

政策調整会議の概要

開催日 令和 7 年 10 月 23 日（木）

◎項 目

- 1) 住友大阪セメント株式会社との包括協定締結について
- 2) アナログ規制の点検・見直しにかかる進捗報告について
- 3) 令和 7 年 8 月の時間外勤務の状況について
- 4) 令和 6 年度に上限を超えて命じた時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証について

◎内 容

1 住友大阪セメント株式会社との包括協定締結について【総合企画部】

○政策企画課企画監

本年 11 月 18 日、県と住友大阪セメント株式会社で包括協定を締結する。

協定締結は同社からの申し出によるもので、同社はこれまでもセメント製造工場がある自治体と包括協定を締結している。

なお、同社と本県は、令和元年に「災害廃棄物の処理の協力に関する協定書」を締結しているが、今回はこの枠組みを超えて包括協定を締結するもの。

協定内容は、既存の締結内容に加え、災害時における資材調達に関すること、地域の安心・安全に関すること、青少年の健全育成に関すること、県産品の活用と知名度の向上に関すること、観光振興に関すること、地域社会の活性化及び県民サービスの向上に関することを予定している。

当該連携項目に関連する内容で、具体的に連携を希望する取り組みについて庁内照会を実施する。案があれば先方と協議を行うので回答していただきたい。

2 アナログ規制の点検・見直しにかかる進捗報告について【総合企画部】

○総合企画部副部長

アナログ規制とは、法律・条例をはじめとする社会制度やルールで規定される、人の目による確認、現地での調査、書面での掲示など、アナログ的な手法を前提とする古い規制。

県民や事業者の利便性の向上、職員の負担軽減や生産性向上を図るため、これまで対象例規の洗い出しや点検・見直しについて検討を行っており、この度、これら検討結果についてまとめた。

アナログ規制の見直し対象件数は 308 件で、この内、県の規制は 234 件。さらに検討の結果、この中で見直しが必要なものは 13 件あり、これについては令和 7 年度中に条例等の改正を実施する予定。また、継続検討が必要なものは 50 件であり、これについては令和 9 年度までの毎年度、政策調整会議等で進捗管理を行っていく。

3 令和7年8月の時間外勤務の状況について【総務部】

○行政管理課長

令和7年8月の時間外勤務について、総計は対前年度比で22.8%減、本庁で14.7%減、出先では36.8%減であった。昨年8月は南海トラフ地震臨時情報が発令されたことにより、危機管理部や農業振興部、林業振興・環境部、水産振興部、土木部等が対応に当たったことで時間外勤務が多かったため、単月比較では今年度の時間外勤務は減となった。月45時間超の職員は単月比較で総計24人減、本庁21人減、出先で3人減であった。

4月から8月までの累計で見ると、総計は5.1%減、本庁は3.9%減、出先は7.9%減。45時間超の人数は総計で39人減、本庁で48人減、出先は9人増であった。

時間外勤務の縮減に向けて、株式会社ワーク・ライフバランスの伴走支援のもと、10月10日から4つのモデルチームで業務改善の取り組みを開始。年度末まで取り組みを行い、成果を発表して庁内に横展開したいと考えている。

10月30日には知事、副知事、部局長による「働き方改革タスクフォース」の取り組みを開始する。

これから予算編成も本格化してくるが、幹部職員は、職員の心身の健康管理のためにも時間外勤務について把握するとともに、パソコンの使用記録も確認しながら職員への声掛けをお願いしたい。

さらに、年次有給休暇の取得促進についても、本日付で通知を発出する。年間5日間の取得目標に、目標に達していない職員への声掛けをお願いしたい。

4 令和6年度に上限を超えて命じた時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証について

○行政管理課長

令和6年度に上限を超えて命じた時間外勤務に係る要因の整理、分析、検証を実施。

上限を超えて時間外勤務を行った職員は実人数102人で前年度比4人減。のべ人数は244人で前年度比24人減であった。令和5年度は産業振興計画や中山間地域再興ビジョンの計画見直しがあったが、令和6年度は見直しがなかったことが要因と考えられる。

