

総務常任委員会 摘 録

1. 開 催 日 令和7年8月8日(金) 第1委員会室
2. 出 席 委 員 五島誠委員長 松本みのり副委員長 谷口隆明 横路政之 堀井慎一郎 桜田亮太
3. 欠 席 委 員 なし
4. 事務局職員 植木佳那子議会事務局主事
5. 説 明 員 出口聡総務課長 平岡洋介総務課職員係長
6. 傍 聴 者 なし
7. 会議に付した事件
 - 1 所管事務調査について
 - 2 その他

午前10時14分 開 議

○五島誠委員長 ただいまより総務常任委員会を開会します。ただいまの出席委員は6名であります。よって直ちに本日の会議を開きます。本日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 所管事務調査について

○五島誠委員長 本日は協議事項1点目、所管事務調査についてということで、働き方改革について、総務課をお招きしました。本日、皆さんの御協力により13の質問を既に課長へお届けをしていますけれども、本日は一つずつ、それぞれの委員から質問していただき、その回答をいただいた後にまた次の質問という格好でやらせていただきたいと思いますので、よろしくお願いします。また最後に改めて全体の状況について、各委員より質疑等がございましたら言っていただければと思います。それでは早速、質問項目に入ってまいりたいと思います。まず1点目については堀井委員から、よろしくお願いします。

○堀井慎一郎委員 それでは、質問項目の1番です。第3次庄原市特定事業主行動計画が本年4月よりスタートしております。時間外勤務時間数や有給取得日数等が第2次計画では目標未達成となっておりますけれども、第3次計画を策定されるに当たって、これまでの取組状況等について、どのように検証・総括をされているのか伺いたいと思います。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 本日、資料を三つほど御準備しております。それぞれ質問の中で見ていただきながらということになるかと思いますが、資料1として計画の概要、資料2で計画書、それから資料3で作成する際にとったアンケートの結果の抜粋をつけております。まず1点目の御質問については資料1で、この特定事業主行動計画を、第2次のものを振り返りながら検証してやってきたという部分の中で、大きな策定の流れということで3番の策定経過のところ、1ページ目の中段からになります。令和6年6月から計画策定に取りかかり、4月に策定会議を設置しまして会議を合計4回開催する中

で、第2次の計画の目標達成状況でありますとか、取組状況、実績というものを報告しながら検証を行ったもので、第3次の計画をつくったものです。今度は資料2の計画書になりますけれども、3ページ目のところが検証・総括という部分の検証実績となります。3ページ目からが、その達成状況について記載しているところです。昨年度までの特定事業主行動計画の調査の関係でいきますと令和4年度までが載っていたと思いますが、今回、この策定に当たって令和5年度を、各表の右から二つ目の現状のところに公表しています。最新の数値として、令和5年度の達成状況を目標に対して記載している状況です。見る見ていただくとはいいますが、育児休業の取得率について、男性・女性を分けております。女性について、目標指標として挙げていた100%については達成ということになりますが、それ以降、少し網掛け、グレーになっているところ、年次有給休暇、夏季休暇、研修厚生休暇、時間外の関係については未達成という状況になっております。4ページ目になりますけれども、こちらでは計画期間中の主な取組実績を記載しております。(1)次世代育成支援対策に関するもの、(2)女性活躍推進に関するものということで、大きく2項目にわたって取り組んだものを記載しております。5ページ目以降のところで、計画を資料としてお出ししておりますが、主な取組実績という部分、それから5ページ目以降のところで現状分析でありますとか、課題の把握というものを整理しています。その際にも、職員アンケートを資料3でつけておりますが、育児休業の取得に当たって障害になったことですか、男性の育児休業の取得促進に必要な取り組みですか、年休の取得、もしくは休暇の取得の促進のために必要な取り組みはどういったものがあるのか、時間外勤務を減らすための方法というところのアンケート等をとる中で、それぞれ上位項目に上がってきている部分も含めて、第3次の計画に向けた取り組みの整理をしました。若干長くなりましたけれども、こういった状況です。

○五島誠委員長 それでは関連しますので、2番についても堀井委員から質問いただきましょう。

○堀井慎一郎委員 それでは2番です。時間外勤務時間数や有給取得日数等の第3次計画の目標数値については、第2次計画を踏襲されております。目標数値を掲げている以上、今期においても未達になるのではないかと思いますけれども、前期までの取り組みで達成できなかった目標を達成するために、どのような取り組みをしていくのかということです。思いとしては、これまでと同じことをしたのでは、また同じ結果になるのではないのかなという思いがありますので、これを踏まえて、さらにこういったことをやっていきたいというものがあれば教えてください。

○五島誠委員長 答弁。課長。

○出口聡総務課長 それでは二つ目の質問ですけれども、昨年度、会議を行う中でこれまでの取り組みを検証して整理しました。計画の部分で新たに追加していく取り組みは、資料1の3ページ目になりますけれども、(3)の追加する主な取組内容という部分です。堀井議員も言われたとおり、なかなか目標指標の達成に至っていない状況について、非常に大きな課題であるという認識は我々も同じです。その中で、継続的にやっていくべきことは、これまでもやっていたものを少しずつでもより効果的なものにすることがまず大前提であります。さらに追加をしていく主な取り組みということで、先ほどの3ページに掲げておりますけれども、大きく6項目、①から⑥をするということで、職員にも周知をしている状況です。①の育児参加計画書の提出については、本年6月から実施をするような形で周知をしています。男性職員の出産補助休暇、育児参加休暇、育児休業の取得計画を作成し、それを早めに出すことで、所属でもそういった思い、予定を持っているということが把握できますし、

業務の調整についても整理ができると。そういったことで、早めの周知、早めに意思表示等も含めてできることで積極的な利用促進に努めていくというものです。それから②の子育て支援ハンドブックについて、これまでも作成しておりましたが、育児休業でありますとか、主に取得する職員に周知となっていた部分についても基本的には職員全体へ、制度も少し変わってきた部分もございますので、リニューアルして4月の段階で周知をしています。こういったものを目に触れていただく中で、子育て世代への職場の理解でありますとか、協力という意識啓発を職員全体、職場全体、組織全体に広げていきたいという部分でございます。それから③子の看護休暇の拡大についても、令和6年、昨年の人事院勧告等の関係で整理された部分ですので、それに基づいて対象、使用可能時期、取得事由についての拡大も整理をして、国に準拠した形での対応ができるように4月からしているという状況です。それから④についてはテレワークでありますとか、基本的にはできる形で運用はしておりますが、本格運用に向けて検討していく部分、フレックスといった部分については、引き続いて検討していくという状況です。今後、総務省で検討されますので、それに遅れない形で整理していくというものです。⑤国の動向を踏まえたハラスメント対策の充実についても、現状そういった対応の部分、研修等も含めて検討しているという状況です。⑥名前札の形式変更についても、カスタマーハラスメント対策も含めて他市の事例も参考にしながら、関係の規定を改正して名札も変更しました。説明は以上です。

○五島誠委員長 続いて3番についても、このまま堀井委員からお願いします。

○堀井慎一郎委員 昨年度の総務常任委員会の所管事務調査の報告の中で、有休取得率の低い部署については要因を分析し、対応策を検討することとの要望が出されております。その後の取り組みについてどうなっているか伺いたいと思います。

