



て実施してきたが、法改正を踏まえて母子保健と児童福祉の一体的な相談支援を強化するため、健康推進課と子ども発達支援課の組織を見直すものである。健康推進課の母子保健業務と子ども発達支援課の児童相談、要保護に係る業務を所掌する「子ども家庭課」を設置し、児童福祉法に基づく子ども家庭センターとして位置付け、同課に「母子保健係」及び「相談支援係」を設置する。(3) 先の変更に伴い「子ども発達支援課子ども発達支援係」から児童相談、要保護に係る業務を移管し、「子育て支援課子育て支援係」とし、引き続き教育支援課と兼務とする。

(4) 子ども政策課の名称を「子ども若者政策課」に改め、現在、企画支援係で行っているひとり親家庭、女性福祉施策に係る業務について、手当等の給付との関わりがあるため、企画支援係から手当助成係に移管するとともに、両係の名称を「企画政策係」、「助成支援係」に改める。(5) 児童育成課幼児教育・保育係について、私立保育園の増加や国や都の補助金等のメニューが増加する等による業務量の増加への対応や効率化を図るため、保育等サービスに係る業務と保育園等の管理、運営支援に係る業務の2係体制とし、両者の連携を図れるよう「保育・幼稚園担当」、「保育園等管理運営支援担当」とする。

資料2は、資料1の組織改正案に対して、定員数を示したものである。定員としては1課新設による課長職の配置も含めると全体で12人の増であるが、あくまでも定員との比較であるため、実配置数とは異なる。本定員のうち、喫緊に対応すべき部署については、10月に配置できるよう職員課で調整しているところである。また、記載はないが保健事業と介護事業の一体的な実施に向け10月に1人配置予定である。

内容について確認いただき、意見等があれば各部署で取りまとめた上で、8月16日までに政策室に連絡をお願いする。その後、改めて行財政改革推進本部会議に諮り、了承の上、職員組合に提案する。

本部長 質問・意見等なければ、内容について、各部署で確認することとし、「2 狛江市定員適正化計画(案)について」説明をお願いします。

事務局 現在の定員適正化計画は令和6年度までの計画となっているが、新型コロナウイルス感染症の拡大等による社会情勢の変化により、行政サービスのあり方や職員の働き方についても見直し求められる一方で新たな行政需要の増加により超過勤務が常態化している部署もある。また、令和5年度から定年が段階的に65歳まで引き上げられることとなり、定員管理のあり方についても検討が必要であるため、中長期的な視点に立った見直しを行い、行政の質の向上を図りつつ、将来に渡り安定的な行政サービスを提供できる体制を確保できるよう計画期間を前倒しして新たな定員適正化計画を策定するものである。

2ページから11ページまでの現状と課題のうち、抜粋して説明する。③職員の年齢構成の状況として、職員の年齢構成を見ると40代後半が多くなっており、20代から30代前半までが少なくなっている。⑤定年退職予定者等の見込みとして、定年延長制度の導入により、令和5年度から職員の定年年齢が段階的に65歳まで

引き上げられるため、令和14年度までの間は、2年毎に定年退職者がいない年度が発生する。令和5年度から始まる定年延長により、従来のように退職者の補充を基本とした職員の新規採用を行うと職員の平均年齢がより高くなることを見込まれるため、将来に渡って安定的な行政サービスを提供するため、今後の定年延長による影響も踏まえ、年齢構成の平準化を見据えた職員採用を行っていく必要がある。

