

# 令和3年度定例監査重点事項・行政監査実施結果

令和3年度定例監査重点事項・行政監査について実施した結果は、次のとおりであった。

## 第1 監査の概要

### 1 テーマ

時間外勤務手当に係る事務処理は、適切に行われているか。

### 2 目的

職員の給与の支給については、山梨県職員給与条例等に基づき行われるべきところ、令和2年度の定例監査において、35件の不適切な事務処理が認められた。そのうち時間外勤務手当の支給については、週休日の振替に係る支給誤りが過去と同様に複数の実施機関で見られた。

また、平成31年4月から山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則に時間外勤務の上限時間が定められたが、これまでも多数の機関で時間外勤務が恒常的に行われている。

一方、急速な少子高齢化の進展により労働力人口が大きく減少する中、仕事と家庭の両立や女性の更なる活躍を実現するためには、全ての職員が働き方改革と時間外勤務縮減を意識し全庁的に取り組む必要がある。更に、新型コロナウイルス感染症対応による時間外勤務については、国においても大きな問題となったところである。

このため、多くの職員が対象となる時間外勤務に係る事務処理を重点的に監査することにより、その事務処理の適正化を図るとともに、時間外勤務が適切かつ効率的に行われているか確認し、今後の円滑な組織運営に資することとする。

### 3 監査の着眼点

- (1) 時間外勤務命令及び手当支給は適切に行われているか。(定例監査重点事項)
- (2) 時間外勤務命令及び管理は適切かつ効率的に行われているか。(行政監査)

### 4 対象事務及び対象機関

#### (1) 監査対象とする事務

令和2年度に行われた時間外勤務に係る事務

#### (2) 監査対象機関

令和3年度定例監査実施結果第2の1「定例監査機関一覧表」と同じ。

### 5 実施期間

令和3年4月から令和4年2月

### 6 実施方法

監査対象機関に対し調書の提出を求めて書面監査を行うとともに、定例監査時に関係

職員からの聴取を行い、調書の記載内容や時間外勤務手当に係る事務処理の状況を確認した。

## 7 テーマに関わる制度の概要

知事が任命権者となる職員に係る制度の概要は次のとおりである。知事以外のものが任命権者となる職員に係る取扱いは、各任命権者の定めによるものとなる。

### ○ 週休日の振替等

任命権者は、職員に週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）のうち、勤務することを命ずる必要がある日から起算して、4週間前の日から8週間後の日までの期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続する4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

- 【参考】・山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第5条
- ・山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第3条

週休日の振替等は、「週休日の振替簿（様式2）」により職員に通知し、当該文書は2年間保存すること。

- 【参考】・山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の取扱いについて（令和2年6月29日施行）

週休日の振替又は4時間の割振り変更を行った場合における職員への通知は、次の事項等を記載した文書により行うものとする。

- ・新たに勤務することを命ずることとなった日並びにその日の正規の勤務時間及び休憩時間
- ・新たに勤務することを命ずることとなった日の勤務の内容

- 【参考】・山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則及び山梨県学校職員の勤務時間等に関する規則の運用について

### ○ 休日の代休日指定

任命権者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日（以下この項目において「休日」という。）である勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」という。）に割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等について、当該休日前に、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、当該休日後の

勤務日等を指定することができる。

- 【参考】・山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第10条  
・山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第9条

○ 週休日である土曜日と祝日が重なる日等（週休日と振替休日とならない休日が重なる日）に勤務を命ぜられた場合の取扱いについて

週休日と休日の性質については、まず週休日は勤務時間が割り振られていない、一方で休日は勤務時間が割り振られているものの、特に勤務することを命ぜられた者を除き、正規の勤務時間においても勤務を要しないこととされている。いずれにしても、週休日が休日と重なっても、週休日であることに変わりはない。次に、週休日に勤務を命ぜられる場合には、①週休日の振替を行う場合と、②振替を行わない場合とが考えられる。

①の場合で、休日の代休日を指定しないとき（※1日単位で勤務を命ぜられた場合は休日の代休日指定も可）は、当該土曜日は勤務が割り振られた日となり、週休日ではなくなるものの、休日という性質は残っていることから、当該土曜日に勤務した時間に対して、休日勤務手当を支給することとなる。

一方、②の場合には、週休日の時間外勤務命令となり、時間外勤務手当を支給することとなる。

(例)

- ・当該土曜日に4時間勤務し、4時間の勤務時間の割振変更を行った場合  
→当該4時間に対して、休日の勤務における正規の勤務時間として、休日勤務手当を支給。
- ・当該土曜日に5時間勤務し、4時間の勤務時間の割振変更を行った場合  
→当該4時間に対して、休日の勤務における正規の勤務時間として、休日勤務手当を支給。残り1時間に対しては、休日における正規の勤務時間外の時間外勤務として、時間外勤務手当を支給。