○五島誠委員長 答弁。課長。

○出口聡総務課長 3番目の御質問ですが、資料2の計画を見ていただければと思います。15ページです。(2)の①休暇取得の推進、継続・強化という部分ですが、なかなかこの文面だけを見ていただきますと継続的な部分が大きく、また以降の部分でいきますと、定期的に年次有給休暇の取得状況を所属長が把握し、休暇取得を促すことで、職場全体で取得を推進していくと。当たり前ではないかという部分もございますが、こういったところも計画の中へしっかり書き込むことで、それぞれ管理職連絡会議等でも説明し、職員の休暇の取得は基本的に決裁の承認が管理職になっておりますので、声かけも含めて、所属長へ管理について意識をさらにしていただくような形で取り組みをしているという状況です。

○五島誠委員長 続いて4番については谷口委員からお願いします。

○谷口隆明委員 ただいま相対的な質問がありましたので、その中に含まれていたのですが、令和4年度は年次有給休暇や夏期休暇等の取得が若干下がっていました。今の第3次計画を見れば分かったのですが、総体的にどのようなになっているのか。令和6年度はまだ分からないようにですが、総体的な評価について伺いたいと思います。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 それでは4番目の御質問ですが、資料2の計画の8ページの下段で、各種休暇の取得状況を整理しております。昨年までは令和2年から令和4年ということで整理しておりました。令和5年でいきますと、年次有給休暇の平均取得日数については11.5日ということで、増加しています。夏季休暇、それから研修厚生休暇の取得率も令和4年度と比較したら増加という形になっており

ますが、目標については100%、年次有給休暇については12日以上になっていますので、未達成という状況は変わりございません。取り組むべき大きな課題と認識しております。

○五島誠委員長 続いて5番については松本副委員長、お願いします。

○松本みのり副委員長 昨年度の男性職員の育児休業取得割合と日数はどうなっているかをお伺いします。取得割合は上がってきているけれども、日数が十分に確保できているのかが気になっています。あとあわせてお伺いしたいのが、育児参加休暇と育児休業の違いについても一緒に教えていただけたらと思います。

○五島誠委員長 答弁。課長。

○出口聡総務課長 それではまず、最初に言われた質問で、取得割合と日数も計画書に掲載しております。資料2の5ページです。令和5年度の男女別の育児休業取得率でいいますと、男性は育児休業を取れる対象の職員が12人、取得者数は7人ということで58.3%、女性については100%になっております。日数ですが、次の6ページに育児休業取得期間分布状況ということで整理しております。令和5年度でいきますと、男性は1カ月から3カ月未満が7人のうち4人、3カ月から6カ月未満が2人、6カ月から1年未満が1人です。令和2年度から4年度を見ていただくと1カ月から3カ月未満が非常に多かったのですが、5年度については少し長期が出てきております。現状とすればそういう状況です。続きまして育児休業と育児参加休暇、まず育児参加休暇については、妻が6週間以内に出産予定または出産の日後1年を経過する日までの職員が、出産に関わる子や未就学の子を養育するための休暇ということで、付与日数は5日間です。無給ではなくて有給の特別休暇ということで対応するものです。

○五島誠委員長 係長。

○平岡洋介総務課職員係長 育児休業については現在男性と女性が取れるようになっております。基本的には、女性であれば出産をした日から産後休暇が8週ございますが、その後取得するものが育児休業になります。育児休業期間中は給与の支給はございませんけれども、その分共済組合からの給付がございます。男性については、事前に届け出をしていただくようにしておりますけれども、妻の出産後に取得することができる制度になっておりまして、同じように給料は出ないという形です。ただ、女性と同じように共済組合から手当が出るという制度になっております。

○五島誠委員長 ただいま5番の質問のところまで、特に、第3次庄原市特定事業主行動計画の策定に関してのところ、資料の中で説明をいただきました。ここまでのところについて、追加で質問等がございましたら受け付けたいと思います。1点、皆さん御承知おきいただきたいのが、各数値について令和6年度のものはまだ正確な数値がございません。そうしたところについては御容赦いただければと思います。令和5年度までの数値で御議論賜ればと思っておりますので、よろしくお願いします。それでは追加で質疑を許します。質疑はありますか。堀井委員。

○堀井慎一朗委員 時間外勤務のところなのですが、特定事業主行動計画、前期計画の3ページのところに、市職員と教職員という形で令和5年度の現状が出ております。目標数値は市職員が11.6時間以下。それから教職員は一月当たり45時間以下となっております。教職員は給特法で時間外手当という考え方はないと理解しておりますけれども、この45時間が一応労働基準法での一月上限、それから文科省が出しているガイドライン上でも上限という形で示されている数字です。ただ、やはり同市の管理をしている職員という形で見ますと、市職員が11.6時間、教職員が45時間とかなり開きが

ある。現状の数値がかなり違います。あくまでも実現を目指す目標数値として設定されているのかなと思いますけれども、教職員についても市職員と近いところまで持っていきたい、最終的にはそこを目指しているという思いを持っていらっしゃるのかどうか、お伺いしたいと思います。

○五島誠委員長 係長。

○平岡洋介総務課職員係長 堀井委員から御指摘いただきました部分については、おっしゃいますとおり給特法が関係しております。教職員については時間外勤務手当は出ませんが、教職調整額が本給に加算されたものが支給となります。こちらについては、3ページ中段の教職員の表の左側に、市職員の時間外勤務とは表記を変えて、勤務時間外在校等時間数という形になっております。要は、学校の先生は部活動でありますとか、その他の業務の関係で、時間外勤務は出ませんが在校する時間がどうしても出てくるという部分がございます。その部分を縮減させていこうというものになっております。そういったところも含めて、職員の正規の勤務時間とは違う勤務時間が割り振られている職となってまいりますので、一概に同じ数値を設定するのは難しいかなと思っています。今回この計画を策定するときに、その部分も話しましたが、まず中学校の教職員については、まだガイドラインの上限数値が達成できておりませんので、そこをクリアしていこうという趣旨でこの数値としております。ただ、委員おっしゃいますとおり在校時間数を抑えていくという部分、働き方改革が強く訴えられている教員職場ですので、その部分も教育委員会と連携しながら、この計画期間中に少しでも縮減できるように取り組んでまいりたいと思っております。以上です。

○五島誠委員長 他にありますか。副委員長。

○松本みのり副委員長 質疑ではなくて意見なのですが、先ほど出た育児参加休暇、男性の育児参加とよく言われるのですが、その言葉が残念だなという思いがあるのです。母親は育児が本当に当たり前のものになっているけれども、本当は夫婦で一緒に主体的にやっていくものではないかなという願いも込めてあるのです。まだまだ参加だし、必要なときに5日までは有給が取れますよという形であるということが少し残念だなという思いがあります。あとは育児休業、育児参加休暇、休業とか休暇という言葉の響きのイメージもまたあるのかなという思いもしています。これは本当に休みというものではない。仕事の面からいうと休みかもしれないけれども、実際はインターンシップではないですがインターンシップのようなもので、子育てに主体的に取り組んでいくことで、この市役所の中での業務に生かせる部分もたくさん出てくるのかなと。学びがたくさんあって、子育てでこういう面で困っていることがあって、ここに取り組んだらいいのかなというのが、どの課にいても改善策につなげられる部分があるのではないかなという思いがあります。休業・休暇、もっと違った言葉にできないか、育児参加という言葉はどうなのだろうというのを、いま一度、皆さん御議論いただけたらなという思いであります。

