

第2章 自治体アンケート

1. 時間外勤務削減

(1) 時間外勤務時間の状況

時間外勤務時間については、3月（38.9%）が最も多く、次いで4月（33.3%）と、年度末・年度明けに繁忙が集中している。他方、最も少ない月は、8月（55.6%）、次いで12月（14.8%）で、盆休み・年末年始休暇の時期となった【図表 II-9】。

月間時間外勤務時間の年平均は全体で月間11.3時間（年間135.3時間）、多摩・島しょ地域市町村は月間12.5時間（年間149.7時間）、特別区は月間8.5時間（年間101.8時間）と、多摩・島しょ地域市町村が特別区を上回った。また、総務省調査で明らかになった政令指定都市、県庁所在市における時間外勤務時間よりはおおむね下回る結果となっている【図表 II-10】。

時間外勤務時間の年平均の分布をみると、月間12.5時間以上15時間未満（年間150時間以上180時間未満）（28.0%）が最も多く、次いで月間10時間以上12.5時間未満（年間120時間以上150時間未満）（24.0%）で、中央値は月間10.8時間（年間129.2時間）であった【図表 II-11】。

図表 II-9 時間外勤務時間の最も多い月・最も少ない月

(n=54)	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	無回答
最大月	0.0%	0.0%	38.9%	33.3%	0.0%	3.7%	7.4%	1.9%	1.9%	3.7%	1.9%	1.9%	5.6%
最小月	0.0%	1.9%	5.6%	5.6%	0.0%	0.0%	5.6%	55.6%	3.7%	0.0%	1.9%	14.8%	5.6%

図表 II-10 時間外勤務時間の概要（再掲）

(単位：時間)		最小月	最大月	月平均	年間平均
平均時間	都内自治体 (n=54)	8.0	17.3	11.3	135.3
	多摩・島しょ (n=39)	8.5	19.4	12.5	149.7
	特別区 (n=15)	6.8	11.9	8.5	101.8
	都道府県 ※ 1	—	—	12.5	150.0
	政令指定都市 ※ 1	—	—	14.5	174.0
	県庁所在市 ※ 1	—	—	13.3	159.6
	国家公務員 ※ 2	—	—	—	233
	民間労働者 ※ 3	—	—	—	154
最小値 (時間)	都内自治体	2.0	4.2	4.7	—
最大値 (時間)	都内自治体	18.5	43.2	24.3	—

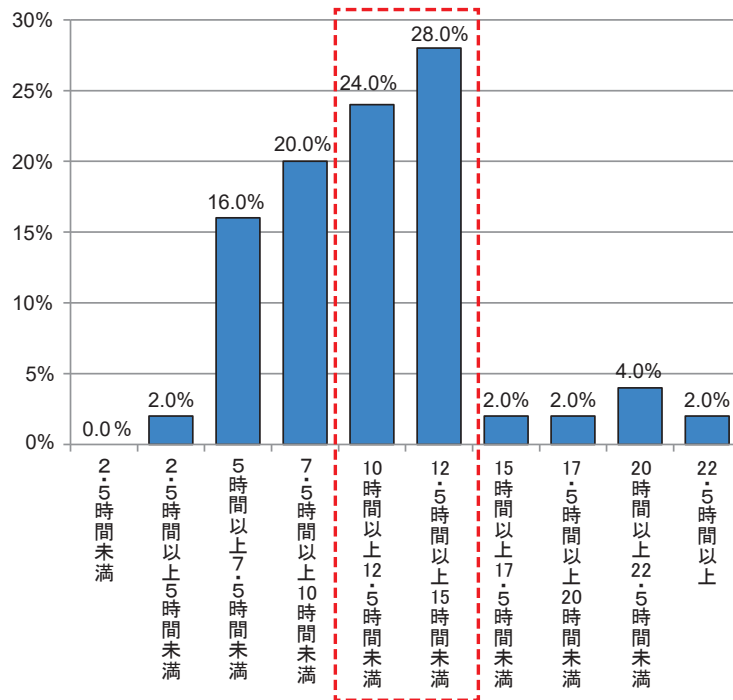
資料) 自治体アンケート、総務省「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査結果」(平成29年)より作成

※1いずれも本庁・出先機関含む。 ※2国家公務員は平成27年(2015年)(本府省363時間、それ以外206時間)

※3民間労働者は平成27年(2015年)の所定外労働時間(30人以上事業所)

図表Ⅱ－11 時間外勤務時間の年平均の分布

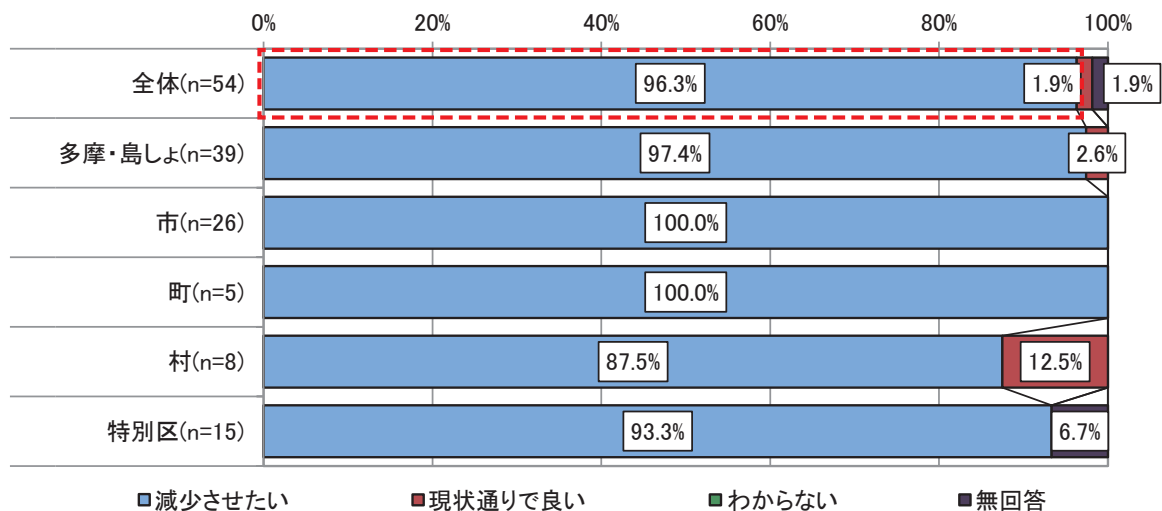
(n=50、無回答除く)



