

令和6年度 第3回部長会（概要報告）

- ・ 日 時 令和6年6月3日（月）午前9時00分～
 - ・ 場 所 八尾市役所第2委員会室
 - ・ 出席者 市長・副市長・教育長・病院事業管理者・水道事業管理者・各部局長・理事等
-

令和6年度 第3回部長会概要記録

日時：令和6年6月3日

午前9時～

場所：8階 第2委員会室

【市長あいさつ】

皆さん、おはようございます。

令和6年度の第3回目の部長会にお集まりいただき、大変ご苦労様です。

まず、先日個人情報を外部に漏洩させ、その見返りに金銭を受け取っていた斎場勤務の職員が逮捕され、その後起訴されました。逮捕後、職員の皆さんには、メールで私の思いを伝えました。市民の皆さまに大変申し訳なく思うとともに、このような犯罪を見過ごしてきた組織の現状に市長として重く責任を感じています。現在、外部の専門家による調査チームを設置し、徹底的な原因究明を進めています。この不祥事を決して一所属の事件とするつもりはありません。法令を守るという義務を課せられた公務員の原点を全庁的に再確認して市民の皆さまの信頼を二度と裏切ることがないように、徹底的に再発防止と信頼回復に向け取り組む決意です。かねてから訴えている“風通しの良い組織”は、こうした犯罪や不正の防止にとどまらず、パワハラなどのハラスメントの防止につながります。さらには、課題の先送りを防止して円滑なコミュニケーションを生み、それぞれの職員が能力を発揮して市民サービスを向上させることにつながります。引き続き、私が先頭に立ち、職員の皆さまとともに風通しの良い組織づくりを進める決意です。部局長の皆さんには、全体の奉仕者・法令順守という公務員倫理の徹底と風通しの良い職場づくりに努めていただくようお願いしておきます。

先月は、上京し、中核市市長会に出席しました。私が参加する「地域公共交通の『リ・デザイン』の実現に向けた検討プロジェクト会議」では、地域公共交通ネットワークの再構築・最適化や、路線バスの減便・廃止への対応など、中核市が抱える現状や課題を共有しました。私からは、運転手不足解消を目的とした路線バス事業者に対する国からの補助メニューの創設を訴えたほか、デマンド型乗り合いタクシーの運行など、本市の取り組みを紹介させていただきました。さらに、国土交通省関係では、令和2年に立ち上げ、私が会長を務めている国道25号大阪柏原バイパス整備促進期成同盟会は、例年精力的に要請活動を実施しています。このほど、こうした我々執行部の取り組みを支援するために八尾市議会で、八尾市議会議員連盟が設立されました。今後この取り組みは、大阪市や柏原市の議会にも広がり、要請行動も一段と勢いを増すものと期待しています。引き続き市議会との連携を強化してまいります。

さて、先日、イギリスの『エコノミスト』という世界的な経済誌の政策分析事業に八尾

市の健康まちづくり科学センターのコロナ後遺症の調査結果が日本代表として掲載されていました。慶応義塾大学医学部の野村准教授が本市のホームページを引用されて、わが国のコロナ後遺症の現状と課題について述べられています。健康まちづくり科学センターの調査研究はもとより、しっかりとこの成果を情報発信された成果だと考えています。今回、この調査に協力いただいた多くの市民さんも大変誇らしく感じると思います。各部局におかれましても、市民の皆さんに市政の充実を実感していただくよう積極的でアクセスしやすい情報発信に取り組んでいただくようお願いしておきます。

まもなく、6月定例会が始まります。しっかりと準備していただき、自信をもって、簡潔、明瞭に答弁いただきますようお願いいたします。

結びに、6月に入り、税金や保険料を担当する部局では、多くの市民さんから問い合わせが増えてくると考えています。先日も窓口の様子を拝見していると、職員の皆さんは親切・丁寧に対応しており、頼もしく感じました。引き続き、よろしくお願いいたします。

また本日も早朝から、地震が発生をいたしております。まだまだ予断を許さないという状況が続いており、これは本市にとりましても、しっかりと安全安心のまちづくりをしていくというところを改めて感じたところですので、しっかりと対応のほどよろしくお願いをいたします。