○五島誠委員長 他にありますか。堀井委員。

○堀井慎一郎委員 先ほど新たな取り組み、こういうものがありますよという御説明をいただいたかと思いますが、アンケート結果を見ると、5ページの休暇の取得促進のために必要な取り組みをするところ、市職員・教職員、どちらについても職場の意識改革が一番多い回答になっております。先ほどハラスメント等のことを進めて、取りやすい職場環境をつくっていくのだということがございましたけれども、なかなかこのアンケートを見るだけでは、職場の意識改革が非常に幅広いといえますか。いろんなものが中身としてはあるのだろうなと思いますけれども、もう少し細かい部分で何か

聞き取り等、こういう部分があるから休みにくいのだよというところについて、聞き取りをされていれば教えていただきたいと思います。

○五島誠委員長 答弁。課長。

○出口聡総務課長 先ほどのアンケートのところで、促進のために必要な取り組みが資料3の5ページ、その一つ前の4ページがいわゆる取得することにためらいを感じる理由という形になっております。それぞれ職員の気持ちという部分でいいますと、職場に迷惑がかかると感じる、あとで多忙になる、不測の事態に備えたいであるとか、職場の雰囲気取得しづらい、上司がいい顔をしないという意見。その中で、職場に迷惑がかかると感じるところが職員・病院職員、また教職員も含めて上位となっています。こちらについては、職場全体、係・課というところの中での風通しのよい職場づくりについて、ずっと言っている部分もございますが、職員全てが感じていける職場になっていく必要があると。その中でも大きなものは、管理職のマネジメント機能に重きを置いた部分だとこちらも捉えておりますので、10月には管理職に向けたマネジメントに関係する研修を実施するように計画しております。休暇取得でありますとか、特定事業主行動計画の本当に効果的な実行でありますとか、そういった部分を含めて、管理職のマネジメントのスキルアップについて研修を行っていききたい、高めていききたいと思っております。

○五島誠委員長 桜田委員。

○桜田亮太委員 資料3のアンケートの4ページなのですが、有給休暇を取得することにためらいを感じる理由の中に、不測の事態に備えたいとあるのですが、これは具体的にどのようなことなのでしょう。

○五島誠委員長 答弁。課長。

○出口聡総務課長 年次有給休暇については、1月に入れば20日の付与という形です。昨年度までの繰り越しもありますが、年次有給休暇が付与される日数が決まっております。もし仮に何かあったとき、何か特別な事由で休まなければいけない、病気休暇にも当たらないとか、そういった事由で休まなければならないことが発生したときに、年次有給休暇がなくなってしまっていてはいけないという形での不測の事態と捉えております。

○五島誠委員長 よろしいですか。また最後、終わった段階でも全体的に質疑の時間を設けたいと思いますので、ここはこの程度にとどめておきたいと思っております。それでは引き続いて質問項目6番について、谷口委員から。定員マネジメントプランについては企画課の所管になりますので、総務課ではなかなか答弁が難しいということもございますけれども、6番、7番と一緒に質問いただければよろしいかと思っておりますので、よろしくお願いします。

○谷口隆明委員 6番については前回の委員会のときにこういう質疑があつて、それに対する総務課の答弁の中で、企画課の所管ではあるけれども、総務課としても定員マネジメントプランを策定する必要があると考えていると言われました。確かに所管ではないのですけれども、大いに関係があるので、企画課とも連携して取り組む必要があるのではないかなということでお聞きしました。それから7番目については、この前の予算の概要説明のときもお聞きしたのですけれども、改めて現在の状況、それから今の休暇の職員の人数等もあわせてお聞きできればと思って質問しました。

○五島誠委員長 答弁。課長。

○出口聡総務課長 6番目の質問については、先ほど委員長も言われたように、まず定員マネジメント

プランの所管は企画課になりますので、主体的な答弁にはならないということで御理解いただきたい
と思います。昨年度までの委員会の中で申し上げた思いは、総務課としても持っています。そういつ
たところについては当然、連携をとりながらという形になろうかと思います。それから次の7点目で
すが、まず職員の配置数と会計年度任用職員の人数です。繰り返しになるところもございますが、令
和7年4月1日時点の職員数は463人、昨年4月1日と比較して15人の減少です。採用のところ
でいいますと、再任用の短時間、新規採用者と指導主事等を含めまして18人です。退職者については、
定年退職が5人、普通退職が25人、指導主事、教員の関係になりますけれども、県教委からの割愛採
用が2名、それから免職が1名の合計33人ということで、この差引が15名となっております。た
だ、昨年度、令和5年度末の普通退職は30人ということで、数だけでいけば5名少なくなっている
という状況ではありますが、依然として課題だと認識しております。それから会計年度任用職員の雇
用状況について申し上げますと、同じく令和7年4月1日時点で市長部局については88人、それから
教育委員会関係で73人、合計で161名の採用をしています。フルタイム47名、パートタイム114名
という状況です。それから休職者の数、病休も加えてだったと思いますが、8月1日現在で申し上げ
ますと、メンタルヘルス不調による病気休暇、休職者については9名となっております。本年度に入
って、これまで休職、病休等がおられた中でも、9名は訓練等を含めて復職して通常の勤務に戻っ
ている状況です。説明以上です。

○五島誠委員長 ここについては、先ほど来の休暇の取得にためらいを感じる理由の中にもありますよ
うに、職場に迷惑かかると感じる、後で多忙になるというところで、往々にしてそもそもの職員数が
どうなのかも関係してくると思います。この部分について追加で質疑を許したいと思います。質疑は
ありますか。谷口委員。

○谷口隆明委員 定員マネジメントについて、確かに先ほど言われたとおりで所管外なのですが、先ほ
ど連携して取り組むと言われましたので、職員の労働環境、メンタルも含めて、そういう問題と定員
は関係していると思います。しっかり連携をして、市全体の問題だと思いますので取り組んでいただ
きたいと思います。それから先ほどの退職者の割合について、定年退職が5人、普通退職が25人、そ
れから割愛の人が2人で、あともう1個何か言われましたか。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 免職という形で1名、合計33名です。

○五島誠委員長 他にありますか。よろしいですか。続いて8番の質問について、松本副委員長お願い
します。

○松本みのり副委員長 時間外勤務について、最も多い職員、多い部署では月平均どのくらいの時間外
勤務をしているのかお伺いします。またその低減について、目標値を持って取り組みがなされている
かをお伺いします。こちらは時間外勤務について、これまで全てならした形で月平均このくらいです
よという数字を出されていたかと思うのですがけれども、以前の総務常任委員会のメンバーからも、実
態と数値があまり合っていないのではないかという意見が出ておりました。全体でならしてしまうと
分かりづらくなるので、最も多い職員の時間外勤務の低減についてどのようになされているか、お伺
いします。

