

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
19	II. 総論 3. 個別の監査結果を踏まえた全体的概観と意見 ・長期病休・当日休暇と増員要求の矛盾に対して 環境部において長期病休を取得する職員が相対的に多い、また事前申請なく当日の朝に休暇を申し出る職員も多い、という指摘は過去から繰り返されているところである。今回の調査でも、収集課やまち美化推進課においてそのような状況が確認された。管理職や現業職員は一緒に人員不足を訴えていたが、長期病休や当日休暇を追認許容する一方で人員不足を主張しても説得力に乏しい。 日々の収集業務に起因して健康を害する頻度が相対的に高いであろうことは理解できるが、チームを基礎単位とする肉体労働であるが故に長期病休等は収集チームの編成と負荷バランスを乱す最大要因であり、このような休暇を続ける職員に対しては職務適格性が厳しく問われて然るべきである。病気で収集を続けられないというのであれば尚更であろう。 まずは自律を重んじる現業職集団による自浄努力が必要である。負担平等とノルマ制を重視するのであれば、それを攪乱する当日休暇等を厳しく律するべきであって、当日休暇等により生じる負担に見合う対価を外部に要求するのは、第三者目線で見て共感・納得性に欠ける。また負担のアンバランスは現場の結束と帰属意識を低下させて組織力と能率の悪化を招く。是非とも現場のプライドにかけて、今こそ健全な自律機能の発揮をお願いしたい。 また、管理者側による管理機能の発揮として、これまでより一步踏み込んで分限処分や降格降級を継続的に適時運用することが、真面目に頑張る職員を支援して組織風土を向上させる一助となるのではなかろうか。	環境部関係課 (環境政策課)	措置済	平成28年10月に環境部の抜本的な職場環境の刷新と適正な業務管理体制を構築するため、環境部長以下7名の人事異動を行いました。新体制の下、病休承認に際しては、事前申請が原則であることを所属長より周知徹底しました。また療養計画書の作成、人事課長、総務部長による承認及び所属長による7日ごとの療養状況の確認、産業医の意見の反映などの制度改革が行われたことを周知し、遵守を徹底しました。	平成30年3月31日現在
20	II. 総論 3. 個別の監査結果を踏まえた全体的概観と意見 ・業務運営体制の見直しに関する公約について 家庭ごみ収集の外部委託が進められるに応じて、現業職の人員補充は凍結され高齢化が進みつつある。この中での病休・当日休暇の蔓延は、出勤者に過重を強いて職場風土の悪化に拍車をかける。そこで上述したように、現場での自浄努力が必要になるのであるが、高齢化を避けることまでは出来ず、収集可能総量は漸減し、組織も保守硬直化して閉塞感にさいなまれるものと思われる。 このような状況を改善するには、人員の新陳代謝が組織の風土改革には効果的である面も勘案すると、病休・当日休暇の低減・撲滅に向けた現業職集団自らによる目標設定とその自律的実現への公約とともに、人事側からの人員補充についての公約とが、双方から同時になされる、相互に確約されることが有効ではないかと考える。奈良市が様々な改革に取り組んでいる中で、また社会的な規範や期待への順応性がより一層求められる中では、昔からの価値規範を自律的に維持し続けるにしても、変化に即した対応を実践し自らの順応性を対外的に見える形で示さない限り、周囲からの支持を失い、相互の不信感が醸成されるばかりである。 さらに、過酷な労働が中心であることを念頭に置けば、定年退職者の再任用を現状のまま漫然と続けるべきではなく、職務適格性を含め厳格な選考が必要である。指示しにくい、よく休むし勤労意欲も低い、という職員の声を耳にした。現役職員でさえ病休者が多い中、60歳以上の者が日々の収集に耐えうるのか。現実を直視されたい。	環境政策課	措置済	現業職の高齢化に伴う収集可能量の減少等の課題に対し、収集運搬業務の外部委託等を進めることにより環境部全体の業務の最適化が図れるよう計画を作成し、その計画を推進してきました。また、現業職の人員補充については、平成29年度に5人、平成30年度に3人、令和元年度に5人を新規採用しました。	令和元年9月1日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
20	II. 総論 3. 個別の監査結果を踏まえた全体的概観と意見 ・家庭ごみ等の収集についてのサービス水準、コストと市民意識について 国際文化観光都市として、また住みよい環境の維持改善を目指して、奈良市は「午前中に生ごみの収集作業を終了すること」をごみ収集の最重要命題として取り組んできた。そしてこのような永年の経緯を経て、奈良市民もそれを当然のことと認識するに至っている模様である。 しかし、対応する職員の早朝出勤・収集開始に伴う負担と、現在の奈良市の財政状態とを考え合わせると、午前中に取りきることを今後も続けていくべきか、今一度検討する時期に来ているのではないかと思料する。 また、同じような観点から、窓口時間外における市民対応の姿勢についても、市全体として見直すべきではないだろうか。時間外対応はその当事者のみのための追加コストを伴うものであるが、当事者は個別負担をせず、公平でない。特に環境部においては時間外対応を前提として時間外労働を恒常化させている状況が見受けられるが、行政は市職員だけでなく市民全体で実現すべきものである。市職員が何でもしますというのではなく、市民の自覚と意識も重要であり、健全な感覚を涵養してもらえるような努力も必要である。	環境部関係課 (環境政策課)	措置済	現在の収集体制は、原則として午前中に生ごみを収集し、午後からプラスチック製容器包装の収集を行う体制をとっています。この体制を維持しつつ、早朝出勤による時間外勤務を発生させない勤務体制を整えました。また、市民に対しては、奈良市ホームページやごみ辞典において、問合せ時間を7時30分から16時00分とすることを周知徹底しました。	令和元年9月1日現在
