

令和6年第5回庄原市議会定例会

所管事務調査報告書

特定事業主行動計画の進捗状況について

令和6年（2024年）9月27日

広島県庄原市議会

総務常任委員会

目次

第1．はじめに	1
第2．本計画の進捗状況について	1
1．総務部総務課第1回ヒアリング（令和6年1月9日）	1
（1）安心して出産、育児をするための取り組みにおける環境整備	1
（2）ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくり	2
（3）本計画の進捗状況に係る質疑について	3
2．総務部総務課第2回ヒアリング（令和6年5月28日）	8
第3．職場実態の把握	16
第4．委員会からの提言	16
1．安心して出産、育児をするための取り組みにおける環境整備	16
2．ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくり	16
（1）休暇取得の促進	16
（2）時間外勤務時間の縮減	16
第5．おわりに	18
○総務常任委員会の審議の経過	19
○資料	20

第 1. はじめに

わが国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的として次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）が成立した。

この法律に基づき、本市においても平成 17 年度に「庄原市特定事業主行動計画（前期・後期）」を策定した。また、平成 26 年 4 月 23 日、次世代育成支援対策推進法の有効期限が 10 年間延長したことに伴い、第 2 次庄原市特定事業主行動計画（前期）を平成 27 年 4 月に策定され、第 2 次特定事業主行動計画（後期）（以下「本計画」という。）が令和 2 年 4 月に策定された。

本計画では、職員一人ひとりの、家庭生活や地域生活が充実していることが基本であり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が確保できる職場づくりに取り組むことが必要であるとし、取り組まれている。

議会では、市が当該計画を進める中、その計画の進捗状況を把握したうえで、特に時間外勤務時間の縮減や休暇取得の増進などについて政策提案するため、当該テーマを所管事務調査として設定した。また、調査の過程において、早期退職者や職員数の減少傾向も明らかになった。こうした点も踏まえ、計画に掲げる事項について、どのようにあるべきかを検討した。

第 2. 本計画の進捗状況について

本委員会は、本計画に掲げる「安心して出産、育児をするための取り組みにおける環境整備」、「ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくり」の 2 項目の目標に対する進捗状況を総務課に確認するとともに、質疑を行うなど状況を把握した。

1. 総務部総務課第 1 回ヒアリング（令和 6 年 1 月 9 日）

（1）安心して出産、育児をするための取り組みにおける環境整備

○育児休業の取得率

〔目標と進捗〕

区分	目標	進捗
女性	100%維持	平成 27 年度から令和 4 年度まで取得率 100%を維持している
男性	取得率の増加	平成 27 年度、28 年度は 0 人であったが、29 年度以降は取得率が増加 令和 4 年度では対象者 9 名中 7 名が取得 (R 4 年度県平均 31.9%、R 3 年度 国平均 29.0%)

〔進捗の経過〕

(単位: 年度)

	H27	H28	H29	H30	R 元	R 2	R 3	R 4
女性	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
男性	0.0%	0.0%	5.6%	7.7%	28.6%	23.5%	42.9%	77.8%

(総務課所見)

子育て支援ハンドブックを市独自で作成するなどして、制度や取り組みの周知徹底、情報提供を行い、対象の職員だけでなく、職員全体の理解を深める取組を行っている。そのこともあり、男性の育児休業取得率は県内においても非常に高い状況である。

(2) ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくり

(ア) 休暇取得の促進

〔目標と結果〕

項 目	目 標	進捗
年次有給休暇平均取得日数	12 日以上	令和 4 年度 9.7 日 (対前年 0.8 日減)
夏季休暇・研修厚生休暇 平均取得日数	100%	令和 4 年度は 前年度と比べて取得率減少

〔進捗の経過〕

(単位：年度)

	H27	H28	H29	H30	R 元	R 2	R 3	R 4
年次 有給	9.8 日	10.2 日	10.5 日	10.4 日	10.6 日	10.4 日	10.5 日	9.7 日
夏季 休暇	86.5%	83.2%	87.7%	85.5%	87.3%	84.0%	86.1%	83.2%
研修 厚生	55.4%	60.9%	70.6%	68.6%	75.9%	72.5%	73.1%	69.8%

(イ) 時間外勤務時間の縮減

〔目標と進捗〕

項 目	目 標	進捗
時間外勤務時間	月平均 11.6 時間	令和 4 年度月平均 15 時間 (対前年 2.2 時間減)

〔進捗の経過〕

(単位：年度、時間)

	H27	H28	H29	H30	R 元	R 2	R 3	R 4
月 平均	14.2	14.1	14.2	20.5	15.6	15.6	17.2	15.0

(総務課所見)

