

令和4年12月9日

利府町議会議長 吉岡 伸二郎 殿

総務企画常任委員長 安田 知己



委員会調査報告書

本委員会で調査した事件について、利府町議会会議規則第72条の規定により、別紙のとおり報告します。

総務企画常任委員会 調査報告書

「職員の働き方改革」について

令和4年12月9日

総務企画常任委員会調査報告書

1 調査事件

「職員の働き方改革」について

2 調査目的

働き方改革とは、全国民が活躍できる社会を実現するために、「働く人々が、**それぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにする**」という政策である。その背景にあるのは、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や働く人のニーズの多様化などである。

働き方改革を実現するために制定された「働き方改革関連法」が 2019 年 4 月から順次施行されており、**以下3点を目指すための措置**が講じられている。

- 長時間労働の是正
- 多様で柔軟な働き方の実現
- 雇用形態にかかわらず公正な待遇

実際の措置としては、働く時間を短く・休む時間を長くするための「労働時間法
制の見直し」と非正規雇用であっても労働に見合った収入を保証するための「雇用
形態に関わらない公正な待遇の確保」という**2本柱**に沿って、法律の改正や制度の
新設が行われている。

民間企業と比較すると、公務員の働き方改革の実現には難しさがあり、十分に進んでいない現状を考慮し、調査・研究することとした。

3 調査経過

令和3年	9月27日	調査項目の協議
	10月28日	総務部、企画部からの聞き取り調査
	11月19日	調査項目の協議
	12月7日	調査項目の協議（会期中）
令和4年	1月17日	調査項目の協議
	2月3日	福島県須賀川市とのオンライン研修
	3月7日	調査項目の協議（会期中）
	6月14日	調査項目の協議（会期中）

7月 8日 調査報告書の協議

7月27日 調査報告書の協議

4 調査状況 ～町の現状～

1 働き方改革の推進について

(1) 効率的かつ柔軟な働き方について

テレワークの推進

自治体 DX 推進計画の重点取り組み事項の一つに「テレワークの推進」が掲げられている。テレワークを実施することにより、新型コロナウイルス感染症対策として、在宅やサテライトオフィスの勤務が可能となる。また、テレワークは、災害時における行政機能の維持のための有効な手段となるほか、育児や介護など時間的制約を抱える職員を含め、職員一人ひとりが多様な働き方を実現できる「働き方改革」の切り札としての効果が期待されることからテレワークを推進していく。

なお、以下のとおり、令和3年度から環境整備に着手している。

【備品購入費】

新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金を活用し、テレワーク用 PC 端末 10 台を整備。(令和3年度：11月中旬納入)

【委託料】

テレワーク接続用として新たに購入した 10 台の PC に既存の職員用 PC と同様に内部管理系システム等を使用するための環境設定。(令和3年度：12月末)

フレックスタイム制

国家公務員においては、平成28年4月から全ての職種にて、フレックスタイム制が導入されているが、本町での導入予定はなく、県内の他市町村においても導入していない。

国では、都道府県、市町村や企業を対象とした業務であり、フレックスタイム制を導入しやすい環境にあるが、市町村においては、限られた職員数で、住民を対象としたサービスを提供しているため、フレックスタイム制は導入しにくい状況であ

る。勤務時間帯そのものが窓口や、電話を受ける時間帯という職場が大半であり、役場の業務の中でフレックスタイム制を取り入れられる職場は限られる。

(2) NPO等公益性の高い組織への副業の解禁について

地方公務員法第 38 条において、営利団体の役員等を兼ねる場合、自ら営利企業を営む場合、報酬を得て事業に従事する場合は、公務の能率の確保、職務の公正の確保、職員の品位の保持等のため、営利企業従事許可を取得しなければならないとされ、職員の全体の奉仕者たる性格に反することなく、かつ、職務の専念に悪影響を及ぼさない場合に限り、許可されるものである。

近年、多様で柔軟な働き方への需要の高まりや人口減少に伴う人材の希少化等を背景として、民間労働政策において兼業や副業が促進されている。

地方公務員も地域社会のコーディネーター等（社会貢献活動）でも活動することが期待されるようになってきている。

しかしながら、職員には、地方公務員法第 35 条で、職務専念義務が課されており、公務の遂行に支障が生じないように社会貢献活動への参画可能とするためには、許可基準の明確化等、今後、国から提供される情報を踏まえ、検討する必要がある。

