

平成 29 年度第 7 回
袋井市行政改革推進委員会 会議録

日 時：平成 29 年 10 月 16 日（月） 19：00～20：30

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、寺田好弥委員
赤星博樹委員（5 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

「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、勤務実態管理システムと時間外勤務命令の差の状況、時間外勤務縮減目標の進捗状況及び今後の対応について報告を行った。

平成 29 年度のテーマについては、ワーク・ライフ・バランスに係る意見交換会及び在宅勤務の試験的導入結果について報告し、第 5 回及び第 6 回委員会議論から明らかとなった課題並びに意見交換会及び試験的導入により検証を行った在宅勤務の結果を勘案し、今後取り組む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

・年度により時間外の増減があり、年度により異なる事業に拠るものなのか、それ以外なのか。時間外の差について、許容範囲（誤差）と対処すべき範囲について、基準を明確にし、対応することが重要である。

・夕方の打合せは、要する時間をあらかじめ決める又は短時間とすることで、効果は上がることから、実施方法は工夫したほうがよい。

○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

・休暇の取得がキャリア形成の一環となるような、仕組みの検討も必要となる。

・意識の醸成について、若手職員のみならず、管理職等についても取組を実施し、意識の共有化を図ることが重要である。

	<p>1 開会 (略)</p>
<p>会長</p>	<p>2 会長あいさつ</p> <p>突如として選挙が決まり、来週投開票となったが、私自身も四日市市の選挙管理委員をしていることから、事務局から話を聞くが、秋のこの時期に突然の選挙となると、投票所として使用している会場が地域の催しで予約されていることから、会場を譲っていただくことに苦勞していると聞く。おそらく袋井市でも同じような状況で選挙管理委員会の事務局職員をはじめとして、走り回っていると思う。今日もこの時間に、ロビーで期日前投票が行われているが、そういう意味では、時間外勤務削減のために、我々が昨年から一生懸命議論してきた意味について考えてしまうが、こればかりは仕方ないかなと思いつつ、今まで議論してきた内容を色々な場面で展開してもらいたいと思っている。今日は、時間外縮減についていろいろな取組をしている報告をしてもらい、今年度の取組である女性の活躍を中心にして議論をしていきたいと思っている。限られた時間ではあるが、活発な議論をお願いしたいと思う。</p>
	<p>3 副市長あいさつ</p>
<p>副市長</p>	<p>選挙の話が会長からもありましたが、国の借金がGDPの2倍もある中で、財政再建に関する主張や論点が霞んでいるような気がする。やはり選挙なので、国民にとり耳障りで痛みを伴うことは先送りになってしまうのかなと思い、残念な気がしますが、地方自治体はそうは言ってられない状況にあり、ちょうど10月となり来年度の予算編成がスタートしました。財政の健全化を維持しつつ、新たな需要を取り入れて、いい予算を組んでいかないといけませんが、職員が改めてもう1回事務事業について、やり方を含め見直して、良い予算を組んでいこうと資料を出したとことである。本日議論する時間外勤務縮減や女性の活躍する環境についても、色々な事業のやり方の見直しなどにつながっていくことから、皆様のご意見を拝聴し、取り入れるところはどんどん取り入れていきたいと思っているので、活発な議論をよろしくお願いしたい。</p>

	<p>4 議題</p> <p>(1) 時間外勤務縮減の取組について</p> <p>資料1 説明</p>
副会長	<p>時間外勤務の削減は進んでおり、見える化が進んでいると思う。1点質問があるが、「夕方打合わせ」について、これはどれくらい時間をかけて行っているのか。毎日実施しているのか。将来的には全庁的に行うのか。</p>
事務局	<p>10月の課長会議において全庁的に取り組んでほしいと各所属へ通知している。人事研修係で実施している夕方打合わせは、5分程度であり、効果としては、係員が一旦立ち止まり、自分の仕事を振り返り、進捗具合を確認し、冷静に判断する、ということかと思う。</p>
副会長	<p>5分程度の短時間の取組なのであれば、いいと思う。打合わせが長くなると、時間外勤務縮減取組の意図に反すると思うが、短時間で、業務状況を確認するものであれば、効果的と思う。</p>
委員	<p>まず取り組んでみて、効果があれば継続すればよい。まず、取り組むことが重要だと思う。</p>
委員	<p>弊社のことだが、打合わせにかかる時間というのは、知らず知らずのうちに長くなっている。そのため、終了時間を決めて臨むなど、目標を決めると打合わせに臨む姿勢が変わってくる。意識を変えることは大事なことであると思う。</p>
委員	<p>少し気になった点があり、管理職者の時間外勤務も減少しているということではよろしいか。大体時間勤務縮減に取り組むと、一般職員の時間外勤務は減少するが、その分管理職者の時間外勤務時間が増加する傾向にある。</p>
事務局	<p>管理職についても、一般職員ほどではないが、減少してはいる。ただし、9月は議会が開会となり、議会対応の関係から、このような削減はないが、全体的にみれば、減少傾向にある。</p>

