

議事概要

藤沢市政策会議を次のとおり開催した。

会議名	令和3年度第10回政策会議
開催日	2021年(令和3年)10月28日(木) 8:30~9:55
場 所	本庁舎7階 災害対策本部室
出席者	鈴木市長, 和田副市長, 宮治副市長, 岩本教育長 (政策会議委員) 総務部長, 企画政策部長, 財務部長, 防災安全部長, 市民自治部長, 生涯学習部長, 福祉部長, 健康医療部長, 保健所長(テレビ会議参加), 子ども青少年部長, 環境部長, 経済部長, 計画建築部長, 都市整備部長, 道路河川部長, 下水道部長, 市民病院事務局長(テレビ会議参加), 消防局長, 教育部長, 議会事務局長, 監査事務局長, 農業委員会事務局長, 選挙管理委員会事務局長
議 事	(1) 議題(審議事項) 1 専任職及び庁内FA制度の見直しについて(総務部) 2 通年でのノーネクタイなどの働きやすい服装による勤務の試行について(総務部) 3 令和4年度職員派遣に係る希望者の募集について(総務部) (2) 報告・情報提供等 ア 「チームFUJISAWA2020」の取組によるボランティアの推進及びボランティア事業調査について(生涯学習部) イ 新型コロナウイルス感染症に係る本市の取組の検証について(健康医療部) ウ 藤沢市立浜見保育園アスベスト事案に係る対応状況について(子ども青少年部)
内 容	1 開会 2 市長あいさつ 3 議事 (1) 議題(審議事項) 1 専任職及び庁内FA制度の見直しについて (説明者: 総務部長) □総務部長から, 資料に基づき概要説明が行われた。 《内容》 2009年度に制度創設・運用している「専任職制度」及び「庁内FA制度」について, この間の制度運用における諸課題等を踏まえた見直し結果を報告するもの。 《主な意見等》 ○職員課に聞きたい。専任職の部分で, 所属長は向こう6年で2名の専任職申請予定者の提出を求められているが, 前回の政策会議で説

<p>内 容</p>	<p>明のあった採用後5年3職場を経験させる、1年から2年で異動させるという枠組みと、今回の向こう6年間の専任職の選出は整合性が上手く取れるのか。</p> <p>⇒先般人事異動の基本方針でお示しした5年3職場は基本的には新採用職員の若手職員を対象としているものと考えている。一方、専任職制度については、先程の説明にもあったように、引き続き、行政職給料表（1）3級（主査級）及び4級（上級主査級）を対象としていきたいため、その部分の整合性は取れているものとする。</p> <p>○新採用職員は1、2年で異動させるけれども、その上の年代に関しては6年近く、その職場に居させるということを中心にしている。要するに、向こう6年間2名選出するという事は、少なくとも1人選出し、もう1人次の同じ職場、又は他の職場から持ってくるということになる。ただ、人事も含めてその辺りは上手く行うことができるのか。所属長の方で別の課のあの人を持ってきたいと計画書を出される、あるいは自分の職場で向こう6年間の2人目を動かさないでくださいというような話になるのが、その辺りはどう考えているのか。</p> <p>⇒前段の他の職場にいる職員を持ってくるという点は、現行の専任職制度では当該職員が他の職場の専任職に手を挙げることも可能としている。制度見直し後は、原則、自分の所属課の職員を2名申請するという仕組みに変えていきたいと思っている。また、後段の6年間2人目を動かさないでくださいという点については、2人目の申請予定者は通常の人事異動の対象になり得るので、3年目、職員課として検証する際に所属長の意向の聞き取りを行うが、通常の人事異動の対象になるということが原則になっていく。</p> <p>○この辺りはどちらかという問題があるというのではなく、せっかく専任職制度を新しくするのであれば、整合性を取っていかないと齟齬が発生しそうだという部分を少し心配している。特に、人材育成の基本計画にも絡んでくるため、すごく難しいところもあるかと思う。</p> <p>○今の質問にもあったが、先日、人事異動基本方針が示された。「同一職場に5年以上在課している職員、特に、許認可業務や工事等の入札・契約事務等に従事する年数が4年以上を超える者は、原則異動対象」としていたところ、「原則」を除いて整理したという話があった。