時間外勤務の縮減に向けては、新たな取り組みとして定時退庁日の設定や毎週水曜日の PC シャットダウンなども始めている。

(3) 本計画の進捗状況に係る質疑について

○全体について

質疑	本計画は、「わが国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成される」ことを目的に作成されているが、本市の職員が働いている環境で、十分な対応体制ができているのか。
回答	職場における労働及び子育て環境は男女の職員当事者だけではなく、職場全体で子育てに関して理解を深める必要がある。子供のことなので、病院にかかる場合や看護が必要な状況が出てくる。そうした時の職場の理解は大切だと考えている。 そのため、子育て支援ハンドブックなどを活用して、職員には、子育て世代へ対する理解を深める取組を行っている。 ただし、それが全ての職員に行き渡っているのか、あるいは該当となった職員が本当に子育てしやすい環境なのかに関しては、もっと声を聞く必要がある。

○育児休業の取得率について

質疑	育児休暇を取っている職員に対して職場の状況などを提供し、職務の内容を自ら情報収集するようにとあるが、求めなくてもよいのではないか。
回答	強制しているものではなく、本市で現在起きていることなどの情報収集に努めてほしいと掲げており、職場復帰に役立つ面もある。

○休暇取得の促進について

質疑	有給休暇の取得率、夏季休暇構成、時間外勤務時間、令和4年度はすべて下がっているが原因があるのか。
回答	取得率が下がっているが、特に大きな外的要因はなかった。 災害復旧やコロナ禍への対応は令和2年度、3年度においても同様の状況だった。取得促進に向けて、より啓発し呼びかけを行っていく。
質疑	研修厚生休暇の取得率が低い。また、資格について、資格取得を推進するような取り組みはされていないのか。
回答	年次有給休暇とは別に、自己の都合によるリフレッシュも含めた自己研修、そういう意味合いでの休暇で、3日間全て取得した職員が69.8%である。 資格の取得だけではなく、地域行事などに関しても、研修厚生休暇等も含めて取得を促進していきたい。資格取得への支援は、現在のところ、市として支援補助はしていない。
質疑	休暇の取得は本庁職員と支所職員で差異はあるのか。
回答	トータルで見ると、本庁職員よりも支所職員のほうが、年次有給休暇の取得

	日数は多く、時間外勤務時間は少ないという傾向がある。
質疑	他市町と比べて、本市は本庁の集約率が低いというデータが出ている。 例えば、支所の人数を何名か本庁に移し、本庁を人数強化することによって残業を減らすという方法もある。 本庁、支所の人数の振り分けの経営計画、そうしたものは毎年、何か計画を立てているのか。
回答	本庁集約率が低い要因としては、市の面積が非常に広く、各支所に総合支所ということで機能を持たせていることや、有事の際に各支所で対応が可能な状況にしておく必要があることなどがあげられる。 これに関しては、人口や市民を取り巻く環境も含めて、総合的に考えていく必要がある。支所の在り方については組織機構の中で、企画課も毎年検討している。限られた職員数の中での本庁集約、あるいは本庁、支所の業務分担も、適時、その時代のニーズに合った形での対応は必要であると考えている。
質疑	年休を取らないのはなぜか。職員の意識が低いのか、取れないのか。取らない課については課長に総括を報告させるのか。
回答	全ての職員において有給休暇は取得する権利がある。 結果として、取得状況は前年を下回る日数になっているため、一つの要因で全てが解決することにはならないが、取得へ向けての啓発も引き続き行っていく。
質疑	年休は繰越しをすると、使っていない年休は、翌年最低2年間は権利がある。繰越しは計画年休で全部消化させるのか。
回答	年次有給休暇は年間20日付与され、最大20日繰越しをすることができる。 20日繰越しした場合には最大40日年次有給休暇があることになる。40日に対して、例えば10日しか年休を消化しなかった場合には、翌年度も20日しか繰り越せないで、残り10日は繰り越せず流れてしまう。
質疑	年休について、執行者が時期変更権を行使することは年間何件あるのか。
回答	職員が申出た休暇に対して、この日ではなく別な日にできないか、ということとはほぼない。
質疑	年次有給休暇は権利だが、その権利を持っている職員が行使しない。職員に責任があり、職員の意識の問題だから、総務課としては何も指摘されることはないということか。
回答	年次有給休暇を取得できるように取組を行っており、その取得を拒否することもしない。 実態として、年次有給休暇全ての消化には至っていないが、本計画を策定する中で、取組の一つとして、ワーク・ライフ・バランス、年次有給休暇の取得促進という形で取り組んでいる。我々に全く責任がないと言うつもりはない

	し、職員が取らないから職員が悪いという考えも一切ない。
質疑	全職員が休暇を、昨年よりも1日でも沢山取ろうという方針は総務課から出せないのか。
回答	総務課として、毎年度当初に、有給休暇は12日以上取得するよう管理職監督職へ通知している。職員全体にも計画的な取得という中で、ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の両立へ結びつけてもらっている。

