平成２９年度第５回
袋井市行政改革推進委員会　会議録

日　時：平成 29 年５月 30 日（火）　19：00 ～ 21：00
会　場：袋井市役所４階　庁議室
出席者：小林慶太郎会長、工藤司副会長、坂田浩之委員、金原久美委員、寺田好弥委員、赤星博樹委員、山田百合子委員（７人）

＜会議次第＞

○　報告事項
　平成 28 年度における時間外勤務縮減の取組結果並びに平成 29 年度時間外削減及び業務スリム化に向けた具体的取組について

○協議事項
　平成 29 年度重点取組テーマ「女性職員の視点・能力を最大限発揮できる環境整備」について

＜会議の概要＞

　平成 28 年度の重点取組テーマである「時間外勤務縮減」について、平成 28 年度の取組結果の報告と平成 29 年度の具体的取組について報告を行った。

　また、平成 29 年度の重点取組テーマ「女性職員の視点・能力を最大限発揮できる環境整備」について、具体的取組について説明を行い、考え方や重点ポイントなどについて、委員間で意見交換を行った。

（委員意見）

○平成 28 年度の重点取組テーマである「時間外勤務縮減」について

・時間外勤務命令と勤怠システムによる勤務実態の差について原因を解明し、解決に向けて具体的取組を実施することが重要である。

・担当業務により繁忙期に差があることから、柔軟な人事異動を検討することが必要となる。

・知識と経験が豊富な OB、OG の再任用を積極的に実施し、職員の負担軽減をはかることは有効な手段である。

○平成 29 年度の重点取組テーマ「女性職員の視点・能力を最大限発揮できる環境整備」について

・様々な支援制度を積極的に活用するため、職場内の雰囲気づくり、意識啓発を行うこと。

・育休取得に対する昇格・昇給制度の取り扱いを検討すること。

＜会議の概要＞

	１　開会 （略） **２ 会長あいさつ**
会長	昨年度は時間外勤務の縮減を中心に議論してきた。今日は実際にどういった成果があがってきているのか、或いはまだまだ足りない部分、これからどうすればいいのか、といったところの議論をしていただく。それとともに新たなテーマである女性活躍について本年度は重点的に議論していく。女性だけではなく男性にしても育児や福祉などのシステムをどうするかということも考えていかなくてはいけないことだと思う。そういったテーマについて今日はご意見をいただきまして、袋井市役所の職員が気持ちよく仕事をしていただくことにより袋井市がよりよくなっていくように進めていきたいと考えている。
副市長	**３ 副市長あいさつ** 前回から時間が空いたが、４月に磐田市、袋井市、掛川市で地方選挙、市長、市議会議員選挙同一の日にあり、市議会議員も新陳代謝が進み入れ替えがあった。今は６月議会直前の時期だが、原田市長はこれからの４年間、人口構造が人口減少、少子高齢化と変化してきて、そうしたことにしっかりと対応していくということで、ＩＣＴ技術について市民生活を豊かにするため積極的に取り組み、2019年ラグビーワールドカップがエコパで開催されるので、まちの国際化をきっかけにしていく、市民の英語力を伸ばす、このようなことに取り組んでいくと所信表明している。これら施策を実施していく中で、行政が推進委員となるものもあることから、きちっとした働き方ができるよう時間外残業などについても今日の議論も相当に関係してくるのでよろしくお願いします。
	４　議題 **（１）平成28年度における時間外勤務縮減の取組結果並びに平成29年度時間外削減及び業務スリム化に向けた具体的取組について** 資料１～資料４　説明