そうすると、今回専任職申請予定者の2人目を出すというのは、まず3年居る職員が1人居り、2人目の職員は最大6年間その課に居るといふことの整合性はどう取るのか。それから、その2人目の予定者は、ヒアリングの中で本人に意向確認をする必要があるのか、所属長の考えだけで2人目を出してよいのか。</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p>⇒まず、後段の部分についてだが、本日は申請書等をお示しできていないが、2人目の職員についても承諾を得るということを前提としていきたいと考えている。また、前段の部分については、人事異動基本方針でお示した5年で異動をとる部分については、いわゆる総合職の方の適用を考えており、今回お示した専任職については申請をしていただいて、配置職場として認められた場合は先般お示した人事異動の基本方針の総合職の適用からは一旦は外れるということで考えているので、整合性等については、二つのベクトルになってしまうが整合性等は図られているものと認識している。</p> <p>○専任職制度をゼロベースで見直すという点について、確認である。現在の19課21業務に設定されている専任職というのを改めて見直していき、専任職業務基本計画書を提出するということが、提出しても職員課で検討した結果、配置がそぐわないなどの判断をされるということか。要するに、ゼロベースで専任職配置職場を考えるのか。</p> <p>⇒ゼロベースという言葉のニュアンスだが、言ってしまうとそういうニュアンスも含んでしまっている。いずれにしても、現在配置している課も含めて専任職業務基本計画書と2名の専任職申請予定者を提出いただき、そういう意味ではご指摘のとおり、ゼロベースで見直し、専任職を配置すべき業務、職場なのか検討していきたいと考えている。</p> <p>○現在の専任職配置職場についても、専任職業務基本計画書と2名の専任職申請予定者の提出後、職員課として専任職配置職場の可否を決定するとあるが、現職場においても専任職配置職場でなくなる可能性もあるということか。</p> <p>⇒ご指摘のとおりである。新たな専任職業務基本計画書等を提出していただく中で、専任職制度発足当初の目的に資するか寄与するかという視点で改めて職員課で検討させていただきたいということである。</p> <p>○趣旨は分かる。専任職について、なかなか効果が見えにくいというか、数が少ないといったところがあって、制度を見直すという趣旨であると思うが、どちらかと言うと制度が形骸化しているというように受け取れる部分があり、尚且つ制度の運用や手続きのハードルが上がっているように思える。そうすると、現行の制度を運用している立場からすると、所属長も実際に専任職を申し出て運用している方々に対して、制度の意味がないような捉え方をされてしまうのではないか。元々は職員の意欲を高めるということだが、今回ハードルを上げることによって効果がないように見えてしまうと、そういった方々の意欲が低下することになってしまう。唐突感がある。</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p>現行職場については、個別に運用しているところが少ないと思われるので、ヒアリングをしていただきたいと思っている。というのは、この制度を運用している職場はかなり苦勞をして、その方々とヒアリングをしている。逆に、2人目の運用はハードルが高いと思われる。現行職場の苦勞している事情もあるので、そういう意味では個別でヒアリングをしていただいて、この制度の在り方をお示ししていただきたい。したがって、制度を実際に運用していくのは、まだ早いと思っている。この見直しを行うのであれば、先日示された人事異動基本方針のところに追加で加えていただいて、ヒアリングの時期に本人と確認できるよう、期日は余裕をもっていただきたい。最後は意見である。</p> <p>⇒現在、専任職を配置している職場もあり、運用に当たって苦勞されている部分もあるかと思われる。ただ、現在でもそうだが、やはり専任職の制度もその意味合いを認識した中で、専任職を離れるその後のことまで考えていただきたい。