

平成 29 年度第 6 回  
袋井市行政改革推進委員会 会議録

日 時：平成 29 年 8 月 2 日（水） 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、金原久美委員、坂田浩之委員  
寺田好弥委員、山田百合子委員（6 人）

---

<会議次第>

○報告事項

時間外勤務縮減の取組について

○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 年度から重点的に取り組んでいる時間外勤務縮減の取組について、現在の状況、課題及び改善の取組について報告を行った。

平成 29 年度重点取組テーマについては、袋井市の年代別職員構成や時間外勤務の実態からみる袋井市の課題を提示しその対応策について説明を行い、委員間で意見交換を行った。

（委員意見）

○時間外勤務縮減の取組について

・勤怠管理システムから見る勤務の実態と、時間外勤務命令の差が乖離している状況から、本取組が時間外勤務の縮減であることを全職員に意識付けすることが重要である。

・管理職の時間外勤務が多い実態があることから、管理職の勤務状況についても、計画的に管理をする必要がある。

○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

・管理職の職責に対し、キャリア研修を実施するなど、職責に対する不安軽減措置を講ずることは有効である。

・「働き方の選択」について、各個人が自分に見合った働き方を選択するにあたり、現在の制度に加え、給料表を複線型にするなど、更に一歩進んだ制度への検討も必要となる。

<p>会長</p> <p>理事兼企画財政部長</p>	<p><b>1 開会</b> (略)</p> <p><b>2 会長あいさつ</b>          前回に引き続き時間外勤務縮減、女性職員活躍議論をしていきたいと思っている。時間外勤務のほうはいろいろ市も試行錯誤してもらい取組も進んできているところもあるし、そのなかで新たに気づいてきたところもあるかと思うので、皆さんから意見をいただければと思う。女性活躍については前回からなので十分に掘り下げきれていないところもあろうかと思うので今日は具体的な話を皆さんからご意見をいただけるといいと思う。限られた時間だが今日も実りの多い議論をいただければと思う。</p> <p><b>3 企画財政部長あいさつ</b>          夏期休暇期間というのもありますし何かと忙しい中お集まりいただきありがとうございます。本日副市長は、高校総体の視察のため、仙台へ行っております。実は、エコパにある県営アリーナで弓道を行う話が県からあり、高校総体の弓道をエコパで実施することとなるが、この場合開催場所となる袋井市が主催市になる。このことから実行委員会ができ、副市長が委員長になるので視察へ行っている。</p> <p>企画財政部長となり3年目となるが、いろいろなことが気になっている。例えば袋井市が行っている事務事業は市民にとって必要なサービスなのか。将来的に今提供しているサービスを安定的に提供できるのか。特に企画財政部長なので財政の部分が気にかかる。少子高齢化になると働き手が少なくなるので市の本当の財源である市民税は先細りする。市の予算は現在320億～340億だが、それが減少したときに、業務の選択と集中を行い、市民の方に満足してもらえるサービスに絞っていかねばいけない。そういった中で経営資源、人・物・金・情報について行政改革で外部委託などこれまでも色々な形で取り組んできて、会長とも話をさせてもらったが、物、金、情報はある程度要点が見えてくる。しかし、袋井市は人をどう育てて、人をどう活用していくかという部分ができていない。市長もこの部分を気にしている。ここ2年、行政サービスの効率化に取り組んでいるが、人事面でスリム化をはかろうとすればICTの</p>
----------------------------	---

