



# 『非正規』の地方公務員をどうする



愛知県 みよし市長 小山 祐

おやま たすく



## 【略歴等】

平成13年(2001年) 衆議院議員秘書

平成19年(2007年) 愛知県議会議員 1期目当選

平成23年(2011年) 愛知県議会議員 2期目当選

平成27年(2015年) 愛知県議会議員 3期目当選

平成31年(2019年) 愛知県議会議員 4期目当選

令和 3年(2021年) みよし市長 就任

現在、就任2年6か月



# 愛知県みよし市の紹介

## 【立地】

- ・愛知県のほぼ中央部
- ・名古屋市と豊田市の中間に位置
- ・名古屋市中心部から東に約17km

## 【面積】

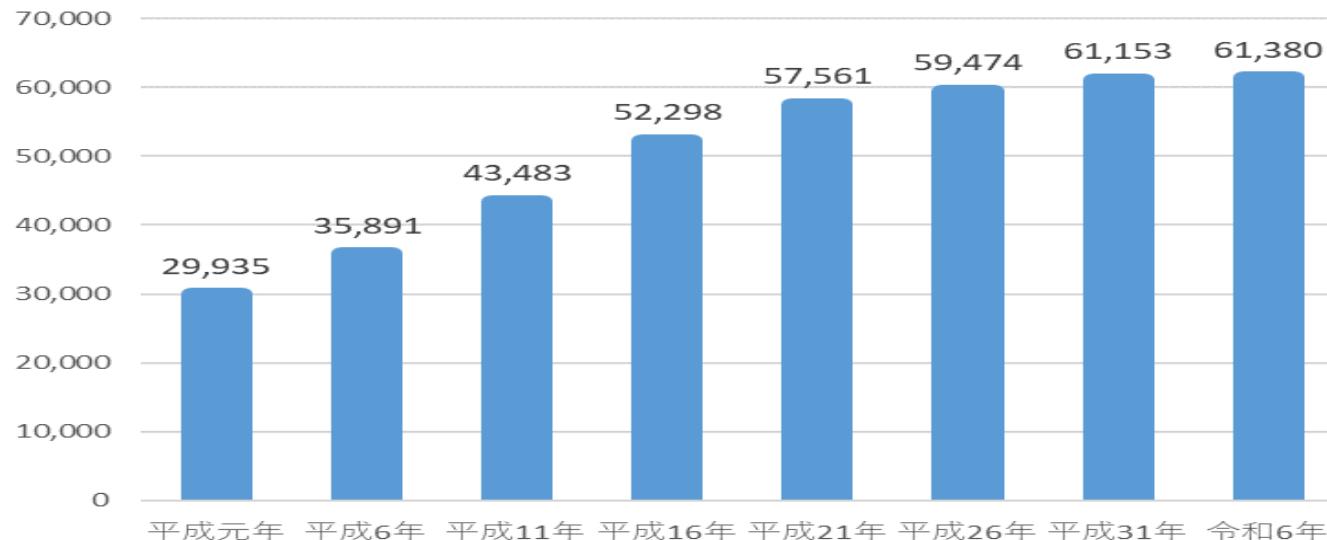
- ・32.19km<sup>2</sup>
- ・最大幅 東西約5km、南北約10km

## 【人口】（令和6年4月1日現在）

- ・61,380人
- ・平均年齢 43.15歳
- ・高齢化率 19%



## 人口推移



現在、市内4か所で  
宅地造成中  
事業計画中  
↓  
総戸数約700戸  
約2千人超の転入見込

## 年齢別割合



生産年齢人口割合  
愛知県下1位

# みよし市の産業

- ・市内4つのトヨタ自動車(株)の工場を中心に関連製造業が立地し、本市の雇用と税収を支えている
- ・明知工場では、EV用電池生産、アルミの一体型鋳造（ギガキャスト）の試験ラインを稼働
- ・下山工場ではFCV用水素タンク製造など次世代自動車に向けた取組が目立つ



ギガキャスト  
トヨタ自動車HPより

- ・下山工場近接に産業用車両用の水素ステーション開所（豊田通商(株)）
- ・大型FC車両（バス、トラック）への水素需要拡大を見据え、輸送産業部門の温室効果ガスの排出削減に寄与



- ・東名三好IC周辺で研究施設や物流施設の新規立地や工場団地造成により新規企業進出



浅野研究所HPより



ハマヨウレックス（物流、梱包）HPより



パ・イロットイン(株)HPより

- ・圃場整備した農園で収穫される果樹が盛ん
- ・旧来の品種に加え、新たな農産物や品種も出まわっています



柿

富有、次郎、太秋



梨

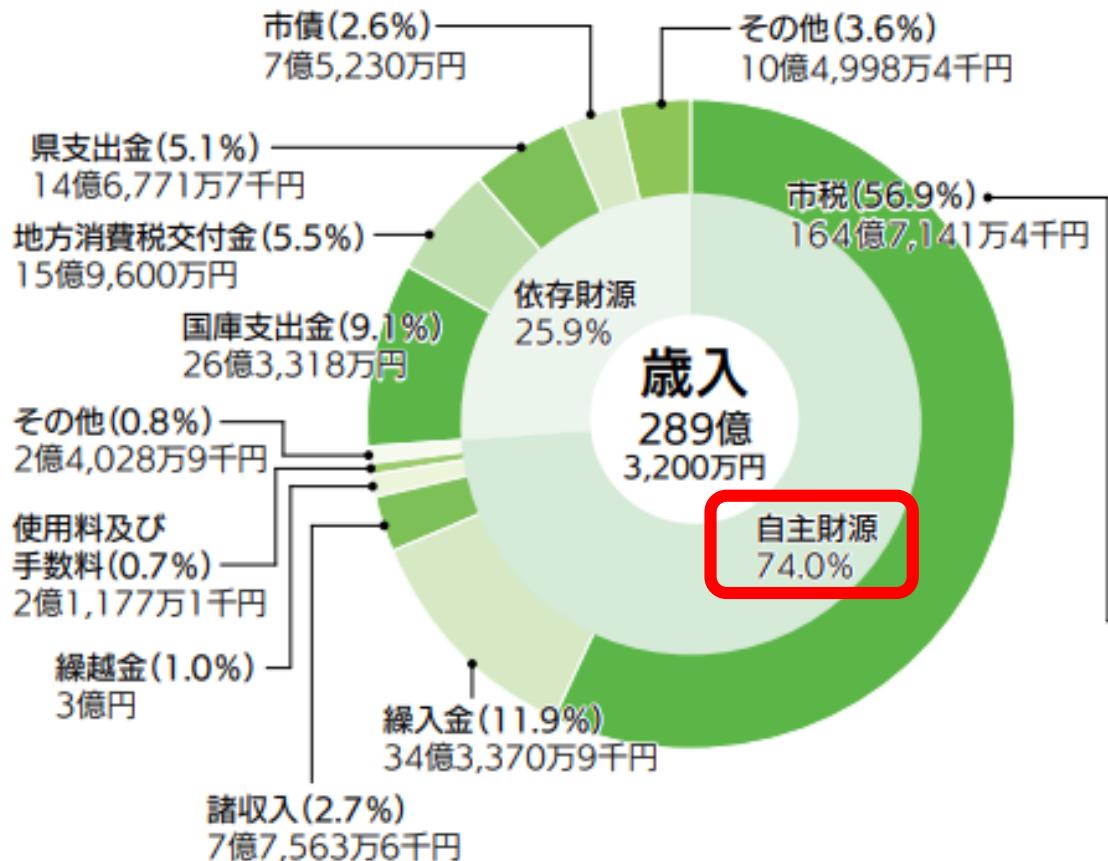
幸水、豊水、あきづき



ぶどう

巨峰、デラウェア、シャインマスカット

## 令和6年度当初予算・歳入（一般会計）



### 歳入項目

市税	市民の皆さんや事業所などが納めたお金
繰入金	特定の目的のために基金からおろしたお金
諸収入	預金利子やその他の収入
繰越金	前年度から繰り越されたお金
使用料及び手数料	施設利用などの行政サービスにかかるお金
国庫支出金	市が行う事業に対する国からのお金（負担金や補助金）
地方消費税交付金	地方消費税（市町村分）のうち県から市へ配分されたお金
県支出金	市が行う事業に対する県からのお金（負担金や補助金）
市債	事業を行うために国や金融機関などから借りたお金

### 市税の内訳

市民税	81億5,840万円
固定資産税	67億9,441万4千円
軽自動車税	1億5,380万円
市たばこ税	4億2,390万円
都市計画税	9億4,090万円

