

総務常任委員会 摘 録

1. 開催日 令和6年1月9日(火) 第2委員会室
2. 出席委員 桂藤和夫委員長 坪田朋人副委員長 谷口隆明 坂本義明 福山権二 國利知史
3. 欠席委員 なし
4. 事務局職員 山根啓荘事務局長 横山和昭係長 植木佳那子主事
5. 説明員 島田虎往総務部長 東健治総務課長 山下修総務課職員係長
6. 傍聴者 なし
7. 会議に付した事件

- 1 所管事務調査(庄原市特定事業主行動計画の進捗状況について)について
 - ・総務部総務課より当該計画の進捗状況について説明を求める
 - ・質疑
- 2 その他

午前10時00分 開 議

○桂藤和夫委員長 ただいまから総務委員会を開会したいと思います。この会議におきまして、傍聴、写真撮影、録音録画を許可しております。

1 所管事務調査(庄原市特定事業主行動計画の進捗状況について)について

○桂藤和夫委員長 それでは協議事項の1点目、所管事務調査、庄原市特定事業主行動計画の進捗状況についてです。この件につきましては、我々各議員が現状を把握し課題を明らかにするとともに、執行者に何を提言するかを考えながら進めていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願い致します。本日は総務課より3名の方に御出席いただいております。説明をお願いいたします。課長。

○東健治総務課長 このたび協議事項としまして、庄原市特定事業主行動計画の進捗状況についてという事で説明いたします。この庄原市特定事業主行動計画ですが、国の次世代育成支援対策推進法の規程に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図っていく環境を整備するという行動計画を策定いたしました。現在、第2次庄原市特定事業主行動計画後期ということで、令和2年度から令和6年度までの計画となっております。仕事と生活の調和ということで、ワーク・ライフ・バランスが確保でき、職員が安心して働ける職場づくりを目指していく計画です。この計画ですけれども、大きく2点、柱がございます。具体的な取り組みとして、制度や取り組みの周知、徹底あるいは情報提供を図るとともに、1点目として、安心して出産・育児をするための職場における環境整備、また、ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくりの推進ということで、数値目標も定める中で、具体的な取り組みを掲げ継続しているところです。1点目の、安心して出産・育児をするための職場における環境整備につきましては、本日、資料として提出しております育児休業の取得状況ということで、目標としては、女性職員の取得率100%の現状維持を図っていくこと、また、男性職員については取得者の増加に努めるということを掲げています。特定事業主行動計画、前期計画が27年度からスタートしております

けれども、以降の取得者、取得率ということで資料の取りまとめをしております。女性については、平成27年度以降令和4年度まで、対象者全ての女性職員が育児休業を取得している状況です。また、男性については、27年度、28年度は対象者における取得者がゼロという状況でしたけれども、29年度以降、取得者が増加して、割合についても年々増加している状況です。令和4年度で申しますと、対象者9名中、7名の男性職員が育児休業を取得しています。参考までに、令和4年度の県平均を申しますと31.9%です。また、令和3年度、国の平均取得率で申しますと、29.0%ということで、本市は国、県の平均値を上回る状況となっております。こちらについては、職員の意識として、男性も育児に参加することで、育休取得対象となる男性職員の間でも取得してどうだった、どんな状況だったというような、横の連絡といいますか、情報共有が図られてきていることもございますし、制度や取り組みの周知徹底、情報提供という特定事業主行動計画の取り組み内容の一つとして、子育て支援ハンドブックを市独自で作成しております。こちらにつきましては、育児休業等の制度について取りまとめたもの、また、取得者の声といった職員の意見等も盛り込むとともに、対象となる職員だけではなく、職員全体にこのハンドブックを示すことによって、育児への理解を深める取り組みを行っております。こうしたこともあってか、庄原市においては、現在、男性の育児休業の取得率が県内でも非常に高い状況となっております。こちらについては、今後も継続してまいりたいと考えております。また、柱の2点目、ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくりの推進といたしまして、こちらも数値目標を掲げている項目がございます。1点目、休暇取得の促進といたしまして、年次有給休暇、また、夏季休暇、厚生休暇の取得日数、取得状況について、目標を掲げ取り組みを行っております。数値としては、令和4年度庄原市年次有給休暇平均取得日数は、目標12日以上に対して7日となっております。前年度と比較して、0.8ポイント下がっている状況です。年次有給休暇の取得に関しては、管理職からもしっかりと声かけ、また管理職みずからも率先して有休を取得する、あるいは連続した休暇を取得し、リフレッシュを図っていくといった呼びかけも行っています。県平均と比較しますと、県平均を上回る、あるいは県平均と同等の取得日数の状況でしたが、令和4年度については、取得日数が下がっている状況です。こちらについては、管理職からの呼びかけ、総務課からの呼びかけ等も行っており、取得に向けた声かけをしっかりと行っていきます。同様に、夏季休暇、研修休暇、こちらについては100%の取得に努めるという目標を掲げております。資料にお示ししているパーセントについては、夏季休暇3日間、研修休暇が3日間それぞれあり、3日全てを消化した職員の割合となっております。令和4年度については、前年度と比較して、夏季休暇、研修休暇とも取得率がダウンしている状況です。こちらについても職場管理監督者からしっかりと呼びかけ等も行っており、あるいは率先して管理職等も取得に努める中で、取得率の向上を図ってまいります。次に目標数値として定めております時間外勤務の縮減についてですが、こちらについては、月平均11.6時間以下となるよう目標を掲げているところです。平成27年度以降の本市の時間外勤務の縮減についてです。令和4年度については、月平均時間外勤務の時間数が15.0時間ということで対前年と比較して、2.2時間減少している状況です。30年以降、災害復旧、またコロナ対策等の緊急的な対応業務等もある中で、時間外がふえている状況はございますが、引き続き、この時間外勤務につきましては、縮減に向けて声かけ等を行います。また職場においてもメリハリのある勤務体系といいますか、今年度から新たな取り組みとして定時退庁等も行っており、パソコンのシャットダウン等の取り組みも始めたところです。こうした中で目標数値に向けて、今後も取り組みを継続してまいります。なお、そのほか特定事業主行

動計画におきましては、それぞれ具体的な取り組みの一覧、また休暇制度等の概要についても取りまとめをし、掲載しています。今後においても、この計画の目的でございます仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの確保が図れるよう取り組みを継続してまいります。説明については以上です。

○桂藤和夫委員長 　　ただいま説明をいただきましたけれども、冒頭で言いましたが、現状を把握して課題を明らかにするとともに、執行者に何を提言するかを考えながら調査を進めていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。質疑のある方は挙手の上発言お願いします。谷口委員。

○谷口隆明委員 　　男性の育児休暇が県平均、全国平均を上回っていることについて、大変いいと思います。時間外の問題で、数字上、令和4年度が15時間、県平均16.9時間ですけれども、肌感覚ですが、私が例えば夜8時、9時に市役所を通ると、大体バーッと電気がついています。これでいくと圧倒的な職員は5時15分に退庁して、一部の人が夜遅くまでやっておられるから、こういう数字になるということになるのですが、きちんと帰る時間をチェックできているのかどうか。実感として合わないのですが、私が言ったように、圧倒的な職員はきちんと退庁しているからこういう数字なのかどうか、1点お伺いしたい。それともう1点は育児休業の取り組みの中で、育児休業している職員に対して職場の近況や業務の状況などの情報を対象者に提供し、それから、育児休業中の職員はホームページや広報しょうばら等でしっかり職務の内容をみずから情報収集するよというのがあるのですけれども、これは1面いいことですが、1面はどうなのかなど。休業というのは、やはりそれだけ大切な仕事、子育てをしているわけですから、これは本来求めなくてもいいのではないかという感覚があります。その辺はどうなのか、この2点についてお伺いしたい。

