

総務文教常任委員会資料

平成31年3月4日

まちづくり政策部

企画政策課：

- 1 加東市の公共交通施策に係る平成30年度取組状況の報告について 1 ページ
- 2 加東市の公共交通施策に係る平成31年度取組予定について 3 ページ
- 3 平成30年度地域内フィーダー系統確保維持計画に関する事業評価について 5 ページ

人事課：

- 1 働き方改革に係る本市の人事制度改革等について 6 ページ

加東市の公共交通施策に係る平成30年度取組状況の報告について

1. バスターミナルの整備

2022（平成34）年4月の供用開始を目指し、バスターミナルの形態、機能、規模等について庁内で検討を進めるとともに、神姫バス株式会社、やしろ商業開発株式会社等の関係機関と整備箇所、規模等の協議を行っています。

2. パーク&ライドの推進

JR加古川線の利用者を社町駅へ誘導するため、社町駅前の定期駐車場の空き状況を市ホームページで情報発信するなど、社町駅におけるパーク&ライドを推進しています。

3. 地域公共交通ネットワークの形成

神姫バス株式会社と、乗継待ち時間の短縮による運行ダイヤの見直しや2020（平成32）年4月の社三田線の運行ルート変更（厚利経由新設・久米経由廃止）の実現を目指し協議を行うとともに、路線バスの維持・確保について情報共有を行っています。社三田線の運行ルート変更（久米経由廃止）及び米田ふれあい線の利用区間拡大については、米田小学校区の区長や米田ふれあい線の運転手に説明を行いました。また、市民の移動手段として必要不可欠なバス路線を維持・確保するために、神姫バス株式会社に補助金を交付します。

4. 高速バスの利便性向上

加東市と大阪方面を結ぶ高速バスの利便性向上のため、始発を今より早い時間帯に、終発を今より遅い時間帯になるよう運行ダイヤを見直すことや、やしろショッピングパークBio周辺に整備するバスターミナルを大阪方面行き的高速バスの発着点とすることについて、2022（平成34）年4月の実現に向けて神姫バス株式会社及び西日本ジェイアールバスと協議を行っています。また、市内4箇所的高速バス停留所で利用者数、利用者の属性、利用者の利用頻度等を調べるヒアリング調査を行っています。

5. タクシーの有効活用

福祉タクシー事業については、福祉部局において評価・検証した事業の効果を情報共有しています。また、2021（平成33）年度中の乗合タクシーの導入を検討するため、既に導入している他市町の事例を集めるなど調査・研究を行うとともに、タクシー事業者との調整を始めています。

6. 公共交通の利用促進

バスに親しみを持ってもらい、バスによる移動について子どもたちに考えてもらう機会を作るため、平成30年10月28日の加東市秋のフェスティバル2018において、バス乗車体験イベントを神姫バス株式会社に協力いただき開催した。子どもと大人をあわせて約450人の参加があり、参加者のバスに乗るきっかけ作りができた。

7. 運賃制度の調査・研究

2021（平成33）年度中の定額運賃制度の導入の是非の決定にあたり、ICカードを用いた定額運賃制度の他市町の事例を集めるなど調査・研究を行っています。

8. 市町村運営有償運送（自主運行バス）

米田ふれあい線及びきよみず線は、地域と十分に連携しながら、安全で確実に運行しています。また、東条地域及び社地域の福田小学校区において、各地区・自治会の役員・住民を対象とした説明会を開催するとともに、交通事業者、関係機関と調整し、新たな地域への導入に向けて取組を進めています。東条地域の大畑、蔵谷、藪の3地区については、平成31年4月の運行開始を目指し手続きを進めています。

加東市の公共交通施策に係る平成31年度取組予定について

1. バスターミナルの整備

2022（平成34）年4月の供用開始を目指し、神姫バス株式会社、やしろ商業開発株式会社等の関係機関とバスターミナルの形態、機能、規模等の協議を引き続き行います。その中で、バスターミナルの整備に伴う新たな乗継により生じる初乗り運賃の変化や、バスの発車時刻、遅延等を知らせる電光掲示板の設置などについても協議します。また、バスターミナル整備用地の取得に向け地権者との交渉を始めるとともに、基本設計業務に着手します。

2. パーク&ライドの推進

社町駅は自転車の利用が多いことから駐輪場を増設し、利用者の利便性向上につなげます。増設後は、市のホームページや広報紙などで、社町駅前の駐輪場を増設したことを周知します。また、やしろショッピングパーク Bio 周辺でのバスターミナルの整備にあわせて、パーク&ライド用駐車場を確保するため、用地取得に向けた地権者との交渉などを始めます。

3. 地域公共交通ネットワークの形成

神姫バス株式会社と、乗継待ち時間の短縮による運行ダイヤの見直しや2020（平成32）年4月の社三田線の運行ルート変更（厚利経由新設・久米経由廃止）の実現を目指し引き続き協議を行うとともに、路線バスの維持・確保についても情報共有を行います。社三田線の運行ルート変更（久米経由廃止）及び米田ふれあい線の利用区間拡大については、上久米、下久米、久米地区の3地区との合意形成を図った上で、神姫バス株式会社など関係機関と協議を行います。また、市民の移動手段として必要不可欠なバス路線を維持・確保するために、神姫バス株式会社に補助金を交付します。