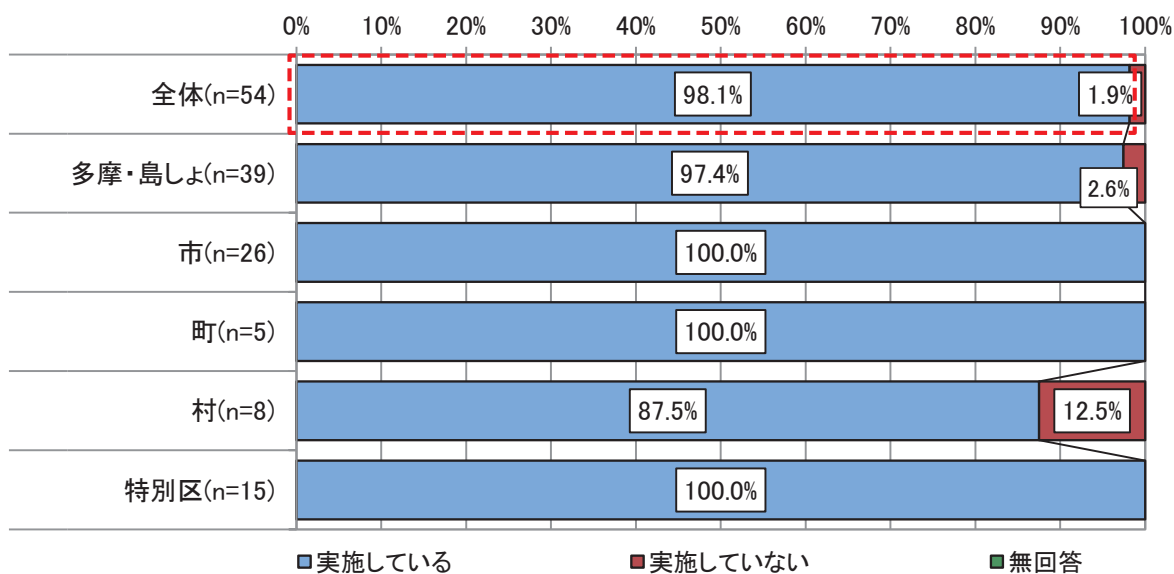
(2) 時間外勤務削減の今後の意向・取組状況・人事評価

時間外勤務削減の今後の意向としては、「減少させたい」が96.3%と大部分を占めており【図表Ⅱ－12】、取組自体もほとんどの自治体で実施されている【図表Ⅱ－13】。時間外勤務に対する人事評価の状況については、92.6%が評価していない【図表Ⅱ－14】。

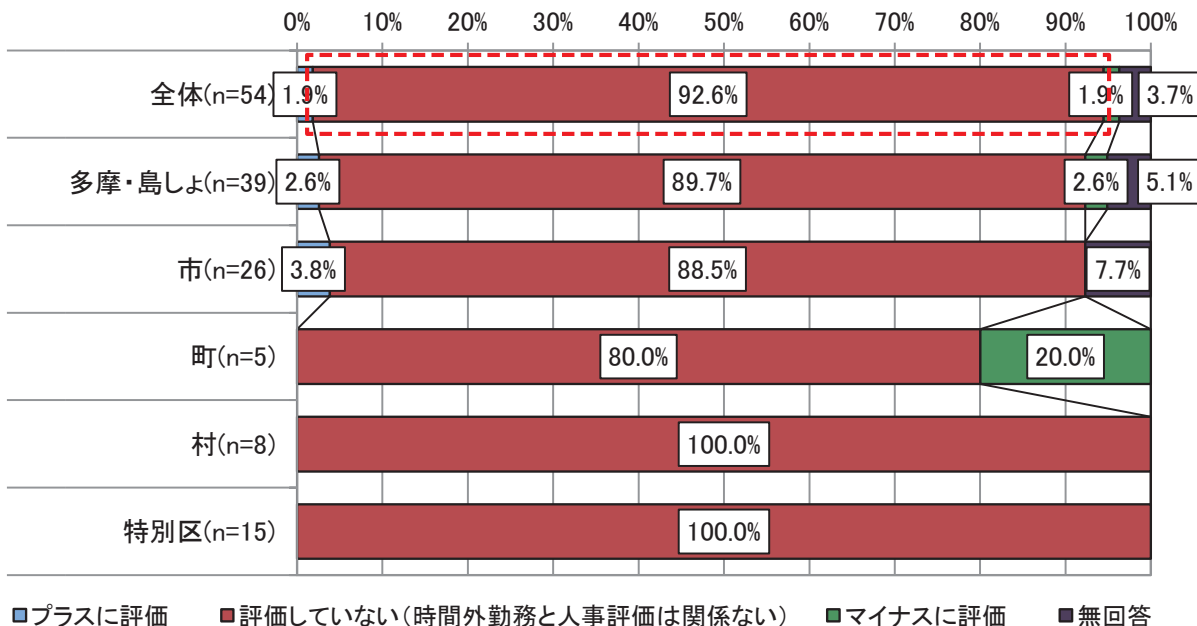
図表Ⅱ－12 時間外勤務時間削減の今後の意向



図表 II-13 時間外勤務削減に向けた取組状況



図表 II-14 時間外勤務に対する人事評価の状況



2. 年次有給休暇取得

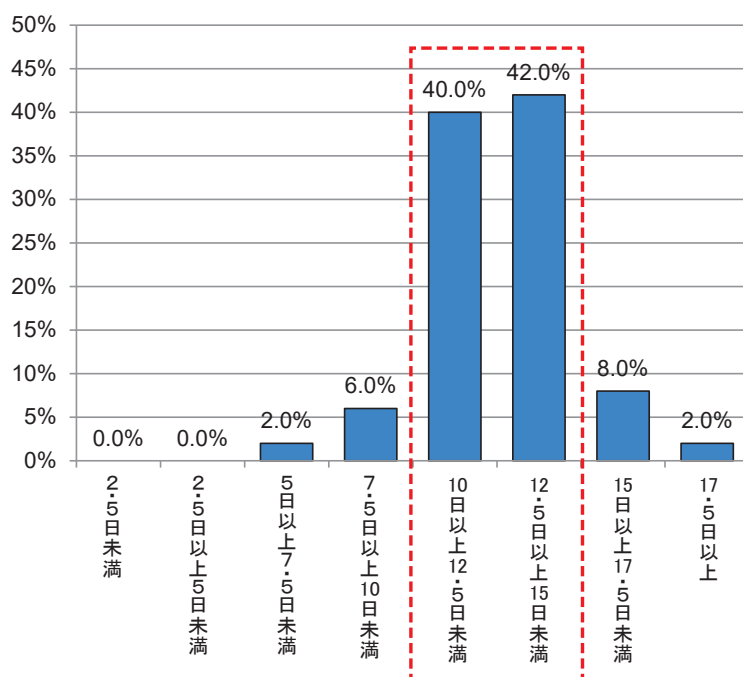
(1) 年次有給休暇の取得日数

年次有給休暇の都内全自治体の平均取得日数は12.7日で、多摩・島しょ地域市町村は12.0日、特別区は14.6日となり、多摩・島しょ地域市町村が特別区を下回った。

年次有給休暇の平均取得日数の分布をみると、12.5日以上15日未満（42.0%）が最も多く、次いで10日以上12.5日未満（40.0%）で、中央値は13.1日であった【図表Ⅱ-15】。