[注意を要する日]

	該当日	休みの性格	
令和2年度	令和3年1月2日(土)	週休日	休日（年末年始の休日）※
	令和3年1月3日(日)	週休日	休日（年末年始の休日）※
	令和3年3月20日(土)	週休日	休日（祝日法の休日）※
令和3年度	令和4年1月1日(土)	週休日	休日（祝日法の休日）※ （年末年始の休日）※
	令和4年1月2日(日)	週休日	休日（年末年始の休日）※

※振替休日はない

- 【参考】・山梨県職員給与条例第27条
  - ・山梨県職員の給与に関する規則第40条
  - ・諸手当関係事例集

#### ○ 勤務時間の特例

任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により、規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。また、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

- 【参考】・山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第2条第5項、第4条第1項
  - ・山梨県職員の勤務時間の特例に関する規程

#### ○ 勤務状況システム

平成17年6月1日から勤務状況システムが稼働し、同日から時間外勤務等の命令、週休日の振替・休日の代休日指定、特例職場における勤務表の作成等がシステムで行う処理とされた。

- 【参考】・勤務状況システムの稼働について（通知）  
（平成17年6月1日付け人第366号）

#### ○ 週休日の振替に係る時間外勤務手当

週休日の振替等により、1週間の割振り変更前の1週間の勤務時間を超えて勤務を命ぜられた場合、勤務時間1時間当たりの給与額に100分の25の割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- 【参考】・山梨県職員給与条例第26条第2項
  - ・山梨県職員の給与に関する規則第38条の2第3項
  - ・諸手当関係事例集

#### ○ 週休日等の勤務に係る時間外勤務手当

正規の勤務時間が割振られた日以外の日に勤務を命ぜられた場合、勤務時間1時間当たりの給与額に100分の135（午後10時から翌日午前5時までに係る場合は、100分の160）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- 【参考】・山梨県職員給与条例第26条第1項第2号
  - ・山梨県職員の給与に関する規則第38条の2第1項第2号

#### ○ 月60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当

正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間外に勤務した時間及び割振り変更前の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、割振り変更前の勤務時

間を超えて勤務した時間を合計した時間が1箇月について60時間を超えた場合、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、勤務1時間当たりの給与額に、勤務の時間帯等に応じて100分の50から100分の175を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

【参考】・山梨県職員給与条例第26条第5項

## ○ 休日勤務手当

国民の祝日に関する法律による休日及び年末年始の休日において、正規の勤務時間中に勤務を命ぜられた場合、勤務1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

【参考】・山梨県職員給与条例第27条

・山梨県職員の給与に関する規則第40条第3項

## ○ 時間外勤務命令の上限時間

任命権者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、次の区分に応じた、時間又は月数（※労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する職員については、同法第36条第1項の規定により延長した労働時間）の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。

### 一 二以外の場合

次のイ及びロの時間（以下「原則の上限時間」という。）

イ 1箇月において時間外勤務を命ずる時間について45時間

ロ 1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間

二 他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。）又は通常予見することが出来ない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に原則の上限時間を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合  
次のイからニまでの時間及び月数（以下「他律的業務等による時間及び月数」という。）

イ 1箇月において時間外勤務を命ずる時間について100時間未満

ロ 1年において時間外勤務を命ずる時間について720時間

ハ 1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外勤務を命ずる時間の1箇月当たりの平均時間について80時間

ニ 1年のうち1箇月において45時間を超えて時間外勤務を命ずる月数について6箇月

【参考】・山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第8条の2

## ○ 上限時間の特例

任命権者が、特例業務（災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと任命権者が認めるものをいう。）に従事する職員に対し、原則の上限時間又は他律的業務等による時間及び月数（以下「上限時間等」という。）を超えて時間外勤務を命ずる必要があると認める場合（労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する職員については、同法第33条第1項の規定による行政官庁の許可を受け、又は届出をした場合に限る。）には、原則の上限時間（当該超えることとなる時間に係る部分に限る。）及び他律的業務等による時間及び月数（当該超えることとなる時間又は月数に係る部分に限る。）は適用しない。

なお、上限時間等を超えて職員に時間外勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の時間外勤務（以下「特例時間外勤務」という。）を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該時間外勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。