○桂藤和夫委員長 　　課長。

○東健治総務課長 　　特定職員に偏って時間外勤務が行われているのではないかと。15時間という月平均で考えると、夜遅くまで電気がついているということで、御質問いただきましたけれども、確かに部署によって忙しい時期もあり、夜、時間外勤務が続く部署等も出てきております。課、係においては職員の業務内容等も十分把握する中で、係を挙げて取り組むといった形で、特定の個人に業務が偏ることがないように、各管理職、監督職等も調整等を図っております。特に夜間に庁舎の電気がついていることに関しては、市民の方からも御意見をいただく場面がございます。職員が退庁するときには、電気を消して帰るように指示もしておりますけれども、一部では消し忘れもあります。こちらについては予算執行において適切な電気料金の支払という側面もございますので、省エネ対策等へも呼びかけを行っております。2点目の育児休業取得中の職員への情報提供、あるいはホームページ、広報しょうばら等の情報収集についてですけれども、こちらについては強制をしているものではございません。育児休業中であっても、その育児の合間、可能な範囲で、庄原市で現在起きていること、どういった状況にあるかという情報の収集に努めてほしいということで、計画の中へ掲げております。そうしたことにより、職場復帰をしたときに役立つ面も多分にあるかと考えております。これは決して強制をしているものではなく、こういった形で努めてくださいというものでございます。

○桂藤和夫委員長 　　他にありませんか。國利委員。

○國利知史委員 　　有給休暇の取得率、夏季休暇、厚生休暇、それから時間外に関しても、令和4年、全てポイント数が下がっていると思うのですが、これはたまたまこういう結果になったのか、それとも何か原因が考えられるのか、そのあたりの考察はされているのかどうかお伺いしたいと思います。

○桂藤和夫委員長 　　課長。

○東健治総務課長　　まず、休暇の取得につきましては、年次有給休暇、夏季休暇、研修休暇とも取得日数、取得率が下がっている状況がございます。特に大きな外的要因についてはなかったと考えております。災害復旧への対応、あるいはコロナ禍への対応といった面につきましては、令和2年、令和3年においても、同様の状況にあったと考えております。こちらに関して特に分析等を行っている状況ではありませんけれども、取得促進に向けて、より啓発といいますか、呼びかけ、声かけ等を行っていきたいと考えております。また、時間外勤務時間数については、できるだけ少ない時間数に持っていきたいということで、令和3年と比較して減少傾向にあるという結果となっております。

○桂藤和夫委員長　　坂本委員。

○坂本義明委員　　総労働時間の縮減に向けた取り組みの進捗について、先ほど、パソコンをシャットダウンするという一例は聞けたのですが、あとほかのことでどのようにやっておられるのか。進捗状況がどうなっているかということの説明していただけませんか。

○桂藤和夫委員長　　課長。

○東健治総務課長　　この計画を策定したときの総労働時間の縮減に向けた取り組みは、令和2年度施行ということで別添1に記載しています。この中で1の(1)毎週水曜日のノー残業デー実施、パソコンのシャットダウンにつきましては、本年9月から試行として取り組みを開始し、10月から本格運用を開始したところです。こちらについては、6時になりますとパソコンが自動的にシャットダウンするという形になっております。業務の状況によって、どうしてもその日に時間外勤務をしないとけないといった場合には、管理職に対して残業申請を行い、その内容がやむを得ないものについては残業を認めているという実態もございますけれども、この取り組みにより、平時の時間外勤務と比較しますと、半数以下になっている状況も見受けられます。水曜日における時間外勤務者が10名前後となっており、他の曜日と比較しますと、時間外勤務の職員数は減少しています。なおこちらについては、極力ゼロに向けて取り組みを行っていきます。水曜日に時間外勤務ができないということで、ほかの日に時間外勤務のしわ寄せが行くのではないかと懸念材料もございますけれども、めり張りといいますか、とにかく毎週水曜日については、家庭等においてそれぞれの時間を過ごしていけるよう、定時退庁を心がける。こちらにつきましては職員労働組合とも話をする中で、職員労働組合からも組合員へ呼びかけ等をして取り組んでいこうという話も行って、取り組みを継続しております。

○桂藤和夫委員長　　坂本委員。

○坂本義明委員　　それを達成しようとしたら、例えば、前もって段取りをすとか、誰かほかの人が手伝うとか、早めに取りかかるとか。要は、民間の場合は7割、8割が段取りなのです。取りかかっているからもう誰がやっても同じだというイメージがあるのですけれども、役所の場合それはないのですか。

○桂藤和夫委員長　　課長。

○東健治総務課長　　各部署における業務ですけれども、主担当、副担当という業務担当が定められ、日々業務を行っております。その業務の中で、繁忙時期も年間通じて出てくる場合がございます。そういったときには、主担当だけでなく、副担当も一緒になり、あるいは係を挙げて、場合によっては、課を挙げて対応を図っていくといったことも行っております。そうした中で、職員一人に過度な業務量とならないよう調整を行い、水曜日定時退庁にもつながるような形で、全体で業務分担等を行っております。

○桂藤和夫委員長 坂本委員。

○坂本義明委員 そこらから目をつけて、多分動かすのは総務課が中心だろうと思うのです。総務課はある程度繁忙期を知っていると思うのです。だから、総務課から声をかけて、やっていると思うけれども、それ以上のものを総務課から声をかけて動かせるようにしていかないと、この改革はできないと思うのです。残業時間の短縮もできないと思うし、全てがそこにかかっています。総務課からしっかり声をかけてそこを動かしていかないと、行政の感覚は直らないと思うので、一遍に直るとは思わないけれども、それを今後認識していただきたいと思います。いかがですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 呼びかけ等については総務課でも引き続き行ってまいりたいと。個人的な話になりますが私もこの水曜日には庁内を回って、残っている職員には定時退庁を呼びかけ、また水曜日において時間外勤務を行っている部署において職員が残っている場合には、管理職に対して、どういう状況か聞き取り等を行います。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今後も取り組んでまいりたいと考えております。

○桂藤和夫委員長 他にありませんか。坂本委員。

○坂本義明委員 時間外勤務のことも先ほど國利委員から質問ありましたけれども、目標になかなか達していない。平成29年以降、災害云々もあったらしいのだけれども、それ以外の理由としては何かあるのか。それと、時間外が少なくなることについて、仕事のコストダウンにつながると思うので、そこらも踏まえて、どこが原因だったのか、もう1回教えてください。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 時間外の理由としまして、令和元年、平成30年の災害発生以降、それだけが要因ではございませんけれども、各種多様な業務対応、特に災害、コロナはございますが、それ以外にも多様な業務等対応していく中で、どうしても時間外勤務が発生しています。こういった取り組みをすることによって削減できるのではないかと、具体的な、特効薬的な部分はないのですけれども、事務の効率化等も図っています。業務量等もAI化できる取り組み、RPAといった取り組み、あるいは、外部委託できる業務はないのか、効率化を図って業務を取捨選択していく取り組みも継続しておりますが、結果として、時間外目標数値に到達していない状況です。目標の11.6時間は、当時掲げた目標ですので、これが高過ぎたと言いつてもいいのですが、県平均等も比較する中で申しますと、県平均、あるいは県平均よりは少ない時間外勤務という実態もございます。本市だけではないと思いますけれども、あらゆる取り組みを行う中で、これは削減を図っていきたいと考えております。

○桂藤和夫委員長 坂本委員。

○坂本義明委員 11.6時間はいつ決めたのか。この数字は他の市町と比べてどうなのか。11.6時間が何を基準にしているのか。不可能なことを挙げて無理だと思う。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 この11.6時間につきましては、平成27年に特定事業主行動計画の前期計画を策定しておりますけれども、この策定時の直近の実績、平成25年度の実績から10%削減した時間数というところで11.6時間という目標を掲げました。

○桂藤和夫委員長 他にありませんか。谷口委員。

○谷口隆明委員 先ほどの時間外のことで、今も総務課長から話がありましたが、所属間、係間、個人間で業務量のバランスの平準化に努めるとあります。言葉で言えば、このようにきれいになるのですが、本当にそういうことが日常的に行われているのかどうかをお伺いしたい。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 各部署、各課、各係における業務については、年間スケジュール等を組む中で、どうしても業務が集中する時期が、各部署、出てくる場合がございます。平準化している部署もあれば、どうしても業務量に波がある部署もございます。そういった中ではありますけれども、一個人に負担がかからないよう、各業務、主担当・副担当という形で業務の役割分担を行い、繁忙期には主担当のみにかわらず、副担当、あるいは係を挙げての対応も行っております。そういった中で負担軽減を図っています。

