

第19回経営推進会議報告

日時 1月5日 9時30分～10時54分
場所 4-1会議室
出席者 17人

1 年末年始期間中の業務状況等について

総務局長から報告

- ・ 12月29日から1月3日の6日間に各種届出があったものはそれぞれ、戸籍163件、死亡届81件、婚姻届60件、出生届12件、郵便、電話受付221件であった。また、情報政策課が電子計算機器を更新したため、そのリハーサルとして29、30日に8名出勤し、1月3日にシステム担当者1名が試験稼動のため出勤した。

協働推進局長から報告

- ・ 火災等もなく、年末年始の出勤はなかった。また、28日は市長と副市長が、29日には総務消防委員が年末火災警戒の激励に各分団を訪れたため、その対応を行った。また、コールセンターは午前9時から午後5時まで対応し、市役所窓口の問い合わせが64件、ごみの問い合わせが47件、印鑑証明等が24件、国民健康保険の問い合わせが19件、納税相談が18件のほか、計304件、前年度比としては38件減少している。なお、これらの問い合わせには緊急性はなく、コールセンターから警備室に転送した電話は3件で、生活保護、ガイドレール、下水管に関するものであった。

環境市民局長から報告

- ・ ゴミ収集を30日まで行っており、業務課の職員が出勤した。クリーンセンター及び資源リサイクルセンターでは30日まで出勤し、ごみ減量推進課は、施設管理及び車両整備の担当職員が30日まで出勤した。
- ・ 環境整備事業公社はゴミ収集業務で30日まで出勤し、斎場の業務については1日と2日のみ休日では出勤した。

医務監から報告

- ・ 休日夜間診療所では、12月29日から1月3日の、朝9時から翌朝の6時までの21時間、3交代で勤務した。来院者は、内科761件、小児科863件、耳鼻咽喉科741件、眼科440件で、総数は2,805件であった。なお、重症未対応転送は35件で、このうち兵庫医大病院に16件転送した。昨年度は、新型インフルエンザに対応するため四診体制であったが、今年は三診体制とした。件数は昨年より436件減少した。
- ・ 口腔衛生センターは12月29日から1月4日の午後1時から5時まで、4時間診察を行い、計216件の受診があった。後送病院への転送は0件であった。
- ・ 食品検査場では、12月29日・30日に午前4時半から午後1時15分まで、魚介類の検査と流通確認のため、食品衛生監視委員の職員1名が立ち合った。
- ・ 斎場では、1月1日と2日を除いた4日間で大人58件、胞衣37件の火葬があった。

健康福祉局長から報告

- ・ 福祉事務所では、生活保護受給者の死亡などの緊急連絡が7件で、職員が登庁し対応したものは1件であった。これは認知症保護者が台所を水浸しにしたというものであり、その他、死亡1件、入院が4件であった。

産業経済局長から報告

- ・ 地方卸売市場が年末は30日まで開場し、年始は本日の1月5日の午前5時10分から初式を行った。
- ・ 公営事業所は12月30日まで「年末ありがとう競走」を開催し、7日間の売り上げは13億円で、昨年度と比較すると2,500万円の減となった。年始は1月5日から副娘選抜として初レースを行い、1月12日からはGIレース近松賞を開催する。

都市整備局長から報告

- ・ 都市整備局としては、全体で203名の出勤であった。
- ・ 下水道室の施設課と北部浄化センターは、通常管理業務で1日30人から32人、6日間で計179人が出勤した。
- ・ 交通安全課は自転車駐輪場の1月分の定期販売業務のため、12月29日、30日に各6人ずつ計12人が出勤した。
- ・ 建築課は、30日まで現場管理として出勤した。
- ・ 道路維持担当は、街路灯の修繕に1人が出勤した。
- ・ 道路維持担当は、29日に昭和通、30日に次屋で1件のガードレールの破損があり、5名が出勤した。

消防局長から報告

- ・ 年末年始火災警戒体制のため、1日平均130名、6日計780名が出勤した。そのうち、消防車がサイレンを鳴らして出勤したのは15件であり、昨年度と比較すると33件減少した。
- ・ 救急の出勤件数は、6日間で460件であった。ちなみに、平成22年の年間出勤件数は23,252件で、平均では1日63件となり、前年と比較すると10件以上増加している。1月1日から3日までの出勤は316件で、昨年度比15.8%増加している。

水道事業管理者から報告

- ・ 漏水修繕で、道路が3件、家庭内が17件の計20件に対応した。
- ・ 神崎浄水場は、水質検査業務で年末1回、年始1回出勤している。
- ・ 園田配水場は、富松ポンプ場、栗山中継ポンプ場など工業用水の維持のため出勤した。

自動車運送事業管理者から報告

- ・ 12月30日から1月3日まで日曜祝日ダイヤで運行している。年末に雪が降ったが、凍結することなく、事故等もなく運行できた。ちなみに市バス特別乗車証による50円で乗車できる制度の利用者数は、1月1日が1,012人、2日が1,292人、3日が1,541人であり、12月の日曜日の平均が1,812人、23日が2,157人であった。
年末年始も市民の生活を支えるため出勤してくれた職員の皆さんを労ってください。