<p>会長</p>	<p>前年度よりも時間外が増加している所属について、3つの課を取り上げて理由の説明があったが、参考資料によるとその3課以外にも増加している所属がある。特に、小学校は尋常ならざる伸びとなっている。それ以外にも、農政課など前年度よりも大分多い課がある。これはそれぞれ個別の事情によるものなのか、構造的な事情はないのか。</p>
<p>事務局</p>	<p>小学校については、職員が1人であり、たまたま人事異動の関係で、慣れない中で年初は時間外が増えた、という状況がある。時間外が増加した課全てに聞き取りをしていないことから推測になるが、昨年度（慣れている職員が）頑張って減らしたという状況があるかもしれない。これらの課についても、夕方打合わせによる業務の状況確認や、現在の人員では業務の平準化が難しい状況であれば、臨時職員の増加等で対応していきたいと考えている。</p>
<p>会長</p>	<p>順調に時間外を減らしていけば、いずれ頭打ちとなるし、このような状況は出てくるはずであり、乾いた雑巾をさらに絞るのは無理があると思う。年度により増減があり、許容範囲がどの程度なのか、線を引くのは難しいが、誤差の範囲なのか、それとも根本的要因があるのか、このへんをどのように把握しているかが大事である。数字が示すものの裏にある実情を把握せず、ただ単に、パーセンテージや数字だけで機械的に判断するのは危険ではないかと思う。</p> <p>夕方打合わせ等、委員の意見を取り入れて、取り組んでいるということであるので、数箇月たてばその効果も判明すると思われるので、全庁的にどのような効果があったかは、今後の報告に期待していきたいと思う。</p>
<p>委員</p>	<p>(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 資料2-1、2-2 説明</p> <p>2つの柱と6つの項目非常によくできてきているが、スケジュールも参考資料2-6でたてられている。施行が平成31年で中期的な事業になるかと思う。これは制度作るときに大切なPDCAを上手く回すことだと思うが、PDCAを上手く回す部署は既に設定しているのか。</p>

事務局	<p>人事面であれば総務課となるが、最終的には毎年度1回全ての課から企画政策課へ報告をしてもらい、部長職、副市長が入った経営会議で審議をする。内部において、PDCAをまとめ、経営会議を踏まえたものを9月議会へ報告する。議会の審議は、予算編成直前なので、議会の意見を踏まえ翌年度の計画をたてるという形で、PDCAを回している。市全体としては企画政策課がとりまとめている。前段階として各課から報告されたものを企画政策課とキャッチボールをするという二段階でやっている。具体的には参考資料2-6、市職員OB、OGの嘱託職員を導入するとすると、総務課で導入することを決定してやってみる、そして配置された部署で効果的であったかどうかの報告をもらう形となっている。組織の改編については総務課行政係がまとめており、年度変わったところでもう一度各課へ確認をして実際どうかというヒアリングを行う。業務の効率化についてはそれぞれの報告をもってやっている。そういう形でPDCAを回している。</p>
委員	<p>部門横断でコントロールするのが企画政策課。 先週、浜松市の人事委員会から資料が届き、その中にもワーク・ライフ・バランスが入っていて職員の心の健康作りなどがのっていた。袋井市には人事委員会はあるのか。</p>
事務局	<p>人事委員会はない。</p>
委員	<p>それを行う部署は？</p>
事務局	<p>総務課になる。もともと行政改革の所管が総務課あったこともある。現在は企画政策課で全体的なとりまとめを行い、人事面については総務課に検討してくださいと話しをして報告をもらう。ただし総務課マターの仕事も多いので、こういった会議には総務部長以下総務課長も出席することになる。</p>
委員	<p>制度があまり認知されていないということで、こういったものはライブラリなどで閲覧できるようになっているのか。</p>
事務局	<p>次世代育成支援計画を策定しており、その中に支援制度一覧があ</p>