図表Ⅱ-15 年次有給休暇の平均取得日数の分布

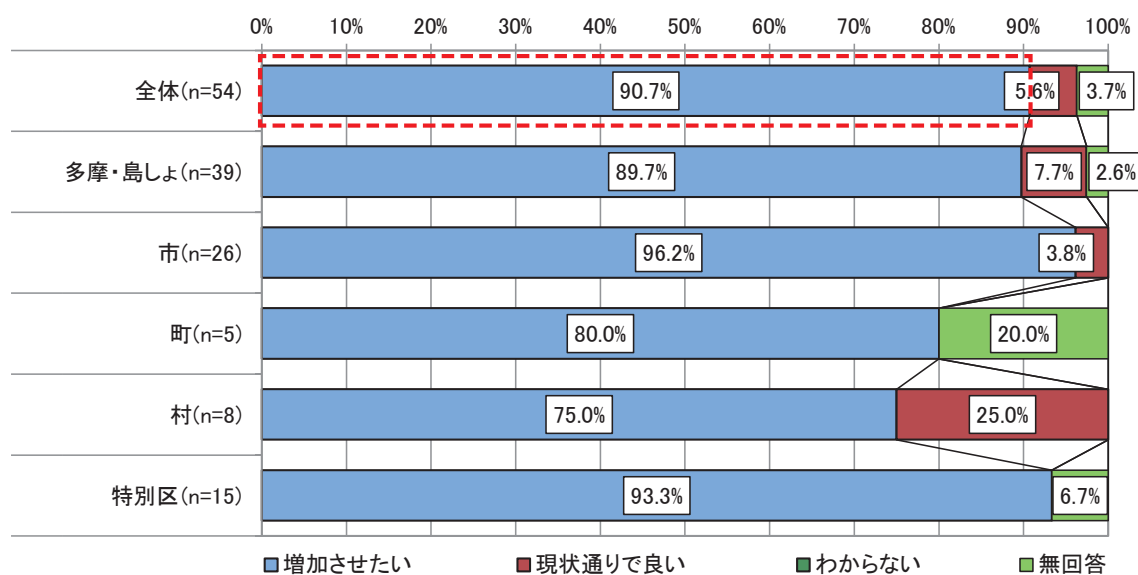
(n=50、無回答除く)



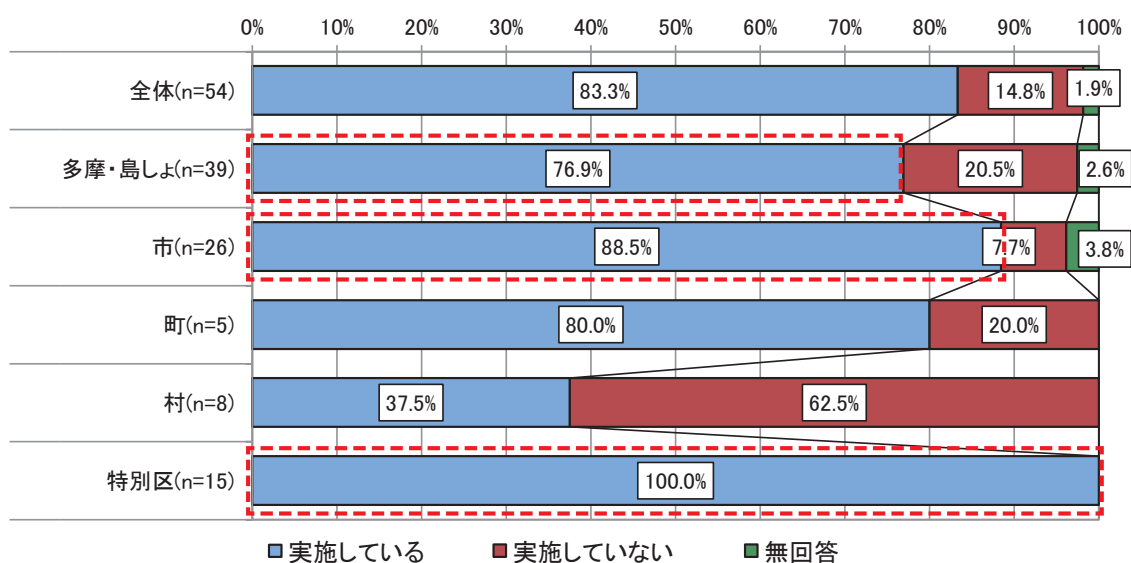
(2) 年次有給休暇取得率向上の今後の意向・取組状況・人事評価

年次有給休暇取得率向上の今後の意向については「増加させたい」が90.7%を占めた【図表 II-16】。取組自体は多摩・島しょ地域市町村の76.9%、市部で88.5%が実施しており、特別区は全ての自治体で実施されている【図表 II-17】。年次有給休暇取得に対する人事評価の状況については、ほとんどの自治体が評価していない【図表 II-18】。