	<p>技術が関わることから、今日もICTまちづくり課長が参加し、取り組んでいこうと思っている。また業務のプロセス自体を見直すことをしないといけないと考えている。本日については時間外勤務の現状分析として前回提示した結果の部分を分析し、どうするかという点、そして今年度の取り組みである女性に焦点を当てた労働環境の改善についても取り組みについて示している。皆さんの見識で忌憚のないご意見をいただき、実効性のあることをしていければと思う。</p> <p><b>4 議題</b></p> <p><b>(1) 時間外勤務縮減の取り組みについて</b></p> <p>資料1-1、1-2 説明</p>
副会長	<p>総務課行政係は選挙という話があったが、税務課市民税係は例年の時間で100時間というところ大変な残業時間だと思う。このあたりは、年間通じて暇なときはゆっくりできるなど配慮あるのか。</p>
事務局	<p>実際に繁忙期と閑散期の差が市民税係にある。5月中旬に忙しい業務は終わる。次の年の1月まではほぼ時間外がない状況である。半年は忙しいが、半年はそこまでではないという状況。前回資料2に各課の状況があるが、税務課については6月を境に、早く帰れるようになる。</p>
副会長	<p>振替取得時間はほとんど0なので、振替休暇のことか？振替取得時間平均Aというのは？</p>
事務局	<p>振替取得時間平均Aは土日出て代わりに休みをとった場合の時間を記入。今のシステム上、土日勤務すると勤務となってしまう代わりに休みが反映されないためこちらに記入している。</p>
副会長	<p>前回振替休暇についての説明の中で、月をまたぐと取れないと聞いたことから、忙しい時期の分が取り返しにくいのかと思った。</p>

事務局	<p>振替については前4週間後8週間以内でとることができる。税務課は長期に渡るのでなかなか振替が取れない。市民税については時間外で処理をしている状況の中で180時間となっている。こちらについては、正規職員の時間外は180時間あるが、それ以外に臨時職員を雇用しており、膨大な業務量に対し、人と時間をかけて進めている状況にある。</p>
委員	<p>人を投入してもこれだけの時間がかってしまっている。</p>
事務局	<p>今の課長と私が課長のときとやり方が違っており、私が課長のときは慢性的に仕事していくと能率が落ちるので、土日出勤は必ずどちらか1日は休ませる。後、例えば土日のうち、土曜日のみ出勤した場合、その土曜日の振替について、4月の初旬の勤務ですと、その8週間後という納税通知書を出し、市民の問い合わせなどがありなかなか取れないが、それ以後の休日勤務については全て振替取得をさせていた。振替の取得が出てこない場合は私のほうが指定をさせてもらうという手法をとり、とにかく出勤が続くことによるメンタル面の影響や、毎日やる業務量を見ると効率が落ちているのがわかる。職員と話をしてみると間に合わない心配で出てくるというのがあり、それではおかしいということで私が課長のときは休暇もしっかり取らせていた。今年の課税についてどういう状況か確認していないが、今回時間外ということはマネジメントでそういうところがあるのかなと思う。</p>
委員	<p>繁忙期は毎回のことで事前に分かっている。4月にこれだけかかるのが疑問に思う。民間だとこの期間だけは外部業者に単純作業をお願いしたりして役割を分散し、繁忙期を乗り越えるなどと思うが、そこは行政の場合は職員が対応するのか。</p>
事務局	<p>課税の業務もだいぶ外注できるようになってきてはいる。うちの税務課は給与の支払報告書があり、パンチ作業、数字がわかっているものについては外注にしてパンチをしてもらう。その時期については臨時職員を多く雇い対応していた。もう1つは給与支払報告書も遅れて出てきたり、給与支払報告書の人確定申告したものについて時期がずれて出てきたりする、又は住所が変わり、磐田市から</p>

