

総務委員会所管事務調査報告書

【はじめに】

少子高齢化・人口減少の進行を背景に、国を挙げて働き方改革が推進されている。このことは、自治体職員にとっても例外ではなく、育児や介護などの様々な事情を抱えながら、限られた職員数で多様な市民ニーズに対応するには、従来の働き方を大きく変化させていく必要がある。長時間労働の是正や多様な働き方の実現は、まさに各地方公共団体が直面する課題である。平成31年4月からは働き方改革関連法の一部が施行され、長時間労働の解消、非正規職員と正規職員との格差是正、高齢者の就労促進が3本柱に位置付けられている。

また、当市においても、職員を取り巻く環境の変化につながる定員適正化計画の改定や令和2年4月から開始する会計年度任用職員制度への対応などが求められている。

以上のことから、総務委員会では、このような公務員の労働環境の変化を踏まえ、高度化・多様化する住民ニーズに迅速かつ効果的に対応するため、亀山市職員の「働き方改革」をテーマに設定し、調査・研究を行ったので、その結果を以下のとおり報告する。

【現状把握】

当委員会では、市の働き方改革について現状を把握するため、人事行政の総括部署である総合政策部総務課から、働き方改革に関する国からの通知等、働き方改革に対する市の考え方と取り組み状況が分かる資料について、また、検証を進めるに当たって、平成26年度から平成29年度までの時間外勤務時間実績及び平成26年から平成30年までの年次有給休暇取得実績についても把握しておくべきであると判断し、同課から資料を求め聞き取りを行った。

また、年間360時間を超える時間外勤務実績のある職員が所属する部署に対して、その職員の時間外勤務が360時間を超過した理由、勤務状況及び防止策等についてヒアリングを行った。

●総合政策部総務課

《市の考え方と取り組み状況》

働き方改革関連法に関する概要及び働き方改革に係る市の考え方の説明を受けた。働き方改革関連法の概要としては、まず雇用対策法関連の改正として、改革を総合的

かつ継続的に推進するための基本方針を定めることなど、次に長時間労働の是正、多様な働き方の実現等について、労働基準法、労働安全衛生法の改正として、時間外労働時間の上限規制の導入、原則月45時間、年360時間という規定を置くことなど、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について、パートタイム労働法等の改正として、同一企業内の正規と非正規職員間の不合理な待遇の差をなくするための規定の整備に関するものなどであった。

これらの法改正を踏まえ、市としては、まず、効率的な業務運営や業績を重視する働き方の実現について、平成31年度人事行政方針により、労働時間の長さよりも、業績や業務効率化による労働生産性の向上等を重視する職場環境へ転換することにより、職員の働き方に関する意識改革を図る。次に、定員管理の見直しと臨時・非常勤職員の適正な任用等の確保については、第2次総合計画を積極的に展開していく中で、多様化・高度化する行政需要への確に対応しつつ、公務の能率的かつ適正な運営を維持していくため、行財政改革の視点も踏まえつつ、職員数の最適化に向け定員管理の見直しを実施する。併せて、臨時・非常勤職員の適正な任用等を確保するため、改正地方公務員法等を踏まえ、会計年度任用職員制度の導入等を進め、非正規職員の待遇改善や適正配置を図る。次に、組織機構の再編と検証について、第2次総合計画に掲げた施策の着実な推進と職員のマネジメント能力を育成、強化する仕組みの構築に向け、部・課・グループの3層体制とした平成30年度組織・機構の再編について、引き続き、その実態把握と効果検証を行い、調整、改善等を図るべき事項について検討を行うとのことであった。

《時間外勤務時間実績及び年次有給休暇取得実績》

平成26年度から平成29年度までの部署別時間外勤務時間実績、1人1か月当たりの時間外勤務時間実績が示され、各年度通じて時間外実績率が高くなっている部署は市民文化部、健康福祉部、教育委員会であり、その原因は、子ども・子育て支援新制度の導入、認定こども園アスレの開設準備、戦没者弔慰金の業務、就学援助費の新年度交付の開始、小学校英語教育の制度改正や地域福祉計画の改定、障がい者福祉計画の改定といった一時的な業務量の増加によるものであった。

また、年間時間外勤務時間実績が360時間を超える部署別職員数が示され、平成26年度は23人であるが、その後は十数人で推移していることが報告された。

次に、平成26年から平成30年までの部署別年次有給休暇取得実績については、平成27年度以降は10日の取得目標を設定しているが、各部署の有休取得日数は緩やかに増加しているものの、平成30年でも総合政策部、健康福祉部のように目標を

達成できていない部署もある。また、職種別で有休の取得状況を見ると、10日以上取得している割合が多いのは、労務職、技術職、事務職の順であり、事務職が最も取得割合が少ない状況にある。

《時間外勤務実績が年間360時間を超える職員の状況等》

平成29年度に年間360時間を超える時間外勤務実績のある職員が所属する部署として、生活文化部、健康福祉部、産業建設部及び地域医療部から職員の状況等についてヒアリングを行った。

