H30.9.21（金）10:00

平成30年度第３回政策討論会（第２分科会）

出席者：全員

座　　長…今回開催の政策討論会では、前回の皆様の要望通り、本市における取り組みを聞きたいとの事であったので、代表者会議で定められたルールにのっとり、理事者を招聘し、本市における現状をお示し頂く事にした。
進め方として、理事者から約20分程度で説明を求める事にする。また質問に際して、批判や要望は行わない取り決めとなっているので、確認しておきたい。
では早速、理事者から説明を求める。

人事課長…それでは、本市の職員の超過勤務の現状と、ワークライフバランス推進の月間の取り組みについて説明する。
まず、本市の職員の超過勤務の現状は資料に示す通りで、資料①は平成27・28・29の３か年の時間外勤務時間数である。実績を所属別にしたものを作成した。28年度と29年度については、実績時間に加えて、正職員（フルタイム）にかかる時間を改めて記載し、また一人当たりの職員の超過勤務時間数も加えて記載している。増減の所については、実績時間の前年度との比較で増減を示している。
資料①で示す、全体の傾向としては、27、28、29年度は微増と認識しているが、一人当たりの時間数で見ると、減少の傾向と考える。ただ、これは年度のよって時間外勤務の対象となる職員数が変動するため、総時間数に影響する。
ワークライフバランスや働き方との観点から申し上げると、一人当たりの時間数を注視する必要があると考える。例えば29年度で申し上げると、各所属の平均時間が示されているので、特に注視している。
平成28年２月に時間外勤務の適正管理に関する指針を定め、目安を360時間としているが、現状は目安時間を超えているところもあれば、指針を目安に減少しているところもある。今後も、この指針に沿ったものにして行く努力は必要であると考える。
続いて、資料②に移る。こちらは、長時間勤務をしている職員数を月別で示したものであり、27、28、29年度の３か年分を用意した。示す通り、80時間を超え100時間の職員数、また100時間以上の職員数を月別で示した。ご覧いただく通り、年度当初の４月、年度末の３月に集中している。人事異動や年度末や年度当初という事で、繁忙月である結果が表れている。
その中で各年度の合計数を見て頂くと、減少傾向であることもうかがえる。また先述したが、平成28年２月から指針を設けて取り組んだ効果も出ていると考える。ただ、依然として80時間を超える超過勤務の実態があるので、今後も課題として捉えていく。以上が本市の職員の超過勤務現状として示した資料の説明である。
続いてワークライフバランスの推進月間の取り組みであるが、８月を推進月間と位置付けて昨年度から取り組んでいる。今年も８月をワークライフバランス推進月間として取り組んだ。

内容としては、当然の事ではあるが、この月間において時間外勤務の事前命令の徹底や必要性の精査等を各所属に通知した。また指針には、22 時以降の深夜勤務をする場合、別途、報告書を部長承認の上、提出を求める事になっているが、この月間については 22 時を 20 時に変更している。また、８月は夏季休暇を取得できる月でもあり、連続休暇を取得するように勧めている。

今年度は、情報政策課の協力を得て、定時退庁促すメッセージとして「今月はワークライフバランス推進月間です。定時退庁を心掛けましょう。」と 17:25 頃に職員のパソコン画面上へ流す事にも新たに取り組んだ。またお盆の週間（8/11～17）を強化週間として、特に定時退庁を呼び掛けた。加えて情報政策課に協力を得て、８月 13 日(月)から 17 日(金)までは、パソコンを 18 時で強制シャットダウンを行った。

この取り組みについての結果として、約６割程度の部署で適用できた。資料②を再度ご覧いただくと、28 年度８月は４人だったが、29 年度は 1 人に。今年度も一人であった。

以上で、本市職員の超過勤務の現状とワークライフバランスの取り組みについての説明とする。

座　　長…理事者による説明が終わりましたので、委員の皆様の中で示された資料に基づき質問や不足の説明を求めるがあれば申し出て下さい。

委　　員…資料②についてですが、担当課別で示したものがあればと考えるが、いかがか。先程 30 年度に８月に１人との事であったが、どこの部署か示して欲しい。

人事課長…人事課としては所属別（個人別）で把握しているが、今回は用意できていない。

委　　員…様々に努力していると考えるが、資料①で示された部署別で、指針に示された 360 時間を超えている部署が独自で改善に向けた取り組みはあるか。

人事課長…360 時間を超えているところについては、年度終了後に課としての分析と考え方、それに対する取り組みを提出してもらう。その中で人員（不足）が…との意見があり、その部分については課としての努力だけでは難しいと考える。

課の中でも、担当によってバラつきがあることも見受けられ、一人に超過勤務が偏っている事もあるので、業務の割り振りや分担を見直す事に取り組んでもらっている。その事で改善傾向にある部署も出てきている。

委　　員…試験的にパソコンの電源を 18 時に落としたと説明を受けたが、当日の業務は全て終えることが出来たのか。

人事課長…翌日できる仕事は翌日にとの視点で取り組んでいると考える。このシャットダウンについては前月の７月から告知していたので対応をして頂けたと考える。

委　　員…今回は１週間の取り組みであるが、通年にわたって可能なのか否か気になる所であるので聞かせて頂いた。

委　　員…夏場は役所の空調を 17:30 頃に停止するのは、超過勤務削減や経費節減のためか。またこれは人事課の担当外のことか。

人事課長…基本的に庁舎管理においては、17:30 に空調を停止すると聞いているが、総務管財課によれば、要望もあり時間延長を行っていたと聞いている。

委　　員…効率の良い残業を行うためには、空調も必要と考える。また、早出出勤をし、定時退庁時間前に帰宅する方法を選択する職員もいると聞くが詳しく示して欲しい。

人事課長…現在は試行と言う事で時差出勤に取り組める課があれば、申請を求めて取り組んで頂いている。業務予定等で定時の９時より１時間早く出勤すれば定時退庁時刻を１時間繰り上げる事を行っている。超過勤務の対策になる事もあるが、人事課としては無駄な拘束時間が無い様にすることで、働き方改革やワークライフバランスにつながると考える。

