総務経営常任委員会　摘　録

１．開　催　日　　令和８年８月17日（月）　　第２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　堀井慎一朗　桜田亮太
３．欠席委員　　なし
４．事務局職員　　佐々木基議会事務局主任主事
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　行政視察について
　　２　所管事務調査について
　　３　その他

－－－

午前10時50分　　開　　議

○五島誠委員長　　ただいまより総務経営常任委員会を開会します。ただいまの出席委員は６名です。よって直ちに本日の会議を開きます。本日の会議において傍聴、写真撮影、録音、録画を許可しています。

－－－

１　行政視察について

○五島誠委員長　　本日は協議事項が２点ということで、まず１点目が行政視察について。先般７月24日の神石高原町への行政視察大変お疲れ様でした。また報告書の提出ありがとうございます。これにつきましてまとめを行って参りたいと思います。皆さんから、ここはというところがありましたら、報告書に加えて感想などお申しください。

○松本みのり副委員長　　神石高原町では寄付額を増やすことだけを目的とせずに、こんなまちにしたいというビジョンを打ち出して共感によって支えてもらうことを目指して事業を組み立てておられるのが印象に残りました。ＡＩなども駆使して、まだまだ庄原では取り組めていないことも取り組まれていたので、こちらの事業に活かしていけたらと思っています。

○横路政之委員　　神石のふるさと納税は、ピースウィンズ・ジャパン、犬。そういった関係が大半を占めているということで、全国から共感といいますか、犬に対する保護の気持ちでそういった寄付が全国から来ているということで、庄原にもそういった共感を生む商品を打ち出すのも必要かなと思います。

○桜田亮太委員　　今回伺って、先ほど横路委員が言われたように、ピースウィンズ・ジャパン、寄付自体は団体に入るが、それに関わる職員とかその他の副次的な効果、雇用であったり、まちの活性化とか移住者といったところに繋がっているのが、大きな取組の一つだなと思う。企業版ふるさと納税の生かし方も引き続きいろいろな意味で検討していくのが本市も大事かなと思います。あと、この間もニュースになっていましたが、自治体財源のおよそ半分が経費になっているところを、４割ぐらいに

抑えて６割が自治体の財源になるように、という動きも総務省でありますので、これはぜひもっと参考にしながら取り組んでいきたいと思うところです。

○谷口隆明委員　　先ほどあったように神石高原町のデジタル田園都市構想総合戦略とか、そういうまちづくりの総合戦略に合わせて、企業版ふるさと納税も広がってやっている。そういう意味ではできるだけ一般財源を抑えて、そういうまちづくりの事業を進めているという戦略が一貫しているのかなということと、町長や担当課が中央官庁も含めて、情報収集に大変熱心で、企業との人脈ということで、積極的に動いているなという感じがした。町からの情報発信も積極的で、その辺は学ぶべきところだと思いました。

○堀井慎一朗委員　　ふるさと納税の部分でいえばトップセールスといいますか、企業版であれば企業版ふるさと納税のメニューの一覧表をつくって、トップが企業に積極的に回っておられるという部分については、庄原市もそういう取組が必要だろうと感じました。説明をされた職員さんのお顔を拝見してもモチベーションが高いというか、そういう面では庄原市役所の組織として、そういう空気感を持って仕事にあたれる状況を作り出すというところは非常に大事なのではないかなというのが感想です。

○五島誠委員長　　総じて戦略的であるというところと、民間の活力を生かす取組。返礼品ではなくて、共感を得るという仕組みを作るというところが大きなポイントではないかなと思っています。そうしたことを踏まえて、今回の行政視察について副委員長に皆さんの視察報告とあわせてまとめさせていただこうと思いますが、ご異議ありますでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○五島誠委員長　　よろしいですか。そのようにします。またでき上がったものについては、皆様にお示しをさせていただくと同時に庄原市議会だよりＷｅｂ版で、市民の皆様にも公表をさせてくださいので、よろしくお願いいたします。では神石高原町の視察についてはこの程度にとどめたいと思いますが、何かありますでしょうか。

○松本みのり副委員長　　視察のまとめとは別なのですが、ふるさと納税に関して今まで寄付額が幾らという数字を見ていくことが多かったと思うのですが、実際の収支として庄原市に幾ら残ったのかっていうのが見えてきていないのかなというのと、あと庄原市民が他自治体に寄付した額がどの程度であるのか、市民の控除額がどの程度であるのかも一緒に見ながら、庄原の財政にどうプラスを作っていきたい、どの程度の額を目指していくのかというところをしっかりこの委員会としても見ていけたらと思っています。