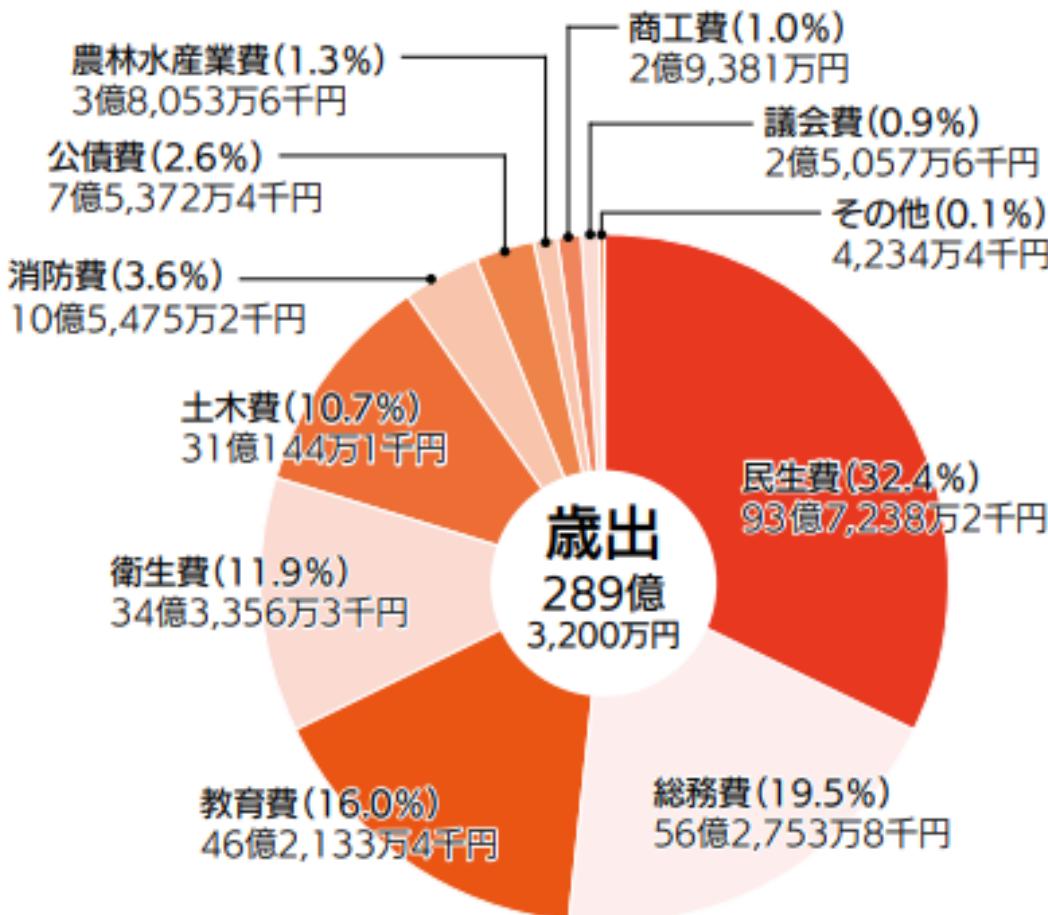
※割合が100%に満たないのは、端数処理によるものです。

「広報みよし 2024年4月号より」

## 令和6年度当初予算・歳出（一般会計）

### 歳出項目

民生費	社会福祉や児童福祉などに使うお金
総務費	統計や選挙、交通安全などに使うお金
教育費	学校教育や生涯学習、スポーツ振興などに使うお金
衛生費	保健事業や公害対策、廃棄物処理などに使うお金
土木費	道路や公園の整備、都市計画などに使うお金
消防費	消防や火災、水害、地震などの災害対策に使うお金
公債費	市が国や金融機関などから借りたお金の返済に使うお金
農林水産業費	農業振興や地籍調査、緑化推進などに使うお金
商工費	商工業の振興や観光事業などに使うお金
議会費	議会活動に使うお金



「広報みよし 2024年4月号より」

# みよし市の見どころ



カヌー競技場（三好池、保田ヶ池）

2026アジア競技大会カヌー競技会場予定地



三好池まつり

湖面での花火は幻想的な夜を演出



世界一の大提灯に認定（三好稻荷閣）



三好八幡社 山車奉納（市有形民俗文化財）

安政（江戸末期）期からの歴史を伝承



三好いいじゃんまつり

市民総出で盛り上がる

## 基本姿勢：人が輝き 挑戦し続けるまち



人への投資や将来のまちづくりを見据えつつ、少子化対策を最重要課題として  
『子育て支援』や『就労支援』を重点的に強化

※ この2つは密接に関連…安定した雇用が結婚、出産、子育てに繋がり将来の日本を支える



少子化は「非婚化」「晩婚化」「所得の格差」の影響が大きいのではないか  
⇒そのため、基本的な考え方として「子育ては社会全体で担うもの」との考え方の下  
「子育て世帯の負担軽減」「子育て支援に所得制限は設けない」「雇用環境の改善」を重点取り組みとして政策に反映

＜具体的には＞

- 所得制限により児童手当が不支給となった世帯へは市独自財源で同額を支給
- 児童手当の対象外である高校生世代への給付金支給（月額5000円）
- 小中学校の給食費を無償化
- 第2子以降の保育料・給食費無償（私立園には相当額を支給）
- 子ども医療費を高校生世代まで入院・通院無償化。大学生等は市外・県外に下宿していても入院費を無償化
- 市独自の給付型支援金の支給、市内中小企業従業員への奨学金返還支援金支給、
- 正規雇用転換支援金の支給 など

## 会計年度任用職員について

## 【制度導入の背景・経緯】

臨時・非常勤職員（特別職非常勤、臨時的任用、一般職非常勤）の採用方法や賃金水準など、地方自治体それぞれで異なる解釈がなされ、制度の運用がまちまちであったため、臨時・非常勤職員の適正な任用と勤務条件の確保に向けた見直しが行われ「地方公務員法」と「地方自治法」が令和2年4月1日に改正施行され、『会計年度任用職員制度』が導入された。

## 【身分】

令和2年4月1日に施行された改正地方公務員法に基づく一般職非常勤職員。

本市では、パートタイム会計年度任用職員のみを任用

## 【任用・服務】

- ・地方公務員法に基づく服務の根本基準、各種義務の遵守、信用失墜行為の禁止、懲戒処分の適用などが適用
- ・人事評価の実施や能力の実証に基づく任用制度を実施

## 【給付】

- ・報酬（時給）・地域手当（報酬水準に加味）
- ・通勤手当（費用弁償として支給）
- ・時間外勤務手当（報酬として支給）
- ・期末手当（令和2年度から常勤職員に準じて支給）
- ・勤勉手当（令和6年度から常勤職員に準じて支給）

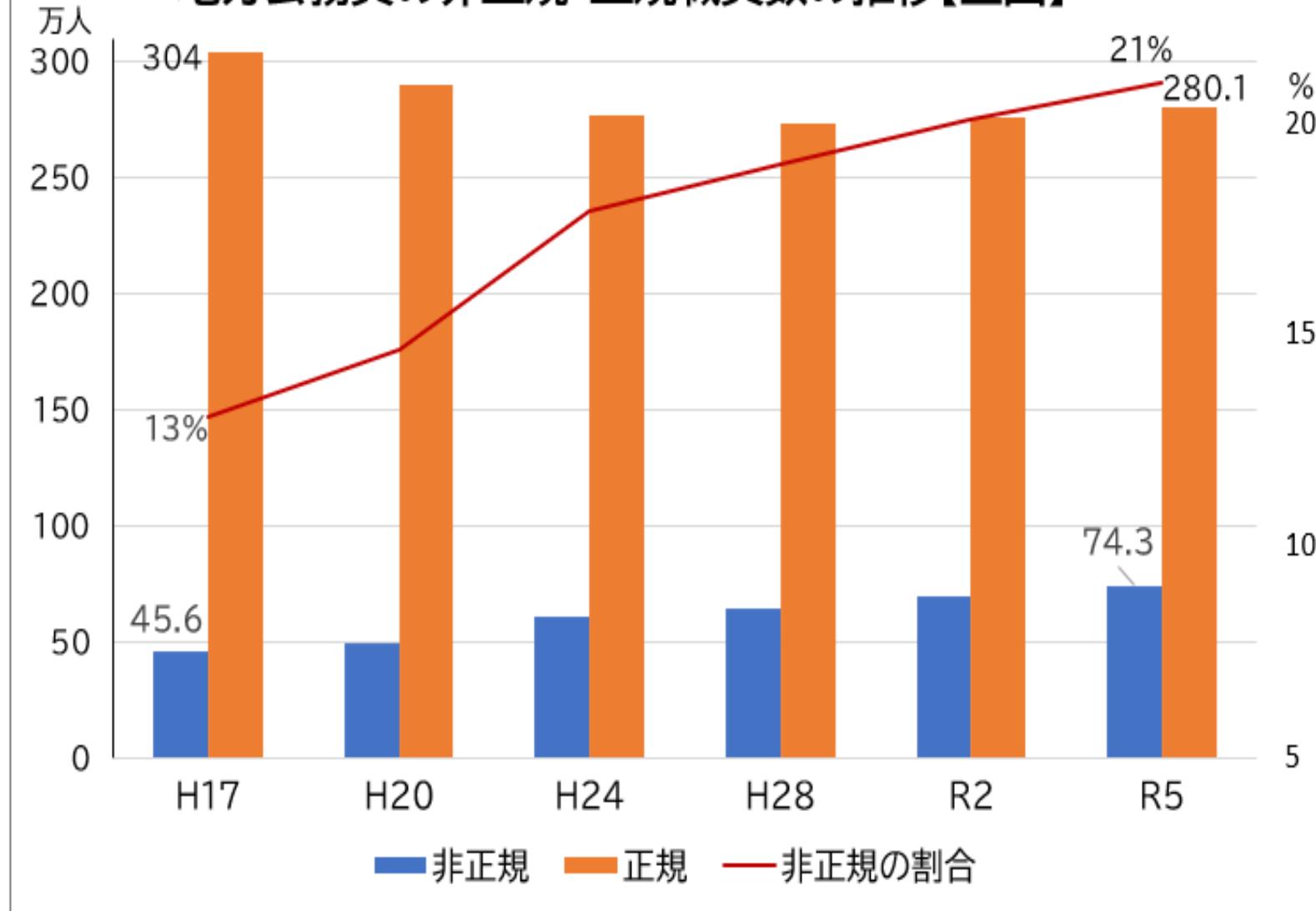
## 【本市の職種・職員数】

一般事務職、保育士等の資格職、作業員職、業務員職、保健師、歯科衛生士、看護師、学校非常勤講師等、幅広い職種で任用

職種区分	主な職種	職員数 令和6年度
一般事務職	一般事務員、児童厚生員、特別支援教育対応教員補助者等	275人
保育士等の資格職	保育士、社会福祉士、家庭相談員、児童相談員等	132人
作業員職	土木・公園作業員、交通安全推進員、看護補助員等	46人
業務員職	保育園業務員、学校業務員等	58人
医療職	保健師、介護認定調査員、歯科衛生士、看護師、医療技師等	77人
学校非常勤講師	学校非常勤講師	54人
その他	住民相談員、部活動指導員等	19人
合計		661人

# 会計年度任用職員制度

## 地方公務員の非正規・正規職員数の推移【全国】



## 会計年度任用職員の課題

- 任期は原則1年以内（再度の任用あり）
- 選考によらない更新は2回まで、昇給なし
- 民間企業に義務付けられている無期転換ルールの適用なし
- 会計年度任用職員と常勤職員の給与の不均衡
- 『扶養の範囲内』（年収の壁）を意識した働き方

国は会計年度任用職員と常勤職員の待遇格差を改善するため、勤勉手当の支給と常勤職員に準じた報酬等の遡及改定の要請

## ➤ 勤勉手当の支給

地方自治法の改正に伴い、会計年度任用職員に対して勤勉手当の支給が可能となつたため、常勤職員に準じて支給

(地方自治法の一部を改正する法律令和6年4月1日施行)

