

## 総務常任委員会 摘 録

1. 開催日 令和6年5月28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 山根啓荘議会事務局長 植木佳那子議会事務局主事
5. 説明員 なし
6. 傍聴者 4名(うち議員4名)
7. 会議に付した事件
  - 1 所管事務調査について
  - 2 その他

午後1時26分 開 議

○桂藤和夫委員長 ただいまから総務常任委員会を開会いたします。この委員会におきまして、傍聴、写真撮影、録音録画を許可いたしております。

### 1 所管事務調査について

○桂藤和夫委員長 協議事項に入っております。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。本年1月9日に1回来ていただいて説明をお聞きしましたけれども、当委員会でもう一遍いろいろ聞きたいことがあるということで、事前に質問票をお渡ししております。その辺の項目について、委員会としてまとめた質問ですので一つ一つ順を追って、質問しながら説明を聞き、その後、質疑があれば質疑をお願いしたいと思います。これは特定事業主行動計画にまつわる議論ですので、その範疇の中の質問をしていただくようお願いしておきます。それでは質問書に準じまして、第1点目、令和5年度の特定事業主行動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、その報告をしていただきたいと思います。課長。

○東健治総務課長 失礼いたします。それでは総務常任委員会から問い合わせがあった質問事項について、順次お答えします。まず一点目、令和5年度の特定事業主行動計画に係る具体的取り組みとして、育休の取得、また時間外勤務の実績、休暇の取得状況について御報告します。これまでの委員会でも御説明しておりますが、こちらで説明している数値は、国の勤務条件調査に基づく報告に掲げている数値です。現在、令和5年度の実績については、7月をめぐりに集計しております。こういう状況から確定数値を本日お伝えすることができませんことを御了承ください。まず、育児休業についてですけれども、令和5年度中に新たに育児休業を取得した職員について、女性の取得率は対象者6名中6名ということで100%となっております。男性の取得率についても、令和4年度は77.8%となっておりますけれども、令和5年度におきましても、対象者9人中7人が取得ということで、同率の77.8%となっております。続きまして、時間外勤務についてです。こちらは、ワーク・ライフ・バランスの実現の上で重要な課題であると受け止めております。令和5年度の一人当たりの平均時間外に

については、現在集計中です。令和4年度の実績が15時間となっており、まだ確定数値は出ておりませんが、これを下回る見込みという状況です。次に、休暇の取得状況についてです。こちらについては、目標数値として、年間12日以上を掲げております。令和4年度の実績で申しますと9.7日となっております。こちらも現在集計中で、確定の数値には至っておりませんが、取得日数については、令和4年度を上回る状況となっております。また確定数値等出ましたら、機会を見まして、総務常任委員会へもお伝えしたいと考えております。1点目については以上です。

○桂藤和夫委員長 御説明いただきましたけれども、質疑のある方は挙手の上発言をお願いします。ありませんか。谷口委員。

○谷口隆明委員 男性の育児休業の取得が令和4年と同じということでしたが、それ以前の状況はどうだったのか。100%ということはないですか。それからもう1点は、休暇の取得が若干上回る状況ということでしたが、もしわかればどれぐらいなのか。お願いします。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 男性の育児休業の取得状況ですが、直近5カ年で申しますと、令和元年度対象者14名に対して取得4名の28.6%、令和2年度対象者17名のうち取得4名で23.5%、令和3年度対象者14名に対して取得6名の42.9%、令和4年度、令和5年度については、対象者9名に対して取得7名で77.8%という状況です。休暇の取得に関しては、ここは感覚的な部分になってまいりますけれども、11日前後にはなってくるのではないかなど。現在集計中で、確定数値とはなりませんので、はっきり申し上げられませんが、そういった状況です。

○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 特定事業主行動計画にかかわる具体的な取り組みの実績ということで、委員会からも質問をしましたがけれども、休暇をどういうふうにしちんととっているのか。雇用者として、きちんと取るように進めているのか。女性100%、男性は77.8%。この第一次の計画の中で、年度ごとに集計をされて、100%にいていないところ、本庁、支所、部別、課別に達成ができていないところについては、平均が77.8%だけれども、例えば総務課のところは20%であったとか、その差があると思う。それぞれの課で、毎年度とれなかったところの現状認識、現状をどう改善するかということについては、執行者側に対策とか総括的な議論は、存在するのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 今、議員が言われているのは、育児休業の取得ということでよろしいでしょうか。女性については、平成27年度以降ずっと100%が続いているという状況にあります。男性については、特定事業主行動計画の中で、取得者の増加には努めるという目標を掲げております。直近で申しますと、9名対象者のうち7名取得ということで、言い換えれば2名が取得していないという状況です。今、手持ち資料でその2名がどの部署の配属であったかまでは確認ができませんけれども、業務過密で、この2名が取得できていないとは受け止めておりません。個々の事情も考えもあろうかと思えます。ただ、市としては、職場全体で男性、女性とも育児に参画していく。あるいはそれを支援していくという取り組みも行っております。後ほど説明もさせていただきますけれども、子育て支援ハンドブック等も作成する中で、制度の紹介、育児に携わる心得であるとか、あるいは職場復帰をする時点において、職場の理解をみんなで行おうといった取り組みも行っているところです。

○桂藤和夫委員長 坂本委員。

○坂本義明委員 男性が 100%にならないことを分析されたことはあるのですか。例えば、仕事が忙しくて取れないというのなら、他の同じ職場の人が手伝うから子育てのために休んでもいいよといったシステムを組んでいかないと、これは永遠の課題となると思う。一般的な考え方で見ると、男性はやはり仕事の関係で取りにくいのだろうと感ずるので、そこをもう少し踏み込んで分析して、例えば同僚が手伝うから育児のために休んだほうがいいのか、というような職場関係をつくってあげないと。いつまでたっても同じ議論があるし、男であろうと女であろうと育児のためには時間をとってあげないと、全てがうまく回らないと思う。結婚できない理由の一つになるかもしれない。そのあたりをどのように考えておられるか。こういう考え方をとることができるのかできないのかということまで質問したい。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 まず男性の育休の取得状況について、先ほど、各年度の取得状況をお伝えしました。令和4年度から令和5年度は横ばいになっておりますが、右肩上がりですと上昇してきております。庄原市の職場、男性の意識についても、男性も育児に参画するのだという意識につながっているものと思っております。ただ、100%に至っていない。昨年度でいうと、2名が取得していない状況がありますので、こういった状況については、プライベートの部分もありますけれども、可能な限り、その状況を本人にも聞き取り等をして、今年度、次年度以降でも 100%、さらなる取得率上昇へ向けた取り組みにつなげていきたいと考えております。参考までに、令和4年度の県内の男性の育児休業の取得率をお伝えしますが、県内自治体においては平均 43.4%という状況になっております。