○五島誠委員長　　組織は別ですが、決算審査もありますので、その中でも令和７年度の数字については掴んでいきたいと思いますし、また委員会の中で各担当課にそういう話をぜひしてみてはと思います。では神石高原町については以上で閉じさせてください。続いて次回視察先についてということで挙げさせていただいていますが、こちらについては堀井委員からご提案がございました。

○堀井慎一朗委員　　飛騨市を第１候補で検討をしてきましたが、飛騨市さんがふるさと納税については、今視察受け入れを停止されている状況であることがわかりました。今日資料でつけていただいていますが、株式会社ヒダカラさん、いわゆる民間の会社なのですけれども、これまで飛騨市のふるさと納税関係の取組の部分を委託を受けて実施されているということがわかりましたので、飛騨を参考に見に行くというところでいいますと、市役所ではないですが、そういった民間企業さんにこういった取組の内容等について報告を聞いてみるということもいいのではないかと思いまして、提案します。

○五島誠委員長　　これについて皆さんからご意見を賜ればと思うのですが、暫時休憩といたします。

午前11時02分　　休　　憩

－－

午前11時20分　　再　　開

○五島誠委員長　　休憩前に引き続き会議を再開いたします。休憩間に日程の調整について皆さんにお話しいただきました。10月の候補日としましては、10月20日、21日、22日のうちのどれかということで設定させていただいています。11月の場合ですと11月11日、12日、13日の各２日間で、予定としては、飛騨市、それから運営会社のヒダカラ、もう一方の候補地としては高山市で予定したいと思っています。先方のご都合等もありますので、こちらにつきましては、委員長・副委員長・事務局にご一任ください。またその視察に先立ちまして９月議会で、関係する各課を委員会の中に招集いたしまして、本市の今年度の状況など決算審査等々では伺いしれないところもあるかと思いますので、委員会の中で設定させていただいてレクチャーを受けたいと思いますので、よろしくお願いいたします。また、その日程についてはこの後お話をさせてくださいので、よろしくお願いいたします。その他皆様で行政視察についてご意見ございましたらお伺いをしておきたいと思います。いかがでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○五島誠委員長　　よろしいですか。それではこの後、午後の時間になろうと思いますが、総務課長を招集していますので、また後程御参集ください。一旦委員会を休憩とします。再開は午後１時ですので、よろしくお願いいたします。

午前11時23分　　休　　憩

－－

午後１時00分　　再　　開

２　所管事務調査について

○五島誠委員長　　それでは休憩前に引き続いて会議を再開します。ここからの協議事項は、働き方改革についてということで、総務課長係長をお招きしています。前回は２月20日にさせていただいていますが、半年に１回の点検ということもありますので、２月20日の委員会の資料を見ながら、お話を聞いてください。それでは早速、課長からご説明ください。

○出口聡総務課長　　それでは所管事務調査働き方改革ということで、まずは本来でありましたら総務部長も出席が基本だったと思うのですが、日程調整の段階から都合により難しいということで、今回は総務課長と係長での対応ということで失礼しますことにつきましてはお詫びを申し上げます。それでは最初昨年度の所管事務調査の段階で13項目の質問事項の中でその状況について、昨年度２回、先ほど委員長が言われました２月20日に２回目の報告をさせていただいて、それ以降の状況、なかなかまだ公表できていない部分もありますが、せっかくの機会でもありますので、現状を調べた数値等々含めてお答えしたいと思っています。最初の質問項目については第３期の計画と策定の際の検証・総括ですので、こちらについては割愛します。２つ目の項目で、時間外の勤務時間数ですとか有給休暇と