会長	本年度の取組、資料４について重点的にご意見をいただきたい。
副会長	勤務実態管理システムを素早く導入していただき、実態をみながら対策をうっていくのは、昨年度に比べると非常に進歩であると考えます。１点確認をしたいが、振替と時間外の説明の中で、３月に振替を時間外にて対応したとあったが、これは例年の取組ではなく今年だけの取組なのか。今年は理由あって行ったのか。
事務局	主に、税務課市民税の部署でのことだが、確定申告があり業務的に課税通知を発送する５月末までは時間外が発生する。その間、土日勤務もでてくる。土日勤務した場合、今までは振替で休むよう進めていたが、振替取得可能期間で振替が取れるかというと取れない状況だった。これを解消するため、特定の業務については時間外のお金で精算をするようにした。
副会長	労務管理からみると改善ということになるのか。
事務局	労務管理でいえば休みを与えるのが本来だが、それが難しいためお金になる。
会長	昨年度までは、実際土日出勤しても振替がとれないと働いた分サービス出勤になっていたのが、今年はお休みを与えることができないからそれに対しお金で支払うということか。
事務局	ある程度は休暇を取っていたと思うが、全て取れていたかというと、おそらく取得できていないと思う。
委員	時間外勤務命令簿とシステムの差が一番大きいのが総務課人事研修係だが、特に総務課はどういった理由で差がでているのか明確にはなっていないのか。
事務局	人事研修係というと次年度の人事異動により早い段階から準備を進めており、できるものは土日出勤をして進めている。それがこのような結果として出ている。

委員	対策をとる、対話を持つということはしているのか。
事務局	資料２、平成27年度と平成28年度の時間外状況がでている。これを見ると、次年度の人事異動については、９月頃から検討を始めるが、平成29年度の対策としては、今年の４月１日からどうするか、多いところは根性で減らせといっても難しい、皆でスクラム組んでも難しいようなところについては、人を配置する対応をするということで、今回の総務課については１人増となっている。スポーツ推進課も多くなっているが、そこについてはワールドカップに向けて室を作り増員している。防災は去年、熊本地震がありその対応でということだったが、今年は熊本地震ないので、その分が減る。その他の時間外が多いところについては、人を配置することにより対応をしている。先ほど20%目指すというのは根性論ではなく、人のところから工夫をしている。それプラス皆で議論し、１人が時間外10時間20時間やって他の人が早く帰るのではなく皆で力を合わせて、分担してやる。勤怠システムを入れることにより時間外勤務が見える化する。実態を把握し、原因を分析し、対応策をとるため、毎週月曜にマネージャーを中心に話し合いをするなどを今年からやっていく工夫をしている。
委員	命令簿とシステムと時差があること自体が問題だと思う。
事務局	振替は、出勤日の後ろ８週と前４週の中で休みを取る制度であり、１月、２月、３月振り替えについては、１月、２月、３月に取得するが、特に３月後ろ８週間での取得について、振替のところがはっきり読めないのが現状。わかっているところだけを入れさせてもらった。場合によっては振替が進むのかと思う。３月の時間外は５月までやってみないと結論が出ない。そこまでは反映されていない。ワーク・ライフ・バランス、そういうことも含め改善をしていきたい。
委員	休日出勤されたということだが、実際の休日はどれぐらいか。
事務局	基本的にカレンダー通りで毎週土日、国民の休日、年末年始で12月29日～１月３日となり、大体１月～３月平均月20日の勤務。

委員	３月に税務課で、1,240時間の休日出勤をお願いしたということか。本当に１人の職員が完全に休めたのは何日あるのか。
事務局	年度末に業務繁忙期となるのは主に市民税係であるが、市民税係において週１日で休みがとれていればいい状況だった。
委員	取れていればいいということは取れていないのか。
事務局	半日出勤したりしている。
委員	市役所は労基法の対象ではないのか。
事務局	労働基準法適用除外だが、週40時間は守らなければいけない。
委員	４週を通じて４日取らなければいけないという労基法の適用は受けないのか。
事務局	そうなる。条例では４週につき８日の休みを与えなければいけないとなっている。
事務局	資料２の税務課を見ると、課税の時期は時間外勤務時間数が多くなり、２月～５月がピークになることから、仕事が偏っているのが分かる。人事の場合は３月人事異動が一番多くなり、偏っているのが分かる。平準化ができず波がある。
委員	年間であれば、季節変動が高い職種は変形労働をとったりするが、その点は１年単位の変形労働制などはないのか。
事務局	国家公務員がとっていない。今後の研究の対象にはなると思うが。民間では変形労働とっているところがたくさんあるので、それもあるかと思う。
委員	行政だと難しいということか。
事務局	そのとおりである。