○桂藤和夫委員長 谷口委員。

○谷口隆明委員 構造的というか、先ほど坂本委員からもありましたように、目標を立てて、職員の皆さんの今のような日常のいろんな努力があってもそういう時間が生まれるということは、どんどん業務が多様化してふえている中で、職員定数という問題も含めてゆとりを持った職場にすることも視野に考えないとなかなか解決できないのではないかと思います。そうした検討はないのかお伺いしたい。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 職員定数で言いますと、定員マネジメントプランを庄原市として策定しており、令和3年3月の職員数513というのが、この定員マネジメントプランの目標で掲げた数値となっております。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、更新を行っておりません。直近のもので、令和3年3月の513ですけれども、現在、職員を削減する取り組みは行っておりませんが、職員確保に向け各種取り組みを行っています。職員数は今年度496人で令和5年4月1日をスタートしました。そうした中で職員確保に向けて、職員採用試験の機会が前期・後期ということで、前期試験については従来よりも早める取り組み、あるいは、採用も4月1日の採用のみならず、1月1日採用といった多様な採用手法で行っています。また、受験年齢についても、資格を有する職員等については年齢制限を上げるなどの取り組みも行っています。

○桂藤和夫委員長 谷口委員。

○谷口隆明委員 職員確保に向けて努力されているのはよくわかるのですが、実際、マネジメントプランの513人に対して17人不足しているということで、やはりそうしたことが時間外にも影響するのではないかと思います。会計年度任用職員とかいろいろ含めてやっておられますが、私がざっと見た感じでは、正職員が減った数を会計年度任用職員で埋め合わせるということになっています。もう少し定員マネジメントプランも含めて見直して、ゆとりのある、魅力のある職場にしないとなかなか募集しても厳しい。今、学校の先生も厳しい、公務員も厳しいと。国家公務員も県の職員も皆残業が多いし厳しいみたいな感覚になっています。本当に働きがいのある職場、魅力ある職場にしていかないとなかなか募集しても来ないと思うので、ゆとりある定員も含めて考えていく必要があるのではないかと思います。定員マネジメントプランそのものの見直しは考えておられないのかどうか、お伺いしたい。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 まず定員マネジメントプランについては、令和3年3月の目標数値以降、計画が策

定されていない状況です。組織機構に関しては企画振興部企画課所管ということで、企画課で定員マネジメントプランの更新等については、検討を行っている状況かと思えます。現在、計画を策定してはおりませんが、現在の状況に応じた職員数が何名なのかは、一定の数値を示していく必要があるのかもしれません。これについては総務課からの答弁は控えさせていただきます。

○桂藤和夫委員長 谷口委員。

○谷口隆明委員 例えば、隣の三次市の特定事業主行動計画を見ると、女性の活躍推進の取り組みということで、管理職の女性割合等も目標に掲げて、令和5年度で管理職の女性割合が27.9%と大幅にふえています。そうした女性の働き方改革と、女性の皆さんが管理職にもっとつけるような方法は、庄原の特定事業主行動計画の目標にはありません。そうしたことも含めて取り組む必要があるのではないかと思います、その点について伺いたい。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 女性職員の活躍推進で言いますと、この特定事業主行動計画で具体的な数値目標は掲げておりません。後期の行動計画の8ページには、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組みということで、育児と家庭生活の両立を図りながら働く女性職員もふえてきておりますので、あらゆる分野において、女性の職員が活躍できる組織が必要であるという取り組みも行っております。また、女性職員の管理監督職の割合という部分で、先ほど三次市の数値を述べられましたけれども、庄原市の令和5年4月1日の状況ですと、係長級監督職の職員で、女性の割合が33.6%となっております。これは令和4年度と比較しまして、1.5ポイント上昇しています。逆に管理職、課長級部長級の職員で申しますと7.8%ということで、これは前年と比較して減少しています。これはその時々的人事異動、昇任で、多少の増減がございます。部長級、課長級において特に性別により差をつけている状況はございませんけれども、結果として、令和5年度は管理職においてポイントが減少している状況です。先ほど言いました監督職係長級につきましては、上昇しています。

○桂藤和夫委員長 谷口委員。

○谷口隆明委員 管理職〔聞き取り不能〕の場合、25%以上目標で取り組んで、令和5年度は27%になっているのですが、そうした目標も必要ではないかと思えます。もう1点、三次の場合、男女の賃金格差、常勤職員それから会計年度任用職員、それから勤続年数に合わせて、全職員では平均61.9%が女性の賃金ということで、分野ごとに男女の給与の差異を明らかにして、改善する努力もされています。そうしたこともしないと、庄原市の公的な職場において大きな男女の賃金格差があったら、本来それは解消する方向に持っていけないといけな。そうした目標とか分析とかをやっておられるのかどうか伺いたい。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 賃金格差についての具体取り組みといたしまして、この場でこのような取り組みを現在行っておりますということを申し上げることができません。申し訳ございません。

○桂藤和夫委員長 谷口委員。

○谷口隆明委員 三次の特定事業主行動計画を見ると全部出ていますが、そういうのも参考にされながら、そうした意識も持って取り組んでいく必要があると思えます。お願いします。

○桂藤和夫委員長 部長。

○島田虎往総務部長 女性の賃金のところ、それぞれで言いますと、保健師は、男女の差をつけての採

用はないのですが女性が占めています。保育士についても必ず女性でなければという時代ではありませんから、試験等で採用させていただく中で、女性職員が中心という…。それぞれの職種によって当然職務職階がございませうから、それに合わせる中での賃金表の作成となっております。一般職でいきますと、先ほど課長も申しましたが、採用に当たって男女で差をつけることは当然ございませうし、管理職、監督職への昇任についてもそれぞれの能力を評価し、経験年数等も加味する中での承認という形になっております。そういう中での係長クラスの人数構成、課長クラスの人数構成だと思っております。それぞれの職務職階の中での賃金を比較すれば、先ほど言われた三次の形が出てくるのかもしれませんが、故意とか、人間的なところの判断で女性を、男性をとというのは、これまでも含めてありません。適正にそれぞれの職員の能力を把握する中で、当然、昇給、昇格もございませう。採用に当たっても、今の時代なかなか公務職場への受験者数が少なく、募集で来られた方を全て採用すればという声も市民から聞きますけれども、地方公務員法に基づき、しっかり能力を把握して適正な試験を行う中で、当然能力のある方については採用させていただくように通知をしています。数値目標を定めて女性だけあげるということではなく、適正な能力なり試験等を踏まえる中で判断をすることです。女性だから男性だから%を定めてというところは、先ほど言いましたように、それぞれ能力なり、経験年数等を踏まえる中での承認になっておりますので、その辺についてはしっかり意識をしながら、今後取り組んでいきます。

○桂藤和夫委員長 谷口委員。

○谷口隆明委員 この三次の男女差異の情報公表ということで、詳しい中身はよくわからなくて、いろいろ間違いがあったかもしれませんが、庄原市の場合は、男女によって賃金の格差はないと。同じ仕事であれば同じ賃金だから、こういう給与の差異はないという意味でよろしいのでしょうか。

○桂藤和夫委員長 部長。

○島田虎往総務部長 最初に話がありました、育児休業ですとか、そういう期間によっては、当然、昇給が遅れる部分もありますから、そういうところは出てくるかと思いますが、一般的に通常の勤務をしていただく中ですと、男女の差はないと考えています。

○桂藤和夫委員長 國利委員。

○國利知史委員 庄原市のホームページの中に、令和4年度職員給与男女差異の情報公表というページがあつて、特定事業主名庄原市と出ています。庄原市のデータなのかなと今見ているのですけれども、男女の給与格差が任期の定めない常勤職員91.5、男性の給与に対しての女性の給与の割合というデータが出ています。今の部長さんのお話では基本的に差異はないようになっているけれども、育児休業の取得とかを加味しての91.5。男性の給与に対して女性のほうが若干低いという理解でよろしいですか。例えば、育児休業中に給与が少し減るということが加味してあれば、このデータでもいいのかなと思うのですが。