○五島誠委員長 答弁。課長。

○出口聡総務課長 まず、最も多い職員及び多い部署での月平均という御質問ですが、個々の状況、そ

それぞれの職員、係、課の時間外勤務の集約については、当然毎月総務課で行っております。現状、基本的に計画等を含めて公表している数値でのお話を、まずさせていただきたいという部分がございます。総務課としても、そういった部分については個々把握をしていく中で、それぞれの状況、管理職、監督職、場合によっては職員についても、総務課へ配置しております保健師も含め、係長、課長というところで聞き取り、状況把握をしております。そういった部分については、個々に対応していくということで御理解いただきたいとは思いますが、総合的な部分での平均の時間数で、まずは組織として全体を整理し取り組んでいくべき姿を整理していくのが、現状この計画へ載せている部分です。13.7時間が令和5年度の状況です。推移を見ていただきますと、令和5年度は時間外勤務の時間数については、令和4年度と比べると1.3時間少なくなっている状況です。ただ、個々それぞれの状況、部署の部分もそうですけれども、全体で11.6時間以下という目標を達成できていないという部分は、各所属の要因も確認しながら、大きな取り組みの目指すところをしっかりと示した上で対応していくというのが基本になると思います。随時、そういった報告に基づき、ヒアリングも含めて状況確認をする中で、事務量の見直しなど必要な措置も講じるよう助言・指導も行っております。場合によっては月80時間を超える状況も報告の中で上がってきます。そういったところについても総務課から管理職へ当然聞き取りをしっかりと行って、場合によっては部長も含めて、部のマネジメントのところも確認しながら実態を把握しています。また産業医、今年度から報酬を引き上げる条例改正をしましたが、産業医の面談の勧奨でありますとか、そういったところ、メンタルヘルス、身体的な部分も含めた総合的な取り組みをしています。現状の職員数という部分でいいますと、職員数が減ってきている中では、時間外の縮減については当然、業務の効率的な推進とセットで考えていくべき部分です。関係する部署とも連携をとりながら、なかなか特効薬が難しい面もありますけれども、今、デジタル等に関係した業務効率化についても同時にやっている状況です。そこに若干の負荷がかかってくるのも実態としてはございますが、これから先を見据えて、そういった業務効率化、業務改善という視点も常に持ち合わせながら取り組んでいる状況です。

○五島誠委員長 続いて9番の質問も関連しますので、谷口委員からお願いします。

○谷口隆明委員 昨年の委員会で、時間外の勤務実態の管理方法が守衛のところを書いて帰るとか、もっと科学的な方法はないのかとか、いろいろ意見があったのですが、その中で委員会としても新しい手法を検討すべきではないかという提言を行いました。その後、総務課として検討が行われている状況についてお伺いしたいと思います。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 新しい手法の検討状況について、昨年の9月に報告をいただき、それより前もこういった中で議論をさせていただきました。その中からということで、大きな新しい取り組みについては、結果としては取り組めていないというか、現状のやり方をより徹底していくというところはあるかと思います。ただ、これからの部分で一つ申し上げますと、人事給与システムという、時間外の整理も含めて給与を払っていく部分とか、財務会計のシステムを更新する時期となっております。勤怠管理、時間外であるとか休暇であるとか、そういったものの管理等を行うことができる庶務事務システム、県内の自治体でも導入しているところが多々出てきていますが、そのシステムを令和8年度から導入予定です。この庶務事務システムは、各職員が時間外勤務の申請等を行って管理職がこれを承認するといった機能も装備されているもので、このシステム導入にあわせて、時間外勤務に係

る手続についても業務システムで行っていく形で見直していきたいと考えています。先ほど申し上げた 10 月を予定している管理職の研修も、そういった勤怠マネジメントを含めたところを加味しながら取り組んでいきたいと思っております。

○五島誠委員長 それでは時間外勤務等について関連する追加の質疑がありましたら、これを許します。堀井委員。

○堀井慎一郎議員 昨年の総務常任委員会の報告の中でも、パソコンのシャットダウンについて、先ほどの説明で水曜日と給与支給日に行っているということでしたけれども、総務常任委員会からは拡充していつてほしいという意見が出されていると思います。説明いただいたのはこれまでと変わらない日数であろうと思いますが、その辺り、新しいシステムが令和 8 年からということもございますし、やろうと思えば毎日でもできることではないのかなと思います。そういったことをすることによって、当然、これまでも指摘をされておりますけれども、課長が最後までずっといるわけではないというところで、ただだとは言いませんが、際限なく時間外勤務をしてしまうということも防いでいくことができるのではないかと思います。その辺りについてお考えがあればお伺いしたいと思います。

○五島誠委員長 係長。

○平岡洋介総務課職員係長 委員御指摘のパソコンのシャットダウンですけれども、現在導入している目的ですが、こちらは勤怠管理のために導入しているものではございません。ワーク・ライフ・バランスの充実といった部分で、週の真ん中の水曜日、そして給料日には早く帰ろうと。家に帰って家族と過ごす時間を確保しようというところが基本的な目的です。今おっしゃっていただいた趣旨としては、勤怠管理の部分でこれを活用したらどうかというお話だったかと思いますが、このシャットダウンについては目的が若干違うものと認識をしています。そして、あわせて御指摘いただいております職員数の減少も含めて、なかなか時間外勤務の縮減が目標達成できていない部分もございます。そういった中で、パソコンの画面にシャットダウンまであと 1 時間ですという表示が毎日毎日出てくるというのも、それをプレッシャーに感じる職員も実際にはおりますので、早急にそれをやってみようのはいかなものかなと思慮しているところです。そういう仕組みの導入で解決する課題ではなく、基本的には管理職のマネジメント、そして監督職係長級のマネジメントの部分で、まずは業務の見直し、やることの整理をしていかないと、結局根本的な課題は解決できないだろうと考えております。本年度については、先ほど課長も申し上げましたが、まずはマネジメントについて改めて学び直す研修を 10 月に行い、そうした基礎知識を改めて身につけた上でシステムを導入していくという形で計画を立てている状況です。以上です。

○五島誠委員長 他にありますか。よろしいですか。続いて 10 番の質疑について、松本副委員長よりお願いします。

○松本みのり副委員長 遅出・早出勤務制度の運用ができているかについてお伺いします。特に夜間会議の際の遅出勤務ができているのか、お伺いします。

○五島誠委員長 答弁。課長。

○出口聡総務課長 遅出・早出勤務制度の運用、いわゆるフレックスタイム制ですが、現状、制度の細かいところについては説明を差し控えますけれども、この制度自体の有効性については、国もしっかり言ってきているという認識を持っております。しかし、我々のような基礎的自治体では、住民対応が多い部署が基本です。そういった部分で、国や県と同様の形で取り組みを進めていくべきかどうか