会長	人事異動について年１回にこだわらずに、繁忙期には人を集め、忙しくなくなったら散ってもらうことをすると同じような効果がある。制度上は可能と思うが。
委員	人的リソースを投入してオフシーズンは解散するという。
事務局	今年度は、そういうことも含め検討したい。
会長	検討とういことは、実施するということは未定で、今後やるかやらないか方向を決めていくということか。
事務局	やり方を含めて、という意味である。 １つの例で、退職になる人は様々なスキルが持つ人がいる。そのスキルを活かすような雇用の仕方もあるし、短期間繁忙期にある部署に配属する、という形もある。本人の意向も踏まえながら、配属に向け検討をしてきたいと考えている。
事務局	県が試行的に若手職員で構成する業務調整要員を設けて、仕事の繁閑がある班へその部任署職員をあてる形をし始めた。行政の場合、個人情報を多分に取り扱う部分があり、職場によって仕事内容が全く違い簡単に違う部署に行って仕事をこなすことができない。そういった意味で、ＯＢ、経験を積んでいる職員の再雇用、再任用ができるだろうという検討を総務部でしている。
委員	昨年度に比べると進歩していると感心するほど、次年度の目標も落とし込んでいると思うが、資料２目標未達成したのが17、目標未達成が19と実績が出て、どのように各課にフィードバックしたのか。
事務局	資料２と資料３については各課へ情報を流している。成功事例についても情報提供し、各課の取組を見て、自分の課に取り入れるなどを実施して、時間外を削減することを期待している。
事務局	結果がでたので、時間外が多いところは総務課でヒアリングをし、その差の原因について確認してもらう。その差が10時間以内ならばありえることだが、20時間、30時間になっていれば深掘りし次に

	活かしていきたい。これを６月頃にやることを考えている。
委員	再雇用はどれぐらいの率でいるのか。
事務局	去年、退職した７割は原則２年という雇用期間で市役所にて働いている。なお、来年からは原則３年という形になる。今後、来年度の仕事内容などを対象者に話をしていきたいと思っている。
委員	働き方見直しシートを見ると、職員の皆さんの工夫が分かる。これを元に褒めることも必要。そういうことも考えてもらえるといいと思う。ボトムアップを大切にすると職員もやる気がでるのではないか。時間外を減らすにはトップのメッセージが効果的だと思う。去年は市長、副市長がメッセージを出していたが、今年も出しているのか。
事務局	毎週木曜日、時間外ゼロということでお願いしているが、仕事の関係上残っている職員がいた。市長からもこのような状況では時間外ゼロを実行できないということで、先週木曜日全部長に対して定時退庁は「must」だから木曜日は返すように、それがマネジメントだと話した。先週木曜日は、全員６時半には帰ってもらった。やればできるということ。そういうことも含め、毎週できるかわからないが月１回は必ず実行し、ワーク・ライフ・バランスが実行できるように進めていきたい。市長、副市長は口を酸っぱくして言っている。
委員	是非、継続していただきたい。 今、再任用やっていないのか。
副市長	再任用は、今年から活用しており、４月に３人再任用している。
委員	再任用は非常勤か。
副市長	非常勤だと再雇用になる。スキルを持ってそのまま退職してしまう他に行ってしまうよりも、再任用という形で活躍してもらうのが最適。

委員	再任用は積極的にやられるべきだと思う。再任用であれば同じような仕事もできるし、県などは管理職に再任用を実施していることもある。スキルも相当使えるし、先ほど総務部長が言ったように非常におもしろいと思う。そういう人は何でもできるから、忙しいところに配置するというのはおもしろい考えだと思う。是非やってもらいたい。 再任用と再雇用の違いは何かというと、再任用は公務員の部分をそのまま継続しており、ある意味定年の延長に近い。 袋井市は今年から再任用を始めたということだが、今まで袋井市は非常勤職員として再雇用を行っていたのか。
事務局	非常勤職員として再雇用を行っていた。再任用については、制度はあったが、該当者がいなかったというのが実態。
委員	資料４の今年のスケジュール・７についてだが、業務の見直しなどは去年から実施しており、ペーパレス化も進めたいという話もあった。これらは各課単位で実施すると思うが、時間としての数字の目標はたてるのか。方法論なので必ずそれがいいかはわからないが、例えばAという業務の人は紙を減らす、こういう業務を簡単にする、そこまで具体的な業務削減について実施するのか、それともこれらからこのような具体策について各業務に落とし込むのか。
事務局	４ページ上に今年の目標が出ている。職員１人10時間以上のところについては20％の削減、ただ、根性論だけではできないので我々の方では人、組織を変えている。20％を目標にやっていけるのではないかと考えている。10時間以下のところでは５％削減を目標に、各係でマネジメントを行う。システムの導入により、管理職は時間外が見える化し、１週間前の部下の仕事がわかるので人の仕事内容を踏まえてマネジメントを行い、皆がリフレッシュできる形をとり、職場をよくすることを行っていく。このようなことから、目標は10％、５％で各係に設定している。もっとがんばるという係もでてくるかもしれないのでこれを最低基準として検討してもらいたい、多いところには総務課で相談をして進めていきたい、と考えている。目標がないとそれに向けて進めないと思う。