いったところが、目標の数値は第２期の計画を踏襲している中で、達成できなかった目標を達成するためにどう取り組むか、というところです。こちらについても昨年度当初にお配りした資料の中で新たに取り組んでいく事項６項目を概要の資料としてまとめています。すでに育児参加計画書の提出でありますとか、子育ての支援ハンドブックのリニューアルとか、子供看護休暇の拡大、それから名前札の変更については実施している。もう一つそこの中でハラスメントの対策について、昨年度、不当要求に対する対策でマニュアルの策定や研修をしたところです。その不当要求の対策への一つの取組の中で、今年度７月に、市民の相談対応からいわゆる不当要求に移っていく中で刃物等を振り回したりという不審者対応の対策の実践訓練について庄原警察署さんと連携をとらせてもらいました。まず初動体制がどうなのか振り返りながら、また警察への通報のタイミングであるとか、そういったところも含めて、実践的な訓練も庄原警察署と連携をとらせていただいたというのが１点あります。それから今年に入りまして５月 26 日の議員全員協議会でも説明しましたが、令和８年９月から開庁時間を見直していくということで、この見直しと並行した働き方改革について、８月 24 日の議員全員協議会でも、合わせて取組について説明させていただく予定としています。若干さわりですが、具体的な取組ということで、服装の部分でいくと軽装の通年化。ＴＰＯに応じた形の服装というところで一定基準を示していく中での対応ですとか、休憩室の設置でありますとか。それから在庁時間とか時間外勤務の適正管理、そういった部分への取組、あわせてフレックスタイムの試行導入も進めていきたいところが骨子になりますが、そういった説明をさせていただく予定としています。それから続いて有給取得率の低い部署への対策を検討していくべきではないかというところで、要望等もいただいたところです。直近の令和７年中の有給休暇取得実績はまだ公表されておりませんが、令和７年については 12.4 日ということで、令和６年が 11.4 日で取得日数については前年からは増加ということで、地道な取組については効果が出てきているのかなと。一応目標が 12 日以上で、そういう状況になっているところです。そこについては管理職への声かけでありますとか、定期的な取得状況の確認を年間を通じてやっていく中で、休暇の取得しやすい職場環境づくりに努めて参りたいと考えています。男性職員の育児休業取得割合と日数で、こちらも令和７年度のものを申し上げますと、男性の育児休業の取得率は 83.3％で、前年令和６年度については 62.5％となっていますので、20 ポイントぐらいは増加していて、年々増加している状況。ここについては目標を 100％としていますので、そこに向けた取組を引き続いてやっていく必要がある。そのために昨年度からになりますが、育児と仕事の両立計画書を職員へ作成するようにしていまして、出産する職員はもとより配偶者の妊娠等に関わる男性職員にも原則として提出するよう勧奨していまして、情報共有による計画的で円滑な育児関連制度の活用を進めて促している状況です。続いて定員マネジメントプランの策定については、昨年度までは企画課が所管でしたが、今年度からは経営戦略課の所管に変更となります。それから本年度の職員配置数、会計年度任用職員の人数も含めてというところでですが、正規職員については、令和８年４月１日時点では職員数は 459 人ということで、昨年度、令和７年４月１日と比較するとマイナス４名です。30 人を採用いたしまして退職者については 34 名ということでマイナス４という形になっています。退職者の傾向については、20 代 30 代の若年層が増えてきている状況は６年度・７年度を見ても大きく変わってはおりませんが、参考までに、昨年度はこの時点で４名ということでしたが、今年度の中途退職者の状況は７月末時点で２名という状況です。会計年度任用職員については、同じく令和８年４月１日時点では合計で 161 名を任用していまして、フルタイムについては 56 名、パートタイムについて

