

2問目、職員の配置について質問します。

自治体の役割は、市民福祉の増進で、それを担うのが市の職員です。職員の働き方は、市民サービスに直結します。働きがいを感じ、働き続けたいと思える職場であってほしいと思います。

本年6月議会で伊藤優子議員の質問に対し、新居浜市でも年々定年前の退職者が増えているとの御答弁がありました。理由は様々ですが、全国的にも自治体職員の定年前退職は増えており、その主な要因の一つに、長時間過密労働があるとされています。

そこで、お伺いします。

現在と5年前、10年前、20年前の正規職員と非正規職員の人数、事業数の増減と必要な人員数、年休取得率、時間外・休日労働の時間数、精神的な原因で休職をしている職員の人数を教えてください。

また、労働安全衛生法の産業医の面接指導の基準である時間外・休日労働時間が月80時間を超え、職員に情報を提供した数を一般職、管理職、それぞれ直近5年間について教えてください。

また、ストレスチェックをされていると伺っていますが、チェックを開始した当時と現在とでどのような変化がありますか、それをどう受け止めていらっしゃるでしょうか、お願いします。

○議長（小野辰夫） 答弁を求めます。高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇） 職員の配置についてお答えいたします。

まず、正規職員と非正規職員の人数についてでございます。

なお、各年度4月1日現在、また非正規職員については週20時間以上勤務がある者の人数で申し上げます。

令和6年度は、正規職員915人、非正規職員578人、5年前の令和元年度は、正規職員918人、非正規職員652人、10年前の平成26年度は、正規職員892人、非正規職員638人、20年前の平成16年度は、正規職員963人、非正規職員584人でございます。

次に、事業数の増減と必要な人員数についてでございます。

事業数については、一般会計及び特別会計の合計で申し上げます。

令和6年度は、9月補正までで741事業、令和元年度807事業、平成26年度797事業、平成16年度774事業でございます。

必要な人員数につきましては、毎年度定員管理調査の結果を踏まえて配置しており、必要な人員は確保されているものと考えております。

次に、年休取得率につきましては、令和5年35.1%、令和元年29.9%、平成26年27.3%、平成16年24.3%でございます。

次に、時間外・休日労働の時間数につきましては、令和5年度の時間外勤務の総時間数が8万6,060時間、令和元年度9万3,967時間、平成26年度10万4,104時間、平成16年度15万274時間でございます。

次に、精神的な原因で休職している職員の人数につきましては、令和5年度13人、令和元年度5人、平成26年度7人、平成16年度7人でございます。

次に、労働安全衛生法上の産業医面接指導の対象となる時間外勤務や休日勤務が月80時間以上及び直近2か月から6か月の時間外勤務時間の平均が80時間以上あった職員の合計人数は、令和5年度は、係長以下の一般職で111人、管理職203人、令和4年度一般職124人、管理職145人、令和3年度一般職130人、管理職148人、令和2年度一般職138人、管理職103人、令和元年度一般職101人、管理職55人となっております。

次に、ストレスチェックを開始した平成28年度当時と現在との変化につきましては、全体的な傾向として、仕事のストレスによる健康問題の発生リスクはほぼ横ばいとなっており、全国平均と比較しても良好であるという結果になっております。

ストレスチェックの結果の受け止めにつきましては、本市の結果は全体としてはおおむね良好と言えますが、高ストレスを抱えた職員に対しては、個々の状況に応じ、十分な注意を持って対応していく必要があるものと考えております。

○議長（小野辰夫） 再質問はありますか。片平恵美議員。

○6番（片平恵美）（登壇） すみません、時間外のことですけれども、今は時間外で働こうと思ったら、先に申告をして、許可を受けないと時間外のお仕事はできないことが原則になっているかと思うんです。本当に仕事がたまりまくって、もう申告してる以上に働かないかんっていう方もおられて、時間外ではこれだけ申告しとるけど、実際はもっとたくさん働いているという、実態と申告してる時間の乖離がある場合があるかなというふうに思うんですが、そのところはどんなでしょうか。

○議長（小野辰夫） 答弁を求めます。高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇） 片平議員さんの再質問にお答えいたします。

時間外の申告の方法や申告よりも長時間に及んだ場合の対応というようなことだったかと思えます。

時間外勤務命令は、紙ベースで所属長が行う仕組みになっておりまして、時間外の必要があったときに、上司が認めて、命令をするという形で、例えば今日は20時までとか21時までとかということを事前に命令して、その時間内で仕事をするというのが原則になっております。ただ、片平議員さんもおっしゃったように、場合によるとちょっと長引いたとか、ちょっと早く終わったとかということがある可能性がゼロとは言えないと思うんですけれども、そうした場合は、上司がいればその場で修正すればいいですし、翌日に実はちょっと1時間余分にかかったんだということを申し出れば後ほど修正というような対応をしておるものと承知しております。

○議長（小野辰夫） 再質問はありますか。片平恵美議員。

○6番（片平恵美）（登壇） やっぱり議員としてというよりも、一人の市民として、職員さんには本当に生き生きと仕事をしてほしいというふうに思ってるんですよ。市民サービスっていうのは、そこに住んでいる人の住みやすさに直結するわけで、この公園は俺が手がけたとか、高齢になっても元気で暮らせるお手伝いできたとか、困っていたあの人が自分で生活できるようになったとか、そういう損得抜きに人のために何かをなすって、そんなのすばらしくやりがいのある仕事じゃないですか。そこにやりがいを感じられる職員こそ、住民福祉の増進に欠くことのできない戦力だというふうに思うんですよ。でも、一方、働きがいどころか、もうストレスがたまっただけで余裕がないという状況もあるんじゃないのかなと思います。市民のためにと思っただけなのに窓口ではカスタマーハラスメントされてしまう、大きなストレスの要因になります。また、仕事が忙しいとか責任が重たい、頭の整理が追いつかないなど働きがいを感じにくい状況もあるんじゃないでしょうか。先ほど時間外労働が、実態に即した数字ですかっていうふうなことをお伺いしたんですけども、人事院も実態に即した労働時間、時間外労働の把握を行うようにと言ってます。パソコンのログとか、目視とかで確認する方法はあると思いますけれども、そこら辺の対策、今後何か変えていこうというお考えはあるんでしょうか。

