

# 平成22年度第5回都市経営会議

日時 平成22年6月3日（木）10:00～10:45

会場 市長応接室

参集者 西尾市長 谷澤副市長 小柏副市長 多賀谷教育長 中林水道局長  
渡辺企画部長 上戸総務部長 片岡財務部長

## 議題(1) 函館競輪開催業務等包括委託事業者の募集について

◎対応 種田競輪事業部長 中村事業課長 桐澤事業課主査

### ◆ 議題の趣旨 ◆

第4回都市経営会議において、平成23年度からの包括委託事業者を募集する際の内容について協議を行いました。既存機器の処分方法やポイントシステム等の問題について再度協議を行いました。

### ◆ 協議の結果 ◆

協議の結果、前回提案のあった募集要項の修正について了承し、スケジュールに添って進めていくこととしました。

### ◆ おもな発言 ◆

#### ■ 種田競輪部長

前回の協議を踏まえ、募集要項を修正したい。

まず、既存の機器については前回、有価物であるかどうか問題となったが、廃棄物処理業者に確認したところでは、パソコンやATMに類したものは有価物ではあるが、実際に備え付けてある機器の処分に要する経費の方が大きくかかることから、委託業者が機器を持ち込む時に処理してもらうこととし、その際には廃棄物として適正に処理することを明記したい。

賃金等の雇用条件の現行水準維持に関しては、努力規定としていたが、義務規定として修正した。

また、評価項目について、ファンサービス向上方策、集客・売上振興方策、サテライト松風振興策については漠然としたものではなく、具体的に提案してもらうこと、危機管理体制や個人情報保護については、重要な部分なので、評価項目としてそれぞれ単独での配点とすること、現在使用しているカードのポイントを継続することについては、評価の対象としないことを表記したい。

評価はAからEまでとするが、0点であるE評価が審査項目のどこかにある場合には受託候補者としたくないこととしたい。

■小柏副市長

機器は有価物であれば、歳入になるのではないか。

■片岡財務部長

外枠の部分は鉄くずとして売ることもできるが、分解しなければならず、調度課の見解としても処理料が上回るので、廃棄物として処理するしかないと考ええる。

■西尾市長

要項で雇用条件の現行水準維持について義務規定としたのだから、評価のポイントとしては「下回っていないか」ではなく、現行水準が確保されているかどうかという表現になるのではないか。

■種田競輪部長

修正したい。

■小柏副市長

審査委員会で評価を行うときにも、意見交換して整理してほしい。

■西尾市長

ほかに問題はないか。

■谷澤副市長

経費削減のために委託を進めていく必要があり、その方向に準じた提案であると思う。

■西尾市長

前回の問題点は整理されたので、これで進めてほしい。

## 議 題(2) 函館市特定事業主後期行動計画の策定について

◎対 応 谷口総務部次長 小山内人事課長

### ◆ 議題の趣旨 ◆

平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」にもとづき、国や地方公共団体は、「特定事業主行動計画」を策定するものとされており、本市においては、平成17年に10年間の対策期間のうち、前期5か年を計画期間とする函館市特定事業主行動計画を策定し各種取り組みを行ってきましたが、その検証を踏まえ、後期5か年の計画を策定するため、その素案について協議を行いました。

### ◆ 協議の結果 ◆

働きやすい環境づくりのため、有給休暇や育児休業が取りやすい雰囲気づくりが必要であることや管理職は時間外勤務の縮減に努めるべきなどの意見がありました。目標値を一部修正のうえ計画の素案については了承されました。

### ◆ おもな発言 ◆

#### ■ 小山内人事課長

計画を推進するため前期同様、特定事業主行動計画策定推進委員会を設置し、取組状況を点検するほか、国の策定指針が改正され、職員への周知と取組状況の公表が義務化されたので、新たに追加したい。

育児休業については、女性の場合、平成20年度実績は100%だったが、毎年取得率に変動もあるので、常に目標値95%を上回るように努めることとしたい。男性は0%の実績だったので、目標値を5%としたい。また、時間外勤務については前期計画では上限を年間360時間とする目標を定めたが、平成20年度、360時間を超えた職員がまだ60人いることから、後期も上限を360時間として目標値を設定したい。

有給休暇については年間15日以上取得した職員は平成20年度27.9%であった。後期計画では取得しやすい雰囲気の醸成をめざすほか、引き続き年間平均15日取得を目標としたい。

また、性別役割分担意識の是正については、後期計画でも意識啓発や研修等を行い、セクハラ防止等に努めたい。

特定事業主は市長のほか、議長、選挙管理委員会、水道局長など任命権者が該当し、それぞれがこの計画を適用することになるが、教育委員会については、道の教育委員会との整合をとるため、別途策定することとなる。

#### ■ 小柏副市長

育児休業は男性にも周知してほしい。時間外については振り替えを活用し調整するようにしてほしい。女性は親の介護などの負担もあるので、市として職場環境を整えていく必要がある。また、女性の管理職登用を視野に入れて仕事の配分を行うなど、それぞれ意識を持って取り組んでほしい。

■ 谷口総務部次長

庶務担当課長会議で周知したい。

■ 中林水道局長

女性の育児休業取得率の目標値は平成20年度に100%を実現したのに、後期で95%と設定しているのはなぜか。

■ 小柏副市長

100%をキープすることを目指してもよいのではないか。

■ 片岡財務部長

平成21年度も100%なら100%でよいと思う。

■ 小山内人事課長

100%に修正したい。

■ 西尾市長

仕事をするうえでは、20から30歳代に身につけたことがその後の糧となるが、女性はその時期に家庭に入らなければならないというハンディキャップを負っており、女性の登用においてはその点に配慮して進める必要がある。子どもは本人の子というだけでなく、社会の宝だという考え方に周りの意識を変えていく必要がある。育児休業も取得に遠慮がある。二人目になると取りにくいと考える。むしろ職場で勤めるぐらいの雰囲気づくりが大切だ。超過勤務も実態はどうかと考える。休みの日や夜に明かりがついている。自分の仕事を整理するだけだと言っているが、管理職がもっと目配りしなければならない。

■ 小山内人事課長

残務整理は時間外勤務の対象にならないと整理されている。各課長は、仕事の状況をよく聞いて、必要なときに時間外命令をするべきだと思う。

■ 西尾市長

実態を把握してサービス残業が発生しないように、日常の中で管理してほしい。

■ 小柏副市長

介護の問題も深刻だ。それが原因でやめてしまうということも起きている。

■ 谷澤副市長

連続休暇もあまり取れていない。子どもたちの影響を考えると取れるようになるような職場環境を作っていくべきだと思う。

■ 小山内人事課長

計画には、1週間程度の連続した休みの取得促進を盛り込んでいる。

■ 西尾市長

まとめて取れるように、職場の管理職が指導すべきだと思う。

■ 谷澤副市長

前期計画では職員数が減っているにもかかわらず、時間外も減っている。

■ 渡辺企画部長

時間外を振り替えていることも影響している。各課は課の当初の配当でやろうとしているので、表層的には減っているが、実態としては残業で毎日残っていたりもする。もちろん現場で管理職は入っていかなければならないが、時間外については弾力的に対応してほしい。

■ 中林水道局長

管理職がどれだけ部下に資料を求めるかにも大きく影響される。

■ 西尾市長

内部管理業務の簡素化の問題などもある。  
素案については了解した。