

H30. 10. 23（火） 15：00

平成 30 年度第 4 回政策討論会（第 2 分科会）

出席者：全員

座長…定刻となりましたので、只今から第 2 分科会を始めます。前回は、市の方から超過勤務の実態と削減への取り組み等々を伺い、委員と議論を行いました。それに伴って、他市が、この働き方について、どのような取り組みを行っているか、委員の皆様に事例を持ち寄って頂き、討論を深める事になっていた。

今回は、多くの委員から資料として提出されている。では早速であるが説明願いたい。

委員…ご配布している資料は、以前に視察を行った滋賀県大津市の資料です。前回は述べたが、残業が一定の時間を超えると日報の提出を求められる制度になっていて、実際に効果がある様だ。

委員…提出した資料は堺市の改革プランを示させて頂いた。資料の中で、注視して頂きたいのは、管理職・一般職も考え方を変えていかなければならないと思う。

示されている様に“SWICH”という頭文字をとったもので、俗称にしながら取り組んでいる。以前は“SMAIL”と呼ばれていた。要は考え方を変えなければならいという事で、そのための取り組みが記載されている。

委員…他市の例というよりは、働き方改革そのものの見方を違った方向から考えてみると言う観点から 2 種類の資料を提出した。その視点は“働き方改革”ではなく“働かせ方改革”だ。これは明治大学の黒田氏の視点。普通は公務員と言えばワーク・ライフ・バランスの職場だと考えられてきた。そういう職場で過労死。水準を超える異常な長時間労働や、残業を行っても残業代が支払われないサービス残業が発生している。健康を損なうほどの長時間労働が起こっている。これらの問題点について指摘をしている。また、その様な視点で茨城大学の清山氏も指摘をしているものがあったので提出する。

滋賀県庁や、奈良県の職員や学校の教員の事例などが記載されている。また、36 協定の事にも触れられているが、労働の中での問題点や課題などが示されている。

委員…私の方からは、職員の働き方改革、場所に制約されないコミュニケーションの実現という資料を提出する。こちらは大阪市の ICT 戦略アクションプラン内の職員の働き方改革についての記事の抜粋である。分かりやすく説明すると以下の通りである。

・個人所有のスマートフォンなどで庁外からメールやスケジュールの管理ができるようにする。

- ・出張先や自宅でも庁内と同じように業務が行えるテレワーク端末を導入する。
- ・庁外からでもスマートフォン等で参加できる web 会議システムを導入する。
- ・市役所に無線 LAN を導入し、オフィスのフリーアドレス化やペーパーレス化の取り組みを進める。
- ・e ラーニングシステムの活用により、研修会場に移動しなくても、自席のパソコンを利用して、様々な研修を受講できるようにする。

これらの取り組みを 2018 年から 2020 年までの 3 年間に実現し、職員の働き方改革に繋げて行くとの事である。これらの取り組みには、テレワーク端末の導入など、多額の費用が掛かるものもあるが、個人所有のスマートフォンを活用したり、既存の e ラーニングシステムや web 会議のシステムの活用により、さほど費用が掛からずに実現できるものもある。大阪市はこの様に ICT を活用し、庁内や出張先、自宅など場所に捉われずに、職員の多様な働き方ができる環境を整備し、働き方改革に取り組んでいる。

副座長…私の方からは 2 種類の資料を用意した。総務省が示している「ゆう活の取り組みについて」と奈良市の取り組みについてである。

まず総務省が示す「ゆう活の取り組みについて」は、概ねワーク・ライフ・バランスに視点を置いたものと考えられる。2 ページには職員が「ゆう活」に取り組みやすい工夫として、「朝方勤務のパターン」「フレックスタイム制」について記されている。また「ゆう活」に則した取り組みについて「16 時以降の会議を原則禁止」や「集中タイムの設定」が記載されているが、本市では行っていない取り組みではないかと考える。次のページには「ゆう活」に取り組んだ自治体の声が記載されている。岐阜県の反応として「管理職が実施する事で早い時間に決済を回し始めるなど、勤務時間内に仕事を終わらせる意識付けができた。」とあるが、この意識付けが非常に大事ではないかと考える。続けて 5 ページにも取り組みの事例が記載されている。群馬県館林市は特色ある取り組みの中で、(残業の)「一日当たりの実施人数の上限を課単位で原則 1/3 とした。」またこれらの取り組みを住民に周知している様で「職員の早期退庁について住民の理解が得られるよう市のホームページに、ゆう活の実施を掲載」とある。千葉県調布市も朝方の推奨と考えられるが、始業時間は最も早くて AM7:30、最も遅くて 13:00。合わせて業務の実態に応じた勤務パターンの選択を可能にしている。

6 ページには北海道幌延町にも住民に対する周知が挙げられている。愛知県東郷町も朝方勤務が記載されている。沖縄県伊平屋村は、館林市と同様に 1/3 が早期退庁し、2/3 が通常勤務となる様に調整と記載されている。また加えて住民に対して周知と記されている。抜粋して申し上げたが、議論の参考になればと考える。