	<p>るが、なかなか周知が足りず見てもらえない。閲覧しようと思えばできるが、有効に活用されていない。</p>
事務局	<p>制度なので例規で決まっているおり、内部のウェブで見られるようになっている。袋井市役所にも職員組合があるので、職員組合では休暇、制度の要望をしたりしているので、職員組合で休暇制度をペーパーでまとめた冊子を作っており、配っているので制度の確認はできている。実際の運用の仕方など細かな話になると総務課から話しがあったが周知が足りない部分がある。</p>
委員	<p>職員組合は民間でいうと労組？</p>
事務局	<p>管理職以下、総務課だと職員組合から抜けている。 職員組合というのが、市職員で組織されており、組合が制度などをまとめた冊子を作っている。</p>
委員	<p>組合は冊子を作成するだけなのか？</p>
事務局	<p>こういった休暇があるといいなという要望を折衝したりする。</p>
委員	<p>民間企業だと就業規則、それに紐づく各種規定は労働者代表の意見を募って労基署に提出するという手順が必要だが市役所も同じなのか？</p>
事務局	<p>市役所は国の制度に準ずる。重要なところについては条例に定めるので議会の議決が必要になる。休暇の詳細な部分について、議決は必要ないが、基本的には国に準じており、休暇制度の細かいところについては組合と話しをしながら決めていく。</p>
委員	<p>2本の柱、「定時退庁、支援制度の充実」がバックボーンだと思うが、これは市長が変わっても維持できるものなのか。</p>
事務局	<p>今の行革大綱の柱としてやっているの5年間はキーとして進めていく。次の行革大綱の後期基本計画を作っていくときにこれは継続されていくものなので、市長の交代等ではなく、行政として、</p>

	我々は効率的にやっていくのが市民サービスの1つであるので継続していきたいと考えている。
会長	人事委員会に関して質問もらいましたが、県、大きな市では人事委員会だが、市は公平委員会になる。公平委員会が本来、勤務の不利益処分であったり、職員からの苦情を処理する立場だと思うが、公平委員会はあまり機能していないのか。
事務局	公平委員会はそういった場だが、公平委員会に申し入れがあったかという点と少なくとも合併以後の不服の申し立てはない。
事務局	毎年、制度が変わったとき年度末の公平委員会を開催して新たな制度、人事の制度を報告して意見をもらっている。
会長	具体的な案件、不利益な処分になったので審議してほしいなどは出てきていないのか。
事務局	人事委員会との違いは勧告がないというのが公平委員会との大きな違い。公平委員会で給与、勤務条件の勧告については行っていない。
会長	申し出があればそれについて対応するが、委員会自らは動かない。
事務局	勧告はない。
会長	そういう意味だと弱い。ただ市長がかわってこの方針が覆って突然、職員が不利益を被ることがあった時には、訴えれば公平委員会が動くはずというのが制度としてあるということ。
副会長	参考資料2-2の③男性の育児休暇で「制度の認知度が低いほか、一部の制度において休暇を取得することにより給与へ影響する」と書いてあるが、これは不利益なのか。休むから給料が下がるという話なのか。

事務局	休暇については給与的な不利益はないが、ここで述べているのは育児休業を取得したとき、給与が支給されないので不利益になるというニュアンスかと思われる。
副会長	昇進その他で不利益を被ることはないが、育児休業をとることで一時的に収入が下がることはあるということか。
事務局	昇級について不利益はないが、昇格については級に在職していた年数を換算するので、休んでいた分は勤務年数から外れてしまうので場合によっては昇格が少し遅くなる可能性はある。
副会長	推進するのであれば対策を検討するのか。それともこれはそういうものなのか。
会長	取得しろと進めているが取得したらその分昇格が遅れるかものというのではなく、取得した人が褒めてもらえるような形がいいかもしれないという指摘。
事務局	昇級については10年前までは育休とった場合は働いていない期間昇級しないというのがあったが、国もこういったことを受け、平成18年に育休をとったとしても給料は普通に働いたのと同様に上がるという制度に変わった。昇格については国がどういった形で動いているか調べないと分からないが、推進していくのであれば課題をクリアしていくため、インセンティブを設けるという考えとしては十分あると思う。
委員	県はそういう考えてやっている。多分国もそうではないか。
事務局	育児することが業務に生きるというのが育休推進する1つのテーマになっているので、そういったところはあると思う。
委員	そこは検討していいのではないかと思う。勤務年数だけではなく本人の意欲を見ていくのは重要だと思う。
委員	資料2-1にある「時間外勤務縮減の意識は高い」について。こ