	<p>袋井市へ転送されてくると4月になってから報告が来ることもあり、それを最初の課税までに全部入れようとするともた1からやり直しとなり、業務が増える。私が課長のときは一定の期間の後については2期、3期に税額更生でやる。いついつ時点では当初課税とし、それ以後にきた調書については2期で税額の構成をさせてもらう。それで全部整理することにしたことで手戻りになる作業は少なくするとともに、出来るだけ外注を多くした。奈良県奈良市は課税業務を包括委託などにより外注に出しているケースもある。そうしたところからすると、この部分も改善できるのかなというところもある。ただ課税の作業をやらないと市民から説明を求められたとき丁寧な説明ができなくなる。税務課職員が国税を扱わなくなつてからそういったことも現実にある。ある程度は課税業務を行うことにより、税の知識習得につながっている部分もある。</p>
<p>委員</p>	<p>時間外勤務は午後7時以降やる場合に申請する習慣があるのかもしれないが、これはおかしいことであり、解消しなければいけない。</p>
<p>事務局</p>	<p>解消するための取組案で書いてあるが、事前命令の徹底、所属長の確認と、これが一番大切なので是非徹底してやって頂きたい。</p> <p>企画政策課長は個人的に表にしてシステムのしているのでマネジメントとして行っていることから、時間外勤務についてつめることが出来ている。現況の段階で全ての課長がそのようにマネジメントしているわけではない。そこは情報開示するなかで市の管理職共通の手法としてきっちりできていければと思う。</p> <p>税については非常に難しく、税情報は通常の個人情報以上に情報取り扱いが厳しい状況になっており、国税徴収法、地方税法で取り扱いが外注できなかった。去年、一昨年ぐらいからかなりの部分で単純業務については外注できるようになってきた。当市は、手法としてはIT化を行っており、今、袋井市に確定申告きてもらうとほとんどパソコン入力をお願いすると切り替えてきている。そういった部分で省略するのと、業務のアウトソーシングをする形でどうしても人の手当は専門的知識もいる部分で難しいことから採用募集をしても人手を集めることができないことから外注を行い、山をならすように、方向性としてはこのような形にしていければと思う。</p>

委員

去年から時々意見が出ているが、やはり民間からすると信じられない状況と思う。36協定除外など。時間外勤務の状況と時間外勤務命令の乖離がこれだけ大きいということは職員の時間管理意識が低いのではないかと思う。予算の関係で残業代に限られたなかでやりくりしないといけないというところかと思うが、民間ではいんちきの申告は駄目である、ということでやっている。労基署が入ったら民間だったら即アウトの話。自分の会社の話だが、私の部ができるまでまったく行政と一緒にいた。本部は集中して企画をしたいので、朝9時からきてやる、休日も出勤するという形を実施していたが、それを取えてやめて就業規則で定められた時間内にしましょう、やった残業はきちんと残業代をつけましょうというのを1年近くやってきている。実施前と後を比べると、乖離については上長が言ってきかせるレベルでかわるのかと感じる。役所の場合は難しいと思うが、民間でいくとマイナスの評価を与える、所属長や部、店が悪い評価にされる、そういう競争原理を民間では働かせてやっている。飴と鞭でやりやすい部分あると思うが、ここは直していかないといけないといけない。後、気になったのが、6月に秋の臨時国会に出す来年の労基法改正原案をどこかの審議会が厚労大臣にわたしているのを読ませてもらったが、週の残業はわかっているが、我々も切り替えているのが、管理監督者は残業がつかない。役職は違うと思うが、うちは課店長以上は残業代がつかない。まさにこういうシステムでやっているが、管理監督者は残業代が支払われないので、全く形骸的に翌月に承認ボタンを押すだけとなっている。その建議には、管理監督者含む全ての労働者が客観的に勤務実態を常に把握できるようになっていますかと、それを省令に謳うのが妥当だという表現があった。うちは残業代つかない課長が一番仕事を背負ってしまっている働き方。多分、袋井市もそういった部分があるのではないか。それが民間だけの話なのかわからないが、働き方としては、自分たちは残業代つかないというところで線を引いていた上の人たちも、役員でない人は残業代もらえなくても7時半までやると記録する習慣をつけないといけない。我々はそこができていないと実効性のない勤怠管理だと言われてしまうので、課長以上、支店長以上に言って自分の勤怠も必ず正確に打つようにやらせている。先ほどの議論で何かいい手立てで残業自体を圧縮するというのはいいが、乖離を現状のままとすることは、今後は法で規制され

