

H30. 11. 27 (火) 13:00

平成 30 年度第 5 回政策討論会 (第 2 分科会)

座長…前回、各委員から、各市町村の働き方改革の取り組みについて、調べて頂いたものを発表して頂いた。その中で、本市としてどのような形で取り入れる事が出来るのか、否かも含めて、本市としてどういった方向が求められているのか、各委員の意見を述べて頂きたい。

委員…前回も資料を見せて頂いて、労働時間の 80 時間、100 時間、ボーダーラインと言いますか、健康リスクが高まっている。その様な現状を見て、副座長が提出された奈良市の取り組みで、時間外勤務の対策の計画の中で、臨時職員の配置方法やノー残業デー、夜 9 時半以降の残業を原則禁止など、岸和田市のおいても明確に取り入れるべきではないかと思います。また、時間外勤務の多い課へのヒアリング等の業務の把握も必要ではないか。その中で、働き方改革を健康を重視とした形で進めていくべきではないかと考える。

委員…方策と言うものは様々にあると思うが、課題だけでもまとめていく方が良いのではないかと考える。サービス残業をして欲しいと言っているのではない。80 時間、100 時間という残業時間をどの様にしていくのかと言うところを共有したいと考える。

委員…形として、超勤を減らす事ありきの議論ではなくて、超勤の多い所の仕事の実態を掴んで、原因を探って、どうしていくのかと言うところが大事である。時間制限を設けて、その時間になれば、退庁をしてもかまわないなら、仕事が本当に進んでいるのか否かという問題があるのではないか。その点からも「減らす」ありきで進めるべきではない。やはり実態を知る事が大事ではないか。提出された資料を拝見すると、様々な工夫をされているという点はよく分かった。

委員…私は、前回、堺市の改革案を提出させて頂いた。その中で、岸和田で実行すべきではないかという点が 6 点ある。会議を「小一時間会議」「半時間会議」として区切って行っている。この会議のあり方であるが、管理職の中には大勢の人数を集めて会議をすることが有意義だと考えている者もある。20、30 人と多くの人を集めて 2 時間ほど会議をすると、その間の仕事が止まってしまう。なので、少人数会議をしてはどうかと考えるので 1 点目として時間を区切って会議を行う。2 点目は文章の電子供覧・決済を強化。3 点目はペーパーレス

会議実現のため、職員がタブレット等を活用することである。紙媒体では、コピー等での資料の作成など、準備にも時間がかかるため、縮小にもつながる。4点目は、既に取り組んでいるが、有意義な情報はメール配信や庁内 LAN で職員間で共有する事。5点目が、19 時までの全庁一斉消灯。これは一定の効果が得られなければならない事も理解したうえで申し上げる。6点目が、管理職が行う職員への時間外勤務命令を強制的に制限する制度を導入してはと考える。要するに、管理職が、その仕事の量を管理できるのだから、超過勤務が多い職員については、その業務を他の職員に割り振ったり、人数を増やすように予算要求をするなどが考えられるが、その職員に良くない事だと思えば、強制的に管理職がそれをできるような権限を持っていただいて頑張ってもらいたい。以上の6点が良いのではないかと考える。

委員…働き方改革と言う事で、様々な資料やご意見を聞かせて頂いたが、働き方改革を行っていく上で、私が紹介した大阪市の事例や、米田副座長が提出された資料を拝見すると、やはり、ただ単に働き方改革と言うだけではなくて、フレックスタイムや、テレワークなど制度を整えていって、働き方改革をしやすい環境を整えていく事が重要だと考える。