【参考】・山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第8条の2

## ○ 上限時間等を超えて職員に時間外勤務を命ずる場合

任命権者は、上限時間の特例により上限時間等を超えて職員に時間外勤務を命ずる場合には、あらかじめ、当該命ぜられた時間外勤務は特例時間外勤務であることを職員に通知するものとする。ただし、職員にあらかじめ通知することが困難である場合は、任命権者は、事後において速やかに特例時間外勤務であることを職員に通知するものとする。

特例時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証（以下「整理分析等」という。）を行うに当たっては、上限時間の特例により、上限時間等を超えて時間外勤務を命ぜられた職員について、少なくとも、所属、氏名、特例時間外勤務を命じた月又は年における時間外勤務の時間又は月数及び当該月又は年に係る上限時間等、当該職員が従事した業務の概要並びに人員配置又は業務分担の見直し等によっても特例時間外勤務を命ずることを回避することができなかつた理由を記録しなければならない。

【参考】・山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則及び山梨県学校職員の勤務時間等に関する規則の運用について

## 第2 監査の結果

令和2年度における時間外勤務の実施状況を確認したところ、ほぼすべての機関において行われており、令和元年度との比較では、新型コロナウイルス感染症関連業務、各種計画の策定・改定業務など業務量が増加したことにより、約4割の機関で時間外勤務時間が増加していた。また、5割を超える機関において、原則の上限時間である1箇月45時間又は1年間360時間を超える時間外勤務を行った職員がいた。

時間外勤務、休日勤務に係る事務処理について各機関の状況を確認した結果は、次のとおりである。

### 1 週休日の振替・休日の代休日指定について

#### (1) 申請、承認等に係る処理について（行政監査）

約8割の機関において週休日の振替・休日の代休日指定の処理が行われていたが、そのうち約7割の機関において不適切な処理が行われていた。なお、具体的な内容は次のとおりである。

<週休日の振替等が行われていた機関のうち約5割が該当>

- ・「職務の内容」の記載がないまま、申請・承認がされていた。

<週休日の振替等が行われていた機関のうち約1～3割が該当>

- ・事前に申請・承認が行われていない。
- ・「振替」とすべきところを「代休」（「代休」とすべきところを「振替」）として申請・承認がされていた。
- ・週休日の振替が、条例で定められた「1日」又は「4時間」以外の単位で申請・承認がされていた。
- ・代休日の指定が、勤務日より前の日に指定されていた。

<その他少数の機関が該当>

- ・週休日である土曜日と祝日が重なる日等において、週休日の振替はなされた一方で、休日の代休日の指定又は休日での勤務の命令がなされていなかった。
- ・命令権者でない者に対し、週休日の振替申請がされていた。
- ・勤務時間が割り振られていない休日（週休日である土曜日と祝日が重なる日等）において、勤務時間が割り振られた休日において可能となる代休日の指定が行われていた。
- ・週休日である土曜日と祝日が重なる日等において、4時間の勤務時間の割振変更はなされた一方で、休日での勤務の命令がなされていなかった。
- ・週休日の振替が、条例等で定められた期間（4週間前から8週間後まで）を超えて行われていた。
- ・4時間の割振変更について、振替日の始業時刻又は終業時刻を含まない時間帯で行われていた。
- ・誤った「職務の内容」のまま、申請・承認がされていた。

※複数の事務処理に該当する機関あり。

## (2) 時間外勤務手当等の支給誤り等について（定例監査重点事項）

- ① 週休日の振替において、同一週内に振替ができなかったことにより、時間外勤務手当として支給すべき1週間の勤務時間が38時間45分を超えた部分（勤務時間の特例職場においては、あらかじめ割り振られた一週間の勤務時間を超えた部分）に、勤務1時間当たりの給与額に100分の25（月の時間外勤務が60時間を超えた部分については100分の50）を乗じて得た額を支給されていなかったもの。

### 23機関

- ② 週休日である土曜日と祝日が重なる日等において、週休日の振替はなされた一方で、休日の代休日の指定がなされずに勤務が命ぜられた際や、4時間の勤務時間の割振変更がなされ勤務した際に、休日勤務手当の支給がなされていなかったもの。

### 14機関

- ③ 週休日の振替を行い勤務日となった日や、祝日の代休日の取得において勤務した祝日の時間外勤務手当の支給率に誤りがあり、過大に支給されていたもの。

### 5機関

- ④ 同一週内に週休日の振替ができず、1週間の勤務時間が38時間45分を超えたとして支給されていた時間外勤務手当について、当該週に別の週の週休日を振り替えたことや祝日があったことにより、結果的に1週間の勤務時間が38時間45分を超えておらず、過大な支給となっていたもの。 3機関