○桂藤和夫委員長 副委員長。

○坪田朋人副委員長 僕も今見させてもらっているのですけれども、この給与の比較が総給与なのか基本給なのかでも違うと思うのです。これは想像の域なので、参考として考えてほしいのですけれども、例えば時間外給与を加味した場合にこの差が出るかもしれない。もしかしたら女性が早く帰っているかもしれないというように、考えられる数字がいっぱいあつて、この数字はこれだから違うとか、これだからあつているとは言えない数字なのかなと思います。見方によって全然変わってくるので、参

考として一つあるかなとは思いますが、この中でいうと、勤続年数が11年から20年の人の男女の給与差異が、ほかのところだと90%とかなのですが、この2カ所だけ87%ということで、とりわけ差があるという数字が見られます。例えばこの数字を出しているだけでなく、内訳とかを質問されたときに答えられる状態であれば、もっとわかりやすくなると思いますので、ここを見てもらって、いろんな方面からの数字を調べておいていただければうれしいなとは思いました。

○桂藤和夫委員長 しばらく休憩します。坂本委員が帰って来られたら再開します。

午前10時52分 休 憩

午後10時58分 再 開

○桂藤和夫委員長 再開いたします。係長。

○山下修総務課職員係長 男女の格差につきましては、当市のホームページにもアップして公表しておりますが、これは全国的に男女の賃金格差を令和5年の春から公表するように求められたものです。三次と同じように庄原も同様の様式で公表しています。先ほど谷口議員さんが言われた、61.9%に対する庄原市での数値については74.9%で、三次と比べるのがどうなのかというところはございますけれども、庄原市が若干高い数値になっております。この考え方ですが、私ども公務員は、御承知のとおり、給料表に格付をして、それぞれ給料を支給されます。ですので、男女による差は生じない。この割合の差はどのように出てくるのかと言いますと、要は女性の登用率も加味されておまして、20万円給与支給を受けている職員が男性は5人いました。女性は3人いますと。5人分と3人分を比較して70%ですという考え方でございます。はしょった説明なのでわかりにくいかもしれませんが、結局、公務員給与体系は男女で差がつくものではございません。女性の登用率などを加味して状況が把握できるように。ですからこの部分だけとて言いますと、三次市よりも庄原市のほうがもしかしたら女性の登用率が少し高く、女性の割合が多いのかもしれない。

○桂藤和夫委員長 他にありますか。國利委員。

○國利知史委員 国の定めによってやっている調査であれば、それぞれの市町村で、国の算出方法にしたがってやっているから、他市町と比べても条件的にはほぼ一緒ということですよ。わかりました。

○桂藤和夫委員長 坂本委員。

○坂本義明委員 先ほど、夏季休暇等の説明は聞いたのですが、研修厚生休暇は質問の中になく、説明もなかったのですが、これが少し低いと思います。どんどん研修に行ってくれというような進め方はされていないということか。もう一つ、研修以外に資格ですよ。例えば、今、技術者が少ないので技術者を一生懸命集めようとされているけれども、実際には集まらない。民間のほうが条件がいい。例えば職員は、言葉として適正かどうかわかりませんが、賢い人がいっぱいおられるので、この人に資格を取るよう勧める。民間であれば例えば、月に5,000円でも出して、資格を取ってくれと。資格を取ってもらったら資格手当がある。公務員はないかもしれないけれども、そういう設定ができないのか。それか、資格を取ってくれというような奨励の仕方はないのか。たぶん、資格を持っている人を入れるのは、今から物すごく難しくなると思う。だから現場で対応できるようなことはないのかをお聞きしたい。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 研修厚生休暇ですけれども、これは職員みずからが何か外部で開催されている研修に参加するための休暇ということではありません。名称が研修厚生休暇になっておりますけれども、特に明確な理由はなく、年次有給休暇とは別に自己の都合によって、いわゆるリフレッシュも含めた自己研修といいますか、そういう意味合いでの休暇となっておりますので、特に取得に際して条件が付せられるものではございません。3日間全て取得した職員が69.8%ですけれども、年次有給休暇も最大で20日しか繰り越せない状況の中で、年次有給休暇を取得するのか、夏季休暇を取得するのか、研修厚生休暇を取得するのかという部分においては、職員それぞれの判断となります。夏季休暇については、7、8、9の3カ月間で取得しなさい。研修厚生休暇については、年間を通じて3日間ですので、研修厚生休暇を取得する職員、あるいは年次有給休暇で休暇を取得する職員ということで、特に理由がなくとも取得できる状況ではあるのですが、結果として、このような状況になっております。意味合いとしては、自己研修に努めるという部分がありますので、何か資格を取得するというだけでなく、地域行事であるとか、そういうことに関しても、研修厚生休暇等を含めて取得促進を啓発してまいります。あと、資格取得への支援ですけれども、現在のところ、職員がみずから資格を取得することに対して、市として特に支援補助はしておりません。自己の業務を遂行していく中で、より見識を深める意味合いで資格を取得する職員も現在何名かおります。将来にわたって、その部署で同一の資格を生かしていける職場であれば、引き続きその資格が有効になるかと思っておりますけれども、職員異動等もある中でそういった資格を取得している状況です。現在のところと言いますと、特に支援は行っていません。

○桂藤和夫委員長 坂本委員。

○坂本義明委員 いろいろ事情があって、簡単に言えるものではないと思うのだけれども、研修云々の件で、研修センター等で勉強すると他の市町との職員同士の交流もあって、情報交換ができると思うのです。困ったときにどうしているのかと。ものによっては、庁舎内で話ができる場合と、そうでない場合があるではないですか。他の市町でこういうことがあるよという話ができるような友達ができるのですよね。僕らも議員として研修に行ったときに、議員仲間で情報交換をして、例えばどこどこ行きたいのだけれども何とかできないかと言えば、そこでやってくれることもあるし、その中身を教えてと言えば、ある程度教えてくれることもあるので、大事なことだと思うのです。だから、簡単に手を挙げて、はいどうぞという感覚で総務が管理されているのか、把握されているのかもあわせてお聞きしたい。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 職員の資格取得状況については、職員採用試験において情報収集に努めております。また、採用後に取得した資格等については、総務課から積極的に職員に投げかけることは行っておりません。職員からこういった資格を取得したというものに関しては、職員の情報管理として整理を行っております。特に総務課から職員に投げかけ等は行っていませんので、そういった意味では、今議員が言われたとおり、総務課からも職員へ投げかけをして、採用後に取得した資格等について十分把握する中で、今後、その職員に対して人事異動等も踏まえて活用していきたいと考えます。