<p>事務局</p>	<p>るようになり、対処が必要になるのではないかと感じた。</p> <p>4月状況が初めて出て、振替が後ろ8週間ということなので、4月時点ではわからず、5月で、ある程度こういう形で整理させてもらった。乖離があるというのはブラックなことなので改善していかなければいけないと我々も認識している。これは勤怠システムを入れたことにより、このような問題も明らかとなった。管理職の部分も今まで誰もわからなかったが、実際管理システムを見ると管理職も時間外が多いという事実も見える化できた。勤務実態を管理する目的は、ワーク・ライフ・バランスなので、勤怠システムを上手く活用していきたい。時間外についてはいろいろ改善していく、OB、アウトソーシングも考えていきたいと話したが、そういうものも取り入れたいと考えている。現に20時間、30時間は問題であるし、管理職についても考えてもらわないといけない。製造業ならば勤務時間がくればタイムカードを打刻し、業務終了となるが、我々のような事務職は終わってすぐにタイムカードを打つわけではなくいろいろ話している。それも含め時間外のときは上司へ時間外を言って、コミュニケーションのなかで8時、9時と差があるところについては整理していきたい。</p> <p>時間外が多い課については課長、係長が状況を把握している。そういうことも踏まえて、どういうやり方がいいか整理し、差がないような勤務体系になるよう指導していきたい。</p>
<p>事務局</p>	<p>企画政策課シティプロモーション室システムと命令の乖離が44時間で非常に多く、全体でトップであり、企画係も30時間で非常に多い。去年、時間外縮減担当課ということで、本来時間外勤務そのものを減らすことが目的だが、そうではなく時間外勤務手当の縮減として職員が捉え、時間外勤務命令を受けず、残業をしているというのもある。40時間とあっても1人の職員が80時間近いところがあったことから、最初は個別面談をして、時間外勤務をなくすようにしていた。そうはいつてもなかなかできないのが2ヶ月半して思ったので、係長、室長に全員同じメールを出し、2点指示をした。まず1点目として、朝1番に時間外勤務が必要かどうか、その状況をミーティングで言って、次のタイミングは夕方4時までにもう一度上司に話し上司がやるべきと思ったものは私の方に来て</p>

	<p>時間外勤務命令を受けてくれということが1つ。もう1つは1週間当たり、6時に帰れば45分が超勤として残るので、それが4日になると3時間。6時半までいると1時間だいたい4時間、時間外勤務命令を受けたところと帰るところが4時間以上差があった場合、報告してくださいとお願いをした。そうしたところ、7月の状況から言うと、企画係は勤務時間外との差が平均1人12時間。シティプロモーションは17時間、国際交流室が6時間といずれも目標としていた20時間以内にしましょうというところに入っている。そういったこともある中で、総時間外勤務も少しずつ減ってきている。やはり、勤怠管理を上手く活用することにより変わっていく可能性があると感じている。勤務時間の管理についてシステムチックに行い、時間外勤務が必要であれば命令を出すということでメリハリをつけていくことが重要だと感じた。</p>
<p>委員</p>	<p>県も時間外について色々な改善の取組があると話したが、最近、どういう動きか確認したのでご紹介したい。県は、人事を所管する経営管理部で夕礼を全庁進めている。働き方改革の1つで目的は時間外の確認、時間外が多い職員がいればそれをみんなで助けていくということ。私が聞いた課では毎日4時過ぎに課員で夕礼を行っている。目標は5分程度。内容は1日どんなことがあった、特徴あったことがあれば報告する。時間外縮減ということで課員1人ずつに今日残業するか確認し、残業するなら何を何時までやるのか、他の人に手伝ってもらえないのかまで具体的に確認している。残業しない職員については何時に帰るのか。例えば県庁は5時15分に終わるので、5時45分に帰るとなれば30分間何をしているのかまで確認している。これをやったら時間外削減の効果ができている。特に時間外やる内容についてコピーならみんなでやろうという仲間意識もできているし、仕事が終わりゆっくりしていたのがすぐに帰れるようになってきたとのこと。</p>
<p>委員</p>	<p>弊社の場合も社員に、残業手当をつけなければ残業にならないという意識があった。トップの意識によってトップダウンでそれは時間外という意識付けが進んできたことにより時間外は時間外として認めるのが進んできている。管理者の管理が大事だと思う。仕組みを入れたのに差異がでてくるのは末端まで、時間外勤務縮減の意</p>