については、我々としても非常に悩ましいところがございます。市民対応が入ってくる中で、担当者の不規則な勤務形態があると、市民サービスの低下にもつながってきくこともございます。また、部署によってできる部署とそうでない部署がどうしてもあるので、制度があるからやればいいとスタートしてしまうと、そういった部分での差ということで、そこにストレスを感じることも出てきくかと思います。まず、そういった働き方の選択肢を増やすために業務全体の見直し、また業務の効率化、業務改善とあわせて、そういった部分の課題も整理をしていきたいと考えています。

○五島誠委員長 他にありますか。よろしいですか。続いて 11 番の若年層の早期退職についての質問は谷口委員から、お願いします。

○谷口隆明委員 これも前回の総務常任委員会の中の議論で、基本的に市の考え方としては、若年層の早期退職は庄原市だけではなく全国的な共通の課題と言われています。ただ、先ほども話がありましたように、年によって若年層がたくさん退職したということがありましたので、委員会の報告でも、若年層の早期退職についてしっかり分析をし対策を講じるべきではないかという提言をしました。改めてこの点について見解を伺っておきたいと思います。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 昨年度の報告にもありますし、今年の 6 月定例会の一般質問で答弁をしたとおりですけれども、30 代以下の退職者が多かったことについては、他の自治体や民間企業等への転職を退職理由としている部分がございます。その退職者の多くは市外の出身者というところもございますので、それぞれのライフステージの節目も含めながら、出身地や近隣に生活の拠点を希望し選択をしていく。この中途退職者への対策については、我々としても大きな課題です。なかなか特効薬がないという難しさもございますが、生きがいを持って働くことができる。今、特定事業主行動計画の中身の説明等もしましたが、そういったところを着実に、より効果的に進めていく。それが職場環境づくりにつながってくると思いますので、そういったところに根気強く取り組み、他市も参考にしながら、よりよい職場づくりに励んでいくことが必要であると考えております。今年度については、人材育成基本方針の見直しに着手していくと議会でも御答弁したと思います。国が示す方針、検討していくことが 4 点ぐらいございますが、そういったものを踏まえ、人材育成、職場環境というところを整理しながら見直しを行っていききたいと考えております。

○五島誠委員長 追加の質疑を許します。他にありますか。谷口委員。

○谷口隆明委員 確におっしゃるように、結果とすれば 30 歳以下の皆さんは特に市外出身の方が多くて、自分の出身の自治体へ帰ったり、民間へ行ったりということがありますが、これはあくまで結果です。当初は庄原市を受験して、庄原市で公務員として働こうと思って来られたわけですから、気持ちが変わった原因はやはりどこかにあると思うのです。そこら辺をきちんと自覚というか、そうなってしまった原因があるのではないかという考えがないといけないのではないかと思いますので、なぜ気持ちが変わっていったのかということを、今言われたいろんな対策の中でしっかり検討していただきたいと思います。

○五島誠委員長 答弁よろしいですか。答弁。課長。

○出口聡総務課長 それぞれ退職の流れについても先般の議会で説明したとおりですが、いろいろな理由が複合的にあるということとはございます。退職を決めた理由を、我々も様々な場面で、様々な手法で、対応する職員も変えながら確認する中で、そのときに言われる言葉、それより先の部分に本当は

何かあるのかということをつかんでいくのはなかなか難しさもございます。そのときではなくて職場環境がどうなのかというのは、時間外勤務や休暇の状況について適宜、管理職は当然把握できますし、総務課としても把握できる部分はございます。何らかのサインが出たときに状況も聞いていますので、そういったところを継続してやっていく。あわせて管理職のマネジメントは大きなものがございますので、そういった視点についても対策をとっていく必要があると考えております。

○五島誠委員長 他にありますか。若年層の早期退職について、追加質疑が今のところないようでしたら次に移りますけれども、堀井委員。

○堀井慎一郎委員 一般質問のときにも、そこの聞き取りの部分について質問をして、課長から今あったような回答をいただいております。例えば自分の職場に不満を持ってやめられる職員に対して、議会では所属長なりが聞き取りをしているという答弁であったかと思いますが、なかなかそういうことを言いにくいというのは必ずあると思います。他市に聞きますと、総務課がそういうことを業務としてやっているという状況もございましたので、そういったところを総務課なら総務課がしっかりと聞き取りをしていく。そういった体制を整えていただきたいと思います。これは要望ですので、答弁は結構です。

○五島誠委員長 他にありますか。よろしいですか。続いて12番の質疑、メンタルヘルスについて、桜田委員からお願いします。

○桜田亮太委員 今年度も産業カウンセラー、ストレスチェックの業務委託等を行うようになっていると思います。このストレスチェックを受けて、対象者となる方が今度産業カウンセラーにと理解しているのですが、実際そういった対象者、実績としてはどうなのでしょう。それと実際に受けて、その方が元気になられたのか。そういったことをお聞きしたいと思います。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 ストレスチェックの対象者については基本的に全職員、会計年度任用職員も含めて全員がやると。これは事業主に義務として定められているものですので、全員を対象にして、令和6年度でいいますと対象が535人、実際された方については527人となっております。本来100%にならないといけないのですが、されていない方については勧奨しながら、なかなかという状況はございます。カウンセリングとの関連性ですが、ストレスチェックについては、まず個人のいわゆるセルフケア。今の御自身の状態、質問項目によって出てきた判定結果がどうなのか。自分自身で今抱えているストレス度をまず見て、自分で自覚していくというところにまず一つございます。そういった部分も含めて、高ストレス者という判定なども出てくるのですが、その高ストレス者を対象にした研修となるとなかなか、皆さんが高ストレスだということが分かってしまうので…。大きく傾向を見る中で、自分自身のストレス度の判断をまず見てもらう。その上でセルフケアの研修会を、高ストレスを抱えておられようが抱えておられまいが、対象を年代別とかに限って複数年にかけてやると。そうすることで、おおむね全体的にどの職員もそういったセルフケアの研修、自分の今のストレスの状況をどう解消していくことができるかという研修を受けられます。そういうものにつなげていくのがストレスチェックです。高ストレス者に判定された方についていえば、一つの手法として、保健師が連絡をとって面談の声掛け、投げかけを全員にしております。場合によっては気持ちを和らげる専門の医療機関の紹介をしたり、あるいは外部の産業カウンセラーへ委託をしておりますけれども、そこへの紹介というか、総務課は内部の職員ですので、そういったことが逆に言いにくいという面があ

れば、外部の産業カウンセラーの方へのカウンセリングの紹介につなげていくという状況がございます。個人のセルフケアを含めて、所属の人数が10人を超えるところについては集団分析ということで、課全体のストレス度合いについても結果が出るようになっております。そういったところについては、その管理職を集めた研修と結果の振り返りであるとか、ストレス度が低い部署と高い部署が当然出てきますけれども、ストレス度がそこまで高くないところの事例を共有するような場も含めて、研修会の中で毎年しています。そういったものを広げていければなという思いで、そういった取り組みを毎年している状況です。