○時間外勤務時間の削減について

質疑	令和4年度の時間外勤務時間は職員1人あたり月平均15時間となっているが、実感として合わない。退庁時間の確認は正確にできているのか。
回答	部署によって忙しい時期があり、時間外勤務が続く部署もある。 一部の職員に業務が偏ることがないように業務内容等も把握し、係をあげて取り組むなど各管理職、監督職等も調整を図っている。
質疑	時間外勤務時間の削減は目標に達していないが、災害対応云々以外の理由としては何かあるのか。
回答	災害、コロナを含め、多種多様な業務に対応していく中で、どうしても時間外勤務が発生している。削減のための特効薬的な取り組みはない。 電算化、RPA、外部委託等で、業務の取捨選択し効率化する取り組みを継続しているが、結果として、時間外勤務時間の目標数値(11.6時間)には到達していない(15.0時間)。その数値は県平均(16.9時間)と比較すると少ない時間である。
質疑	時間外勤務時間目標の1月あたり11.6時間は何を基準に決めたのか。
回答	平成27年に前期計画となる特定事業主行動計画を策定しており、この策定時の平成25年度の実績から10%削減した時間数として11.6時間を目標とした。
質疑	「部署間、係間、個人間で業務量のバランスの標準化に努める」とあるが、具体的には実際に行われているのか。
回答	各部署、各課、各係における業務については、平準化している部署もあれば、業務量に波がある部署もある。各部署における業務は、主担当、副担当と、業務担当が定められている。繁忙時期には、主担当だけではなく副担当も、あるいは係を挙げて課を挙げて対応を図っている。 1人の職員に業務が偏らないよう調整しつつ、水曜日定時退庁につながるよう、全体で業務分担を行っている。
質疑	総務課はある程度繁忙期を把握しているため、総務課から声を掛けて動かさないと短縮はできないことを認識していただきたい。
回答	呼びかけ等については総務課でも引き続き行っていきたい。組織全体がこの

	取り組みに関して同調し、定時退庁につながるように今後も取り組んでいく。
質疑	時間外勤務時間の各課のデータがあるのではないかと。それが多課はなぜ多いのか、どう改善するのか。そうした目標と総括的な方針は、各課に出させているのか。
回答	各課、各職員における時間外勤務の実態は、総務課でも把握しており、毎年度組織機構については見直しを行っている。 それぞれの部署の正規職員の配置人数も、組織機構の中で見直しをしており、総務課、企画課内で情報共有する中で、例えば大きなプロジェクト事業等を予定している部署に関しては、職員定数の変更を行うなど対応をしている。
質疑	残業手当の不払いはないとのことだが、確証はあるのか。職員の方から、残業手当をきちんともらえないので不満だという声をきくこともある。
回答	時間外勤務命令は、それぞれ担当職員の業務の進行状況等を踏まえて、監督職、管理職が確認し、所属の管理職課長級が命令を行っている。 退庁時間は宿直員で確認し、時間外勤務時間を整理している。時間外勤務命令が行われたものに関しては、時間外手当を全て支給しており、年度中途において予算が不足する場合は、補正予算も組んでいる。
質疑	宿直に勤務時間管理ができる資格はあるのか。
回答	庁舎管理の中で、宿直に職員の退庁時間を記入する時間外勤務命令を渡し職員が退庁する場合には退庁時間を記入して退庁する。それを確認することが庁舎管理業務の中に含まれている。 職員の退庁時間の申出に基づいて時間外勤務を整理し、時間外勤務職員の勤務時間を管理しているのは宿直ではなく管理監督職である。
質疑	勤務時間の残業の数字は正確なのか。宿直がその場で確認しないため、個人的には疑問があると思うが全く問題ないのか。
回答	時間外勤務の状況は、本人の申告に基づいた形で整理される部分がある。他の確認方法(タイムカードやPCシャットダウン)においても正確性に課題がある。
質疑	市役所の仕事は住民サービスなので、5時15分になって市民の人が来たら対応しないといけない。 時間になったらシャッターを閉めて、もう受け付けないというような制度をつくらないと勤務時間が守られないのではないかと。それができないのはなぜか。
回答	市民の方に対しては、開庁時間は17時15分であると示しており、周知、御理解いただいている。17時15分を前後して、市民の方の対応を求められる場面はどうしても出てくるが、その際に「17時15分になったから話の途中だけど本日は終了します」となると、住民サービスの観点から多様な御意見がまた

	出てくる。 自治体によっては、就業時間に電話を自動応答に切り替えるようにされているところもある。これに関しても賛否両論あり、緊急連絡の場合にはどうするのかという対応も求められると聞いている。県内では3市において、そうした対応がなされていると把握している。 その部分は、メリットデメリットを考慮しつつ本市として求められるものを検討していく必要がある。
--	---