その部分は今も本当は必要なのだが、現状なかなか出来ていないため、その継続性を担保できるように制度の見直しをさせていただきたい。したがって、その部分はハードルが上がっているように見えるが、目的そのものは従来の制度と基本的に変わっていないと考えている。そういったところも踏まえて、今配置されている職場については、今申し上げたような制度の趣旨が理解されていれば、大きな変更は基本的にはないものをご理解いただきたい。見直しに当たっては、経過措置的な部分もあるので、ヒアリングなどについては検討させていただければと考えている。</p> <p>○目的や必要性があって専任職制度を検証したいということであれば分かるが、現実問題として、この制度見直しによって、専任職の実効性がなくなってくるのであれば、全くその目的も達成できなくなってしまう。実際、配置されている職場の意義も思いもあると思うので、その部分はよくヒアリングを行っていただくなど対応していただきたいと思う。</p> <p>○最初に専任職業務基本計画書と向こう6年間2名の専任職申請予定者を提出させるということであるが、2人目の専任職申請予定者を出せなければ、職場として制度の維持ができないのではないかと。つまり、本人の意向を確認してということだが、2人目がいなければ、専任職の職場としては出せないのではないかと。専門性を生かす職場として、専任職を育てるということにならず、専門性が繋がっていかないのではないかと。例えば、最初の年は1人目がいて、必ず2年目3年目で2人目を選定するなどであれば分かるが、最初から2名出すとなると、2人目が同意しなければ、そもそも専任職業務</p>
------------	---

<p>内 容</p>	<p>基本計画書を出せないのではないか。</p> <p>⇒本日の資料の1ページ「(2) 課題等」を改めてご覧いただきたい。</p> <p>今、設定されている職場の多くが、申請が1回のみにとどまっている実態もある。現在の専任職制度が職員を後押しして次の専任職へ引き継ぐことで職場の専門性の維持・向上を目指すというそもそもの目的を果たしていないということが最大の課題であると捉えている。そういう意味では、専任職というのは人に付くものではなく、その職場・職務に付くものと考えている。3年間、Aさんだけではなく、BさんCさんと引き継いでいくことを前提とするのが、専任職制度であると理解している。申請の段階でAさんだけであれば、その職務はそこまで専門性が高いものではないのではないかと考え、このような制度の見直しを検討している。ついては、少なくとも6年間は専門性の高い人材を配置し、運用していくことが前提で、専任職の職務の申請をしていただきたいと考えている。</p> <p>○今、職員課から説明があったが、専任職というのが人に付くものではないというのも一面では分かっているが、今までの本市の専任職もある程度出てきているところで、まず人があり、要するに経験が豊かで、非常にその業務に精通している人が居たということが現実としてあったのではないか。そこは人ではなく、あくまでも制度を存続させるための見直しということになってしまうのではないか。本来であれば、専任職の経験豊かな方が1人居て、一定のノウハウを伝えてもらえれば十分意味のあるものだと思う。2人居なければならないという考え方が何処でどのように整理されたのか、そこを丁寧に説明しないと上手く伝わらないと思う。2人居なければならないということについて、必ずしも同じような思いで続けられる人が居るわけではない。その部分で1人の人がしっかりと経験値を残していければ、十分にノウハウが伝達されていくのかと思われる。そういうところで、専任職のあり方というものを整理していただく必要があるのではないかとと思う。</p> <p>○専任職ということについての考え方が変わったと考えている。今までは人材育成の観点から、キャリアプランとして本人の専門性を高めていきたいということで専任職として手を挙げていたと思われる。資料の中でも、「基本は、総合職である」ということや、「職場の専門性を維持・向上を目指す」ということが記載されている。今までは本人の人材育成、キャリアプランなどであったが、職場としての専門性の維持・向上という趣旨に変わっているのだと思うので、先程総務部からご説明があったように、きちんとその部分を伝えていかないと、なかなか皆さんには分かりにくいのかと思われる。