委員	市役所の残業問題は全国的に問題となっているのか。 他の市町で成功事例があるのならばそこの共有はないのか。
事務局	今年の３月に公表された、地方公務員の時間外に関する実態調査では県、政令市、県庁所在地について、平均13.2時間とあった。ただ出先機関を除いくと18.3時間となる。当市は約９時間なのでその倍働いている。このようなところも積極的に時間外勤務縮減に向けて取り組んでいる。実際に国から各省庁の取組事例が降りてくる。業務に集中したいので電話、来客をとらない時間を設定するなどの例がある。
事務局	県で働き方改革を進めようということで新聞に載っていた。市町も大事な問題で、行政が率先してやっていかなければいけないという時代になった。近隣市町の状況でどういったことをやっているのか勉強していくべきと思っている。
委員	県には、人事委員会があり、県職員の時間外について報告、勧告を行っている。 平成27年10月の公表だが、時間外勤務が年間369時間を超えた県職員数は平成22年度1,387人だったが、平成26年度1,710人に増加した。年間1,000時間を超えた職員は平成22年度18人だったが平成26年度30人に増加した。これらは５年間で最悪となっており、時間外勤務の現状が深刻かつ憂慮すべき状況になっており、知事へ報告が上がっている。 県に36(ｻﾌﾞﾛｸ)協定適用はない。県もいろいろ実施しているがそういう情報はきているか。 袋井市は勤務実態を実行したのは先進的取組だった。
事務局	調査の中でＩＣカード使っているのが25団体の25％。県、県庁所在地など大きな自治体はシステムを活用しないと管理できないので、タイムカード、ＩＣカードの記録で管理している。ＩＣカード実際に使っているところの25％のうちの何％かはわからない。
副市長	他の自治体の、類似団体があり、袋井市は人口規模、産業構造、だいたい40ぐらいある。類似団体と比較すると、袋井市は職員１人

	当たりの住民の数を比べると職員数が少ない。職員の人数は少なく、時間外は多いというのは相関関係があると思う。少ない人件費でこなしていかければいけないのは限界あるので、今回こういう形で時間を計測して量的にはどんな具合か把握できた。次は減らすために中身に入ってもっと効率的にやれるのではないか、優先順位をつけて大事なことに注力すれば、業務は遂行でき、できれば職員が自発的に応えていくということを目指すということで、バランスをとりながら、平成29年度は業務の中身に入ってしっかり対応してやっていきたい。
委員	先ほど報告の続きになるが静岡県は職員数が少ない。少ないほうから３番目から５番目ぐらい。人事委員会報告の中で、業務量を精査、職員の聞き取りを行い改めて必要となる職員数を精査し、その確保に努め、抜本的な対策に取組を実施することにより、過度の時間外を解消するとしている。職員数を減らすのがいいというのではなく、適正な職員数が必要だと。袋井市の場合はワールドカップがあるのでそこはしっかり職員を配置していないといけない。職員を減らせばいいという風潮があったと思うが、そうではない。
会長	資料２に職員を増やしたことで時間外勤務縮減が実現したとある。縮減の実現はすばらしいことに見えるが、目標には達していないということはまだまだ職員が足りていない。総務課は自分のところで増やしてやりにくいというのもあると思うが、そういう意味では減らせてないということだと思う。 先ほど、目標に達していない課はヒアリングを実施し、原因究明を行いながらという話だったが、そういう意味でいうとヒアリングしたいのは総務課人事研修係。総務課は前年度と比べて時間外ほとんど減らせていない。資料３を見ると、システムで見ると人事研修係が相当働いている。過労死ラインに近いのではないか。これで時間外勤務減らすのはできないと思うが。どうやったら１人当たりの業務量を減らし負担を軽減していけるのか。その部分について総務課の意見を聞かないと今後の取組は進まないのではないか。どうやったら減らせるかの方策についてお聞きしたい。
事務局	資料２にある時間外が多い所属の４番目に総務課があるが、総務