委員…副座長が提出された、総務省の資料で紹介されている東京都調布市の事例の中で、7つの変則勤務パターンを設定がある。他市の事例でもないか調べると、静岡県の裾野市でも、この時差出勤、フレックスタイムを導入しているという事で、ここは人口が多くはないが、6パターンの勤務時間を設定している。先述した調布市では最も早くて7時半、最も遅くて13時が始業時間と記されている。後述した裾野市も同様の設定となっている。13時始業開始のパターンでは21時45分までと言う事で、なおかつ時差出勤をしている日は原則として時間外勤務を認めないと言う事も設定している。この6種類の時間帯の中で、連続して6時間を超えない。必ず休憩を挟むという事も導入している。この様な方法であれば、職員自身が、その日の勤務の内容を把握している事もあり、どの部分にコアタイムを設ければよいかは、その人によって、その部署によって違うことから、残業せずにスケジュールを組みやすくするのはないかと考える。

副座長…前回お示しした内容で、フレックスタイム等々は取り組む事が出来るのであれば、制度として必要ではないかと考える。ただ、この様な制度を設けている各市町村は、必ずヒアリングを行っている。その点を踏まえると、やはりヒアリングを行い、原因を究明し、設けた制度に対応できる流れを作ることも求め

られる。ただ単に制度を当てはめるのではなく、ヒアリングを行いながら、より充実した職員の仕事環境や余暇を楽しめるワークライフバランスにもつながる様なシステムになればと考える。

座長…今、それぞれの委員から意見を出して頂きました。それぞれの意見について、質問等あれば、述べて頂いて、議論が深まればと考えますが。

委員…時差 BIZ について、これは通勤時の混雑緩和等の解消も含まれている。一定の理解もできるが、公務労働として 7:30 から来てする仕事が、その時間に来てする必要があるのかどうか。また 9:30 からの勤務であれば、6時や7時まで、開けておかなければならない仕事の必要性があるのだろうか、疑問に思うので、公務労働でフレックスタイムとはどうとらえるべきなのか。

副座長…先日も、委員から公務労働者の視点から仰っておられたと思います。確かに開庁している時間帯は、今の発言の通りかと思います。それだけではなく、デスクワーク等々で、積み残すものが出てくると考えられる。例えば、前日の積み残したデスクワークを開庁前に行う事や、会議も開催できる。そう考えると就労時間として考えられるのではないかと思う。

委員…趣旨は理解できる。確認するが、8時間労働が基本と考えると、7時半に登庁した職員は4時半と言う事になる。8時間内で収める事が出来るのかが課題ではないだろうか。例えば、国民健康保険の徴収員は夜に訪問している。おそらく時間差で出勤していると思う。保育所でも7時から19時までを長時間担当の人も含めて時差出勤して8時間労働する事で保育時間の役割をそこで、超勤ではなくて行っている。本来は時間外勤務が増える事がフレックスタイムでカバーできるのか不安が残る。生産労働であれば時間をずらすことも可能である、例えば24時間稼働の職場では3交代制にみられるが、生産労働ではない職場において当てはめられるのかと言う疑問が残るのではないかと考える。

委員…指摘の部分は一定理解できるが、要はコアタイムをどこに置くかによってフレックスタイムの導入は出来るかと考える。

委員…例えば、自治振興課が市民協の夜の会議等に参加する場合は、午前9時出勤であれば必ず残業ありきのシフトになるが、フレックスタイムを活用して出勤すれば残業とならない組み方が基本的に可能である。確かに、国民健康保険

課であったり、生活福祉課であったりは抱えている仕事量が多いので残業ありきと言う事よりも、それは人員配置の課題になるのではないかと考える。そこは分けて、一人一人が抱える残業をどう減らす事が出来るかと言う点を考えるべきではないか。

委員…考え方として、職員全ての勤務体制をフレックスタイムにするわけではなくて、部署の状況に合わせて行うと言う事であれば、例えば環境整備や学校給食や保育所の職員、また市民病院も交代制のシフトが引かれていることから考えれば、実情に合わせて行うのであれば一定の理解はできる。特に生涯学習など、外部職場においては時間外の活動を公が保証するところと言うと、すべてを超勤にするというのは無駄と言うか、本人にとっても不幸なことでもあると思うので、それはそれで理解できた。

