

令和3年度 定期監査に係る措置内容報告書 (総務部)

| | | | |
|---------|------------|---------|----------|
| 監査結果報告日 | 令和3年12月14日 | 措置内容報告日 | 令和4年1月7日 |
|---------|------------|---------|----------|

≪総務課≫

| 1 | <p>① 指摘事項の要旨</p> <p>(年次休暇取得時間について)</p> <p>4月1日から9月30日の半年間で年次休暇取得時間が40時間(約5日)に満たない職員が、正規職員の約6割を占めている。中には10時間にも満たない職員も約2割存在する。多忙な中ではあるが、健康維持のためにも計画的な年次休暇取得に努めるべきであり、全庁的な状況を定期的に把握し、会議等で公表の上、改善指導をする機会を設けるべきである。</p> <p>② 原因</p> <p>職員の過去5年間の年次有給休暇の年間平均取得日数は以下のとおりで、過去10年間を見ましても概ね10日前後の取得状況となっています。</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="padding: 5px;">H28年度</th> <th style="padding: 5px;">H29年度</th> <th style="padding: 5px;">H30年度</th> <th style="padding: 5px;">R元年度</th> <th style="padding: 5px;">R2年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">10.1日</td> <td style="padding: 5px;">10.4日</td> <td style="padding: 5px;">10.1日</td> <td style="padding: 5px;">9.6日</td> <td style="padding: 5px;">9.5日</td> </tr> </tbody> </table> <p>傾向としては、職員数削減による一人当たりの業務量の増及び土日に出役する業務の増加に伴う振替休暇対応により取得日数が減少しているほか、特に本年度及び昨年度は新型コロナウイルス感染症への対応として全庁的な業務増も影響しているものと思われます。加えて、昨年度より時差出勤やテレワーク勤務を導入したことにより、従来よりも弾力的な働き方が選択できるようになった分、更に年次有給休暇の取得率が低下することも懸念されます。</p> <p>③ 措置内容(検証結果)</p> <p>有給休暇取得の促進のため、定期的に取得状況を庁内へ周知するなど見える化に取り組むほか、職員が一人で業務を抱え込む等で一部の職員だけが休暇の取得率が低くなることの無いよう、所属課長に対して課員の年休取得状況の定期的な点検の実施及び課内の事務負担の平準化に取り組むよう指導・啓発してまいります。</p> | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R元年度 | R2年度 | 10.1日 | 10.4日 | 10.1日 | 9.6日 | 9.5日 |
|-------|--|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|------|------|
| H28年度 | H29年度 | H30年度 | R元年度 | R2年度 | | | | | | | |
| 10.1日 | 10.4日 | 10.1日 | 9.6日 | 9.5日 | | | | | | | |
| 2 | <p>① 指摘事項の要旨</p> <p>(会計年度任用職員について)</p> <p>大部分の会計年度任用職員が前年度に引き続き任用されている。近隣市町では、更新は2～4回を上限(2回 三木市、加東市、多可町、3回 西脇市、4回 小野市)としており、上限を設けず更新を認めているのは本市だけである。</p> <p>なお、制度導入に際し、総務省が示した事務処理マニュアルにおいては</p> <p>(1) 募集時において、長期にわたって継続して勤務できたりするといった誤解を招かないよう、採用の段階で明確に示すべきこと</p> <p>(2) 繰り返し任用されても、再度任用の保障のような既得権が発生するものではないことから、任期ごとに客観的な能力実証に基づいて任用すべきこと</p> <p>としており、事実上の無期雇用を想定していない。</p> <p>他市町にない制度運用を行っている本市の会計年度任用職員制度の在り方を、総務省が示した事務処理マニュアルに即して見直すべきである。</p> <p>また、更新の上限を設けていないことに起因すると思われるのが、会計年度任用職員の数の多さである。今回、定期監査を行った課では、正規職員が5人、会計年度任用職員が2人というのが</p> | | | | | | | | | | |

| |
|--|
| <p>平均的な姿である。市全体の姿を、比較可能な一般行政部門で北播磨の他市町と比較（令和2年4月1日時点）すると、加西市316人に対し、三木市263人、西脇市193人、小野市149人、加東市89人、多可町81人となっており、本市が特に多いことが見て取れる。経常収支比率低減を図るうえでも、その削減が課題である。</p> |
| <p>② 原因</p> <p>会計年度任用職員の採用に係る選考方法は、現在勤務中の者と新たに応募のあった者について面接を実施し、その結果により翌年度の採用者を決定しています。うち、現在勤務中の者にかかる再度の任用にあっては、所属課長による面接の実施及び勤務評価（A判定～D判定）の提出を求め、D判定の者については再度の任用を行わず、C判定の者については新規応募者に優秀な者がいない場合に再度の任用を行うこととしています。</p> <p>一方、公募による新規の採用については、応募者が少ない状況（特に保育教諭や保健師、調理員などの資格職種）にあり、かつ60歳以上の者から応募が多いなど高齢化の傾向にあることから、選考の結果、現在勤務者を再度の任用とすることが多くなっている状況です。</p> |
| <p>③ 措置内容（検証結果）</p> <p>現在勤務者については、同じ職場に居り続けることの無いよう定期的な職場の配置換えに努めてまいります。また、一定回数の再度の任用を行った者については、所属課長による面接及び勤務評価によらず、新たに応募のあった者として採用試験を行うことについて、会計年度任用職員で構成する労働組合にも丁寧な説明を尽くしながら導入していきます。</p> <p>会計年度任用職員の人員縮減の取り組みとしては、本来正規職員が担うべきところを会計年度任用職員が対応している業務の有無等について精査し、必要な正規職員数を確保しながら会計年度任用職員の人数削減に努めてまいります。</p> |

※ 報告書の作成は、部局単位です。

※ 監査委員への報告

市長部局：総務課が取りまとめを行い、市長名で報告。

教育委員会：教育長名で報告。

議会事務局：議長名で報告。

選挙・監査・公平委員会、農業委員会：各委員長名で報告。

加西病院：病院管理者名で報告。