定員適正化計画の基本的な考え方について説明する。新型コロナウイルス感染症の影響により、社会状況が大きく変化し、行政サービスのあり方や職員の働き方については、変革期を迎えており、職員にとって真に働きやすい職場や働き方を創出していくためにも、超過勤務の抑制やワーク・ライフ・バランスの推進等、心身ともに健康で、職員一人ひとりの能力が最大限発揮できる職員体制が求められている。安易に職員数を増やすことは、財政全体に影響を及ぼすことになるが、将来に渡って行政サービスを安定的に提供するためにも、職員数の削減を前提とすることなく、将来的な財政負担と安定的な組織体制、職員の働き方等とのバランスを考慮しながら、民間委託の活用や多様な任用形態の活用と併せて必要な人員の確保を検討する。また、これまでは市の組織に対して通常配置すべき職員数を定員として位置付けていたが、これを基本として、長期育児休業への対応や人材育成のための長期派遣研修等が見込まれる職員数についても、一定程度加えたものを本計画期間中の定員とし、これを基準として、想定外の行政需要の増加への対応等柔軟な対応も含め、年度毎に必要な人員を配置していく。①中長期的な視点に立った定員管理として、定年が令和5年度から14年度までの間は、原則として2年毎に定年退職者が発生することになるため、将来に渡って安定した組織力を維持できるよう、職員の年齢構成や退職者数の見通しを踏まえた中長期的な視点による職員の採用を行う。②働き方改革の推進として、超過勤務が常態化し、職員の負担が増加している部署もあるため、業務の見直し、整理、効率化等を進めた上で、必要な定員の配置に努める。長期の育児休業を取得する職員が毎年度一定程度おり、女性職員の割合が職員数の半数を超えるなか、育児休業を取得しやすく、かつ、組織としても安定的な業務を執行するために、一定程度の職員数を確保することにより長期の育児休業者の代替えとして正規職員を配置できるよう努める。③柔軟な職員配置として、一時的な政策課題への対応が必要な場合には、時限的な職員の配置も含め、柔軟な職員体制を確保することや、国の事業等で短期かつ集中的に実施が求められる業務に際しては、全庁的な応援体制により、迅速かつ効果的な職員配置を行うこととする。④人材育成として実施している派遣研修を継続的に実施していく一方で、これにより組織内の職員数の不足が生じることがないように、一定程度の職員数を確保する。⑤多様な任用形態の活用として、定年の引上げに伴う新たな制度として、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制が導入される見込みであるため、豊富な経験等を継承できるような配置、任用を検討するとともに、定型的な業務及び補助的な業務については、会

計年度任用職員を配置する等、業務内容に応じて適材適所に効果的に配置する等、多様な任用を活用する。⑥デジタル技術を活用した業務の効率化及び民間委託の活用として、既存業務の整理、見直し等を行うとともに、業務を効率的に進められるようデジタル技術の活用や、民間に委ねることにより、職員の負担軽減に努めながらも市民サービスの維持、向上を図る。(2) 計画期間は令和6年から11年までとし、終期を第4次基本構想後期基本計画の期間と合わせる。(3) 本計画の対象となる職員は、総務省が実施する「地方公務員定員管理調査」の対象である一般職の常勤職員と再任用フルタイム勤務職員とする。(4) 目標職員数について、令和5年4月1日の定員は429人のところ、議題1で説明した令和6年度組織改正案等に伴う一部定員の見直しにより市の組織に通常配置すべき職員数を443人とし、これを基本となる定員とする。また、これに長期の育児休業の代替や人材育成のための派遣研修等が見込まれる職員数10人を加えた453人を本計画期間の目標職員数とする。これを基準として、想定外の行政需要の増加への対応等柔軟な対応も含め、年度毎に必要な人員を配置する。

本件について意見等があれば、8月16日までに政策室に連絡をお願いする。その後、改めて行財政改革推進本部会議で諮る予定である。

本部長 本件について、意見等あるか。

副本部長 3ページ備考欄に会計年度任用職員を含むものとするところがあるが、含むのか。

事務局 会計年度任用職員は含まないため、修正する。

副本部長 超過勤務の多い職場について、定員の面からも対策を講じる必要があるとされているが、具体的な対応として計画の中では反映されている箇所はどこか。

事務局 超過勤務の多い職場については、組織の見直しも併せて今回の組織改正の中で定員増としている。

本部長 他に質問・意見等なければ、内容について、各部署で確認することとし、「3令和5年度働き方改革推進プランに基づく取組(案)について」説明をお願いする。

事務局 現在、市職員の働き方改革については、狛江市行財政改革推進計画を柱として、取組内容をより具体化した「働き方改革推進プラン」を策定し令和3年度から令和6年度までの4箇年計画として、ソフト面、ハード面、制度面の3つの側面から各種施策を進めているが、その折り返し点となる令和4年度末(令和5年3月)に、「狛江市職員の働き方改革に向けたアンケート」を実施し、アンケートの報告書については資料のとおりである。アンケートを分析した結果、全体的な傾向としては、ハード面の環境整備やデジタル化については、一定の進捗が図られているとの傾向があった。一方で、柔軟な職員配置、職場環境(労務環境、休憩場所)の整備、超過勤務削減、人事評価といった分野は特に満足度が低く、自由意見における職員の望む声ともリンクしており、ここに注力する必要があると考える。これに加え、自由意見では人間関係やコミュニケーションの向上、ハラスメントの防止、将来が見えづらいことによる不安といった声が多くあった。

今後の取組を進めるに当たり、アンケートにより明らかになった課題を解消するため、採用、人財育成、人事評価、人事異動、労働安全衛生、各種制度、等詳細は記載の取組みを中心に進めていく。