一方、奈良市の取り組みであるが、一枚目には平成 28 年は平成 23 年度対比で 32.3%の時間外勤務を削減する事が出来たと年次的なグラフと共に記されている。次のページにはこれまで行ってきた各年度の取り組み内容が記されている。実は、提出した資料は奈良市の HP からプリントアウトしたものだ。要は、これらの取り組みを周知している。公にしてい

る。本市はこれまでの取り組みを（住民に）周知をしていない。やはり（住民に）周知をすることで職員の意識付けに繋がっているのではないかと考える。また、示されている年次ごとの取り組みは、前年度の取り組みを踏襲しながら、新たな取り組みを加えてステップしている。中でも平成 26 年度の取り組みで 21:30 以降（4 時間以上）の残業の原則禁止とある。本市では、この項目はない。そして 2 年後の平成 28 年度には 20:00 以降（2 時間半以上）の残業と月 30 時間以上の残業を原則禁止と記されている。また何度も言うが、この様な取組を内部に、そして外部に公表している所が、本市と違う点である。

また、示した 2 種類の資料に記載されている超過勤務の削減への取り組みは本市では、その殆どが行えていない事を確認もしている。ただ、本市が何も行っていないわけではない。削減へ向けて、取り組んでいる事は事実である。その取り組む内容を広く市民に告知をしながら目標をクリアしていく事も必要ではないかと、これらの資料から読み取れる。

前回の議論の中で、日報という発言があったが、実は平成 28 年度の奈良市の取り組みの中で、時間外勤務の多い課へのヒアリングと詳細業務の把握とある。詳細業務を把握しようと思えば、やはり日報と言うものが一定必要になるのではないかと考える。平成 27 年度は所属長による残業実態の把握強化からステップアップしている。

さらに平成 26 年度には所属長対象にタイムマネジメント研修の実施とある。一般的にタイムマネジメントと言うのは、緊急性や重要性等の軸に照らし、その業務の内容を位置付け、効率的に業務を遂行するための判断に用いるものであり、自身や課全体の業務を効率的、効果的に進めていく事うで欠かせないものでもあり、職員一人一人、そして課全体で共有する事も必要と考える。

座長…今、一通り委員の皆様から報告を頂いた。その事に対して質問等があれば、発言願いたい。いかがか。また、ご発言頂いた委員の皆様の中で、特に付け加えて発言があればお願いしたい。

座長…無いようである。今、各委員から沢山の資料も提出もされた事もあるので、すぐとはいかないかも知れない。ただ、特に時間外勤務だけではなくワーク・ライフ・バランスや市の職員の働き方全般に関わる問題で、超過勤務削減だけではなく、フレックスタイム導入など様々な自治体の導入例がある。

今回は、これを基に本市として活かせるのではないかと、考えてみる価値があるのではないかと、言う様なところを、各委員の皆様から提出して頂いて議論を深めていきたいと考える。その上で 12 月の政策討論会ではまとめに入る事が出来ればと考える。そのためにも、今回、各委員の皆様が提出された資料を読み込み、岸和田市においても取り入れられるものがあるのか、議論を深めたいと考えるが、いかがか。

委員…超過勤務が多いからこのテーマになっているのか？

副座長…ワーク・ライフ・バランスを組み合わせ、職員の負担軽減と超過勤務の軽減につながるものを見出すための討論会である。

委員…他市でも共通している所がある。タイムマネジメントや日報の管理など。そして残業の時間も明確にしている。

委員…意識付けと言う事が大切ではないかと考える。今回示された資料等でも、良い所は取り入れるべきではないかと考える。示された資料を、座長が言われた様に、読み見込んで次回に臨みたい。

委員…働き方改革という観点が違っていると考える。職員も望んで残業を行っているのではない。職員は、対市民の公務労働者である。当然の事ながら、残業が無い方が良いが、何故残業になるのかという点を考える必要があるのではないか。国が示す働き方改革を進める方向性とは認識が違う意義があると思うので、この分科会で提案できるものが一致できるのか疑問に思っている。残業を0にする事には賛成であるが、そのために形だけを考えてもいけないのではないか。今の時代にあったものと言え、示された資料等にある様なものになるのかも知れないが、形だけ他市の真似をして提案に繋げるのでは、私自身、議論に参加しづらい。なので、私が示した資料は、その考えに基づいて提出した。

座長…ただ単に残業を削減するという視点だけではなくて、そこへ向けた取り組みや方策を見出せる議論と言う事であり、今、委員の発言でもあったが、そもそも何故、多くの残業があるのか、と言う点を抜きの議論ではないと考える。今回示された他市の取り組みが本市にマッチングするのかどうかを含めて議論する必要がある。

他に発言が無い様であれば、今回の政策討論会を終了する。