22	III. 給料（基本給）について 1. 概要 (1) 給料表及び職務の級 ・給料表について 上記のとおり、奈良市では給料表を条例により定めているが、定められた給料表は1種類しか存在しない。そのため、奈良市では一般行政職員、技能・労務職員、医師等が存在するが、全て同一の給料表により給料が支給されることになる。一方、国の制度としては、一般行政職員等と技能・労務職員で給料表は分かれており、その他、医師、看護師等も給料表が別途設けられ、職務内容に応じた給与が支給されるよう配慮がなされている。また、多くの地方自治体においても職務に応じて給料表が作成されているところである。給料表が未分離であるため、奈良市の技能労務職の給料が国の基準よりも高くなる一方で、医療職の給料が国の基準を下回る結果となっている。 この問題については、国や奈良県が実施した調査においても問題点として指摘されているところであるが、現時点において、問題点の解消に向けた具体的な動きは特に見られず、制度所管課である人事課の対応が遅れているといわざるを得ない。職務内容に応じた給与体系となるよう、職務に応じた給料表を策定するなど給料表の見直しを検討されたい。	人事課	検討中	技能労務職に関しては、一般行政職と別の給料表を設ける、職務に応じた給料表の適正化の調整に向け協議・交渉を行ってきました。 給料表の見直しについては、給与の減額となる不利益な改定に直結することから、生活保障の観点にも注意しつつ、また、昨今の賃上げなど給与制度における世の中の情勢にも注視しながら、引き続き組合との協議・交渉も含めて検討します。	令和8年4月1日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
27	Ⅲ. 給料（基本給）について 2. 定数管理について （2）定員適正化計画 ・「定員適正化計画」における定員の範囲について 上記のとおり、奈良市が公表している職員数の推移では、「定員適正化計画」を上回るペースで職員数の削減を実施しているかのような印象を受ける。しかし、上記の定員の中には再任用短時間勤務職員、非常勤嘱託職員、臨時職員及びパートタイム職員が含まれておらず、それらを含めた職員数の推移は以下のとおりとなる。 （表省略） 常勤職員のための職員数の推移では、ここ5年間に渡って職員数が減少しているが、上記のように再任用短時間勤務職員等を加えると、職員数はむしろ増加している状態である。常勤職員のみを対象に適正化計画を策定し、実績の職員数を公表している現状は、市民に職員数の削減が進んでいるかのような誤解を与えるばかりではなく、実質的な定数管理が行えず、人件費全体の削減につながらないことが危惧される。今後は常勤職員だけでなく、再任用短時間職員や非常勤嘱託職員も含めた全体としての定数管理を行うよう検討されたい。	人事課	措置しない （見解の相違）	定員適正化計画は、任期の定めのない職員（正職員）を対象として策定し、目標職員数を定めて管理を行っています。これは、正職員の任用は長期にわたることから、採用・退職に係る計画的な管理が必要なためです。 一方、定員適正化計画の対象外となる正職員以外の職員（再任用職員、臨時・非常勤職員）については、任用が単年度であること、さらに臨時・非常勤職員にあつては業務量の増減に応じて柔軟に任用されるものであることから、将来の見通しや任用上限数の目安を示すことで管理することとしています。 なお、人件費の総額抑制については、定員適正化計画による職員数の削減のみならず、正規職員と非正規職員の業務、民間委託すべき業務を適切に切り分けることを通じ、業務の最適化を図る中で実現してまいります。	平成29年9月30日現在
28	Ⅲ. 給料（基本給）について 2. 定数管理について （2）定員適正化計画 ・定員の目標算定方法について 上記のとおり、奈良市では「定員適正化計画」を定め、目標とする定員まで職員数を削減するよう取り組んでいるところである。しかし、この定員は奈良市の各部局において業務量の洗い出しを行い、行政目的を達成するために必要な工数を積み上げて算定されたものではなく、今後の退職者の状況や他市の状況を踏まえて定めたものである。そのため、各部局での適正な人員数は把握できておらず、目標ありきで人員数が削減されている状況にある。 しかし、本来的には、各部局において業務の洗い出しを行い、行政目的を達成するために不可欠な業務とそうでない業務を分けた上で、各部局で必要となる工数を積み上げ、当該工数を満たすために必要な人員数を算定すべきと考えられる。目標ありきで人員数を削減した場合、ある部局では目標が不十分で本来削減すべき余剰人員が削減されない一方で、別の部局では必要な業務を定数でこなすことが出来ず時間外勤務が大量に発生するという事態も発生しかねないからである。 