は 105 名という状況で、総数的には昨年度と人数的には大きな変わりはない状況です。それから時間外勤務の状況についても、令和７年度の集約をさせていただいて、公表はまだですが、月平均の時間外勤務時間数については 14.5 時間で、令和６年度は 13.7 時間ということで増加という形になっています。令和７年度の部分ではまだ全体的には公表されておりませんので、県内市町の平均というものが出ておりませんが、令和６年度の県内平均実績は 15.8 時間でありまして、そこよりは下回っている状況にはなっています。ご承知の通り、本市の特定事業主行動計画目標時間につきましては 11.6 時間以下になっていますので、達成していないという状況です。ただ令和７年度については、衆議院、参議院、市長・市議、県知事と４つの選挙が入って参りました。そこの選挙に従事する時間も集約されていますので、そういったやむを得ない増加の部分もあったのかなというところではあります。時間外勤務の状況については、総務課へ毎月報告が当然上がってきていますので、その推移を把握していく中で、随時所属長でありますとか係長職への状況の確認も行いながら、それぞれの職員における事務量の見直しとか、そういった必要な措置を講ずるように助言・指導等も行っているという状況です。80 時間越えという職員もいますが、そういったところについても管理職から聞き取りを行った上で一緒にその状態を把握する中で、総務課に配置している保健師からの適宜の声かけ等、また産業医の面談を勧奨したりするということもしています。時間外の縮減という取組ですが、毎週水曜日と給料日のノー残業デーとパソコンのシャットダウンに取り組んでいますが、継続的な会議の効率化であるとか時間の短縮、ＷＥＢ会議等の活用といった取組をして参っているところですが、この令和８年９月以降については、さらなる在庁時間と時間外勤務の適正管理に取り組む予定といたしています。時間外勤務の適切な管理の手法の検討状況という項目もありますが、今年４月から庶務事務システムを入れる中で勤怠管理を行っています。各職員がシステムの中で申請を行って、管理職がこれを承認していくというのが大きな流れでございまして、月の時間外の状況等についても各管理職がシステムの中で確認できる状況になっています。７月には管理監督職を対象としました研修を実施していますが、その中でも基本となる勤怠管理業務マネジメントについて講義を受けてもらっているという状況です。本年９月からの在庁時間ですとか、時間外勤務の適正化、適正管理に向けた新たな取組につきましては時間外勤務については 23 時 30 分を限度とする中で、時間外勤務をする場合においても労働基準法が示す時間外勤務の月の上限時間の 45 時間になるように勤務時間の目安は 19 時 30 分までという形で行っていくよう周知していきたいと考えています。こういったところの詳細については８月 24 日の議員全員協議会で改めてまた説明させてください。続いて遅出・早出勤務制度の運用で、これまでフレックスタイム制度の導入という部分について基礎的自治体の観点からも導入については見送ってきたという答弁をこの委員会の中でもした部分もあります。ただそのフレックスタイムという制度の部分についていえばメリットも当然ありますので、今回令和８年９月からの開庁時間の変更に合わせた柔軟な勤務形態の整備という観点からも、年齢要件等によって部分休業制度等を利用できない職員等につきましても、生活の実情に合わせた柔軟に勤務ができるように、これはいろいろな制度、条例、規則なりの部分の整備の状況が入って参りますので、令和９年度から公務に支障のない範囲の中でフレックスタイム制の試行導入をしていきたいと考えています。あわせて勤務終了後から翌日の勤務までといった一定時間の休息時間、勤務間インターバルの確保についても周知していく中で、職員の生活の充実と心身の健康保持に努めて参りたいというところです。それからメンタルヘルスの関係ですが、令和７年度いわゆるメンタルヘルスのカウンセリングについていえば、外部の産業カウンセラー

へ委託していますけれども、現時点で令和７年度は16名でした。超過勤務の多い職員でありますとか、個別相談を受けた職員へ保健師から積極的にカウンセリングを勧奨する中で、未然のメンタル不調者の発生を防いでいるという意味もできていると考えています。ストレスチェックの部分でも、高ストレス者について同じような産業カウンセラーのカウンセリングや産業医の面談も案内をいたしていますし、各所属長には情報提供で時間外の縮減の対応をお願いしている状況です。最後のところでは、本庁・支所のあり方というところの総合支所の考え方という御質問もございましたが、こちらも今年度からは経営戦略課が所管となるといったところが変更になった点です。

○五島誠委員長　　ただいま説明を受けました。これについて質疑があれば許します。質疑ありますか。

○桜田亮太委員　　電話の録音という機能がついて、その後その機能が生かされているということがわかるように、例えば電話対応で暴言だったり、そういった内容が録音されたりということはないのでしょうか。そういうことは減っているのでしょうか。今の段階で。

○出口聡総務課長　　改めてそのデータを確認したりというところについては、それぞれ担当部署からの確認も、件数とすれば上がってきていない状況です。ただ、電話でのそういった発言なりの回数も含めて、ここはそれぞれの感じ方の部分ではありますが、少なくなってきたかなという意見も職員から届いています。

○五島誠委員長　　他にありますか。

○松本みのり副委員長　　一般職員の勤怠管理に関しては、管理職が一生懸命やってくださっているというのが伝わってくるのですが、管理職自身の勤怠管理というか、長時間労働について、前回２月の委員会でもそこはなかなか削減が難しかったという話があったかと思うのですけれども、その後はどのように長時間労働を抑えてこられているのかお伺いしたいと思います。