- ⑤ 勤務時間が割り振られていない休日（週休日である土曜日と祝日が重なる日等）において、代休日の指定が行われたため、該当日に勤務した時間に係る手当を支給すべきところ、支給されていなかったもの。 2機関

- ⑥ 週休日の振替に係る時間外勤務手当の支給割合や、振替による勤務命令がされていない週休日の時間外勤務手当の支給割合を誤ったもの。 2機関

- ⑦ 月60時間超の時間外勤務に係る実績の人事給与システムへの入力において、支給割合の区分を誤り（100分の150で入力すべきところを100分の125で入力等）、時間外勤務手当を過少に支給していたもの。 1機関

※ ひとつの機関で複数の不適切事例があった場合、不適切事例ごとに1機関としているので、定例監査結果における重点事項の指導等の件数とは相違している。

## 2 時間外勤務に係る事後確認について（行政監査）

時間外勤務について、命令権者等は、命令時間と実際に行われた時間及びその業務内容について事後確認することとなっているが、令和2年度に時間外勤務が行われたほぼすべての機関で事後確認を行っていた。

確認の方法は、時間外勤務が行われた翌日に各担当補佐が職員から聴き取りを行い時間外勤務命令権者に報告する、決裁文書で内容を確認する、又はシステムで勤務状況を確認するなどであった。行っていない機関は、毎回、時間外勤務を行った全ての職員に



翌日の確認を行っているわけではないが、時間外勤務が多い職員への声かけや状況の確認を行っていた。なお、確認の結果、実施状況に応じた時間外勤務の申請時間の修正や、職員間の業務量の調整を行った機関があった。

### 3 特例時間外勤務であることの通知について（行政監査）

任命権者は、上限時間の特例により上限時間等を超えて時間外勤務を命ずる場合、当該時間外勤務は特例時間外勤務であることを職員に通知することとなっているが、該当任命権者のうち、一部の機関において行われていなかった。これは、当該時間外勤務が通知が必要な時間外勤務との認識がなかったこと等によるものであった。

### 4 時間外勤務命令の上限時間等を超えて時間外勤務が命ぜられた場合の要因の整理分析等について（行政監査）

県規則による上限時間等を超えて時間外勤務が命ぜられた場合に任命権者が実施する要因の整理分析等の確認はできたが、制度への認識の不足により、労働基準法第36条第1項に基づく協定の上限時間の設定が県規則のものよりも低い場合に、要因の整理分析等に及んでいない機関が見受けられた。

### 5 その他（行政監査）

時間外勤務に係る事務処理として必要とされている事項で、そのほか改善を要するものとして次の事項が認められた。

- ① 過重労働による健康障害防止のための対策実施要領では、一定時間以上の時間外勤務を行った職員がいた場合は、総括安全衛生管理者へ報告し、衛生管理医との面接を受けることとされているが、該当する職員がいるにも関わらず、長時間勤務者の報告が行われていない機関があった。
- ② 勤務時間の特例の対象となっている機関については、その機関の長等が、勤務時間の割振り等を定めることとされているが、当該割振りを明確に定めているものが認められず、特例となっていない機関と同様の取扱いがされていた機関があった。

### 第3 監査の実施結果に基づく意見

地方自治法第199条第10項に基づき、監査の結果に関する報告に添えて提出する意見は、次のとおりである。

#### 1 週休日の振替及び時間外勤務手当等の支給誤り等について

##### (定例監査重点事項・行政監査)

週休日の振替に係る時間外勤務手当の支給誤りなど、時間外勤務手当等に係る不適切な事務処理は、これまでと同様に今年度も多数の機関で確認された。

これは、週休日の振替や休日に係る勤務時間及び給与の制度が複雑なものとなっており、諸手当関係事例集や週休日の振替に係るQ&Aが作成されているにも関わらず、各職員はもとより給与事務担当者や管理職員においても制度が十分に理解されておらず、不適切な事務処理の原因になっていると考えられる。

また、時間外勤務等を管理する勤務状況システムの機能にも原因があると考えられる。このシステムは平成17年度に導入されたものであるが、週休日の振替を同一週内ではなく、別の週に振り替えた場合、給与事務担当者が別途確認し、手入力を行う必要があるなど、システム上一部自動集計に対応していないことや、不適切な入力に対してエラー表示がされないなど誤った情報がそのまま入力されてしまうことがある。

このため、集計漏れや誤入力などにより不適切な事務処理が発生していると考えられ、このような処理を防止するため、更に紙による確認を行うなど非効率な事務処理となっている。こうした作業を行っても誤りが発生している例も見受けられた。なお、今回の監査において、週休日の振替に係る時間外勤務手当のシステムによる自動集計を望む意見が多く見られた。

