

(様式3)

令和5年6月1日  
京丹後市

「京丹後市職員の働き方改革の推進に関する条例（案）」  
に対する意見募集の結果

京丹後市では、京丹後市職員の働き方改革の推進に関する条例（案）に対する意見の募集を、令和5年4月28日から令和5年5月19日まで行いました。その結果、5件の意見を頂きましたので、その要旨と京丹後市の考え方を公表します。今後、頂いた意見を踏まえ、準備を進めていくことといたします。

1 概要

頂いた意見の要旨と京丹後市の考え方は別紙のとおりです。

2 今後の予定

頂いた意見のほか、市例規審査委員会等の意見も踏まえ、条例案の内容を修正し京丹後市議会6月定例会に提案いたします。

【連絡先】

連絡先：市長公室人事課

住 所：〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷 889 番地

電 話：0772-69-0150

F A X：0772-69-0903

電子メール：jinji@city.kyotango.lg.jp

(関係報道資料)

「京丹後市職員の働き方改革の推進に関する条例（案）」に係るパブリックコメントの実施について(令和5年4月28日発表)

(様式3)

別紙

「京丹後市職員の働き方改革の推進に関する条例（案）」に対する意見とそれに対する市の考え方

(敬称等は略)

項目	意見要旨	考え方
<p>■本推進条例について 本推進条例を制定することが必要なのか非常に疑問に思う（あえて制定する必要なし）。</p>	<p>市役所は深夜まで電気がついている。市民の中では市役所は長時間労働のブラック職場であるとの認識となっている。</p> <p>昨年度末もこれから頑張ってもらえるであろう管理職の方や、若い職員の方が途中で退職されたらと聞いており、ブラックな市役所という認識はさらに強くなった。</p> <p>本条例に規定されていることは既に他法令で当たり前となっていることであり、その関係法令に基づいて市長及び任命権者が直ちに実施すべきこと。現状できていないことを条例を制定して推進するということが理解できない。</p> <p>働き方改革そのものは大切なことであり、本質的には本条例の考え方について異論はないが、あえて制定しなくても現行法令の中で市長の責務として実行すべきと考える。</p>	<p>長時間労働については是正すべきで改善する必要があると考えています。このような状況を踏まえ、「業務改善・働き方改革プロジェクトチーム」を組織し、このプロジェクトの取組方針を昨年度末に策定して、時間外勤務の縮減等に向け取り組みを進めているところです。</p> <p>本条例については、第1条の目的に規定しており、関係法令や人事制度に関する規範を踏まえ、職員の公務能率の向上、快適で働きがいのある職場づくり等の働き方改革の推進に関し、任命権者の責務等基本的な規範を定めるもので、この理念条例を制定することにより、快適な職場環境の実現と職員の健康を確保し、職員の仕事と生活の調和や働きがいのある職場づくり等を進め、職員の働き方改革を実現したいと考えます。</p>
<p>&lt;第4条関係&gt;職員の仕事と生活の調和 ■第2項について「職員の多様な働き方の推進」を削除し、「必要な人員の確保」を加える。</p>	<p>実現すべきは時間外勤務の縮減や休暇の取得促進であって「多様な働き方」はその手段であっても目的ではない。この表現では「多様な働き方」を推進することが目的となりかねない。</p> <p>また、第6条に「市長は働き方改革に資する取組みを計画的に推進する」とあり、総括的に市長に責務を課しているため、わざわざ第4条に多様な働き方の推進は必要ないと考える。</p>	<p>第4条は「職員の仕事と生活の調和を図る」ことを目的としたもので、多様な働き方の推進についてはその目的達成のための手段の一つとして規定しているところです。</p> <p>人員の確保については、第5条において、「任命権者は幅広い視野と専門性を持った多彩な人材の確保」と規定しているところであり、「必要な人員の確保」については前提として本規定に含んでいます。</p>

(様式3)

	<p>現状の長時間労働を解消するには、人員を増員することがどうしても必要と考えるが、その確保について言及がない。「必要な人員の確保」を加えるべきと考える。市職員の長時間労働の主要な原因は人員不足ではないか。</p>	
<p>&lt;第5条関係&gt;人材育成等による働きがいのある職場づくり          ■「他機関との人事交流」を削除。</p>	<p>人材の確保と計画的な研修等を通じた人材育成は積極的に進めていただきたいが、「他機関との人事交流」の推進までは必要ないと考える。          市民としては京丹後市を理解し、京丹後市を振興する、地元で頑張る職員が必要だと思う。          また、「人事交流」まで推進することになると現場は困るのではないか。</p>	<p>人事交流については、新しい視点をもたらしてくれたり、仕事の進め方など多くの気づきを与えてくれるなど、組織の活性化とともに人材育成においては欠かせないものと考えます。          また、個々の職員においても、新たな知識の取得や人脈づくりなど多くの効果があるものと考えます。</p>
<p>&lt;第6条関係&gt;働き方改革の推進          ■「聴取しつつ」の「つつ」は削除し、意見聴取の対象に職員団体を加える。</p>	<p>条例に「しつつ」はなじまないと考える。「聴取し」であって「聴取しつつ」ではない。          また、働き方改革の推進である以上、地方公務員法に規定のある「職員団体」からも意見聴取すべきと考える。</p>	<p>「しつつ」の表現については、他法令や市条例で使用しているところであり、「～をする一方で」「～をする、その上で」といった意味合いを持っています。          また、ご意見のとおり聴取先として職員団体を規定に追加することとします。</p>
<p>&lt;第6条関係&gt;働き方改革の推進          ■第2項の削除</p>	<p>働き方改革とは「使用者による働かせ方について適正化する」ためのものであることから、職員の雇用に関して使用者（市長及び任命権者）の責務を定めるものである。職員の責務は服務に従って勤務することである。          「働かせ方の適正化」については使用者の責務であって、被雇用者（職員）に義務が課されるものではないことから、この項は削除すべきと考える。</p>	<p>第6条第2項については、職員における取組の義務を新たに創設的に課しているものではなく、市まちづくり基本条例第17条に規定している職員の責務を確認的に規定しているものです。</p>