○時間外勤務時間の削減に係る職員定数について

質疑	時間外勤務時間の目標を立て、職員の努力があっても時間外勤務時間が発生して達成できないということは、職員定数も見直さなければ解決できないのではないか。
回答	本市は、職員定数について、定員マネジメントプランを策定している。令和3年3月の職員数513名が目標で掲げた数値である。それ以降、定員適正化計画、マネジメントプラン等については、策定・更新を行っていない。 最小の経費で最大の効果を考えねばならないこともあり、多ければいいというものではない。適正な職員数は何名なのかは検討が必要。令和5年度496名でスタートしているが、適正数であるとは認識していない。
質疑	令和3年3月の計画で513名に対して令和5年4月1日現在の職員は496名で、マイナス17名である。この定員が17名少ないという現状が、1人1人の労働量に相当影響しているのではないか。513名に定員を確保する努力はしているのか。
回答	職員採用試験を、前期後期さらに追加試験まで行った年もある。採用時期も、4月1日だけではなく、年度中途の1月1日採用などもしている。 受験資格も、特に、資格を有する職員の募集に関しては、年齢制限を緩和するなどの取組も行っている。 受験する者の確保に向けては、近年、新規採用された職員に対して、出身校、あるいは友人等へ声かけを依頼している。また、県内の大学、短期大学、専門学校等にも、採用募集のお知らせしている。 本市だけではないが、志願者については減少傾向が続いている。また、年度中途で退職する職員もいる。特に若年層の退職が、本市だけでなく全国的に見ても増えている。人材確保については、各種取組を行っているが、なかなか数字として、人の確保につながっていない部分もある。
質疑	ゆとりのある魅力的な働き甲斐のある職場にするため、定員マネジメントプランを見直すことは考えていないのか。
回答	組織機構に関しては、企画振興部企画課所管で、定員マネジメントプランの

	更新は行っておらず、削減する取り組みは行っていない。 現在、計画を策定していないが、現状に合った職員数がどの程度なのかは、一定の数値を示していく必要もあると考える。
--	--

2. 総務部総務課第2回ヒアリング（令和6年5月28日）

第2回となる総務部総務課のヒアリングにおいては、期間経過に伴う状況を把握するため、事前質問を行う形式で状況を把握した。

大項目質問1

令和5年度の本計画に係る具体的取り組みの実績（育休取得状況、時間外勤務実績及び休暇の取得）をまとめられているなら、その報告をいただきたい。

（回答）

この数値は、国の勤務条件調査に基づく報告に掲げている数値である。

令和5年度の実績については、令和6年7月を目途に集計している。確定数値が出たら、機会をみて総務常任委員会へ報告する。

大項目質問2

本計画の改訂に係る方針等について説明いただきたい。

（回答）

本計画の計画期間は、令和7年3月末をもって終了する。引き続き、職員が仕事と家庭生活を両立し、男女ともに活躍する職場づくりを目指していくということから、第三次の行動計画を策定する。

根拠規定となる次世代育成支援対策推進法は令和6年度、また、女性活躍推進法については令和7年度までの時限立法となっており、改定に係る方針は、国の動向等も踏まえながら、次期計画の策定準備に取りかかる。

大項目質問3

本計画の進捗に係る質疑

小項目質問1

【安心して出産・育児をするための職場における環境整備】

（3）安心して育児休業を取得できる環境整備

- ・今問題になっている「子持ち様問題等※」で、職員同士に溝ができたり、風通しが悪かったりすることはないか。

※子供の体調不良などを理由に欠勤や早退せざるを得ない子育て中の職員を揶揄すること

（回答）

現時点で、各職場から、或いは子育てをしている職員から、質問に係る具体的な相談は受けていない。

子育てをしている職員については、必要な情報収集を行うとともに、総務課保健師による相談体制、育休明けの所属に対してもフォローアップなど、職場を挙げて育児のしやすい環境づくりに取り組んでいる。

また、子育て職員を支援する制度についても職員に伝えている。具体には、小学校就学の始期、小学校に上がるまでの子どもを養育するための部分休業という制度がある。これは勤務の始めや終わり、2時間以内で休業できる制度であり、こうした制度を活用して子育てしながら勤務している職員も、実際に男性、女性ともにいる。

これらの休暇や休業、或いは出産や育児に関する制度については、市オリジナルの子育て支援ハンドブックというものを作成し、男女問わず該当職員に周知している。

子育てに関する理解を深める意味でも、職員全員で取り組むよう周知している。育児休業明けの職員、或いは職場復帰する部署の所属長に対しても、子育てに対する理解、或いは職場での協力体制についてお知らせする文書を発信している。こうした取り組みが育児休業の取得にも繋がっている。

小項目質問2

【ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくりの推進】

（1）休暇取得の促進

- ・年次有給休暇取得目標年12日以上とあるが、令和4年度は9.7日。本計画では「職場全体の休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます」となっているが、その認識を伺う。

(回答)