○出口聡総務課長　　管理する職員、一般の職員を管理していくことについていえば、管理職自身も当然そこの部分を意識というか、自分自身をマネジメントしていかないと所属の職員に対しての説得力も含めて対策は取れてきません。昨年も実施をしています、今年度７月にも実施した研修の中で、当然管理職本人のマネジメントも当然高めていくのが基本となっていますので、そういった中で意識を高めていくという取組を継続しています。

○松本みのり副委員長　　課長さん御自身も少し残業時間は控えられたということでよろしいでしょうか。

○出口聡総務課長　　当然その意識は管理職になった者は持っています。研修があったからということではなくて、基本的にはそういった意識のもとでやっていますので、それをまず率先していくというところでお答えさせてください。

○五島誠委員長　　他にありますか。

○谷口隆明委員　　時間外で80時間越えもあると言われたのですが、実際どれぐらいあるのかお聞きします。

○出口聡総務課長　　令和７年度の延べでいきますと40人、選挙の時間等を含めて、選挙の当日の時間を除いた形でいくと延べ22名、実人員で17名程度となっています。日中拘束される時間が今回４回あるということで、開票時間までということになれば、そこと付随した日中のそれ以外の業務との兼ね合いというところで。

○五島誠委員長　　他にありますか。

○横路政之委員　　令和８年の新規採用職員で、現時点で退職した人がいるのでしょうか。

○出口聡総務課長　　新規職員の中で退職した人についてはおりません。採用の年齢のところですとか、社会人のところ、公務員枠も含めて幅広い年齢層の職員が入ってきていますが、30 人近く採用する中でそれぞれいろいろな部署へ配置をしていますけれども、新規採用職員向けのメンタルヘルスでありますとか、そういった研修も個別にさせていただいてもいますし、状況を管理職からも確認する中で、そういう状況の職員はいないという状況になっています。よくやっていただいておると聞いています。

○五島誠委員長　　他にありますか。

○堀井慎一朗委員　　関連ですが、退職者はいないということなのですが、病気休暇者についてはいかがでしょうか。

○出口聡総務課長　　新規採用者について長期の病気休暇を取得している職員はおりません。

○堀井慎一朗委員　　先ほど説明の中で勤務間インターバルの話が出たかと思うのですが、制度の中身を熟知していなくて質問しますが、例えば、避難所対応を朝までした職員がその当日８時 30 分から通常勤務をする状況は勤務間インターバルの考え方の中に入っていくのか、それとも避難所対応については全く別の考えを持って対応していくのか、その辺りはいかがなのでしょうか。

○平岡洋介総務課職員係長　　今回導入を検討しています勤務間インターバルですが、基本的には開庁時間を変更させていただく前後の 1 時間と合わせたパッケージということで取り組んでまいろうかなと思っています。勤務間インターバルにつきましては運送業等も含めると９時間から 11 時間の間、勤務の終了から開始までをあけるというものになっていますが、今おっしゃっていただいたような避難所対応の場合は非常に難しいところがあります。今回導入しようとする勤務間インターバルにつきましては、先ほど課長からも説明がありましたが、23 時 30 分から８時 30 分まで、ここまで９時間ありますが、そこの間は休みをとれる形で持っていきたいと考えています。それを超えた部分で勤務が必要になった場合に、勤務間インターバルの調整をとっていくというのは、勤務の始業と終業、その前後１時間と考えています。これは来年から取り組んでいこうと思っているフレックスタイムも同じように、勤務の開始と終わりの前後１時間を自由に勤務を調整できる時間と考えていますので、それ以外で休息を取りたい、取る必要があると所属長なり本人なりが考えた場合については、年次有給休暇、もしくは特別休暇で対応する形で考えていますので、今おっしゃっていただいた避難所等の対応、災害時の対応という臨時的なものにつきましては、基本的にはこの勤務間インターバルを使っていただく場面ではなく、有給休暇等を活用していただくことを想定しています。

○桜田亮太委員　　令和８年８月時点で 459 人の職員数と言われましたが、そもそもまず適正定員としては何名と考えておられるのでしょうか。

○出口聡総務課長　　適正な人数は所管が経営戦略課になって参りますので、基本的な答えがなかなかこちらでは詳細は言えない状況がありますので、現状を見る中での様々な業務を総合力で対応していくという状況。また今後の推移については行革でも示されてきた部分もありますので、そういったところに合わせながらという形になってくるかとは思っています。

