

第25回経営推進会議報告

日時 3月25日 13時30分～14時24分
場所 4-1会議室
出席者 17人

1 第2次尼崎市地球温暖化対策地域推進計画(素案)に対する市民意見公募手続結果について

環境市民局長から資料に基づき報告。

- ・ 職員の意識に頼るだけでは限界がある。対策できる部分を絞り込んで取り組んでいかなければ推進は難しい。また、施設を新しくすれば、たとえ省エネ対応設備を整えたとしても、トータルでの電力消費量は多くなってしまう。
- ・ 紙資源の分別回収には市を挙げて取り組んで行きたい。

2 尼崎市一般廃棄物処理基本計画(素案)に対する市民意見公募手続結果について

環境市民局長から資料に基づき報告。

- ・ 策定後には市民にも広報していくことになるが、パブリックコメントの件数が少ないのは、まだ関心が低いためではないか。平成32年度にごみ減量の目標が達成できれば、ごみ焼却炉の建替えが不要となり、そのための運営経費も不必要となるため、大きな経費削減となる。直接関係しない局でも、ごみの減量化の推進をお願いしたい。広報活動も鋭意お願いする。

3 新たな尼崎市住宅マスタープラン(案)について

都市整備局長から資料に基づき報告。

- ・ 各業界団体の意見はどうか。

様々な意見をいただいているが、とりわけ最低敷地面積については、いろんな意見がある。今後も理解を得られるよう説明していく。

- ・ このプランは、子育て世帯の流入促進、定住促進についても意識して策定したものである。このプランでハードを充実させるとともに、その他の子育て世帯を対象としたソフト面での定住策については、各局で鋭意取り組んでいただきたい。

4 平成23年度向け役職者の人事異動について

市長、総務局長から資料に基づき報告。

- ・ 「団塊世代の大量退職に伴い、昇任数が増えている」とあるが、「団塊世代」と言われる年代の職員は既に退職した後なのではないか。

高度成長期等の大量に採用された時期における職員の退職という理解である。

- ・ 本市独自の状況について、説明し、情報の共有化を図るべきである。
- ・ 組織全体については若返りを図っているが、消防局については、他局との人事交流が難しいこともあり、特殊な組織であることを理解していただきたい。また、係長級職員は「中隊長」となり、現場の指揮を行うこととなるが、35才以下では困難である。また、組織の性質上、

階級意識の強い職場であり、若い上司が指示することがなじまない部分もある。

- ・ 昭和50年代の採用停止の影響で、管理職の若返りが生じているという要素も考慮すべきではないか。
- ・ 今回局長級職員については、異動、昇任者が14人中7人と半分になっている。文書で形式的に行う引継ぎだけでなく、しっかり面談を行うなど、書類以外の引き継ぎについてもしっかり行って欲しい。
- ・ 年齢性別問わず、多様な個性を活用して困難な課題を乗り越えて行きたい。

3 その他

- ・ 企画財政局長から、経営推進会議の改正案について、資料に基づき報告。
- ・ 企画財政局長から、平成23年度予算に対する各会派の意見表明(概要)について、資料に基づき報告
- ・ 水道事業管理者から、環境放射能水準調査結果について、資料に基づき報告。

以上