

4 番	松原 大介 議員	
質問タイトル (大項目)	質問項目 (中項目)	具体的質問内容 (小項目)
<p>1. 職員が生き活きと働くことができる市役所を目指して真に打つべき対策を</p> <p>【質問趣旨】 夜間、市役所の前を通りかかると、煌々と照明が灯っているフロアが、いくつもある光景をよく目にします。 全国的に見ると、近年では、働き方改革として、残業時間の抑制やフレックスタイム制の導入など、様々な取り組みがされている一方、メンタル疾患による休職者数は増加傾向にあり、キャリア形成における転職という選択肢も、より身近なものになっていると感じます。 今回の質問では、本市職員のメンタル疾患数の実態や、退職者数の推移を確認し、 (次ページへ)</p>	<p>(1) 本市職員のメンタル疾患患者数の実態について</p> <p>(2) 本市職員の残業時間数と退職者数の実態について</p>	<p>① 本市職員のメンタル疾患による病気休暇 (最長 90 日)、病気休職 (最長 3 年) は、令和 3 年度 13 名、令和 4 年度 18 名、令和 5 年度 26 名と年々増加傾向にあります。病気休暇・病気休職のうち、メンタル疾患の割合はどの程度であり、この数字をどのように捉えているのか伺います。</p> <p>② 本市職員のメンタル疾患患者の、部単位・課単位による偏り、年齢や役職による偏りは、どの程度あるのか伺います。</p> <p>③ メンタル疾患の原因について、どの程度把握できているのか、具体的に伺います。</p> <p>① 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間は、目標値 8.3 時間以下に対して、令和 5 年度は 13.5 時間となっています。残業時間としては、多くはないように受け取れますが、部単位・課単位による偏り、年齢や役職による偏りは、どの程度あるのか伺います。</p> <p>② 時間外勤務時間が多くなっている職員は、何が原因と捉えているのか伺います。</p> <p>③ 本市職員の定年退職を除く、普通退職者数は、令和元年度 12 名、令和 2 年度 12 名、令和 3 年度 21 名、令和 4 年度 14 名、令和 5 年度 20 名となっています。部単位・課単位による偏り、年齢や役職による偏りは、どの程度あるのか伺います。</p> <p>④ 退職の理由について、具体的にどのようなことが多く、メンタル疾患との因果関係はあるのか伺います。</p>

(1 ページ)

- 備考 1. 必ず、大項目を【1、2、3・・・】、中項目を【(1)、(2)、(3)・・・】、小項目を【①、②、③・・・】として明記し、質問内容、要旨等の具体的かつ明瞭化に努める。
 2. 数値の答弁を求める場合は、必ずその旨を記載する。また、過去の経緯、他市の状況等の答弁を求める場合も、同様の扱いとする。
 3. MS明朝体、12ポイントで記載する。

4 番	松原 大介 議員	
質問タイトル (大項目)	質問項目 (中項目)	具体的質問内容 (小項目)
<p>その原因を探っていきます。</p> <p>また、特に市役所若手職員の退職は、採用と育成にかかった費用と時間が、無駄になってしまうことから、市役所にとって痛手であるのはもちろんのこと、市民の立場から見ても、大きな損失となります。</p> <p>根本的な原因はどこにあるのか、対処療法ではなく、真に打つべき対策は何であるのかを提案し、職員が生き生きと働くことのできる市役所を目指して質問していきます。</p>	<p>(3) メンタル疾患の予防、残業時間縮減と、退職者数減少に向けた対策について</p>	<p>⑤ 退職およびメンタル疾患による休職に至る原因として、本人の希望によらない人事異動も大きな要因であると考えます。具体的に異動が原因で、退職および休職に至った職員を把握されているか伺います。</p> <p>⑥ 退職者の再就職先について、把握できているなかでは、どのような職種が多いのか、同じ自治体職員として再就職している例はどの程度あるのか伺います。</p> <p>① メンタル疾患予防、残業時間縮減と、退職者数減少に向けた対策として、現在、具体的にどのようなことを行っているのか伺います。</p> <p>② 上記、様々な取り組みがされていると考えますが、根本的に職員数と業務量が適正であることが前提と考えますが、見解を伺います。</p> <p>③ 業務量について、現在の本市の事業数はどれほどあるのか、事業数の推移を伺います。</p> <p>④ 本市の事業数は、市の規模や人口、財政状況、職員数等に対して、適正な範囲内と捉えているのか、そのように考える論拠を伺います。</p> <p>⑤ 本市は近年、各課からの予算要求後に、事業費の更なる絞り込みを含めて予算査定を行っています。職員負担という観点から見たとき、これらの予算査定がどのような影響を与えていると捉えているのか伺います。</p>