## ➤ 報酬等の見直し

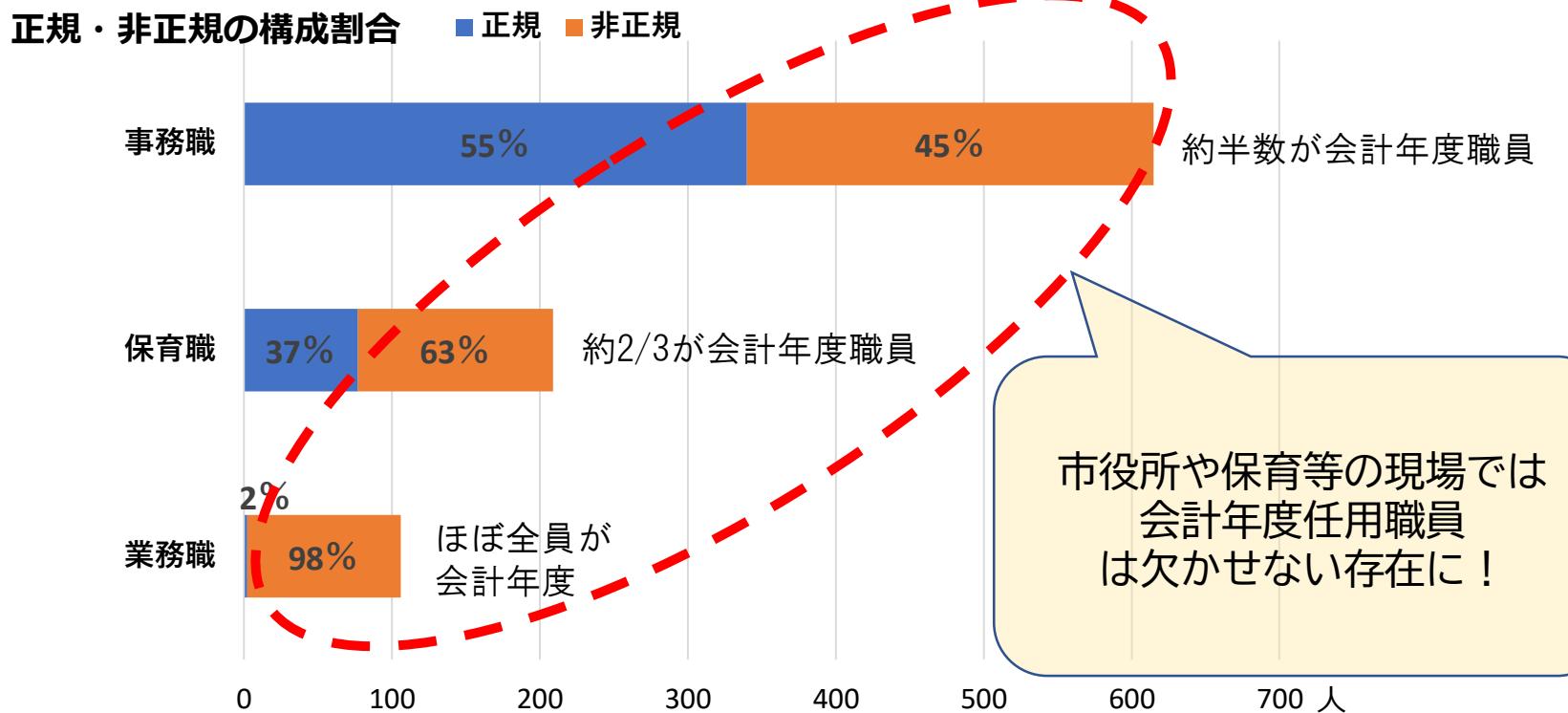
常勤職員の給料・手当の水準が見直される場合は、会計年度任用職員も報酬単価や手当の支給額を常勤職員に準じて見直すことを要請

(総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知令和5年5月2日)

愛知県内の自治体ではほとんどの団体が勤勉手当を支給する一方で、報酬の遡及適用（R5年度）をした市町村は 46%（25/54市町村）にとどまる

# 常勤職員と会計年度任用職員の職員数

区分	正規職員数	会計年度任用職員数 (非正規 短時間)	合計
事務職	340人	275人	615人
保育職	77人	132人	209人
業務職	2人	104人	106人



# 常勤職員と会計年度任用職員の職員数 (R6.4)

常勤職員	主な職種	職員数
行政職	事務職、技師、社会福祉士、学芸員等	340人
保育職	保育士	77人
技能労務職	学校業務員	2人
医療職	保健師、歯科衛生士、医師、看護師等	143人
教育職	教育委員会勤務教員、任期付教員	10人
<b>合計</b>	※休職中の職員とその代替任期付職員を含む。	<b>572人</b>

会計年度職員	主な職種	職員数
一般事務職	一般事務員、児童厚生員、特別支援教育対応教員補助者等	275人
保育士等の資格職	保育士、社会福祉士、家庭相談員、児童相談員等	132人
作業員職	土木・公園作業員、交通安全推進員、 看護補助員等	46人
業務員職	保育園業務員、学校業務員等	58人
医療職	保健師、介護認定調査員、歯科衛生士、 看護師、医療技師等	77人
学校非常勤講師	学校非常勤講師	54人
その他	住民相談員、部活動指導員等	19人
<b>合計</b>	会計年度職員数が常勤職員数 を上回っている	<b>661人</b>

# 会計年度任用職員の勤務区分

令和4(2022)年度 一般事務職 報酬1,046円 (1時間当たり)

週当たり勤務時間	人数	年収	社会保険制度	保険料	手取収入
15時間	52人 15時間以下	77万円	配偶者の扶養		77万円
15時間30分	112人 15時間30分以上20時間未満	97万円	配偶者の扶養		97万円
20時間	74人 20時間以上30時間未満	126万円	配偶者の扶養		126万円
35時間	34人 30時間以上	219万円	共済組合、 厚生年金加入	36万円	201万円

272人中238人（87%）が扶養の範囲内の働き方

## 【会計年度任用職員制度への課題認識】

私たちは社会に対し、格差の是正や雇用環境の改善を訴えている。しかしその当の私たち自身が会計年度任用職員という1年更新の極めて不安定雇用かつ低賃金の職員を採用しているという現実に目を向けていかなければならないのではないか。

そして同時に私たちは雇用環境を大きく見直すべき時代に直面しているのではないか。つまり、会計年度職員も含めた「非正規・パート」は「短時間、低賃金」労働、正規雇用者は「長時間、高賃金」労働という、働き方に対する意識や雇用慣行を見直していくことが、一人ひとりの生き方を尊重し、活力と持続性のある社会の形成に不可欠なのではないだろうか

# 会計年度任用職員制度に対する問題提起

会計年度任用職員のあり方を見直していく

## 【具体的には】

- ・会計年度任用職員の報酬を大幅に引き上げる
- ・年収の壁に捉われず、常勤職員に近い勤務形態での働き方を促進していく
- ・会計年度任用職員数を漸減し、正規職員を増加させる

【開始時期】 令和6(2024)年4月1日

## 【報酬額（時間額）引上げの考え方】

報酬額を常勤職員の高卒初任給程度又は短大卒初任給程度から大卒初任給程度へ引き上げる

- |             |         |                   |
|-------------|---------|-------------------|
| ・一般事務職      | 1, 155円 | → 1, 265円 (9.5%増) |
| ・作業員、看護補助職  | 1, 253円 | → 1, 355円 (8.1%増) |
| ・歯科衛生士、栄養士職 | 1, 307円 | → 1, 411円 (8.0%増) |

国の報酬単価引上げ後（遡及適用後）の報酬額から更に市独自の引上げ分が上昇

# 会計年度任用職員のあり方見直し

令和4(2022)年度 一般事務職 報酬1,046円

週当たり勤務時間	人数	年収	社会保険制度	保険料	手取収入
15時間	52人 15時間以下	77万円	配偶者の扶養		77万円
15時間30分	112人 15時間30分以上20時間未満	97万円	配偶者の扶養		97万円
20時間	74人 20時間以上30時間未満	126万円	配偶者の扶養		126万円
35時間	34人 30時間以上	219万円	共済組合、 厚生年金加入	36万円	201万円

21%  
アップ

令和6(2024)年度 一般事務職 報酬1,265円

週当たり勤務時間	職員数	年収	社会保険制度	保険料	手取収入
15時間	75人 15時間以下	97万円	配偶者の扶養		97万円
15時間30分	97人 15時間30分以上20時間未満	136万円	国民健康保険、 国民年金加入	30万円	106万円
20時間	58人 20時間以上30時間未満	175万円	共済組合、 厚生年金加入	30万円	146万円
35時間	45人 30時間以上	305万円	共済組合、 厚生年金加入	50万円	255万円

扶養の範囲内  
87%

# 会計年度任用職員のあり方見直し

## 【職種ごと、週当たりの勤務時間数ごとの職員数の変化】

区分	年度	15時間30分未満	15時間30分以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上	合計
期末・勤勉手当支給		×				
社会保険制度 ※一般事務職の場合	R5	配偶者等の扶養			新たな負担	
	R6	配偶者等の扶養	国民健康保険・国民年金加入		共済組合・厚生年金加入	長時間勤務が増加
一般事務職	R5	46人	126人	66人	32人	270人
	R6	75人	97人	58人	45人	275人
保育士等資格職	R5	35人	17人	24人	51人	127人
	R6	45人	1人	25人	61人	132人
作業員職・業務員職	R5	18人	17人	35人	46人	116人
	R6	11人	26人	22人	45人	104人
医療職	R5	25人	1人	16人	37人	79人
	R6	27人	1人	17人	32人	77人
非常勤講師	R5	47人	3人	2人	0人	52人
	R6	49人	2人	2人	1人	54人
その他	R5	17人	0人	5人	6人	28人
	R6	7人	0人	4人	8人	19人
合計	R5	188人	164人	148人	172人	672人
	R6	214人	127人	128人	192人	661人