○桂藤和夫委員長 坂本委員。

○坂本義明委員 できる限り 100%に近いように、総務でしっかり協力してあげて、前向きにやってほしい。よろしくお願いします。

○桂藤和夫委員長 國利委員。

○國利知史委員 時間外勤務実績なのですけれども、今 15 時間と言われたと思うのですが、これは月で 15 時間ということでしょうか。

○東健治総務課長 月平均 15 時間です。

○桂藤和夫委員長 國利委員。

○國利知史委員 平均 15 時間ということなのですけれども、例えば課によって、残業をものすごくやっているところと、ある程度少ないところが出てきていると思うのです。多いところと少ないところは大きな差があるのでしょうか。そういうのがもしわかれば、例えば、何課が多くなりがちだといった分析とかはされていらっしゃるのでしょうか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 時間外の取得状況の実績集計については、各課、あるいは各個人の取得状況についても総務課で把握しております。こういった状況も踏まえる中で、毎年度、組織機構については企画課とも協議する中で見直し、あるいは人員配置の数についても見直し等を行っております。部署によって時期的に仕事が集中する、例えば財政課の予算編成であるとか、そういった波がある部署もありますし、年間恒常的な時間外勤務が発生している状況もあります。先ほど申しました組織機構、職員配置、定数の部分についても、見直し等を検討する中で、業務の内容によっては、会計年度任用職員の配置を検討するといった形で対応しております。

- 桂藤和夫委員長 國利委員。
- 國利知史委員 残業時間とかの考察を行って、それに従って組織機構を、例えば、今年度はこの部署がかなり忙しかったから、ここを少し手厚くしようとか、毎年決められているということですか。
- 桂藤和夫委員長 課長。
- 東健治総務課長 組織機構、職員定数の見直しは、時間外だけが要因ではありません。年度年度で発生する業務、あるいは行政、市民サービスの観点からも必要とされる業務も含めて、総体的な中で組織機構、人員配置は検討しております。時間外の集計に関しては、総務課でしておりますので、特に時間外が集中する部署、職員に関しては、管理職に対して、職員の健康状態や状況把握に努め、しっかり声かけをするように伝えている。あるいは、総務課保健師も場合によっては相談に乗るといった形で、時間外の勤務状況も含めた対応を行っています。
- 桂藤和夫委員長 他にありませんか。副委員長。
- 坪田朋人副委員長 男性の育児休暇取得率について、福山委員さんから質問があったと思うのですが、部署による違いについて、過去で追いかけていらっしゃいますか。
- 桂藤和夫委員長 課長。
- 東健治総務課長 男性の育児休業に関して、部署別での考察は行っておりません。対象者全てにおいて、どういった傾向があるかという部分については、先ほどいただいた御意見も踏まえる中で、今後に生かしていき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。福山委員。
- 福山権二委員 この問題を協議したり、聞かせてもらったりするときに、どうしても昨年度末、今年度みたいに、人が足りないとか、若い人が早くやめるとか、全国的な傾向だとしても、そういうことがあるというのを根底に思います。どちらかという、休暇をとろうとしても、執行者が何らかの規制をしているという概念がずっとあったのです。いろいろ職場を回ってみると、例えば人事異動があった後、同じフロアであれば、元自分がいたところに若い職員が来ると、時折行って、困ったことがあったら私に言っと助け合いをしている職場に見えるのです。非常にいい職場になっている。そういうことができるのは、非常にいいと思うのです。そういう雰囲気があって、なおかつ77.8%、よそよりも格段にいいということなのですから、できたら取らない人の分析なども含めて、ぜひそれをやってほしい。執行者も、きょうはもう5時に帰ろうとか、そういうアナウンスをしていると。何かあったら、緊急事態はここへ来いとなっているので、職員に聞いても、時々そういうのが流れてくるし、職場からもそういう意思統一を進めていると。執行者がとりわけ休暇を規制しているとは全然思わないのですけれども、職員が仕事で、どうしてもしないといけないものがあるのは当然です。災害や、財政の問題とかもあると思う。今度は時間外のこと、前からどうしても気になっているのですが、市役所の場合は支所も含めて、勤務時間管理の仕方が少し甘いのではないかと。勤務時間を発令する。そして、何時に終わったかというのは、発令した権者がずっと職場にいるわけではない。課長は帰って、職員だけが何人か残っている。それで何時間したかというのは、守衛さんのところで、私何時に帰りましたと書くことでカウントする。その方式が法規制で正しいのか。労働基準法的にそうなのか。このことについては、労働基準監督署もオーケーしているのか。少々違っていいのかというのが、もう一つわからないのですよ。ここの数字はそうだけれども、守衛さんがおられないときに時間を書いて帰る人もいます。それが市役所としては、昔からもう合法的で間違いはないのだと認知されている

のか。普通は勤務時間管理者がいる。守衛さんが勤務時間管理者に発令されて、全部帰るまであそこですずっと動かないのか。それぐらいの厳重さがないと、過去に残業手当がもらえないから職員がやめるということを聞いたことがあるので、勤務時間管理、残業は相当厳しくしておかないといけないのではないかという感じがある。この時間はわかりましたけれども、守衛さんが確認するということについては、制度的に合法的で、庄原市の職員の勤務時間管理上、それは制度化されていると認識してもいいのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 職員の勤怠管理については、時間外の執行、時間外勤務命令、こちらは後ほどの質問にも出てこようかと思えますけれども、各課、係において、係長職、あるいは管理職のところ、係員の時間外勤務が必要という判断によって時間外勤務命令を発出します。その時間外勤務の命令に基づいて、時間外勤務を実施することになります。退庁時間に関しても、実際に行った時間が命令における時間になります。この部分において、管理職が最後まで残って退庁時間を管理することにはなりませんので、退庁時には、宿直のところ、退庁時間を記入し、勤怠管理を行っている。宿直の方がその権限を持っているということではなく、そこで確認をさせていただいているという状況です。時間外勤務については、勤務実績に応じて時間外勤務手当を支給しています。

○桂藤和夫委員長 1点目はこの程度にとどめさせていただき、2点目も同じような項目ですので、そこでまた御議論を賜ればと思います。2点目ですけれども、特定事業主行動計画の改定に係る方針等について、御説明をお願いしたいと思います。課長。

○東健治総務課長 それでは2点目について御説明します。特定事業主行動計画の改定に係る方針等についてですけれども、現在策定しております第2次庄原市特定事業主行動計画後期の計画期間は、令和7年3月末をもって終了することとなります。今年度いっぱい計画です。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こととしております。根拠規定となります次世代育成支援対策推進法は今年度、また女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法となっております。今後、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こととしております。以上です。

○桂藤和夫委員長 説明いただきましたけれども、質疑のある方は挙手の上発言をお願いします。質疑はございませんか。ないようですので、次の3番目、特定事業主行動計画の進捗に係る質疑の件です。質問項目は九つございますけれども、一つ一つ順を追って聞いていきたいと思えます。まず1点目、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いて、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ですかという質問です。御説明をお願いします。課長。

○東健治総務課長 それでは、質問1についてお答えします。子持ち様問題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ということですが、こういったことで各職場から、あるいは子育てをしている職員から、現時点で具体的な相談は受けておりません。子育てを行っている職員については、総務課においても必要な情報収集を行っております。また、総務課保健師による相談体制、あるいは育休明けの所属に対しても、フォローアップに取り組んでおります。職場を挙げて、育児をしやすい環境づくりに取り組んでいるところです。また、子育て職員を支援する制度についても、職員に伝えている状況です。具体には、小学校へ上がるまでの子供を養育するための部分休業、こち

らは勤務の初めや終わりに2時間以内で休業できる制度です。制度を活用して子育てを行いながら勤務している職員も、実際に男性、女性ともにいます。こうした休暇や休業、あるいは出産や育児に関する制度については、先ほども申しました子育て支援ハンドブック、市オリジナルのものですけれども、こうしたものを作成して、男女問わず該当職員に周知するとともに、職場で子育てに関する理解を深めるという意味でも、職員全員で取り組むよう周知を行っているところです。育児休業明けの職員、ある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、ある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おります。こうした取り組みによって、育児休業の取得にもつながっていると考えております。以上です。