○桂藤和夫委員長 他にありませんか。福山委員。

○福山権二委員 今この議論の背景もそうですけれども、特定事業主行動計画の第1章の総論を読んで

みても、我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供たちが健やかに生まれ、かつ育成される。そういうことを目的につくっているということなのですが、今、庄原市の職員が働いている環境で、それに見合った体制ができているとお考えなのか。もっとこういうところを改善しようというようなトータル的な思いは。管理している皆さんから見ると、庄原市の職場は非常に誇れる職場であって、みんな生き生きと明るくやっていると考えておられるのか。そのあたりの基本的な思いはありますか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 職員の職場における労働環境と申しますか、子育て環境で申しますと、職員においても、本人あるいは男性職員、男女の職員当事者だけではなく、やはり職場全体で育児と申しますか、子育てに関して理解を深める必要があると思っております。職場が子育てという部分をしっかり理解してやらないと、子供のことで、どうしても病院にかかったり、看護が必要な場合が出てきたりします。そういったときの職場の理解は大切だと思っております。そういった面では、冒頭申し上げた、子育て支援ハンドブックも活用して、子育て世代に対する理解を深める取り組みも行っております。ただ、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と考えております。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 労働条件になると思うのですがけれども、令和3年3月の計画で513名という定員で496名、マイナス17名という現実が続いていると説明がありました。休みをとるにしても、定員が17名少ないという現状は、一人一人の労働量について相当影響があるのではないかと。さまざまな条件があるけれども513名を確保した上で、いろいろ判断ができると思うのです。採用しようと思っても来ないとか、きちんと能力ある人が来ないからだめなのだという説明はありましたけれども、513名に定員を確保するという努力はあるのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 定員マネジメントプランで申しますと最終令和3年3月に513と。現在、令和5年3月末、あるいは令和6年3月末で何名が適正なのかについては、いろいろと御意見もあろうかと思っております。人口も減少している中で、職員についても最小の経費で最大の効果をという中では、人件費という部分で、多ければいいというだけでは片づけられない部分もあります。適正な職員数は何名なのか、あるいは今の職員数で足りているのかでいうと、業務についても、住民の方のニーズの多様化や、いろいろな緊急的な事業もある中で、職員がそれに追われている部分もございます。今年度496でスタートしておりますけれども、それが適正だという認識ではおりません。職員の確保に向けて、冒頭申し上げた職員採用試験についても、前期・後期、さらに追加試験を行った年もございました。また採用時期においても、4月1日採用だけではなく、年度中途の1月1日の採用という取り組みも行っております。受験資格においても、受験年齢の上限年齢を引き上げるなど、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取り組みも行っております。また、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してほしいといった呼びかけもしておりますし、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をするなど、まずは受験数の確保へ向けた取り組みも行っております。そういった中、庄原市だけではなく、先般、中国新聞の紙面へも出ておりましたが、志願者については減少傾向が続いている状況で

す。また、年度途中で退職する職員もいると。特に若年層の退職で言いますと、庄原市だけでなく全国的に見ても近年ふえているという地方公務員の実態もございます。人材確保については、各種取り組みを行っておりますけれども、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ございます。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 今言われたように、自治体の職員になろうという人がどんどん少なくなっている。もっというと、自治体の職員がブラック企業だと考えておられるのか、人数が少ないからそうなのかということもありますけれども、人口減が物すごく進んでいるので、人が確保できない状況もあるかと思えます。そういう中で、この計画が達成できる、やろうという、そういう行政の姿勢はあるのだろうかと思うのだけれども、例えば超勤の問題などにしても、庄原市の中で、課ごとに超勤が多いとか少ないとか、データがあると思うのです。多いところはどのように多いのか。その改善はどうするのか、毎年そういう総括と方針は、課ごとにだしているのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 総括的と言われる部分、総括というのも多様な意味合いがあろうかと思えますけれども、各課における時間外勤務の実態、あるいは各職員の時間外勤務の実態は、総務課でも把握しております。毎年度、それぞれの部署の正規職員の配置人数を含め、組織機構については見直しを行っております。総務課・企画課で情報共有をする中で、今年度、特に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ったり、あるいは、今後大きな施策を展開する事業を受け持つ部署においては、職員数を増員したりといった見直しを毎年度行っております。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 要するに、市の執行者が業務量の管理において、一定程度この職場はここまで到達するようにとか、そういう目標をつくっておかないと。いろんな事情があるのだけれども、その事情を差し引いても、残業時間もそうですが、それができたかどうか、何でできなかったか、各課でそういう総括をして、状況を見て、こうやったら残業が少なくなるとか、年休がとりやすくなるとか、そういうことを担当課長とかその職場の中で議論して、それをもとにした新たな人事配置などということは実践されているのか、どうされているのか。要するに、法律があるので、相当な決意を持ってやらないといけないのだけれども、今、課長が説明されたことを言うと、もうほとんど、まあそうですかと言うしかない。実際に職場の中をずっと回ってみて、恐らく各課、いろんな部署から年1回のヒアリングの中で、もっと人数をふやしてくれと。うちは減らしてもいいというところはないだろうと思う。ふやしてくれという中で、職員の定数についてはそれでいいのだと判断をされた。そういう目標を総務課なり企画課なり、それぞれどういうふうにやれという自主的な目標でもつくっておられるのか、それはどう実践されたのか。だからこうなっているのだとならないと、計画があってもなかなか生きていかないというか、職員みんながその意識を高めることにならないのではないかと思うのだけれども、そういう働きやすい職場をつくるための各課の意思統一というか議論というか思いというのが、パンフレットを配るだけでできるのだろうかと思うのですよ。今の状況でいうと無理ではないかと思う。見ていたら、これだけ忙しくて、中央政府の勝手な方針もあるし。年内に低所得者に7万払えとできないことまで言ってきて、庄原市はそれはやられていないけれども。見ているとたくさん仕事があって、各課を回っても、課長筆頭に必死で働かされている。これで残業を少なくすることができるのかなと思うのですよね。勝手ながら時々話してもらうのだけれども、大変な作業状況だと

思うし、個人の能力ではなく。そういう中で確たることにしようと思ったら、相当な決意を持ってやらないとできない。いやことしは少なかった、県内平均としてはこうだったというのは出るけれども、そういう目標と総括的なことがないとうまくいかないのではないかと。相当な決意がないとできないと思うのだけれども、そういうことについて何かコメントがあれば。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 求められているのが、総括的な考え・意見になると思いますけれども、確かに、国・県から降りてくる業務や、突発的な対応業務もございます。今回の国からの業務も、年末に所管課において緊急的な対応をした部分、あるいは年明け早々に緊急的な対応をしている部分、多分にあります。確かに、業務を行うのは職員なので、職員の数が多ければ多いほど、職員には、いわゆる余力といますか、1人が受け持つ業務量というのは減ってくると思います。そういった中で、限られた職員で、業務はどうしても前に進めていかないといけないので、その分、効率化というようなこと、あるいはAI・電算化というのも取り組んでおります。どうしても人、職員が業務をこなすという意味では、一定数の職員が必要になってまいりますので、そこへ向けては、職員の確保に向け、努力もしています。現状として513名が適正なのかどうかという部分は別議論になろうかと思っておりますけれども、必要な職員の確保に向けては、今後も継続して取り組んでいきます。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 そうですかとしか言いようがないのだけれども、ただ課長、働きやすい職場をつくらうと思ったら、例えば休みやすい職場をつくると。年休もできれば繰越がないように、20日の年休があれば、ほぼ18日、19日とってということができればいいのだけれども、そうする場合に、ある職員が休もうと思ったら、そのフォローに入らないと大変ですよ。今庄原市の仕事を見ると、一人一人がパソコンの前で、それが自分の仕事のエリアと決められているような感じがするので、隣の人に助けてくれと言うこともなかなかできないように思う。そういうときに、誰か休んだらそこをフォローするような、そういう支援ができる人が各課にいないと、うまく回らないのではないかと思います。そういうところまで考えて対策を立てないと、ぎゅうぎゅうの定員の中で、1人が休もうと思ってもなかなか休むと言えないのではないかと。したがって年休の取得率も15、16日を超えないというように思うのですよね。本当に年休を消化させようという方針が当局にあるのですか。何であなたのところは年休をとらないのか、課長に総括を言ってこいということがあるのですか。なぜ取らないのか。職員の意識が低いのか、とれないのか。取るときには、誰かがその仕事に入って応援すると。当たり前のことが、その課で体制ができていないと幾らとれと言ってもとれないのではないかと思います。そのあたりの対応があって初めて行動計画が完成できると思う。そういう余裕がないと、しんどいから早くやめるとか、ノイローゼになるとか、ひどいところは自殺をする人も出てくる。執行者がどこに悩まれているのか。本当に年休を取らせようとか、あるいは男性にも育児休暇を取れというのなら、その対策が。意識だけではどうにもならないような気がするのだけれども、どうなのか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 議員が言われるとおり、職員に対して休暇を取得するなどは一切言ったこともございませんし、職員の権利として、我々管理職から全ての職員において有給休暇は取得する権利がありますので、それぞれのライフプランといいますか、状況に応じて年休等を取得しています。取得しやすい環境づくりという面で言いますと、冒頭も少し申し上げましたけれども、それぞれ部署において