更に言えば、同じ専任職という名称を使っているので余計に分</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p>かりにくい部分があるので、適切な名称も含めて、ご検討いただければと思う。これは意見である。</p> <p>⇒専任職の目的が変わったのではないかとご指摘があった。ただ、申し訳ないが、制度の目的には職員個人の視点もクローズアップされている部分はあるが、元々組織力の活性化などがある。そういうところに、職員個人の意欲、モチベーション向上も合わせて組織の活性化というところに重点を置いていた制度である。そういった視点もあるので、受け止め方の点では委員皆様からご指摘のとおり部分もあるが、この辺りは丁寧に説明させていただきながら進めていきたいと考えている。いずれにしても組織の活性化、職員個人の能力の向上、そこの目的については変わっていないというところをご理解いただきたい。</p> <p>○職員課に確認したい。本人のキャリアプラン、組織力の向上、業務継続性のためにということは理解できるのだが、年度当初に部目標を設定しており、受け皿としての部目標の内容の設定や変更などの予定は検討されているのか。</p> <p>⇒専任職の受け皿としての部目標ということか。専任職の配置職場となったからといって部目標などが変わるなどというものではないと思っているので、そこは現時点では想定していない。</p> <p>○この議題は、午後の総務主管者会議では議題になるのか。</p> <p>⇒特に、議題とはしていない。</p> <p>※この時点では、総務主管者会議の議題とはしていなかったが、政策会議終了後に総務部内で検討し、同日の総務主管者会議に議題を挙げた。</p> <p>○1点だけ確認である。最初に2名の専任職申請予定者を決めて、そこから3年経った時点で、最初に決めた2人目の専任職申請予定者と次の予定者も含めて6年間ということでのよいのか。</p> <p>⇒そのとおりである。</p> <p>○行政職給料表（1）3級（主査級）及び4級（上級主査級）の事務職員を対象とするというところは変更ないか。</p> <p>⇒そこは変わらない。</p> <p>○そこから2名出すとなると、主査級等の職員数が全庁的に少ないわけだから、厳しいのではないか。</p> <p>⇒先程から2人目を出すというところでご指摘があるが、本来、専任職制度の目的として業務の継続性が大切であると考えていることから、今回見直しを進めている。ただ、組織、職員構成などといった部分は必ずあるので、そこは丁寧に相談させていただければと思う。</p> <p>○色々な職場としての経緯というか、大きな職場だと課長補佐が専門</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p>性を担った形でやっているところもあるので、どちらかと言うと、例外的な形でも構わないので課長補佐まで含むような要件を持っていただかないとなかなか専任職制度の継続ということは難しいと思うので、ご検討いただきたい。これは意見である。</p> <p>○本件については、どこかの総務主管者会議などで議論していただいた方がよいと思う。</p> <p>《結果》 了承。</p> <p>2 通年でのノーネクタイなどの働きやすい服装による勤務の試行について</p> <p style="text-align: right;">（説明者：総務部長）</p> <p>□総務部長から、資料に基づき概要説明が行われた。</p> <p>《内容》 スーパークールビズが終了した後も公務員としての品位を損なわない節度のある範囲内において、試行的にノーネクタイなど働きやすい服装により執務を行うに当たり、周知するもの。</p> <p>《主な意見等》 ○今、協働事業という形で国保や介護の窓口などでは民間事業者の一部業務を委託している。こういったところも同じ対応を取るものとして周知するということがよいか。</p> <p>⇒最終的には民間事業者の判断になるが、市側でそういった取り組みがなされているので、協力をしていただければ、お願いしたいということで調整いただきたい。