各職員が日々の勤務時間において、どのような業務にどの程度時間を使っているのか把握した上で、各部局として真に必要な人員数を目標人員と出来るよう検討されたい。	人事課	措置済	事務分担表やヒアリング等により、各部局における業務の洗い出しを行い、また、職員がどのような業務を担当しているか把握を行いました。これらを基に、定員適正化計画の策定当初に想定しなかった新たな行政需要等に対応するため、業務の必要性に応じた配置転換や採用を行いました。その結果を受け、令和3年1月に計画の見直しを図り、当初目標としていた職員数を修正の上、期間を1年間延長した計画を策定し、公表しました。	令和3年4月1日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項	※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
62	IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (3) リサイクル推進課	・ 早朝回収対応のための時間外勤務について 遠方の収集エリアにある再生資源の収集を午前中に完了させる、地域的に住居戸数が多く回収に時間を要する、道路や歩道上に収集用のコンテナ等を配置するために歩行者や自転車等の通行に支障が生じる、集積場での再生資源の分別指導を実施する、早朝に収集しなければ盗まれる可能性がある、等の理由から、週2日の割合でほぼ全職員が通常の勤務時間開始よりも2時間前に出勤する時間外勤務が行われている。 奈良市が日本有数の観光都市であり、景観保全や道路等での通行上の支障削減のために午前中に再生資源を回収することを目標としていること、また午前中に回収した方が市民サービスとして望ましいことは理解できる。しかし、どの程度の市民サービスを提供すべきかについては、奈良市の危機的な財政状況も踏まえてコストとの兼ね合いも勘案して定めるべきものであり、必ずしも全エリアで午前中に回収することを必達目標とする必要があるだろうか。 奈良市の財政再建の観点から、再生資源の収集については午前中にすべてを取りきるという方針は見直す方向性と、収集職員についても始業時間を7時30分にする等の取り組みを合わせて実施するというような検討をすべきと考える。もちろんこのような施策については、環境部だけではなく奈良市全体での検討課題である。	リサイクル推進課	措置済	令和2年4月1日から、早朝回収対応のための時間外勤務の実施を取り止め、時間外勤務の縮減を図ることとしました。	令和2年3月31日現在
62	IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (3) リサイクル推進課	・ 課内打ち合わせ（地図作成）による時間外勤務について リサイクル推進課では、通常の勤務時間後に毎月2回2時間程度、約20名程度の職員について時間外勤務手当が発生している。これについて質問したところ、1回の打ち合わせにおいて10地区につき1地区2名の職員が参加して、回収地点における設置コンテナ等の数量変更を検討し、また自治会等からの要望に応じた回収地点の追加・変更について確認・情報共有したうえで、10地区それぞれの回収量がある程度均等になるように区割り进行调整し、その結果を収集経路とともに地図に書き込んでまとめている、とのことである。収集地区ごとに配置するコンテナ数、あみ数等が記載された地図を実際に確認することができた。 しかし、拝見した地図から上記の作業内容を推し量れば、2時間も掛からないのではないかとの印象であった。定時内で効率的に当該地図を作成できるよう、他業務との関連を含め業務のあり方の見直しを行われたい。	リサイクル推進課	措置済	令和2年4月1日から地図作成による時間外勤務については、他の業務との調整を図り、通常の勤務時間内において効率的に作成することとしました。	令和2年3月31日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
64	IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (4) まち美化推進課 ・収集業務準備のための早朝勤務について 前述のとおり、まち美化推進課の勤務開始時刻は朝7時30分であるが、7時から7時30分まで早朝時間外勤務を行っている。担当者に対する聞き取り調査では、運転手ごとに把握している収集地区が異なることから、収集業務を円滑に行うためには配車を当日調整する必要があり、また、当日の早朝に行う理由としては、当日の休暇取得者が当日の朝まで判明しないため、事前に確定するのが困難であるとのことであった。特に、まち美化推進課は環境部内の再雇用先的な部署としての意味合いもあり、再任用職員等の高齢職員や慢性的な疾患のある職員が多いため、やむを得ないとのことである。 この点、まち美化推進課では車両ごとの通常業務担当者が決まっていることや、大型ごみ収集の受付を2日前の15時で締め切っていることを勘案すると、事前にシフトを組むことは可能である。また、急な休暇取得者が発生する前提での時間外勤務追認であり、職務適格性についての視点が全く欠けている。市民感覚としても理解しがたいところである。