	課の時間外増加の原因の一つに行政係が担当となる選挙がある。選挙については、振替無しで行っている。これから静岡県知事選挙もあることから、総務課は土日も出勤する必要がある。今年度は工夫をして、全員出席ではなく、係の中で休日をとるようにして、実施していきたい。ただし、選挙は４年に１回実施することから、人数を増やして対処するということが出来ない。人事研修係については、今年度１人増やしたのでその効果が７月、８月、９月の平常期には表れ、相当楽になるのではないかと思う。人事異動については、複数人で実施するというのは難しいところがあるが、係長業務の中で、係長でも代替可能な仕事については、他の人が行うなど、仕事の分担についてやり方を工夫していきたい。
会長	解散総選挙衆議院以外は選挙時期を読めるので、選挙の時に人の配置を考えることは可能と思う。 企画政策課は、目標は未達成でも以前よりだいぶ減らしていることから、担当課としての意地があったと思うが、時間外のシステムで管理すると時間外命令簿との差が企画係20.7、シティプロモーション室は差が非常に大きい。そうすると実は担当課だから時間外勤務減らしてくれということで減らしたけれど、とても仕事が回らずにサービス残業しているとなると逆なので大丈夫なのか。
事務局	担当課ということと、業務の共有化で実際、時間外はぐっと減った。勤怠管理は人で確認することができるが、時間外勤務命令を出してなく、翌日きちんとした成果物がないにも関わらず、夜10時まで職場にいた者もいる。課長だと全課員見られるし、係長は係員全員の勤務状況を確認できるので、そこの指導を徹底したにも関わらず数人そういったところが出てしまっている。本人はあまり考えずにいたと思うが、誰がそうなっているかわかるので、今後は総務課から指導もあり、かつ、課内の指導も徹底することによりこのようなひずみは減っていくと思う。課長として、５時前にその日の進捗具合を確認し、状況によっては勤務時間の命令を出し、翌日は出来た内容を確認している。時間外命令を出している間ずっと所属にいるわけではなく、６時、６時半頃には帰るようにしているが、翌日の成果物見てあれというのがある。個別指導しながらが実施しているのが実情である。確かに、担当課であることから、時間外勤務に

	ついては、各課員へ口を酸っぱくして言っていた。
会長	先ほど、他市はどうなのかという話があったが、５月９日の朝日新聞デジタル版を紹介する。神奈川県横須賀市では職員１人当たり平均月12.2時間ぐらいの残業をしていた。去年10月各課の課長が部下全員帰るまで職場に原則残り、残業の状況を確認する試みを実施。「帰るまで見守る月間」部下に声かけをして時間外勤務の状況把握に努めた。その結果として10月の時間外勤務は前年と比べ２割弱、１人当たり月２時間減った。その月間が終わった後も、５ヶ月連続で前年を下回っている。という記事があったので、参考に照会する。
	（２）平成29年度重点取組テーマ「女性職員の視点・能力を最大限発揮できる環境整備」について **資料５～資料６　説明**
副会長	資料５の中途採用のセールスポイントに関して、市職員を辞めた方を再雇用する、中途採用するという考えもあると思うが、どう考えるか。
事務局	中途採用のイメージとしては課題で上げられた30代前半の職員層が薄い年代に対して、こういった子育てしやすいということをセールスポイントに売り込むことにより採用ができるのではと考えた。
副会長	一度子育てで辞めた方が、再雇用の可能性はあるのか。
事務局	実際に辞めてある程度落ち着いて非常勤で仕事している者もいる。
会長	資料６職員全体の状況ということで、配偶者も職員で子育て中という区分の人数だが、お互いが配偶者同士であれば人数が一緒にならないのはおかしい。
事務局	市の職員同士でも、幼稚園の先生が含まれない。