今朝の新聞でも、綾瀬市がノーネクタイなどの軽装を通年化すると記者発表した旨が掲載されている。本市においても職員がこういうスタイルで仕事をするということも市民にお知らせしていかなければいけないものなので、そこも含めて必要な取り扱いについては、今後職員ポータルでもお知らせしていく。</p> <p>○ノーネクタイの話ではないが、職場における身だしなみの基本マナーの中で、いわゆるサンダル的なものとしてクロックスを履いて業務をしている職員も見受けられる。ただ、現場職場で外では安全靴を履いているので、中では少し緩めの靴を履いて仕事をしたいという理由も聞いている。その辺りの判断基準を示してあげられればよいのかと思う。ただでさえ今、色々な人たちが役所の中で働いているので、基準をもう少し分かりやすくしていただいた方がよいのかと思う。</p> <p>○非常に良い試行だが、試行運用の期間が2022年3月31日までとされている。恐らく年度で区切ったものだと思うが、試行運用の</p>
------------	---

<p>内 容</p>	<p>期間を出来れば4月末まで、次のクールビズの開始までとした方がよいのではないか。</p> <p>⇒先程の説明の中でも申し上げたが、年度末で試行運用の結果を踏まえて、4月以降の本格実施とするか、それとも試行運用をもう少し延長するのも含めて、判断をする。ひとまず4月の前には一旦連絡をさせていただく。</p> <p>○非常に良い試みだと思う。1点、資料の「3 服装の目安」のところで、「議会や式典への出席など社会通念上必要な場合にはネクタイを着用するなど」とあるが、議会についてはスーパークールビズ期間もノーネクタイで議会には出席しているので、逆に議会側にこういった試行運用を行う旨を説明する中で、議会の理解を得られれば、議会への出席についてもノーネクタイもあるのかと思うが、如何か。</p> <p>⇒ご指摘のとおり、今後の議会との調整の中で、議会にも市の取り組みが理解を得られ、議会側でもそういった方向性でやっていきたいという判断がなされれば、それに合わせて職員側もノーネクタイで出席するというのも場合によっては考えられる。この部分はこれからの調整になるが、そういった方向性になれば改めてご報告させていただく。</p> <p>○試行運用するに当たって、理由のところに、SDGsの目標の13「気候変動に具体的な対策を」と関連する二酸化炭素削減に対する意識啓発とあるが、イメージが湧かない。それよりも令和2年の春に環境省がクールビズの期間廃止を打ち出したことや、最近のコロナ禍の影響でテレワークが拡大し、ビジネスシーンがカジュアル化したことなどを理由とした方が分かりやすいのかと思った。また、「3 服装の目安」についても、記載の内容ではどうしてもバッファなども考えなければならなくなってしまう。そうなると学校の校則のような議論になってしまうこともどうかと思うので、例えば、単純にネクタイを締めなくても良いというのを基本にして、部局によっては対外的な来客対応が多い課もあると思うので、相手のドレスコードに合わせるなどシンプルなルールにして、ある程度個人に判断を任せるような、最近流行りのパーソナルビズなどの形で進めるというような表現の方が合っているかと思った。これは意見である。</p> <p>〈結果〉 了承。</p> <p>3 令和4年度職員派遣に係る希望者の募集について (説明者：総務部長)</p>
------------	--



<p>内 容</p>	<p>□総務部長から、資料に基づき概要説明が行われた。</p> <p>《内容》</p> <p>令和4年度職員派遣の希望者を募集するもの。</p> <p>《主な意見等》</p> <p>○最近、職員派遣が多くなっているのかと感じている。1年間、2年間という派遣期間があつて、更に民間企業が追加されているということであるが、この民間企業については、派遣に当たって生じる費用は市側が負担するのか。また、最近職員派遣から戻った後に離職される職員も多いと聞いている。こうして職員派遣から戻ってきて別の人生を歩まれるのかもしれないが、辞めてしまう職員が増えてくるとどうなるのか、心配している。派遣するに当たって何か条件などは付けないのか。