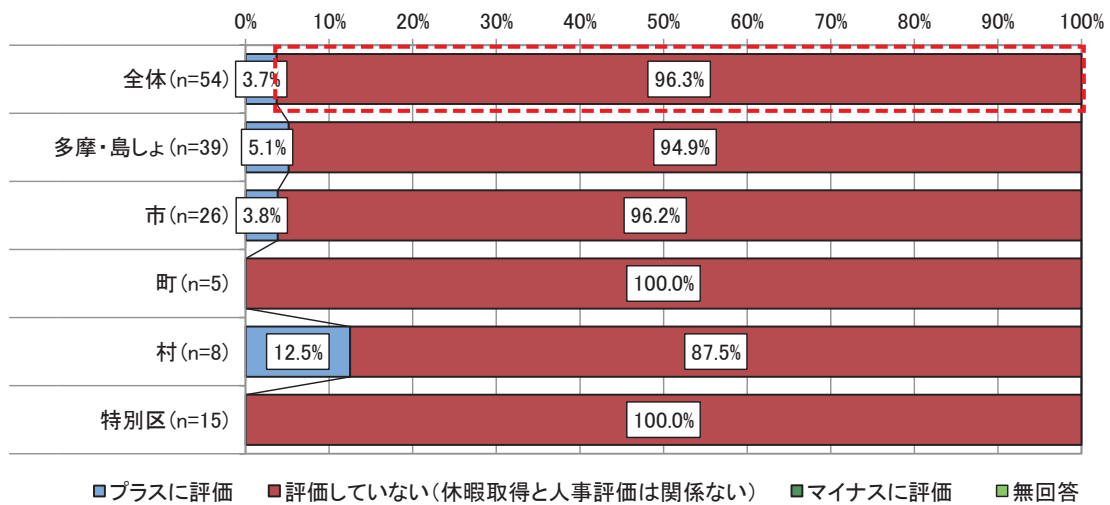
図表 II-16 年次有給休暇取得率の今後の意向



図表 II-17 年次有給休暇取得率向上に向けた取組状況



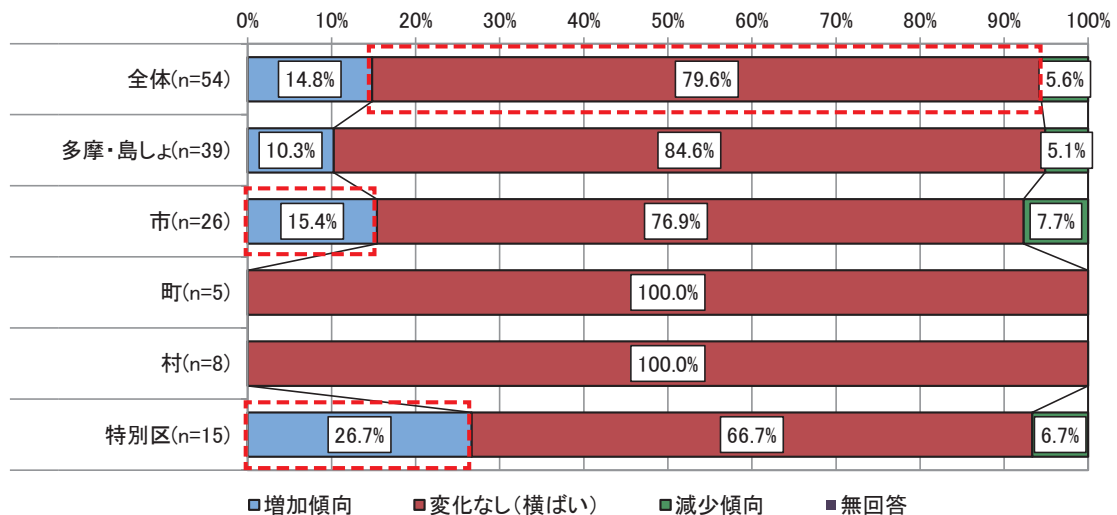
図表Ⅱ－18 年次有給休暇取得に対する人事評価の状況



(3) 年次有給休暇取得率の傾向

年次有給休暇取得率の過去3年の傾向は「変化なし」が79.6%と最も多くなっている【図表Ⅱ－19】。多摩・島しょ地域市町村では、市部においても増加傾向が15.4%に留まり、26.7%の特別区に比べても状況が改善されていない。

図表Ⅱ－19 年次有給休暇取得率の過去3年の傾向



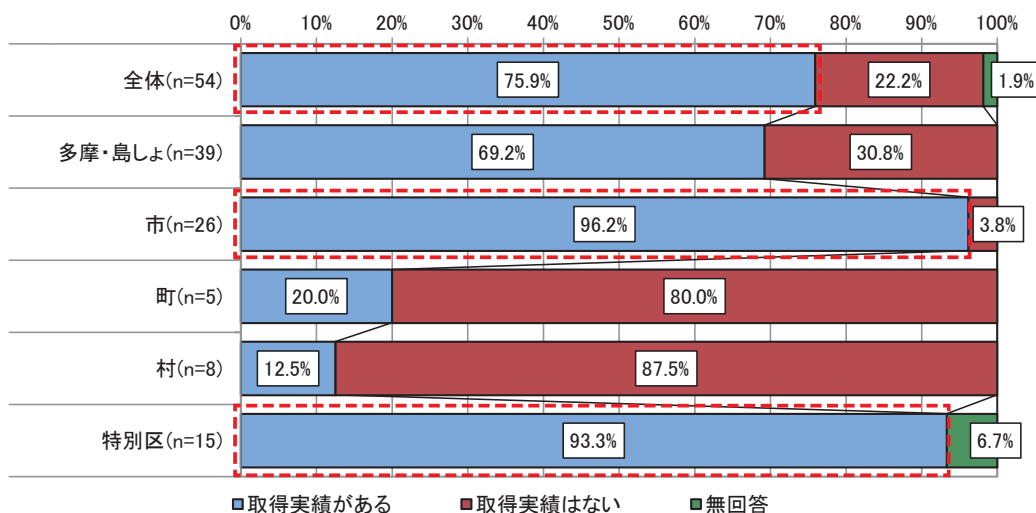
3. ワーク・ライフ・バランス推進

(1) 育児休暇の取得実績

自治体アンケートによると、過去3年間、在職中に出産した女性職員の育児休暇の取得率は、ほぼ100%であった。一方、過去3年間に在職中に配偶者が出産した男性の育児休暇取得実績は、全体で75.9%の自治体で取得実績があり、市部と特別区では、90%以上の自治体で取得実績があった【図表 II-20】。一方で、町村部では取得実績のない自治体が町部80.0%、村部87.5%と大半を占めている。

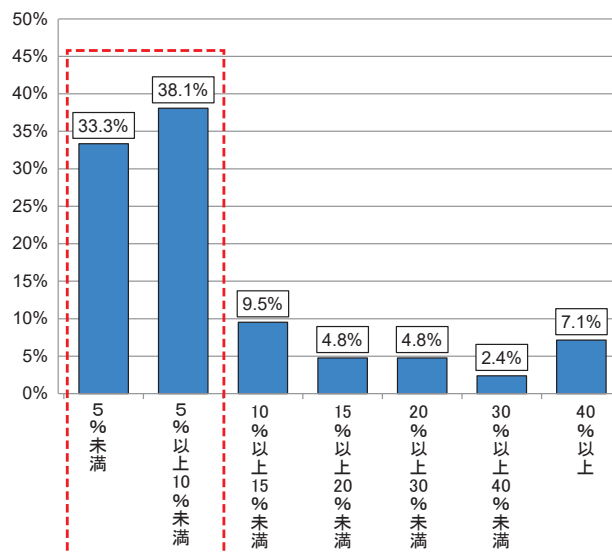
取得実績のある自治体の、男性職員の育児休暇の取得率は平均11.3%で、中央値は7.4%であった。取得率の分布では5%以上10%未満(38.1%)が最も多く、次いで5%未満(33.3%)となっている【図表 II-21】。また、政府目標では男性職員の育児休暇取得率を平成32年(2020年)までに13%としており、78.6%の自治体が目標を達成していない。

図表 II-20 男性の育児休暇の取得実績



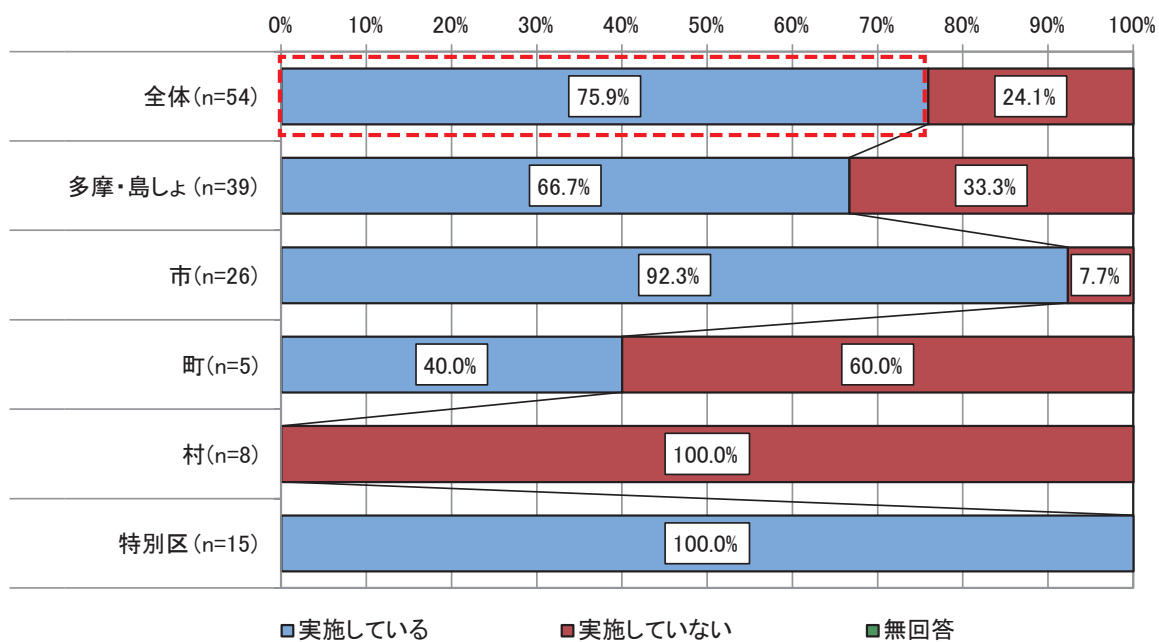
図表 II-21 男性の育児休暇の取得率の分布

(n=42、非該当・無回答を除く)



ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組状況は、全体で75.9%となっている【図表Ⅱ-22】。

図表 II-22 ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組状況

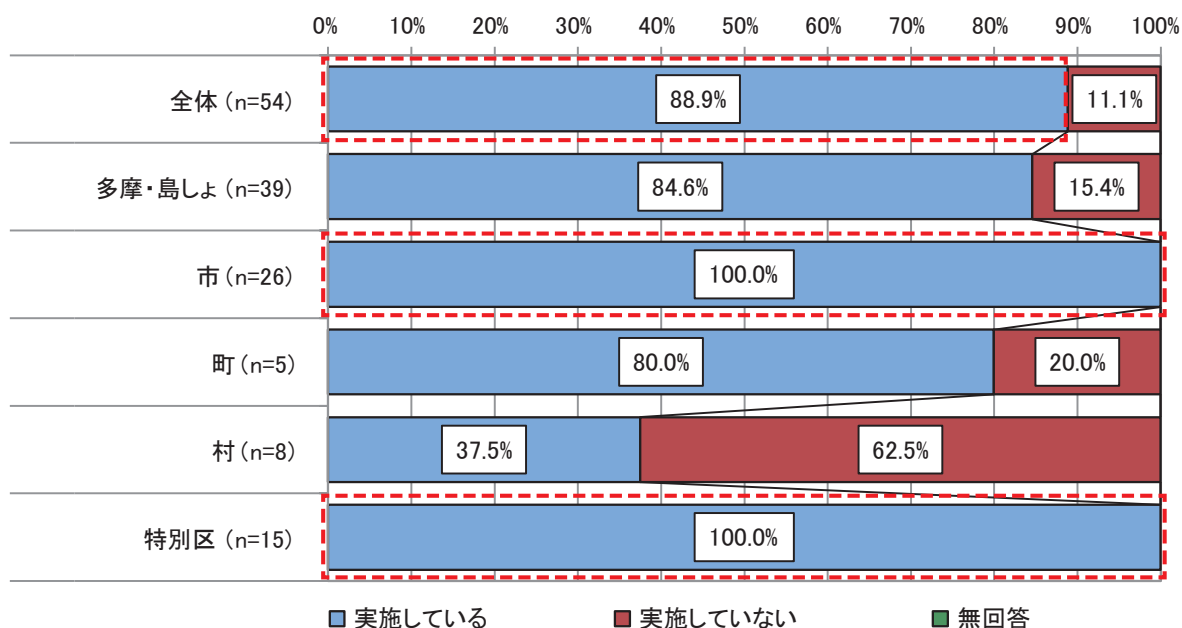


4. 女性活躍推進

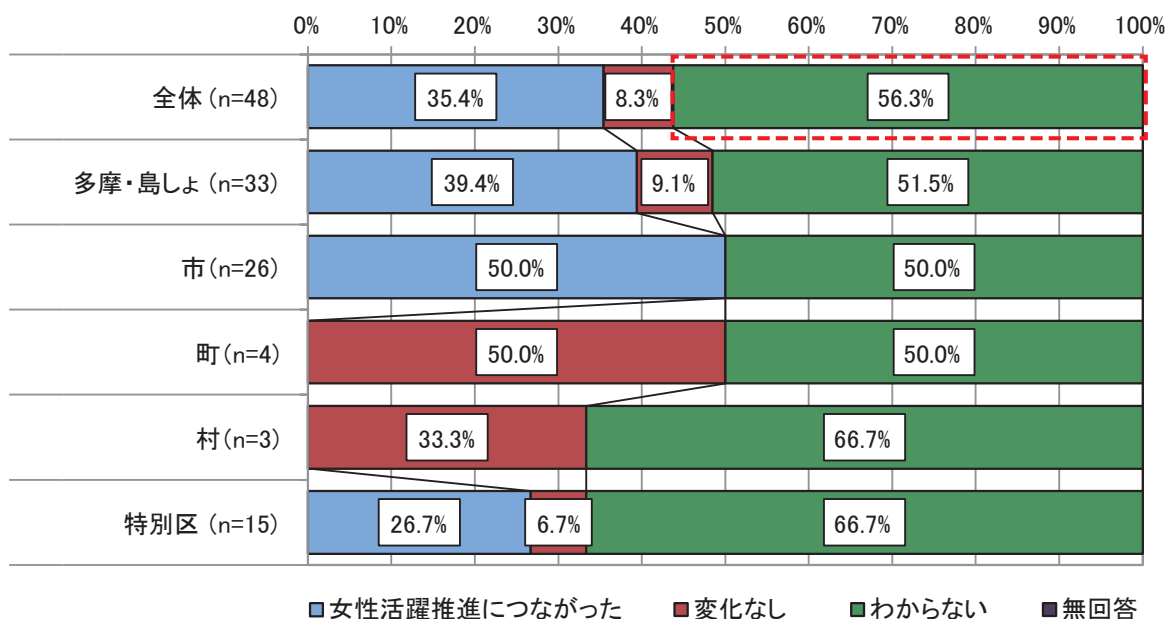
(1) 女性活躍推進に向けた取組状況・評価

女性活躍推進に向けた取組については、88.9%が実施しており市部・特別区は100%となっている【図表 II-23】。しかしながら、取組状況の評価は、「女性活躍推進につながった」と回答した自治体が35.4%である一方、56.3%の自治体が「わからない」と回答しており、その主な理由としては、取組に関するデータ等がないがあげられている【図表 II-24】。

図表 II-23 女性活躍推進に向けた取組状況



図表 II-24 女性活躍推進に向けた取組状況の評価



注) 取組実施している自治体の内訳

5. 各種取組の課題

(1) 時間外勤務削減の課題

自治体アンケートの回答による時間外勤務削減の課題は以下のとおり

■職場の意識改革、職場での負担の偏り、業務負担の見直し・効率化、職員配置・増員、行政サービスのあり方、職場のコミュニケーション、管理職マネジメントが課題になっている。

図表Ⅱ-25 時間外勤務削減の課題（自治体アンケート結果抜粋）

○職場の意識改革

- 本人のモチベーションと密接に関連しているため、職員の意識改革が非常に難しい。
- 職員の意識改革
- 職員の意識改革（時間内で仕事を終える意識、事務を計画的かつ効率的に行う意識）
- 管理職含む職員の意識改革
- 時間外勤務申請をせずにサービス残業とすればいいという考え方の職員が出てきてしまい、業務改善や効率性改善につながらない。
- ワーク・ライフ・バランスの考え方の定着が不十分である。
- 職員個々に、時間外勤務削減への意識の差がある。
- 管理職及び一般職員の意識改革や事業の実施方法の見直しの検討が必要である。