さらに、平成26年度の時間外勤務命令簿によると、当該業務に関する早朝時間外勤務者数が2名から6名と日によって偏りが生じている。この偏りは管理職が埋めて対応しているとのことである。 人員配置の決定権者を前日に管理職2名定めて当日15分で決める。こうした運用改善が進められないのであれば、その旨を市民に説明したうえで、例えば午前中に回収しきることによって8時出場の運用に改めることも選択肢として検討せざるを得ないものと思料する。	まち美化推進課	措置しない (見解の相違)	収集する職員配置は車両ごとに、職員区分別、運転手・作業員区分別に配置し、欠員補充のルール化を行っております。 当日に休暇取得者が発生した場合、どの区分の職員なのかにより、全配車に渡って見直しする必要が発生するため、事前準備がなければ通常の時間に出発することができなくなります。 また、出発が遅くなった場合は、通勤時間帯と重なり交通渋滞を助長することにもなり、併せて収集効率が大幅に低下し、円滑な収集業務に支障をきたします。 このため、早朝勤務の時間短縮のため試行錯誤を行いましたでしたが15分では全ての配車割当ができず、30分を要することから、早朝勤務の廃止は困難であります。	平成29年9月30日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項	※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
76	IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 （6）市民税課 ・市民税等賦課事務の一部外部委託及び総合税システムの導入に伴う効果の検証について 平成26年度から市民税等の賦課事務の一部を外部委託することにより、1月から3月までの時間外勤務時間を3,500時間、金額にして295万円を削減できると見込んでいたが、業務の外部委託を始めてから間もないということもあり、削減時間は1,360時間であった。 一方、業務の効率化の観点から、平成26年度に総合税システムが導入され、市民税課においても賦課事務につき旧来のシステムに代わり新システムに合わせた業務体系の見直しも行われている。しかし、総合税システムの導入に伴い市民税課としてどの程度の効率化が実現されたのかという定量的な分析はされていない。賦課事務の一部を外部委託したことによる時間外勤務時間及び支給金額の削減を効果として識別しているのみである。 総合税システムの導入に多額のコストを要したことに鑑みれば、単に時間外勤務の削減のみを効果として取り上げるのではならず、市民税課をはじめとしてシステム導入に関わった関係各課それぞれにおいて、システム導入の効果について定性的・定量的に評価検証することを検討されたい。		市民税課 (情報政策課)	措置済	市民税課では、平成27年1月からの市民税等賦課事務の一部外部委託、総合税システムの導入に伴い、賦課事務の業務体系を一から見直しました。このことにより、長らく当該課の課題となっている時間外勤務時間の削減について、導入開始年度である平成26年度の実績16,118時間が平成28年度には実績8,773時間と、年間7,345時間削減しました（平成26年度比45.6%減）。 一部外部委託や総合税システムの導入の定量的評価の指標としての時間外勤務時間の削減は、当初課税時期以外の時期においては、一部外部委託の導入による効果が大きいと考えますが、当初課税時期においては、一部外部委託と総合税システム導入のどちらがどの程度、時間外勤務時間の削減に寄与したかを算定することは難しいと考えます。 次に、定性的評価としては、一部外部委託、総合税システム導入の双方ともに大きな効果があったと考えます。 まず、一部外部委託の導入により、課税資料の処理の第一段階を委託業者が行うようになったために、職員はその内容の確認にこれまで以上に多くの時間をかけることができるようになり、より質の高い課税業務を行うことができました。 また、総合税システムの導入により、当初課税時期における賦課事務の作業工程の細分化が可能になり、職員がその経験値に応じた作業を集中的に行うことを容易にすることで、効率的に作業を進めるとともに、課税の正確性が向上しました。 しかしながら、市民税課における総合税システム導入の最大の効果は、税制改正等への対応への不安が払拭されたことにあります。旧来のホストコンピュータシステムでは、情報システム所管課において、システム改修に係るプログラミングやシステムの仕様書が一部未 completion ために、導入時からの改修履歴が網羅的に把握できないことからシステム構成を容易に把握することが難しい状況にあり、毎年度の税制改正に対する対応への不安がありました。この不安はシステム導入により払拭されました。 市民税課同様に総合税システムを導入した資産税課、納税課、滞納整理課においても、アンケートを実施したところ、新システムの導入により、入力作業にかかる時間が短縮できたことや、操作技能の習得が以前より容易になったこと、管理できるデータが増えたことによりシステム内で処理できる業務が増加したこと、以前は作業可能な時期が限定されていた業務についてもその時期が調整できるようになったこと等により、全般的に業務手順を含めて業務が効率化できたと新システムの導入効果を評価しています。	平成30年3月31日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項	※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