○五島誠委員長 桜田委員。

○桜田亮太委員 高ストレスの対象者の方について、令和4年でも5年でも人数的なものは把握しておられますか。

○五島誠委員長 係長。

○平岡洋介総務課職員係長 高ストレス者の人数ですけれども、令和6年度は535人を対象としたところ、この中の102名が高ストレス者の判定になっております。

○五島誠委員長 他にありますか。桜田委員。

○桜田亮太委員 結構多いなという認識なのですが、最終的に鬱になったり、症状がよくなり出勤できなくなったり、そういった症状は職員の方だけではなく世の中の問題になっているのです。ストレスで人は死にますからね。本当にそうなってくると大変なことになるし、もちろんそういう方を出さないような取り組みとして今、いろいろ話をされているわけですが、そういったことにつながらないように、このストレスチェックやカウンセリングにしても有効的な取り組みをしていただきたいという思いです。引き続きお願いします。

○五島誠委員長 他にありますか。堀井委員。

○堀井慎一郎委員 先ほど、課ごとのストレスの度合い等についても把握しているということがございましたけれども、なぜその職場がそういった傾向になっているのかということも、恐らく質問の内容によって把握されていることと思います。例えば時間外が非常に多い職場がストレスも高い傾向にあるとか、そういったところも一定程度把握することが可能なのだろーと思います。そういったところについては、例えば次年度の職員配置数のところで反映させて職員数を少し増やすとか、そういう反映はこれまでされてきているのでしょうか。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 このストレスチェックについても、毎年同じ部署が高くて同じ部署が低い、環境がいいとかという状況でも正直ございません。例えば、時間外勤務が多い部署はストレスが高いのか、そこはそういう面もあるかもしれませんが、そうではない結果が出ている状況もございます。いろいろ質問項目が多い中で分析がされていますので、何か一つの原因に特化してという形にはなかなか…。これを反映していくとはなりません、当然に時間外勤務が多い部署、休暇が取りにくい部署について、何に原因があるのかは把握をします。その上で、人事異動についてはまず組織の人数、体制が先に決まりますので、そういったところについても、そういったセクションとは共有、連携をしております。そういったところを含めて、このストレスチェックを生でやっているとはなかなか言いにくいかもしれませんが、そこに因果するようなもの、要素については協議をする中で、組織でありますとか、人事異動については適材適所を基本的に考えた上で整理し、取り組んでいる状況です。

○五島誠委員長 他にありますか。よろしいですか。続いて13番の質問ですけれども、こちらについては企画課所管の部分の見解も含めて聞くようになるかもしれません。谷口委員からお願いします。

○谷口隆明委員 意見として申し上げますと、総務常任委員会の調査の中でも、本庁のほうが労働時間の延長の時間も長いし、いろいろ厳しいのではないかと。本庁への集約という意見も出るのですが、庄原市のような広い地域では、災害対応も含めて一定の支所の機能が必要ではないかと思います。特に今、支所は管理職が非常に少なく、一人の方の責任が重くなったり、各課の業務が非常に広くて精神的にも肉体的にもいろいろ負担になったりしているという面があります。時間外勤務の長短とかだけではなく、仕事の質の面も含めて、私は総合支所としての機能を高めるといえるのか、維持すべきだと思っています。ここで答弁はなかなか難しいと思うのですが、そういうことを加味していただきたいなという思いですので、総務課の見解もお伺いしたいと思います。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 全体的には、組織機構の在り方、本庁・支所を含めた機能の在り方、組織の在り方というところになりますので、総務課での具体的な答弁ということにはなりません。先ほど申し上げたとおり、有給休暇の取得状況でありますとか、時間外勤務の状況、そういったものについては共有をしております。そういった連携はこれまでもしておりますので、そういう状況ということで御理解いただければと思います。

○五島誠委員長 こちらについては実際、本庁と支所で各休暇の取得であったり、時間外勤務の取得であったりがどの程度違うのか、明らかにできるところがあればお伺いしておきましょう。課長。

○出口聡総務課長 休暇の取得状況についても、各支所を含めて総務課で取りまとめをしておりますので、そういった状況は把握しています。ただ、人数の体制や配置される職員数、組織も変わってきています。支所の職員数が少なくなっているのは、この年々という状況もございますので、その中でいいましても休暇の取得日数で本庁・支所で大きく差が出ているかという、あまり大きな傾向、大きな差は見受けられないと。時間外勤務についても、本庁の業務の広さ、深さ、専門性の部分や突発的なものも含めた上で、年を並べてみていますので、多いときもあれば少ないときもあるという状況です。そこはなかなか難しさというのがございます。

○五島誠委員長 それでは、ここまで事前にいただいた質問について説明を受けたわけですが、この働き方改革について、全体的に追加で質疑がございましたらこれを許したいと思います。質疑ありますか。谷口委員。

○谷口隆明委員 監督職、係長に占める女性職員の割合は、令和5年度目標の40%に対して33.6%、未達成ではありますが大分頑張っておられます。しかし、管理職が目標12%に対して7.8%です。ここが庄原市は非常に低いのではないかと思いますので、この対策と、もし近隣市などと女性の管理職の割合とかを比較されていけば、庄原市の状況がどうなのかお伺いしたいと思います。

○五島誠委員長 答弁できますか。課長。

○出口聡総務課長 女性管理職・監督職の目標については、なかなか達成ができていない状況がずっと続いています。これまでも女性職員を対象とした研修として、庁内で講師を招いて、中堅職員について女性職員限定でしたものもございます。研修については県の自治総合研修センターと連携し、これまで女性に限定した形でのキャリアプランニングという研修もございましたが、なかなか県の研修センターとしても、そういった女性に限定するという形ではなくて、育児等も含めた中でのキャリアプ

ランニングといった研修があれば、男性も女性も含めて研修に参加をして、キャリアの部分のいわゆる意識づけというか、技術も含めて研修を受けていただくと。そういった取り組みをしながら、管理職を増やしていくためには、まずは監督職、係長級へ配置する職員を増やしていくというのが基本になりますので、そちらに引き続き取り組みながら、管理職の目標達成についても取り組んでいきたいというところです。他市との比較ということで、庄原市はやはり低い状況でございます。県内14市の中も低いほうに入ります。正確な数字は持っていませんが、三次市等でいけば管理職について20%を超えているかなと。そういった数値だったと思います。県内でも低い位置にありますので、そこについては今回一本の計画にしましたので、より分かりやすく職員にも示しながら取り組んでいきたいと考えております。

○五島誠委員長 不勉強ながらお伺いしておきたいのが、この第3次の特定事業主行動計画について、根拠法として女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の計画についても包含するということで、関連性が高いと言われています。単純なことでお伺いしておく、この女性職員のキャリア、要は管理職に占める女性職員の割合が高くなれば、それは働き方改革が進んでいる職場なのかと。ここにイコール関係があるのかというところで、お伺いしておきたい。これについて、そこまで関連性がないのであれば、今回この委員会で取り上げる関連性が薄くなってしまいますので、委員会の整理をしていく関係上、ここははっきりしておきたいなと思います。よろしくお願いします。