○職場での負担の偏り

- 体調に不安をもつ職員がいるため、他の職員に負荷がかかっている。
- 1人あたりの業務量や分担の偏りなど、業務量が課題
- 個人に偏って時間外勤務時間数が多くなならないよう、課・係内の協力体制の徹底が必要である。
- 一部の職員に偏らないよう時間外勤務時間数の平準化を図る必要がある。
- 職場ごとに時間外勤務となる理由が異なることから、全庁的な取組だけでなく職場に応じた削減の取組を示していく必要がある。

○業務負担の見直し・効率化

- 長時間ではなく、効率的に働き、早く帰る職場慣行・風土の醸成
- 業務量増・人員減の中で、既存の業務のうち、どれだけを削減できるかが課題である。
- 時間外勤務の削減とともに、業務量の増加傾向への対策を併せて実施していかないと継続性を保つことが難しい。
- 限られた予算、人員の中でさらに時間外勤務も削減しなくてはならないため、事務の効率化や人員配置の最適化が課題
- 時間外勤務の発生原因が、担当職員の職務遂行能力に起因しているのか、業務量の過多により起因しているのかの判断が難しい。
- 業務の多様化と業務量の増加の中で、時間外勤務削減を推進することで、休日等に時間外勤務の届出を出さないで出勤するなど、逆に職員の負担になってしまう可能性も考えられる。
- 限られた勤務時間の中で着実に成果を出す働き方への転換（人事管理や職員配置の見直し）が必要
- 振替休日や代休取得を推進しているが、職員1人あたりの業務量が多く、振休や代休取得が困難な場合がある。
- 効率的な事務処理や事務改善の推進が必要
- 超過勤務の削減推進にあたっては、さらなる事務の簡素化、合理化が課題である。
- 業務のスクラップ＆ビルドを推進する必要がある。

○職員配置・増員

- 自治体の業務が増加することに対して、職員の増員が難しいこと。
- 業務量の増大と人員削減との両立
- 年度途中での業務量の変化に対応できる庁内の応援体制の構築や異動時期の検討
- 職員数が限られているため、兼務しながら仕事を遂行していかななくてはならず、全体の仕事量を減らすことが難しい。
- 適切な人員の確保と配置をしているが、職員の配置まで時間がかかる事情もあり、一時的に欠員が出てしまう。

○行政サービスのあり方

- 対外、対内ともに調査や進ちょく管理的業務が増加している。
- 行政サービスの質の維持
- 選挙等の突発的な要因が発生した場合に見込み以上の時間外勤務時間数が生じる。
- 時間外勤務削減については、業務の改善と併せて取り組んでいるが、同時に業務の複雑化、多様化も年々拡大しているため、有効な手段がみあたらず、対策に苦慮している。
- 各種取組による職員への意識づけは一定の効果があったと思われるが、職員数の増員が見込めない状況で、国や都からの事務権限移譲等により業務量が増加しているため、これ以上の時間外勤務削減は難しいと思われる。
- 部署にもよるが、イベント、防災対応で休日・夜間の勤務が多い。
- 業務が年々増えていくため、さまざまな取組を行っても根本的解決に至らない。
- 地方分権による権限委譲等による事業の増加
- 職員の定員適正化を進めていく一方、東京オリンピック・パラリンピック開催に向けた取組をはじめとした多様化する業務を滞りなく遂行するためには、さらなる業務の効率化が求められる。
- 職員が準備から片づけを行う地域イベントが多い。
- イベントや来客対応で土日勤務が避けられない。
- 業務内容により、特定の時期に急激に業務量が増えることや、マイナンバー制度導入のような大きな制度改正は、全庁的に業務が増え、制度定着までに時間がかかる。また時間外勤務の削減にあたっては、「意識改革」、「業務の効率化」、「事務事業の見直し」が重要な課題と考えている。意識改革については、一定の成果があがっているため、今後は業務の効率化と事務事業の見直しをどう進めていくか検討を進めている。
- 行政需要の多様化や法改正等で業務量は増える一方で、業務のスクラップが進まないため時間外勤務の削減が進まない。
- 仕事の成果の質を落とさず、その業務にかかる時間、手間を削減できるか。また、その方法は？
- 新規事業・充実事業への対応
- 優先順位の高い事務・事業の見極め
- 制度改正や窓口対応等の外的要因
- 定数削減が進む中で福祉事務所を中心に業務量が増加している。
- 議会対応等時間外勤務が前提となっているケースがある。

○職場のコミュニケーション

- 職員間のコミュニケーション不足

○管理職マネジメント

- 部下の業務マネジメントに関して管理職の意識が低いことが課題である。
- 業務の適正品質が職員ごとに異なり、上司とすり合わせる事が難しい。

(2) 年次有給休暇取得の課題

自治体アンケートの回答による年次有給休暇取得の課題は以下のとおり

■職場の意識改革、職場の環境づくり、職場での負担の偏り、業務負担の見直し・効率化、職員配置・増員、行政サービスのあり方、振替休日優先が課題になっている。

図表Ⅱ-26 年次有給休暇取得の課題（自治体アンケート結果抜粋）

○職場の意識改革

- 取得したくない職員がいる。
- 職場風土と職員の意識改革
- 管理職含む職員の意識改革
- 男性職員の育児休業の取得
- 今後、休暇取得に関して一層の職場全体の風土醸成が必要である。
- 休暇を取得しづらい環境、業務量の多さ、職員の意識改革
- 職員の意識改革・効率的な業務執行
- 休暇取得に対する意識改革(理由がないと休めない、職場に迷惑をかけてしまう等と考え、取得を躊躇してしまう職員がいる)
- 部署によっては休暇を申請しにくい雰囲気があるという声がある。(上司が休暇をとらないなど)
- ワーク・ライフ・バランスの考え方の定着が不十分であると考えている。

○職場の環境づくり

- 職員が有給休暇を計画的に取得できる職場環境の整備
- 休暇を取得しやすい職場の環境づくり
- 職員が休みやすい職場環境の整備
- 休暇を取得しやすい雰囲気の醸成、定着

○職場での負担の偏り

- 人員が不足している部署は1人の業務負担が大きく、休暇の取得が難しい。
- 病気休暇、分限休職(メンタル)取得者の増加
- 年次有給休暇の取得日数はほぼ横ばいであるが、育児・介護等の特別休暇制度が拡充し、取得率が向上していることから、勤務条件の向上がみられる。一方、部署ごとに取得率にバラつきがみられ、所属職員数等が影響していると考えられる。
- イベント等による休日出勤が多い部署の推進方法が課題である。
- 保育園職員の休暇促進
- 職場によって業務内容が大きく異なり、取得状況の差が大きい。管理職は、一般職員より取得状況が低い傾向にある。

○業務負担の見直し・効率化

- 業務内容が多様化する中で、担当個々人に依存しない体制づくりが課題である。
- 休暇取得推進と並行して業務の見直しや効率化を進めなければ、現時点以上の取得率向上は難しい段階に来ている。

- 計画的かつ効率的な業務執行
- 全庁的に余裕のない人員配置で業務に従事している中で、新制度への対応、業務量の増等があり、業務への取組自体を見直さないと休暇を取得しやすい職場環境へ移行していくことは困難となっている。
- 職員1人あたりの業務量が多い。
- 各業務の担当が1人しかいないことが多く(例えば…給与担当1名、消防担当1名、児童福祉担当1名など)、かつ1人が複数業務を抱えているので、職員が1人不在にするだけで事務が滞る。
- 事務の効率化により、超過勤務時間を縮減できなければ、年休の取得率も向上しないと考える。
- 休暇取得推進にあたっては、さらなる事務の簡素化、合理化による超過勤務の削減、休暇を取得しやすい職場体制や雰囲気づくりが課題である。
- 業務のスクラップが進まない。
- 各職場の業務量増大、病休・産休・育休等の取得者増加により、職員負担は増加傾向のため休暇取得率は、ほぼ横ばいの状況

