

総務文教常任委員会

平成 2 9 年 1 2 月 4 日

総務部総務課

第3次定員適正化計画に係る取組について（中間報告）	・ ・ ・ ・ ・ P 1
---------------------------	---------------

第3次定員適正化計画に係る取組について（中間報告）

1 職員の確保について

（1）現状分析

平成28年3月に策定した第3次定員適正化計画に基づき、おおむね計画どおりの職員数を確保できていますが、早期退職者や新規採用予定者の辞退により、今後は計画どおりの職員数が確保できないことも考えられます。特に、土木職の専門職種については、応募者がなく、複数年にわたって人員不足の状態が続いています。

優秀な人材を確保する観点からも、市役所業務を常時PRするとともに、職員採用試験の開催時期や実施方法の工夫など、受験生の確保に向けて多方面から手法を検討する必要があります。

（2）職員の確保に向けた今後の課題（対策）

第3次定員適正化計画に定めているように、安定的な組織運営には、1年あたり7人程度の職員確保が必要と考えています。定年退職者が急激に増加する年度については、必要となる人員を前倒しで採用する等、年度ごとの採用人数に偏りが出ないように計画の見直しも検討します。

また、早期退職者や新規採用予定者の辞退による、当該年度の採用計画どおり職員数を確保できない状況については、翌年度の採用計画に追加、又は年度途中での採用を実施することにより人員の確保に努めることとします。

ただし、近年は少子化や売り手市場という社会情勢が影響を及ぼし、職員の確保が困難な状況です。そのため、「待つ採用から、採りに行く採用」に方向を転換し、近隣の高校や大学の学生等が参加する就職セミナーやSNS等を活用した職員採用試験の効果的なPRに取り組むこととしています。

なお、先日、兵庫県立大学の公務員就職合同セミナーに参加し、本市の採用試験情報をPRしてきたところです。

<職種別年度計画>

(単位：人)

	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 33 年度目標
	計画値	実績値	計画値	実績値	計画値	実績値	
一般行政職	257	258	253	253	264	258	274
医療技術職 (保健師等)	13	13	15	16	16	19	16
福祉職	19	19	18	18	19	18	19
技能労務職 (運転員等)	7	7	7	7	7	7	5
教育職	10	10	12	12	13	11	13
計	306	307	305	306	319	313	327

※各年度 4 月 1 日現在の職員数（病院事業部医療職、教育長を除く）。

※平成 29 年度における 6 人の差異（欠員）については、一般行政職 3 人を採用（平成 29 年 10 月採用）。3 人の欠員については引き続き募集を行い補充予定。

2 職員の健康管理について

（1）ストレスチェックについて

ストレスチェックは、平成 28 年度から労働安全衛生法で実施を義務付けられている制度です。週 29 時間以上の勤務をしている職員（嘱託職員、日々雇用職員を含む。）を対象として自分でチェックを行い、まずは自分のストレス度合いを知り、自分でケア（意識）することを目的に実施しています。

本市では、原則インターネット上でストレスチェックを行い 100 問の設問に回答します。57 問は厚生労働省の必須問題（別紙 1）、残りの 43 問は私生活でのストレス状況を把握し、公私両面からその原因を探ります。また、個人の結果については、本人と実施者（指定の保健師及び産業医）のみ知り得ることができ、本人の許可がなければ、総務課であっても知ることはできません。