所管する業務があります。その業務において、主担当・副担当ということで、主担当がいない場合でもその業務がこなせるような体制は取り続けております。また、係の中でも、いわゆるジョブローテ、その担当の業務を年度によって振り替えて、1人の職員が特定の業務だけではなく、その係のいろいろな業務に従事する形で、職員間で業務がこなしていける体制を行ってきてはおります。結果として、数値として、取得状況は前年を下回る日数になっていますので、一つの要因で全てが解決するということにはならないかと思えます。職員の確保に向けても鋭意努力していく。また、取得へ向けての啓発も引き続き行っていく。子育て環境に関しても支援・理解を深めていく。あらゆるところで、取り組みを継続してまいります。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 年休のことについて、執行者が時期変更権を行使することが年間何件かあるのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 時期変更権といいますと、職員が申し出た休暇に対して、この日ではなく別の日にしないかといったことですか。これに関してはほぼないと思っております。ほぼと言いますのが、各部署の業務において、繁忙期といいますか、いつまでにこれをしないとイケない。職員もそれを踏まえて休暇簿の提出等も行っていると思っておりますので、この時期は取得するなといったことは行っていないと思えます。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 年休を提出するのに、仕事が忙しいときにはしないでおこうという不文律があるということですか。要するに、時期は別にしても、職員が年休をとりたいときがあればほぼ与えていると。それは職員が繁忙でないときを狙って要求している。繁忙時期には年休を請求しないでおこうという職員の思いがあってその時期は出さないということですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 繁忙という表現の捉え方だと思いますけれども、各業務において、この日までにこれをやらないとイケない、あるいは、提出期限、締切等もあります。職員がそれぞれの業務の計画を立てる中で休暇取得を申し出ることになりますので、おのずとあすまでの期限のものに対して、まだできていない中で、きょう休暇を取得ということは、なかなかそれはやはり職員もそこは業務としてこなす、あるいは、自分が担った部分だけは整理する、あるいはこの部分については、他の職員の協力も得るといような形で、それは職員それぞれが個々の業務を担う中で、休暇についても調整は図っていると考えております。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 時間外勤務についてお伺いしますけれども、超過勤務については、これは一般質問でも何回も聞いたのですけれど、職員の申し出によって課長がオーケーすると。それでその勤務時間を超過した分については、管理者がいなくても職員の出入りするところの宿直の人が確認して、それでそこで何時間だと。その時間でカウントするということで、職員が残業したときの残業手当についてのバリアはないと。それは当然でしょうけれども、その点について、残業手当の不払いはないと明言されたので、それは現実として、そのとおりだということの確認といいますか、要するに、職員の方から残業手当が支払われないという声も若干聞くわけですよ。残業手当をなかなかきちんともらえないので不満だ、という声を時々聞くのですよね。本当にそうなのかは、私も個別確認して、何月

何日何時間が払われなかったというところまで調査しておりませんが、そういう払われなかったという声を聞くことがあります。今の体制ではそういうことは断じてない。この場で断じてあると言ってはいけませんが、そういう恐れも、管理上のミスもないということですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 時間外勤務に関しましては、それぞれ担当職員の業務の進行状況等も踏まえ、監督職、また管理職と確認する中で、時間外勤務命令ということで、最終的には所属の管理職課長級が命令を行っております。退庁時間につきましては、管理職がずっと残っておくということにもなりませんので、宿直において退庁時間を確認し、その時間を持ってその職員の時間外勤務時間という整理を行っております。時間外勤務命令が行われたものに関しては、時間外手当は全て支給を行っております。年度中途において予算が不足する場合には、議会へもお願いし、補正予算を組んでおります。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 残業命令をして課長がいつまでもいるわけにいかないということがあったので、課長ではなく次の係長とか誰かに勤務時間管理をさせて、課長は帰るという方式を取れないのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 管理職、あるいは監督職が時間外勤務をした職員の最後の1人が退庁するまで、そのために残しておくことには、物理的にならないと思います。職員が、きょうは、あすまでの期限のものがあるから9時まで時間外勤務をします。その職員が午後9時まで時間外勤務をしたかどうかを確認するために係長が残しておくことにはならないということで、物理的にと申し上げました。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 宿直さんに勤務時間管理ができるという資格はあるのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 規定の形のものではありませんけれども、庁舎管理の中で、宿直の方に職員の退庁時間を記入する時間外勤務命令をお渡しして、職員が退庁する場合には退庁時間を記入して退庁しますので、その確認をしていただくということで、業務の中にその内容は含まれております。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 職員の勤務時間管理は賃金にも手当にも反映するので、その日超勤をする人は課ごとに誰だと。その一覧表があつて、それを宿直室に置いておくと。宿直さんが、誰が今帰るという確認をして、それで帰ってもらう。その勤務時間、1時間早く帰る場合もある、もっと遅くなる場合もある。それを厳粛に管理する資格が宿直さんにあるというのが、何か市長が特別な辞令を出しているとかでないか難しい気がするのですよ。例えば、その守衛さんが巡回しているときにも帰ったらどうするのかということもあるだろうし、そこで確認するのは少し曖昧な感じがします。それはどうでしょうか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 宿直の方が職員の勤務時間を管理しているということではないと思います。あくまで職員が、退庁する時間を宿直の夜間通用口のところで記入して帰ると。それを宿直の方が確認するということですので、勤務時間を宿直の方が管理をされているのではなく、あくまでも職員の退庁時間の申し出に基づいて時間外勤務を整理する。職員の勤務時間を管理しているのは、管理監督職であ

る職員となります。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 勤務時間の残業が幾らかという数字があるけれども、これが正確なものかどうか、個人的には少し疑問があります。守衛さんのところで書いて帰ると、8時半までの申請が8時とか7時半で帰った場合に、その場で職員が書いたのを守衛さんが確認をするわけではないので、そこには不正確が発生する気がするのです。そのあたりについては全く問題ないのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 全く問題がないと言われることに対しては、全く問題がないとは言い切れない部分があります。これに関して言いますと、庄原市だけでなく、どこの自治体も時間外勤務の時間管理に関しては、時間外勤務を行った職員の申告に基づいて管理をしている部分がございます。パソコンのシャットダウン等によって時間を管理するという面もあるかと思えますけれども、場合によっては、パソコンをシャットダウンした後も、机上で業務の整理を行って、その日の業務を終えることもあるかと思えますし、パソコンを使わない中での時間外勤務もあります。場合によっては、交渉事等によって庁外に出る場合もあります。そういったことで言うと、パソコンだけで管理するのも不十分な面があります。また、タイムカードで対応を行う場合もあるかと思えますけれども、これに関しても実際にタイムカードを押して退庁した後、その業務が本当に終了しているのかどうか。交渉事に出て、そこから直接帰宅する場合もあろうかと思えますし、ある意味そういった面で言いますと、時間外勤務の状況というのは、本人の申告に基づいた形で整理なされている部分が、どの自治体もあろうかと思えます。そういった意味で、全てにおいて正確なのかと言われると、全てとは言い切れない部分もありますが、職員の退庁時間は、今申し上げたような形で管理をし、整理しております。

○桂藤和夫委員長 他にありませんか。國利委員。

○國利知史委員 有給休暇の平均取得日数とか、夏季休暇取得日数それから、時間外勤務の月平均のデータを出していただいているのですけれども、これは庄原市のトータルの職員さんのデータになると思うのですが、例えば、本庁と支所で、残業時間や、有休の取得率などに差異はあるのかどうか。その辺の状況は、どんな感じになっているのでしょうか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 時間外勤務の状況、年次有給休暇の取得に関しては、部署、本庁、支所ごとに集約したものがございます。支所も複数ありますので、一概に本庁、支所と言い切れない部分がありますけれども、トータルで見ますと、本庁よりも支所のほうが年次有給休暇の取得日数は多い、また時間外勤務に関しては本庁と比較すると少ないという傾向が見受けられます。

○桂藤和夫委員長 國利委員。

○國利知史委員 他市町と比べて庄原市は、本庁の集約率が少し低いようなデータが出ているのですけれども、それが顕著にあらわれているのであれば、例えば、支所から何名か本庁に移ってもらって、本庁の人数を強化することによって、残業を減らすとか、そういったことも考えられるのではないかなと思います。その辺の本庁、支所の人数の振り分けの計画というか、そういったものは毎年立てられているのでしょうか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 本庁・支所の配置人数、あるいは業務の内容につきましては、定員マネジメントプ