- 備考 1. 必ず、大項目を【1、2、3・・・】、中項目を【(1)、(2)、(3)・・・】、小項目を【①、②、③・・・】として明記し、質問内容、要旨等の具体的かつ明瞭化に努める。
2. 数値の答弁を求める場合は、必ずその旨を記載する。また、過去の経緯、他市の状況等の答弁を求める場合も、同様の扱いとする。
3. MS明朝体、12ポイントで記載する。

4 番	松原 大介 議員	
質問タイトル (大項目)	質問項目 (中項目)	具体的質問内容 (小項目)
	(4) 真に打つべき対策① 選択と集中のための行政評価システムについて	<p>① 市長は、6次総の総括に向けて重点事業の効果や成果について自己評価を行うよう、各課に指示されていますが、どのような目的で行っているのか伺います。</p> <p>② 行政評価システム（特に事務事業評価）については、多くの同僚議員からその必要性について論じられてきました。現在行っている自己評価の際に、すでに整っていれば、より有効に機能するのではと考えますが見解を伺います。</p> <p>③ 行政評価システムのポイントとして、自己評価に加えて外部評価を導入するか否かがあります。外部評価を導入することで、行政の自己評価だけではなく、多角的かつ専門的な知見をいただくことができると考えますが、見解を伺います。</p> <p>④ 事業の評価方法として、【拡充】【継続】【縮小】【廃止】など、評価区分（事業の方向性）を自己評価と外部評価で明確に示すことは、市民にとってわかりやすいと考えますが、見解を伺います。</p> <p>⑤ 人件費は単なるコストではなく、将来の事業実現に向けた人材投資であると考えます。事業に対する予算を明示するとき、どれほどのマンパワー（職員の労務時間等）が掛けられているかを示すことは、事業のバランスを見るうえで重要だと考えますが見解を伺います。</p> <p>⑥ 事務事業評価は、すべての事業で行うのが理想ですが、現実的な職員負担を考慮すると、市の一般財源のみの事業（特に投資的事業）から始めるのが妥当だと考えますが見解を伺います。</p>

- 備考 1. 必ず、大項目を【1、2、3・・・】、中項目を【(1)、(2)、(3)・・・】、小項目を【①、②、③・・・】として明記し、質問内容、要旨等の具体的かつ明瞭化に努める。
2. 数値の答弁を求める場合は、必ずその旨を記載する。また、過去の経緯、他市の状況等の答弁を求める場合も、同様の扱いとする。
3. MS明朝体、12ポイントで記載する。

4 番	松原 大介 議員	
質問タイトル (大項目)	質問項目 (中項目)	具体的質問内容 (小項目)
	(5) 真に打つべき対策② 予算インセンティブ制度について	<p>① 職員が生き活きと働くには、個々のモチベーションを高く保たなければなりません。しかし、本市では慢性的な財源不足により、「お金がないからできない。」といった言い訳がよく聞かれます。また、職員が素晴らしい事業アイデアを持っていたとしても、財源不足に加え、業務負担が増えるということで、なかなか手を挙げづらい雰囲気が庁内にあるのではと懸念しますが、認識を伺います。</p> <p>② 職員が財政感覚を保ちながら、新規事業や想いの強い事業にも取り組める仕組みが必要だと考えます。職員の創意工夫によって生まれた経費節減額（単純な不用額ではない）と増収額の一部を、その課の次年度予算に組み込める予算インセンティブを設けた場合、無理な予算の使い切り抑制、収入増加への動機付け、自主的な事業の見直しにも繋がる効果が見込めると考えますが見解を伺います。</p> <p>③ 同様の取り組みとして、ガバメントクラウドファンディングは、新たな財源を生み出す有効な取り組みであることから、課の事業提案から発生したガバメントクラウドファンディングによる新たな財源額の一部を、その課の次年度予算に組み込めるインセンティブを設けることは有効だと考えます。職員のモチベーションアップにも寄与すると考えますが、見解を伺います。</p>