2 全庁的改革改善運動・3rdステージ大発表会の開催について

企画財政局長から資料に基づき報告。(以下、質疑等)

- ・ 各局長は、自分の局のエントリーチームのことを把握しているのか。局長と、取り組んでいる職員に距離感があるということはないか。Y A A らの運動が始まったときは全国的にも話題になり、雑誌等にも取り上げられていた。今回は3rdステージということであり、長年やってきた中で現在に至っているが、この改革改善運動自体も、改革改善の余地があるのかもしれない。平成21年度発表会の来場者アンケートの結果についてだが、回答者は大会に参加した人だけなので、意識が高い人の回答になっているのではないか。アンケートでは、「エントリーしていないが取り組んでいる」という回答もあるし、「発表するほどのものではない」という意見もある。また、「取り組み自体は良いことだが、発表や書類作成が大変だ」という意見もある。改革改善自体は不断に行うべきことなので、そのきっかけ作りは今後も上手に取り組んでいただきたい。また、発表には至っていないが、取り組みは行われているという状況もあるのではないか。改めて各局の現状や取り組みに関する雰囲気について教えていただきたい。こういった発表会などがあったほうがよいのか、なくてもよいのかも含め、各局長から発表して欲しい。

企画財政局長から報告

- ・ 本来別々の取り組みであった行財政構造改革推進プランによる改革改善と、この全庁的改革改善運動との境目が無くなってきている。職員は忙しい中、よく取り組んでいただいているかと思う。

運動は継続すべきだが、やり方についてはまだ工夫できるのではないか。

総務局長から報告

- ・ 総務局からは地域研究資料館がエントリーしている。この職場は正規職員1名と再任用、嘱託職員の職場である。市民サービスの向上を常に考えて取り組んでいる。園田学園と協同で作業しており、web上で検索が出来るようにといった取り組みを行っている。改革改善運動は頑張っている姿を見せられる、いいチャンスだと思って取り組んでいる。改革改善運動全体については、最初はいい取り組みをしていると思ったが、最近は全体を見ると温度差を感じることもある。取り組むネタがなくなってきており、革新的なものはなくなっているように感じる。

協働推進局長から報告

- ・ 当初は、革新的な取り組みであり、遊び心を持って取り組んでいたが、長い間続けていくとマンネリ化や、仕事が忙しいなどの理由で参加が減っている。今回は、内容は問わないのでとにかく参加しようと呼びかけた。取り組みには工夫が必要だと思う。

環境市民局長から報告

- ・ 日常的に改善していくのは当たり前のことで、いまさらという感じがする。また、行財政構造改革推進プランによって毎年見直しを行っており、その中でほとんどやり尽くしているというのが本音である。今年エントリーしている2部署については、どちらも現場だが、実は現場にとってはこのような取り組みはまだ必要であると感じた。クリーンセンターの取り組みは在庫管理をきちんとすることである。基本的なことだが今までやっておらず、管理職が数年がかりで取り組んで実施できた。部署によっては取り組みにくい部署もあるが、現場に

は効果がある。

医務監から報告

- ・ 保健部門は専門職が多い職場であるが、職人気質で凝り固まるとはいけないと考えており、局内ではユニークな発表を楽しんでいる。

健康福祉局長から報告

- ・ 健康福祉局からは8件エントリーしているが、新たな取り組みというよりは、すでに取り組んでいたものを今回発表しようかというものである。パソコンがなくて取り組めないという職場もあり、活動に支障をきたす場面もある。どうバックアップするかが課題。ただ、「エントリーして欲しい」と呼びかけたからエントリーするという形になっているのはどうか。発表会では職員は生き生きとしており、その点はよい。

こども青少年局長から報告

- ・ この運動は平成15年に、福岡市を真似して始めたものだが、現在福岡市の運動は終了しており、尼崎市が取り組みを行っている自治体では最長であり、全国的な知名度もある。予算や経費の削減ばかりの中で、全国で評価を得ている活動であり、続けるべきかと思う。また、子ども青少年局は、毎年あった保育所の参加が今年はなくなった。これは、平日に職員が保育所を離れられないこと、元々、従前から様々な取り組みを進めてきており、新しい取り組みではないことなどによる。この運動については、良い改善事例を共有し、全庁で取り組むという点が欠けている。新しいことだけではなく、他の事例をマネしていけばよいのではないか。

産業経済局長から報告

- ・ 改革改善の必要性はあると思うし、まだまだテーマはたくさんあると思う。ただ業務が忙しいこともある。職場がそういった雰囲気ではないというのは、マンネリ化しているためではないか。優秀な発表事例について検証を行うべきではないか。