ラン等の中でもうたっている部分がございます。庄原市においては、合併以降、近隣の市、三次、安芸高田と比較をして、本庁集約率が低い状況です。その一つの要因として、非常に市の面積が広いこともあり、各支所、総合支所ということで機能を持たせております。また有事の際も、各支所において対応が可能な状況を備えておく必要がある中で、本庁の集約率が低くなっている状況もあります。これに関しては、時代の流れといいますか、人口も含めた市民を取り巻く環境を含めて、総合的に考えていく必要があるとは思っております。支所の在り方については組織機構の中で、企画課もいろいろと毎年検討を行っています。どういった在り方がいいのかについては、多様な御意見があらうかと思いますが、限られた職員数でどういった本庁集約、職員の集約、あるいは本庁・支所の業務分担についても、適時、そのニーズに合った形、時代に合った形での対応は必要であると考えております。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 年休が20日、繰越をすると使っていない年休は最低2年間権利があるのですよね。繰越は計画年休で全部消化させるのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 年次有給休暇については、年間20日付与されます。最大20日繰越をすることができますので、20日繰越した場合には最大40日年次有給休暇があることとなります。40日に対して、例えば10日しか年次有給休暇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日は未執行のまま取得せずに、繰り越せない、流れてしまうという状況です。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 年間で流す日数はどのくらいあるのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 年次有給休暇の取得が令和4年度平均9.7日で、新規採用については、初年度から20日年次有給休暇があるわけでも、20日繰り越せるわけでもございませんので、一概には言えませんが、最大20日繰り越せる中で平均9.7日ということは、おおよそ10日余りは、繰越さず、未消化のまま流しているのだと思います。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 当然休んでいいのだけれども、与えない、とっていないということになると、例えばそれが全体で1,000日あるとします。執行者としてはもうけとってはいけないけれども、当然、年休は与えられてしかるべき権利だが、繰越が1年だけ、それ以上は消滅すると。他の企業ではそれを買い取ったり、計画年休、計画的に職員から希望日数を出させて、計画的にとったりする。そうすると管理する側は、今月はこれとこれが何日に休むから業務対応をするということで、年休は完全消化させることを考えているところが多いと思います。自治体の場合は、余って1年間だけ繰越して最大20日、とらなかつたらそのまま流すというのが労働協約なのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 まず、冒頭で議員が言われた、取らせないということではなくて、結果としてこういった状況になっているというものです。労働協約は全て消化するという協定にはなっておりません。また、民間企業でどのような形で全ての企業が執り行っているかという部分はありますが、我々地方公務員においては未消化の年次有給休暇の買い取りといった制度はございません。資料にもあります

とおり、県内市町の平均を見ますと20日になっていません。どの市町においても、職員が完全に有給休暇を全て消化している状況にはないという現実もあります。そういった中で、少しでもということで、年次有給休暇年平均12日以上という目標を掲げて取り組みを行っているという実態です。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 要するに年次有給休暇というのは権利だという認識なのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 これは職員に付与された権利であると。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 権利だけど、その権利を持っている職員が交渉しないのだから、執行者としては何ら責められるべきではない。取りたいと思うのなら取ればいいのに取らないからこうなっているのだということですよ。権利はあっても行使しないので、執行者は全く制限することはない。これだけしか取っていないということは、職員に責任があつて、職員の意識に問題があるわけで、当局としては何ら指摘されることはないということですよ。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 年次有給休暇を全て取得できていないのは、当局には一切責任はない、そういうことは、本日この場でも申し上げておりません。取得できるように取り組みも行っておりますし、年次有給休暇の取得に対して、取得を拒否することも行っておりません。実態として、年次有給休暇全ての消化には至っておりませんが、今、我々が特定事業主行動計画を策定する中での取り組みの一つとして、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おりますので、我々に全く責任がないということは申し上げるつもりもございませんし、職員が取らないから職員が悪いのだという考えは一切ございません。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 例えば、権利なら、来年度は全職員が、前年度は10日しか請求しなかったけれども、もう1日、2日はふやすようにしようという方針が出せないのですか。労働組合が出してもいいのだけれども、当局から全職員がきょねんよりも一日たくさん取ろうという方針を出すのはどうですか。

○桂藤和夫委員長 部長。

○島田虎往総務部長 繰り返しになりますが、福山議員、当局と言われますけれども、総務課として毎年度当初に有給休暇については12日以上消化するよう管理職・監督職へ通知しています。職員全体にも計画的な取得という中で、取得をし、ワーク・ライフ・バランスなり、仕事と家庭の両立へ結びつけていただくようにしています。必要があれば、年中途でも、先ほど話がありましたように夏季休暇が7、8、9の3カ月間のうち3日間取れるという周知をするときに、合わせて年次有給休暇の取得も12日以上取っていただくよう、しっかり業務調整もしながら進めていただくよう、繰り返し通知もしています。そういう中で、3カ月のうちに夏季休暇をとる場合、同じ日に重ならないように、盆に集中して各課の職員が1人しか残らないという体制にはできませんから、計画的な取得ということで日にちを前もって設定してもらい取り組みをした課もあります。職員の業務との関係の中で調整をしながらというところで行くと、それぞれの係なりで調整してもらいつつ、夏季休暇でいけば休暇を取得してもらおうと。年次休暇も月1日はというのは、12日以上が月1日は最低ということですから、その通知はしっかりさせています。やはりなかなか前もってこの日に休むというのを決めても突発的な

ことがあると難しいところもありますから、臨機応変に対応できるということであると、本人のいろんな状況を踏まえながら、場合によっては当日、きょう体調が悪いので休暇を取らせてくれというのもありますので、その辺は臨機応変に対応しています。ですからあくまでこの日というのは設定しておりませんけれども、12日以上というのは繰り返し総務課からも通知はしております。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 勤務時間管理で、特に市役所の仕事は住民サービスなので、積極的に住民サービスをやりたいという行政の職員の皆さんも、市長もそうだろうし。そうは言っても世の中どんどん変わっているんで、前に少し申し上げたことがあるのだけれども、勤務時間管理がただらたとしてなかなかうまくいかない。要するに、5時15分になっても市民課へ市民の人が来て何とかしてくれと言えば、対応しないといけないではないですか。10分か15分で、もう帰ってもら。何かトラブルがあれば1時間ということもあるのだけれども、そういうときに他の金融機関がされているみたいに、時間が来たらシャッターを入れて、もうきょうは受け付けませんというようなことをしないと、どんなに執行者が頑張られても、そこのけじめを制度でつくらないと勤務時間がきちんとできないのではないかという気がするのですよね。金融機関でシャッターを降ろすところもあるし、郵便局などでも、窓口のカーテンを閉めるとか、いろんな方法できょう終わりましたということをやりますよね。そういうことを今の時期、よその市役所に聞いてみるとやっているところはだいぶあるのですよ。本当は総務省などが統一でやればいいのだが、そうでない以上は、できるだけそこはきちんとするように、総務課長、検討したほうがいいと思うのだけれども、どうでしょうか。サービスしたいというのはあるのだろうけれども。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 市民の方に対しては、開庁時間はもちろんお示しをしております。市役所の勤務時間は17時15分ということで、市民の方へも周知、御理解いただいていると考えております。それに対して、17時以降、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きます。それに対して17時15分になりましたから、話の途中ですけれども、本日はここで終了させていただきますというのは、住民サービスの観点からいうと、多様な御意見がまた出てくるかと思っております。ある一定のけじめをつけるという意味で、17時15分、終業時間に何らかの対応をということと言いますと、電話を自動応答に切り替えるといったことを行っている自治体もございます。これに関しても、賛否いろいろと御意見も聞きましたし、緊急連絡の場合にはどうするのかといった対応も求められるという話も聞いております。他の自治体ですと、私どもが確認したところ、県内では3市においてそういった対応がなされているということも把握はしておりますけれども、メリット・デメリットを考えた中で、庄原市として求められるものを検討していく必要があるかと思っております。現在、いつからこのような対応をするということをここで申し上げるような状況ではありませんけれども、そういった形で他市の状況や、課題については、研究を行っています。