77	IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (7) 東山霊苑火葬場（生活環境課） ・勤務体制の見直しについて 平成26年度において、東山霊苑火葬場では986時間の時間外勤務が発生している。上記のとおり、正月三が日以外は運営しているため勤務日数が362日と多くなるが、ほぼ全ての勤務日において、正職員1名当り1時間から1時間半の時間外勤務が恒常的に発生している状況である。任意の月を抽出し、勤務表を確認したが、下記のとおりほぼ全ての勤務日において時間外勤務が発生していた。なお、平成26年度については嘱託職員の時間外勤務は発生していない。 (表省略) 時間外勤務が発生しなかった日は計3日あったが、うち2日が友引で暦の関係上業務が少なかったものと考えられる。その他は1日を除いて毎日時間外勤務が発生している。 時間外勤務で実施された業務の内容は、主に炉内の清掃業務である。火葬、骨上げが終わってからの清掃となるため、必ず誰かが就業時間外で対応する必要があるとのことである。 しかし、上記のとおり火葬に約2時間、冷却に約1時間が必要となるため、火の調整を行わない嘱託職員については、午前中は清掃やセレモニー対応が主な業務となる。9時30分より全員でその日の火葬の担当や段取り等について打ち合わせを行いその後諸々の雑用を行うとのことであるが、午前中から嘱託職員全員が出勤する必要はなく、9時30分より更に遅出の就業時間の者を導入するなど勤務体制の見直しを行うことにより、正職員の時間外勤務を減らせるよう検討されたい。	生活環境課 (東山霊園火葬場)	措置しない (見解の相違)	東山霊苑火葬場の正職員の時間外勤務縮減につきましては、以前より勤務体制の見直し等を行うなど検討を行ってきたところですが、 しかしながら、火葬場という特性上、勤務表作成時に火葬件数の把握をすることが出来ず、また火葬件数に応じて直前に勤務シフトを変更することも不可能です。 その上、正職員の時間外勤務を縮減するために、葬儀・告別式の時間や火葬執行時間を決めることは、人生終焉の場というご遺族等の尊厳を軽視しかねず、市民サービスの低下を招くことになると思われます。 このことから、ご遺体の大きさ等で多少の違いはあるものの、火葬に約2時間、火葬炉の冷却に約1時間、骨上げに約30分の計3時間30分を要し、その後当日の最終骨上げが終了後から火葬炉内及び炉前ホール等の清掃を約1時間行います。そのため当日骨上げが出来る最終入場時間の14時30分までに入場があった場合でも、少なくとも定時を過ぎますので時間外勤務が発生することになります。 また、正職員の時間外勤務縮減のために定時後の清掃作業や業務終了後の施錠を嘱託職員に任せてしまうことは、管理監督上好ましくなく、さらに突発的な市民対応が必要となる場合があることから、正職員は最低2名は必要と考えております。 以上のような、山積する市民サービス上の問題や管理監督上の課題を踏まえて検討した結果、嘱託職員のシフトを見直すことによって、正職員の時間外勤務を縮減するという方法は現実的でないと結論に至りました。	平成29年9月30日現在	

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
79	IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (8) 幼稚園（こども園推進課） ・用務員の就業時間の見直しについて 平成26年度までは幼稚園の園長や担任などの正職員は幼稚園教諭として扱われており小学校の教員と同じく時間外勤務の概念がなかったため、幼稚園で発生した時間外勤務時間は用務員の業務から発生しているものと考えられる。各幼稚園の時間外勤務の実績時間は下記のとおりであった。 （表省略） 今回、飛鳥幼稚園における時間外勤務の発生状況について確認したところ、用務員の就業時間は他の小中学校に配置されている用務員と同じく8時30分から17時00分となっているが、毎朝7時45分に園を開錠する必要がある、毎日45分間の時間外勤務が発生することとであった。他園でも同じような状況が発生しているものと考えられる。 幼稚園の通常保育は14時までであるが、預かり保育や園庭開放を実施している園もある。用務員の業務は、園児の昼食や預かり保育の湯茶の準備・片付け、園庭や園舎周りの除草・清掃作業など多岐に渡り、夕方までかかることもあるとのことである。しかし、仕事の仕方を工夫し、就業時間を要開錠時間に合わせれば、時間外勤務は減少すると考えられる。また、上記時間外勤務が発生している6園のうち、認定こども園都跡幼稚園以外の幼稚園では預かり保育は実施されていない。 時間外勤務を前提とした勤務体制ではなく、配属された園等の状況に応じた勤務体制を検討されたい。	こども園推進課 （幼稚園）	措置しない （措置対象の 不存在）	配置換え等により現在幼稚園には対象職員が存在せず、時間外勤務も発生していません。	平成29年9月30日現在