	<p>これは、具体的には参考資料 2 - 2 ①にある、男性の意見「時間外を行うことが悪い事といった雰囲気がある」と、女性意見で「残業が多いから意欲や熱意があるとは感じない。人事評価的にも悪いイメージがある。」だと思うが、意外だったのが、残業する人は仕事ができる人、一生懸命やっているイメージが強いと思ったが今回逆だった。これは市が時間外縮減しましょうと働きかけてきた結果と捉えてよいのか。昔は時間外をやるのは当たり前で、やらないと仕事していないと捉えられた。</p>
事務局	<p>以前、長時間労働が美德という意識も多かったかと思うが、育児後、年配の世代についても残業するのが美德ではないという意見がある。取組の結果で意識が変わってきたことと、若い世代はそういったことがない中で時間外の話をしているので袋井市の取組でそういった意識が根付いていると考えている。</p>
事務局	<p>ゆとり世代以降の人生についての成功の意識変化もかなりあるかと思う。</p>
委員	<p>時間外縮減への取組もやりやすくなると理解できる。 今後の取組みについてだが、時間外縮減について全体的に浸透が図られているということで、今後は組織的な取組を進めていくとあるが、ワーク・ライフ・バランスに係る意見交換会が非常におもしろい結果だったので、できれば継続したらよいと思うが、今後どう考えているか。</p>
事務局	<p>今回参加した人数は 34 人で、職員全員ではない。いろんなパターンでやっていくのが今後の施策で必要かと思う。</p>
委員	<p>職員も本音の意見がでているのでおもしろいと思う。 在宅勤務についてだが、今後の取組みで（２）介護を行っている職員を対象とするで、介護休業をとっている職員はいるのか。</p>
事務局	<p>「介護休業」を使用した職員はいない。</p>
委員	<p>介護休暇は休暇だが、休業になると給料がでないので非常に厳し</p>

	<p>い。上手く導入してくると介護休業を取得しやすくなる。検討していただきたい。</p>
<p>会長</p>	<p>残業ができないので仕事はそこそこにして帰っているがクオリティは相当下がるなど、人によっては時間外が多い人は責任感がある人だという人がいる。休暇をとっていると暇なのかと思われるなどまわりの目があつどの程度取得していいか目安がわからない。空気を気にしているのがこれから窺える。</p>
<p>委員</p>	<p>自分自身が悩みながらやっているのも楽しいと思いつ聞いているが、自分の時間として休みが取りづらいつのが心苦しいというのがある。それは上司も同じだと思つ。今休まれたら困るときに子どもの都合で休まないといけないつ心苦しさ、上司の使いつづらさもあつ。育休している人だけではなく、どの人にも当てはまること。チームとしての体制をいつかに作れるか。補完体制をつくれるかが大事かと思つ。働きやすい、休みやすい状況を作つてもらいたい。</p> <p>テレワークは期待することがあつ。自分もやりきれずに家に持つて帰ることがあつが、苦しかったという思つがあつ。仕事をしなければいけないつけど子どもがいつるので子どもを寝かしつて夜 10 時から仕事をすることもあつた。睡眠時間を削りながらでないと仕事ができなかつた。家族がいつると仕事ができづらいつ、その状況をどうやつていくのか楽しみにしている。</p>
<p>事務局</p>	<p>テレワークで子どもが 3 人いつる女性に子どもと一緒にやつてほしいと頼んだ。そういつてやつてもらつたのが 1 件。初めは子どもの年齢によつてテレワークができる状況とそうでない年齢もあつと言つていた。ある程度子どもが理解できるよつになればいつが、一緒にいることによつて逆に仕事どころではなくなる。4 人しかやつていないので実証実験を重ねて、仕事の中でも出来る仕事と出来ない仕事があつるのではないかと思つるので、切り取れるかも含めて将来的にはそれに向つて進めていきたい。介護の関係はやつてみないとわからないが、効果はあつと思つ。介護をやつている人に実証実験を積み重ねてどういつのがいつのか、人事異動をどうするかも踏まえて整理したい。</p>