	<p>識が広まっていないと感じられるので徹底してもらえたらいいと思う。</p>
<p>会長</p>	<p>資料は4月時点の情報で、振替は8週間後まで取得できるということから、もしかしたら5月で多少振替の取得が進んでいれば、この差は改善している可能性もある。こういうものが見える化、みんなが共有できるものが出てきたことは大きい。これまで感覚だったが、お互い比較できる。これは全庁で共有しているのか。</p>
<p>事務局</p>	<p>部長会議、課長会議に情報提供している。特に部長にはマネージャーとしてこういう状況だということを確認してもらい、上司から部内会議でも話してもらおうとともに、色々工夫して欲しいことを話している。夕礼も1つの方法だと思う。帰る時に今日は何時か全員聞けばそこでみんな助け合うことによりチームで時間外を減らすことに繋がる。仕事がパソコンばかりみているので誰が何をやっているか見えないところがあり、夕礼のような形をとることで、係全員で業務を共有化されれば新しい方法になる。そういうことも踏まえ事例としていろんなところでPRしていきたい。今まで逆に時間外という認識がなかったのが、今度は時間外で払うとなると職員の考え方も変わってくるのではないか。お金をもらうともらわないでは意識も変わってくるので、お互いに認識をもって市民の税で業務を遂行していることから、やるときはやるやらないときはやらないと、勤怠システムを上手く使い、みんなと共有できる手法をとりいれることも考えていきたい。</p>
<p>会長</p>	<p>例えば自転車で通勤していて今の時期熱いので特にやることないが日がおちるまで涼しいところにいて帰りたい、6時半に友達と飲む約束しているからそれまで時間をつぶすというのも中にはいると思う。業務を共有化すれば、そういうどうせ残るから仕事を手伝うよと、人を有効に使うことができるので、いい取組と思う。資料1-2見ると、管理職の残業も計画性があった方がいいのではないか。自分に対しては時間外命令ではないが、自分は何時間残るつもりだということをあらかじめ予定して残っているのかは、ここからは見えてこない。例えば企画政策課シティプロモーション、企画係がけっこう残っているが、企画政策課管理職も45.5時間けっこ</p>

事務局	<p>う残っている。課長が残っていると課員も帰ってはまずいのではないかという気分になりかねないと思う。管理職の方の時間外勤務についても、考えていただく必要がある。</p> <p>企画政策課は室長2名、課長補佐、課長と管理職4名いる。私は4月38時間、補佐が25時間、室長が40時間、85時間で、そのうち1人はシティプロモーションで取材で土日出るというのもあり、室長に負担がかかっているのがある。取材のやりかたについてもシティプロモーション室全体で取材計画をたてるなどして削減するようにしてきている。室長も85時間の後、60時間、40時間と少しずつ減ってきている。私自身は会議がなければ6時に帰れるように、声かけをしながらやっている。上司も率先して帰るところと5時間近になったら仕事の指示をださないということをやりながら時間外勤務の縮減に取り組んでいる。</p>
事務局	<p>4月は選挙があったことから行政係、人事研修係は期日前の関係があり、交代で休むようにしているが、そういったことが特殊要件としてあった。ただしこれまでも総務課は多かった。細かい業務があり職員全員の時間外の把握、行革自体も仕事のボリュームがあったりしたが、なるべく効率よく職員が働きやすくなるようにはこういったことが必要になるので、時間外を削減していきながらやっていきたい。6月中に選挙が2つ終わり、7月から行政係はほとんど時間外なくなっている。管理職が残っている場合があるが、人事研修係の方が突発的なことがあり時間がかかっているところがある。ノー残業デーはかなり徹底してきており木曜日は電気が消えているのは意識が変わってきていると実感している。総務課もなって意識を変えていかないといけないと考えている。</p>
委員	<p>次世代が、時間外勤務が多いとなりたくないという意識に繋がってくるのではないかと思うので効果を期待している。</p>
会長	<p>時間外を減らすことができたなら管理職は評価するとか、今後評価の指標としても考え直す必要があるかもしれない。</p> <p>先ほど企画財政部長より、課長により時間外勤務を管理できている課長とできていない課長がいるという話があったが、課長個人</p>