○桜田亮太委員　　この人手不足で新規採用枠も広げていたり、いろいろな試行錯誤をされている中でも、今現在でもおそらく足りていないのだろうなという認識です。考えられるのは定年退職をされた方が嘱託という扱いになるのですか、再雇用というか。そういった人に引き続きしてもらうのが一番いいのではないかなと思います。そのような取組に対して、どのような考えをお持ちでしょうか。

○出口聡総務課長　　当然様々な形での職員の確保でいいますと、いわゆる従前の定年の年齢ですが、60

歳を超えた方は様々な任用方法があります。それは基本的には国の制度に基づいた部分を市でも同様の制度を設けて、必要な時期に必要な制度の告知も含め、意向も確認する。そういった貴重なこれまでの経験値をお持ちの職員についても、役職定年もありますし、再任用制度という制度それぞれですが、そういったあらゆる今取り得る手法については取らせていただいて、引き続いてお力をいただきたいというところについてはお話等もさせていただく中で、そうはいいましても本人の希望もありますので、そういった制度はしっかり設けて周知もしているという状況です。

○横路政之委員　　今、病気等で休んでおられる方の年齢、勤務年数とか役職とか、そういう分布の調査はされているのですか。

○平岡洋介総務課職員係長　　今言われました病気休暇の職員の年齢なり職位は適宜把握はしている中で、ご承知の通り、これぱかりはどういったところがというのもなかなか難しい。例えば係長級がよく病気になる傾向は、仕事だけではなく個人の私生活等も含めた中でいろいろとプレッシャーなり何なりがかかってしんどくなっていくこともありますので、一概には言い切れないのかなと思っています。今の傾向ということですと、年１回ストレスチェックを行っていまして、年齢層または役職別にストレスの度合いについて委託をした業者が集計をした数値を参考にしながら、メンタルヘルスの研修等、そのストレス度の高い年齢役職を対象にしていっている状況です。

○堀井慎一朗委員　　先ほどの勤務間インターバルで、避難所の部分については現状そういうふうに考えていらっしゃるというところはお伺いしたのですが、職員からしてみれば、通常業務であっても避難所業務であっても、勤務命令において従事するわけですから、その休みについては個人の権利である有給休暇を使ってくれというのは、少し私としては疑問が残る部分かなと思います。県内の他自治体では朝まで避難所対応した場合には職専免を入れて休みを取らせているところもあると聞いていますので、そのあたりも今後の取組の中で参考にしていかれたらと思います。これについて答弁は結構です。

○五島誠委員長　　他にありますか。

○松本みのり副委員長　　９月から市役所の開庁時間の短縮をされるということで職員の働き方の改革からいうと喜ばしいのですが、一方で市民からすると、仕事の早帰りの日に寄って用事を済ませようですとか、遅番の日に朝寄って用事済ませようという方がなかなか不便を強いられてしまうのかなというところがあります。全協で説明いただいたときにも幾つかお話させていただいたかと思うのですが、そこへの対応として月に一度ないし二度は開庁時間を延ばしてみようとか、朝開けてみようですとか、何かしらの対策を考えておられるのか、やってみてからまたそこは考えようということなのか、お伺いしたいと思います。

○出口聡総務課長　　議員全員協議会でもこの取組の趣旨というところを説明させていただいたところです。いわゆる特例的な時間延長を新たにやっていくことは、本来的な趣旨にどう関わってくるのかというところですので、現時点ではそういった特別な延長の日とか曜日であるとかを設ける形にはしてはおりません。現状、マイナンバーカードの関係では延長の日程を組んでいますので、そこの取り扱いについてはどのような形にしていくか最終的な詰めをしている状況ですが、改めて別の取組で延長していくことについては考えていません。

○五島誠委員長　　他にありますか。

○松本みのり副委員長　　マイナンバー以外ではそこまでの対応は必要ではないというお考えで検討はさ

れないのか。

○出口聡総務課長　　今回の取組にあたって、様々な形で、利用者の時間体でありますとか、そういった部分の調査や聞き取りをしていく中で、いろいろな手続きの延長については、現状ではそういった形をとっていく必要はないと判断をさせていただいたのが実情です。