会長	在宅勤務についても記載があるが、情報漏洩は大丈夫なのか。ＵＳＢも家に持って帰ってはいけないと言う。在宅勤務をしようとすると発生する危機というのはあるか。
事務局	情報漏洩のポイントとしては機器の置き忘れ、メモリースティック紛失というのが非常に多い。在宅勤務については必ず市で貸与した機械を使用する。セキュリティも強化を図らなければならない。他の者が操作した場合そのパソコンは起動しない。紛失した場合は遠隔により中のデータを消去するシステム等を考慮しながら導入を進めなければいけない。働く場所も自宅に限らず、出先ということもあるので検討に入れながらセキュリティを検討していきたい。
委員	ワーク・ライフ・バランスにおいて必ずセットで議論するのが、有給の取得率はどうか、ということがある。今回の資料の中で、育児に関し、産後半年強制的に取らせるという話もあるが、そもそも先ほどの定時退庁の説明の中で休みも休みじゃないという現実があった。去年聞いたときは、時間単位の有給制度があると聞いているが、自分の会社は逆に時間単位の有給制度がないので、１時間２時間単位で時差勤務をしている。10 月からは時間単位の有給制度も開始されるが、女性の職場を離れる理由に子供のイベントごとや、病気がある。ワーク・ライフ・バランスの推進に際して、時間単位の有給制度がある袋井市の場合、有給制度が充足されて使い勝手が良いから悠久の取得を奨励することが先なのか、それとも実態としてまず残業を減らして定時に帰ることを優先するのか。有給の消化をもう少し進めないと、家庭と仕事の両立がうまくいかないのではないかという面もあると考えるが、時間単位の有給が取得できるという使い勝手の良さから、有給取得に対するニーズはあまりないのか。
事務局	時間単位があるため、参観会のため昼３時間抜けるというふうに使う方も多い。ただ時間単位で使える分、最小限しか取らないので有給取得率はそれほど高くないという状況がある。本来であれば１日単位で取れなければ丸々取るが、必要なところだけ取る結果、有給取得率が高くない。県内でも下から数えたほうが早い。

委員	有給取得が少ないのは特に問題視していないのか。
事務局	総務課からなるべく有給休暇をとるようにというメッセージは出しているが、ペナルティのようなものはないのが現状。ある程度柔軟な形でやれている。要望が満たされているかについては、特に不満が出ている、というところまでは感じていない。
副市長	資料６の職員構成で分かるが、ピラミッドが相当崩れている。女性職員が途中で辞める率が多い。採用するとき女性は相当優秀だが。ライフステージで結婚、出産があるということだが、経験値を積んだ人が途中で職場を離れると相当な損失になるので、離職しない職場を作らなければいけない。時間単位の有給、時差出勤、時短勤務の制度は存在しているが、気兼ねなく自由に使えるよう管理職のマネジメントとして徹底していきたい。
委員	離職の理由は結婚で辞めるより出産で辞めるのか。
事務局	出産で辞める者の方が多い。
委員	理由としては親が近くにいて支援を受けられるか、保育園問題なのか。
事務局	両立に不安という声が多かった。毎年いるわけではないが、辞める者の声はそういうのが多い。結婚相手が遠方にいるため物理的に勤務継続が困難という者もいた。ほとんどは出産で子育てを少ししてみて無理というところで辞める者である。
副会長	保育所は問題になっているが、袋井市では、保育所はある程度充足しているのか。
副市長	保育所の待機児童は今年４月１日時点で 27 人いる。１年前が 25 人。県内でも待機児童が多い。受け入れるキャパシティについては１年前と比べると民間の社会福祉法人などにより、120 ぐらいを増やしているが、その倍の需要があり追いつかない。人口は 87,200 人で横ばい状態にある。少子化は進んでいるが０～２歳を預けるの