これから梅雨に入りまして、そういった、被害も出てくる可能性もありますので、引き続きよろしくお願いいたします。職員の皆さんは、健康に十分気を付けていただき、市民の皆さまの安心・安全を守っていただきますことをお願いし、開会の挨拶といたします。

案件

1 DX推進リーダー育成研修の実施について

政策企画部長

総務省の自治体戦略2040構想研究会等において、今後、顕著となる労働力不足に対応するため、DX推進の必要性が指摘されていることなどを踏まえ、八尾市においてもDXを推進し、「人口減少・高齢化による将来の労働力不足への対応」「住民ニーズ多様化への対応」「行政サービスの質の向上」を図っていく必要があります。このDXの推進にあたっては、各業務担当部局において、業務担当以外に所管業務を俯瞰的にとらえ、DXをコーディネートしていくことのできるリーダー役、いわゆるけん引役が必要とされております。

これまで八尾市では、令和4年度から管理職・担当者へのDX研修を進めてきましたが、令和6年度から、次の段階として、DXを牽引するためのノウハウの習得と実践的経験を積ませるための「DX推進リーダー育成研修」に取り組みます。当該研修については、外部委託による実施を予定しており、研修期間も一定の時間を要することから、今後、専門委員の助言を受けながら、早急に業者選定を行ったうえで、8月以降に研修を実施していく予定です。

なお、DX推進リーダーの選定方法や研修実施期間、受講人数等詳細につきましては、7月実施予定の「八尾市デジタル戦略推進本部」及び「同推進委員会」において、DX推進リーダー育成実施事業の全体像と合わせて、説明させていただくほか、今後、八尾市のDX推進の方向性や、DX人材の確保・育成についても、検討してまいりたいと考えていますので、各部長におかれましては、趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

2 「(仮称)組織・人事給与制度の今後の方向性(案)」の策定及び全職員を対象としたアンケートの実施について **総務部長**

「(仮称)組織・人事給与制度の今後の方向性(案)」の策定の必要性につきましては、人口減少、とりわけ生産年齢人口の減少をはじめ、働き方改革による職員の仕事に対する意識やライフスタイルの変化、普通退職の増加など様々な課題に直面する中、目の前の課題への対応だけでなく、中長期的な視点で組織・人員体制をあるべき姿に近づけ、必要な制度を構築していく必要があります。今般、今後の方向性として取りまとめたいと考えているものです。

次に、策定にあたっては、本市の人口や職員数、職員構成、退職者数、育児休業取得者数等の推移のほか、組織機構に関する状況等様々なデータを整理・分析し、5年後・10年後を見据えた上での検討課題を抽出します。

また、他市調査を実施するほか、職員一人ひとりが日々何を感じ、今後のキャリアについてどのように考えているのか等を把握するため、全職員を対象に、現行の職場風土や組織・人事給与制度等についてのアンケートを実施し、策定する上での検討材料とします。

次に、取り組みの検討と進捗管理につきましては、客観的なデータや職員アンケート等により明らかになった課題のうち、解決に向けてすぐ取り組めるものについて取り組んでまいります。一方、中長期的に取り組んでいくべき課題については対応策を検討し、今後の方向性として取りまとめた上で、制度化に向けた協議等を重ね着実に取り組んでまいります。

【こども若者部長】

今後の方向性(案)が策定されますが、決定は、行革本部会議か庁議になると思います。そこに至るまでにここにいる部局長の皆さんで意見交換等ができるような場をお作りいただくことができるのか、ということがまず1つです。

それから職員全員アンケートなのですが、これは会計年度任用職員の方々は含みますか。また、回答のしやすさというのを工夫していただきたい。おそらく電子申請システムなので、パソコンでアクセスできる方はよいのですが、そうでない方々もいます。紙媒体で所属取りまとめとなると、見られたくないというマインドも働くので、直接出すなどの仕組みの方がいいのではないかと思います。

また、グーグルフォームの類などは、皆さん慣れていますので、QRコードからアクセスして自分のスマホから答えるといったことなどを仕掛けた方が、より多くの方々のご意見をいただけたと思います。そうすると育児休業中の方とかも所属から連絡すれば、見ていただくこともできると思うので、できるだけ多くの方の意見を拾っていただけたら有難いと思います。