○桂藤和夫委員長　この件について、質疑のある方は挙手の上発言をお願いいたします。質疑はございませんか。それでは、次の質問ですけれども、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部門で、休暇取得の促進ということで、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。特定事業主行動計画では、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ますが、その御認識をお伺いします。課長。

○東健治総務課長　休暇の取得について、目標数値に達していないという部分は、総務課としても、しっかり認識を持っています。夏季休暇の対象となる7月前、あるいは年末年始に続いて休暇の取得というようなことから、12月などに、職員に対して、計画的な休暇取得を促す通知を行っております。また、管理職に対しても、みずからが休暇を取得することによって、職員も取得しやすい環境を作る、あるいは取得促進の声かけなどにも取り組んでおります。冒頭で申しました目標日数12日以上に達していない状況、また県内平均を見ても、令和4年度は平均を下回っています。令和5年度の実績については、現在集計中ですが、11日程度になるのではと見立てております。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するよう伝えていきたいと考えております。以上です。

○桂藤和夫委員長　ただいまの答弁に質疑はございませんか。副委員長。

○坪田朋人副委員長　記憶がうる覚えで申し訳ないのですが、管理職と管理職ではない方の取得率について、統計を取られていますか。

○桂藤和夫委員長　係長。

○平岡洋介総務課職員係長　先ほどの年休の取得状況の集計ですけれども、こちらの数値は勤務条件調査という国の調査をベースにとっている数字です。その条件に合わせて、ということになりまして、1年通年勤務をしている職員を対象に集計するルールになっておりますので、その中での区分けの集計を行っておりません。

○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　有給休暇の取得率はあげたほうがいいのですけれども、本人希望はあるでしょうが、初年度に20日の年休を発給する。10日しかとれない。次年度に繰り越しができますよね。それは最大で10日ですか。20日ですか。

○桂藤和夫委員長　課長。

○東健治総務課長　休暇の取得に関して、新規採用時には20日間ではございません。新規採用初年度は15日となっております。繰り越しできるのは最大20日ですので、1年目の職員については、2年目になっても最大40日まではいきません。勤続年数が長くなっていくに従って、繰り越しが最大20日できることで、合わせて最大40日の有給休暇があるという状況です。

- 桂藤和夫委員長 福山委員。
- 福山権二委員 取らなかった、取れなかった、どちらにしても繰り越す。最大で繰り越す年度が来ると、取れなかったら消滅するのですよね。
- 桂藤和夫委員長 課長。
- 東健治総務課長 そのようになります。
- 桂藤和夫委員長 福山委員。
- 福山権二委員 以前は、買い上げという制度が職場によってはあった気がする。職場の協約かしらなけれども。自治体の場合は、消滅するという点について対策は幾らかあるのですか。消滅したらなくなるわけで、本人の都合で取らないのだから仕方ないということなのか、それともその課でぜひ取って休もうということになっているのか。執行者とすれば、年休の扱いについて、消滅するのは仕方ないと、本人の責任だということで対応されているのか、どうなのですか。
- 桂藤和夫委員長 課長。
- 東健治総務課長 各職場に対しては、休暇の取得促進ということで声かけはしておりますけれども、実態として平均取得日数の部分において、20日に至っていないと。結論から言うと、消化せずに失効している有給休暇があるという実態がございます。これについては、全ての自治体においてそういう実態があるかと思えます。20日消化する中で、繰り越しちょうどで消化する職員もいるかとは思いますが、それに対して各自治体、いろいろな取り組みがなされているのかどうかという部分について、研究した状況はございません。これについては、過去からそういった買い上げは、公務員の中では行われていない実態がございます。
- 桂藤和夫委員長 福山委員。
- 福山権二委員 質問しているのは、よその自治体や日本全国がどうかよりも、庄原として、休暇をきちんと取らせようという一つの姿勢があるとすれば、失効するのはゆゆしき事態だと。どこに原因があるのかと。もう本人が要らないと言うなら別だけれども、そこら辺についてはどれだけ関心があった対処する方策が確定されているのか知りたい。
- 桂藤和夫委員長 課長。
- 東健治総務課長 結論から申しますと、それに対する方策は行っておりません。
- 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 今、職場の定数が少し不足気味ではないかということが議論されていますが、そういう中で、本当は休みたいのだけれども、この仕事をこなすためには休めないという雰囲気があるのではないかと思うのです。一般論で、そうした人手不足の中で取れないという状況があるのではないかと。そういう認識があるのかどうか。確かに若干、休暇がふえたということですが、その辺の担当課としての認識は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 有給休暇については、それぞれの職員の都合により取得するという点になります。その都合によりますけれども、もちろん仕事として業務をこなしている以上、その業務の進捗も踏まえる中で、計画的な休暇の取得に努めてもらうよう職員にもお願いしております。一身上の都合で、どうしても調整がつかず、急遽休まなければならないという事情もあるかと思えます。そういったときには、それぞれの課、係において担当者の業務をかわりの職員が担当するであるとか、職場全体で

休暇の取りやすい環境づくりに取り組んでいます。

○桂藤和夫委員長 谷口委員。

○谷口隆明委員 それはわかるのですが、聞きたかったのは、定数が少なく仕事の負担が非常にふえている中で、本当は取りたいのだが有給休暇がとれないという雰囲気があるのではないかと思います。そんなことはないというなら、そうだと思うのですが、そうした認識について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 休暇の取得状況について、全ての部署にヒアリング等を実施した状況ではありませんけれども、現実的に、令和6年4月1日のスタート時点で職員が前年に比べて少なくなっています。それぞれの部署にどういった状況が発生しているかに関しては、各管理職と状況等の聞き取りを行いながら、今、議員からお話がありました休暇が取得しにくい状況があるのかどうか、あるいは時間外の勤務がふえているのかどうか、しっかりと状況を把握していきます。業務が重なっている、あるいは新たな業務が発生するといった場合には、会計年度任用職員の配置等も含めて検討してまいりたいと考えております。

○桂藤和夫委員長 福山委員。

○福山権二委員 説明はそうだけれども、年次有給休暇は消滅すると。ことしは5日残っているから5日は消滅するのだとなった場合に、普通は職場で管理者も含めて、計画的にこの日はとるようにしたらどうかということを職場の中で協議して、5日残っているなら、この年度で消化してもらおうと普通はするのではないかと思います。本当は休んでいいのに働くわけですから。自分がお金を出して業務のために働くみたいなことですから、これは本末転倒だと思う。いろんな職場で忙しいどころあっても、休暇の権利から言えば、そこの管理者が新年度が始まる時に、この人は5日流れそうだと。したがってこの日をとれというような計画年休的なことを、例えば10月段階ですとか、12月からするとかして、完全消化をして休んでもらう体制が要るのではないかと。そういうことをやっている職場があると思うのだが、そういう点については、今の庄原市の場合は検討したことがない、考えたこともないのですか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 先ほど来、御質問いただいております年次有給休暇20日、最大40日、繰り越しが20日という部分については、消化せずに流している職員が多数いるという実態はあります。これに関して、これまで調査研究等を行った状況はございません。計画的な年次有給休暇の取得に努めるということは、各部署、職員へ周知しております。夏季休暇、厚生休暇についても、特定事業主行動計画の中では取得100%を目標に掲げ、それに向けて取り組み、啓発も行っていると。年次有給休暇の部分については、他市の取り組み状況等について、今後研究してまいります。