- 備考 1. 必ず、大項目を【1、2、3・・・】、中項目を【(1)、(2)、(3)・・・】、小項目を【①、②、③・・・】として明記し、質問内容、要旨等の具体的かつ明瞭化に努める。
2. 数値の答弁を求める場合は、必ずその旨を記載する。また、過去の経緯、他市の状況等の答弁を求める場合も、同様の扱いとする。
3. MS明朝体、12ポイントで記載する。

4 番	松原 大介 議員	
質問タイトル (大項目)	質問項目 (中項目)	具体的質問内容 (小項目)
<p>(注1) 内部統制とは、基本的に、①業務の効率的かつ効果的な遂行、②財務報告等の信頼性の確保、③業務に関わる法令等の遵守、④資産の保全の4つの目的が達成されないリスクを一定の水準以下に抑えることを確保するために、業務に組み込まれ、組織内の全ての者によって遂行されるプロセスをいい、①統制環境、②リスクの評価と対応、③統制活動、④情報と伝達、⑤モニタリング(監視活動)及び⑥ICTへの対応の6つの基本的要素から構成される。</p> <p>平成31年3月(令和6年3月改定)総務省 「地方公共団体における内部統制制度の導入・実施ガイドライン」より</p>	<p>(6) 真に打つべき対策③ 安心して働きやすい魅力的な職場環境のための内部統制制度(注1)について</p>	<p>① 全国的に、行政による事務手続きミスのニュースは、よく目にします。本市においては、近年どの程度事務手続きミスが起きているか、具体的に伺います。</p> <p>② 上記、事務手続きミスに対し、原因をどのように検証し、どのような対策を講じてきたか伺います。</p> <p>③ 総務省によると、「地方公共団体における内部統制とは、住民の福祉の増進を図ることを基本とする組織目的が達成されるよう、行政サービスの提供等の事務を執行する主体である長自らが、組織目的の達成を阻害する事務上の要因をリスクとして識別及び評価し、対応策を講じることで、事務の適正な執行を確保することであると考えられる。」とあります。本市職員が安心して働きやすい職場環境にすることを観点とした場合、内部統制制度への見解を伺います。</p> <p>④ 地方自治法の規定において、内部統制制度の導入は、都道府県知事及び指定都市の市長については令和2年度から義務付けられていますが、指定都市以外の市町村長(瀬戸市含む)は、努力義務となっています。自主的に内部統制制度に取り組む自治体は、年々増加傾向にあるようです。本市としても、先進事例研究を進めていってはどう考えますが、その意向はあるのか伺います。</p> <p>⑤ 本市職員が安心して働きやすい職場環境にすることを目的としたとき、事務負担をむやみに増加させることは、目的に反します。現実的な職員負担と、リスクを一定の水準以下に抑える効果の両面を考慮すれば、まずは、特にリスクが高い事務に限定して始めることが肝要だと考えますが、見解を伺います。</p>

- 備考 1. 必ず、大項目を【1、2、3・・・】、中項目を【(1)、(2)、(3)・・・】、小項目を【①、②、③・・・】として明記し、質問内容、要旨等の具体的かつ明瞭化に努める。
2. 数値の答弁を求める場合は、必ずその旨を記載する。また、過去の経緯、他市の状況等の答弁を求める場合も、同様の扱いとする。
3. MS明朝体、12ポイントで記載する。