委員	成果をどのように評価するのか。
事務局	成果をもって評価するしかないところもある。ノルマがある仕事ではないので、成果評価がしづらい。
事務局	テレワークもずっと1ヶ月するのがいいのか週に2回、3回やるのがいいのかも整理しないといけない。まだ数回しかしていないので職場とのコミュニケーションをどうやってとるかやってみないとわからない。先進的にやっているところの話も聞きながら整理したい。
事務局	在宅勤務でのテレワークをやっているところがあまり地方ではないので探りながらやるしかない。
委員	資料2-2、参考資料2-5で②組織の改編で部内の庶務、伝票作成、勤怠管理等を一手に実施とあるが、総務事務の全般の集中化ではなく一部ということか。
事務局	伝票事務は支出伝票をきるということで、最近、県のやり方を掛川市でやっている。支出伝票の処理は正規職員、嘱託職員200人ほどでやっている。それを掛川市は20人~30人でまとめてやっているというのを聞いて、我々もそのような形でやれば、正規職員の仕事を切り取り、時間外削減につながる。専門でやれば間違い、ミスも減るのでそういうやり方に取り組んでいこうということ。“組織”に分類しているが、“仕事のやり方”の話である。
委員	県の場合、総務事務センターで旅費など集中的に管理している。
事務局	目標はそのような形にもっていきたい。
委員	昔は女性職員が総務関係の計算などがあったが、そういうのがないので、総務事務センターで一括管理している。旅費もパソコンで入力して総務事務センターで計算して給料振り込みになる。そのようにしていくと女性が総務とかではなく活躍する。

事務局	<p>仕事のやり方もかわってくるし、女性の役割も変わるのでそういうのも含めて取り組んでいく。</p>
委員	<p>県の場合は業務委託を大々的にやっている。そこまでやるのは大変だが、少しずつやっっていかれるのがいいと思う。</p> <p>⑥若手職員（～30歳）に対し、今後の自分のあるべき姿を考えさせるキャリアデザイン・ライフデザイン研修の実施とあるが具体的にどういうことを考えているのか。</p>
事務局	<p>若手職員がどういった場面に遭遇するか想像が及ばないということもある。実際には磐田、袋井、掛川、湖西で中級研修 30歳～35歳を対象にどういうライフプランを持っていて仕事をどうこなしていきたいかそれをどう折り合いをつけていくか、という研修をしている。これをもう少し早い段階でやっていきたい。自分がこうなりたい、こういう仕事をしたい、私生活ではこうありたいというのを想像し、それを実現するためにどういったことをすればよいか自分の中で具体化する研修をしたい。ワーク・ライフの課題をどうしていかないといけないかも自分の中で見えてくる。意識付けさせるのを目標にして実施したい。</p>
委員	<p>若手職員が袋井市でこういう仕事をしてみたい、将来はこの仕事のプロになりたいというキャリアデザインか。</p>
委員	<p>③業務効率化で5時15分以降職員間の内線電話を原則禁止する。おもしろい取組だと思うが、これは今やっているのか。</p>
事務局	<p>これはまだ実施していない。</p> <p>課長会議で時間外縮減のなかで、緊急時以外でも5時20分に電話してきてこういう資料ないかといった電話をなくすことができないうか、少しでも減らすことができないかと話がでて、こちらの資料につけた。</p>
委員	<p>11月から是非やっていただいて次回に効果をきかせてもらいたい。非常におもしろい発想だと思った。</p> <p>⑤男性職員の育児関連休暇の完全取得で、男性職員の育児休業と</p>