○桂藤和夫委員長 ほかになければ、次の質問項目に移りたいと思います。3番目、時間外勤務の縮減の観点から何点が質問しております。まず1点目が、2024年度の庄原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、新規採用者19名でスタートしていますけれども、総職員数、正規、会計年度、臨時の合計は何人なのか。また、退職者は全て早期退職なのか。内訳がわかれば教えていただきたいです。課長。

○東健治総務課長 職員の状況ですけれども、まず、令和6年4月1日時点の正規職員については478

名でスタートしております。この中には、再任用のフルタイム職員が正規職員の数として入っております。続いて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種がございますけれども、本年4月1日現在、フルタイムについては47名、パートタイムについては104名でスタートしたところです。また、退職者については、定年延長が出されたことから、令和6年3月31日の定年年齢が61歳になりますので、定年退職者はございませんでした。37名の者が退職しておりますけれども、普通退職が30名、また再任用職員の退職者が4名、そのほかが割愛職員の退職等を含め3名ということで、37名の者が退職をしたという状況です。以上です。

○桂藤和夫委員長 　　ただいま答弁いただきましたけれども、質疑のある方は挙手の上発言をお願いいたします。質疑はございませんか。谷口委員。

○谷口隆明委員 　　478名中再任用のフルタイムの職員さんは何人でしたか。

○桂藤和夫委員長 　　課長。

○東健治総務課長 　　478名のうち、再任用フルタイムの職員が7名となっております。フルタイムですので、職員定数の中にカウントされるということとなります。

○桂藤和夫委員長 　　他にありませんか。ないようですので、時間外勤務の縮減に関連して、次の質問ですけれども、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をされているのか。また各職場で指示どおり実践されているのか、お伺いしたいと思います。課長。

○東健治総務課長 　　先ほども少し述べましたが、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き時間外勤務は行われております。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おります。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ます。時間外勤務の支給については、時間外勤務命令に基づく時間外勤務の実績に基づき、時間外勤務手当を支給しております。

○桂藤和夫委員長 　　ただいまの答弁に質疑があれば、挙手の上発言をお願いします。質疑ありませんか。福山委員。

○福山権二委員 　　守衛さんはいつもそこにはいない。残業を受けた職員が自分で時間を書いて帰る。だからそれは、相互確認が常時成立していない状態でも勤務時間管理だと確定できると聞こえるのですよね。細かいことを言うなという職場の決まりなのか。お互い書いておけばいいのではないかと。双方で確認することが理想的だけれども、そうでない場合があっても勤務時間管理は適正に行われていると判断をするということなのか。そういう状況が庄原市の職員の勤務時間管理で、何かに規定されているのか。残業して帰る職員が通用門から出るときに、その確認の質については、あまり重要視していないということなのか。そこについて説明をお願いしたいと思うのですが。

○桂藤和夫委員長 　　課長。

○東健治総務課長 　　議員が言われているのは、時間外勤務終了時の時間確認の部分かと思います。この部分については、時間外勤務を行った職員が退庁する、業務が終了する時間をもって、夜間通用口にある退庁時間へ記帳する中で、勤務終了時間を確認しているという状況です。

○桂藤和夫委員長 　　福山委員。

○福山権二委員 　　だから自己申告で、それが確認ということですね。

- 桂藤和夫委員長 課長。
- 東健治総務課長 端的に申しますとそういう状況です。
- 桂藤和夫委員長 福山委員。
- 福山権二委員 勤務時間管理で自己申告という範疇が法的にあるのですか。実態がそうなら、それでいいかどうかと何回も聞いているのだけれども。聞くほうが間違いだと言うなら間違いだと言ってもらえればいいのです。
- 桂藤和夫委員長 課長。
- 東健治総務課長 時間外勤務を実施した後の退庁時間は、時間外勤務命令票に記載されることとなりますので、翌日、管理職において昨日の時間外勤務の状況を確認する中で、記帳されているもので退庁時間を確認しております。
- 桂藤和夫委員長 福山委員。
- 福山権二委員 タイムカードみたいなものをつけるわけにはいかないのですか。
- 桂藤和夫委員長 それは7番にありますので。それでは、次の5番目の質問にいきます。時間外勤務の縮減をするためには、職員の確保も必要ではないかと考えます。その対応策として、早期の職員募集等に取り組んでおられますけれども、そのほかを含め、本年度の取り組みはどのようにされるのか。二つ目が、昨年度顕著になった若年層の早期退職者の増加傾向について、考察内容はどのようなものだったのか。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、クレーム対応などについて説明をお願いします。課長。
- 東健治総務課長 時間外勤務の縮減、職員確保等について3点御質問いただいております。まず1点目、今年度の取り組みについてですけれども、業務に関しては、DX等も含める中で業務プロセス、いわゆる業務の改善による事務効率化等に取り組んでいるところです。また、年度当初の状況を踏まえ、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、先般26日曜日には一次試験を実施しました。今後においても例年どおりになるかと思っておりますけれども、前期、後期という形で、4月1日、あるいは1月1日の採用試験を実施するよう準備を進めています。それでは2点目、若年層の早期退職者の増加傾向についての考察です。御承知のとおり、全国的に労働力不足が顕在化する中で、自治体職員の退職者は増加傾向にあります。公務職場においても、多くの自治体が職員の確保に苦慮している状況です。特に若年層の退職者については増加傾向ということで、本市も含めて、共通の課題と受け止めております。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感の変化、あるいは雇用や働き方の多様化などが考えられます。人材確保困難性においては、若年人口の減少などに伴い、公務員志願者が減少しています。また、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、そういった公務員を取り巻く労働条件、環境の変化などが挙げられると考えております。続いて3点目です。人員不足に対して、電話対応、クレーム対応等、人材派遣会社からの人材確保については考えられないかという御質問です。職員確保については、組織機構の見直し、あるいはデジタル化の推進等によって業務の見直しなども行い、あわせて会計年度任用職員、任期付職員の確保等により、業務量に見合った職員数の確保に努めております。人材派遣については、業務を委託する請負契約と労働者を派遣する労働者派遣の2種類に分けられます。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りません。市が直接、指揮命令できません。一方で、労働者派遣については、派遣先である庄原市が指揮命令を行うことが可能と

なりますが、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ません。また、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ございます。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であるとか、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おります。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りますので、公務現場での臨機応変な対応が求められる場面もあります。職員の身分、あるいは指揮命令系統、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ということから、派遣方法の導入に際しては、今後、課題整理ということで研究等を行っていきたいと考えております。以上3点の説明を終わります。

○桂藤和夫委員長        ただいま答弁いただきましたけれども、質疑のある方は挙手の上発言をお願いします。國利委員。

○國利知史委員        8月採用の一次試験が行われたということなのですが、どれくらいの人数が応募してこられたのか。12月も行う考えがあるという説明があったと思うのですが、夏の採用をやってみて募集に対して応募が多かったから、次も考えてみようという考えになられたのかどうかお願いします。

○桂藤和夫委員長        課長。

○東健治総務課長        先般、実施いたしました早期募集の一次試験ですけれども、44名受験いただいたという状況です。今後においては、例年行っている前期試験、後期試験で、それぞれ8月、10月の試験を予定しております。例年、前期試験においては、新卒者を対象とした4月1日採用と、それより若干早めた1月1日採用で実施してきております。そういった形で本年度も実施していくよう、現在準備を進めています。