4. 高速バスの利便性向上

加東市と大阪方面を結ぶ高速バスの利便性向上のため、始発を今より早い時間帯に、終発を今より遅い時間帯になるよう運行ダイヤを見直すことや、やしろショッピングパーク Bio 周辺に整備するバスターミナルを大阪方面行き的高速バスの発着点とすることについて、2022（平成34）年4月の実現に向けて神姫バス株式会社及び西日本ジェイアールバスと引き続き協議を行います。

5. タクシーの有効活用

2021（平成33）年度中の乗合タクシーの導入を検討するため、既に導入している

他市町の事例を集めるなど引き続き調査・研究を行うとともに、タクシー事業者やバス事業者などの関係機関との協議を行います。

6. 公共交通の利用促進

鉄道やバスの春のダイヤ改正にあわせ、「加東市公共交通ガイドブック」を改訂し、市内に全戸配布するとともに、市の施設に置きます。また、子どもたちにバスに親しみを持ってもらい、バスに乗るきっかけを作るため、小学生等を対象としたバスの乗り方教室を、神姫バス株式会社に協力いただき開催します。

7. 観光地への公共交通によるアクセス

公共交通機関による市内の観光地へのアクセスを探るとともに、2021（平成33）年度中の実現に向け広域観光の観点から、兵庫県や近隣市町と協議を行います。

8. 市町村運営有償運送（自主運行バス）

市町村運営有償運送の米田ふれあい線、きよみず線及び平成31年4月に運行開始を目指しているとうじょうあいあい線を、地域と十分に連携しながら、安全で確実に運行していきます。また、地域住民の移動手段として、地域との協働の取組が有効に機能していることから、各地区・自治会の役員・住民を対象とした説明会を開催し、地域住民の機運を高め、新たに2地域での市町村運営有償運送の運行開始を目指します。

平成30年度地域内フィーダー系統確保維持計画に関する事業評価について

1. 事業評価

東条地域においてバス路線を維持することにより、この地域で生活する住民の買い物や通院などの日常生活に必要な移動手段を確保する計画の目的は達成でき、運休することなく計画どおりバスを運行できたため、事業実施の適切性は「A」評価（事業が計画に位置付けられたとおり、適切に実施された。）としました。

また、目標の1日当たりの利用者数について、路線①天神電鉄小野駅線（南山経由）と路線③天神電鉄小野駅線（東地区循環南山経由）は達成したものの、路線②天神松沢線（南山経由）と路線④天神松沢線（東地区循環南山経由）は達成できなかったことから、目標・効果達成状況は「B」評価（事業課計画に位置付けられた目標を達成できない点があった。）としました。路線②天神松沢線（南山経由）と路線④天神松沢線（東地区循環南山経由）は、天神から松沢までの東条地域内完結路線であり、東条地域内を路線バスで移動する人が想定より増加しなかったことが、目標を達成できなかった理由と考えています。

路線名	1日当たりの運行回数	1日当たりの利用者数			
		平成30年度目標	平成30年度実績	平成29年度実績	国の補助金交付要件
①天神電鉄小野駅線（南山経由）	0.5回(1便)	2.6人	3.1人	2.6人	1.0人
②天神松沢線(南山経由)	1.0回(2便)	2.0人	1.4人	0.9人	2.0人
③天神電鉄小野駅線（東地区循環南山経由）	0.5回(1便)	5.2人	5.3人	3.3人	1.0人
④天神松沢線(東地区循環南山経由)	1.5回(3便)	4.0人	2.8人	3.0人	3.0人

2. 今後の取組

東条地域の各路線は、一定数の利用者がいるものの、利用者数は少ない状況であることから、神姫バス社三田線厚利経由の新設など、交通事業者、地域住民と協働・連携しながら、東条地域の実情に合う公共交通を検討していきます。

働き方改革に係る本市の人事制度改革等について

I 働き方改革関連法の概要及び本市での取組

1 働き方改革関連法の概要

働き方改革関連法は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずることを目的に制定されています。

【主なポイント】

- ①働き方改革の総合的かつ継続的な推進（基本的な考え方を明らかにする。）
- ②長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現（労働時間に関する制度の見直し）等
 - ※残業労働の上限は月45時間かつ年360時間が原則 等
 - ※産業医に対して、その業務を適切に行うために必要な情報を提供する 等
- ③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（不合理な待遇差を解消するための規定の整備）
 - ※有期雇用労働者の均等待遇規定を整備 等

国（人事院）は、このように事業者における働き方改革を推進する中、公務員においても年次有給休暇5日以上取得のための計画表の作成、超過勤務命令の上限の設定、産業医面談の充実等について、正規職員、臨時（嘱託）職員及び日々雇用職員（以下「臨時職員等」という。）それぞれに対して、働き方改革の施策の方針を固めました。