委　　員…日報の提出は求めているか。

人事課長…人事課としては求めていない。

座　　長…他に無い様でしたら。人事課長にはご退席を願い、この後は委員で議論を深めて参りたい。この後は、委員間で行いたい。発言のある方からお願いする。

委　　員…部署によっては 360 時間を超えているところもあれば二桁の所もある。仕事の中身だと思う。窓口業務を行いながらだと、残業になる事も一定の理解はできるが、仕事の中身を考えながら、日報も必要ではないかと感じる。

委　　員…以前、滋賀県大津市に伺ったとき、一定時間を超えて残業のある職員には日報の提出を求めている。この事が、効果があるとの事だ。本市でも取り組むべきではないかと考える。

委　　員…フレックスタイム制の導入も有効と考える。その可能性を部署ごとに探り有効に活用するべきと考える。

委　　員…超過勤務を減らすには、まず業務の効率化を図るべきと考える。業務の効率化と RPA 等の合理化策の両方を検討していかなければならないのではないかと考える。

委　　員…フレックスタイム制と合わせて、在宅勤務を取り入れている自治体があるとの事である。今後はこの様な形態も取り入れる必要があるのではないか。介護や育児などの事を考えると、働き方改革にもつながると考える。

委　　員…360 時間が目安との事だが、部署により、かなりバラつきがある。そこは人員配置を考える必要があるのではないか。また職員も超過勤務の多い部署から少ない部署に移動すると、給料に差が出る事になり望ましくないのではないか。

委　　員…超過勤務（残業）だけについて議論するのであれば、残業時間の多い職場、一人当たり 300 時間を超えている職場が何故に超過勤務が多く発生するのかという事を、私達も知らなければいけないのではないかと考える。賃金、残業代を稼ぐために（残業を）している訳ではないと推察できる。役所の仕事は生産的な業務が無い事から考えると、仕事量を“こなす”と言うよりは、“残業をせざるを得ない何か”があり、その仕事の特質の様なものがあると考えられることから、私達も、その事を認識したうえで、「（残業を）減らす、減らす」だけではなくて、適正な人事配置などが必要であれば、その事も私たちは提案すべきではないかと考える。

座　　長…今、各員から一通りの意見を頂いた。残業時間だけの問題だけでは無くて、働き方そのものの見直しの問題、例えばワークライフバランスやフレックスタイム制。介護や在宅勤務など、それらを含めて、そのすべて。残業時間を減らすと言うよりも、職員がどの様に働けば、残業も減りつつ業務の好循環につながるのか、という事が必要ではないかと集約できると考える。であれば、今後のこの分科会の方向性として、どの部分に着目して、議論を深めていくべきではと考えをお聞かせいただきたい。

副 座 長…残業につながる理由を知るべきではないかと考える。そう考えると、他の委員から発言があったように、日報の提出を求める事が出来れば、その理由を見つける手掛かりになるのではないだろうか。また日報は自身の残業中の行動を記載するので、残業の必要性や正当性をおのずと示すことにもなる。
一方で、フレックスタイム制を多くの民間企業は活用している。臨機応変な対応で残業に繋がらない様になっている。その様な視点で考えると、ワークライフバランスを保ちながら、仕事と豊かな生活を構築できるか、という視点で議論をするのも良いのではないかと考える。

座　　長…再度、本日の議論を要約すると、「残業が発生する理由」職場において発生する業務内容の問題。日報の問題。ただ、残業は勝手に行えるものではないはずである。これは業務命令によるものだと認識する。となると日報を提出するまでもなく、（残業をする前に）上司に報告をするはずで、目的が無く残業は行えないはずだ。
では、次回の開催時において各委員が議論を深めたいと考える部分があれば、他市の取り組みも含めて、先進的な事例などを含めてお示し頂きたいが、いかがか。

委　　員…（残業が発生する）理由がわからないと、対処法が見つからないと考える。今日の議論の中で出た意見で日報を記載するようにしてはと考える。またフレックスタイム制を導入するにも、日報記載を行い、残業が発生する理由を把握すべきと考える。

委　　員…先程、人事課長から（残業時間が）360 時間を超えている部署からは、年度末に報告書を求め、改善できる点を見出し、改善に繋げているとの発言があった。であるならば、（残業が多い部署が）改善に向けて、どの様な考えがあるのか、たとえば人的要因だけなのか等を把握すべきとも考える。

委　　員…定時の退庁時刻になれば、管理職（部長・課長）は退庁する中で、残業の中身が問われるのではないかと考える。効率の差でも残業時間は変わる。これは、残業する“人”によることもあるのではないか。（あるとするならば）その現状を部長・課長も把握をして報告書を提出すべきではないかと考える。

座　　長…今日は、本市の（超過勤務の）概括的な実態を各委員と共有するという点で（理事者説明）を開催した。次回ですが、前回は寝屋川市の資料を提出して頂いた。他市でも、“残業を減らす”と、いう視点だけでなく、職員の働き方改革等につながり、本市でも活用できそうな具体的な事例があれば、来週開催時に提出して頂き議論を行いたい。
では次回の第２分科会は 10 月 23 日の午後３時からとなります。以上で本日の第２分科会を終了いたします。