	書いていないが、そこは取り組まないのか。
事務局	まずは育児休暇を徹底してもらおう。今まで取っていないので、そこを100%にしましょうというところ。まずはお金が関係ないところから、推奨してこういうのをあるという説明をしていきたい。
委員	次の段階として考える必要はあるかと思う。最初は配偶者出産休暇と育児参加休暇からということ。 ③業務効率化のなかで、業務改善運動を以前やっていたが辞めたということだった。個人的に業務改善運動が好きなのでまた取り入れたらどうかと思う。業務改善運動は遊びだと思ってやるとそんな難しくない。いかに手をぬいて楽をするかとう発想でやるといろいろな意見がでてくる。検討されたらどうか。
事務局	5時15分以降の電話だが、11月からというのは1階市民課の防火扉をいつも開けっ放しでやっていたが、それを閉めることを実施ということで5時15分以降の各課の連絡、終業したというメッセージのシステム導入は、11月は間に合わないので、課長会議で話をして出来るところからやっていく。市民の方からの電話に対しては、現在は午後6時7時でもかけてきて守衛さんのところに入ることになるので、そういったところの整理をしてから導入となるので11月の導入は間に合わない。
会長	参考資料2-6で時間外の内線制限11月になっているのは間違い。11月からは、防火扉が閉まるということだが、次回の委員会では、会議室へ来るのに、扉が閉まっているということか。
事務局	防火扉は、エレベーターホールより奥側となることから、委員の皆さんの入庁に支障はない。
事務局	市役所は、昭和57年に完成した建物で、その当時は市民に開かれた市役所ということでオープンカウンターができたが、セキュリティが問題になっていて特に個人情報保護ということで市民課のエリアが開けっ放しとなっており、その部分が平成24年の住民基本台帳システムの国監査が入り、建物のつくり自体がよろしくない

	<p>という話になった。そこで1階の防火扉を閉めるようになった。2階に税務課もありそこも順次考えていきたい。</p>
委員	<p>育休の話でおもしろい例があり、夫婦で会計士の方が、自分が3年間育休をとりその後旦那さんが3年間とると決めていて、自分が集中して仕事ができる期間、育児に集中できる期間を決めている。それを支援する制度がありそういうふうを実施している方がいる。女性としても働きたい気持ちがある中で旦那さんが家庭に入ってくれる支援があるというのがおもしろい。</p> <p>テレビの事例であったのが、育児に対する理解で年配の方は薄い人が多い。自分は奥さんが家庭を支えていて自分はあまり関わってこなかった人で管理職になるときに育児をしている家に行って育児の大変さを味わうという研修をしているらしい。そうすると育児の実態を体験することで、育児の大変さ、育児には時間がかかることを感じてもらえる。そうすると知っているのと知らないのだと全然、女性の休みに対する理解が違うという話があった。</p>
副会長	<p>管理職の研修では重要かもしれない。</p>
事務局	<p>市の場合、家庭でなくても子育て支援センターがあるので子どもの面倒を見るのでも全然違うと思う。</p>
会長	<p>支援制度のところにイクボス・イクメンへの意識醸成の取組とは書いてあるが、研修の強化のところにイクボス研修とは書いていない。これから管理職になる人にはキャリアデザインの研修をする。今、管理職の人にもイクボス研修をしてもらおうといい。</p> <p>上司と面談をしてということを書いているが、上手いこと上司と関係ができていて育児面談ができればいいが、上司から無言の圧力があり言い出しにくい、他の人に言わないとどうにもならないというところを第三者等が聞く仕組みはあってもいいのではないか。直属の上司には言い難いが誰かに聞いてもらいたい相談もあると思う。</p>
事務局	<p>よくある例が、職員組合がそういった相談口になっている。こういう話があるという情報が入ってくる。職員組合に任せるのもどうか</p>

	<p>というのがあるので、何かあれば人事研修係でも話を聞かせてもらおうかと思う。それをPRするのも今後の課題。</p> <p>お子さんが生まれる段階でいろいろ手続があるのでまずは総務課に話しがあることから、その際にアドバイスするという機会を今後設けていきたい。その中で意向を汲み取ればと思う。</p> <p>事務局 今回、書いてあるように配偶者出産休暇2日、育児参加休暇5日を100%取るように、一般質問のなかで宣言をした。課長会議のなかでも部長会議でもやると言っているので確実にやる。該当者は把握できるのでマネジメントの部課長にはこういう状況であると説明し100%として次の段階に入りたい。</p> <p>コウノトリというドラマが始まって、その中で出産の話で男性が手伝ってやるという、協力するという言葉を使っている。それ時点が駄目で、我々も子育てを一緒にやるのだということでイクボス宣言をやっていきたい。市からそういうのをやっていかないといけないと思う。</p>
	<p>会長 市はある意味民間のお手本になっていかなければいけないし、市役所に就職するとそういうふうになれる、憧れの職場になってほしい。</p> <p>5時15分の電話の話だが、セクションによって時間外にその時間はピークになってしまうセクションもあると思うし、終了メッセージを流しても困らないというところもあると思うが、現状どれぐらい電話があるか把握しているか。</p>
	<p>事務局 企画政策課のなかだと企画係、国際交流室は外部からの電話はほとんどない。シティプロモーション室はいろんな連絡がある。新聞記者からありそこで出ないと携帯電話にかけるとというのが部署によってある。</p>
	<p>会長 部署によって時間外に対応せざるを得ない、窓口、電話が開いてとれないと具合が悪いところもあるかと思うので、現状を把握してもらい、場合によっては誰かが対応しないと間に合わないところについてはフレックスなどで電話当番をするなどしていかないと、全部を閉めると市民の方からお叱りをいただくこともあるかと思うの</p>