○議長（小野辰夫） 答弁を求めます。高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇） 片平議員さんの再質問にお答えいたします。

やり方を変えていくつもりがあるのかということなんですけども、今現在も既に今御指摘いただいたようなことは対応しております、特に変える必要があるとは考えておりません。

○議長（小野辰夫） 再質問はありますか。片平恵美議員。

○6番（片平恵美）（登壇） 申告と実態との乖離について本当はないのかどうかっていうのはきちんと、ないと思うということではなく、ないかどうかっていうのをパソコンのログをしっかりと確認する必要があるかなというふうに思います。申告上のということになりますけれども、年間を通して見たときに、時間外労働が多い部署と少ない部署がありますでしょうか。その傾向は、長いこと続いているのかということをお聞かせください。

○議長（小野辰夫） 答弁を求めます。高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇） 片平議員さんの再質問にお答えいたします。

申告と実態の乖離がないのか、そういう部署はないのかということなんですけども、先ほど答弁いたしましたように、パソコンでログインをした、出勤をした、帰るときのログアウトの時間というのは、自動的に記

録されていていておりますので、それと実際の時間外の勤務命令を受けて実際に仕事をした勤務時間との乖離というのは、デジタル的に把握できるようになっております。そういうものはないように努めておるところでございます。

部署によってそういうところが多いか少ないかというのは、同じシステムを使っておりますので。ただ、庶務事務システムが使えておる部署だけ、例えば外の機関とか、いわゆる出勤、退勤がデジタル的に管理し切れてないところは確かに幾つかはありますので、そういうところは少し難しい状況はございます。

○議長（小野辰夫） 再質問はありますか。片平恵美議員。

○6番（片平恵美）（登壇） ちょっと私の聞き方が悪かったようで申し訳ありません。時間外労働が多い部署、遅くまで残って仕事をしているところと、定時になったらさっと帰れる部署と、そういうところのばらつきがないんかっていうことをお伺いしたかったのと、あとそれに関して、人員配置の工夫なんかで改善できないものなのかということをお聞きいたします。

○議長（小野辰夫） 答弁を求めます。高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇） 片平議員さんの再質問にお答えいたします。

時間外勤務が多い部署、少ない部署、その偏りがいいのかということ、それからもう一点が、人員配置によってその辺の平準化を図れないのかという御質問だったかと思えます。

確かに、多いところ、少ないところというのは、事業のボリュームにもよりますし、例えばその年度年度で大きな事業があつたりする場合に変動はありますけども、若干部署によつての差異はあろうかとは思いますが。ただ、人員配置につきましては、各年度、各部局からの定員管理の申出といえますか、来年度こういう事業があるので、これだけの人数が必要なんだという申出を受けて、それを限られた人数の中ではありますが、適正に配置をすることによつて、その事業を職員がそれぞれ業務を平準化して持てるような努力はしておりますので、結果的に全てが平準化されるかということと難しいところはありますが、そういう努力は続けておるところでございます。

○議長（小野辰夫） 再質問はありますか。片平恵美議員。

○6番（片平恵美）（登壇） 情報提供数からお伺いをいたします。

管理職の情報提供数が、令和元年度55人だったのが令和5年度には203人になっているっていう、管理職って時間外労働としてはされてないから、仕事があつたらあるだけ仕事をやってしまうということがあるんかなと思うんですけども、管理職の時間外労働が多いっていうことは本当に気になります。残業とか休日出勤をせざるを得ない状況というのは、御本人の健康はもちろんですけれども、今後管理職になつていただかなければいけない若い方とか、子

育てと仕事を両立させたい女性たちが、管理職になることを決意する大きなハードルになっているんじゃないかなというふうに思います。

管理職の時間外労働についてどのように考えられているのか、特に兼務の問題、管理業務に集中できない、課長であって次長でもあるけど係長でもあるみたいな、そういう管理業務に集中できない状況というのがあると思いますが、どのようにお考えでしょうか。

○議長（小野辰夫） 答弁を求めます。高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇） 片平議員さんの再質問にお答えいたします。

管理職が兼務等の状況により管理業務に集中できない、管理職の時間外についてどういうふうに考えているかというふうな御質問だったかと思えます。

職員の年齢構成のいびつさがある程度ございまして、今現在、職員全体のバランスに比して、管理職が少し多くなっている状況ということと言えるかなと思います。そういう中で、副課長あるいは場合によったら、課長はあまりないんですけども、管理職が係長を兼務しておる状況というのが問題であるという認識はございます。今後、職員の年齢構成を平準化していくことに伴って、管理職と一般職員とのバランスをうまく取っていくことによって改善を図っていきたいというふうに考えております。

○議長（小野辰夫） 再質問はありますか。片平恵美議員。

○6番（片平恵美）（登壇） 御答弁ありがとうございました。本当に職員さんの業務の内容は、複雑化、高度化していったテンポも速くなっているというふうにお伺いしております。責任も重いし、正規職員が減ってきた中で、日中は窓口業務に追われて残業しなければ仕事がこなせないが、子供や家庭のこともある。人が増えれば解決できることってたくさんあると思うんですよね……。

（ブザー鳴る）