

時間外勤務の縮減について（提言）の骨子

時間外勤務の縮減・長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持や公務能率の観点から極めて重要な課題であり、強くその実現が求められている。

本委員会は、人事行政に関する専門機関としての使命・責務をこれまで以上に積極的に果たしていくことが必要であるとの考えの下、時間外勤務に関する職員アンケートの結果を踏まえ、知事における取組の一助となるよう提言を行う。

1 時間外勤務縮減のための視点と方策

(1) 業務量と人員配置の視点

- 職員が最も意識している業務量と人員配置の問題に積極的に取り組まなければ、組織全体の理解の下に取組を着実に実行し、成果につなげていくことは困難であり、知事および幹部職員のリーダーシップや実行力が鍵となる。

＜考えられる方策：業務の見直しと人員配置の適正化＞

- ・ 事務事業のスリム化、進め方の見直し
- ・ より広い分野でのアウトソーシング
- ・ 業務の平準化、応援体制の確立
- ・ 組織的な業務遂行
- ・ 会議開催や照会に係る庁内ルール of 徹底
- ・ 業務量と人員のバランスの把握
- ・ 定数の見直し

(2) マネジメントの視点

- 一般職員と管理職員の意識に大きな差異が見られるなど、マネジメント機能が十分発揮されていないと考えられることから、管理職員のマネジメント能力の一層の向上が必要。

＜考えられる方策：マネジメントの強化＞

- ・ コーチング研修など実践的な管理者教育の充実
- ・ 係長の行うべき業務の選別
- ・ 労働時間の適正な把握（出退勤管理システムの導入）
- ・ 時間管理の徹底（時間外勤務の上限時間の目安の設定）

(3) コスト意識・スキルの視点

- 職員一人一人がこれまで以上にコスト意識を持ち、限られた時間で成果を挙げる働き方を心がけるよう、単なる意識向上に留まらず意識の「改革」を図ることが重要。
- 引き続き人材育成に積極的に取り組み、職員のスキル向上や能力開発、マルチスキル化を図ることが必要。

＜考えられる方策：公務能率の向上と人材育成＞

- ・ 目標管理による計画的、効率的な業務遂行
- ・ 能力発揮度評価による職務遂行能力の向上（効率的な業務遂行を評価対象）
- ・ 限られた時間で成果を挙げる能力の養成
- ・ 人事ローテーションの工夫、異動時期の検討
- ・ 健康管理対策の一層の充実

(4) 取組の徹底の視点

- 取組を成果につなげていくためには、組織全体で取組の徹底と継続を確保していくことが重要。

＜考えられる方策：取組の徹底と継続の確保＞

- ・ 意識調査による職場実態の把握
- ・ 取組が風化しないよう継続的な呼びかけ（取組の強化期間の設定）
- ・ 知事や幹部職員による行動を通じたメッセージの発信

2 人事委員会としての取組

- 報告・勧告後のフォローの充実（取組の実施状況等にかかるヒアリング）
- 柔軟で多様な勤務時間制度およびその運用に関する調査・研究
- 労働基準監督機関としての指導・監督の強化（時間外勤務実績の多い事業所への立入り調査）