2 本市の取り組み

働き方改革の一環として、ノー残業デーの徹底によるワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組んでおり、平成31年度は更に、管理職における時間外勤務時間縮減に向けた更なる業務管理の徹底やフレックスタイム制の制度設計・試行及び平成32年度から臨時職員等に適用される会計年度任用職員に係る制度設計など本市の職員労働組合とも協議しながら進めます。

II 臨時職員等の定年延長等

臨時職員等は、資格が必要な専門性の高い業務や一定期間に限定した事務補助を担っており、本市の行政経営には欠かせない存在になっています。

今後、人口及び生産年齢人口が減少する中で、適正な行政経営を行うためには、高齢者の能力や経験を有効活用することが必須とされています。

一方、国では、国家公務員及び地方公務員の定年延長が議論されていることから、生産年

年齢人口の増加に向けた取り組み、いわゆる労働参加率を向上させる手法の検討がなされています。

このようなことから、本市において高齢者を含めた多様な人材を安定して確保するため、臨時職員等の定年を平成31年度から現行の65歳から最長で70歳に延長することとします。

また、平成30年の人事院勧告に沿い、一般職の職員の給料を増額改定したことに伴い、臨時職員等の賃金についても見直すこととします。

1 臨時職員等の賃金改定等（平成31年4月1日施行）

(1) 嘱託職員（人事院勧告に沿った一般職の職員の給料の増額改定に基づき、賃金表を改定）

●賃金改定率 0.0%～1.0%増額（平均0.6%増額）

※ 月給：0円～1,500円増額

●改定の例 行政事務員（24歳まで）：月額154,200円⇒155,700円

(2) 日々雇用職員（嘱託職員の賃金改定率に合わせて増額）

●賃金改定率 0.0%～1.1%増額（平均1.0%増額）

※ 時給：0円～10円増額

●改定の例 事務補助：時給890円⇒900円

2 臨時職員等の賃金改定に伴う財政負担（1年当たり）※病院事業部を除く。

臨時職員等の賃金改定に係る財政負担は次のとおりです。

(1) 嘱託職員賃金 約1,373千円増額

(2) 日々雇用職員賃金 約3,086千円増額

3 臨時職員等の雇用状況（平成31年2月現在）※病院事業部を除く。

(1) 嘱託職員数 76名

(2) 日々雇用職員数 207名

Ⅲ 係長等昇任選考制度の創設等

(1) 係長等昇任選考制度の創設

現行制度による係長級への昇任基準は、級別資格基準表による年数を満たす者で、昇任基準を満たした場合は、年度途中であっても係長級に昇任しています。

本来、係長制度は、係長が中心となる少人数のチームで業務を遂行しながら、係員へのきめ細かい教育を行うことで、若手職員の意欲を引き出し、組織力の強化を図ること及び中堅職員を軸とした組織の活性化を目的として今年度から導入しているため、監督職としてふさわしい

知識とスキルを持った職員を係長級に昇任させる必要があります。

このことから、監督職としてのスキルを身に付けるための研修を受講することを昇任基準に加え、必要な研修を受講させることで、級別資格基準表による年数を満たす前の年度に係長等昇任選考の対象となります。

(2) 係長等昇任選考委員会の設置

係長級への昇任選考については、公平かつ適正を期すため、係長等昇任選考委員会（仮称）を設置し、係長級への昇任にふさわしい資格を有するかどうかを審査します。

委員会による選考は毎年1回実施するものとし、委員会の選考により昇任がふさわしいと審査された者を昇任資格者名簿に登録します。

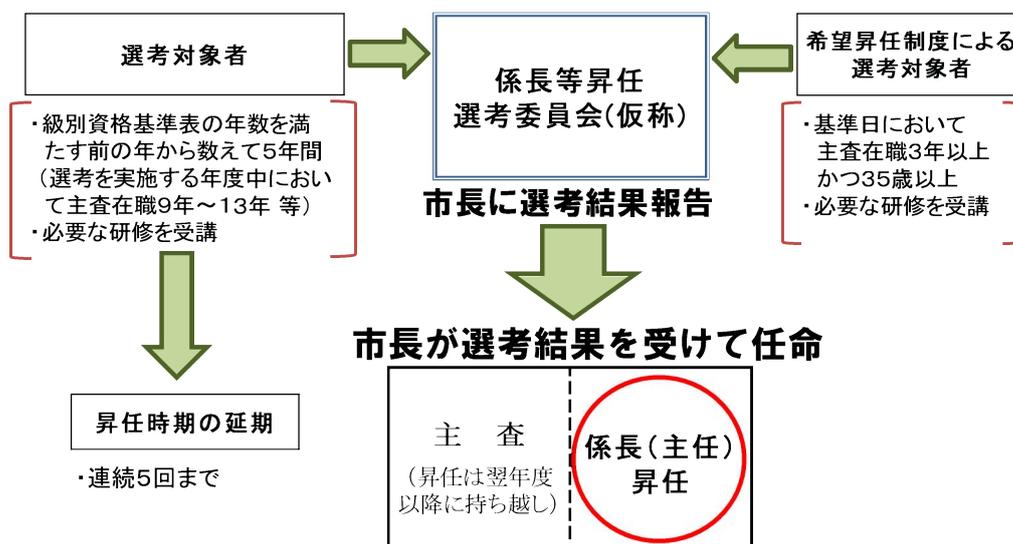
(3) 昇任時期の延期

昇任選考の対象者のうち、身体的又は精神的な理由あるいは家庭状況（介護・育児等）により、係長級としての職責を果たすことが困難である場合においては、本人の申出があれば昇任選考を延期することを可能とします。

