

雲仙市監査委員告示第2号

令和3年11月19日付け3雲監第76号における監査の結果に基づき措置を講じた旨の通知があったので、地方自治法第199条第14項の規定により、別紙のとおり公表する。

令和5年4月3日

雲仙市監査委員 佐藤 順也

雲仙市監査委員 藤田 一二

4 雲人第 1 3 4 2 号
令和 5 年 3 月 3 1 日

雲仙市監査委員 佐藤 順也 様
雲仙市監査委員 藤田 一二 様

雲仙市長 金澤 秀三郎

地方自治法第 1 9 9 条第 9 項の報告に基づき講じた措置について（通知）

令和 3 年 1 1 月 1 9 日付け 3 雲監第 7 6 号における監査結果の報告について、下記のとおり措置を講じましたので、地方自治法第 1 9 9 条第 1 4 項の規定により通知します。

記

1. 監査報告（まとめ）

昨今の地方分権の進展に伴い複雑・高度化する自治体事務の中で、住民に対する質の高いサービスが求められており、重ねて昨年からのコロナ禍において、職員を取り巻く勤務環境は厳しい状況となっている。

また、一方で合併特例期間終了に伴う地方交付税の縮減、景気悪化に伴う税収等の減少など楽観視できない将来的な財政状況を職員一人ひとりが認識し、より効率的な行政運営が求められている。

今回の定期監査において行った調査及びヒアリングにおいて、他律的な業務、新型コロナウイルス感染症対策等の特例業務など時間外勤務を要することがやむを得ない業務がある一方で、時間外勤務時間の多くが通常業務であり、令和元年度から 2 年度にかけて災害関連業務を除いた時間外勤務の総時間数の減少は評価されるものであるが、全般的に時間外勤務が常態化していることは、業務の効率化及び業務量の抑制と適正な人員配置などが今後の課題となってくる。

平成 3 1 年に施行された働き方改革関連法による時間外勤務の上限規制制度の導入及び長時間労働者に対する健康確保措置の強化は、自治体職員を含めた労働者全体の健康や安全の確保を推進する制度改革であり、当然その趣旨に沿って対応すべきものである。

職員は、勤務時間内の全てを職務遂行に従事し、正規の勤務時間内に職務が処理できるよう常に努力すべきであり、時間外勤務命令者は、職員の事務量を十分把握し、職員間の均衡を図り、通常事務又は作業については、正規の時

間内に能率的に処理できるよう指導するとともに管理監督する必要があり、職員・命令者それぞれに時間外勤務に対する意識改革が必要となってくる。

今後、働き方改革に基づく制度の適正な運用により、時間外勤務時間の縮減に取り組み、職員の心身の健康の維持が図られる職場環境づくりに努められたい。

<要望事項>

(1) 事務事業の簡素化及び効率化の推進

業務量が増加している現状にあって、事務事業のスクラップアンドビルドやアウトソーシングの推進など事務処理方法の改善を図ることが、時間外勤務の縮減のみならず、行政コストの削減の面からも時間外勤務手当の縮減によって、財源を他の行政サービスの振り替えることとなり、限られた財源の有効活用に繋がることになる。

(2) メンタルヘルス疾患にかかる未然防止策等の共有

長時間労働が起因する病気休暇及び休職については、今回確認できなかったが、職務の高度化・複雑化等に伴い、職員一人ひとりに対する負担が増大している現状において、メンタルヘルス疾患に対する未然防止策並びにフォローアップ手法について、管理職のみならず全職員が共有する必要がある。

(3) 年次有給休暇の積極的取得

年間の目標取得日数を掲げても、なかなか取得しづらい現状において、計画的に月1回月曜又は金曜日に年休を取得させ、リフレッシュ等を目的とした三連休を与えるような運用を提案する。

2. 措置の状況

上記の監査報告を受け、関係部局において調査・検討を行い、次のとおり措置を行った。

(1) 事務事業の簡素化及び効率化の推進

職員が抱える業務量の削減方法の一つとして、事務事業のスクラップアンドビルドについては財政部門から雲仙市予算編成方針等において、アウトソーシングの推進については行革部門から雲仙市行革大綱等において、それぞれ基本方針を定め、実行してきております。今後も引き続き踏襲して取組みを継続することにより、事務事業の簡素化及び効率化の推進を図り、貴重な財源の有効活用を図ります。

(2) メンタルヘルス疾患にかかる未然防止策等の共有

長時間労働に起因する病気休暇及び休職について、仮に発生したとなると、本人の公私に渡る生活に影響することはもとより、当該者が所属する組織の

一人当たり業務量に大きく影響することから、職員のメンタル疾患発生を防止することは、重要な事項と捉えております。

現在取り組んでおります産業医による面談につきましては、会計年度任用職員を含む全職員へ自由に面談が受けられる旨周知し、面談を受ける者を募集しているほか、単月で40時間を超えるか直近3箇月の合計で100時間を超える時間外勤務を行った者を対象として、所属長を通じて面談を勧めてもらっているほか、単月で100時間を超える時間外勤務を行った者には義務的に面談を受けさせており、メンタルヘルスの保全等に寄与して頂いているところです。

また、フォローアップ手法につきましても新規管理職研修及び管理職研修においてサポートマニュアルという形で周知を図っております。

メンタルヘルス疾患にかかる未然防止策及びフォローアップ手法については、ご指摘のとおり、全職員へ周知を行い、情報の共有を図ります。

(3) 年次有給休暇の積極的取得

計画的に月1回月曜又は金曜日に年休を取得することについては、リフレッシュにより業務の効率化や職員のメンタルヘルスにも関係すると考えられることから重要であると捉えており、これまで、令和3年11月1日付及び令和4年10月3日付でリフレッシュを図る年次有給休暇の取得について管理職あて通知しております。

今後も、リフレッシュを図るような年次有給休暇の取得について周知いたします。

なお、今後も業務の簡素化・効率化、メンタルヘルスに関する防止策等の共有、年次有給休暇の積極的取得のための周知に努めたい。