上限を超えた勤務が特例勤務に該当するか確認したところ、実に人数では、全体の58.8%に当たる60人、のべ人数では全体の70.1%に当たる171人が該当すると認められた。一方、特例時間外勤務と認められない上限超過については、実人数で42人、のべ人数では73人となっている。

特例時間外勤務と認められない上限超過事例については2パターンに大別。1つめは、所属の勤務時間管理が不十分であり、事後に上限超過していることが判明したもの。

2つめは、今回の検証では該当はなかったが、所属では特例業務に該当するものとして時間外勤務命令を行っていたが、年度途中の行政管理課への協議及び翌年度の検証作業において、特例業務非該当として整理したものがある。各所属で特例業務に該当するか判断に迷う場合は、行政管理課まで相談をしていただきたい。

時間外勤務縮減のための取り組み事例として各課から報告があったものでは、職員の業務の進捗を定期的に確認し、特定の職員への過度な業務集中を防ぐようにした事例、課内の他チームの応援や、部局内で応援態勢を組み、業務の平準化を図った事例、問い

合わせ内容をチーム内で共有する仕組みづくりやQ & Aを作成するなど、特定の職員に頼らずに業務執行ができる体制を整えた事例などがあった。

各所属では、時間外勤務の上限の導入を契機に時間外勤務の縮減に努めており、多くの所属では概ね適正に特例業務の要件が理解され、運用されているものと考えられる。その一方で、一部の所属で特例時間外勤務とは認められない上限超過が確認されており、このような状況が生じないように引き続き取り組んでいく必要がある。

総務部としても、今年度から強化した働き方改革の取り組みも踏まえ、業務量に応じた業務執行体制や効率的・効果的な業務のあり方について不断の見直しを行うとともに、全体最適の視点から、各所属における業務の状況や時間外勤務の状況等も参考に全庁的な調整を行い、適正な人員配置に努めていく。

○教育次長

特例時間外勤務として認められない事例について、所属における予算見積事務があるが、財政課の予算事務については特例時間外勤務として認められていると思われる。予算事務は財政課だけが実施しているものではなく、財政課の指示に基づいて所属は実施していることから、所属の予算事務は特例に該当しないという考えはどうか。

○行政管理課長

議会や予算事務について、多少他律的な面があることは否めないが、短期間で行わなければならないという観点から言うと、財政課の業務が該当するという整理をしている。

○教育次長

実態として、財政課から短期間の回答期限での作業指示もあるようだが、その点については、いかがか。

○行政管理課長

本来であれば、財政課からの指示で短期間の回答期限の作業は控えるべきもの。この点については財政課とも協議をしていきたい。

○教育次長

それはそれで協議をしていただくとして、そもそも予算編成は財政課だけが行っているものではないということは、多くの職員が思っているところであると考えて。一旦決めたからこう、ではなく、特例勤務の取り扱いについて、柔軟な発想で見直しをしていただきたい。

○行政管理課長

決めきった運用はしていないので、柔軟な対応をさせていただいている。

○土木部副部長

財政課からのオーダーの中には、回答期限が非常に短い場合もある。分量が少なければ対応もできるが、大量のオーダーがある場合もある。所属の予算担当は財政課からの回答期限厳守を気にしながら業務を行っているので、その点は理解いただきたい。

○副知事

時間外勤務の縮減に向けて、「働き方改革タスクフォース」の取り組みや、モデルチームを立ち上げてコンサルタントの伴走支援のもとで業務改善の取り組みを開始している。今回は知事や各部局長が、時間外縮減に向けてどうしていくか、トップから考えていこ

うということを進めていく。幹部職員から時間外縮減に向けた意見を出して進めていくことなので、副部長もその認識でいて欲しい。

高市内閣が発足し、今後の政局が読めない状況となっている。予算編成作業等で今までは通用していたことが通じなくなるといったことが出てくる可能性もあることから、東京事務所と密に情報共有して対応していただきたい。