(3) ワークライフバランスの推進について

本町では、平成 17 年度に「利府町次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定して以降、職員の仕事と子育ての両立支援などの取り組みを推進している。

その後、女性活躍推進法が制定され、令和 2 年度に策定した現行の「第 4 期利府町次世代育成支援・第 2 期利府町女性活躍推進特定事業主行動計画」では、職業生活と家庭生活の両立を図る取り組みの推進など、その趣旨や内容に共通する部分が多く含まれていることから、本町においては、これらを一体的に包括する計画として策定し、引き続き、「女性活躍推進」という視点や、女性・男性に関わらず、仕事と子育ての両立の支援に取り組み、あわせて仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が取れた働き方を実現するため、職員各人が本行動計画の趣旨を理解し、互いに助け合いながら計画を実践することとしている。

①取り組み目標

この計画の取り組みを推進するため、女性活躍推進法第 19 条第 3 項に基づき、次のとおり目標を設定。

②取り組み内容

No.	項目	目標
1	採用する職員に占める女性職員の割合	50%
2	男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合	1%
3	勤務時間の状況 ※1か月あたりの時間外勤務時間数	前年度比10%縮減
4	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	40%
5	職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績 ※育児休業の取得率	女性職員 100% 男性職員 30%
6	年次有給休暇の取得	13日/年

上記の目標の達成に向けて、次に挙げる取り組みを実施

No.	取り組み内容
1	一斉定時退庁日「ノー残業デー」及び時間外勤務の縮減のための取り組み
2	女性管理職の育成
3	諸制度の周知徹底と意識の啓発
4	妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮
5	男性の子育て目的の休暇等の取得の促進
6	育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等
7	休暇の取得の促進
8	職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

③取り組み状況の公表

女性活躍推進法や計画に基づき、毎年度、取り組み状況等を公表。

(令和2年度公表内容は上記のとおり)

(4) 超過勤務削減に向けた取り組みについて

「第4期利府町次世代育成支援・第2期利府町女性活躍推進特定事業主行動計画」において、「1か月あたりの時間外勤務時間数を前年度比10%縮減する」取り組み目標を設定し、平成17年度から毎週水曜日を一斉定時退庁日「ノー残業デー」として設定し、管理職、一般職が一丸となって、ワークライフバランスの実現に向け、時間外勤務の縮減に向けた取り組みを実施している。

令和2年度からは、庶務管理システムを導入し、時間外勤務を実施する際の手続きや実績報告を電子化したことにより、その時点の時間外勤務実施状況を、リアルタイムで確認できることから、他係との協力体制の構築等をスムーズに実施できている。

しかしながら、(3)③の令和2年度公表内容にも記載のとおり、令和元年度以降、台風や地震等の災害対応や新型コロナウイルス感染症への対応等の突発的な業務により、時間外勤務は増加している状況である。

5 「課題」及び「意見」（提言）

町職員の働き方改革を推進するには、仕事と生活の調和を図りながら進めていくことが重要である。町の推進状況からは業務についての改革はなされているものの、「生活との調和」の視点の取り組みが十分に進んでいる状況とは言えない。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、「誰もがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。」と謳われている。

町としても、ワークライフバランス憲章に基づき、職員が仕事にやりがいや充実感を感じながら働き、健康で豊かな生活のための時間が確保できる体制を整え、また、多様な働き方や生き方が選択できる体制を構築する必要がある。

以上の観点から、職員の働き方改革を推進するにあたり、以下各項目の推進を図りたい。

（1） 業務の効率化・デジタル化の推進

働き方改革を推進するためには、業務の効率化を推進する必要がある。視察した須賀川市では「業務のタスク管理」を取り入れ業務の効率化を推進している。職員一人一人の一日の業務内容をタスク管理で「見える化」することにより、管理職が職員の一日の業務計画、業務遂行状況、業務効率化等を把握することができる。また、業務内容を課内で共有し合うことにより、お互いに助け合う体制も構築できるものとする。その積み重ねから、定型業務、非定型業務などを洗い出し、デジタル技術の活用等を含めた業務の効率化を推進できると考える。