	は 30%、70%は家庭で保育している。それが 31%、32%と上がってきている。子どもは減少するが、保育需要率は上がってくる。しかし、ピークアウトする時が必ずくる。定員の考え方もこれらの状況を確認しながらきめ細かにやらないといけない。現状は不足している。
副会長	女性の就業率が上がっているということか。
副市長	そういうことになる。
事務局	現実問題として、保育所開設にあたり公立ではなく社会福祉法人等ということで、袋井市の場合株式会社、有限会社、教育法人という様々な形態で、県内で唯一バラエティに富んでやっている。保育士の確保が困難、ピークアウトする時期を見ているので、新たに開設するのにかなり慎重になっている。新しく開設を働きかけているところはまだあるが、なかなか開いてもらえない。市としては幼稚園教育で幼児教育を進めきた経緯があり、各地域に１つずつ幼稚園がある。その幼稚園の定員は充足率が７割を切っている。社会の需要が保育所にシフトしているので、今年度、笠原で幼稚園と保育園を統合してこども園を作った。今年１年で幼児教育全般を見直していく。間違いなく国の方針も同じであり、こども園化していく。
委員	小学校に上がって保育所の子どもたちは学童に入り、幼稚園の子どもだけが帰るというアンバランスが起きているという実感がある。幼稚園は平日にイベントがあるので、就労者は苦労している。そういう意味では保育所ならば苦労しなくてすむのかなと期待している。イクボスの育成が一番大事だと思う。自分の職場だが、製造会社なので古い考えの人が多い。家庭を犠牲にしてでも頑張るという気風がある。やはり言葉で言っていても本心は理解していないところがある。フレックスがとれるなどの制度もあるが、部署によって取りやすい、取りにくいがすごくある。私自身すごく助かっているのが、自分の上司は子育てに対し理解を示してくれる。制度を使えばいいとはっきり言ってもらえるのがすごく助かる。言葉だけではなく制度を活用しやすい風土だとありがたい。

会長	実態として男性職員の育児休暇取得率はどうか。
事務局	過去から今まで実績は２人にとどまる。
副市長	市役所の中だけの話ではなく、市の人口は 87,200 人で今後減少に転ずる。しかし、世帯数はどんどん増えている。2.7 人、2.6 人とどんどん核家族化している。田舎なので住宅があり屋敷が広く祖父母と同居できるが、同居しない。祖父母に預ければ相当リーズナブルに子育てできる。企業も企業内保育も相当快適だと思う。企業さんにもその部分はお願いしたいというのが切実な思いである。
委員	保育所に関して、企業主導型の補助金がかなりの額がある。まだまだ保育所が不足している現状があるため、補助金も続いている。企業としてはその制度のおかげで助かっており、保育所があることで復帰率が上がり、復帰を切り上げる職員もいる。
委員	愛野にできる保育所も企業枠を設けて優先的に募集をかけてくれるなど、制度を工夫している。
委員	今後の議論で、特定事業主行動計画がある。それとの絡みで特定事業主行動計画では、男性職員も育休を取得者数の目標を平成 30 年には６人とある。この数値目標をどのように考えているか。 できれば、数値目標を入れていたほうがいいと思うが、こだわらずに考えていったほうがいいか。
副市長	数値目標を立てて、強制力を持たせて取得するのだと力を入れないとだめかと思う。
委員	管理職になるためのステップはある程度年齢を重ねないと管理職になれない仕組みなのか。課題１に「女性職員に対する採用時からの計画的なキャリア支援」とあるが、何年後に管理職になれるのか。管理職の年齢層とあるのでこの年齢層にこないと管理職になれないのか。
事務局	昇格資格基準があるが、基本的に 10 年ぐらいまでとなる。それ