</p> <p>⇒民間企業への派遣のところ、費用の面においては、基本的な給与は通勤費も含めて市側の負担である。その上で派遣先での業務上発生する旅費などの経費は企業側の負担とすることで、相手先とは合意している。また、職員派遣から戻ってきてから辞めてしまう職員が多いという点では、これも先日の政策会議の中で、人材育成のところでもお示ししたとおり、今若手職員を中心に自分自身のキャリアプランの中で、それぞれ個人の考え方があると思われる。残念というか、ずっと藤沢市の中で活躍してもらいたい、できれば市の業務の中で知見を活用していただきたいというお願いや目標はあるが、その部分については、本人の意思を尊重し、寄り添いながら進めていきたいと思う。</p> <p>《結果》</p> <p>了承。</p> <p>(2) 報告・情報提供等</p> <p>ア 「チーム FUJISAWA2020」の取組によるボランティアの推進及びボランティア事業調査について</p> <p>□生涯学習部長から、資料に基づき概要説明が行われた。</p> <p>《内容》</p> <p>東京2020大会を契機に、市内ボランティア活動の推進を目的として、10月1日に特設ウェブサイトを開設した「チーム FUJISAWA2020」の取組について、全庁に対しての周知を図るとともに、本取組の積極的な活用等を依頼するもの。</p> <p>《主な意見等》</p> <p>なし。</p> <p>イ 新型コロナウイルス感染症に係る本市の取組の検証について</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p>□健康医療部長から、資料に基づき概要説明が行われた。</p> <p>《内容》</p> <p>11月18日に開催の藤沢市議会災害対策等特別委員会に報告する「新型コロナウイルス感染症に係る対応の検証について」の素案を各本部員に提示し、確認を依頼するもの。</p> <p>《主な意見等》</p> <p>○これは、午後の総務主管者会議では議題としているのか。 ⇒議題としている。</p> <p>ウ 藤沢市立浜見保育園アスベスト事案に係る対応状況について</p> <p>□子ども青少年部長からの概要説明については省略。</p> <p>《内容》</p> <p>藤沢市立浜見保育園におけるアスベスト飛散事案について、対象となる元在園児が浜見保育園に起因してアスベスト関連疾患となった場合等の補償・給付要領を制定したため、報告するもの。</p> <p>《主な意見等》</p> <p>なし。</p> <p>4 その他</p> <p>○先日、今回の衆議院議員総選挙において二重投票という事態が起きてしまった。誠に申し訳ない。深くお詫び申し上げます。各新聞報道にも掲載されている。市のホームページにも掲載している。職員ポータル掲示板で選挙管理事務従事者への注意事項などを掲出している。まだ投票事務があるので、今後の事務従事者には注意して、業務を行っていただきたい。二度とミスが起きないように、もう一度マニュアルなどを自分の担当業務、関係するところもお目通しいただき、従事していただきたい。選挙に関して市民の信頼を回復できるよう、本当に今後しっかり選挙事務を行っていかなくてはならない。ご協力の程よろしく願います。</p> <p>○先程の報告・情報提供等の「新型コロナウイルス感染症に係る本市の取組の検証について」だが、時間がない中で作成いただいている。ただ、そういうこともあって、表現を含めて、改めて午後総務主管者で説明をしていただいて、週明けまでに意見集約をして、来週新型コロナウイルス感染症対策本部会議を開催する。いずれにしても議会に報告していくことになっているので、誤った表現になってはいけない。また、私も昨日資料を見させてもらったが、施設のカテゴリーが公共施設だけでよいのか、基本的に閉めるという方向性がよいのかという意見も当然ある。人流ではないのではないのかという話が出ている中で、緊急事態宣言の基準でもなく、施設を閉め</p>
------------	---

内 容	てしまうのは、乱暴なのではないのかというところもあるため、そういう部分の表現を含めて精査していただき、改めて各部局で確認・調整の上、意見を出していただきたいと思う。 5 閉会
-----	--