79	IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (8) 幼稚園（こども園推進課） ・常勤講師の勤務条件について 幼稚園教諭は平成27年度より保育所の保育士と同じ保育教育士という身分に統一された。一方幼稚園で働く常勤講師は臨時職員としての職種であるが、保育所における臨時職員とは平成27年度においても勤務条件等が異なっている。大きな違いとしては保育所の臨時職員は月額給料で時間外勤務が認められており、幼稚園については月額報酬で時間外勤務は認められていない。勤務実態に差はあることは理解できるが、市として身分の統一が望まれる。また、改定の際には、次のことも考慮されたい。 幼稚園や保育所においては講師が担任を受け持っている所もあり、子どもたちや保護者に対しては正職員と変わらない職責を負っている者もいる。正職員とかけ離れた勤務条件であると、人材確保に困窮することになる。業務内容に見合った勤務条件が求められる。	こども園推進課 （幼稚園）	措置済	平成28年4月より幼稚園で働く常勤講師と保育所における臨時職員を臨時保育教育士という身分に統一しました。臨時保育教育士は月額給料で時間外勤務も認められます。また、幼児クラスを1人で担任する場合には月額給料に4万円を加算し、業務内容に見合った給料の改正を行いました。	平成29年9月30日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
80	IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 （9）保護第一課 ・時間外勤務の緩和対策について 時間外勤務が当初の割当時間より超過して発生している。平成26年度の割当時間7,611時間に対し、実績は9,600時間で2割以上超過している状況である。また時間外勤務手当は19,914千円に上っている。 発生要因について確認したところ、ケースワーカー1人当たりの担当生活保護世帯数が他市と比べ多いためとのことであった。国の指針ではケースワーカー1人当たり80世帯の担当が望ましいとなっているところ、奈良市においては勤務日数の少ない嘱託職員等を正職員換算した上でケースワーカー1人当たり120世帯を受け持っており、かなり多い状況とのことであった。他の中核市に質問したところ、100世帯を超えているような市はなかったとのことである。 現在、ケースワーカー2人体制で午後から訪問し、帰庁してから書類整理、調査業務等しているため、常態的に時間外勤務が発生せざるをえないとのことであった。午前中は、電話対応、窓口対応、関係機関との調整、新規処理、訪問準備等の事務処理を行っている。 業務の発生時間に応じた就労時間を設定するなどの工夫により、時間外勤務が緩和できないか、対策を講じられたい。また、時間外勤務の超過状況が課内の努力により緩和できないのであれば、配員を見直すなど、全庁的な対応も求められる。	保護第一課 保護第二課	措置済	ケースワーカーの担当世帯数については、国の指針を超えている状態が続いていますが、平成28年9月から毎年若干名ではあります社会福祉職の採用を行っております。 現職員は事務処理の合理化や簡素化を工夫するように努め、また、数名のアルバイト職員を配置し、電話の取次ぎ、書類の整理、窓口受付等の業務を行うなど、時間外勤務の縮減に努めてきました。時間外勤務時間については、平成30年度は割当時間4681時間に対して4813時間となり3%超過となっておりますが、平成26年度の9600時間からは50%削減、平成29年度の6240時間と比較しても1400時間を削減しました。 業務量を分散化し、事務効率化のための業務改善により時間外勤務が縮減できました。	令和元年9月1日現在
81	IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 （9）保護第一課 ・嘱託職員の出勤状況について 奈良市の嘱託職員に対する時間外勤務手当は、平成27年1月より認められるようになったが、前述したとおり、保護第一課においては時間外勤務が多く発生する環境にあり、それ以前においても嘱託職員の就業時間外での勤務は発生していたとのことである。その場合、賃金に反映させることが出来ないため、係長の管理裁量の下、訪問がない日に代休や時間休を取得させることで調整していたとのことである。 このような個人の裁量に委ねた管理についてはその実情が見える化できるようにしておかないと、サービス残業を恒常化してしまう土壌となりかねず、逆に過少労働が行われていても把握できない状況ともなる。時間外勤務が認められるようになったとはいえ、毎月の時間外勤務時間には上限があり、同じような便宜的な対応が行われかねない。 保護第一課における勤務実態を把握した上で、実態に合わせた勤務条件を設定し、適切な時間管理が行われるように検討されたい。	保護第一課 保護第二課	措置済	実態に合わせた勤務条件につきましては、検討を行い適切な時間管理ができるよう努めます。なお、嘱託職員の時間外勤務については、「時間外勤務命令及び確認表」を使って管理職が把握し、個人の裁量に委ねた管理はしていません。 平成30年度から高齢者の訪問を専門に行う訪問調査員を嘱託職員として2名採用したことや事務の効率化が、ケースワーカーの嘱託職員の負担軽減に繋がり、時間外勤務時間を縮減できました。	令和元年9月1日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