休暇の取得について、目標数値に達していないという認識はしっかり持っている。夏季休暇の対象となる7月前、年末年始の休暇の取得で12月等に、職員に対して計画的な休暇取得を促す通知を行っている。

また、管理職に対しても、自らが休暇を取得することによって職員が取得しやすい環境づくり、或いは取得促進の声かけなどに取り組んでいる。

令和5年度の実績については現在集計中だが、引き続き、管理職に対しても、取得促進に向けて積極的に職員に声かけをしていきたい。

小項目質問3

(2) 時間外勤務の縮減

- ・2024年度の本市職員の配置数について、職員総人数478名（令和5年度退職者37名、新規採用19名）でスタートしているが、総職員数（正規、会計年度の合計）は何名か。また、退職者は全て早期退職なのか内訳を教えてください。

(回答)

令和6年4月1日時点の正規職員は478名でスタートしている。この中には、再任用のフルタイム職員も正規職員の数として入っている。

会計年度任用職員については、フルタイム、パートタイムの2種があるが、令和6年4月1日現在、フルタイム47名、パートタイム104名でスタートしている。

退職者については定年が延長され、令和6年3月31日の定年年齢が61歳になるため定年退職者はいなかった。37名が退職したが、普通退職30名、再任用職員の退職者4名、そのほか、割愛職員の退職等を含め3名であった。

小項目質問4：

- ・時間外勤務の管理は、次世代育成支援推進法の根幹をなす部分であり、各職場に対してどのように指示されているのか。また、各職場で指導通り実践されているのか。

(回答)

時間外勤務の管理は、管理監督者において、各所属における業務の執行状況等を把握する中で、管理職からの時間外勤務命令に基づいて行われている。

各管理職に対しては、時間外勤務命令を発するに当たって、各所属における業務の状況、職員の状況を踏まえ、適正に執行するよう通知している。時間外勤務手当の支給については、時間外勤務命令に基づく時間外勤務の実績に基づいて行っている。

また、年度中途において時間外勤務に係る予算の確保が必要となった場合には、補正予算を要求するなどして措置を講じている。

小項目質問5：

・時間外勤務の削減をするためには、職員の確保も必要と考える。

①その対応として、早期の職員募集等に取り組んでいるが、その他を含め本年度の取り組みはどのようにされるのか。

②昨年度も顕著になった「若年層の早期退職者の増加傾向」についての考察内容はどのようなものか。

③人員不足に対して、人材派遣会社からの人員確保は考えられないのか（特に電話対応、クレーム対応等）

(回答)

①について

年度当初の状況を踏まえる中で、行政サービスの維持向上に向けて、8月1日採用の早期募集を実施し、4月26日に一次試験を実施した。

今後においても、例年どおりになってくると思うが、前期・後期という形で、4月1日、或いは1月1日の採用試験を実施するよう準備を進めていく。

②について

全国的に労働力不足が顕在化する中で、公務員志願者も減少し、自治体職員の退職者は増加傾向にある。複雑高度化する行政事務や多様化する住民ニーズへの対応や公務員を取り巻く労働条件、環境の変化もあり、多くの自治体が職員の確保に苦慮している。特に若年層の退職者については増加傾向で、本市も含めて、共通の課題と受け止めている。

退職者の増加の要因としては、若年者の就業に対する意識や、キャリア観の変化、或いは雇用や働き方の多様化などが考えられる。

③について

人材派遣については、業務を委託する請負契約、労働者を派遣する労働者派遣の2種類に分けられる。請負契約については、派遣職員に対しての指揮命令を、雇用主である派遣会社が行わなければならない、市が直接指揮命令できない。

一方で、労働者派遣については、派遣先である本市が指揮命令を行うことが可能となるが、緊急時等における、いわゆる契約範囲外の業務命令が行えない。或いは、派遣元が雇用主となることから、地方公務員法の適用とならないといった問題もある。加えて、派遣元の事業者との契約内容は、あくまで職員派遣であることから、派遣される職員の指定や、長期間にわたる派遣の約束ができないといった課題もあると認識している。

自治体で勤務する場合、どの職場においても一定程度の専門知識が必要になってくる。公務現場で臨機応変な対応が求められる場面もあるため、職員の身分、或いは指揮命令系統、責任の所在、こういったところは明確にしておく必要がある。

このことから、派遣の方法について、導入に際しては今後の課題整理ということとで、研究等も行っていきたいと考えている。

小項目質問 6 :

- ・時間外勤務が増える要因として、配属先の異動周期が早く、業務の作業能率が下がり時間内に終わらないといったことも考えられる。
配属先の異動は通常何年なのか。異動の周期を遅くすることが有効と考えるが、見解を伺う。

(回答)

人事異動について、個々の職員を比較すると、同じ部署での勤務年数の長短というものが必ず出てくる。市全体の業務内容、或いは、行政課題を俯瞰して見渡す中で、適材適所の職員配置となるよう毎年度人事異動をかけている。

