

無 会 派 勉 強 会 資 料

目 次

	頁
・ 2号館耐震補強工事（平成 20・21 年度）について……………	1
・ 新人事制度の導入経過・状況について……………	4
・ 環境関連組織の一元化について……………	7
・ 訴訟に係る弁護士報酬の算定根拠について……………	7

平成 20 年（2008 年）8 月

総 務 部

2号館耐震補強工事(平成20・21年度)について

総務部総務課

1 現状と課題

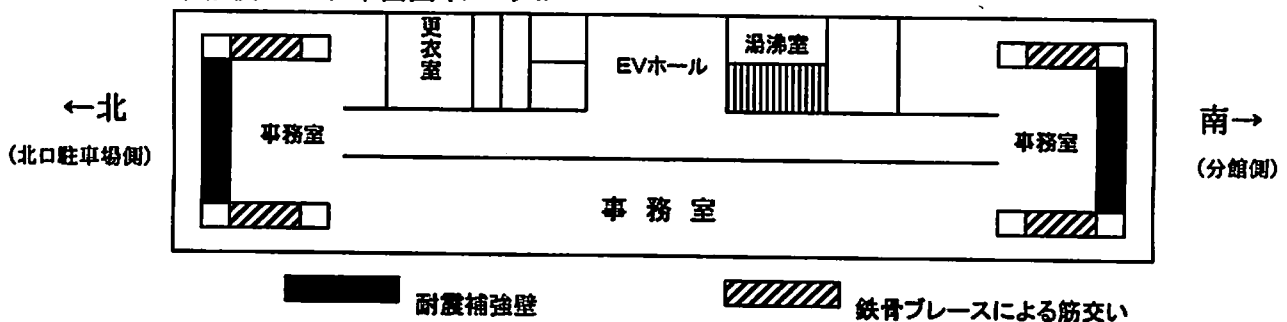
本庁舎2号館は昭和43年に建築され、築後40年が経過しています。その間、昭和60年に改修工事を実施しましたが、特定建築物の耐震診断の基準(平成7年12月25日建設省告示「特定建築物の耐震診断の指針」)を下回っており、また、平成8年に耐震診断を行った結果では、阪神・淡路大震災級の直下型地震(M=7.2)に耐えられず倒壊の危険性があることが分かっています。

本庁舎は、災害発生時における市民生活の復旧拠点として重要な施設であり、災害時の行政機能の確保は最優先の課題となっています。

2 工事の概要

- (1) 耐震補強工事は平成20年度、21年度の2ヵ年継続で実施します。
- (2) 基本的に各階の南北に耐震補強壁を設置します。また、東西方向には鉄骨ブレースによる筋交いを入れて補強を行います。(下図参照。)
- (3) 7階・8階部分を切り取り、全体への加重を抑えます。
- (4) 6階から下層階へ順次行います。
- (5) 2号館の中にある空きフロアや職員厚生会館に各課を順次移動させることにより、職員が執務しながら工事を実施します。この方法により、他施設への移転や仮庁舎を建設した場合と比べ、全体費用の大幅な低減を図ることができます。

《改修後 フロア平面図イメージ》



3 事業費

- (1) 2ヵ年の総事業費は20年度予算ベースで、782,000千円(20年度-225,000千円、21年度-557,000千円)になります。
- (2) 事業費には耐震工事の他、耐震工事に伴う電気工事や設備工事、また、外壁改修工事などを含みます。

※ 耐震工事については、7月30日(水)に行われた工事入札の結果、堀・片山共同企業が、465,500千円(税抜)で落札しました。

4 スケジュール(予定)