81	IV. 諸手当について 5. 管理職員特別勤務手当 (1) 概要 - 管理職員特別勤務手当の支給要件について 管理職員特別勤務手当は、上記のとおり臨時又は緊急を要する場合において、管理職の者が出勤した場合に支給される手当である。しかし、環境部など休日出勤の多い一部の課においては、休日出勤をすれば必ず当該手当が支給されている状態である。この点につき、人事課に確認したところ、本来、勤務時間（例：8時30分から17時15分）を含む休日出勤をすれば代休を取得できることとなっているが、環境部などでは繁忙のため、代休を取得できない状態であるため、手当を支給することとしているとのことであった。 しかし、全ての職員が代休を取得できている訳ではない中で、このような課によって手当の支給要件が異なるのは公平さを欠いている。また、本来的には代休が取得できるよう人員配置や業務内容等の見直しを行うべきであって、代休が取得できない状況を、手当を支給することで解決するのは本末転倒である。今後、管理職員特別勤務手当の支給要件を運用規則等の形で明確にするとともに、代休が取得できない課については、代休が取得できない原因を究明し、代休取得を促進するような施策を検討されたい。 （管理職員特別勤務手当に係る運用規則の一案） この手当の支給対象は、原則として、真に週休日等又は週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間に処理すべき業務のための勤務（交替制勤務に従事するものが当該週休日等の正規の勤務時間に行う勤務を除く。）に限るものとする。また、1時間を超えない勤務については、原則として、この手当の支給対象としないものとする。なお、次に掲げる業務のための勤務は、この手当の支給対象となる勤務としては取り扱わないものとする。 (1) 各種資料の整理等 (2) 通常の勤務時間内においても一般的に行われているデータの計測、機器の管理その他これに類する業務 (3) 所属機関以外の機関等が主催する諸行事（記念式典、表彰式、講習会等）への儀礼的な参加、出席（あいさつ等を行う場合を含む。） (4) 所属機関が主催又は共催する諸行事等への開催事務担当者以外の立場での参加、出席 (5) その他直後の勤務日の始業時刻以降に処理できるもの	環境清美工場 人事課	措置済	本市における管理職員特別勤務手当の支給要件については、平成4年3月市長公室長通知「管理職員特別勤務手当について」（奈市人第162号）により定められています。（これは監査報告書に記載されている「管理職員特別勤務手当に係る運用規則の一案」と同様の内容です。） 同通知においては、管理職員特別勤務手当の支給対象となる勤務は、臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により、やむを得ず行う週休日・休日等の勤務に限定しています。また、運用に当たっては、やむを得ず勤務する必要が生じた場合、原則として週休日の振替手続を行うこととしており、振替による「代休」取得を促しているところです。	平成29年9月30日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項	※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
83	IV. 諸手当について 5. 管理職員特別勤務手当 (2)企画総務課 ・持ち込みごみの対応について 環境清美工場においては、祝日に一般ごみの収集があること、また平日及び祝日に市民が家庭ごみ（一般ごみ及び大型ごみ）を同工場に持ち込むことを認めているため、現場を監督する者として、課長及び課長補佐が祝日に勤務している。そのため、当該祝日に勤務した管理職員に対して管理職員特別勤務手当が支給されている。祝日の家庭ごみ持ち込みについては、環境清美工場敷地内にある環境部全体で対応しているため、環境清美工場だけでなく、環境部の課長補佐級以上の職員全員に対して、管理職員特別手当が支給されている。さらに祝日の繁忙を念頭に、ごみの持ち込みに関しては臨時職員12名を別途雇用して対応している。	そもそも週2回のペースで燃やせるごみは収集されており、ほとんどの家庭が地域ごとに定められた曜日（祝日を含む。）にごみを出し、回収されていることで済んでいるにもかかわらず、持ち込みまで許容する必要があるだろうか。例えば、奈良市以外の多くの市区町村では住民が家庭ごみを焼却施設に持ち込むようなことは一般的ではなく、決められた日に収集場所に出すのみというのが住民の認識である。また、大型ごみについても定められた日に出さなければ、役所に連絡し、料金を事前に支払えば収集業者が自宅まで回収しに来るというような仕組みになっている。 クリーンな観光都市の実現は、行政だけでなく市民全体で実現すべきものである。市民サービスが重要であることは理解できるが、市民の自覚と意識も重要であり、これまで以上に受益者負担の観点や奈良市の財政状況等を勘案したうえで水準を決めるものである。奈良市の現状からすれば、例えば、持ち込みが可能な日を限定するなど、廃止も含めて限定的にすべき方向で検討する時期にきているものと思料する。	環境清美工場 廃棄物対策課 （クリーンセンター建設推進課）	措置しない （見解の相違）	祝日の家庭ごみの持ち込みによる対応は、市民サービスの観点から実施しており、その際の前取り処理は、持ち込みをする市民の安全のため行っているので廃止するのは難しい状況です。 また、祝日の持ち込みを平日と同程度に制限すれば前取りの実施の必要性はなくなりますが、環境清美工場は通常どおりに稼働しているため、祝日の持ち込みを制限しても、管理職の出勤は必要です。管理職は、祝日以外にも土日出勤の必要があり、土曜日特例搬入、地元説明会についても対応しています。時間外勤務手当の削減の観点から管理職が優先的に出勤し、それらについては代休扱いであるが、祝日の勤務についてまで代休を取得するのは困難な状況です。	令和元年9月1日現在