○五島誠委員長　　他にありますか。

○谷口隆明委員　　先ほど会計年度任用職員で56人と言われました。保育士とか産休の代替え等いろいろ理由はあると思うのですが、56人というのは本来正規職員がいなければならないのに不足しているから会計年度任用職員で対応していることになっているのではないか。実際、どういう職種で56人なのか、簡単で結構ですのでお願いします。

○平岡洋介総務課職員係長　　職種ですが、フルタイムが56名という形でお答えをさせていただきました。そのうち保育士のフルタイムが16名です。それ以外については一般事務の補助という形になっています。職員数が足りないからという話をいただきましたが、確かに職員が配置できていない部分に対しての補充といった形で事務補助をつけている部分も当然いくつかはあります。それ以外に育児休業なり病気休暇の代替職員であったりの配置もしています。現在そこの内訳の数字はございませんが、一応そういったものにつきましてはフルタイムとパートタイムを区分しながら配置させていただいている状況です。

○五島誠委員長　　他にありますか。

○松本みのり副委員長　　開庁時間延長なり休日に開ける必要はないというお話がありましたが、先日の市政懇談会の中でも市民からのお話がありまして、敬老会の名簿の照会、どういう対象者がいらっしゃるかという名簿の照会に行くにも、申請にまず庁舎に行かなければならない。さらに名簿の閲覧をするのにもまたお休みを取っていかなければならない。そのたびに休みをとっていくのが大変だというお話をいただいた。猫などの避妊手術の補助をいただくにも申請書類をリサイクルセンターまで取りにいって、そこで申請をしなければならないというのがありまして、オンラインでできればもっと便利になるが、実際に開庁時間内にそこに行かなければならない。その中で開庁時間も短縮されたままであると、なかなか市民にとっては不便を感じる場面が増えてくるのかなと思うのですが、いま一度、対応は何か考えられないのかお伺いいたします。

○出口聡総務課長　　考え方の基本の思いについてはこれまでも述べさせていただいている部分だとご理解いただきたい。開庁時間を短くしていく中で、前後30分ずつ、時間にしたら1時間ですが、そういった時間を活用して市民が窓口に来られなくてもできるサービスの研究でありますとか、電子申請という部分の取組を集中して考えていく、検討していく、実践に向けて制度化していくという一つの時間の有効的な活用も含めた部分も、開庁時間の短縮というところには当然入ってきています。取組をしていく中で、市民サービスの低下を招かない形で、そういったものが提示なり、検討していく中で取り組んでいける形は職員へも意識をして取り組んでいくように説明しています。そういったところについては、引き続いてデジタル化の部分も含めて検討していく予定としています。

○松本みのり副委員長　　電子申請の枠を広げていただいて、次回お聞きするときにはこういったものが電子申請の対象として増えたというのがお聞きできるようによろしくお願いいたします。

○五島誠委員長　　他にありますか。よろしいですか。１点気になる部分。４月から保健師さんの配置状況がこれまでと少し変わって、例えば口和支所に比和とか高野とかの方々も含めて集中的に配置され

るようになったと思うのですが、それによって先ほどのメンタルヘルスの対応等々のところで何か変わりがあるというか影響があるのかどうか、半年やってみてどうかお伺いしておきたいと思います。

○出口聡総務課長　　保健師のいわゆるブロック制的な取り扱いでの配置になってくるので、詳細は経営戦略課のところだとは思います。ただ、そういった勤務形態になることによって、事務的な部分も含めていろいろな意見が出てくる中では、現場の保健師であるとか、本庁の関係課長との協議なり、情報共有する中で解決できるものについては取組を整理させてもらったり、少しこれまでとは変わったところがありますので、そこに対しての負荷については、当然生じた部分はあろうかとは思います。相談体制も含めて対応しながら、市民へサービスの低下にならないように、また働く職員の意向も聞きながら、よりよい環境で働ける取組については、継続して対応していきたいと思います。

○五島誠委員長　　皆様よろしいですか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○五島誠委員長　　では質疑を閉じします。執行者の退席を求めたいと思います。退席の間、暫時休憩といたします。

〔執行者退席〕

午後１時44分　　休　　憩

－－－

午後１時45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いたします。ただいま総務課から現状報告ということで説明を受けたわけですが、その中で委員の皆さんから何かございましたらお伺いしておきたいと思います。