年間360時間を超えて時間外勤務が発生した主な原因は、計画策定業務を行う担当職員の長期病気休職による影響や工事に係る委託事業者の変更などの想定外の事態の発生に伴うもの、職員が受け持つ事務量が多く、短期間に資料提出などの業務が重複したことの影響に伴うものであった。

また、その防止策としては、時間外勤務時間の目標値を周知し、職員同士の協力体制や職員個人の工夫を促すとともに、毎月の時間外勤務削減計画書の提出を求めるというものであった。

【行政視察】

令和元年7月2日及び3日に、調査・研究テーマ「働き方改革」に沿った先進地として、大阪府四條畷市及び和歌山県橋本市を視察した。

まず、四條畷市では、東修平市長就任に伴い、平成29年1月に労働時間革命自治体宣言を行い、市にとって働き方改革が最重要事項であると位置づけて取組を進めている。具体的な取組としては、市職員や関係団体等に働き方改革の必要性を広めることを目的に、働き方改革セミナーを実施した。また、市職員のマネジメント能力の強化のための指導者養成研修や、それぞれの現場に合わせた働き方の見直しを模索するため、モデル課を設置する取組を行っている。

次に、橋本市では、地方自治体として今後の人口減少や少子高齢化の進展に伴って、経営環境の悪化、及び人材の確保が困難となることを見込まれることから、総務省に採択された「業務改革モデルプロジェクト」を活用し、RPA・AIOCRの実証・効果分析を行うとともに、大阪府熊取町との広域連携モデルとして、広域展開の推進及び経費削減効果拡大のためのノウハウの蓄積を行っている。RPA導入効果の検証では、特に税務課における軽自動車の廃車登録や特別児童扶養手当所得調査で検証を行い、それぞれの業務で高水準の業務時間削減効果を確認することができた。また、RPAを運用していくためには、その機能に習熟した人材が必要であり、ICTの知

識を有する専門職の確保にも力を入れていかなければならない。

【市職員組合との意見交換】

令和元年7月22日に、市職員組合と、亀山市職員の労働状況に係る現状と課題等について意見交換会を実施した。その結果、「非常勤職員の数は増加しているが、正規職員の数はほぼ変化していないため、定員適正化計画の見直し時に正規職員の数を増やす目標を立てるなど是正に向けて取り組んでほしい。」「人員確保の要求を当局に提出しているが、持続可能な職場を構築していくためにも前向きな回答を期待している。」「時間外労働の削減や有給休暇取得促進の取組をしているが、振替休暇が多く目標達成が難しい状況にある部署もある。」「RPAの導入については、単に人員削減の根拠とするのではなく、しっかりと効果を分析した上で業務効率化に活用してほしい。」等の意見があった。

【検討結果のまとめ】

総務委員会として、調査・研究テーマに掲げた「働き方改革」について、8回にわたり協議し、検討した結果の課題・問題点は、次のとおりである。

1. 誰でもその業務が行えるようにマニュアル化されていないため、担当する職員個人にしかその業務が分からない状況であり、市民サービスの低下につながっている。
2. 時間外労働時間の削減や有休休暇の取得が数値目標となっており、職員の満足度や働きやすさなどの観点から業務の見直しや働き方の多様化に取り組んでいない。
3. 適正な職員数の確保に関しては、正規職員と非正規職員（非常勤職員等）の比率について、相対的に非正規職員が多いので、本来は正規職員で対応すべきと思われる重要な業務についても、非正規職員で対応している状況にある。また、ICT専門員や臨床心理士などの専門的知識を有する職員の確保が十分にできていないため、現場で対応している職員の負担が大きくなり、今後の行政運営に支障をきたす可能性がある。
4. 各課の事務手続きの分析や客観的な業務量の把握が行われていないため、RPAの導入に向けた準備が十分ではない。

よって、総務委員会として、高度化・多様化する住民ニーズに迅速かつ効果的に対応するため、ICTを活用して業務改善を図るなど、市職員の働き方について検討するよう、下記のとおり市長に対し提言を求める。

記

1. どの職員であっても迅速に業務が行えるよう、業務を標準化するためのマニュアルを整備し、職員の負担を軽減するとともに、職員の満足度や働きやすさなどの観点から業務の見直しや働き方の多様化に取り組むことで、市民サービスの向上につなげること。
2. 適正な職員数を確保するため、定員適正化計画の見直しを進めるとともに、正規職員と非正規職員（非常勤職員等）の比率を是正し、重要な業務に正規職員が対応できるよう人員の増加や職員配置の見直しに取り組むこと。また、専門知識を必要とする技術職や資格免許職の職員を十分に確保すること。
3. システムの導入経費や維持経費にとらわれることなく、各課の業務内容の分析と把握に努め、AI・RPA導入に向けた準備を整えること。