2 ページ、「将来を見据えて～働き方改革の先にあるもの～」として、そもそも何のために働き方改革を行うのかという視点についても触れている。2040年の「生産年齢人口減に向け、今後、狛江市が安定して人財を確保し続けるためには、長期的な視点を持ち、今から「職場環境整備（執務環境、風土等）、休暇・勤務等の制度、やりがい等を感じられる仕事のあり方、将来ビジョンが見えるキャリアデザイン」に取組む必要がある。

働き方改革の実践として、働き方改革は、実際に活用・定着させることではじめて、多様な働き方やライフスタイルに対応できるため、制度利用を促進する管理職と制度を実際に利用する職員が、互いに工夫、協力し合っていただきたい。また、各取組を実際に運用していく中で、制度等に不具合や不足があった場合、必要に応じて新たな取組を設定していく。

令和5年度働き方改革推進プランに基づく取組（案）について、概要資料を基に、主要なものを説明する。採用については、先程の定員適正化計画にも一連の記載や説明があり、人財育成についても原則として既に行っている取組となるため割愛する。人事評価について。（1）正規職員の人事評価は、現状SABCDの5段階の絶対評価で行っている。課題としては全体の評価結果は部や課により偏りがあること、職員から頑張っても頑張らなくても変わらない現在の人事評価制度との声もある。そのため今後は組織への貢献度が高い職員がより評価される制度となるよう、評価者毎のばらつきを是正する等、評価方式を含めて検討する。組合とも交渉の上、令和6年1月～12月の評価対象期間に間に合うよう制度改正を検討したい。続いて（2）会計年度任用職員の人事評価の現状について。各評価要素は可・不可のいずれかのみで更新の可否を決定している。課題としては、令和6年度から会計年度任用職員の勤勉手当が支給開始となるが、勤勉手当支給根拠となる人事評価となっていない。今後は勤勉手当の支給根拠となるよう評価様式を改めることを予定している。

人事異動について。（1）長期在籍者の解消の課題として、在籍期間の長い職員が増え、特定職員の業務負担が増し、人に仕事が付いている状態を招いている。在職年数（事務・技術）の割合は記載のとおり。今後は、主事・主任は基本的に5年以上在籍者に対して異動を実施し、最終的に3年以上在職者を異動対象とする。（2）技術職員の一般事務職場への異動の課題について、一般技術は、一般事務に比べて異動先及びポストが少ない事や、大規模な公共工事や都市整備事業等も少なく業務範囲が限られる事が挙げられる。今後は、自己申告で希望者を募り、主事・主任を対象として、勤続5年以上の条件を満たした者を一般事務職場への人事異動を行うが、職種替え前提ではなく、いずれは技術職として復帰してもらう予定である。（3）部内応援制度の現状として、通常の人事異動における兼務辞

令を行っている。課題としては、職員課が所属長へのヒアリング等により候補者の現職場の業務状況、超過勤務時間、適性等を把握するため迅速性に欠けることが挙げられる。今後は、所管部長に応援（承認）の権限を付与し、市独自の行政課題等での活用を原則とする（国、都等から全国一律に下りてくる事業は従来どおり職員課で対応する）。

労働安全衛生のうち新規の取組としては、（２）障がい者雇用環境を整備する。現状は、障がい者職員には労働安全衛生担当、産業医による面談、相談等を実施している。課題として、国が定める障がい者雇用率は2.6%で市としてはギリギリの状況であり、令和6年度からは努力義務だが3.0%に引きあがる。特に精神障がいを持つ職員は、本人の想定と実際の業務のミスマッチが起き、病気休暇を取得するケースが散見される。労働安全衛生担当や産業医との面談を行っているが、問題の解決に至らないケースも増えてきている。今後は、障がい者職員の精神的ケアとして、専門コーディネーターを配置し調整役を担ってもらおう。障がい者雇用により職員となった者については、状況に応じて面談し、市に助言や本人へのアドバイスを行ってもらおう。障がい者雇用以外の職員に対しても、精神的ケアが必要な職員には本制度を活用することを予定している。

各種制度については、各条件や上限、また期間が限定されているものをそれぞれ緩和していく。（１）時差出勤制度を拡大し、現在の限定されている業務に加え、業務が限定されず自由に使える時差出勤制度としてコアタイム（午前9時30分～午後4時15分）を設け、前後1時間の午前7時30分から午後6時15分までの中で利用可能とする。（２）時間休暇の上限撤廃については、時間休暇取得上限の40時間を撤廃する。（３）夏季休暇取得期間として6月も取得できるよう拡大する。

以上の当該取組案については、各部の意見を反映し、正式なものとしていきたい。意見がある場合は、令和5年8月16日までに職員課まで。

本部長 質問・意見等なければ、内容について、各部署で確認することとし、他になければ第402回狛江市行財政改革推進本部会議を終了する。