【総務部長】

まず1点目のスケジュールですが、今の予定は今年中に案を確定したいと考えていますので、逆算すると夏頃に一旦のたたき台を上げたいと考えています。部局長の皆様には、8月もしくは9月頃に、部長会の後などにお集まりいただいて、そのたたき台についてご説明をさせていただいてご意見を賜ればと思います。

次に2点目、会計年度の方が入るかにつきまして、現時点では会計年度の方も、アンケートの対象と考えています。各所属等では大変な作業をお願いするかもしれませんが、ご協力よろしく願いいたします。

3点目の回答のしやすさ等につきましては、ご紹介いただいたようにQRコードでありますとか、紙媒体での提出の方法につきましても直接人事の方に提出ができるような形で検討してまいります。

【市立病院事務局長】

市立病院ですが、今回の対象者は医療職の方も含まれますか。

【総務部長】

現時点では含んで行いたいと思っていますが、病院の方で外して欲しいなどがあれば、そこは検討していきたいと思っています。

【市立病院事務局長】

個別調整ということですか。

【総務部長】

はい。

3 令和5年度超過勤務時間の報告及び令和6年度の取り組み並びに令和5年度年次有給休暇の取得状況について 総務部長

「令和5年度超過勤務時間の報告及び令和6年度の取り組み並びに令和5年度年次有給休暇の取得状況について」ご報告させていただきます。

昨年度の超過勤務時間については、令和4年度と比較して市長部局は86.0%、全部局計では89.0%と、10%以上減少し、合計3万2千930時間の減少という結果になりました。

今年度の超過勤務の取り組みについては、①各所属において令和5年度の超過勤務時間を超えないこと、②超過勤務の上限規制のうち職員一人あたり年間720時間以内を完全実施とすること③同じく上限規制の職員一人あたり月100時間以内を完全実施とすること、について各部局において、職員が過重労働にならないように事業や働き方の見直しに取り組んでいただきますようお願いいたします。

安全衛生委員会本庁部会の取り組みとしまして、9月末時点で、超過勤務が300時間を超えた職員について、年間720時間を超えないように、10月以降の超過勤務管理計画を所属長に作成してもらい、本庁部会の事務局とともに進行管理を行うこととしています。

しかしながら、令和4年度、5年度ともに計画を達成できずに、年間720時間を超えた職員が出てしまいましたので、令和6年度においては年間720時間を超えないように、各部局・各所属での取り組みを重ねてお願いいたします。

次に、年次有給休暇の取得状況について、労働基準法で年10日以上、年次有給休暇が付与される職員に対して、年度中に5日は必ず取得させることが義務付けられています。

一昨年度の令和4年度の市長部局においては、5日未満の者が72名という結果でしたが、令和5年度は市長部局・行政委員会で20名、全部局で56名の職員が取得できていない結果となりました。令和5年度の取り組みにより、大幅に改善したという結果ですが、全員が5日以上取得する必要がありますので、昨年度に引き続き、スケジュール表にあらかじめ5日分の年休予定を入力しておくなど、取得推進のための取り組みを進めていただきますようお願いいたします。

また、夏季特別有給休暇の付与日数について、大阪府や近隣他市との均衡をはかり、今後

5日以内とする改正を予定しています。今年度については経過措置として6日以内、会計年度任用職員については、7日以内を付与する予定です。

なお、夏季特別有給休暇取得期間中においても年次有給休暇の取得を推進するため、月1回以上の年休取得や、土日に年休をプラスして連続休暇を取得するプラスワン休暇などの啓発を実施します。夏季特別有給休暇、プラスワン休暇等の詳細につきましては、後日、全課メールにて通知します。

各部局長におかれましては、限られた人員の中、日々苦心されていると思いますが、業務に取り組む職員の健康管理やモチベーション向上の観点から、より一層の取り組みを進めていただきますようよろしくお願いいたします。

【監査事務局長】

令和6年度の取り組みの中で、各所属において令和5年度の超過時間を超えないことが上限になっていますが、令和5年度実績が増えている所属も、令和5年度の数字を超えないことというのをめざしていくという形でよろしいですか。