「タスク管理」の導入や、業務のデジタル化の推進で、業務内容が洗練されることや、互いに助け合う体制が整うことにより、職場環境の改善にも繋がり、仕事にやりがいを感じ、自己成長につながる働き方へと改まっていくものとする。

- 「タスク管理」による業務マネジメント、定型業務の効率化
- 業務のデジタル化
 - ・OCR、RPA、AIに適した業務の選定、導入のさらなる推進
 - ・資料のデジタル化の推進
 - ・外部人材の登用
- テレワークのさらなる推進

(2) 長時間勤務の是正

長時間労働の是正のためには、職員一人一人の勤務時間の状況を客観的に把握する必要がある。「庶務管理システム」等を有効に活用し勤務時間管理のシステム化を進め、その上で、把握した職員の勤務実態を踏まえ、長時間労働の要因に対応した業務の見直し・効率化や管理職員が実施すべきマネジメント行動、必要な定員、予算の確保等、長時間労働の是正に資する的確な対策を講ずる必要がある。また、前項で示した「タスク管理」で把握した業務内容からも、業務量に応じた適切な人員配置を検討する必要がある。

- 庶務管理システムの有効活用
- 的確な勤務時間管理による超過勤務縮減、時間外勤務の上限規制
- 業務量に応じた人員の配置

(3) マネジメント改革

地方公務員をめぐる職場環境や職員意識は大きく変化している。若手職員のやりがいや仕事に対する成長感不足、長時間労働などの課題も顕在化している。管理職一人一人が、業務や人材のマネジメントに係る能力の向上を図るとともに、「労働」＝「コスト」という意識を持ち、「仕事の優先順位付け」、「優先順位が低位の仕事の廃止」、「柔軟な仕事配分」などを実行できる能力が求められている。

- 業務・勤務時間管理や部下のやりがい向上・人材育成・キャリア支援を含む管理職のマネジメントの能力向上
- 管理職へのマネジメント研修の充実
- 人事評価においてマネジメントの適正さを重点的に評価する仕組みの検討
- 職員のエンゲージメント（自発的な貢献意欲）や職場環境調査の実施
- 会計年度任用職員の仕事に対する意識調査と給与を含む処遇改善

(4) 「健康経営」の推進

国は、従業員等の健康保持・増進の取り組みが、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の推進を図っている。また、令和3年6月に地方公務員法が改正され、地方公務員の定年が令和5年度から段階的に延長されることとなり、職員の健康保持・増進に取り組むことが今まで以上に求められている。

本町においても「健康経営」の視点を取り入れることで、職員が心身を良好な状態に保ち、個性や能力を発揮し、いきいきと意欲的に働くことができる環境を創ることが組織の活性化をもたらし、より質の高い住民サービスの提供にもつながるものとする。

○いきいきと意欲的に働くことができる職場環境の創出

- ・昼食場所、時間の確保（特に窓口担当職員への配慮）
- ・職員同士がコミュニケーションを図れる等のフリースペースとして厚生室の設置
- ・「利府町職員ハラスメント防止指針」の周知及び順守
- ・ハラスメントに対する外部有資格者（社会保険労務士、公認心理士等）の相談窓口の設置

○定年延長による職員の高年齢化への対応

- ・職員の生活習慣病リスクの把握のため、定期健康診断等の健診受診率を100%とする
- ・生活習慣病リスクの把握・分析として、各種健診結果データの整備、システム管理方法の見直し

（5） 仕事と生活の両立

職員が、男女を問わず、一人ひとり職業人としてその能力を十分に発揮し、いきいきと意欲的に職務に取り組める環境整備が求められている。すべての職員が、自分の生活を大切にしながら、地方公務員として、意欲をもって仕事に取り組んでいけるよう、「生活と仕事の調和」を考慮した取り組みが必要である。

○男性の育児参加促進

○フレックスタイム制等の活用による働く時間の柔軟化

○NPO活動や副業が可能な範囲の明確化

以上の内容を踏まえた「ワークライフバランス推進プラン」の策定を検討すべきである。

調査地 福島県須賀川市（オンライン）

1 調査年月日 令和4年2月15日

2 調査目的 職員の働き方改革について

3 調査地の概況（令和4年6月末現在）

- (1) 人口 73,945人
- (2) 世帯数 27,525世帯
- (3) 面積 279.43km²
- (4) 財政規模 317億円（令和4年度一般会計予算）
- (5) 位置と地勢