都市整備局長から報告

- ・ 例年同じ課がエントリーしているが、その職場は、職場環境がいいのではないかと考えている。しかし、プレゼンや報告が嫌だと言ってエントリーしない課もある。エントリー数をあんまり気にしなくてもいいのではないか。「整理整頓」などの「目標」といったようなものならもっと参加も増えるのではないか。都市整備局では、制服が廃止になったことから「名札をつける」という目標を1年間全課で取り組んだ。このように取り組みやすくすれば参加は増える。

消防局長から報告

- ・ 消防局からは今年は1チーム参加している。これまで様々な取り組みを行ってきた。全員の体重を毎月測って階段を使おうといったものや、朝6時半に庁内外の清掃、小学生に対する消防学校の取り組みも行ってきた。課題は、消防局が改革改善運動で何をするかという時に、本来業務である消火活動について取り組むことが難しいこと。例えば、火事があったとき水の量を減らそうと思えば可能だが、消火のためには薬剤を大量に使用する必要があり、むしろ予算の節減にならない。昨年1台購入したキャブスという泡を混ぜて出す消化剤があるが、確実に少量の水で消火できるものの、それを全火災に使うため、全消防車に備え付けるとなれば大変な経費がかかる。取り組めることとして、ペーパーレス化や対市民説明の工夫を行

ってきたが、その結果、消防職員にはプレゼンが得意な者も多い。もう一つの課題は、消防の取り組みを他局と共有することが難しいこと。取り組みの方向性としては、元々やるべきであったがやらなくなっていることをちゃんとやるといった、原点復帰の取り組みがよいと思う。

水道事業管理者から報告

- ・ 3rdステージになったときから、この運動をいわゆる民間企業で言うQC活動だと捉えて取り組んできた。エントリーは各課の主体性に任せているが、この運動について各課とヒアリングを行ったところ、改善のタネはどこにでも見つかることがわかった。忙しいというなら楽になる改善を、職場に取り組む雰囲気が無いのなら、その雰囲気を向上させる取り組みを行えばよい。メンタルヘルスの問題が多い職場は、職場環境や仕事のやり方を変えていくなど、それを解消できる取り組みを行ってはどうか。民間企業では当たり前であるコスト意識を我々公務員も持ち、日常的な活用方策として考える場が必要である。

自動車運送事業管理者から報告

- ・ 昨年は、交通局のチームが本市の代表として全国大会に出場した。今年も全国大会への出場を目指して頑張っている。交通局全4課で1チームとして取り組み、市民に信頼されるバスを目指して取り組んでいる。現場も、先輩が全国大会に出たので今年もという雰囲気であり、日々の業務の潤滑油として、業務に活かせるようにと考えている。

議会事務局長から報告

- ・ 人数が少ないのと仕事も特殊なので、職務との関連では設定しにくいですが、直接関係無いことでも、清掃活動や植栽の手入れなど手近なところを全員で取り組んでいる。民間では当たり前だが、公務員に欠けているコスト意識などを補っていくには良い取り組みかと思う。

教育長から報告

- ・ エントリー数が少なくなっているのは、「大きな成果を出さなければ発表できない」と捉えてしまっているためかと思う。市民に接する部署など、現場が取り組みやすい運動かと思う。やり方については見直していく時期ではないか。

この運動が始まった頃は、遊び心を持って取り組んでいた。職員の資質向上に繋げるということで3rdステージが始まったが、近年は報告も洗練され、それぞれの職場に組み込みを見に行っても、落ち着いて説明してもらえるようになってきた。風土として根付くのが目的であるので、これまでやってきたことを評価してみるのも良いかと思う。何らかの取り組みを行っていても発表はしていないという職場もあり、状況を把握する必要がある。これまでの取り組みの評価をし、次のステップへどのように進んでいくかが課題である。

この運動の前身であるYAAるぞ運動は、平成14年の経営再建プログラムを実施する際、苦しい改革改善を実施すると職場が沈滞化するため、職員が元気になるような活動をしてもらいたいと考えられ、平成15年にスタートしたものであるが、いつまでも同じようにはいかない。市役所の仕事の質を上げるようなシステムが担保されているのか疑問である。水道事業管理者が民間企業のQC活動と捉えて活動していると報告があったが、民間企業は改善しないと料金を上げることができないといった仕組みの中にあり、この点が我々行政にはないもので、あえてこういう活動をしないと仕事が前例踏襲となる。どういった取り組みがいいのか、職員が嫌がらずに取り組めるやり方を考えなければならない。

各局の捉え方、雰囲気理解できてよかった。発表大会は楽しみである。局長の感覚と若手の感じ方もまた違うであろうし、そのあたりも今後見ていきたい。ただ、これ自体が目的ではない。今後改善すべき問題として何があるか立ち止まって考えなければならない。運動も長く続けていると、職場の課題と取り組みとがかみ合わなくなることもあるかと思う。今後に向け、課題を整理しながら、この運動はバージョンアップしていきたい。

以 上