○職員配置・増員

- 自治体の業務量の増加に見合う職員の増員が難しい。
- 厳しい財政状況の下、業務量が増える中、それに対して適切な人員が確保できていない。
- 安定的な人員の確保
- 適切な人員配置
- 一般職員については、現状年休の取得日数も高いため、引き続き目標の設定を行い、取り組んでいきたい。一方保育園に勤務する職員については、休暇取得推進のための代替人員の確保等促進に努めたい。
- 職員数が変わらない中、業務が増え続けている。
- 行政改革によるスリム化と地方分権による権限移譲により職員の絶対数が不足がちである。
- 仕事の量の増加、多様化及び職員数の減少

○行政サービスのあり方

- 住民サービスを低下させぬよう取得推進を図る。
- 住民サービスに支障がないよう各所管で調整している。

○振替休日優先

- 振替休暇を優先すると、他の休暇が取得しにくくなる。特に管理職の休暇取得率が低い。
- 週休日の振替を徹底しているため、平日に出勤している職員が少なくなることもあり、有給休暇の取得まで至らないことが多い。

(3) ワーク・ライフ・バランス推進の課題

自治体アンケートの回答によるワーク・ライフ・バランス推進の課題は以下のとおり

■職場の意識改革、職場の環境づくり、職場での負担の偏り、業務負担の見直し・効率化、職員配置・増員、行政サービスのあり方、休暇取得促進、多様性への配慮、長時間勤務削減が課題になっている。

図表Ⅱ-27 ワーク・ライフ・バランス推進の課題（自治体アンケート結果抜粋）

○職場の意識改革

- 管理職を含む職員の意識改革
- 個々の職員の意識の変革(生産性向上についての意識)
- 育児や介護など、さまざまな事情をもつ職員が、活躍できる環境の整備
- 職場の配慮
- 厳しい財政状況の下、必ずしも十分な職員数が配置されない中、組織が一体となってワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいくことが必要であるが、意識醸成が組織全体に広がっているとはいえず、今後さらに取り組む必要がある。
- 管理職の意識改革が必要と考えるが、組織にワーク・ライフ・バランスの考え方が浸透するには時間がかかってしまう。
- 管理職を含めた全職員の意識改革
- 職員の考え方、意識改革(働き方改革の誤った認識、業務効率化に対するモチベーションの低さ)

○職場の環境づくり

- 育児休暇等を取得しやすい環境の整備
- 仮に時差勤務やフレックスタイム制を導入する場合、勤務管理を行うシステムの対応ができていない。
- 窓口職員の多い基礎的自治体のため、テレワーク制度や時差勤務については、導入に関して慎重に考える必要がある。
- ワーク・ライフ・バランス推進のための時差勤務制度や在宅勤務制度の導入にあたっては、窓口職場や変則勤務職場への対応が大きなハードルと考えている。

○職場での負担の偏り

- 体調に不安をもつ職員がいることで、他の職員に負荷がかかっている。
- 繁忙期の部署等では理解を得難い場合もある。
- 窓口対応がある部署とそうでない部署で、取得できる制度に差が出てしまう。
- 複数の職員で分担できない業務については特定の職員に負担が集中してしまう。
- 職場によって、業務内容が大きく異なり、ワーク・ライフ・バランス推進の取組についても、全庁的に検討できるものとそうでないものがある。

○業務負担の見直し・効率化

- 業務内容が多様化する中で、担当個々人に依存する部分が多い。
- これまでさまざまな取組を行うことで、ワーク・ライフ・バランスを推進してきたが、業務量の見直しや効率化についても並行して推進していかなければ、これ以上の充実が図れない段階を迎えている。

- 業務量増・人員減の中で、既存の業務のうち、どれだけを削減できるかが課題である。
- 効率的な業務運営や職場環境づくり
- 業務の適正品質が職員ごとに異なり、完ぺきを目指す職員がいること。
- 業務の改革・改善
- 全庁的に余裕のない人員配置で業務に従事している中で、新制度への対応、業務量の増等があり、業務への取組方法自体を見直さないと休暇を取得しやすい職場環境へ移行していくことは困難となっている。
- 国や都からの事務移譲等による各職場の業務量の増加や病休・産休・育休等の取得者増加等により、各職員の業務負担が増加傾向のため、時間外勤務縮減や休暇取得率もほぼ横ばいの状況である。
- 限られた勤務時間の中で着実に成果を出す働き方への転換(人事管理や職員配置の見直し、職員の職務遂行能力の向上など)
- 業務量が増加するばかりで、そもそもの業務量が多い。
- ワーク・ライフ・バランス推進にあたっては、さらなる事務の簡素化、合理化による超過勤務の削減、休暇を取得しやすい職場体制や雰囲気づくりが課題である。
- 業務のスクラップが進まない。
- 効率的な業務執行

○職員配置・増員

- 自治体の業務量の増加に見合う職員の増員が難しい。
- 少ない職員数と増加し続ける業務
- 各所属における短時間勤務職員への事務分掌と、職員配置が課題
- 女性職員の割合の多い部署や、人数の少ない部署等における代替職員の確保方法
- 適切な人員の確保と配置

○行政サービスのあり方

- 市民サービスを低下させずに全職員が平等にワーク・ライフ・バランスを推進することは非常に困難である。
- 小規模自治体では、職員も少なく、即住民サービスの低下につながるため、このような取組は難しい。
- 地方自治体に任される業務が年々増加し、住民サービスの向上も常に求められる現状、時間外勤務の削減もままならない中、短時間勤務、在宅勤務の推進までは手が回らない。

○休暇取得促進

- 休暇の取得促進

○多様性への配慮

- ライフの部分の充実度は千差万別であり推し量れない。

○長時間勤務削減

- 時間外勤務の縮減
- 超過勤務の縮減

(4) 女性活躍推進の課題

自治体アンケートの回答による女性活躍推進の課題は以下のとおり

■職場の意識改革、仕事と家庭の両立、キャリア・昇進支援、男性の家庭参加、推進の考え方が課題となっている。

図表Ⅱ-28 女性活躍推進の課題（自治体アンケート結果抜粋）

○職場の意識改革

- 研修等を実施し、職員の意識向上を図っているが、それらが実効性を伴うものにつながるためのさらなる工夫が必要
- 管理職含む職員の意識改革
- 女性職員自身の意識変革、能力向上
- 管理職の役割や責任が重くなり、仕事量も増加していることから、管理職に魅力を感じない職員が増えている。
- 男性、女性双方の意識改革、業務効率化
- 管理職の意識改革
- 調査等を行ったわけではないが意識して女性活躍を推進しようとするすると逆に反発されたり萎縮したりしてしまう感がある。できる限り意識せず推進していけるかが、課題
- 固定的性別役割分担観