	<p>の問題ではなく、組織なので前にやって上手くいったら引き継ぎをしていくべきだと思う。上手くいったらそれを全庁的に取り入れてやっていくことは共有化されてしかるべきだと思う。共有はどうなっているのか。</p>
事務局	<p>時間外多い課が時間外勤務を減らす取組をした結果、時間外を縮減しており、どのような取組をしたか、情報の共有化をしている。全ての課にどういうことをやっているか一覧にしたものを各課に共有化するようにしている。逆に言うとそれをたくさんやることによりまた仕事が増えることもあるかもしれないが、そういうこともやっている。システムを入れたことによって一元化され、個人のデータも勤怠システム見られるが、時間外勤務命令と時間外勤務の状況の差の話がでてきている。4月の時点で、差が大きい課の課長に聞き取りをすると、振替を取得しているのでそんな差はないと言っていたが、振替の結果から実際に差があること明確となったことから、そこについては管理できるような方法を共有化していきたい。次回、こんな形でとやった実績も踏まえてどうやるか出していきたい。</p>
会長	<p>いくつか推奨モデルみたいのをやらないと、たくさんあるのを送られて共有してだつらいと思う。</p> <p><b>(2) 「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</b></p> <p>資料2-1～2-5 説明</p>
会長	<p>意見交換会、テレワークについてはこれからやるということで実際やってみてどんな意見が出てくるか今度、出していただければいいと思う。その前の課題について意見をいただければと思う。</p>
委員	<p>前回資料5では女性職員の意識改革、マネジメント向上を目的とした項目があるが、今回入っていないのは次回にやるということか。</p>
事務局	<p>女性職員の意識改革ということで座談会のなかでそういうのを</p>

	<p>踏まえながらやっていきたいと考えている。今回育児で特化してしまったが、今後、女性職員でキャリアを重ねた方を含めた話しを座談会に取り入れてロールモデルを示して意見を聞いていきたい。</p>
委員	<p>今回は環境整備に特化したということで、できればマネジメント研修をもう少しアイデアをだしてもらえればと思う。うちの職場は信用金庫で女性職員の研修を実施している。保証協会の職員と信用金庫の職員、一緒になってリーダー研修を行ったり、県庁では次の管理職を目指す女性を対象に個別研修をやっている。県庁では国、民間への出向に女性職員も結構いる。市だと県との交流研修も考えられると思う。その辺アイデアを出してもらおうといいと思った。</p>
会長	<p>前回の資料にあって今日具体的な取組がないところは次回になる。</p>
副会長	<p>資料2-1 課題1の管理職の昇格、課題2「子育て・介護」を理由に退職で課題2については今日説明があったが、課題1の管理職昇格への負担で退職については前回も働き方の多様性でちょっとあったが、管理職は指名される、またはある程度キャリアを積むとならないといけないものなのか。そこで個人で選択する自由はあるのか。</p>
事務局	<p>女性だけではなく男性もそうだが、希望して管理職ではなく降格するという制度もある。管理職へ昇格するときには面談を必ず課長、部長もやっている。人事も状況についてヒアリングを課長、部長ともやり、その職員の状況を把握している。</p>
副会長	<p>本人の希望を汲んだ上の昇格であれば、課題とはならないのではないか。逆に企業であれば管理職とある程度差をつける。モチベーションを上げてなりたいたいと思わせるようなことが一般的に行われている。これがなぜ課題に上ってきたのか。</p>
事務局	<p>我々、管理職も悪いのかもしれないが、職員が見て管理職になりたいと思われるような状況、又は管理職になるとああなるのか、というところが40代、50代の女性、男性もそうだが、そういうのが</p>