<ストレスチェックの状況（一般行政職）>

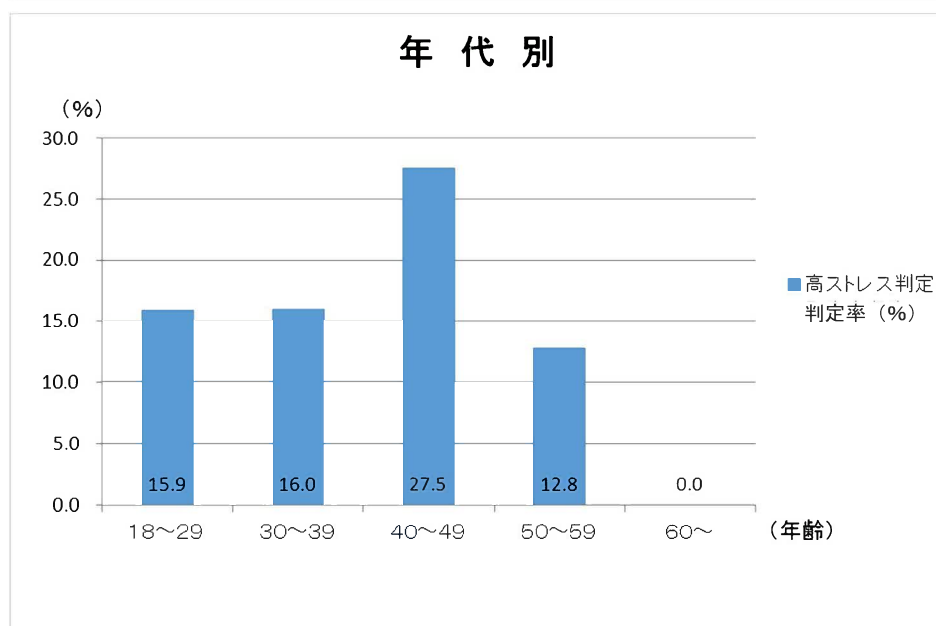
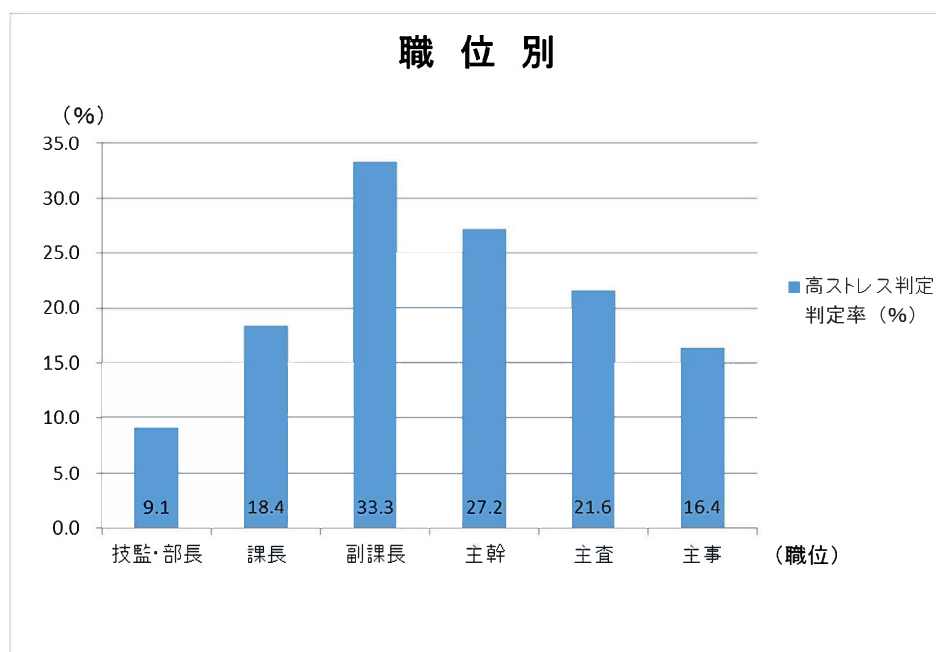
	平成 28 年度	平成 29 年度
対象者数	500 人	484 人
受検者数	499 人	420 人
受検率	99.8%	86.8%
受検者のうち高ストレス者	89 人	76 人
高ストレス判定率	17.8%	18.1%
産業医等への面接希望者	9 人	3 人

<平成28年度実績>

高ストレス者を職位別でみると、副課長の高ストレス判定率が33.3%、続いて主幹27.2%の順で高くなっています。各部署の執務の中心的な役割を担っている役職において、高いストレスを抱えていることが推測されます。

年代別では、40歳代が27.5%と一番高く、ついで30歳代となっており、上記の職位別の高ストレス判定率と関連している傾向が伺えます。

また、産業医による面接希望者の面接結果については、産業医の意見を参考に所属長と協議し、対応策を検討しています。



<ストレスチェック行程（平成29年度実績）>

時 期	開催内容	備 考
7 月 か ら 9 月	ストレスチェックセミナー	制度や、実施方法の説明会（7／11開催）
	ストレスチェック開始	期間：7月から8月末日まで
	高ストレス者の把握	実施者から心の相談、産業医面接を促す案内 （1回から3回、メール等で連絡）
	本人からの申し出により、相談機関につなげる	産業医面接 心の相談窓口
	フォローアップ	面接結果や相談結果を踏まえ、所属長と対応策を検討

（2）メンタルヘルス研修

全職員を対象に、メンタルヘルス研修を開催しています。平成28年度は「セルフケア」に焦点をあて、全職員が受講できるよう12月下旬から翌年2月下旬にかけて、12回に分けて実施しました。

平成29年度は、1月から2月にかけて研修を開催する予定です。

(3) 病気休暇・休職について

< 長期病休者の状況（一般行政職） >

(単位：人)

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
身体疾患	1	6	2
メンタル疾患	4	6	7
計	5	12	9
平均取得日数	191.2 日	136.1 日	151.9 日