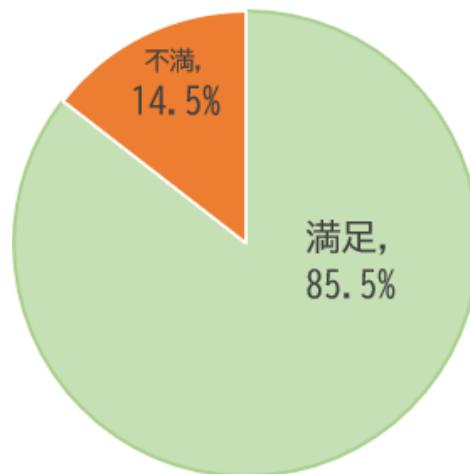
## 会計年度任用職員（報酬単価引上げ職員）を対象としたアンケート結果

調査対象者 325人 回答者 206人 回答率 63.3%

問. 今回の報酬引上げに満足しているか

満足 85.5%

不満 14.5%



## 一方で「逆転現象」により手取りが下がってしまう職員も

【勤務時間を減らした会計年度任用職員の声】

＜逆転現象により年収が下がってしまった例＞

配偶者の扶養の範囲内とするため勤務時間を昨年の900時間から805時間に短縮した。

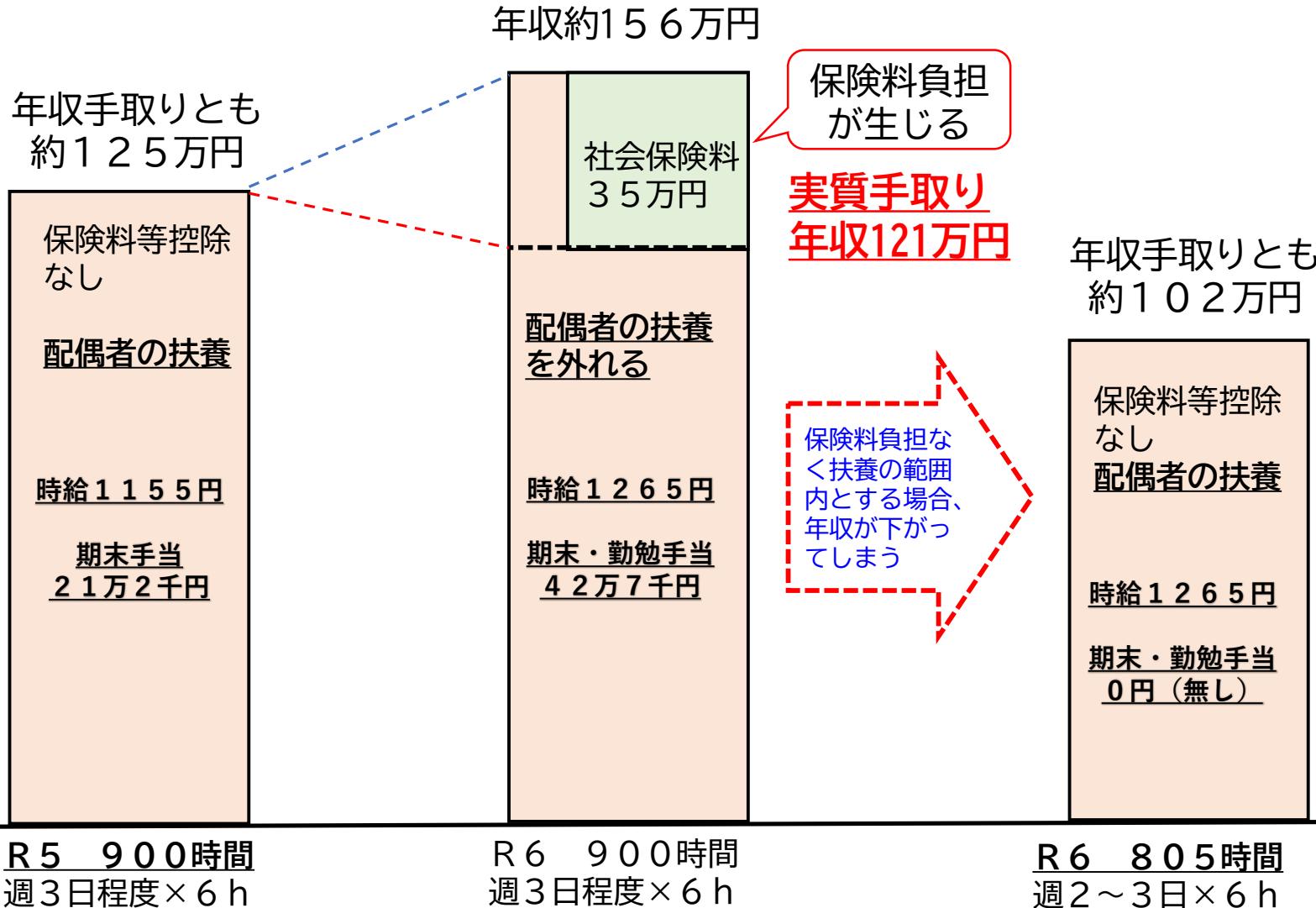
仕事は楽しく、やりがいを持って働いている。また、年収の壁を大きく越えて働きたい気持ちはあるが職種ごとの会計年度職員全体の総時間数の調整の中で勤務時間を大きく伸ばすことが出来なかった。

報酬の引き上げと期末・勤勉手当の支給により昨年並みの勤務時間で働くと130万円は超えるが保険料負担額よりは少ない額の上昇となってしまい、保険料相当額分がいわゆる「赤字の状態」となってしまうことから、今回は配偶者と相談の上、扶養の範囲内での勤務時間に留めることにした。

しかし、扶養の範囲内の額に抑えるためには勤務時間数を期末・勤勉手当の支給時間数（年805時間）以下に抑える必要があることから、結果として期末・勤勉手当の支給もなく、勤務時間数を大幅に減らすだけの働き方になってしまった。

# 会計年度任用職員のあり方見直し

## 年収と手取りのイメージ図



【報酬単価引上げ職員を対象としたアンケート結果】

## 質問. 勤務時間や年収を調整して働いている理由

### 扶養内で働くため（72%）

＜自由記述＞

- ・扶養内の方が福利厚生がいいため
- ・今の勤務形態では年収130万円を大きく超えないため、社会保険料を払うと働き損が生じてしまいそうだから
- ・扶養手当対象外になってしまう
- ・共済に加入しても勤務時間を極端に増やせない
- ・扶養を外れると親の税金が上がってしまうため
- ・世帯主の転勤予定があるため、扶養から外れると転居後の手続きが面倒になる

### その他（12%）

＜自由記述＞

- ・働けるだけ働きたいが損をしない働き方が分からない
- ・税金などを払ってもマイナスにならない働き方ができない
- ・年齢的、体力的に長くは働けない

## 週当たり勤務時間を15時間30分未満（扶養の範囲内）に変更（減らした）した職員からの意見

### 自由記述

- ・年収130万円以内での勤務が希望だったため勤務時間を減らし更に勤勉手当も付かず、結局昨年の年収より10万以上減ることになった。これでは昨年度の勤務体系で充分良かつたと思う。
- ・報酬単価を引き上げていただいても期末手当や勤勉手当がないので正直待遇に変化は感じられません。短時間で勤務する会計年度任用職員は処遇改善対象外なのでしょうか。
- ・時給は上がりましたが、いただいていた期末手当がなくなり収入が減りました。職場内に去年から採用されて共済組合に加入している方で引き続き期末手当も勤勉手当ももらえる方がいらっしゃいます。長い年数携わっていることもあります、大変な場面を任せられることが多く、仕事なので責任をもってやっていますが、不公平感があるのが実情です。
- ・報酬の引き上げにより時間数が減らされ、年収が大きく減り不満があります。勤勉手当の対象ではないと言う事でやる気をなくし、同じ仕事をしているのに勤務時間の長短によって格差があることに不満があります。
- ・130万円の壁がなければ勤務時間を気にせず、前年と同様の勤務時間で働けますが、勤務時間を短くし、その結果、期末・勤勉手当の支給対象外になったことで会計年度任用職員として働くメリットが薄く感じました。

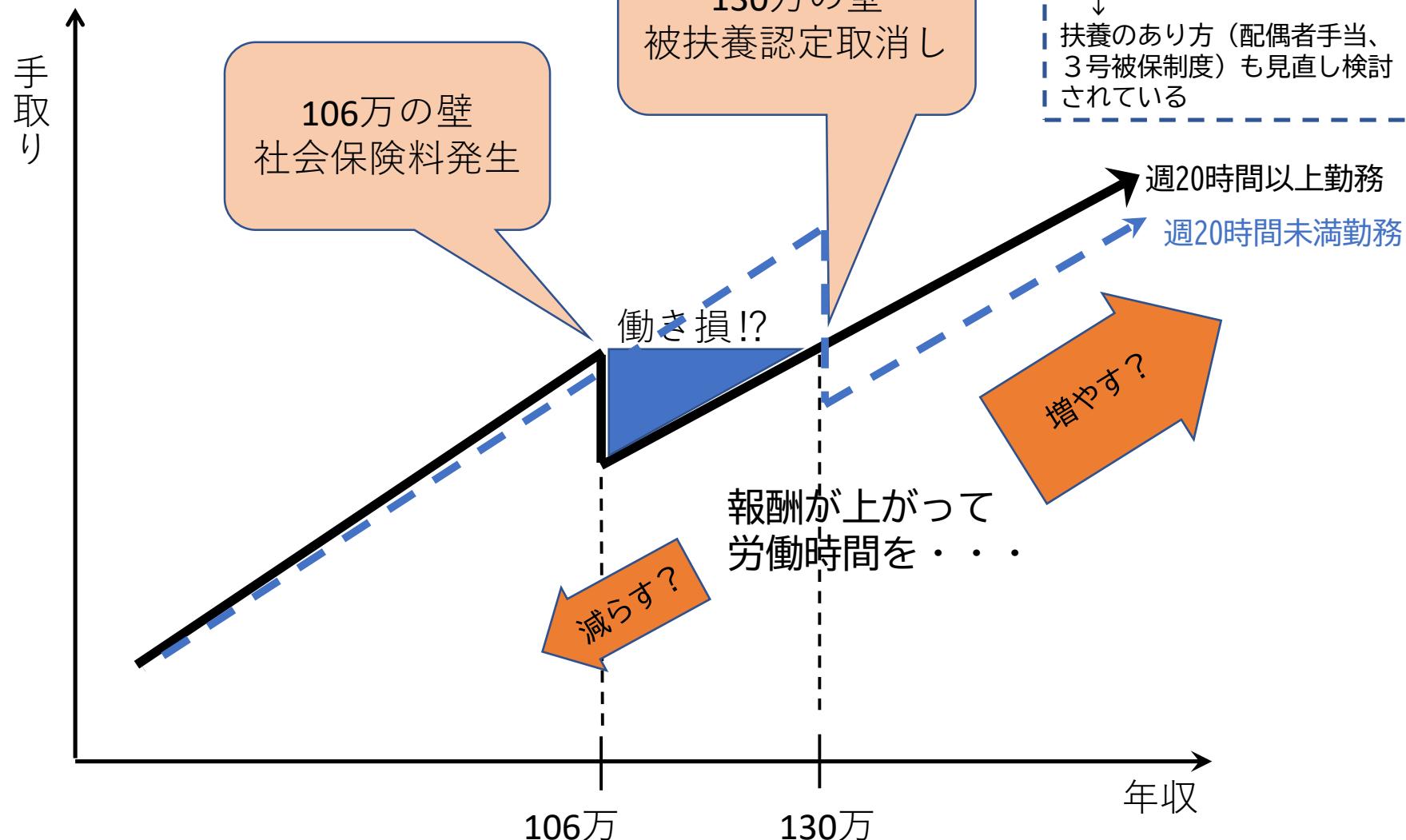
## 勤務時間に変更のない職員からの意見

### 自由記述

- ・会計年度職員の待遇を考慮し全国に先駆けて大幅に報酬を引き上げていただき大変ありがとうございます。
- ・現在の勤務時間に満足していますが、より長い雇用をお願いします。
- ・報酬の引き上げはありがたく思っていますが、急に扶養から外れることになり、任用開始日までの期間が短いため、何が一番良い選択か考える余裕がありませんでした。
- ・国保加入で自己負担が発生し手取りが下がりました。同じ勤務条件で任用され、報酬単価は上がったのに手取りが減るのは理解に苦します。
- ・時給が上がったことはありがたいのですが、扶養から外れ、就業時間が週20時間に達しないため共済組合に入れず、とても困っています。
- ・配偶者の扶養控除がなくなり、健康保険や年金の支払いが増え、給料が上がっても引かれる方がかなり多いので損をしている気分です。
- ・せっかく時給が上がっても、勤務時間が週20時間に満たないため、共済組合も入れないし、年収130万円を超えるため扶養から抜け、年金も全額自己負担で払わなければならなくなり、手取りも世帯収入も大幅減です。これでは働く意欲がなくなります。