	から後はいわゆる勤務制度による。現状で言うと一番若い女性管理職は 46 歳の係長。この方については育児もやり両立しながら他の男性職員と変わらないかたちで昇格している。いわゆるロールモデルにあたる。
会長	昇格に関し男女差はあるのか。昇格試験とか。
事務局	当市の場合、昇格試験がないので、あくまでも勤務実績の状況による。ただ、年齢について言えば男女差は出てくる。
事務局	男女性別により昇格に差がついてはいけないので、成績、勤務評定でやっている。今年、管理職になった年代では女性、男性同じように係長となっている。過去はわからないが、最近の流れのなかでは差別はない。
委員	昔は育休を取得すると、昇格に差が出たが今はそれがなくなったということか。
事務局	実態としては勤務評定制度を取っている以上そういう実態はある。その間、勤務期間がないので育休が昇格に影響を与えることは確かだが、昔ほど勤務評定に大きく影響及ぼすことはなくなっている。
会長	勤務評定のやり方自体を変えていく必要があると思う。子ども３人の育休を取得した場合、それが原因で昇格が遅れるということが現実にあり、そうであれば子どもを産むのを諦めようかとなるのはおかしい。
委員	資生堂さんは、育休取得期間は一切考えない制度設計にした。そうしないと不利になる。
委員	自分の会社も、少し前まで勤続年数が引かれる状況にあった。（育休を取得すると）どうしても評価が遅れる。最近、考え方を変えて勤続年数に含めましょうとなってはいるが、評価できるかというと仕事をしていないのには違いないので難しいと思うところもある。

	ただ、同期という目で見られるので、ジレンマがある。
副市長	男性の育休も取れといっているが、それも評価に繋がると逆に取得できない。女性だけの問題ではない。なんとかして乗り越えていかないといけない。
会長	育休取得することを推奨するのであれば、そのトップがマイナスではなく、プラスに評価しなければならないと思う。
委員	子どもを生む、育てること自体は、社会にとってはすごく貢献しているはずだが、会社にとったらマイナス。プラス評価しないまでもマイナス評価にはしてほしくないと思う。
会長	企業にとってはマイナスになるが企業の社会貢献という意味でも評価していいのではないか。
事務局	辞める方もいるが、色々な職員を見ていると、ティーチングとコーチングと委任の状態に分けられると見ている。３つの段階に割って部下を見ている。ティーチングする者は１年か２年で、だんだんコーチングになって委任になった時に辞められて、また新しい人が入ってくる、というサイクルは市にとりとんでもない損失で、できるだけその人たちに残ってもらうというのが我々に求められている。そうするためにはどうすればいいかが大事な話であり、キャリアを積んで残ってもらうのが一番いい話となる。女性が結婚、育児で職場をどうしても去るというのは、市役所に限らず、どこの会社にもあると思う。自分の娘もそういう形で去った。 そういうのを見ていくとシステムを検討しなければいけない。10年ぐらいたち委任出来るまでに成長した人材が退職し、また１から教えるという繰り返しではなく、職員が育児や介護などの理由により、退職せざるを得ない状況があるということも含め検討しないといけない。職場の給料表は１つで皆同じだが、そうすると、管理職になりたくないという者も実際いる。そういう者と給料が男も女も48 歳ぐらいまで同じでいく。このような現状の中、このまま少しの（給料）差で、管理職になるか、管理職にならないこととどちらがいいかと考える者もでてくる。仕事の選択は、上に上がるだけが

	選択ではなく、選び方も２つぐらいあるのではないのかと思う。そういうことも研究していかないといけない。浜松信用金庫さんがある年齢で２つに分かれていくという話を聞いた。目標としては残ってもらいキャリアを積むと考えてもらうが、いろんな考え方があるということも含めて検討を進めていきたい。
会長	資料５右上の前提条件４つ目「男女の性質の違いを認識し活躍に繋げる」、「女性の適正を活かした活躍を目指す」ということなのかもしれないが、必ずしも男女ではないのではないか。個人の違いもあるだろうし、ここでは女性活躍が重点かもしれないが、障害、病気を持っている職員共通で、やはり多様性、ダイバシーを認めていくことだと思う。女性の適正というよりも個々の職員の適性を活かしたという方がより広い概念になる。考え方としてそういった観点にたってもらった方がいいのかと思う。 今日は皆さんからいろいろ意見をいただいたが、それを踏まえながら次回以降、具体的な取組を提案していただきご検討いただくこととなると思います。
事務局	資料７、前回第４回の議事録をつけている。ご確認いただき修正などあれば、６月５日（月）までに電話、ＦＡＸ、メールで連絡をいただきたい。 次回の日程調整表を皆さんから出していただいている。集計後、改めて日程調整をして連絡をさせてもらいたい。 他、時間の関係で、この点はというものがあればそれも連絡いただければ、回答、次回の中で詳しく説明をさせてもらいたい。 以上をもちまして、第５回の袋井市行政改革推進委員会を終了とします。ありがとうございました。