

令和8年3月17日

八尾市議会議長

竹田孝吏様

総務常任委員長

田中久夫

総務常任委員会 所管事務調査報告書

本委員会は去る令和7年6月25日の委員会において、閉会中の継続調査を議決した。その後、調査テーマを「働き方改革」に決定し、調査を開始した。このたび、本テーマについて委員会として取りまとめを行ったため、最終報告を行う。

調査の概要については、下記のとおりである。

1 調査日

(1) 総務常任委員会

令和7年 8月 7日 執行部から現状等の説明、質疑
令和8年 3月17日 報告書等の確認

(2) 総務常任委員協議会

令和7年 6月25日 協議
令和8年 3月 6日から3月13日まで 書面にて協議
令和8年 3月17日 協議

(3) 視察調査

令和7年10月27日 大分県中津市
令和7年10月28日 大分県別府市

2 調査概要

(1) 「働き方改革について」

本市では、職員の長時間労働の是正や年次有給休暇等の取得促進、人材育成及び人材確保の観点から、職員の働き方改革を重要課題と位置づけ、組織全体で取組を進めている。

一方、少子高齢化の進展や行政需要の高度化・多様化が進む中、持続可能な行財政運営を実現するためには、職員一人一人が能力を十分に発揮できる環境整備と組織力の一層の向上が必要不可欠である。加えて、行政DXの進展や生成AIをはじめとした新たなデジタル技術の急速な発展は、業務の効率化や質の向上に大きな可能性をもたらす一方で、業務プロセスの見直し、人材育成の在り方及び組織マネジメントの変革等、新たな課題への対応も求めている。

このような状況を踏まえ、本委員会は「働き方改革」を調査テーマとし、「職員の勤務実績等」、「若手・中堅職員の退職状況及び定着支援」及び「行政DX及び生成

「AIの活用」について、それぞれ現状説明を受け、状況等の確認を行い、本市における今後の施策の方向性を整理した。

また、先進市の取組を調査するため、大分県中津市及び大分県別府市の視察調査を実施し、課題を解決すべく委員間で協議を行った。

3 委員会として一致した意見

(1) 「働き方改革について」

ア. 職員の勤務実態等の把握について

働き方改革を実効性あるものとするためには、まず業務量を客観的に把握し、業務の偏在や属人化の実態を可視化することが不可欠である。

先進市では、全庁的な業務量調査を実施し、繁忙期や部署ごとの業務特性を数値化した上で、その結果を人員配置や事務分担の見直しに反映させている事例が見られた。また、調査結果を管理職のマネジメントに活用し、特定職員への業務集中の是正や応援体制の構築につなげることで、時間外勤務の縮減と業務の平準化を実現していた。

本市においても、実施計画や財政状況との整合を図りつつ、段階的に業務の棚卸しを進め、客観的データに基づく人員配置を行うべきである。その上で、時間外勤務縮減率や年次有給休暇取得率等の具体的な数値目標を設定し、定期的に進捗を検証する仕組みを構築することで、持続的な業務改善につなげることを求める。

イ. 若手・中堅職員の退職状況及び定着支援について

若手・中堅職員の退職は、組織の将来を担う人材の確保と組織力維持の観点から重要な課題である。

先進市では、人材育成を単発的な研修にとどめず、階層別研修や専門研修を体系的に整理するとともに、一定期間ごとの人事面談やキャリア面談を通じて職員一人一人の成長段階に応じた支援を行っている事例が見られた。さらに、若手職員が意見を表明しやすい職場風土づくりや挑戦的業務への参画機会の確保等、組織への帰属意識を高める工夫も講じられていた。

本市においても、退職理由や職場環境に関する実態を丁寧に分析し、人材育成基本方針との整合を図りながら、計画的なキャリア形成支援を強化すべきである。あわせて、若手職員の定着率や研修受講後の効果測定等の指標を設定し、改善状況を継続的に検証する体制を整備することを求める。

ウ. 行政DX及び生成AIの活用について

行政DXは、既存業務を単に電子化することではなく、業務フローそのものを再設計し、行政サービスの質と効率の双方を高める取組である。

先進市では、業務プロセスの分析を行い、不要な手続や重複作業を廃止した上でデジタル化を進めることにより、事務処理時間の短縮や住民の利便性向上を実現している事例が見られた。また、生成AIについても、文書作成補助や議事録要約、

問合せ対応案の作成等、限定的分野から導入し、利用状況や効果を検証しながら、段階的に活用範囲の拡大に努められていた。

本市においても、ガイドライン整備や情報セキュリティ確保を前提に、業務削減時間や処理件数の変化等の成果指標を設定し、費用対効果を丁寧に検証しつつ、計画的に推進することを求める。

エ. 働き方改革の推進について

働き方改革の推進に当たっては、制度の導入自体を目的化するのではなく、数値目標の設定と効果検証を繰り返す継続的なマネジメントが重要である。

先進市では、時間外勤務や休暇取得状況、人材育成の進捗等を定期的に把握し、管理職会議等で共有することで、組織全体として改善を図っている事例が見られた。

本市においても、財源の裏付けや実施計画との整合を十分に踏まえた上で、無理のない目標設定の下、段階的に施策を展開すべきである。限られた経営資源を有効に配分し、業務改革と人材定着を両輪として推進することにより、持続可能で安定的な行財政運営体制を構築することを求める。