85	IV. 諸手当について 6. 通勤手当 ・マイカー通勤の申請について 通勤手段については、特にルールが定められておらず、公共交通機関が整備されている地域からの出勤についても、マイカーの利用が認められている。 公共交通機関が十分に整備されていない遠隔地からの出勤であれば、マイカーによる通勤は理解できる。しかしながら、本市は観光都市であるとして様々な渋滞緩和のための交通施策を進めており、また、地球温暖化対策のためにCO ₂ の削減を目指していることからすれば、ノーマイカーデーという月に一度のマイカーを使わない日を設けているものの、マイカー通勤を自由とすることは本市の推進している施策とは矛盾している。 本市の施策に関して、市民からの十分な理解を得ることができるよう、例えば、本庁に勤務する職員については、公共交通機関を利用することが原則であるというようなルールを定め、適切に運用されることが期待される。		人事課	措置しない （見解の相違）	職員の通勤方法については、交通機関の利便性や居住地の交通事情等の要因に加え、職員の個人的な事情にもより、職員本人が通勤方法を選択しています。種々の要因・事情を鑑み、通勤方法に制限を課すことは極めて困難であります。しかしながら、本市の交通施策と矛盾しないよう、職員に対し公共交通機関による通勤を呼びかける等の働きかけを行ってまいりたいと思います。	平成29年9月30日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」
「意見」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	措置状況の詳細	基準日
122	V. 服務管理について 2. 病気休暇 (3)病気休暇取得状況 ・報告書の指摘に対する対応について 過去に、環境部における病気休暇の取得状況に問題があるとして、検討委員会を立ち上げ、実態調査、分析を実施し、報告書において厳しい指摘を受けているにもかかわらず、現時点においても奈良市職員病休問題検討委員会の報告書（2012年3月27日）に記載された状況が少なからず存在しており、同報告書が提出された後の約4年間で状況が改善されたとは言い難い。調査の結果を真摯に受け止め、改革に取り組んだ跡は残念ながら見受けられない。同報告書において、平成19年の再生検討委員会の提案が実行に移されていないことが指摘されているが、現時点でもそれは同じである。同報告書で指摘された、『「市は、改善の必要な職員に対して、当該職員の利益を市民の利益よりも優先してきた」、あるいは「事なかれ主義の蔓延」』という実態は、現在も少なからず続いている模様である。市民の税金をもって運営されている公の機関としてのあるべき姿勢を問い直しつつ、検討委員会の報告書であげられた各提案を実行し、改善に努めていただきたい。もはや分限処分をためらっている状況ではない。	環境部関係課 (環境政策課)	措置済	平成28年10月に環境部の抜本的な職場環境の刷新と適正な業務管理体制を構築するため、環境部長以下7名の人事異動を行いました。新体制の下、病休承認に際しては、事前申請が原則であることを所属長より周知徹底しました。また療養計画書の作成、人事課長、総務部長による承認及び所属長による7日ごとの療養状況の確認、産業医の意見の反映などの制度改正が行われたことを周知し、遵守を徹底しました。	平成30年3月31日現在
128	VI. その他人件費に関する提言 3. ごみ等処理体制の見直しについて ・ごみ収集業務の民間委託について 奈良市において、ごみ収集業務の民間委託を進めてきたところであるが、ごみ処理に関連する部局において、時間外勤務手当及びその他手当について、多くの課題が認識されており、業務実施体制の見直しは奈良市の重要課題と考える。 奈良市の財政健全化の観点からは、市民に負担を求める部分はそれとして明確に要請する段階に来ているものと思料する。もちろんコスト削減の観点のみならず、住民サービスの向上が図られているか、職員の有効活用が図れているか等の多面的な観点から検証し、市民及び市職員からも行財政運営に関する理解を得ることができるよう、行財政改革の進捗状況及びその効果を十分に説明しつつ実行されたい。	環境政策課 人事課 行政経営課	措置済	ごみの収集業務について、民間委託を段階的にを進めています。 なお、平成29年10月より収集業務の民間委託化を拡大し、委託率は56%となりました。こうした効果を明らかにしつつ、引き続き民間委託化を推進していきます。	平成30年3月31日現在