(4) 希望昇任制度の導入

組織の活性化のために意欲と自覚を持った中堅職員を、早期に監督職に昇任させる機会として、主査での在職期間3年以上かつ35歳以上で、必要な研修を受講しており、係長級への昇任を希望する者についても、昇任選考の対象とする希望昇任制度を導入します。

【昇任選考の流れ】



(5) 希望降任制度の導入

係長級として業務を遂行することが困難であり、降任することがやむを得ないと客観的に判断できる場合（身体的又は精神的な理由あるいは家庭状況（介護・育児等）により、係長級としての職責を果たすことが困難である場合）において、本人自らが主査への降任を申し

出ることにより、任命権者の承認により降任を可能とする希望降任制度を導入します。

(6) 相談窓口の設置

係長級昇任選考制度は、新たな取り組みであることから、運用上の問題だけでなく、疑問に思ったり、結果を不満に感じたりすることも予想されます。

そのため、人事課に相談窓口を設置し、職員の疑問に答えることとします。

IV 管理職手当（月額）の見直し

1 見直しの趣旨

平成30年4月の機構改革にあわせ、組織力の強化及び中堅職員を軸とした組織の活性化を目的として係長制度を導入していますが、より強固な組織として機能させるためには、その上席にある管理職が機能することが必要不可欠です。

しかしながら、平成29年度実施した職員アンケートでは、管理職に魅力を感じない・あまり感じないという職員が、管理監督職において多数を占める傾向が伺えました。

また、平成31年度から施行される働き方改革関連法により、管理職においてはさらなる業務管理の徹底が求められ、管理職としての職責が今以上に重くなります。

このような現状から、管理職の職責に見合った給与体系を構築するとともに、管理職を目指す係長級以下の職員のモチベーションアップの観点も含め、管理職手当（月額）を改定します。

2 本市の現状

(1) 職員の時間外勤務時間

職員の心身の健康の保持及び疾病予防のために、ノー残業デーの徹底をはじめ、アウトソーシング（コスト削減やコア事業への専念のために、業務の一部を外部の企業に委託）や時間外勤務命令において一定のルール（22時以降の時間外勤務命令の許可申請：平成29年度から実施）を設け、時間外勤務時間の抑制に努めているところですが、職員の時間外勤務時間は横ばいで推移しています。

また、働き方改革関連法の施行に伴い、平成31年度から時間外勤務時間の上限時間（原則として、月45時間かつ年360時間以内）が設けられますが、その上限を超える時間外勤務は、直近3年間の平均で年間3,200時間を超えており、この時間数は、時間外勤務の総時間数の約1割を占めています。

働き方改革関連法を遵守した勤務時間の管理のためには、管理職にはこれまで以上にきめ細かな業務管理が求められ、今後、その職責に重みが増すことが想定されます。

【時間外勤務手当ベース】※病院事業部除く。

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	平 均
時間外勤務時間数 (時間)	34,417	32,958	34,651	34,009
月 45 時間以上、年間 360 時間 以上の時間外勤務時間数 (時間)	3,127	2,874	3,765	3,255

(2) 職員アンケート結果

平成 29 年度に職員アンケートを実施し、より上位の役職につきたいかを設問したところ「そう思う (4.3%)」、「ややそう思う (14.9%)」に比べ、「あまり思わない (20.7%)」、「思わない (23.1%)」の割合が高いという結果がでています。

その要因については、「能力に自信がない (31.9%)」、「仕事と私生活の両立ができなくなる (17.6%)」、「上位職の仕事に魅力がない (16.5%)」が上位を占めています。

回答があったもののうち、課長及び副課長級については、「能力に自信がない」等の内因的な理由に起因するものが半数を占めましたが、副課長級においては、「責任が重くなる」との回答も次いで多く見られました。

また、次期管理職候補者である係長 (アンケート実施時は主幹級) 級の職員においては、「仕事と私生活の両立ができなくなる」、「上位職の仕事に魅力がない」等の外因的な理由に起因する回答が多く見られました。

内因的な理由については、研修を受講する等の取り組みにより改善できることが予測されますが、外因的な理由を改善するためには、職責に見合った対価を支給する、また、職場環境を整備することが必要であると判断しています。

3 管理職手当 (月額) の改定 (案)

(1) 管理職手当 (月額) の改定 (案)

前述した現状を踏まえ、管理職の職責に見合った対価の支給、管理職を目指す係長級以下の職員のモチベーションアップの観点及び近隣市の状況を考慮し、管理職手当の月額を次のように改定します。