※長期病休者とは、病気休暇又は病気休職を連続して30日以上取得をしている者をいう。

※平成29年度は、平成29年12月1日現在の申請で長期病休者となっている者の実績値。

全国的にメンタル疾患は増加傾向にありますが、本市においてもメンタル疾患による病気休暇の取得者は増加しており、取得日数も長期化しています。このような傾向の要因としては、業務量の増加、行政事務の高度化や複雑化等により、職員一人一人の負荷が大きくなっていることが考えられます。

引き続き、ストレスチェックの活用や心の相談窓口事業を周知することにより、メンタル疾患の予防と早期発見・早期対応に努めるとともに、職場復帰を組織的にフォローするための復職支援マニュアルの作成に取り組んでいます。

(4) 時間外勤務、年次有給休暇取得状況

<時間外勤務の状況（一般行政職）>

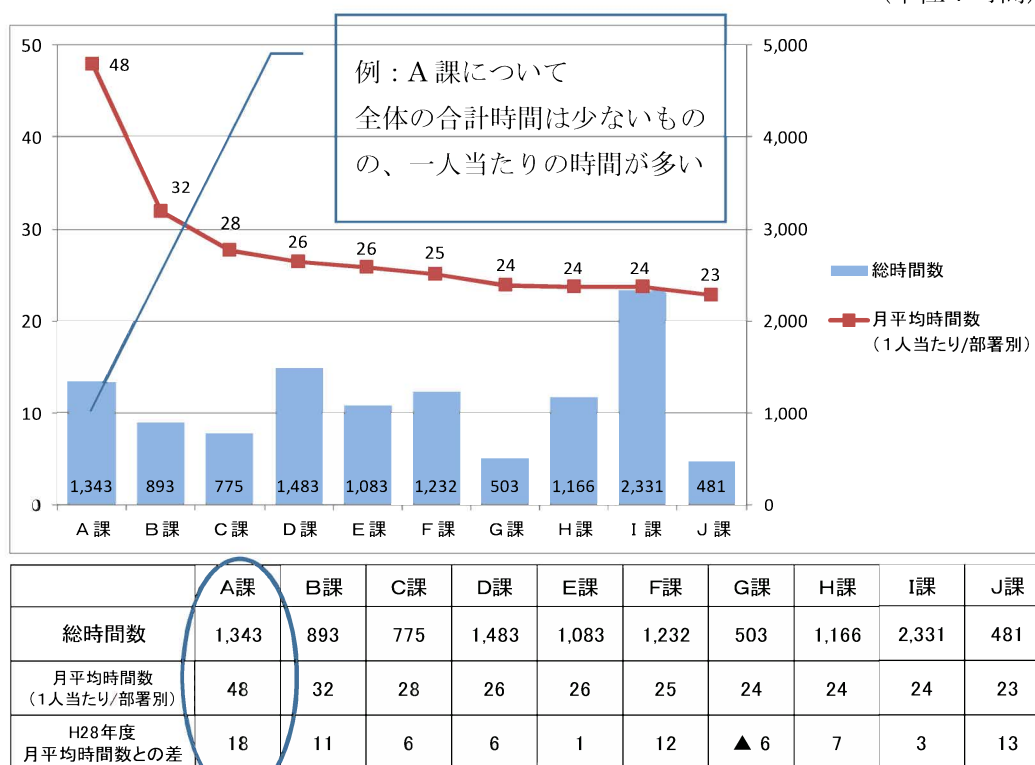
(単位：時間)

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
時間外勤務時間	32,646	32,124	—
1人当たりの月平均時間	15.8	15.5	17.5

※平成29年度は4月から10月の時間外勤務実績の平均値。

<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）>

(単位：時間)



※月平均時間外勤務時間数が多い上位10課の比較（平成29年10月末現在）

時間外勤務時間については、月30時間以内（年間360時間以内）を上限時間とし、各部署において業務管理を徹底していますが、集中的に発生する業務に対応するために時間外勤務時間が増加している状況です。

(5) ワークライフバランスの推進について

①ノー残業デーの徹底

毎週水曜日は庁内放送を用い、18時には退勤するよう呼びかけています。緊急の業務等で残業を行う場合は、事前に、所属長から総務部長に、残業の理由や勤務時間を申請し、許可を受けるルールを設けています。

②時間外勤務管理の徹底

所属長により年度当初に年間の時間外勤務時間数の目標を設定させ、労務管理の徹底を図っています。

また、職員個々の業務量とその進捗状況を把握し、事務効率が図れていない職員に対しては、指導を徹底しています。

あわせて、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する。）業務の洗い出しを行うとともに、各部署における業務内容の徹底した見直しに取り組んでいます。

< 年次有給休暇の取得状況（一般行政職）>（派遣職員を除く。）

	人数（人）	合計取得日数 （日）	平均取得日数 （日）	12日以上 （人）
平成27年度	247	2,078	8.4	58
平成28年度	243	1,978	8.1	58