須賀川市は福島県のほぼ中央に位置し、北は郡山市、南東は石川郡、南西は岩瀬郡に隣接している。西に那須連峰、東に阿武隈高地の山々に抱かれ、市内中心部に阿武隈川、釈迦堂川が流れる豊かな自然と穏やかな気候に恵まれたまちである。東北縦貫自動車道、国道4号、東北本線、東北新幹線、水郡線が通り、首都圏や仙台圏へのアクセスが容易で、高速交通体系に恵まれており、さらに福島空港も設置されていることから、「臨空都市」として大きく成長してきた。

平成17年4月に、隣接していた長沼町、岩瀬村と合併し、人口が約1万2千人増え、8万人へ達した。

平成30年4月に、市民とともにまとめた、第8次総合計画「須賀川市まちづくりビジョン2018」を策定した。市民との協働の理念を基本に据え、「ともに歩む自治都市」として、あらゆる人に「選ばれるまち」の実現を目指している。

4 取り組み状況

(1) 「在宅勤務」・「時差出勤」の実施

①導入の目的

職員の仕事と家庭生活の両立や、女性の活躍の促進など、職員の実情に対応できる業務形態を導入することにより、ワークライフバランスの実現を目指す。職員が多様な働き方を選択できる環境を整えるための仕組みづくりとしている。

②勤務の特徴

在宅勤務

職員の自宅、若しくは自宅に準ずる場所において勤務する。新型コロナウイルス感染症拡大をきっかけとし、仕事も含めた新しい生活様式の推進・浸透が求められており、職員のワークライフバランスの実現に向け職員が選択できる新たな業務スタイルの確立のため、テレワークを活用した勤務スタイルを導入。パソコンは市から貸与する。

時差出勤

通常勤務時間の8時30分から17時15分を基本とし、その前後に早出・遅出の勤務時間を設定し、職員の都合により勤務時間を選択することを可能としている。

③対象要件

在宅勤務

- ・在宅勤務を希望する職員で、承認者が認める場合。
- ・育児や介護、妊娠、その他特別な事情がある場合。

時差出勤

- ・時差出勤を希望する職員で、公務の運営に支障なく承認者が認める場合。
- ・通常の業務時間以外に実施することが予定されている会議や、住民説明会等の業務に従事する場合、その他公務の効率的な推進を図るため必要と認められる場合（職員からの申請のほか、承認者から命ずることもできる）。

④勤務の形態

在宅勤務

原則として週3日以内。週2日以上は職場へ出勤が必要。ただし、承認者が認めた場合はこの限りではない。勤務時間は1日又は半日単位で取得できる。

時差出勤

通常の勤務時間（8時30分から17時15分）以外に以下の時間帯で出勤可能。週5日まで利用可能。

- ・早出 7時30分～16時15分（休憩 正午～午後1時）
- ・遅出① 9時30分～18時15分（休憩 正午～午後1時）
- ・遅出② 10時00分～18時45分（休憩 正午～午後1時）
- ・遅出③ 10時30分～19時15分（休憩 正午～午後1時）
- ・遅出④ 11時00分～19時45分（休憩 正午～午後1時）

⑤勤務管理

在宅勤務

勤務の開始及び終了時に上司へ電話で勤務の連絡を行う。在宅勤務中においても、通常勤務と同様の勤務条件（職務専念義務）であり、原則として私用、育児や介護等をしてしながら職務を行うことはできないが、一時的、且つごく短時間の対応についてはこの限りではない。在宅勤務利用中の時間外勤務は認めない。

時差出勤

各所属長が行う。時差出勤時の年次有給休暇は時間休のみ利用可能。

⑥在宅勤務で実施できる業務の例

- ・会議の開催準備に関すること
- ・各種契約事務に関すること
- ・報告、復命、集計業務に関すること
- ・企画立案に関すること

(2) タスク管理による業務マネジメント

①導入の経緯

平成29年の「イクボス宣言」から、職員のワークライフバランスの実現に向け、働き方改革推進の先進自治体の視察を重ね準備を進めた。令和元年に業務マネジメントの手段として「タスク管理」を導入した。