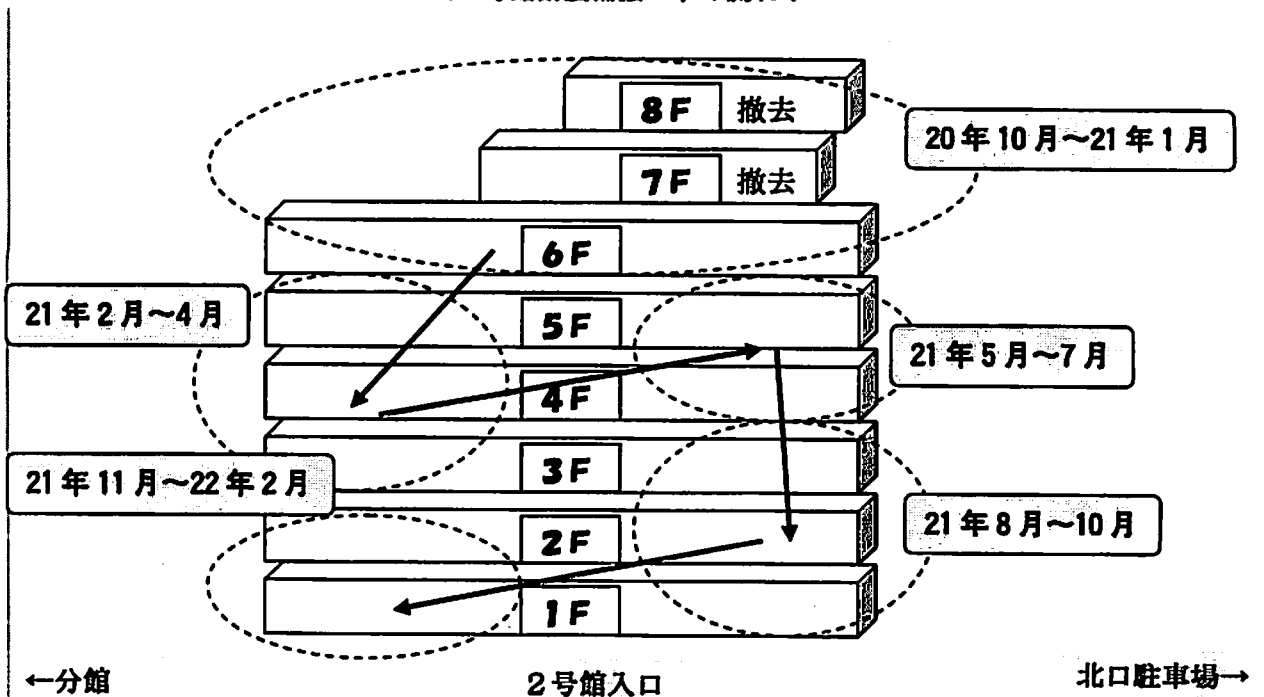
【平成 20 年度】

7月～9月	8階屋上にあるエレベーター機械室を撤去するために、2号館のエレベーター2基を屋上機械室の必要の無いものに改修します。
7月30日	耐震工事入札
9月議会	工事請負契約の締結について議案提出
10月～1月	7階・8階を撤去し、その後、屋上の防水工事及び屋上緑化を実施します。また、6階の耐震工事を実施します。
2月～4月	5階・4階・3階の南側（分館側）の耐震工事を実施します。

【平成 21 年度】

5月～7月	5階・4階北側（北口駐車場側）の耐震工事を実施します。
8月～10月	3階・2階・1階北側（北口駐車場側）の耐震工事を実施します。
11月～2月	2階・1階南側（分館側）の工事を実施します。