なので、その事と、仕事量によって、超勤が増えない部分の解決とは別に考えなければならないのではないか。

座長…各員から様々に意見を述べて頂いた。労働時間の問題もそうですが、庁内には様々な部署がある。現場の部署もあれば、事務的な部署もあるということで、それがどの様な実態になっているかによって、そのフレックスタイム制が導入できるか否かの部署が出てくる事が考えられる。そういったところも含めて、先程、米田副座長が述べた「各担当のヒアリング」で、どの様な実態になっているのか、その部分を精査したうえで、どういった対応が必要なのかと言ったところに繋がっていくと考える。その部分で、意見を出していただきたい。総合的に各部署の現状をヒアリングにより確認し、フレックスタイム等の導入も視野に入れながら、どういう対応が行えるか検討していく。

委員…一つの解決策がフレックスタイムであって、現在はこれまでの慣例に従った状況であることは間違いない。財政課が10月から3月までの期間は予算編成期間では残業して当たり前といった具合になっている。であるならば年1回の人事異動を、半期に1回行い、財政課に例えば2人程度の増員を図るなどの柔軟な対応も必要ではないかと考える。

委員…窓口業務でも、1/3は、フレックスタイム制を導入し、時差出勤を実現している所もありますので、繁忙期では難しい事もあると考えられるが、繁忙期以外であれば、その様な意見を取り入れて、できる限り働き方を良くしていくような事を提案してみてもいいかがか。

委員…以前に財政課からの話を聞いた時に、日報を提出している所としていない所

があると言っていた。まず、この日報を提出するようにしてもらい、各部署でコアタイムと成り得るところを探る事によりフレックスタイム導入の可能性も出てくるのではないか。その部分の提案をしてみてもと考える。

委員…今の発言にある様に、夜9時までの仕事があるから時間が延びると言うのと、8時間仕事したが、さらに残って仕事するから伸びるといのは根本的に違う。そこでフレックスタイムが導入できるか否かになるのではないか。なので、ヒアリングによって仕事の中身を検証し、残業になる理由を見分けていく事が大事だと考える。フレックスタイムありきではない方が良いのではないか。

座長…フレックスタイムと言うのは8時間が基本。残業が必要だと言う職場。なぜそうなっているのかと言うところがわからないといけないのではないか。フレックスタイムを導入していても結局残業になるなら意味がないのではないか。その辺りについてご意見を聞きたい。

委員…担当部署において、なくせる残業、なくせない残業があると考える。そこで、なくせる残業については、例えば、昼間に待機をしているだけの時間帯がある様に思える。そうであれば、なくせる残業としてフレックスタイムの導入を進めるべきと考える。繁忙期に関しては、反甫委員の発言にあった人事異動を活用して人員投入しか解決の方法はないのではないか。

委員…まず、日報を出して、ヒアリング。そこからと考える。

委員…日報を提出し、ヒアリング。そして可能な部署にフレックスタイム制の導入を図る事だと考える。

副座長…フレックスタイム制の導入との視点から始めたとしても、各部署でヒアリングを行って、どの部分でそれが適用できるかという点を話し合ってもらく。その上で取り入れられるのであればフレックスタイム制の導入を行ってもらく。これが第一段階ではないか。そして次のステップに入るとしても、その第一段階をクリアしなければステップアップしないので、これまで、各委員から様々な資料を提出して頂いたが、そこへ向かうためにも第一段階を踏むべきだと考える。

座長…各委員から様々な意見を頂いた。働き方改革と言うのは、当然、各職場によって違って来る。当然の事かと考える。フレックスタイム制を導入して解決でき

るところもあれば、根本的にマンパワーが不足している事が要因となっている所もある。その部分での解決を図らなければならないところ出てくるのではないか。そういった意味ではフレックスタイムのヒアリングを行って様々な原因を追究した結果、増員をしなければ解決しない部署も出てくるのであれば、その様な対応が必要と考えるし、フレックスタイム制の導入で対応できるところもあるので、臨機応変に対応するとしておかないと、本当の意味での働き方が、職員の 80 時間、100 時間と言う残業により、健康にも影響を与えるところから脱却する事が難しくなるのではないかと考える。