制度所管課においては、管理職員や給与事務担当者に時間外勤務手当等に係る制度をより一層周知徹底するとともに、不適切な事務処理の減少や職員の負担軽減が期待されることから、費用対効果を勘案しつつ、早急に勤務状況システムの改修を検討されたい。

更に、公務の運営上の事情により山梨県職員の勤務時間の特例に関する規程等に基づき、週休日及び勤務時間の割振りを定めることとされている機関について、制度所管課においては改めて制度の周知に努め、該当機関においては適正な勤務日の割振りを行い、職員が勤務しやすい環境作りに努められたい。

#### 2 職員の健康管理等について（行政監査）

健康障害を未然に防止するために、一定時間以上の時間外勤務を行った職員に対し行うこととされている衛生管理医との面接が実施されていない機関が散見された。職員の健康状態について適正に判断し、その結果に基づき必要な措置を速やかに講じるためにも、所属長は要件に該当する職員がいる場合には漏れなく衛生管理医との面接が行われるよう適切に対応するとともに、職員の健康管理の観点からも、業務の適切な執行管理に努められたい。

### 3 上限時間等を超えて時間外勤務が行われた場合の要因の整理分析等について

(行政監査)

今回の監査において、上限時間等を超えて時間外勤務を命じた場合の職員への通知、要因の整理分析等が行われていない機関が見られた。要因の整理分析等が必要となる特例時間外勤務は、災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものであるが、特定の職員に過大な負荷がかかっているか、上限時間等を超えてもなお緊急性を要する時間外勤務であったか等しっかりと分析を行うことが必要であると考えられることから、任命権者においては対象となる全ての機関について漏れなく要因の整理分析等の徹底を図り、勤務状況を把握するとともに、業務の配分見直しや適切な人員配置に努められたい。

### 4 労働基準法第36条第1項に基づく協定の締結及び法令遵守について (行政監査)

労働基準法の改正により、平成31年4月から時間外労働の上限が罰則付きで規定されており、5年の猶予期間が設けられた建設事業や医師等についても令和6年4月1日からは上限規制の適用がなされることを踏まえ、労働基準法第36条第1項に基づく協定の内容や、現在、締結されている協定の締結機関としての適否を改めて検討するなど、時間外勤務の適正な管理により留意するとともに、引き続き法令遵守の徹底を図られたい。

### 5 総括的な意見

長時間労働の是正のための措置として、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により労働基準法が改正され、平成31年4月から時間外労働の上限規制が導入された。国家公務員においては、人事院規則で超過勤務命令の上限が定められ、本県でも、山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則及び山梨県学校職員の勤務時間等に関する規則の改正により時間外勤務命令の上限時間が規定され、同じく平成31年4月から適用されている。

今回監査の対象とした時間外勤務手当に係る事務処理では、時間外勤務命令や手当の支給について、概ね適正に処理されていたが、一部の機関において不適切な事例が見受けられた。制度所管課においては、各機関において適正な勤務時間の管理が行われるよう、引き続き規則等の制度の周知に努められたい。また各任命権者においては、時間外勤務に係る要因の整理分析等を行い、必要に応じて人員配置を見直すなど、柔軟な人事管理に努められたい。各機関においては、上限時間が定められたことの趣旨に鑑み、新型コロナウイルス感染症に係る業務量が増加する中、管理職員は職員とコミュニケーションを図り風通しの良い職場作りに努め、職員の健康管理に留意するとともに、業務の必要性・優先順位等を検討して重点化・効率化などを進め、時間外勤務の縮減・適正化に向けた取組を一層推進されたい。

新型コロナウイルス感染拡大を受け、これまで以上に多様な働き方が求められる中、本県においてもテレワークや時差出勤制度を活用する職員が増えている。今回の監査において各機関に意見を求めたところ、テレワーク勤務について、仕事と家庭の両立に有効であるとの意見がある一方で、テレワークに馴染まない業務がある、対面に比べ登庁職員とのコミュニケーションが取りにくい、労務管理が難しい、個人所有の電話の使用に抵抗があるなど、活用に当たり課題となる意見も多数あった。また、働き方改革や多様な働き方については、行政需要が多様化・複雑化する中で、職員個人の努力だけに頼った長時間勤務の是正には限界があり、庁内業務の削減や業務量に見合った人員配置が必要であるとの意見があった。

これらの意見を踏まえ、各任命権者においては、業務量と人員のバランスが図られるよう適時、適切な人員配置に努め、多様な働き方の推進に当たっては、職員がより活用しやすい制度となるよう必要に応じ見直しを行うよう努められたい。