○堀井慎一朗委員　昨年から第３期特定事業主行動計画がスタートした状況で、先ほど質問にもありましたが、時間外はどうも目標未達という状況が続いている中で、どちらかというと本人の裁量、本人にしっかり休みましょうということを訴えて休暇の取得を延ばすとか、時間外を縮減するという答弁だったのかなと思います。個人でどうにもできない仕事の量であったり組織的な部分、そういったところへ踏み込んだ取組という部分では先ほどの課長のお話の中にはあまり見受けられなかったのかなという感じがしています。これまでも第１期・第２期を通じて時間外等については未達の状況がずっと続いている中で、委員会の中でも何らかの新しい取組が必要なのではないかということもあったかと思います。その辺りもう少し踏み込んだ形の取組が必要ではないかと、先ほどの課長のお話を聞いて感じたところです。毎週水曜日に時間外については申請がなかったら、パソコンのシャットダウンがかかるようになっているのですが、これもやろうと思えば毎日でもできなくはないことだと思いますし、そのあたり少し取組が必要ではないかなという感じです。80時間越えの職員も延べという言い方をしたので、1人が何回もあるというのも、この40人という数字の中で入っているニュアンスだったかなと思うので、特定の職員が月80時間を超える月が何ヶ月もある状況なのかどうかとについては、少しまた聞いておく必要があるのかなと思いました。

○五島誠委員長　　話の中でありました、選挙以外で延べ22名、実員で17名ということで、重なってらっしゃる方が幾らかいらっしゃるというのも明らかになったところです。この辺りについても引き続き追っていかないといけないなというのもありますし、先ほど堀井委員からもあったように総務課な

ので現状の報告を受けることはできるのですが、例えば先ほどの組織機構のあり方であるとか、業務量の関係、それから何といっても適正人員で何人なのというところの計画につきましては、経営戦略課で対応されている。いずれにしてもこの働き方改革について、行革大綱の答申もあったこともありますので、行政経営改革課並びに経営戦略課のところでも同じテーマで少し現状の取組についてお伺いをする、或いは意見交換をする機会を持つ必要があるのかなというところがありますので、9 月議会中に日程調整をしてそうした時間を設けさせていただければなと思いますので、よろしくお願いいたします。その他ありますか。

○横路政之委員　　そもそも論として、日中で仕事が終わらないことは、それ以上に仕事があるということですよね。そこを何とかしないといけない。日中でとてもではないが終わらないということで、みんな残業して、明日に伸ばしたらそれがまた次の仕事にかぶる、となる。そこを解決しない限り何も変わってこないという感じはした。

○五島誠委員長　　そうしたところの業務量の部分については、所管課も変わってきて今年から我々の委員会のところに入ってきています。そこをこのテーマで追っていきたいなと思いますので、併せてよろしくお願いします。その他よろしいですか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○五島誠委員長　　それでは協議事項の働き方改革については本日のところは閉じさせてください。

－－－

３　その他

○五島誠委員長　　それでは次回委員会日ですが、９月定例会の日程の中では委員会の日が設定をされていまして、９月 17 日が委員会日ということで設定をされていますが、どうしましょうか。付託はまだ議会運営委員会が開かれておりませんので、1 週間前にならないとわからない。この委員会で決めれば日にちを変えることは大丈夫です。関連するところといたしまして決算審査が９月定例会の中であるので、決算審査の該当部分のところを伺った後に次回委員会をしたほうが、話がスムーズかなと思います。いずれにしても９月 15 日以降の日程で、委員会日を設定させていただくのがよろしいかなと思いますが、いかがでしょうか。先ほどありましたように付託の案件が今度の議運の中で出てくるかどうか、陳情書も含めて、そういったところの審査も併せて、15 日で委員会日をつくらせていただいて、17 日の委員会についてはこの委員会は行わないということで、日にちを変更させていただくということで進めさせていただこうと思います。また、午前中もあったように、幾つかのところで担当課から話を聞きたい部分がありますので、そこの都合もありましょうから調整させていただいて 15 日の 10 時から委員会ということで次回設定をさせてください。よろしいですか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○五島誠委員長　　ではまた変更や追加等ありましたら、皆さんにお伺いをして決めていきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。それでは以上で総務経営常任委員会を閉じます。

午後１時 51 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。

総務経営常任委員会

委　員　長