# 年収の壁（2つの大きな壁）イメージ図

## 会計年度任用職員 年収イメージ



# 会計年度任用職員のあり方見直し

厚生労働省  
からの  
お知らせ

## 「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が  
「年収の壁」を意識せず  
に働く環境づくりを後押しします。



### パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、  
厚生年金・健康保険に加入するため、  
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、  
国民年金・国民健康保険に加入するため、  
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

### 「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、  
厚生年金や健康保険の加入に併せて、  
手取り収入を減らさない取組  
(※)を実施する企業に対し、  
**労働者1人当たり最大50万円**  
の支援をします。

- ・社会保険適用促進手当を支給  
(社会保険料の算定対象外)
- ・賃上げによる基本給の増額
- ・所定労働時間の延長

### 「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、  
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、  
収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明  
することで、  
引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。

▶この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

### 年収の壁突破・総合相談窓口

0120-030-045  
(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15  
(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する  
厚生労働省HP



### 「106万円の壁」への対応

#### ◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、  
壁を意識せず働く環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

詳細は[こちら](#)



#### (1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 <b>20万円</b>
② 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 <b>20万円</b>
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 <b>10万円</b>

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	<b>30万円</b>

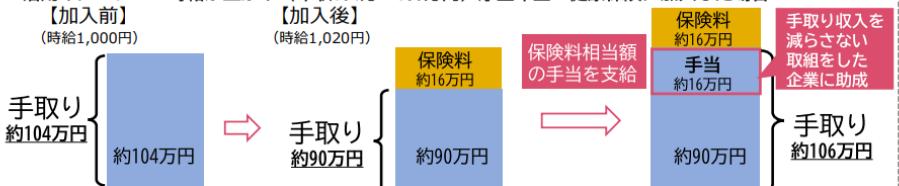
※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

#### ◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合  
は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

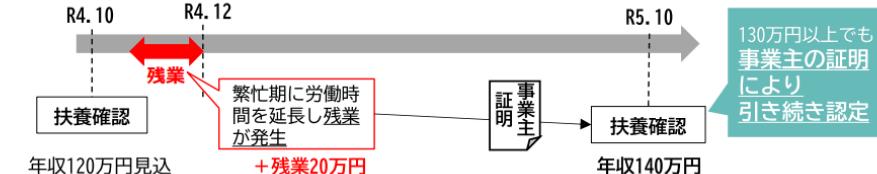
<活用イメージ> 時給が上がり(年収104万→106万円)厚生年金・健康保険に加入した場合



### 「130万円の壁」への対応

#### ◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 每月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



## 現状では

報酬単価の引き上げや勤勉手当の支給により底上げを図るが、それによって働き控えが生じるという逆転現象も生じている

一方、民間企業においては「年収の壁・支援強化パッケージ」を活用し、所得の向上に一定の成果を上げている。しかし

地方自治体は国に準拠して支給する手当の種類及び内容を規定しているため、そもそも規定がない手当を支給することができない。

また、「年収の壁・支援強化パッケージ」は地方自治体を対象としていないことから会計年度任用職員を対象とした支援制度がない

会計年度任用職員を対象とした自治体向け支援制度の検討があってもいいのでは



但し、年収の壁対策では根本的な解決にはならない。

年収の壁を意識することなく働く環境整備と意識改革を進めていくことが重要

# 第3号被保険者制度について

## <公的年金の被保険者種別>



- ・第3号被保険者の保険料は第2号被保険者全体で支えている
- ・共働き世帯が増える中、被扶養者が働いていても第3号のまま
- ・自営業などの第1号の配偶者は、第3号ではなく自ら保険料を納めている

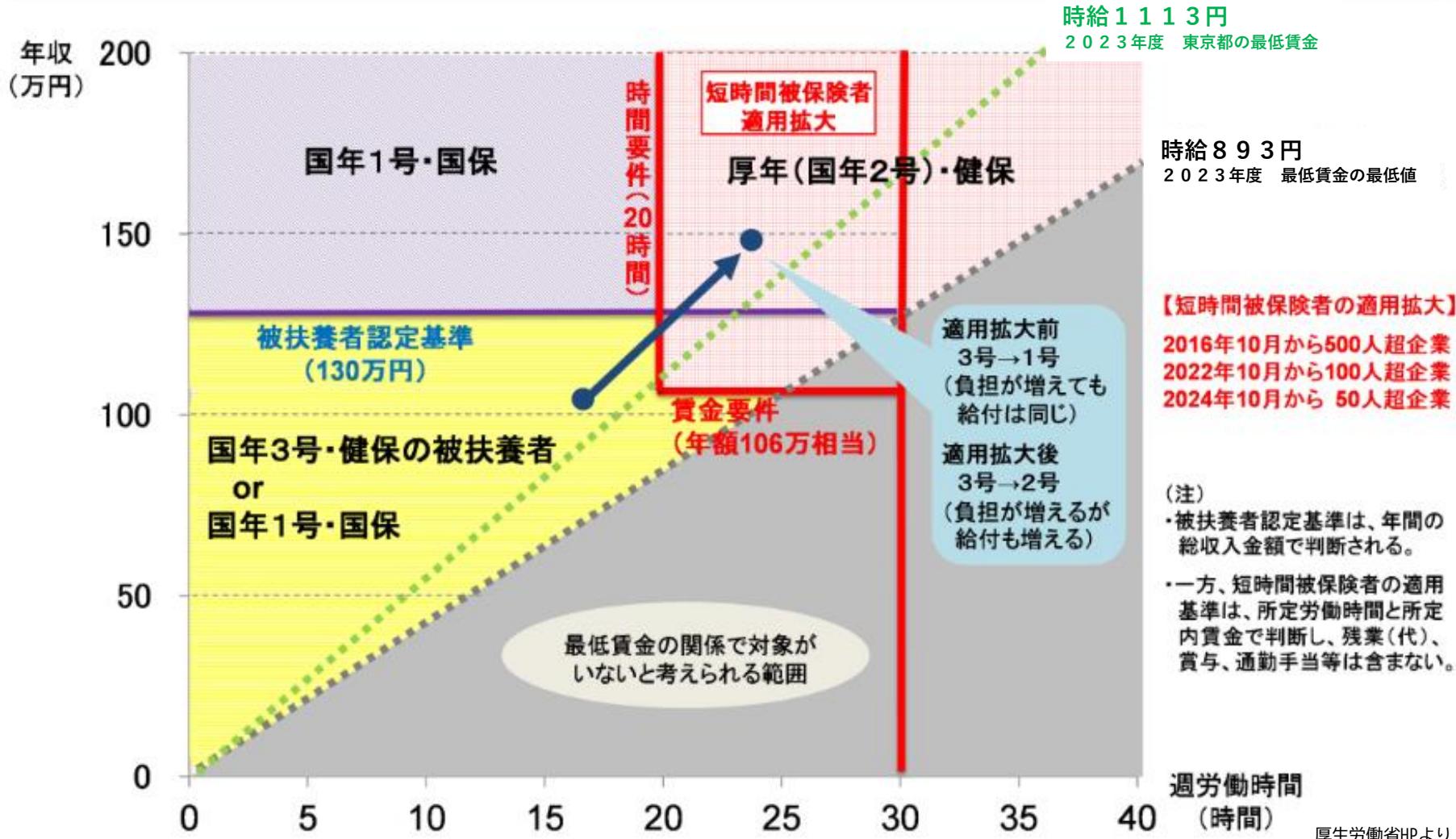


3号被保険者制度の在り方が対象者の働き控えにつながっていないか

# 第3号被保険者制度について

## 個人の働き方と社会保険の適用区分

- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方(労働時間及び収入)や扶養者の有無によって異なっており、どの区分に属するかによって給付・負担の内容に差異が生まれることになる。



## 個別の聞き取りやアンケートで寄せられた意見

「働けるだけ働きたいが損をしない働き方が分からない」

「事前に案内があれば扶養内に収めるか外れるかを落ち着いて考えられた」

## 今後の課題

⇒扶養の範囲内での働き方や3号被保険者の在り方についての検討（国）

⇒年収の壁を越えた働き方による社会保険適用拡大に伴う保険料負担と

将来の年金受給額の拡大についての周知（国・県・市町村）

聞き取りやアンケートによって制度改正の目的や制度、保険料負担と将来受給見込み等に対する説明が不足していたことが示された

**⇒今後、社労士等による説明会や個別相談などを実施し制度の周知や働き方の不安の払拭につなげていく**

## 小さくても具体的な一歩を

会計年度任用職員の働き方の改革は、会計年度任用職員の働き方にとどまらず、他の非正規労働者の働き方にも影響を与えることでもあり、また、行政が働き方を見直すということは、それぞれの地域の働き方にも影響を及ぼすということではないだろうか。

働き方の見直しを通じ、不安定雇用と所得の格差を改善し、働く人が将来に希望をもって働ける環境づくりこそが、少子高齢化の人口減少社会を生きる私たちにとって求められているのではないか。

そしてそのことが一人ひとりの生き方を尊重し、活力と持続性のある社会の形成につながっていくと信じたい。

本市の小さくても具体的な一歩が社会の雇用慣行の見直しや働き方に対する意識の変化の一助となることを期待したい。

## 地域共生政策自治体連携機構(c2p-A)のご紹介

- 1997年11月に、「地方分権の試金石」といわれた介護保険制度の推進を掲げる、基礎自治体の首長有志が集まる「福祉自治体ユニット」として発足
  - \* 当時、基礎自治体間でも賛否が分かれていた介護保険制度について、基礎自治体の立場から、「推進すべき」という熱い想いをもって活動
- 2020年4月から、「地域共生政策自治体連携機構」として、少子・高齢化、人口減少社会における、地域共生施策に関する実践的な調査、研究、研修、システム開発、人材育成を通じ、地域共生社会の構築に寄与することを目指す。
  - \* 加盟自治体数: 128自治体 (令和6年4月1日現在) (このほか、企業、団体等も加盟)
  - \* 代表理事