○出口聡総務課長 まず、今回のこの特定事業主行動計画の根拠法は、資料1の1ページにもありますが、次世代育成支援対策推進法と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律です。この法律の中で一体的に整理していくことが可能であると整理されたものです。女性管理職の数値は、女性活躍推進法の中で大きく目標指標として整理していきなさいと示されているものです。そういったところに関係していく上で、いわゆる次世代法という働きやすさ、育児休業の部分でありますとか、時間外勤務の縮減でありますとか、そういったところが男性・女性隔てなく、全職員がそういった環境になるようにというところがあります。そうでないと、女性職員については産前産後休暇、育児休業といった部分がある中で、全体的な理解を深めていくことが女性のキャリアにも関わってくると。それは男性も現状でいえば同じですけれども、関連性はあるということで一本の計画で整理をしたものです。補足ということで県内の女性管理職の割合について、令和5年度の状況ですが、管理職でいいますと県全体では19.3%です。庄原市は、西城病院の関係も入った数字でいったときに、13.3%という状況になっておりまして、県内の市の平均よりも低い状況になっております。

○五島誠委員長 教育民生常任委員会の中では男女共同参画について調査をされていまして、この働き方改革の中から女性のキャリアのところを深く追っていきますと、少し他の委員会と合致してしまう部分もあったので、この辺りをどの程度までいくのが適切かというところで、委員会の整理の関係上聞かせていただきました。他にありますか。横路委員。

○横路政之委員 先ほどの質問11の早期退職の件で、採用する区域、地元枠はあるのか。よそはつくっているところもあると聞いています。ないなら、なぜないのかを教えてください。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 採用試験における地元枠ですが、我々の地方公務員の採用については、これまでも何かの形で答弁をした部分もあろうかと思います。まず、地方公務員法第19条に定められておりますけれども、採用試験の受験に必要な資格として、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ものとされております。非常に難しい言い方ではあるのですが、採用試験は不特定多数の受験者の中から公務員としての適格性を選抜して、能力の実証に基づいて可否を決定すべきということが法で基本とされております。厚生労働省が示している公正採用の取り扱いを踏まえて、応募資格の中に住所要件であるとか出身者枠を設けることは、先ほど申した規定されている本人の持つ適性とか能力以外の部分になりますので、平等な取り扱いといったことから適法ではないというのが庄原市の考え方です。他市がどの考え方でされているかというのはございますが、本市とすれば、今申し上げた取り扱いが基本的には適当であると考えております。今年度の後期の募集を見ていただいたかと思います。10月に採用試験をする後期募集について、採用試験の枠でありますとか、そういったことについては整理した部分がございます。社会人経験者枠の中で、限定ということではありませんが、帰郷、帰ってきたいと思われている方も含めて、U・Iターンに対応できる枠としての社会人経験者枠、また公務員経験者枠ということで、年齢も少し要件を上げております。帰郷を望まれている方ですとか、中堅層の職員数が退職とも因果関係がございますので、即戦力の職員を採用していきたいという思いも含めて、そういった枠も設定する中で必要な職員数というか、人材を確保していきたいという思いで今回も整理をしております。質問と少し外れた部分もあろうかと思いますが、そういう状況です。

○五島誠委員長 横路委員。

○横路政之委員 枠を少しだけ、帰ってきた人、ここで働きたい人を取りましょうと。ずっといる子、高校から出て市役所で働きたいという人はもういないのか。そういう人は地元の方ではないですか。

○五島誠委員長 係長。

○平岡洋介総務課職員係長 地元の高校を卒業する方々の採用という部分ですけれども、高校を卒業した方、要は18歳以上の方から30歳までを従来は対象として募集をかけておりました。住所要件は設けておりませんので、庄原出身でも他市出身でも誰でも受け入れるというのが基本です。ただし、今おっしゃっていただいた、さらに地元の子に受験してほしいという気持ちはこちらにもございましたので、この後期募集から、名前は高校卒業生枠ではなくユース枠という名前にはしておりますが、18歳から21歳までを対象とした採用枠を設けました。これは、高校を卒業した方、18歳、19歳、20歳という方と、29歳、30歳という社会人経験が若干ある方に同じ土俵で採用試験をすることについて、今まで同じようにしてきており、加味はしてきましたが、より区分して若い子は若い子で若年から育成していく、そして地元の子たちも受けやすいようにという気持ちも込めて、ユース枠を設定しております。そういった中で、今後は各高校にも募集の周知をして積極的な採用活動をしていきたいと考えております。

○五島誠委員長 横路委員。

○横路政之委員 社会人枠で、庄原市で何名の枠を用意しておりますよというのは、法律上、無理だという考え方ですね。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 地元出身というところについては、先ほど申し上げた部分もございますが、本籍であるとか出生地であるとか、そういった基本的に本人の能力や適性と関係ないところについては、要件として適当でないというものがございますので、庄原出身の地元枠については適当ではないと考えております。

○五島誠委員長 他にありますか。横路委員。

○横路政之委員 若い子に向けての枠は広げたと。もうこれは既にしているのですか。

○五島誠委員長 係長。

○平岡洋介総務課職員係長 8月1日から募集を開始しておりまして、10月3日まで期間を設けて、10月下旬に試験をするように公表しております。

○五島誠委員長 他にありますか。横路委員。

○横路政之委員 まだ今からあと1年か2年ぐらいしないと、そのやり方で効果が出るかどうかは分からないわけですね。

○五島誠委員長 係長。

○平岡洋介総務課職員係長 委員おっしゃいますとおり、即効性のあるものではないと思っておりますので、来年度以降もこうした取り組みは継続をしていく予定としております。中長期的なスパンでどういった効果が出てくるかを見ながら、枠の設定でありますとか、採用職種については在職している職員とのバランスもございますので職員構成を見ながらですけれども、そこら辺も見直しを適宜しながら対応していきたいと考えております。

○五島誠委員長 他にありますか。堀井委員。

○堀井慎一郎委員 関連してですけれども、後期の、先ほど説明いただいた今年度の採用試験の実施計画において、公務員の経験者枠、社会人の経験者枠は、要するに持っている技能といいますか、経験で縛りをかけていらっしゃる。それからユース枠とフレッシュャーズについては年齢要件で縛りをかけるという枠だと思うのです。先ほど横路委員が言われたように、地元居住地での枠を設けることについては適当でないと現状判断をされているということなのですが、年齢の縛りはよくて、居住地は駄目という、その違いといいますか、理解が難しいところがあるのです。その辺り、御説明いただけるものがあればお伺いしたいと思います。

○五島誠委員長 係長。

○平岡洋介総務課職員係長 居住地の制限ができなくて、年齢の制限がなぜできるのかという部分ですけれども、居住地については基本的に日本国憲法の中の住居を自由に構えることができるという部分に抵触しますので、要件としては適法ではないと考えているところです。また、本籍・出生地については、本人でどうにかなるものではないため、それで縛りをかけてしまうことは適法ではないと併せて考えていますので、いずれも要件にはしておりません。一方で年齢については、自治体によって様々です。いまだに30歳以下で募集をかけているところもあれば、例えばデジタル人材のように特化した能力のある方については59歳、60歳まで、県で言えば59歳でしたか、うろ覚えですが、かなり高齢のところまで募集対象としております。これは、それぞれの職種で採用した後のキャリアパス、入ってからどういう業務をしていただくか、どういう働き方をしていただくかという部分を加味して年齢制限を設定しております。ですので、このユース枠・フレッシュャーズ枠については、あくまでも公務に携わっていただく中で広範な業務をしていただく、要はゼネラリストとして働いていただく、育成していただくという部分も含めての年齢制限をしております。公務員枠については即戦力で採用して活躍していただきたいという思いがございまして、年齢上限を45歳としております。公務員として5年間勤務をした経験がある方を対象としているというところなんです。社会人枠については上限を40歳としております。この理由については、今、職員構成上、係長になっていくものが40を超えてから、