◆2号館耐震補強工事の流れ◆



5 各部局のフロア移動について

(1) 移動対象となる部局は次のとおりです。

土木みどり部、港湾部、市民部、監査委員事務局、財政部、

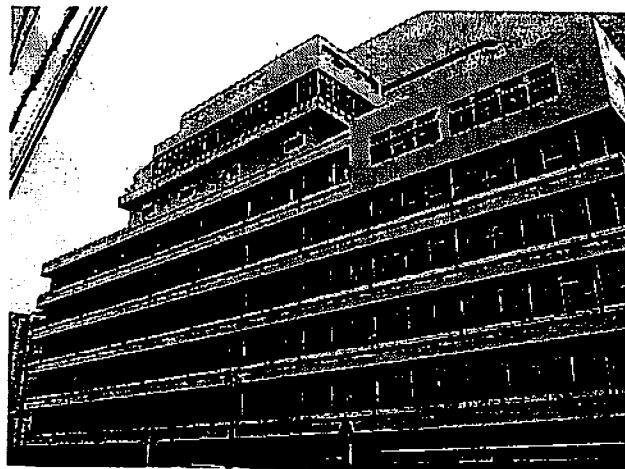
(2) 移動先は次の3箇所の予定です。

- ① 2号館2階 こども育成部あとスペース
- ② 2号館4階 道路補修課前打ち合わせスペース
- ③ 職員厚生会館体育ホール

(3) フロア移動に関する基本的な考え方は次のとおりです。

- ① 必要な書庫や書類等のみ持ち運ぶこととし、使用頻度の低い書類等は元のフロアに置いておきます。工事中のフロアでも、工事に支障がないエリアで、短時間であれば立ち入ることは可能です。
- ② 机や椅子は、あらかじめ未使用のものを総務課にてセッティングします。
- ③ 各課の移動期間は、3～4ヶ月になる予定です。
- ④ 工事が終了した後は、原則、元のフロア位置に戻ります。

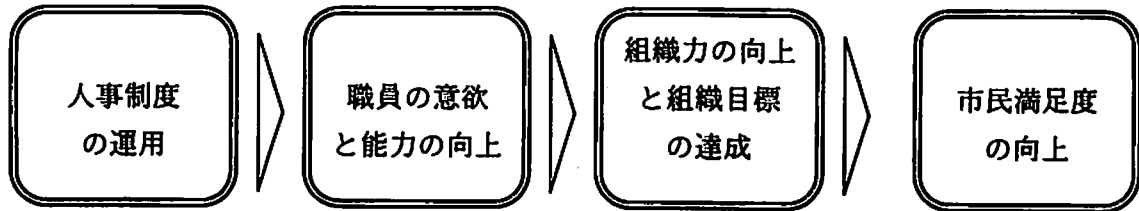
(4) なお、移動対象となる課、時期、移動場所等については、今後、工事主管課と調整のうえ決定していくこととなります。



新人事制度の導入経過・状況について

1. 新しい人事制度を導入する目的

市政運営を担う職員の意欲と能力を高めるとともに最大限に活用できるシステムを導入することにより、質の高い行政サービスを効率的に提供し、市民の市政に対する満足度を高めることを目的とする。



2. 人事制度の全体像

人事制度は『等級制度』、『評価制度』、『給与制度』、『研修制度』、『その他周辺制度』によって構成する。

(1) 等級制度

組織における職員の役割と責任を明確化する制度

(2) 評価制度

①行動評価 …… 「意欲」と「能力」を職員の日々の行動を通して評価する制度

※人事評価検証委員会 …… 評価の公平性・公正性を担保し、職員の評価結果に対する納得性を高めるための機関として設置

②目標管理 …… その仕事の達成した「成果」を評価する制度

(3) 給与制度

等級制度において明確にされた役割に応じた給与処遇を行う制度

(4) 研修制度

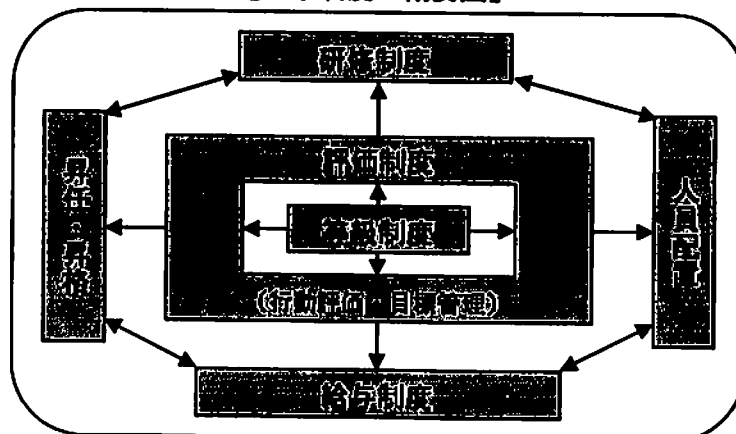
職員を育成し能力を開発する制度

(5) その他周辺制度

①ジョブ・ローテーション …… 若手職員（20～30歳程度）を、3～5年程度で、異なった分野へ異動を行う制度

②苦情処理委員会 …… 人事制度に関する相談窓口では解決できない案件への対応を協議し、必要な措置を講じる機関として設置

【人事制度の概要図】



3. 人事制度の導入経過

平成 16 年度

- ・人事制度担当課設置（担当課長＋主査＋担当者＝3名体制）
- ・職員説明会、市民及び職員アンケート（制度導入に向けて実施）、職務調査
- ・制度概要構築（評価制度、等級制度ほか）～平成17年度まで