陶山 清孝 鳥取県南部町長

田中 幹夫 富山県南砺市長

山田 修 茨城県東海村長 ほか

## c2p-A “地域発：人口戦略推進宣言”～3本柱～

### 1. 「会計年度任用職員（若年世代）」の待遇改善に取り組む。

若年世代の所得・雇用環境の向上の観点から、地域の先導役として、年収が低く、就労が不安定な会計年度任用職員（自治体が雇用する任期1年の非正規公務員）の待遇改善に取り組み、正規職員化を実現する。（当機構の加盟自治体でも、本年度から、待遇の大幅改善を実施済）

### 2. 保育士の抜本的な働き方改革を推進する。

保育士の過重な労働環境を抜本的に改善する取組みを進める。保育士が出産退職することなく、子育て期にも就労が継続できる環境を整備するとともに、長時間労働などの一因となっている延長保育やゼロ歳児保育について、地元企業などの協力を得ながら段階的に削減していくことを目指す。

### 3. プレコンセプションケアを普及する。

「プレコンセプションケア（男女ともに将来の妊娠・出産に備えた正しい知識を身に付け、思春期から生涯にわたって健康管理を行うよう支援）」を普及し、若い男女の将来の「ライフデザイン（人生設計）」に向けた準備を支援する。そのために、普及に重要な役割を担う専門人材を育成する。

# 人を大切にする働き方 市役所の開庁時間の変更

## 【問題意識】

- ・職員の多忙化が深刻
- ・時間外勤務の削減が急務
- ・職員の勤務時間と開庁時間が同じことに  
による弊害

職員の持てる能力を十分に發揮するためには  
勤務環境の改善が不可欠



## 3つの取り組み

- 1.市役所開庁時間の見直し
- 2.業務全般のデジタル化推進
- 3.職員の年度途中採用

## 市役所の開庁時間を変更

【変更前】 令和6年5月2日まで  
午前8時30分から午後5時15分まで



【変更後】 令和6年**5月7日(火)**から  
**午前9時**から**午後5時**まで

**対象：市役所本庁舎の窓口及び電話対応**  
(庁舎外公共施設を除く)



## 開庁時間の見直しによって目指すもの

市民サービスの向上と  
職員の働き方改革の推進の両立

- ① 来庁者への対応を適切に行うための体制整備
- ② 職員の業務改善の促進、市民サービスの向上
- ③ 窓口のデジタル化の整備  
(「書かない窓口」「市役所に来なくて良い環境」)
- ④ 時間外勤務の抑制



# 勤務環境の改善

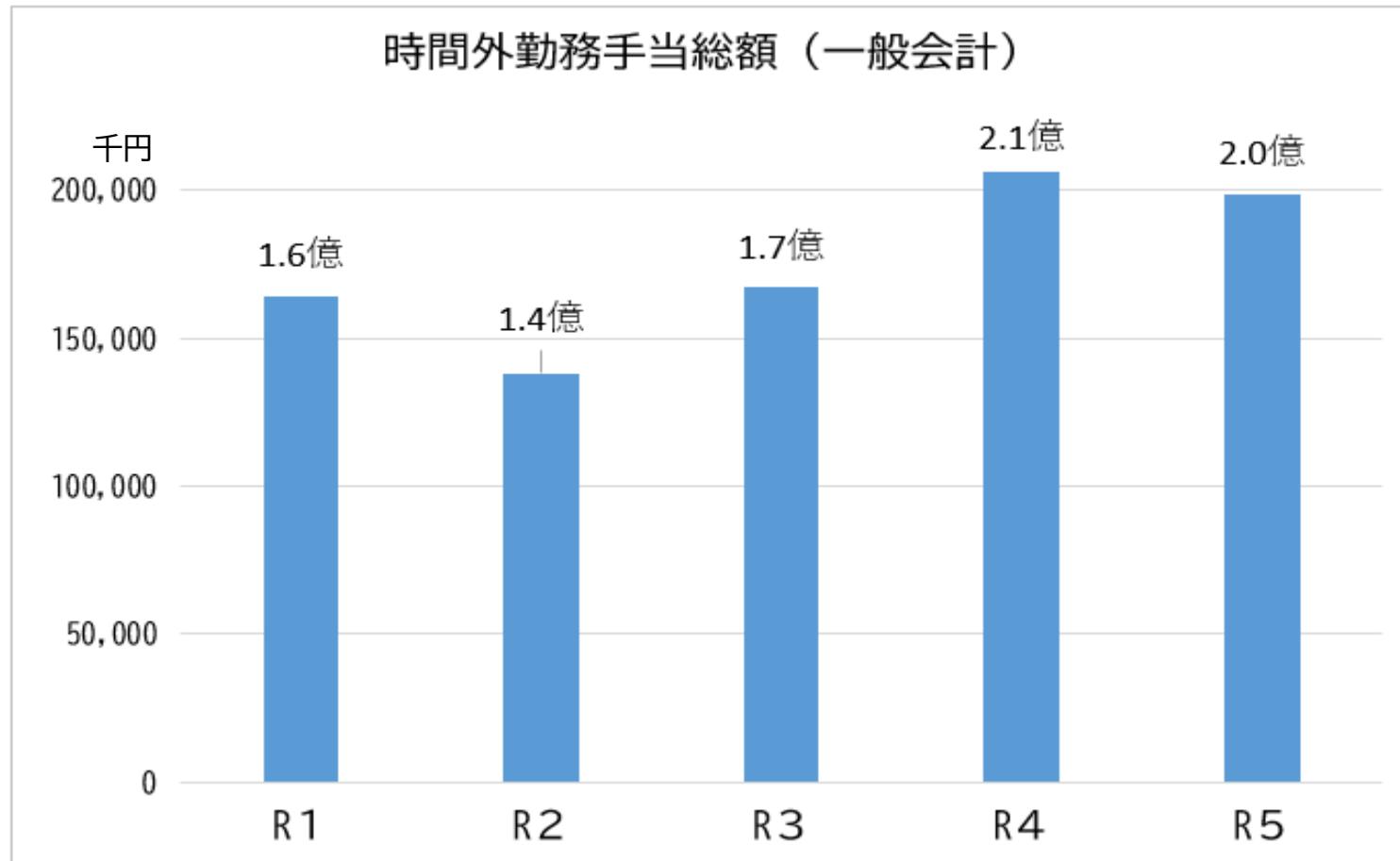
## 令和5(2023)年度時間外勤務所属別実績[通年勤務職員対象]

育休等、派遣、再任用、会計年度任用は、含まない。

部名等	課名等	副主幹以下職員数	時間外勤務時間数(計)	月一人平均	最長時間外勤務者の時間数(月平均)	年間360時間を超える職員数	最長時間外勤務者の時間数※月単位
経営企画部	企画政策課	11	3,115	23.6	510 (43)	3	90
	秘書広報課	6	1,488	20.7	435 (36)	1	77
	財政課	6	2,409	33.5	571 (48)	3	97
	小計	23	7,012	25.4		7	
総務部	総務課	8	2,592	27.0	629 (52)	1	194
	人事課	6	3,159	43.9	635 (53)	6	114
	防災安全課	7	4,778	56.9	884 (74)	7	148
	協働推進課	4	1,504	31.3	737 (61)	2	95
	小計	25	12,033	40.1		16	
福祉部	福祉課	11	3,855	29.2	676 (56)	5	81
	長寿介護課	13	3,596	23.1	652 (54)	4	84
	地域包括支援センター	3	343	9.5	190 (16)	0	27
	保険健康課	16	3,036	15.8	395 (33)	2	118
	小計	43	10,830	21.0		11	
こども未来部	こども政策課	6	2,434	33.8	484 (40)	5	98
	保育課	7	1,562	18.6	562 (47)	1	75
	こども相談課	11	3,500	26.5	671 (56)	4	79
	小計	24	7,496	26.0		10	
市民経済部	産業振興課(農委・土改・緑と花舎)	16	2,864	14.9	366 (31)	2	75
	生活環境課	7	1,149	13.7	285 (24)	0	56
	市民課	9	3,251	30.1	617 (51)	6	126
	サンネット	3	228	6.3	94 (8)	0	14
	税務課	16	5,917	30.8	689 (57)	8	160
	納税課	5	340	5.7	93 (8)	0	25
都市建設部	小計	56	13,749	20.5		16	
	道路河川課	11	2,443	18.5	363 (30)	1	64
	下水道課	8	2,343	24.4	603 (50)	2	78
	都市計画課	7	1,643	19.6	426 (36)	1	69
	公園緑地課	5	922	15.4	259 (22)	0	48
会計課	小計	31	7,351	19.8		4	
	小計	5	915	15.3	414 (35)	1	78
教育部	学校教育課	12	4,262	29.6	870 (73)	6	116
	給食センター	3	338	9.4	213 (18)	0	29
	スポーツ課	8	3,675	38.3	806 (67)	6	92
	生涯学習推進課	6	789	11.0	260 (22)	0	45
	資料館	4	588	12.3	294 (25)	0	44
	小計	33	9,652	24.4		12	
	議会事務局	議事課	3	699	19.4	334 (28)	0
監査委員事務局	監査委員事務局	2	219	9.1	119 (10)	0	21
	小計	245	69,956	23.8		77	

証明書発行  
や相談が  
多い窓口課

年間360h超  
約31%(R5)  
約35%(R4)



令和3年度頃までは、コロナの影響による事業縮小、来庁者の減少などにより減少していたが、現在はコロナ前の水準を上回る

## 実施に向けた準備・取組

- 各種会議や各行政区（自治会）ごとの年度末総会などに市長が直接出向き、市民へ制度の目的等を説明、協力依頼
- 市役所での案内ポスター、看板の掲示  
2月～実施
- 市役所手続きのデジタル化を含めた周知を3か月間にわたり実施
- 市主催会議での周知や関係団体等へ協力依頼
- 市ホームページやSNSで発信  
<時間前に来る方への対応>
- セルフ端末の設置
- 案内人（フロアマネージャ）によるサポート





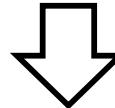
# 住民窓口多様化モデルの構築

## ● 令和5年度各種証明書等発行件数

区分	発行件数 (内コンビニ交付)
住民票の写し	27,133件 (5,797件)
住民票記載事項証明書	817件 (343件)
住民票の閲覧	750件 (—)
印鑑登録証明書	18,009件 (4,694件)
戸籍事項証明書 (全部・個人)	8,692件 (1,396件)
除籍事項証明書 (全部・個人)	826件 (—)
除改製原戸籍謄抄本	1,335件 (—)
戸籍の附票の写し	1,046件 (74件)
身分証明書	409件 (—)
税関係証明等	11,978件 (514件)
その他の証明等	1,379件 (—)
合 計	72,374件 (12,818件)