管理職手当 (月額) 改定 (案)

	副課長級	課長級	参 事 ・ 防災課長	部長級	技 監
現 行	40,000 円	55,000 円	61,000 円	68,000 円	85,000 円
改定 (案)	52,000 円	67,000 円	77,000 円	87,000 円	95,000 円

増 額	12,000 円	12,000 円	16,000 円	19,000 円	10,000 円
対象人数	36 人	45 人	2 人	13 人	1 人

(対象人数：平成30年4月1日現在)

(2) 管理職手当（月額）の改定（案）に係る影響額

平成30年4月1日の対象人数を基準として管理職手当（月額）の改定（案）どおり支給した場合の影響額は、約15,132千円（次表の影響額(②-①)の合計)となります。職員の時間外勤務手当の1時間当たりの金額を平均値である2,100円とした場合、職員一人が1箇月当たりで3時間の時間外勤務を抑制することで、この財源を確保することができるかと試算しています。

管理職手当（月額）の改定（案）に係る影響額

	副課長級	課長級	参事 ・防災課長	部長級	技 監
現 行	40,000 円	55,000 円	61,000 円	68,000 円	85,000 円
対象者	36 人	45 人	2 人	13 人	1 人
年額 (①)	17,280 千円	29,700 千円	1,464 千円	10,608 千円	1,020 千円
改定 (案)	52,000 円	67,000 円	77,000 円	87,000 円	95,000 円
対象人数	36 人	45 人	2 人	13 人	1 人
年額 (②)	22,464 千円	36,180 千円	1,848 千円	13,572 千円	1,140 千円
影響額 (②-①)	5,184 千円	6,480 千円	384 千円	2,964 千円	120 千円

(対象人数：平成30年4月1日現在)

(参考)

近隣市との管理職手当の月額比較

	副課長級	課長級	参事 ・防災課長	部長級	技 監
加東市 (円)	40,000	55,000	61,000	68,000	85,000
西脇市 (円)	37,000	59,500	70,100	78,900	85,500
三木市 (円)	50,000	65,000	—	85,000	95,000
小野市 (円)	—	50,000～ 73,000	78,000～ 83,000	95,000	100,000
加西市 (円)	—	70,000～ 80,000	85,000～ 95,000	100,000	110,000

V 第3次定員適正化計画等の中間報告

1 計画的な人員の確保

安定した市民サービスの提供のためには、適正な職員数を確保することが必要です。第3次定員適正化計画においては、2022（平成34）年の目標職員数を327人と定め、計画的に人員の確保に努めています。

第3次定員適正化計画に定めた職員数の確保を第一として、就職セミナーへの参加、インターンシップの実施など、受験生の増加や意欲ある職員の確保に努めていますが、近年市を取り巻く情勢の変化、市の重要施策へ喫緊の対応が求められる場合、兵庫県等からの依頼（災害派遣等含む。）による派遣要請及び業務委託や指定管理制度の推進等により職員数に変動を及ぼす事態にあつては、明確な説明責任を持って対応します。

<第3次定員適正化計画（職種別年度計画表）>

職種別年度計画

部 門	第2次計画		H27年度			H28年度			H29年度			H30年度			H31年度			H32年度			H33年度	第3次計画 目標数値	計画目標 数値比較
	目標数値	修正値	4月1日	退職	採用	4月1日																	
一般行政職	261	274	257	20	16	253	3	14	264	8	13	269	13	13	269	9	11	271	3	6	274	274	13
医療技術職 (保健師等)	15	15	13	0	2	15	0	1	16	0	1	17	2	1	16	0	0	16	0	0	16	16	1
福祉職	19	19	19	1	0	18	0	1	19	0	0	19	1	1	19	0	0	19	0	0	19	19	0
技能労務職 (運転員等)	7	7	7	0	0	7	0	0	7	0	0	7	1	0	6	1	0	5	0	0	5	5	△ 2
教育職	8	10	10	0	2	12	0	1	13	0	0	13	0	0	13	0	0	13	0	0	13	13	5
総 計	310	325	306	21	20	305	3	17	319	8	14	325	17	15	323	10	11	324	3	6	327	327	17

退職者は、当該年度中の数値、採用者は、当該年度4月2日から翌年度4月1日までの数値
病院事業部を除く
教育長を除く

<職員数の推移（一般行政職）>

	H27. 4. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1
正規職員数 ① (人)	257 (257)	253 (253)	259 (264)	261 (269)
臨時職員数 ② (人)	30	42	42	30
日々雇用職員数 ③ (人)	69	72	70	71
小計(②+③) ④ (人)	99	114	112	101
臨時職員等の割合(%) ④ ÷ (① + ④)	27.8	31.0	30.1	27.9

※一般行政職・・・専門職（医療技術職、保健師、保育教諭、保育士、教育職、技能労務職）以外の職員

※()内は、計画値

2 ワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 時間外勤務時間の状況

前記Ⅳ 管理職手当（月額）の見直しの中で記載したとおり、時間外勤務時間の抑制に努めているところですが、職員の時間外勤務時間は、平成27年度から平成29年度において横ばいで推移し、抑制には至っていません。