○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        若年層の早期退職者の増加傾向の問題で、確かに全国的に労働者は不足していますし、共通の課題として、若者がなかなか定着しないというのがあります。いろんなところへ出向いて市民の皆さんとお話ししていると、新聞報道で7%の方が早期に退職されたという記事を見ておられますので、確かにそういう傾向ではあるが、庄原市は他の自治体と比べても多いのではないかという声が実際問題、圧倒的に多いのです。その理由として、庄原市役所の組織の中で、若い職員が入ってこられ、いろんな個性のある若者をきちんと育てていくという体制、組織としてフォローしていくという体制が弱いのではないかとと言われる方がおられます。庄原市とすれば、全国と同じような傾向であって、特別に庄原市がそういう傾向ではないという考え方なのか。市民の皆さんは、いやそんなことはない。やはり庄原市は特別そういう問題があるのではないかとと言われる方が結構おられます。その認識について伺いたいと思います。

○桂藤和夫委員長        課長。

○東健治総務課長        中途退職、早期退職についてですけれども、全国的な傾向については御説明させていただいたかと思えます。総務省が毎年度行っております地方公務員の退職状況等調査というものがございまして。この中で、平成25年度、10年前、早期退職者のうち35歳未満が占める割合が39.8%でした。それに対して、令和4年度では35歳未満が占める割合が67.4%です。これは全国的な傾向として、参考までにお伝えするのですが、そういった状況にあると。先ほども申しましたとおり、若年層の就業に対する意識等が変わってきている部分もあるかと考えております。庄原市において、

特に若年層の退職が多いのではないかということですが、こちらについては、20代、30代の退職者の状況に関して、その退職理由等を確認しております。他の仕事への転職であるとか、他の自治体への転職といった部分が大きな理由となっております。退職率については、特に庄原市が若年層の退職者の率が高いという状況ではないと受け止めております。若い職員を育てていくという観点で言いますと、庄原市においても、新規採用で就職した職員へ研修等も実施する中で、職員の資質向上とともに、若手職員が生き生きと働けるようにということで、職場の中でも特に若い職員に対しては、積極的な声かけや、先ほど御紹介したサポーター制度というものも設けて、各課において、新規職員に対していろいろな助言を行ったり、アドバイスを行ったりするという体制づくりも行っている状況です。

○桂藤和夫委員長 谷口委員。

○谷口隆明委員 若年層も含めた庄原市の早期退職者が、全職員の7%というのはやはり多いのではないかという声があったので、若年層だけではなく、そうした認識があるのかどうか。いや、そんなことはない。どこでも7%ぐらいやめているのだということなのか。きちんと調べてはいないのですけれども、7%と言えば、例えば大きな政令都市で1万人の職員であったら、700人がやめるということ。結構大きな数だと思うのですよ。だから、そういう認識なのかどうか。そんなことはないということなのか。市民の皆さんと話していると、全職員の7%が多いのではないかという声があったので、若年層も含めた早期退職についての認識がどうなのか。この前の市長の定例記者会見のニュースを見ても、あまりその辺の危機意識はなかったのですけれども、そうした点についてお考えを伺いたい。

○桂藤和夫委員長 部長。

○島田虎往総務部長 先ほど来、課長も申しましたとおり、確かに今年の春については、私たちも少し多いなという感覚は持っています。退職予定等を秋口に聞かせてもらうわけですが、提出いただいた書類等を踏まえて、先ほど言いました前期、後期の試験をやって、採用人数の目標を立てて採用していこうと定めて取り組みをしています。その中で、昨年度については、出身地へ、親のこともあって、そちらの役場に通ったのでそちらへ帰る。もしくは結婚をして、奥さんの出身地へ移り住む必要があるので、そちらを受けたら通ったからと。10月以降、年末にかけて、ばたばたと若い職員から出てきたという中で、そういう人数になっています。確かに例年に比べて昨年は多かったのですが、それぞれ理由等を聞きますと、40過ぎ、50過ぎた方になると家族の介護の問題であったり、それ以外の自分の健康上の問題であったり、若い方は、先ほど来言いますように、結婚等にもなって、もしくは友人らと新たに会社を起こすというような説明を受けた職員もおります。当然、出てきたものをすぐ右から左に、はいわかりましたという受付にはなっていません。それぞれの職場で、まずは状況なり、どういうことかという理由等の確認、必要があれば総務課が個別に面談等もさせていただき、慰留等も行ってきました。そういう中で、昨年の37と。何回も言いますが、昨年は本当に多かったなという気はしています。ただ、これまでも若い方は、市長が記者会見のときも言いましたけれども、どちらかという市外の方の新規採用者が多いのですよね。そういう中で、いろんな事情等で地元へ帰られる、もしくは出身地へ帰っていくと。これまでしっかり研修等をして人材育成した中で、本市からいくと痛手の部分はありますけれども、そこを無理強いして、絶対だめだということにはなかなかありませんから、いろんな御意見をいただきながら、理由等も踏まえて、できる対策は研究もしながら

ら取り組んでいかなければいけないと考えております。

○桂藤和夫委員長 國利委員。

○國利知史委員 他市からの採用が多いということで、若年層の方は自分の出身地とかに帰っていかれる方が多いというお話もあったのですが、例えば採用のときに、庄原出身者の地元採用枠みたいなところは検討されているのか。今後そういう検討をされる予定はあるのかどうか。わかればお願いします。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 職員の採用については、地方公務員法に定めがございます。その中では、採用試験の受験に必要な資格、あるいは職務遂行上必要な最小かつ適当な限度の客観的かつ画一的要件を定めるという規定になっております。いわゆる試験、あるいは選考によって、採用の実施をしていかないといけないと。全国的には、募集区分の中にIターンやUターンといった枠を設定して、出身者を限定している採用も見受けられますけれども、市内出身という住所の要件を付して募集することがいかなものかということに関して、この公務員法の規定に基づいて、それが適正なのかどうかの判断がなかなか難しいところもございます。そういった中で、市としては、そういった本人の適性、あるいは能力以外の、居住に関して制限を課した形での採用試験については実施していないという状況です。試験に関しては、いろいろな方策等を検討する中で、より多くの方に受験していただき人材確保できるような方策を、引き続き研究していき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。ないようですので次の質問です。時間外勤務がふえる要因として、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があるのではないかと考えられますが、配属先の移動は通常何年なのか。異動の周期を遅くすることが有効な手段の一つと考えますけれども、御見解を伺いたいと思います。課長。

○東健治総務課長 人事異動についてですけれども、個々の職員を比較しますと、同じ部署での勤務年数の長短が必ず出てきております。市全体の業務内容、あるいは行政課題を見渡す中で、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おります。異動周期に関しては、特に取り決めはございません。ただ、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というジョブローテーション、こういった取り組みは実施しております。若いうちに、いろいろな方面の仕事を体験していくと。それが今後、業務を行っていく上でも役立つだろうということから、ジョブローテーションの制度を取り入れております。係長、あるいは主任といった、一定年齢になってまいりますと、さまざまな部署を経験しており、職員の基礎となるキャリアを積んできているということで、一定期間での異動で各セクションを経験し、それぞれのキャリアを積み、そのキャリアに応じた形で係長、課長といった部署に、今後配属していくといったことはあろうかと考えております。