異動周期に関しては、特に取決めはない。但し、若い職員に関しては、採用後 10 年程度で三つの分野の職場を経験する「ジョブローテーション」という取組を実施している。これは、若いうちに各方面の仕事を経験していくと、それが今後、業務を行っていく上で役立つ視点からこの制度を取り入れている。

係長、或いは主任といった一定年齢になってくると、様々な部署を経験しており、今後、職員の基礎となるキャリアを積んできている。一定期間での異動ということとで、そのキャリアに応じた形で係長、課長といった部署に配属している。

小項目質問 7 :

- ・時間外勤務を減らす対策として、次の対応策として考えるが実施されているのか。
 - ① 希望職種や勤務地の希望を聞くなどの対策は行っているのか。
 - ② タイムカードやフレックスタイムの導入は考えられないのか。

(回答)

①について

例年、市が 12 月から 1 月にかけて、全職員を対象として希望調査を実施している。勤務を希望する業務、或いは勤務を希望する職場、健康上の問題、家庭環境等に特に配慮が必要なことといった内容について確認をしている。調査内容を踏まえ、

人事異動に関しては全体調整を図っている。

②について

タイムカードについては、勤怠管理のツールの一つとしては有効な手段だと認識している。導入に当たって、その有効性等について十分研究する中で判断していきたい。

勤怠管理、そして時間外勤務の縮減などについては、いろいろな方策を今後も研究をしていきたい。

フレックスタイムについては、各職員のライフスタイルに応じた多様な勤務の形態を可能とすることに繋がる。しかし、本市のように、いわゆる基礎自治体、地方自治体においては、国や県と比較すると、各課、各部署の窓口を訪れる、市民の方々への対応が求められる。

職員が不規則な形で出勤する形態が、市民サービスの低下を招いてはいけないという課題があり、引き続き研究していく必要がある。全ての部署へ導入するのは困難だと思うが、業務の改善等につながるという部分に関しては、市民サービスの向上とあわせて課題整理をする中で、今後研究していきたい。

小項目質問 8 :

- ・ 政府が年度毎に企画し地方自治体に求める業務の量の増大、緊急課題対応の法改正による「行政現場の対応」はどのようななされているのか。

(回答)

新たな業務への対応について、予め予測しうるものについては、組織機構の見直しや人員配置等により、業務量に応じた執行体制の強化に取り組んでいる。

一方で、国の補正予算事業といった緊急的に対応が求められるもの、或いは緊急課題に対応する年度中途に発生する突発的な対応については、会計年度任用職員の配置や特別チームを編成するなどしている。また、コロナ禍における定額給付についても、組織内に特別班を設置するなど臨機応変な対応を図った。

末端自治体に対して、市民と直接関わる部分ということで対応を求められる部分が出てくる。この度の定額減税等に関しても、新たに業務が発生している状況なので、こういったものに柔軟に対応していかなければいけないが、実態としては苦慮している。

小項目質問 9 :

(4) 人事評価制度による組織風土の醸成

・本計画には、「安心してイキイキ働き続けることができる職場環境の実現」が掲げられている。

①現状の認識を伺う。

②若い世代の職員の労働現場での「悩み等」に市（総務課等）はどのように組織的に対応しているのか。

③市役所の各機関・職場では、ハラスメントの領域にどのような対策が講じられ、組織的に有効に作動しているのか。とりわけ、職場の上下関係のなかで、あるいは、市民対応のなかで職員が強烈なハラスメントを受けることも容易に想定できるが、ハラスメント対策はどのように構築され作動しているのか。

(回答)

①について

本計画、第1章総論、計画策定の背景目的の中に、職員一人一人が安心して生き生きと働ける職場づくりができるよう、職員全員で取り組むと掲げている。職員の視点から働き方を考え、職員の身体面、精神面での安心を得られる取り組みが必要と考えている。

職場内に、衛生管理者や労働組合の代表などで構成した衛生委員会を設置して、定期的開催し、職場環境の充実や整備に継続して取り組んでいる。

また、子育て職員についても、様々な支援制度の整備や活用促進を行っている。特に男性職員の育児休業取得を促進し、取得率向上につながっている。その面からも、生き生き働き続けることができる職場環境の醸成に努めている。

②について

労働現場、職場での悩み等については、日頃から管理職、或いは監督職による声かけなど、配慮に努めとともに、人事評価制度を実施する中で、上司との面談の機会を活用し、職員の悩み相談等に応じている。

若年層については職場の先輩との関わりを深めるといった意味も含めて、サポーター制度の実施と、相談体制の構築を行っている。また、総務課に保健師を配置して、メンタルヘルス等の相談対応、体制も整備している。