早ければ43とかになっていくという状況です。民間と公務という部分でいえば、皆さんも御承知のとおり、大きく業務内容や考え方が変わってくるところです。そういった方に市の中に入って業務を行っていただくためには、ある程度の期間がキャリア形成として必要であろうと考えております。管理職、監督職に上がっていく期間が、40を超えてくる方については、社会人経験から公務に入って慣れさせていただく時間も必要であるということも考えて、40を条件にしています。社会人枠でもDXを推進するためにデジタル人材枠というのを今回設けておりますが、そちらについては一定の能力、特技といますか、ICT関係の業務に携わってきた方という特殊な要件を設けております。こうした方については、入ってゼネラリストとして活躍していただくのではなく、ある程度スペシャリスト的な働き方をさせていただくことを想定しておりますので、今回は年齢を50歳で区分しております。いずれも採用してからの公務に携わるキャリアパスを加味して、年齢要件については設けているところです。こういった部分がございまして、居住地であるとか、本籍であるとか、本人の努力ではどうしようもできないことは要件に設けておりませんが、本市が必要としていく、そして働いていく中で、ある程度キャリアを形成していただくために必要な期間を設けないといけないという観点から、年齢要件は設定しています。以上です。

○五島誠委員長 他にありますか。横路委員。

○横路政之委員 居住枠は絶対に駄目なのだ、無理だと言われましたよね。もう少し分かりやすく言ってもらえますか。居住枠を決めてやってしまったら、庄原市がどうなるのか。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 基本的に、平等取り扱いの原則の中で、ここに住んでいるからを限定にしてやるというのは、まずその原則に反しているのではないかという疑念が当然に抱かれます。そこは各自自治体でそれぞれ考えられている部分はあろうかと思いますが、本市としては、住所の要件で区分けを持つことについて、そういった平等取り扱いの原則に反するという判断をしているという状況です。

○五島誠委員長 他にありますか。横路委員。

○横路政之委員 庄原市はそういう解釈をしているということですね。住所で縛りをかけたらおかしいという考えなのですね。でも庄原市に居住している人が市役所に入って頑張りたいというのは、オーケーですよ。庄原市で何人か枠をつくるというのは、法律違反になるという結論ですよ。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 我々とすれば、疑念を抱かれることはしないというのが基本ですので、適当ではないと思っております。

○五島誠委員長 法解釈の話なので、これ以上は水掛け論になると思います。新たな提案等ございましたら、またこちらからも言わせていただこうと思いますけれども、庄原市の解釈、あるいは見解としては、今まで他の議員の方も一般質問等でされている中で、当初から変わらない見解ということで御理解いただければと思います。他にありますか。横路委員。

○横路政之委員 合併以前、旧庄原、また町、そういう時代に地元枠があったかどうかは調査されたことがありますか。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 調査はしておりません。いつまで遡るような形になるか分かりませんが、私は合併前の庄原市採用です。私のことをいいますと、庄原市はそういった枠はなかったです。私が入ってか

らも多分、11年の入職ですけれども、それ以降もないですね。

○五島誠委員長 他にありますか。副委員長、委員長を代わってもらっていいですか。

○松本みのり副委員長 委員長。

○五島誠委員長 質疑を1点させてください。働き方改革のところで、休暇の取得や、特に時間外勤務のところに非常に関わってくるのではないかなと思うのが、開庁時間なのです。議員の中からも、開庁時間を少し検討されたほうがいいのではないかという御意見、あるいは質疑等が今までもあったかと思います。あるいは電話対応も含めて、市民対応のところで時間外をどこまで扱っていくのかというところは、時間外勤務に大きく関わっていくと思うのです。例えば開庁時間をもう少し短くして、それを厳格にしてシャッターを閉めるという対応とかもあるかと思います。電話対応についても、5時以降は受け付けない、自動にするということも含めて、たしか検討されている部分もあるのではなかったかと記憶しております。その辺りのことをお伺いしたいと思います。

○松本みのり副委員長 課長。

○出口聡総務課長 開庁時間、電話対応という部分です。開庁時間と職員が勤務する時間、庁舎管理規則等でも決められている時間でありますとか、勤務の時間というところがありまして、以前もそういった御意見等をいただいていると思います。近隣では安芸高田市が勤務の時間、開庁の時間を少しコンパクトにされたと同っています。そういった状況を聞きながら、現状、検討していくべき事項かなと思っております。電話対応についても、現状は5時15分を過ぎてかかってくるケースも当然ございます。それぞれの部署に応じて、なかなか統一的な対応にはなっていないというのが現状です。ただ、今年度の予算でも計上しておりますが、庁内電話については更新の時期になっております。令和8年1月から、電話更新に併せて時間外についての自動アナウンス、録音機能、そういった電話の機能を追加して対応していきたいと調整をしているところです。

○五島誠委員長 委員長交代を解きます。他にありますか。桜田委員。

○桜田亮太委員 電話対応で、例えば過去の資料とかを見ると、緊急時の場合はどうするのかみたいなことが書かれた内容もあったのですが、本庁は宿直に直接つなげて、そこで話ができるようなシステムになっていないのですか。

○五島誠委員長 課長。

○出口聡総務課長 当然、代表電話に勤務時間後、もしくは今はそれぞれ電話ができるような形になっていますので、職員がいない部署へかけられてもつながらない場合、代表へかければ宿直へつながるという形に、本庁、各支所についてもなっております。緊急事案についても、現状でいいですと虐待の案件でありますとか、そういった緊急を要する部分、それからそれ以外の部分でも、各所属の担当が決めた上で宿直から連絡をいただくような流れに整理しております。基本的には現状そういった対応をしています。

○五島誠委員長 他にありますか。よろしいですか。それでは質疑を閉じます。この件については、本日はこの程度にとどめたいと思っております。執行者の退室を求めます。お疲れさまでした。

〔執行者 退室〕

○五島誠委員長 暫時休憩といたします。

午前11時58分 休 憩

午後0時1分 再 開

○五島誠委員長 それでは休憩前に引き続き、会議を再開します。

2 その他

○五島誠委員長 協議事項2点目、その他の項、お持ちの方がいらっしゃいましたらお伺いしたいと思います。委員の皆さんから何かございますか。よろしいですか。それでは次回の委員会についてですが、次回の委員会は8月22日金曜日午前10時から開催したいと思います。議題については、所管事務調査についてということで、現在三つの所管事務調査事項について各課より説明を受けたところです。この事柄について今後のスケジュールリング、こういったところに焦点を当てていくかというところも含めて、いただいた説明のまとめをしたいと思っております。よろしくお願いします。それでは以上をもちまして、総務常任委員会を閉じさせていただきます。お疲れさまでした。

午後0時2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