	<p>二極化されてきているかと思う。特に若い人は自分から上に上がらずに下にいたいというニーズはある。そういうのは面談で把握しているが、我々は出来るだけキャリアアップしてもらおうというのが我々の願い。研修等キャリアアップに繋げていきたい。</p>
副会長	<p>課題1で人数が減っているのは、直接退職に結びつくというわけではないのか。</p>
事務局	<p>女性の分布図で女性50代が減っている。もともと職員数少ないところでさらに減っているというのは、管理職に対するプレッシャーもあって減っている、という認識でいる。</p>
事務局	<p>希望で降格するという制度があり、知っている限りでは1人しか使ってはいない。昇格については、定年退職によりそのポジションを希望する人については手を上げる制度はある。それについてはどれだけ希望あるのかは人事ではないので把握していないが、実態として女性の場合過去に管理職になった人が希望降格制度をとらずに、職責が重く、定年も近いので辞めるというのが実態として多い。希望降格の有無をきちんと機能させてスキルを持った人の喪失をなくするのが大きな課題。</p>
事務局	<p>40代となるとティーチング、コーチングが終わって自立して何でもできるようになる。ティーチング、コーチングいろいろ投資してこれから頑張ってもらってところまで来て辞めてしまうのは本当にもったいない。ここに残って最後まで全うしてもらおうのが市民のためにも本人のためにもなると思うので、課題という認識をしている。キャリアアップしている人、該当となる女性の意見を聞くことをやっていきたい。部内会議で管理職の女性1人に話を聞いたが、本人からはなぜ女性の話ばかり言うのか、そういうことを言うこと自体が間違っていると指摘を受けた。確かに、キャリアアップしてきてそういう気持ちで頑張ってきている方々の意見もまた大事なことだと思い、みなさんにもそういう話をもっていきたいと思う。</p>
委員	<p>ある程度魅力を持って働いてもらいたいというところで、何か払拭できないことが職員の中にあるのかもしれない。</p>

事務局	<p>その方の話を聞くと、昔は差があった。昇格にも差があったが今はそういったことは感じていない。男も女もそんなことは考えていないという職場だということ saying 言っていた。新しく入ってくる職員もそうだが、みんな同じである。昇格についても男女の差はなく、逆に女性の方が早く昇格する人もいる。課長職になっても人数が少ないので%で言えば女性も男性も同じ状況だと言っていた。だが、辞めていったのは事実なので、これから育児期を迎える 20 代、介護期を迎える 40 代など、色々な課題がでてくるのでそこを乗り越ってもらい残ってもらう、袋井市をみんなで支えてもらうというのが大事だと思うので、家庭の事情があっても、勤務を継続できるような支援について議論していきたい。</p>
会長	<p>辞めになった理由がこれなのか、確認した方がいいのかもしれない。過去には差があった。女性は管理職になるようなティーチングコーチングを受けてこなかったのに突然管理職へ就くよう言われてもそれは負担に思ったかもしれないが、今はそのような状況にならないことから、今後はそういうのが減るかもしれない。</p>
事務局	<p>キャリアアップをさせるためには男女も同じ研修をしてもらわないといけないし、いけるところは研修をしてもらうのが大事だと思う。女性で部長職もいる。そういう方をロールモデルとして、こうやればなれると次に繋がる女性に話しをしてもらうことが大事かと考える。</p>
委員	<p>管理職の方の魅力、その人がプライベートも生き生きとしている、全体で楽しく仕事ができるというのが伝わるとキャリア形成というところで見えてくると頑張ろうという気になるのかと思う。</p>
事務局	<p>先ほどの管理職の女性は、自分は早く家に帰りやることもあるから、業務を勤務時間内で行えるように効率を考え仕事をしていると言っていた。女性は限られた時間内で業務を行っているが、それは全職員に言え、男も女も同じだと思う。勤怠システム導入したので、そういうことも踏まえた中で勤怠システムを使ってもらい時間外が少なく助け合ういい組織を作っていくのが大事かと思う。</p>