職員個々の相談体制は、全職員を対象にして、外部の産業カウンセラーによるメンタルヘルスカウンセリングも継続実施している。その他、メンタルヘルス研修の実施、総務課保健士による心のお天気情報と題した通知文書の発行をし、職員へも周知を図っている。メンタルヘルスに関しては、様々な情報提供、カウンセリングの日程など情報誌をもって職員に周知しており、必要に応じて個別の受診の勧奨等

も行っている。

③について

本市のハラスメント対策として、**庄原市職員の職場等におけるハラスメントの防止等に関する要領**を制定し、ハラスメントの定義、職員の心得、管理監督職による対応などを位置づけている。また、組織の中で業務を行う上で、地位を利用した発言や行動があってはならないと、ハラスメントの定義の中で示されている。

総務課において相談、苦情窓口を設置する中で、ハラスメントに関する事実確認や調査をすること、また、未然にハラスメントを防止する取り組みを繋げている。事案の内容、状況に関しては、相談等ある中で確認できるよう努めている。必要と認める場合には、庁内に苦情処理会議を設置すると規定している。

市の責に帰さない、度を越したクレーム、市民等からのクレーム、執拗な迷惑行為、こういったカスタマーハラスメントに該当する事案についても、市として毅然とした態度を示していくことが大切になる。職員の精神的、身体的な負担を防いでいく取り組みは必要であると認識している。

庁内でも、**庄原市不当要求行為等対策に関する規則**を定め、その対応に関して規定している。こういった部分、対策をしっかり講じているのだということを、職員へも周知することが大切であると思っている。いずれにせよ、昨今、いろいろなハラスメント行為、特にカスハラに関しては、国を挙げて対策を講じていく必要があるという動きもある。国の動向も注視しながら、本市としての対策をしっかり充実させていきたい。

第 3. 職場実態の把握

本委員会は、時間外勤務の削減や年次有給休暇の取得増加に繋げるには、職場の実態を把握する必要があると考え、その一つの手法として、自治労庄原市職員労働組合が 2022 年 9 月に実施した「職場実態調査アンケート調査結果」を収集し把握した。

その調査結果から、多くの職員が業務量の増加を感じていること、時間外勤務命令の扱いに関する課題があること、勤務時間内に通常業務を終えることが難しく休日出勤をしている職員が多いこと等を把握することができた。

また、具体的な改善点として、職員の確保、業務の見直しによる負担軽減、職場内のコミュニケーションの増加などを職員が考えていることを把握した。

第 4. 委員会からの提言

本委員会は、2 回のヒアリングを通じて本計画に掲げる目的を達成するための取り組み内容や課題、今後の取り組みを確認することができた。そのことから本委員会が実施すべきと考える提言を以下のとおりまとめる。

1. 安心して出産、育児をするための取り組みにおける環境整備

当該項目については、ガイドブック作成など独自の取り組みがされ育児休業の取得率は目標に達している。今後も安心して出産、育児をするため、継続して環境整備に取り組むこと。

2. ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくり

(1) 休暇取得の促進

令和 4 年度までの休暇取得促進が目標に達成しない要因として、災害復旧や新型コロナウイルス感染症などへの特殊要因が考えられるが、次の事項について改善を図ることを提案する。

- ・総務課として毎年度当初に有給休暇は 12 日以上取得するよう管理職監督職へ通知を出して取り組まれているが、取得率の低い課には要因を分析して対応策を検討させるなど、より一層の休暇取得の促進を図ること。
- ・本庁と支所の職員の休暇の取得率は、支所の職員が高い傾向があるため、本庁支所の職員数や業務内容について調整すること。
- ・休暇の取得について、昨年より多く取得する方針を出し周知を徹底すること。

(2) 時間外勤務時間の縮減

令和 4 年度までの時間外勤務時間の削減が目標に達成しない要因として、災害復旧や新型コロナウイルス感染症などへの特殊要因が考えられる、次の事項について改善を図

ることを提案する。

〈時間外命令に関するもの〉

- ・時間外勤務時間の各課データを把握し、どのような業務が時間外勤務の増加に影響したかを分析するとともに、各部・課等でどのように対策するかなど、改善の取り組みを推進すること。
- ・時間外勤務命令の取り扱いについて、不満を感じている声を聞くことから、改善を図ること。
- ・時間外勤務時間の削減のため、パソコンのシャットダウンによるノー残業デイの運用を令和5年10月から運用されているが、その他の取り組みも含め拡充すること。
- ・時間外勤務命令の退庁時間の管理について、適切な管理が行われるよう手法についても検討し新たな仕組みを導入すること。

〈業務に関するもの〉

- ・本庁と支所の職員の時間外勤務時間は、本庁の職員が多い傾向があるため、本庁支所の業務内容について調整すること。
- ・業務について、部署間、係間で業務量の平準化に努めること。
- ・業務について、デジタル化の推進、業務委託など業務の改善に取り組まれているが、より一層の事務効率化を図ること。
- ・長時間の電話対応、窓口での長時間での対応などがあると聞くため、電話の録音対応・自動応答や窓口へのカーテンの設置など、職員の負担軽減や時間外勤務の削減に繋がる取り組みを早急に図ること。