働き方改革関連法の施行に伴い、原則、月45時間かつ年360時間以内という時間外勤務時間の上限が設けられますが、平成29年度における所属別の時間外勤務時間数を見ると、第3次定員適正化計画において上限時間としている1人当たりの月平均時間外勤務時間数が30時間（年間360時間）を超えた課が4課ありました。

管理職を対象に改めて労務管理の意識付けを行うとともに、係長級を中心とした組織の活性化をより円熟させ、効果的に分業を行うことで業務の偏りを減少させることが必要となります。

今後、職員に対して働き方改革の趣旨を周知し、現在週1回であるノー残業デーを更に月1回程度増やすとともに、柔軟な働き方が選択できるフレックスタイム制の制度設計・試行に取り組むことにより、時間外勤務時間の抑制に努めます。

<時間外勤務の状況（一般行政職）>

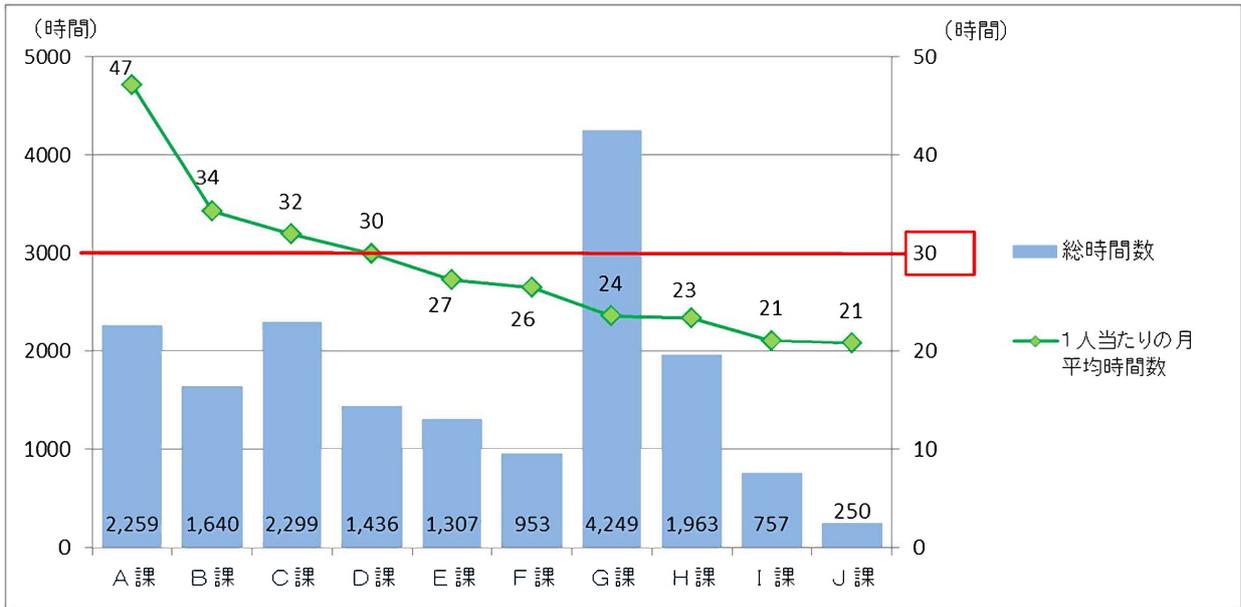
	H27年度	H28年度	H29年度
時間外勤務時間（総計）（時間）	32,482	32,535	33,521
1人当たりの月平均（時間）	15.8	15.6	16.6

※選挙、災害対応の時間外勤務時間を除く。

※一般行政職・・・専門職（医療技術職(医療職給料表適用者)、保健師、保育教諭、保育士、教育職、技能労務職）以外の職員

<平成29年度 時間外勤務時間数（1人当たりの月平均時間数）>

※ 時間外勤務時間数の1人当たりの月平均時間が多い上位10課の比較



※ 選挙・災害対応の時間外勤務時間を除く。

(2) 年次有給休暇取得の状況

年次有給休暇は、心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するために付与される休暇です。第3次定員適正化計画では、ワーク・ライフ・バランス推進の観点から取得日数の向上に取り組むこととしており、特定事業主行動計画ではさらに具体的に、年間平均取得日数12日を目指して設定しています。

平成28年度から年次有給休暇の取得において「前年度より1日多く取得する」ことを目標に取り組んだ結果、平成29年度には平均取得日数が8.7日となりました。しかし、目標日数には到達していないことから、年次有給休暇の計画的な取得や休暇を取得しやすい体制整備の検討等、引き続き取得向上に取り組む必要があります。

<年次有給休暇の取得状況（一般行政職）>

	H27年度	H28年度	H29年度
年休取得日数（日）	1,996	1,963	2,256
平均取得日数（日）	7.6	7.6	8.7

※一般行政職・・・専門職（医療技術職(医療職給料表適用者)、保健師、保育教諭、保育士、教育職、技能労務職）以外の職員

(3) 育児休業制度の活用状況

育児休業制度は、子どもが3歳に達する日まで育児のために休業することができる制度で、産前産後休暇を含めると1人平均取得日数が約474日（約1年4箇月）となっています。