○仕事と家庭の両立

- 家庭との両立を望む職員が多く、管理職になることで増加する業務量や拘束時間の問題をどのように解消していくかが課題
- 家庭等の事情とのバランスを図る。
- 仕事と家庭生活の両立
- 出産、子育て、介護等との両立
- 管理職になると家庭との両立が難しくなるという意識が職員にあること。
- 女性職員がキャリアを考えるにあたって、仕事と家庭生活を両立することの負担感や経験、知識不足等に不安を感じている。
- 仕事と育児の両立が女性の負担となっている。

○キャリア・昇進支援

- 活躍を期待する時期と結婚・出産の時期が重なってしまう場合がある。
- 女性の管理監督職が少数のため、昇任を目指す女性職員が増えるような職場環境づくり
- 女性職員の昇任意欲の向上
- 女性の家庭での役割や、見本となるロールモデルが少ないことから、キャリアアップについて消極になる。
- 女性の管理職登用に関して、事例は増えている一方、職員アンケートの結果「能力に自信がない」等の昇任に消極的な意見もみられる。今後、モデルケースの紹介を通して職場全体にイメージを共有することが必要
- 出産、育児を行う時期と昇任選考受験率年次が重なると、昇任意欲の低下につながるおそれがある。

- 男性に比べて女性の監理・監督者が少ないことから、将来のキャリアイメージをもちづらい。
- 管理職の昇任意欲は男性職員より女性職員が低く、ロールモデルが少ないこともあり、子育てとの両立を不安に思っている女性職員が多い。
- 管理職等への昇任時期と、出産・育児・介護等のライフイベントの時期が重なる。
- 結婚、出産を経験した女性職員が、家庭の事情により昇任意欲がありながら受験に至らないことがある。
- 出産・育児など、男性に比べてライフサイクルが多様な女性職員の個々の事情に即した取組が必要であるとする。
- 出産・子育て等のライフイベントを両立しながら、管理監督職として活躍するための人事制度や組織体制を整える。
- 育児期など、さまざまな条件下においても十分に能力発揮できる環境づくりが必要
- キャリアアップに対する不安の解消
- 部下マネジメントに対する不安がある。
- 女性管理職が少ない環境
- 女性管理職のロールモデル不足

○男性の家庭参加

- 当自治体では、係長級以上の昇任について、女性職員の昇任意欲は男性職員よりも低く、昇任職層があがるほど意欲は下がる傾向にある。また、女性職員の場合、「家庭との両立」をあげる者が多く、男性と女性との間における家事負担のバランスや考え方に違いがあると思われる。家庭内の問題については、一事業主としてできることに限りがあるが、特定事業主として各事業主に率先垂範すべく、男性職員のさらなる家庭参加を促す取組が必要である。
- 男性も含めた働き方が社会全体で変わっていかないと、女性の家事育児負担は減らず（配偶者（男性）が忙しすぎる＝女性の家庭での役割負担が重くなる）、職場での女性活躍推進は進まないため、社会全体に課題・ハードルがある。
- 男性職員の家事・育児への参加を促すため、出産支援・育児参加休暇の取得率向上や、育児休業取得率の向上について数値目標を定めている。

○推進の考え方

- 女性活躍の推進について、係長職以上を占める女性職員の割合を特定事業主行動計画における目標値として設定しているが、その進ちょくが女性活躍の取組の評価指標となり得るのか甚だ疑問である。

6. 働き方改革に向けた取組

さらに、自治体アンケートで回答された、働き方改革推進に向けた各分野の取組は以下のようなのがあった。

図表Ⅱ-29 働き方改革推進に向けた各分野の取組
(自治体アンケート結果抜粋)

○業務の簡素化・効率化

- ・システム導入(出退勤管理など)
- ・指定管理者制度の導入
- ・会議の効率化
- ・窓口業務効率化(「窓口サービス改善の方針」策定、委託化など)
- ・外部委託の検討
- ・ペーパーレス推進
- ・企画・総務部と事業の所管部における事業改善に向けた「対話」(対話による創造的事業改善)を行い、事業を多角的に検証しながらサービスの質と量の最適化を図っている。
- ・時間外勤務縮減及び定時退庁推進に関する方針の策定と方針に基づく取組。平成29年(2017年)度の重点目標「事務の抜本的見直しの実施(改善、効率化、廃止等)」と位置づけ取組推進

○職員の意識啓発・人材育成の拡充

- ・キャリアデザイン研修
- ・タイムマネジメント研修
- ・ダイバーシティ・マネジメント研修(係長職対象)
- ・ワーク・ライフ・バランス実現と業務改善を特集した庁内報の発行
- ・ハラスメント全般(マタハラ含む)に関する研修
- ・残業縮減の意識改革を訴える市長による宣言

○人事評価制度の見直し

- ・業績評価制度導入・人事評価に反映
- ・人事考課における考課要素に、業績として業務を迅速に行うことの項目を設定
- ・人事評価に働き方改革に関する指標を導入

○適切な人員の確保・配置

- ・各所管の業務内容や業務量、時間外勤務の状況、今後の課題等について、ヒアリングを行い、的確に把握し、効率的に対応できるような人員配置に努めている。
- ・繁忙期における業務実態を踏まえ、時間外勤務の削減が見込まれる場合、所属長に臨時職員の活用を検討するよう促した。
- ・業務量の多い部署の適正な人員の確保
- ・育児休業取得時の代替として、臨時職員等を確保
- ・病休・育休者代替として非正規職員及び任期付正規職員の任用
- ・地方公務員法第3条第3項第3号の非常勤特別職としての嘱託員制度の活用
- ・再任用職員を活用することにより、定数削減・採用抑制をしている。

○組織改革に向けた専門的な検討体制の構築

- 職員の健康の保持増進及び効率的な業務運営を推進することを目的に「職員時間外勤務縮減プロジェクトチーム」を設置し、時間外勤務の縮減対策について検討した。
- 働き方改革を検討するプロジェクトチームの設置
- 特定事業主行動計画を推進するための専門部会の設置
- 組織風土の変革に向けたプロジェクトチームの設置(部署横断型)
- 人材育成基本方針実行プラン改定プロジェクト・チームの設置
- 既存の組織横断型の会議で検討
- 担当部長及び担当課長を設置し、重点施策や専門分野への対応を専任業務とし、事案の決定及び所属職員を指揮監督するとともに、必要に応じ部間や部内間の組織横断的な連携強化に取り組む。
- 部間連携会議を設置して、部間にまたがる事項について、関連する課等において情報共有を促進するとともに、組織活動の連携を強化している。

○議会対応・議会調整の見直し

- 一般質問通告期限を設定
- 一般質問における議員1人あたりのもち時間の設定
- 事前通告制となっていることから、議会対応での繁忙時期が事前に把握できている。また、委員会付託議案や予算・決算審議の答弁資料提出日程については委員会開催日に合わせ、資料提出日を変える等の柔軟な対応を行っている。

○業務効率化や事業の絞り込み、優先順位づけを行うにあたって住民の理解を得るための評価や説明・周知

- 事務事業評価／施策評価／行政評価の実施・公表
- 行政改革の一環として、事務事業評価、施策評価を実施し、公表している。
- 財政状況や人事行政の運営状況、施策の成果など、市政全般について分かりやすく報告し、市民の皆さんから市政に対するご意見やご評価をいただく「株主総会」を実施している。