委員	意見交換会おもしろい取組。こういのをやると風通しがよくなる。この結果を次回に教えてほしい。
委員	テレワーク期待する部分もあるし不安に思うところもあるのでどういう結果になるのか。
事務局	テレワーク試行を実施するが、来年度はテレワークで実施できる仕事は何か検討して、こういう仕事ならテレワークでも実施できるというのを明確にすることで、該当する方に手を上げてもらって、それが異動の話になるので、そこまでやらないといけないのかと人事では思う。
事務局	テレワークは3種類あって、サテライトオフィス、在宅勤務、モバイルワークがあり、県がサテライトオフィスをやっている。在宅勤務をやっているのは袋井市だけ。体制的にはモバイルワークはシステムの袋井市はできるようになっている。育休明けの仕事復帰をスムーズにするという部分について在宅勤務は有効ではないかと思う。育休業法など法的な部分からできるのか、今回の試行の中でみていく。
事務局	うつ病の方が今月で4人。市長もうつ病の職員がいると家族もみんな残念な話。そういう方にもテレワークでリハビリにも使えるのかと思う。育休だけではなくても色々な使用方法があると思うことから、そういう病休復帰等の方にも使ってもらい、仕事にだんだん慣れてもらうように活用できればと人事で考えている。ICTを取り入れるということで相談のってもらう体制も出来ている。時間外もそうだが、ITが入ることで改善することは皆知っているので、出張したときにやれば家に帰ってやらなくていいということもできるので、働き方改革にはどうしても必要な話になるので、いろんなところに声をかけてもらうように、そして少しでも改善できればと思う。
委員	公務員の給与体系、人事制度は複線型に出来ないのか。課題1の問題でキャリアアップ、キャリアダウンは自分で調整するという話

	<p>だが、専門職的なところへキャリアアップする。人と接するのは嫌だしこれ以上の責任を負って仕事したくないけど、若手を教育することには長けている。うちはパートの事務だけやってキーパンチャーみたいな仕事を毎日やっているパートとお茶出しや、そういう若手の広範囲の業務を教えてあげられるぐらい長けているパートと同じ賃金で差がそんなにない。生き生きと働かせてあげるのは必ずしも上を目指す、敢えて下に下がるということではなく、同じ仕事でも段階的に能力を評価してあげる。自分の現状にあった職種を選んだ上でその中で頑張れる仕組みを、うちも考え直している。役所の人事制度は公務員として縛りがあるのか。そういうことを考えようにもそれができないのか。</p>
事務局	<p>国もそういうのが問題になっており、実際に事務職というと給与表が1つしかない。基本的にはそこを活用している。国も複線化が必要ではないかということで、専門職の給料表を作ったが、地方で導入するのは難しいのかと考えている。民間の企業と比べるとそういったところが公務員は遅れている、うまくいっていないというのは事実。</p>
事務局	<p>うちのところは課長、次長になるとき試験をやっていない。磐田市は上がるときに試験をやっている。試験を受けるか受けないか自分で選択ができるという手法を取り入れている。給料は上に上がらなければ上がらない。そういう制度もあるので、民間では女性がある程度の年代となったときに上を目指すか今のままでいくのか手法を取り入れているのを聞いて、自分で選択するというのをどこかで作るのも必要かなと思っている。議論をしていかなければいけないが、給料表のどこが分岐点になるのか研究する価値はあるのかと思う。働き方の選択の中に上を目指すのか、そうではないのかという選択も、働き方改革のなかで1つの方法であると思う。</p>
事務局	<p>説明時間の配分をしていくところから本当の業務改善に繋がると感じている。前回議事録、来週9日(水)までにご確認いただき、修正箇所ありましたらメール、電話でご連絡をいただきたい。ご連絡をいただいた後、ホームページで公表していく。</p> <p>次回開催だが、本日の日程調整表を整理し日程決まったところで</p>



	<p>改めてご連絡します。以上をもちまして第6回行政改革推進委員会を閉会します。本日はありがとうございました。</p> <p>以上</p>
--	---