	<p>で工夫をしつつ、時間は縮減してもらいたい、一律にやるとサービス低下にもなる。</p> <p>職員間で内線ではなく庁内メールで送り次の日に対応してもらえばいいことは電話しないなどは徹底できるかと思う。</p>
副市長	<p>休業は長期になるものなので、休暇はきちっととるという職場の風土を定着させていかないといけない。</p>
	<p>仕事のやり方として個人に全部お願いしてしまう。この人が休暇をとると仕事が分からなくなるので、やり方としてチームで業務を分担して担うというのを管理者がマネジメントとして習慣化すれば欠けてもフォローできる。その辺をよく見ながら指導していきたい。</p>
会長	<p>仕事が属人化していると、緊急でその人が欠けてしまった場合対応出来ず組織としてよろしくない。</p>
会長	<p>資料を改めて読み、言い忘れたことなどあれば事務局へよせてもらいたい。</p>
	<p>今日もいろいろ意見をいただいたが、今年の今頃のことを思い出すと、予算編成時期になってきている。昨年も来年度の予算に反映してもらおうと皆さんの意見を集約して中間提言というかたちで市へ示した。それを受けて早く取り組めるところは今年度着手してスピーディーにやってもらっている。今年度もそういうことをしたほうがいいのかと思っているので、委員の皆様には事務局を通しメールを送らせてもらい、目を通していただき、これまでにこんな意見がでていた、これについては予算に反映してもらおうといいということを取りまとめ、中間提言をださせてもらおうかと考えている。今年度も来年度に速やかに反映してもらおうよう頑張りたい。</p>
事務局	<p>委員の皆様にはいろいろな御意見をいただきありがとうございました。その他ということで資料3、第6回議事録をつけているので一読していただき修正箇所などあれば10月23日(月)までにご連絡をいただきたい。</p>
	<p>資料4については議会へ報告した資料となる。全体としては昨年度の25項目中23項目ということで92%は順調に進んでいる。2</p>

項目については少し遅れているということで、1つは公共資産の中で、未使用地を売り払うなど有効活用するということで特定財源を確保するという公共資産の有効活用そういった項目については上手く進まなかったというのが1点、女性管理職の登用も年齢バランスのことがあり目標には達しなかったと議会へ報告してある。昨年度概ね1年間の削減効果については、事業の見直し、補助金の見直しで約2,700万円、自主財源の確保で6,800万円、時間外縮減で2,000万、ICT活用で紙使用量が少なくなり60万円、合わせて1億1,600万円削減できたということで報告している。議会から行革として時間外縮減の取組については十分評価してもらった。一方、袋井市も昭和50年頃にいろんな施設を作り老朽化が進んできている。そういったマネジメントで総合管理計画を作り、今までは不備が出たところを修繕していたが、これからは予防保全にシフトすることを議会にも説明してある。そのところを具体化して投資するお金の削減をはかってほしいといった意見が1点。

先ほど会長からありましたとおり、行革では女性活躍にしているが、今は女性というよりも多様性ということで誰もが職員であれば活躍できる場所で柱立ても柔軟に考えてもいいのではないかと、男女共同参画も初めは女性をフォローしていくところから始まり今は男女一緒にやっていくというところで、そういったところの指摘ももらった。

そういった指摘を踏まえ指標、骨格を考えながら進めていきたいと考えている。

今回は皆さんから提出していただいた予定表を確認し、改めて2月開催をさせていただきたいと思いますのでよろしくお願い致します。

以上をもちまして第7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。

以上