○桂藤和夫委員長 ただいまの答弁について、質疑があれば挙手の上発言をお願いします。國利委員。

○國利知史委員 若年層だけではなくて、ある程度年齢を重ねた方でも初めての仕事はすごく負担になると思うのです。ストレスもすごくかかります。職員さんの負担だけではなく、私が市民の方から聞いたのは、きょねん配属になってよく話をするようになったけれども、また1年で配置替えになって、話が通じなくなったという話です。あまりに早い異動は、市民の方にも迷惑がかかるし、職員にも負担がかかるので、できればこのスパンを長くしたほうが業務効率も上がってくると思います。そういったところも検討をしたほうがいいのかと思うのですけれども、いかがでしょうか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 実際に人事異動を行う中で、1年での異動もゼロではありません。これに関しては、特殊な要因等を踏まえる中で、1年での異動となってしまったという状況があろうかと思えます。通常でいえば、議員がおっしゃられるとおり、1年でその部署の業務を全て習得できるという状況にもありませんので、複数年同一部署で勤務することによって、その部署の業務を深く理解し、新たな発想、あるいは従前どおりのやり方ではない新たな取り組みにもつながっていくと認識しております。議員がおっしゃられる専門性を追求していくということであれば、人事異動なくその部署で、いわゆるスペシャリストを育てていくと。実際そういった部署もあろうかとは思いますが、人事異動をすることによって、従来の踏襲型の業務ではなく、新たな視点で業務を見直すことにもつながっております。新たな業務に従事する職員が、この職員にこんな面もあったのかというような、いい方向につながって生き生きと通常業務、日常業務に従事しているという実態もございます。利点、欠点あろうかと思えますけれども、そういったところをトータルで考えながら、議員がおっしゃられる、次から次に変えていくという部分については、しっかりと意思も踏まえながら人事異動に携わってまいり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 今さっきの質問の中でもあったけれども、短い期間での人事異動によって相当ストレスがかかって、これが原因でやめていくというのは多分あると思うのです。上司がわからないだけで、仲間内では多分話していると思うのです。そのあたりまで踏み込んでいかないと、今から人を動かすときに、適材適所という言葉はあるけれども、そこに行ったために上司と合わなくて、ということも実際にはあるのです。それを、いろんな場面で聞くのです。合わないからやめるとか、やめたいとか聞くので、総務課長にはわかりにくいかもしれないけれども、別の角度から話を聞けるシステムをつくる必要もあると思う。ここだけではなく、どこの会社でも一緒だと思う。なにくそと頑張れる者も、それで腐ってしまってやめてしまう人間もいる。理想は課長が言われたとおりが理想です。もう一つは、一つのプロジェクトができたときに、その時点で携わってきた担当者がいないというのをときどき見るのです。そうすると、やったという達成感は本人にはないと思うのですよ。ナイーブな感覚になるけれども、いいところだけほかの者がやっているのです。課長がするか誰がするかは別にして、部長もおられるので、そこら辺を相談しながらしてあげるほうが、もう少し頑張ろうとか、達成感があって、一生懸命もう一つのものに立ち向かっていこうという気持ちになれる。そのほうがいいのではないかと思う。特にスポーツなどをやっている人間は、そうだと思うよ。叩かれたらなにくそと思う人間もいるけれども、半分はもういいという考えになるので、言葉では言いにくいだけれども、そういうところにも目を向けるシステムができるか。できないのなら、他の方面から見られる方法を今からつくっていかないと、今のような状態が続いていたら、役所が成り立っていかなくなると思います。大変な仕事だから。これは答弁しにくいと思うのですが、今後物事を動かしていくときに、適材適所もいいけれども、そこらも踏まえた人事異動が大事だと思うので、部内でもいいし、課内でもいいからしっかり検討してほしいなど。よろしくお願いします。

○桂藤和夫委員長 他にありませんか。ないようですので、次の質問に移ります。時間外勤務を減らす対策として、次の対応策を実施されているのか。希望職種や勤務地の希望を聞くなどの対策は行っておられるのか。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、について御見解を伺い

たいと思います。課長。

○東健治総務課長       それでは質問7、時間外勤務を減らす対策として、1点目の異動に対する希望職種、あるいは勤務地の希望を聞くといった対策についてです。例年12月から1月にかけて、全職員を対象として人事異動の希望調査を実施しております。勤務を希望する業務、ある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しております。調査内容、個々の希望を踏まえる中で、人事異動に関しては全体調整を図っております。2点目のタイムカード、あるいはフレックスタイムの導入についてです。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おります。導入に当たっては、その有効性等について十分研究する中で判断してまいりたいと考えております。現在、本市においては、先ほど来御説明しておりますけれども、毎週水曜日と給料日にノー残業デー等も設定し、職員のパソコンのシャットダウン等によって退庁を促すことで、仕事と家庭の両立といった部分につながっていく取り組みも行っております。全庁的に実施しておりますので、取り組みも浸透してきております。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してまいりたいと考えております。フレックスタイムについてですけれども、こちらについては、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にすることにはつながってまいります。しかしながら、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も求められてきます。職員の不規則な形での出勤、勤務形態が市民サービスの低下を招いてはいけませんし、運用に関して課題もありますので、引き続き研究していく必要があると考えております。フレックスタイム等を導入している自治体もございます。また、全ての部署への導入は困難かとは思いますが、業務の改善等につながる部分に関しては、市民サービスの向上とあわせて、課題を整理する中で、今後研究していきたいと考えております。

○桂藤和夫委員長       ただいまの答弁に質疑があれば、挙手の上発言をお願いします。質疑はございませんか。坂本委員。

○坂本義明委員       残業の問題が出てきて、タイムカードの話も出たのですけれども、検討は本当にできるのか。

○桂藤和夫委員長       課長。

○東健治総務課長       他の自治体の取り組み状況、パソコンのログオン、ログオフも参考にしている自治体があるかと思いますが、いろいろな方策で勤怠管理を行っていると思います。現在、庄原市が行っている取り組みに課題がないのかと言われると、いろいろな御意見もいただいておりますので、そういったところを踏まえて、今後研究をしていきたいと思っております。

○桂藤和夫委員長       他にありませんか。ないようですので次の質問に移ります。質問8、政府が年度ごとに企画し、地方自治体に求める業務量の増大、緊急課題対応の法改正による行政現場の対応は、どのようになされているのか、お伺いしたいと思います。課長。

○東健治総務課長       それでは質問8についてお答えします。新たな業務への対応についてですけれども、あらかじ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ます。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、あるいは緊急課題に対応するために年度中途に発生するもの、そういった突発的な対応については、会計年度任用職員の配置、あるいはワクチン接種の対策等でも特別チームを編成するなどしておりま

す。また、コロナにおける定額給付についても、組織内に特別班を設置しております。そういった臨機応変な対応を図っている状況です。ただ、昨今、やはり国からおりてくる給付事業も含めた緊急的な対応、これには正直苦慮しています。どうしても、末端自治体の市町に対して、市民と直接かわる部分ということで、対応を求められる部分が出てまいります。このたびの定額減税等に関しても、新たに業務が発生しています。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のですけれども、実態としては苦慮している状況です。

○桂藤和夫委員長　　ただいま答弁いただきましたけれども、質疑のある方は挙手の上発言をお願いします。質疑はございませんか。ないようですので、最後の質問です。人事評価制度による組織風土の醸成という観点から、特定事業主行動計画には、安心してイキイキと働けることができる職場環境の実現が掲げられています。その現状の認識をまずお伺いしたいと思います。課長。