○桂藤和夫委員長 他にありませんか。課長。

○東健治総務課長 男女の給与の較差の部分で、庄原市全体の男女の職員比率が、今現在、やはり男性が多い状況にあります。令和5年4月1日で職員全体の女性の割合が36.8%です。年々少しずつ女性職員の割合が上昇している状況はございます。また直近5年間の新規採用職員の女性の割合を見ますと49.4%で、ほぼ男女同比率となっています。採用に関して男女、特に差をつけての採用は一切行っ

ておりません。資格要件の中で女性の割合が高い職種はございますけれども、徐々にではありますが、男女比率が50：50に近づいてきています。

○桂藤和夫委員長 部長。

○島田虎往総務部長 先ほど女性の給与の率が低いところで育休の話をしました。育休延長で3年。3年間は給与が上がらないのです。ただ復職したときには、その間の1年で昇給があればそれは元に戻っています。私も勘違いしていた部分があって、ああいう発言をしたのですけれども、3年間は据置きでいくので、そのあたりで差が出てくるのだという考えでしたが、先ほど言いましたように、構成人数の差で出てくるということですから、育休が直接影響しているところはないということで、間違った発言をしておりましたので申し訳ありませんでした。訂正をさせていただきます。

○桂藤和夫委員長 それでは、この件に関してはこの程度でとどめたいと思いますけれども、よろしいでしょうか。総務課の皆さん、ありがとうございました。特定事業主行動計画の進捗状況についての件はこの程度にさせていただきたいと思いますがいいですか。何か御意見ありますか。

○福山権二委員 職員の勤務時間管理、現実がどうなっているのかは、私たちもはっきりつかんでないではないですか。こういうときどうするのかという話にもならないし、今の年休のこともあるし、この計画は、聞けば聞くほど、つくっていても実際できないのではないかという気がする。職員労働組合ともきちんと話をしている話。職員労働組合はどのように管理しているのかということになる。職員組合もアンケートをとったのだけれども、超勤データは払われないし、めちゃくちゃなアンケートがいっぱい出ているわけですよ。そういう意味では執行者が言うのと違うところもあるし、5時15分になったらシャッターを閉めるとか、電話もきょうは終わりましたというようにするとか、躊躇するわけですよ。タイムカードなどはしてからまた働いているのだから全然意味がない。パソコンも全部の教職員にあって、一括で管理しているのだけれども、それは勤務時間管理には全く関係ない。前進はしているのだけれども、本当に勤務時間管理をきちんとしようとかいうようには…。意図的にしているのではないけれども、今の職場の状況で、仕事量で、市長がこうしろと言わない限り、できないと思う。例えば、5時になったらシャッターをつけると、5時15分になったら、もうきょうは終わりですというアナウンスを流せと、議会が言わないと。職場を回ってもみんなそうしてくれと言うのだけれども、これはなかなか実現できない。どこに根拠があるかと言えば、最終的にはトップだからというような感じがして。総務課だけでどうこうしても解決しないという問題が物すごくあるような気がして、この分をどのようにまとめるかというのはかなり…。この委員会が本当に実態をつかもうと思ったら、反面する労働組合の意見を聞いてもいいと思う。そうしないと実態がつかめない。市民課でも、閉めないと。お客さんは帰らないから。労金でも信用金庫でもシャッターを閉めて、そうしたら、きょうはそうなのだみんな帰るのだから。そういうものをつくらないと、市役所の職員などは、帰ってくれなんて絶対できない。世の中そうなっているのだから、それがその法律の趣旨だから。緊急的なことはどうするのかは、三次でもシステムをつくっているから。議会がしっかり言わないと変わらないと思う。辞める人も多いし、ノイローゼも8人か9人いるのでしょう。それが減っていないのだから異常ですよ。ずっとブラック職場で続いている。

2 その他

○桂藤和夫委員長 指定管理者制度の総括についてという部分で、1月29日月曜日、大阪城公園PMO事業における指定管理者制度の活用についてです。この件の概要は指定管理者制度を活用し、公園の管理運営者である大阪市は指定管理料を払わずに、逆に指定管理者が大阪市内に2億円以上の固定納付金と収益の一定割合を変動納付金として支払う協定となっています。指定管理者が魅力ある施設の整備に3年間で60億円を上回る投資を行って、大幅な入場者数の増加を実現しておられます。大阪城天守閣以外は、歴史史跡としてもそれほどの入場者を集めていなかった大阪城が、観光施設として画期的なにぎわいを創出している現状が、多くの自治体関係者の注目を集めています。目的として、指定管理者制度については、公の施設の現状を固定的に考えて、その中での経費削減と若干の収益を実現するという発想に注視する自治体が多い。より安くという発想ばかりが前面に出てしまい、民間事業者の資金を活用し、自由な発想、ノウハウ、創意工夫を存分に発揮してもらおうという発想に乏しい。大阪城公園PMO事業を視察することで、指定管理者制度を活用すれば、稼ぐ施設も可能になることを確認していきたいと。稼ぐ施設が可能になれば、公共施設マネジメントを進めていく上でも有効である。経費削減の思想ではなく、資産活用の考え方を捉えることが有効な公民連携を実現するのではないかと、目的を設定しております。またmoreNOTEに、昨年12月28日付けで大阪市へ7項目の質問事項を送付済みでございます。事前に照会した内容ですので、しっかり確認をお願いいたします。大変強行なスケジュールで申し訳ないのですが、1月29日の午前7時頃市役所を出発します。予定では、新見へ行って新見から特急やくもへ乗って岡山へ出て、岡山から新大阪へ行って、新大阪駅で昼食をとって、それから会場へ行って3時ぐらいまで現地で視察研修をして帰ってきます。大体7時前後に市役所に着くという大変強硬なスケジュールで申し訳ないのですが、視察に行きますので、皆様方の御理解をお願いします。また質問事項を確認をお願いいたします。これ以外にこの辺を聞きたいということがあれば、それぞれ副案として持っておいていただき、当日いろいろとぶつけていただければと思いますので、よろしくをお願いします。それから次回の総務委員会の日程の件ですけれども、毎月第1月曜日ですので、2月5日になります。事務局長、何かその辺予定がありますか。

○山根啓荘議会事務局長 予定なのですが、2月5日の午前中に議会運営委員会を設定させてもらおうと思っています。そして、1時半から、広報委員会ですので、その後でしたら大丈夫だと思います。

○坪田朋人副委員長 広報委員会は2時半には終わるのですか。

○山根啓荘議会事務局長 1時間程度あれば終わるのではなかろうかと。

○桂藤和夫委員長 それでは5日の2時半でどうでしょうか。また何か変更等があれば事務局からメールをさせていただきますので、2月5日の14時30分から予定をさせていただこうと思います。局長。

○山根啓荘議会事務局長 きょうの特定事業主行動計画について、議論を聞かせていただくと、現状把握をされて、発言の中にはいろいろと提言なども入っていたのではなかろうかと思うのです。きょうのまとめをする必要があるのではないかと考えていまして、それが2月5日だと遠いような気がするのですが、どうでしょうか。

○桂藤和夫委員長 副委員長。

○坪田朋人副委員長 きょう僕が、全部は記録できていないのですが、データをいただければ、委員長、副委員長でまとめて、皆さんにメールか何かで送らせてもらってから返信でやりとりしていければと思うのですが。

- 桂藤和夫委員長　　これだけはどうしてもという点があればお聞きします。
- 坪田朋人副委員長　　議会事務局に言っていただければ、委員長副委員長がまとめようかなど。2月5日にまとめるという形ではどうですか。
- 桂藤和夫委員長　　副委員長。
- 坪田朋人副委員長　　2月5日の委員会で、例えば、開示請求とか、そういうものもまとめていこうかと思うのですが、どうでしょうか。
- 桂藤和夫委員長　　御意見なければそういう形で進めさせていただければと思いますので、よろしくお願いたします。それでは以上で本日の総務常任委員会を散会いたします。

午後0時14分　　散　　会

庄原市議会委員会条例第30条の規定により、ここに署名する。

総務常任委員会

委員長