

令和7年6月定例会

令和7年6月24日(本会議) 一般質問

1 持続可能なまちづくりについて

(2) 職員が意欲をもって働くことのできる環境整備について

石川:職員の労務管理という観点から、開庁時間前の準備作業時間について、現在どのような対応を行っているのかお聞かせください。

総務部長:開庁時間前の準備に係る作業時間につきましては、各職場において、その準備作業の必要性の精査を行った上で、必要に応じて時差出勤または時間外勤務により対応しております。

石川:他の自治体では、職員の負担軽減や時間外勤務の削減を目的として、開庁時間の短縮を実施している例もあります。こうした取り組みは、業務の効率化や働き方改革の一環とも言えますが、本市においては開庁時間の見直しについてはどのような認識をしているのか、お考えをお聞かせください。

総務部長:開庁時間の短縮でございますが、一部の自治体において、デジタル化の進展を背景に、市民の利用実態や業務効率化、働き方改革の観点も踏まえた上で、開庁時間を短縮する取り組みを行っているものと承知しております。こうした取り組みに伴い、始業前の準備や閉庁後の片づけを業務時間内に行うことにより、実際に時間外勤務の削減につながった自治体も報告されており、働き方改革に関しては効果的な取り組みであると認識しております。

石川:開庁時間の短縮によって生み出される時間を業務改善や新たな行政課題への対応に充てることができれば、市民サービスの質の向上にもつながると考えられます。今後、本市においても、こうした開庁時間の見直しに取り組むべきではないかと思いますが、考えをお聞かせください。

市長:私は、市政運営の総合指針 2028 に掲げたとおり、本市が直面する様々な課題に対応するために、行政経営の視点に立脚して、行政運営の最適化を図ってまいり所存でございます。このような観点から、開庁時間の短縮につきましては、さきに答弁のあった時間外勤務縮減の効果のほか、創出された時間を行政課題の解決や業務の効率化の検討に充てられるなど、未来を見据えた行政運営における有効な方策の一つと認識しております。一方で、市民の皆様への影響も少なから

ずございますので、今後につきましては、先行して取り組んでいる自治体に対して、導入による効果や影響等について実態把握に着手をしてまいりたいと考えてございます。

私といたしましては、めざす都市像である「郷土愛あふれる藤沢～松風に人の和うるわし 湘南の元気都市」の実現に向け、様々な視点から行政の在り方を見つめ直すことで、市民サービスの質の向上と働き方改革を推進しまして、持続可能な行政運営基盤の確立に取り組んでまいります。よろしくお願いします。

石川:市長、ありがとうございます。

行政経営の最適化や働き方改革を進めるに当たっては、制度や仕組みの改善とともに、それを支える職員一人一人の意欲やスキルの向上も大変重要だと思います。

業務の複雑化や多様化が進む中、職員が専門性を高めながら、やりがいや達成感を感じられる環境づくりが今後ますます求められると考えます。そのような観点から、次に、職員が自らの成長のために資格を取得しようとする際の支援の仕組みや、ニーズに応じた対策はどうされているのかお聞かせください。

総務部長:職員の資格取得支援についてでございますが、職員の自己啓発意欲の高揚と能力向上を図るため、資格取得の支援に関する要綱に基づき、国が認定する国家資格や一部の民間資格を取得する際の受験費用及び登録費用などについて、1人3万円を上限とする助成制度を設けております。

今年度につきましては、DX人材を育成し、内製化を図るため、マイクロオフィススペシャリストを指定資格として新設するなど、時代のニーズを捉え、組織目標を達成するために必要な資格取得の支援や、個々の能力アップを図るための支援に努めているところでございます。

石川:資格の取得に要した費用については、3万円を上限とする支援制度があるのですが、資格によっては受験料や登録料が高額になる場合もあり、この金額では十分とは言えないのではないかと感じております。また、資格の中には、数年ごとに更新が必要なものもありますが、その更新に係る費用についてはどのような対応をされているのかお伺いします。

あわせて、特に技術系の職種では、民間企業との打合せや交渉の場面も多く、専門性を高めるために難関資格を取得している職員もいらっしゃるかと伺っております。民間企業では、こうした資格取得に対して一時金を支給するなど、インセンティブを設けている例もありますが、本市においても、職員の努力に報いる仕組みとして、そのような考え方を取り入れていくお考えはあるのか、併せてお聞かせください。

い。

総務部長:資格取得支援については、職員が資格を新たに取得することでモチベーションアップにつながることを目的としておりますので、取得後の更新に関する費用の助成は現在行っておりません。また、職員へ一時金を支給することについては、公費を支出する妥当性についての議論が必要であり、インセンティブを含め、慎重に考えるべきものと捉えております。

しかしながら、個々の職員への資格取得に対する支援を充実させていくことは、日々の業務に対するモチベーションを維持向上させるためにも大変重要であると認識しておりますので、引き続き国や他自治体の情報収集に努めまして、より効果的な支援を行ってまいります。

石川:職員の皆さんが意欲を持って働き続けるためには、スキルアップを後押しする体制や努力がしっかりと評価される環境づくりが重要だと感じております。そのような取り組みの積み重ねが、結果として市民の皆様に対するサービスの質の向上にもつながっていくと考えております。

そしてもう一つ、安心して働き続けられる町を実現する上で大切なのが、子育ての支援体制です。特に出産後間もない時期は心身ともに不安定になりやすく、家庭の中だけで抱え込むには負担が大き過ぎることも少なくありません。

そこで、次に、こうした出産後の御家庭を支える産後の子育てについて、これまでの制度改善の取組や現状について伺ってまいります。