合計 72,374件

(このうち窓口交付のみでしか  
発行できない証明書等は4,699件)



**残りの67,675件 (約95%) はマイナ  
ンバーカードを使用したコンビニ交付  
が可能**

## ● マイナンバーカード交付・保有率

**申請率 約94%、交付率 約83%、保有率 約76%**

## ● コンビニ交付件数

平成28年度422件、令和5年度12,818件



**コンビニ交付  
件数は30倍  
以上に増加**

# 住民窓口多様化モデルの構築



コンビニ  
交付開始

## 証明書等発行件数の推移



【令和6年4月末現在】  
マイナンバーカード

申請率93.6%

交付率82.9%

保有率75.7%



# 開庁時間の見直し

## 時間変更後の来庁者数（市民課発券機）の変化

### (1) 令和5年5月の状況

	5/1	5/2	5/8	5/9	5/10	5/11	5/12	平均
8:30-9:00	34	30	22	7	7	10	16	18
9:00-9:30	32	24	19	9	11	11	13	17
17:00-17:15	2	1	2	1	1	2	2	2
日合計	419	340	267	204	195	189	211	261

### (2) 令和6年5月の状況

⇒ 開庁時間見直しスタート

	5/1	5/2	5/7	5/8	5/9	5/10	5/13	5/14	平均 見直し後
8:30-9:00	2	8	5	2	0	2	5	1	2.5
9:00-9:30	10	9	14	12	7	4	13	9	9.8
17:00-17:15	0	1	0	0	0	0	0	0	0
日合計	180	208	164	130	121	127	165	143	142

事前の周知によってGW中から来庁者は大きく減少。時間移行後も大きな混乱はなく、**市民からの苦情は1件もなし**

コンビニ交付の活用により窓口訪問件数も大きく減少

## 開庁時間変更後の職員ヒアリング

### 【市民課 30代 男性】

- 朝の準備（レジのお金、システムの立ち上げ等）を8時頃に来て行っていたが、8時30分から準備できるようになった。
- 8時30分から9時までの30分は、中断されることなく業務に集中できるので作業効率がアップした。

### 【市民課 20代 女性】

- たとえ30分ではあるが、中断されることなく自分でコントロールして使える時間ができたことはとてもありがたい。

### 【長寿介護課 30代 男性】

- この30分はお客様や電話で中断されることないので集中して作業が出来ることを実感している

### 【保険健康課 20代 女性】

- これまででは始業と同時に窓口業務と事務作業が始まり、慌ただしく仕事がスタートしていたが、9時までは自分のペースで事務作業が行えるようになったので心にゆとりをもって仕事をスタートできるようになった。
- 勤務が5時15分までの会計年度職員の方は、5時15分まで窓口があるとそこから慌てて身支度し帰宅していたが、窓口が5時になったことで、ゆとりをもって帰宅できるようになった。

### 【全職員共通】 今まで以上に働きやすくなった。デメリットは感じていない。

## 利便性向上と働き方改革の両立 デジタルフロントヤード改革

## 国の「自治体フロントヤード改革モデル プロジェクト」に採択 (R6.1) (国の交付金事業)

これにより令和10年度までに実施予定であった市役所  
⇒ の窓口におけるデジタル化を最大4年間前倒して  
令和6年度から実施

書かない、待たない、来なくていい窓口の実現



デジタル化を図り、市民サービスの  
向上を図る

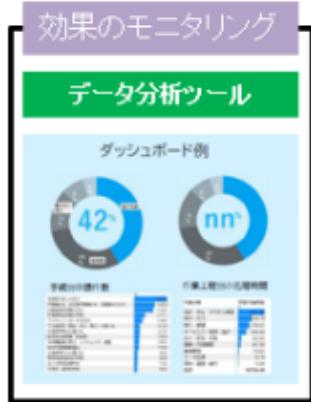
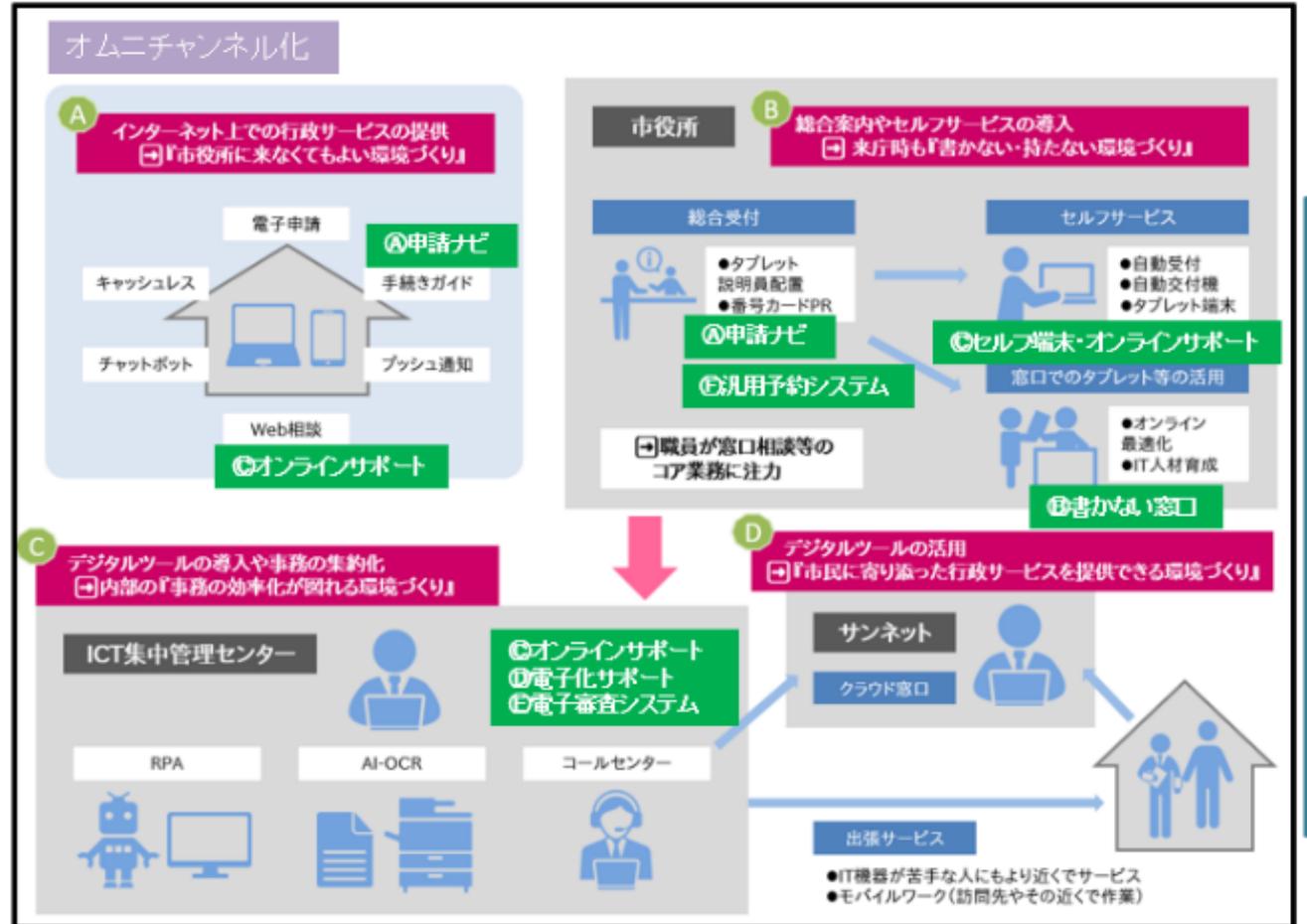
市民サービスの質を低下させることなく、窓口時間  
を短縮し、職員の働き方改革を推進

## フロントヤード改革モデルプロジェクト モデル自治体一覧

人口 ～1万人	北海道	上川町	0.3万人	○オンライン申請や窓口の統合、窓口案内システム等の導入により窓口に拘束される職員を減らし企画業務に振分け	
	鹿児島県	瀬戸内町	0.8万人	○オンライン申請やリモート窓口、郵便局への委託等により3つの有人離島でも行政サービスを提供	
人口 1万～5万人	三重県	明和町	2.3万人	○子育て世代をターゲットに行政手続をデジタル完結 ○徹底的なBPRによりバックヤード業務の20%削減を目指す	
	島根県	江津市	2.2万人	○オンライン申請、コミュニティセンターへのセルフ端末・リモート窓口設置により公共交通空白区域の利便性向上	
	鹿児島県	指宿市	3.8万人	○「ぴったりサービス」を「書かない窓口」にも応用することでデータ・システムを統一化し全体的な業務を効率化	
人口 5万～10万人	愛知県	みよし市	6.1万人	○汎用性の高いエンドツーエンド(申請～通知)のデジタル化 ○改革による余剰スペースの交流エリアへの活用にも取組み	
人口 10万～30万人	青森県	八戸市	21.9万人	○書かない・待たない・来ない窓口サービスの導入で申請手続の40%をデジタル化し、将来的に連携中枢都市圏へ展開	
先駆的 モデル	高度な データ分析	山形県	酒田市	9.7万人	○システムから取得したデータのダッシュボード化・分析、多様なKPIの設定により継続的な業務改善プロセスを確立
		静岡県	裾野市	4.9万人	○システムの処理記録と市民の声のデータベース化、分析結果のダッシュボード化により日常的なサービス改善を実施
	周辺自治体 との連携	三重県	紀北町	1.4万人	○窓口の多様化やバックヤードとのデータ連携、委託可能業務の外部委託の周辺自治体との共同運用・実施を目指す
		東京都	八王子市	56.1万人	○支所機能を維持しつつ、データ対応・タスク管理により各支所に審査業務等を調整配分し仮想的に業務を集約化
	バックヤード の集約処理	福岡県	北九州市	92.3万人	○事務集約処理センターを設置し定型・大量のバックヤード業務を1カ所で集約処理(業務量の多い福祉分野を対象)

# DXによるフロントヤード改革

## ○事業概要図



## ○書かない窓口

住民がマイナンバーカードをかざしてシステム認証をすると、申請ナビの画面に住民情報が自動入力されます。職員が申請ナビの画面を利用して、自動入力以外の項目を住民から聞き取りを行い入力支援を行います。