○東健治総務課長　　それでは、1点目の現状認識についてです。特定事業主行動計画第1章総論の計画策定の背景、目的の中に、職員一人一人が安心してイキイキ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おります。職員の視点から働き方を考え、職員の身体面、あるいは精神面での安心、こういった取り組みが必要であると考えております。職場内に衛生管理者や労働組合の代表などで構成された衛生委員会も設置し、定期的を開催し、職場環境の充実や整備に継続して取り組んでおります。また、子育て職員についても、さまざまな支援制度の整備や活用促進を行うことにより、特に男性職員育児休業取得ということで、促進取り組みに基づく休業取得にもつながっています。そういった面からも、イキイキ働けることができる職場環境の醸成に努めている、あるいは醸成されているという認識です。

○桂藤和夫委員長　　ただいまの答弁に質疑があれば、挙手の上発言をお願いします。ありませんか。ないようですので、2点目の若い世代の職員の労働現場での悩み等に、総務課等はどのように組織的に対応しておられるのか、お伺いしたいと思います。課長。

○東健治総務課長　　悩み等への組織的な対応についてですけれども、労働現場、職場での悩み等については、日ごろから管理職、あるいは監督職による声かけなど、配慮に努めています。また、人事評価制度を実施する中での上司との面談、こういった機会を活用し、職員の悩み相談等にも応じている状況です。若年層については、職場の先輩とのかか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等、いわゆる相談体制の構築も行っているところです。また、総務課に保健師を配置して、メンタルヘルス対応等の相談対応体制も整備しております。また、職員個々の相談、悩みの体制としましては、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ところです。そのほか、メンタルヘルス研修の実施、あるいは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により、職員へも周知を図っているところです。メンタルヘルスに関して、さまざまな情報提供、あるいはカウンセリングの日程などについても、こうした機関紙といいますか、情報誌をもって職員に周知することとしております。必要に応じて個別の受診の勧奨等を行っている状況もございます。

○桂藤和夫委員長　　ただいまの答弁に質疑はありますか。坂本委員。

○坂本義明委員　　僕が初めて議員になったときは、例えば議員と職員のソフトボール大会とか、職員同士の球技大会とか、飲み会とかがずっとあった。市の今までの伝統ではないかと思うのだけれども、今はそういうものが少なくなってきた、自分中心の考え方が多くなったので、ナイーブな話をするに

も遠慮しないといけないとか、友達がいなければ言葉が過ぎるかもしれないけれども、そういう人もなかなかできにくいという問題があります。特にそういうことが大きくなって、黙っていて、なかなかはじめなくて、やめてしまう。そうやってきている気がする。そうではないかもしれないけれども。よかったか悪かったかは別として、そういう昔の伝統的なものは、何かの形で残すのが大事だと思うのですよ。年代が変わっても、新しい時代になっても、心が通じる友達はあると思う。仕事の中でも。違う職場でも交流の中で、意見交換をしたり、悩みを打ち明けたりする。昔は飲んでの交流があった。今はなかなかないのだろうと思うけれども、そのあたりを何とかコーディネートするのも、総務課の仕事ではないかと思うのだが、どのように思われますか。

○桂藤和夫委員長 課長。

○東健治総務課長 職員間の交流、あるいはいろいろな意見交換ができる場の設定ということで申しますと、コロナのせいにするわけではないのですけれども、一時期、行動制限等がある中で、総務課で主催する行事、あるいは組合が主催する行事等も開催できない状況が長く続きました。昨年で言いますと、よいとこ祭り、庄原市役所チームとしてパレードにも参加する中で、そういった庁内の実行委員に若手職員が入って、仕事以外でかかわる、つながる場面もあり、新たな職員の一面も私自身見させていただきました。また、スポーツを通じて、組合あるいは職場の中で野球大会や、バレーボールの大会等も参加する中で、職場のつながり以外で横のつながりができるといったこともあります。職員には、そういった場面に積極的に参加していただければという思いもございます。意見交換の一つの、酒を酌み交わしながらという部分については、昔ながらの職員でいえば、そういった場面も多くありました。強要をすることはできませんけれども、しっかり声かけをして、双方そういった思いになれば、庁舎外においても話ができる機会は、管理監督職も積極的に持っていく必要があると思っております。特に、先ほど部長も申しましたけれども、市外出身の職員が多いという中では、業務を終えて自宅へ帰ったときも一人、また翌日職場へ出てくるということになると、なかなか人と話をする、あるいは愚痴をこぼすといえますか、いろんな話ができる機会が少ないということも思います。そういったところの配慮についても、総務課が中心になって考えていきたいと思っております。

○桂藤和夫委員長 坂本委員。

○坂本義明委員 庁舎の中での意思疎通は大事だと思うので、ぜひとも、そういう面を少しずつでも広げていってください。

○桂藤和夫委員長 ほかにありませんか。ないようですので、次の質問です。庄原市役所の各機関、職場では、ハラスメントの領域にどのような対策を講じられ、組織的に有効に作動しているのか。とりわけ、職場の上下関係の中で、あるいは市民対応の中で、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ますけれども、ハラスメント対策はどのように構築され作動しておられるのか、お伺いをしたいと思います。課長。

○東健治総務課長 ③の御質問、ハラスメント対策についてです。職場の上下関係の中で、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と御質問いただいたのですけれども、このあたりに関しては、組織の中で業務を行う上で、上司からの指示、あるいは業務を実施していくに当たって、職員からの発案を上司等に伝えていくと。そういったことは日常的に行われています。こうした中に、地位を強要した発言や行動があってはならないということは、ハラスメントの定義の中で示されています。庄原市においては、こ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、あるいは職員の心得、管理監督職による対応など位置づけております。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行うよう規定しております。また、そういった中で、未然にこういったハラスメントが起こることを防止する取り組みにもつなげていっているところです。そういった事案の内容、あるいは状況に関しては、相談等ある中で、状況確認に努めていくと。必要と認める場合には、庁内に苦情処理会議を設置するよう、この要領の中では規定しております。市の責めに帰さない、いわゆる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ってまいります。職員の精神的、あるいは身体的な負担、こういったところを防いでいく取り組みについては必要であると認識しております。庁内にも、庄原市不当要求行為等対策に関する規則、これは規則になりますけれども、定め、その対応に関して規定しております。こういった部分は、対策を講じているのだということを、職員へ周知していくことも大切であると思っております。いずれにしても、昨今、いろいろなハラスメント行為について、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った動きもございます。そういった国の動向に関してもしっかりと注視しながら、庄原市としての対策も充実させていきたいと考えております。

○桂藤和夫委員長         ただいま答弁いただきました。質疑のある方は挙手の発言をお願いします。坂本委員。

○坂本義明委員         できるかできないかは別として、提案として、庁舎の中では上司にハラスメントを受けても、上司に受けたということを言えない雰囲気があるのではないかと。もちろん市民からのこともあるし、本人からすればハラスメントであっても、端から見たらそうではないような感覚のものもある。例えば、目安箱みたいな意見箱を置くことは可能ですか、不可能ですか。そうでなかったら、言えない人は言えないで、そのままやめてしまうような気がするのです。人によるだろうけれども。だから、それができるかできないか。できなかったら、それはそれでいいのですよ。だけれども、何か対策、方策があるのではないかなと思って。