〈職員数に関するもの〉

- ・令和3年3月の定員マネジメントプランは513人であったが、令和5年4月の職員数は496名、令和6年4月の職員数は478名である。この人数の不足が一人ひとりの労働量に影響していると考え。時間外勤務時間の削減のために早期の人員確保に努めること。
- ・人員確保にあたっては、多くの地方自治体（広島県、三次市（Uターン枠で40歳まで）、安芸高田市（40歳まで）、府中市（社会人経験枠30～50歳）等）では受験資格年齢の引き上げを行っているため、基準の改正を図ること。
- ・若年層の早期退職について分析し、対策を講じること。

〈職場環境の整備に関するもの〉

- ・職員の異動周期については、期間に配慮すること。
- ・実施可能な部署について、テレワークの促進、フレックスタイムの導入など推進すること。
- ・早期退職が近年増加傾向にある。本計画には、「安心してイキイキ働き続けることができる職場環境の実現」が掲げられている。若い世代を育て、全体の奉仕者として安心して働ける組織風土の構築、若い世代の「悩み等」に組織的な対応、ハラスメント対

策、メンタルヘルス対策、カスタマーハラスメント対策など職員が安心して働けるよう、あらゆる取り組みを推進すること。

第5. おわりに

本市では第2次特定事業主行動計画を策定し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が確保できる職場づくりに取り組まれているが、ヒアリングや実態の調査などを踏まえると、市も実施責務の認識の基、目標達成に向けて努力する中で、必ずしも時間外勤務や休暇取得に関して等、目標に達していない項目があることを把握した。

また、調査中に多くの早期退職者や職員数の不足も明らかとなり、職務の遂行支障がでてくることも懸念される。

一方、地方自治体の職員の労働実態は、国の法改正や国等の臨時的・緊急的な業務など職員の負担が増大している。

このような状況を踏まえ、市には安心して出産、育児をするための取り組みにおける環境整備やワーク・ライフ・バランスが確保できる取り組みについて、とりわけ時間外勤務の削減、デジタル化を推進することの促進、ハラスメント対策を推進すること等を提言としてまとめた。

本委員会からの提言にあるようにより具体的な対応策を検討し、更なる実態把握に取り組まれ、改善を図られるよう強く要望する。

また、同時に、今後も本委員会としてしっかりと注視を続け、改善に向けた活動を継続していく必要がある。

○総務常任委員会の審議の経過

年月日	内 容
令和 5 (2023) 年 6 月 15 日	所管事務調査項目を確認した。
令和 5 (2023) 年 7 月 27 日	・ 本計画の内容を確認し、各委員から今後の進め方について意見聴取した。
令和 5 (2023) 年 9 月 5 日	・ 本計画の進捗状況について、議員の課題意識について意見交換した。 (待遇、働き方改革、労働時間)
令和 6 (2024) 年 1 月 9 日	・ 総務課より本計画の進捗状況の説明を受ける。
令和 6 (2024) 年 2 月 5 日	・ 担当課ヒアリングのまとめと提言の意見交換
令和 6 (2024) 年 2 月 21 日	・ 意見交換の内容の確認
令和 6 (2024) 年 3 月 4 日	・ 意見交換
令和 6 (2024) 年 3 月 12 日	・ 継続審査の確認
令和 6 (2024) 年 4 月 8 日	・ 調査の進捗上の確認
令和 6 (2024) 年 5 月 17 日	・ 2022 年自治労組合アンケートの内容を確認した。 ・ 総務課ヒアリングのための質問項目を確認した。
令和 6 (2024) 年 5 月 28 日	・ 総務課より 2 回目となる本計画の進捗状況の説明を受ける。
令和 6 (2024) 年 6 月 11 日	・ 第 2 回担当課ヒアリングのまとめと提言の意見交換
令和 6 (2024) 年 7 月 8 日	・ 進捗状況について
令和 6 (2024) 年 8 月 21 日	・ 調査報告書素案の検討
令和 6 (2024) 年 9 月 5 日	・ 調査報告書素案の検討
令和 6 (2024) 年 9 月 17 日	・ 調査報告書の最終確認

○資料

- ・担当課による情報提供資料
 - ①資料 01 庄原市特定事業主行動計画の進捗状況について（総務課）
 - ②総労働時間の縮減に向けた取組（総務課）
 - ③学校における働き方取組方針
 - ④特定事業主行動計画（後期）
- ・要綱等
 - ①庄原市職員の職場等におけるハラスメントの防止に関する要領
 - ②庄原市不当要求行為等対策に関する規則