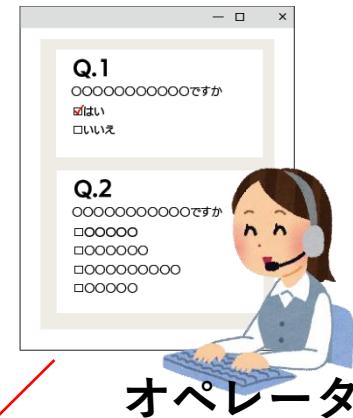
## ○セルフ端末・オンラインサポート

庁内の住民窓口に住民自身で申請できる端末を設けます。申請が不安な場合はオンラインサポートに接続し、オペレータにサポートをしてもらいながら申請することができます。

### ●オンラインサポートへの接続



### ●画面を共有しながら申請をサポート



どちらの画面で操作しても双方の画面に反映

## ○市役所窓口予約システム

面談により市役所への訪問を希望する場合、ウェブ予約により訪問予約時間枠を入力

同時に必要書類は電子申請システムにより事前に入力・送信

→「書かない」、「待たない」を実現

ステップ 1  
訪問希望日時スマホ予約

窓口予約 サンプル画像

裾野市HPより

ステップ 2  
必要情報事前入力送信

申請書の事前web入力でさらに手続きを短縮できます



窓口で記載していただく申請書の内容の一部をwebで事前に入力できます。

入力していただいた内容を元に申請書等をあらかじめご用意しますので、当日の記載の負担軽減と手続き時間の短縮ができます。

事前web入力画面 サンプル画像

# 住民窓口多様化モデルの構築 (来なくていい窓口)

## ○申請ナビサービス

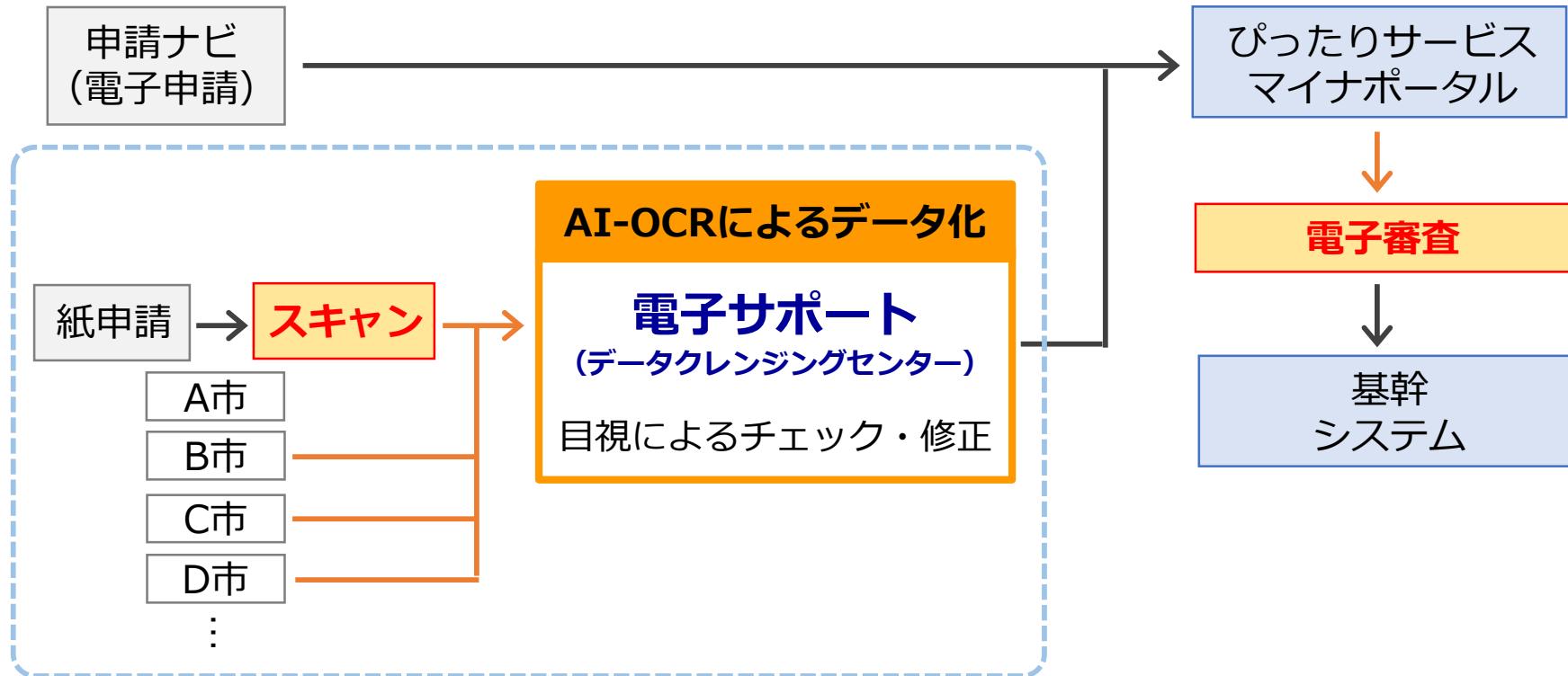
住民が質問に答えていくことで必要な手続きがわかり、スマホやパソコンから電子申請ができるようになります。



# 住民窓口多様化モデルの構築

## ○電子化サポート

紙の申請も電子化し、電子審査システムに集約されるため、職員は電子審査システム上で紙に印刷することなく審査ができます。



## ○電子審査システム

バックヤード業務が電子審査システムに集約されることにより、手続きの種類、担当部門、担当者のいる場所に関わらず、同じ方法、手段で申請データの確認・審査作業を効率的に行えるようになります。

## ① 審査を電子で一本化

電子申請でも紙に印刷していた診査業務を電子で一本化することで効率化

## ② 審査項目を標準化

団体ごとにやや異なっていた審査業務を標準化法令に合わせた更新なども一元化

### ③ 審査の自動化

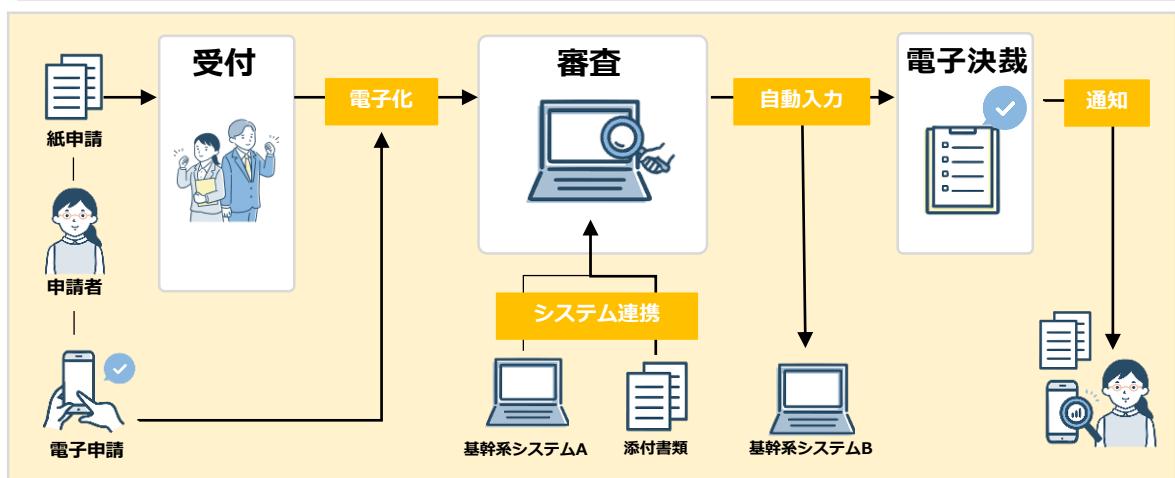
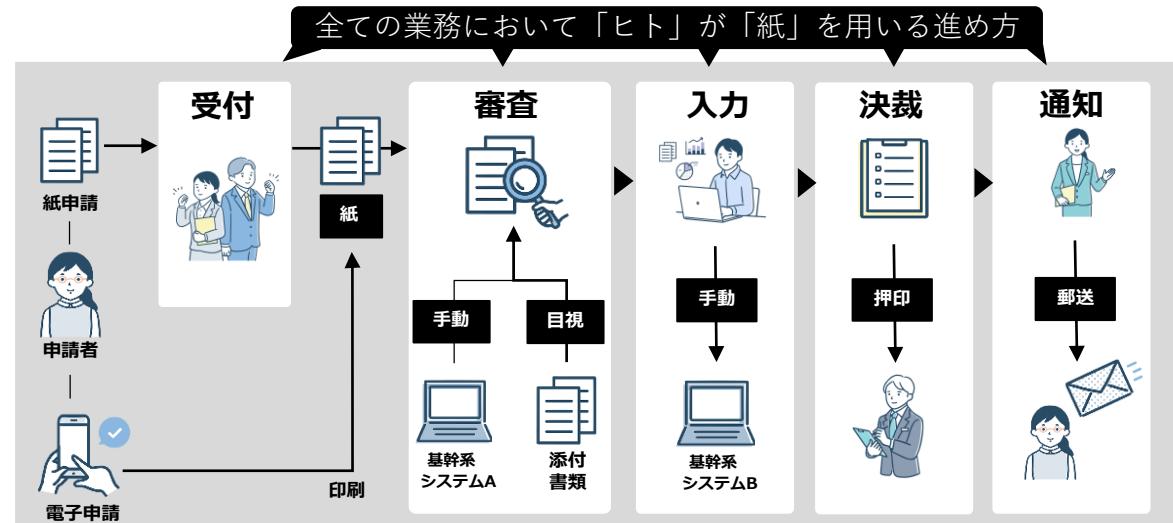
基幹システムのデータと連携することで目視確認していた審査業務を自動化

#### ④ マニュアルレスで審査

審査項目をプリセットすることで定型化し、マニュアルや記憶を頼りにしていた審査をスキルレスに

## ⑤ データ利活用でDX促進

紙ではできなかった過去のデータの検索・他システムへの連携による業務のDX



## 事務職正規職員と保育士正規職員の 年度途中追加採用の実施

## 事務職・保育士の年度途中採用を今年度から実施

**【目的】**職員の多忙化解消と社会人・保育士経験者の採用による行政サービスの向上を図る

**【試験期間】**4月～8月（採用は10月1日付）

**【試験内容】**面接試験（学科試験なし）

**【採用人数】**事務職 6人程度  
保育職 8人程度

※周知期間1か月程度に関わらず、事務職には関東からの応募も含め41名の応募。また、保育士については採用枠に満たない場合は翌年度採用に採用枠を上乗せ（今年度 当初採用2名⇒来年度 最大14名採用）

## 「人が輝き挑戦し続けるまちづくり」

〈就任2年半で創設もしくは現在策定中の主な制度〉

- ・パートナーシップ、ファミリーシップ制度
- ・奨学金返還支援制度
- ・子ども条例
- ・施設マネジメント（公共施設の統廃合）
- ・小中学生給食費無償化
- ・養育費立替払い制度
- ・犯罪被害者支援条例
- ・病児病後児保育

## 施策は市民に対するメッセージ

池に広がる波紋のように、私たちの思いと行動が  
社会への一石となることを期待したい