○桂藤和夫委員長         課長。

○東健治総務課長         相談窓口といいますか、自分の思いを伝える場面、場所に関しては、ハラスメントの防止等に関する要領の中へも、相談または苦情窓口の設置ということで、総務課職員係が窓口となっております。ここがしっかり聞く耳を持つ体制は大切かと思っておりますので、これに関しては、相談内容についてのプライバシーの保護も規定の中に設けております。職員に対して、気軽にという言葉が適切かどうかわかりませんが、何か思いを感じたときに総務課に伝えることができるよう、職員へ、こういった要領も定めていることを伝えていきたいと思っております。

○桂藤和夫委員長         坂本委員。

○坂本義明委員         人と人との問題だから、なかなか人に言うのは難しい面もある。無記名で書いて出すということは、暗い話になるけれども口に出せない人もいるので、それを拾う場面はあるのではないかと。例えば課長のところへ話に行ったら、何を話しにいったのだろうかと思わないですか。一般常識の考え方なので、意見箱みたいなものをつくるのがいいかどうかは別として、何か一つ、方法があるのではないかと思うのです。何かで拾ってあげないと、やめるときの言葉はきれいな言葉で言います。女房の郷に行かないといけないとか、いろいろ理由をつけてやめるのは当たり前だろうけれど

ども、そこに行くまでのプロセスをどうするか。話を聞いているというのは、端から見てわかる。わかりますので、次の課題として頭の中に入れたいと思います。

○桂藤和夫委員長　ほかにありませんか。福山委員。

○福山権二委員　今、言われたように、職場でのセクハラ、パワハラとかは、お互いに目もあるでしょうが、5時15分にかかってくる電話等は非常に厳しいものがある。対応しないといけない。時間は過ぎる。前から思っていたのだけれども、5時15分になったら、きょうの業務は終了しましたというテープに切り替えるシステムにして職員を守るとか。もっと言えば、5時15分になったら窓口カウンターに金融機関みたいにカーテンを閉めたらいいのだけれども、なかなかそこはできないと思うので、電話対応を一応切ると。きょうはもう終わりましたと。もし何か緊急であればここへどうぞということで、職員をその時間から開放する。超過勤務をするのなら、それに集中できる環境をつくるほうがいいのではないかとこの動きが実際にあるのだけれども、そのあたりについて、もし執行者で計画や検討があれば。

○桂藤和夫委員長　何か答弁ありますか。課長。

○東健治総務課長　この件については、3月の定例会において宇江田議員からも一般質問で通告を受け、答弁をさせていただきました。議員御提案の定時退庁時間、いわゆる17時15分以降における電話対応については、自動応答等で本日の業務終了をお知らせすることにより、職員の負担軽減あるいは時間外勤務の縮減につながっていくということもあると思っています。これについては、今後、そういった対応について検討すべく、庁内でも企画課デジタル推進係と協議等を行っている状況です。もちろん経費的な部分もありますので、導入に向けてはまた検討した状況を報告するとともに、実際の導入に対しては、予算要求等をさせていただく場面も出てくるかと思えます。他の自治体でも、既に導入している自治体があり、効果等の聞き取り等も行っておりまして、今後引き続き、研究、検討して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。ないようですので、1点目の協議事項についてはこの程度にとどめます。総務課の皆さん、大変ありがとうございました。その他何かありますか。國利委員。

○國利知史委員　今いろいろ話して思ったのですが、全国的にカスハラがすごく問題になっているのではないですか。今も説明があったのですが、それですごく時間を取られるし、職員の精神的な負担が大きくて、全国的にも、条例をつくる自治体とかも出てきています。例えば総務で、つくるつくりたいは別にして、何かそういう条例の勉強というか、調査もしたほうがいいのかなと。全国的に問題になっているからどうなのかなとふと思ったのです。

○桂藤和夫委員長　福山委員。

○福山権二委員　この件については、総務委員会の中でどう認識するかをまずつくっていかないと。貴重な意見だと思うのだけれども、意思統一ができていたほうがいいと思う。職場を回ってみても、特に女性職員から、5時15分から完全にカットしてくれないとたまったものではないという声を何回も聞くのです。市民か県民かはわからないが、すごいのが来て、それはもうめっちゃくちゃ言うわけだから。対応するのに10分、15分、20分かかるので、これからの開放をすごく希望しているということもあって、実際に当局が動いているという話だろうけれども。金融機関がシャッターを閉める時代だから、それになれていかないといけない世の中になっているので、市役所だけいいですよというわけにいかない。今言われたように、それでやめる人もいます。

- 國利知史委員 苦情が入ってくるときに、職員さんが5時よりも前かもしれないですけども、理不尽な苦情の対応に時間がかかったりして、精神的な負担がすごく大きいので、今、全国的にそういうのを防いでいきたいと思いますという条例をつくる自治体がどんどんふえてきています。カスハラを規制することが庄原市でできれば、職員さんも…。勉強をしてもいいのかなと思いました。
- 福山権二委員 庄原市の中でも、これまでそういうことが常時起こっていて、記録に残すかどうかは別にしても管理者がどう対応するかで全然違う。例えば、窓口でも苦情がある。それ見て、すぐ管理者が行って対応する。そういうことがなかった時代もあるし、部署によって違うけれども、職員さんがどう考えるかよりも、管理体制がきちんと救済すると。そういう人が来たらわかるので、すぐ課長が相談窓口へ行く。庄原市役所の市民課へ警察関係の人がおられるではないですか。その人と話をした中で、庄原市役所はどうしてみんな仲間意識がないのかと言われたのです。なぜかと言うと、警察なら窓口の人に何かあったら、みんなが取り囲んで防御する。極端に言えば、そういうシステムがないと。特に市役所などは、1人で受けていて、受けた人が会計年度任用職員とか、そういうどちらかという弱い人だとどうもできない。僕の思いだけでも、管理者、係長以上の人が電話だったらすぐ変わるとか、そういうシステムをつくっておかないと。こういうものがあつたらいいというのでは、とてもではないけれども規制できないと思う。そういう意味で、勉強してから焦点を合わせたりすればいい。職員に任せていては、いくら規則をつくってもいいことにならない。
- 坂本義明委員 例えば、そういうカスハラ的な問題があつたときは、録音しますと言えば絶対やめる。知恵を働かせないと。課長、係長クラスにカスハラに立ち向かえる者がいない。
- 福山権二委員 録音しますよと言えば全部消えるのならいいと思う。それも一つの手だと思う。
- 桂藤和夫委員長 きょうすぐに結論が出ないかもしれませんが、きょうはこの程度にとどめさせていただきます。

---

## 2 その他

- 桂藤和夫委員長 次回は、6月3日が第1月曜日なのでですけども、3日ではなくて11日に委員会です。付託が4件ぐらい入っていますので、本会議後に委員会を開きたいと思います。6月11日の火曜日に開きたいと思いますので、御参集をお願いいたします。局長どうぞ。
- 山根啓荘議会事務局長 きょう総務課を呼んでヒアリングをしたので、次回ではその内容をきちんともう1回確認していただき、最終的に提言しないといけないので、何を提言するのかというところをしっかりと議論していただきたいと思います。まずは所管事務調査をしていただきながら、カスハラもあるのではないかと。もししたら、調べられた資料とか、そういったものを提示いただくということをお願いをしたいと思います。
- 桂藤和夫委員長 そういうことですので、しっかりまた考えていただければと思います。よろしくお願います。

午後3時21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