産前産後休暇・育児休業を取得する職員は1年間に5人程度おり、平成27年度から平成29年度までの育児休業取得率は22人中11人が取得し50%となっています。(男性の取得率は13人中2人で15.4%、女性の取得率は9人中9人で100%)

子育てを支援する職場環境を整備し、男性の育児休業取得向上を含めた育児休業等の取得促進を図り、育児休業取得者や取得日数を増やすこととします。

<取得開始年度からみた産前産後休暇・育児休業取得人数と日数(一般行政職)>

	H27年度	H28年度	H29年度
対象者数 (人) ①	8 (4)	10 (5)	4 (4)
当該年度からの取得者数 (人) ②	5 (1)	6 (1)	0 (0)
1人平均取得日数(日) (②が取得した平均日数)	477.2	471.5	0

※()内は内数であり、男性の該当者数

※取得日数とは、産前休暇(男子は育児休業)開始日から育児休業終了日までの日数

※一般行政職・・・専門職(医療技術職(医療職給料表適用者)、保健師、保育教諭、保育士、教育職、技能労務職)以外の職員

3 女性が活躍できる職場のために

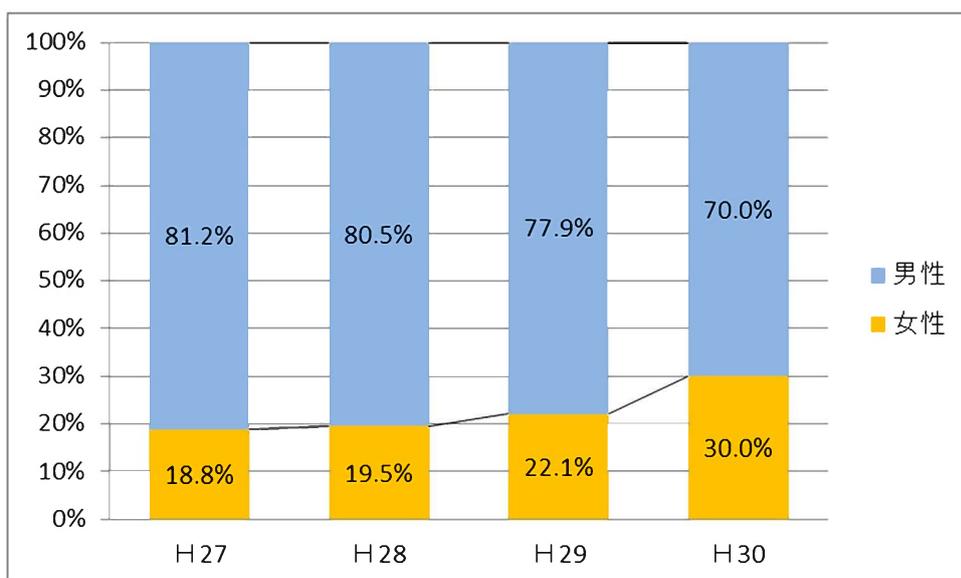
特定事業主行動計画においては、一般行政職(女性職員が多い専門職を除く。)における女性管理職の割合を30%と目標設定しており、平成30年4月1日現在で目標値を達成しています。

また、係長級以下の女性職員の割合は約4割を占めており、今後も女性管理職30%の割合を維持できる状況です。

しかし、平成29年度に実施した職員アンケートにおいて、管理職になりたくない理由として「仕事と私生活の両立ができなくなる」理由をあげた女性職員が、男性職員の1.5倍以上という結果が出ています。

このことから、早い段階から研修を通じて次期管理職候補者の人材育成に取り組むとともに、仕事と私生活の両立が図れる職場環境や職責に見合った給与体系等の整備が必要になります。

<管理職に占める女性職員の割合（一般行政職）>



※4月1日現在の男女比率

※一般行政職……専門職（医療技術職(医療職給料表適用者)、保健師、保育教諭、保育士、教育職、技能労務職）以外の職員

<職員に占める女性職員の割合と推移>

	H27. 4. 1 現在	H28. 4. 1 現在	H29. 4. 1 現在	H30. 4. 1 現在
一般行政職	257	255	261	264
男性 (人)	158	156	162	162
女性 (人)	99	99	99	102
女性割合 (%)	38.5	38.8	37.9	38.6

※一般行政職……専門職（医療技術職(医療職給料表適用者)、保健師、保育教諭、保育士、教育職、技能労務職）以外の職員

4 職員の健康管理

(1) ストレスチェックの実施

ストレスの原因を探り、職場環境を改善することで職員が安心して働くことができる環境づくりを推進することを目的とし、平成28年度からストレスチェックを実施しています。本市におけるストレスチェックの高ストレス発生率は、平成28年度では17.8%、平成29年度では18.0%となっています。高ストレス者に対しては、産業医面談やこころの相談を通してのフォローアップを行い、心のケアに努めています。職員のストレス状況について定期的に検査を実施し、職員自らのストレスへの気付きを促し、自発的な相談や周囲からの声かけが