【総務部長】

その通りです。

【こども若者部長】

超過勤務対象の職員に限定されていましたが、管理職の時間外勤務も課題。課長補佐になると、超過勤務という概念が出てきませんが、勤務時間を見ると、かなりの長時間勤務になっている方がおられます。現状のシステムでは正確に計算できないですが、720時間はいかないまでも、400～500時間くらいの人はいないように見受けられます。今後、ラピス更新時に、管理職の方の勤務時間の管理をしやすいような仕組みを作っていただけたらと思います。

超過勤務を削減しようとする、仕事量が減っているわけでもない、課長補佐、特に、係長兼務の課長補佐の方、課長も実務をしている場合も見受けられるので、それも含めて見ていった方がいいと思います。管理職になりたくないという考えにつながります。

休暇も、今のラピスでは個人ごとの休暇表をみるぐらいしか把握できないですから、所属ごとに見られるとか、管理ツールを工夫していただき、管理できる仕組みの構築をよろしくお願いいたします。本日の資料は5日未満の人数ですが、対象となる職員の人数に差がありますからご配慮ください。

【総務部長】

まず、管理職の超過勤務については、こちらもしっかり取り組んでいく必要があります。管理職のなり手が減ることが組織としては一番の問題になりますので、管理職につきましても、職員の健康管理の観点からも、しっかり管理していかないとはいけませんので、今年度、人事給与システムの更新の年になっておりますので、システム上、組み込めるのかどうかは検討をさせていただきたいと思います。

また、休暇の管理の仕方については、年度途中で取りきれてない、大体半年過ぎる頃には3日、4日程度は取っていただきたいですが、それが達成できないというときには、秋か、その辺りに各部局に対して、通知ができないかと思っていますので、よろしくお願いいたします。

【健康福祉部長】

令和6年度の超過勤務縮減の取り組みの2番と3番で、年間720時間と月100時間。令和5年度の実績でどれだけの人数がおられるのかと、今回これを目標にするにあたって、それぞれその方がいる所属には、通知等するのでしょうか。

【総務部長】

令和５年度の実態ですが、安全衛生部会の本庁部会でいきますと、７２０時間以上を超えた職員は１人います。ここ数年の実績を見ても１人、もしくは多くて３人ぐらいまでの形なので、多くはありません。１００時間以上の方ですけども、昨年度の実績は８人で、選挙の年でありましたので少し多くなっていますが、ゼロにするということを達成していきたいと考えています。これは職員の健康管理という面もそうですが、対外的に人材確保のアピールの１つとして、しっかりと働き方改革を進めていける自治体だ、ということを進めてまいりたいというふうに思っています。

【大松市長】

必要な超勤というのは必ずあると思いますので、そこはしっかりやっていただきたいと思います。同時に、現状の仕事のやり方が本当に効率的で効果的になっているのかという視点が必要であると思っています。

私自身が気付いたところはその都度言わせていただいております。例えば、会議をするときに、これまで膨大な資料を作って、皆さんに配布をしてきましたが、それらの資料は本当に必要かどうか必要性を見極めていき、その結果、過剰なものを削減すれば、その労力で別の違った仕事もできるのではというところです。

このような積み上げをすることで、これまでの組織風土も変わっていきますし、超勤縮減にもつながると考えます。

また、特定の職員ばかりに業務が集中していないか、という部分は各部局長の皆さんが仕事を良く分かっておられるので、課題をしっかりと抽出していただき、時には部局の中でのさまざまな意見を積極的に取り入れていただきまして、しっかりと無駄のない形でやっていただければと思います。

超過勤務について、一応目標として年間７２０時間とか１００時間とかいうことを掲げていますが、この枠で収まったらいいというわけではないと思います。これはあくまでも１つの基準なので、必要な残業以外は、しっかりと見直していくべきだと思います。

最後に環境部の超勤削減時間が１万時間と突出しています。これはまだまだ、改善できる部分だと思っています。冒頭でも言いました環境部の事案を受けまして、仕事のあり方も含めて、現在調査をしております。これは環境部だけではなく、全職員に対してそうですが、しっかりと良い形で見直していただきたいと思います。

【植島副市長】

市長からもありましたが、長時間労働はさまざまな健康問題の一因となる可能性があります。長時間労働をされている職員と、各所属長がコミュニケーションとられているとは思いますが、職員が健康被害を受けないように取り組んでいただきたいと思います。

その他として、魅力創造部長から令和６年度八尾河内音頭まつりの予定について報告があった。