※12日以上・・・加東市特定事業主行動計画（平成28年3月策定）における年次有給休暇の取得目標値

年次有給休暇の取得状況については、例年大きく変わりませんが、各部署において、年次有給休暇の取得計画を作成させるとともに、前年度と比較し年次有給休暇の取得日数が増えた部署の具体的な取組を紹介するなど取得促進に努めています。

3 第3次定員適正化計画に係るその他の重点項目の取組について

(1) 派遣研修に係るエントリー制度の活用状況

平成28年度（4月～11月期）		平成29年度（4月～11月期）	
エントリー制度 活用のべ人数	総務課要請研修 のべ人数	エントリー制度 活用のべ人数	総務課要請研修 のべ人数
76人	47人	76人	50人

自主的に研修に参加することにより、積極的に問題提起から、研修先でその課題を共有し、先進地や講師からの指摘、アプローチ策、課題対策等を学ぶことができ、このプロセスが個々の能力向上に役立っています。

一方で、個々の学びに留まり、全庁的な課題共有の広まりが少なく、参加者の偏りも見受けられるという課題もあります。

自ら問題意識を持ち、研修に自ら参加する優位性を伝えとともに、独自研修（職場内研修）の充実も図ります。

（２）人事制度の改革（係長制度の導入）

係長制度の導入の狙いは、係長を軸とした組織としての「係」の体系化です。現状では、職員が一人しかいない係や、主幹級を配置できていない係があり、組織としての運営に課題がある係もあります。そこで、係長となる資質を修得している現主幹級を係長に位置づけ、組織の活性化、強化を目指すため係長制度の導入を進めています。

限られた職員数での人員配置となることも考慮し、本制度を機に「係」の再構築を検討します。

また、係長昇任前に管理・監督職に相応しい知識とスキルを習得できるよう研修制度等の人材育成方法の見直しを行い、あわせて、意欲のある職員には係長への早期の昇任制度についても検討しています。

４ 第３次定員適正化計画に係る今後の取組について

上述の平成２８年度及び平成２９年度の取組結果（平成２９年度においては中間実績）から、特に高ストレス者の増加やメンタル疾患になる職員が増加している現状に対応することが今後の大きな課題となります。計画を推進するため、引き続き、下記の項目に取り組めます。

- ①職員の意欲の向上のため、仕事と私生活のバランスの意識づくりに努めます。
- ②個人のストレス対処能力の向上のための取組や管理職に対する教育のため、メンタルヘルス研修を実施します。（管理職をはじめ、周囲がその職員の不調サインを見落とさないコミュニケーション力の向上）
- ③メンタル疾患の予防策のひとつであるこころの相談窓口の活用について周知します。
- ④職場復帰に当たっては、休業が長期間にわたる職員も多いことから、円滑に職場に復帰できるように職場復帰支援実施マニュアルを作成します。
- ⑤職員の仕事や職場等に対する満足度を把握し、人事管理等に活用するため、職員アンケート調査を定期的に実施します。

職業性ストレス簡易調査票 (57項目)

A 仕事のストレス要因

A. あなたの仕事についてうかがいます。
最もあてはまるものに○を付けてください。(4つの選択肢から回答)

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

B 心身のストレス反応

B. 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。
最もあてはまるものに○を付けてください。(4つの選択肢から回答)

- | | | |
|---------------|---------------|------------------|
| 1. 活気がわいてくる | 11. 不安だ | 21. 頭が重かったり頭痛がする |
| 2. 元気がいっぱいだ | 12. 落ち着かない | 22. 首筋や肩がこる |
| 3. 生き生きする | 13. ゆうつだ | 23. 腰が痛い |
| 4. 怒りを感じる | 14. 何をするのも面倒だ | 24. 目が疲れる |
| 5. 内心腹立たしい | 15. 物事に集中できない | 25. 動悸や息切れがする |
| 6. イライラしている | 16. 気分が晴れない | 26. 胃腸の具合が悪い |
| 7. ひどく疲れた | 17. 仕事が手につかない | 27. 食欲がない |
| 8. へとへとだ | 18. 悲しいと感じる | 28. 便秘や下痢をする |
| 9. だるい | 19. めまいがする | 29. よく眠れない |
| 10. 気がはりつめている | 20. 体のふしぎしが痛む | |

C 周囲のサポート

C. あなたの周りの方々にについてうかがいます。
最もあてはまるものに○を付けてください。(4つの選択肢から回答)

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

D. 満足度について
(4つの選択肢から回答)

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

【回答肢 (4段階)】

- | | |
|---|-----------------------------------|
| A | そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう |
| B | ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどもあった |
| C | 非常に/かなり/多少/全くない |
| D | 満足/まあ満足/やや不満足/不満足 |