②「タスク管理」について

働き方改革の実現に向けた手段の一つである。個人のやるべき仕事を優先付

けし、仕事の効率化（非効率の解消）を図る方法。「タスク」とは仕事の作業を小さく区切ったものとされており、仕事の終了に向けたタスクの洗い出しを行い、優先順位を決める（工程を定める）ことがタスク管理の一環とされている。タスク管理は単にスケジュール管理を行うのではなく、作業の終了（目標）を定め、そこに向かって取り組むための工程管理である。

③導入のメリット

職員自身は仕事の終了に向けた取り組みを明確にすることで、作業の漏れや進行チェックにつながり、課題の発見ができる。業務が見える化することにより、仕事の進行管理上の安心感やプレッシャーの軽減が図れる。

管理職としては、部下の仕事の内容や進捗状況の把握が可能になることで仕事上の課題解決に向けた助言や判断、仕事の負荷に呼応した業務体制の変更、タスクの割り振りの決定ができる。また、部下のメンタルヘルス不調等への早期の気付きにもつながる。

④期待される効果

- ・管理職が職員の一日の業務計画、業務遂行状況、業務効率化等を把握することが可能
- ・管理職と職員のコミュニケーションが図れる
- ・所属の職員同士で情報供給が可能
- ・仕事の終了時間を決めることで、目標に向けた作業の進捗が期待できる
- ・タスク管理シートを成熟化していくことで、年間の業務内容を把握することが可能
- ・課内での仕事の偏りを把握し、係の枠を超えて対応することで平準化が図れる
- ・管理職が人事評価を行う際に、職員の業務内容を把握するための参考資料として活用が可能

5 考察

(1) 「在宅勤務」「時差出勤」について

須賀川市が「在宅勤務」及び「時差出勤」を導入した目的は、職員の仕事と家庭生活の両立や、女性活躍の促進など、職員の実情に対応できる業務形態を導入することにより、ワークライフバランスの実現を目指してである。もともとは、新型コロナウイルスの感染抑制として密にならないような取り組みとして検討されていたが、長期的な考えとして、ワークライフバランスの実現を目的に在宅勤務と時差出勤の選択制として運用されていた。この取り組みを積極的に利用してもらうために、基本的には、希望する職員にはすべて認める制度となっている。

在宅勤務で行っている業務は、「計画案の作成」「集計業務」「広報の編集」など個人情報を取り扱わない業務が主であった。

時差出勤導入による、窓口業務の受付時間延長は行っていない。窓口業務に携わる職員は、通常の受付時間の17時15分を過ぎれば残業になる。17時に受付を終了し、残りの15分で残務処理に充てる方法を職員は求めているとしていた。

課題として、自治体職員はテレワークを推奨されても、向かない業務が多いということが実施する中に見えてきている。また、テレワークを行う際、本人の希望で行う制度のため、通信費や光熱費は自己負担となっていた。テレワークは業務量が減るわけではなく、職員が求めているのは業務の簡素化ということであった。

職員アンケートで、制度の緩和や手続きの簡素化を求める声があり、利用しやすい環境をどのように整えるかという部分が大事である。時差出勤の利用者は在宅勤務より多いが、アンケート結果で、「利用しやすい」と「利用しにくい」の割合が約半々という結果だった。改善点として、勤務時間帯のパターンをもっと増やすべきと申請手続きの簡素化を求める声が多かった。在宅勤務と同じく利用者目線での制度設計が大事である。

(2) 「タスク管理」について

タスク管理においては、先進自治体の四條畷市の取り組みを参考に働き方改革を進めたとのことであった。「タスク管理」は取り組み状況の期待される効果にある通り、利点が多くある。「引き継ぎ書として利用可能」としており、年間を通しての業務も一目瞭然である。引継ぎ時間の短縮や引継ぎ漏れの防止にもなる。職員同士も庁内システムにより、互いに「タスク管理」を情報共有することができ、業務分担の平準化が図れることは、課内のコミュニケーションも図れることになる。さまざまな利点のある「タスク管理」は本町としても導入を検討する必要があると考える。