副 座 長…これまで各委員からの意見を聞かせて頂くと共通項としてはフレックスタイム制ではないか。なので、フレックスタイム制を導入する事からヒアリングを行って頂く事で始めてみてはと考える。導入できますか、できませんかでは、ほぼできないとの回答が見えている。各部署にフレックスタイム制を導入するためにはどうすれば良いかと考えて頂く事が必要だと考える。そこからできる事が見えてきて、次のステップへと進めるのではないか。また、当初の議論から日報と言うキーワードが沢山出ている。ヒアリングのもとになるのは、その日報であるため、日報の提出も求めてみてはと考える。池田委員も述べられていたが、やはりヒアリングが大事だと考える。そのためにも日報が必要である。

座 長…フレックスタイム制が万能とは言えない。なので、検証の結果、フレックスタイム制の導入という結論が出ればかまわないが、フレックスタイム制を導入するためにヒアリングを行うとか、フレックスタイム制を導入するために日報を提出するとかではないと考える。部署によって、ヒアリングをした結果、根本的に人が足りないというところでフレックスタイム制を導入しても仕方がない。そこは別の方策が必要ではないか。なんのためにヒアリングするのかと言うと、働き方、健康管理を含めて 80 時間、100 時間という残業を減らすためにはどの様な方策があるのかという選択性の中でのフレックスタイム制の導入であるべきだと考える。

委 員…私もヒアリングが一番と考える。また、一週間、日報を書いて頂き、そこから課題を見出せるのではないか。その上で日報から何を読み取りたいかポイントを押さえておいて、フレックスタイム制等を活かした問題解決に繋げるべきと考える。

委 員…人事課に提出されている報告書は、一定守りに入っている内容になっていな

いか危惧する。ヒアリングの話が出ているが、そのためにも日報を記載して頂く必要がある。可能性としてはあるが、残業が多くて、退職する若手職員が出ないとも限らない。そうなるとマンパワーが不足し、結局は超過勤務が増えて、悪循環になる。なので、原因の究明のための日報は必要と考える。

委員…人事課の最初の説明の中で、年間 360 時間を超えている部署に報告書の提出を求め、改善策を考えているとの案内があった。その中で、理由として上げられたのが人員不足等の理由が多かった。ただ単に人員不足として記載されていないか危惧する。いうなれば、目的が示せないヒアリングでは、本当の意味での職場環境の改善にはつながらないのではないかと。

委員…日報が大切である。日報が無い方が驚く。日頃の仕事の内容を明確に記載すべきである。そこからのヒアリングとすべきである。

副 座 長…先程、座長からヒアリングしてから、フレックスタイム制の導入等々の事であったが、もちろんヒアリングは重要であることは誰もが共有していると思うが。やはり目的を明確にしてヒアリングに入らないと、状況だけを把握するだけではなく、そのヒアリングが何のためなのかという事も認識をして行くべきと考える。

共通しているのは「ヒアリング」で原課の状況を良く知ると言う事。そのためにも日報を記載してもらおう。各部署がどのような状況になっているのか把握する事が必要。その上で、選択肢としてフレックスタイム制など様々な先進事例がある。それら各部署のヒアリングによって解決策はいろいろと変わっていく。その解決策として、今回、各委員が示してくださった先進事例がある。

委員…超勤問題は今に始まった事ではない。財政が厳しくなった時にも超勤費の削減で人件費の縮減を図った過去がある。そのため保育所 1 か所、何時間以内と下ろされてきた経緯がある。超勤の必要性があるにも関わらず、実際にはサービス残業となったことがある。それが所長の成果となる。その様な事が起こる様な事があってはならないし、利用されてもいけないと考えるので、現状把握は大切と考える。