できれば、専門機関への相談などの対応が早い段階で可能になります。今後もメンタルヘルス不調によるリスク低減のため、職場環境の改善につなげる取り組みとして実施していきます。

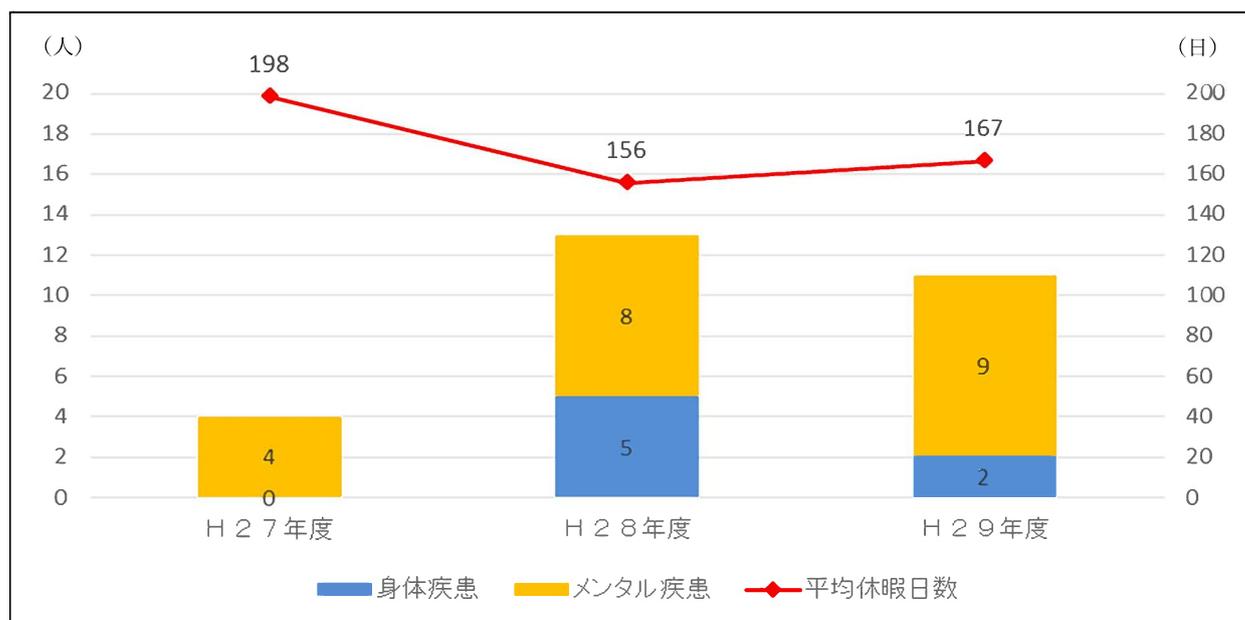
(2) 長期病休者の状況

病気休暇は、負傷又は疾病等のため職員が勤務できない場合に、その治療に専念させる目的の休暇です。本市における病気休暇又は病気休職による長期病休者の人数は、平成28年度以降増加傾向にあり、特にメンタル疾患によるものが多くなっています。

メンタル疾患の問題は、単に個人の資質によるものだけではなく、職場における人材育成に充てる時間や組織風土の問題としても捉えることが必要であり、メンタル不調者を早期に発見し、また、予防するための取り組みが重要かつ喫緊の課題となってきます。

この課題に対応するためにも、メンタルヘルスの研修内容（セルフケアとラインケア等）の検討を重ね、メンタルヘルス不調者の早期発見・予防に努めます。

<長期病休者の状況（一般行政職）>



※長期病休者・・・病気休暇又は病気休職を連続して30日以上取得している者

※一般行政職・・・専門職（医療技術職(医療職給料表適用者)、保健師、保育教諭、保育士、教育職、技能労務職）以外の職員

(3) 産業医面接の実施

働き方改革の中で、職場における産業医の役割が見直され、産業医が必要とする労働者の情報提供や、労働者の健康相談に応じるための体制整備が今まで以上に求められます。

本市では、平成30年度から条件付採用期間中（採用から6箇月間）の新規採用職員や、メンタル疾患による病気休暇及び病気休職者の復職時等には、産業医による面接を実施しているほか、安全衛生委員会において職場復帰支援マニュアルの作成に着手するなど、職場に復帰し

やすい環境を整えています。

(4) こころの相談の実施

職員を対象としたメンタルヘルス相談「こころの相談」を平成25年度から実施し、平成27年度からは月2回を月3回に相談回数を増やしたことで、相談の定着が図られてきています。

しかし、「こころの相談」のアドバイザーによる相談や助言だけでは対応が困難なケースもあり、メンタル疾患での長期病休者が増加傾向にあることから、「こころの相談」以外の相談体制や、臨床心理士等専門機関との連携体制を検討し、メンタル不調を訴えている職員に適切な対応を取る必要があります。

<心の相談利用者数（延べ人数）>