平成 17 年度

- ・評価制度試行 ⇒ 修正
- ・職員説明会、評価者研修
- ・等級制度、給与制度等条例・規則改正

平成 18 年度

- ・一般事務・技術職 制度運用開始（本格実施）
- ・職員説明会、評価者研修、職員アンケート実施・公表（制度の現状と課題）

平成 19 年度

- ・医療技術職・看護職、保育職 制度運用開始
- ・ジョブ・ローテーションの導入
- ・職員説明会、評価者研修、職員アンケート実施・公表（制度の現状と課題）

平成 20 年度

- ・現業職、消防職 制度運用開始

職種別人事制度導入状況一覧表(等級制度・給与制度・評価制度)

役割等級	給料級	職位				
		一般事務 ・技術職	病院看護職 ・医療技術職	保育職	現業職	消防職
部長級	8	部長	—	—	—	局長
課長級	7	上席課長	看護部長 ・医療技術部長	—	—	課長・署長
	6	課長	看護科長・科長	—	—	課長・副署長
主査級	5	上席主査	師長・主査	園長	業務主査	主査
	4	主査			班長	
担当者級	3	主任	主任	主任	業務主任	主任
	2	担当者	担当者	担当者	担当者	担当者
	1					
給料表		一般職 給料表	一般職 給料表	一般職 給料表	労務職 給料表	一般職 給料表
評価制度	評価種類	行動評価	行動評価	行動評価	行動評価	行動評価
		目標管理	—	チェック・リスト	—	目標管理
	導入時期	平成18年度	平成19年度	平成19年度	平成20年度	平成20年度

4. 人事制度の現状および課題

(1) 人事制度の現状（アンケート結果から）

- ①行動評価 …… 日々の仕事に取り組む際に、自身の行動評価の評価基準を意識したと回答した職員は、全体の約半数（50.7%）となった。また、意識しなかったという職員（16.1%）については、日々の業務の多忙などの理由が挙げられた。
- ②目標管理 …… 日々の仕事に取り組む際に、所属する組織の目標や自身の目標・行動計画を意識したと回答した職員のうち 76.3%（全体の 58.0%）が、目標を意識することで、その達成に前向きに取り組むことができたとしている。また、意識しなかったとする職員は全体の 5.5%であった。
- ③その他 …… 評価面談の実施等、評価制度の運用を通じた部下の育成を意識して行動した主査級以上の職員は全体の 8 割（82.1%）が意識して行動したとしている。また、本人または部下の仕事に対する「意欲」、「能力」の向上につながっていると回答した職員は全体の 4 割程度にとどまり、約半数以上の職員がどちらともいえないと回答した。

(2) 人事制度における課題

- ・ 行動評価における適正な評価の実施
- ・ 制度実施における業務負担の軽減
- ・ 人事制度の理解、効果的な運用の促進

評価の年間スケジュール

	2月	3月	4月	5月	6月 ~11月	12月	1月	2月	3月	
行動評価			行動観察表の記入			評価基準日 12月1日	自己評価 1次評価 2次評価	評価委員会開催	フィードバック面談	
目標管理	部長級 方針設定 課長級 目標 行動計画 設定		主査級 担当者級 目標 行動計画 設定		期中面談					

環境関連組織の一元化について

○検討の経過

関係部長等（総務部、環境部、都市部、土木みどり部）による検討会を平成19年7月から5回開催した。

○検討の方向性

- (1)環境施策推進部局の必要性
- (2)自然環境施策へのアプローチ
- (3)廃棄物関係事業の集約

○今後の検討

- ◎新設組織(部課等)の設置
- ◎既存組織の強化
- ◎組織外専門機関の設置

などを念頭に、業務量、関係法令、ハード事業とソフト事業の関連や人員配置を勘案しながら具体的な検討に着手している。

訴訟に係る弁護士報酬の算定根拠について

横浜市 旧横浜弁護士会の報酬規程の内容を方針決裁

相模原市・厚木市・横須賀市

旧横浜弁護士会の報酬規程に準じた弁護士事務所の報酬基準

藤沢市・大和市

旧横浜弁護士会の報酬規程に基づき、弁護士と協議

川崎市 独自の報酬基準を策定