

行革のすすめ

Vol.7
平成23年6月1日

(いんたらネットふくい「職員のひろば」－左下メニュー「行革のすすめ」)



ノンストップ！超勤縮減

22年度の超過勤務の実績は？

1人当たりの超勤時間数が増加傾向にあることから、22年度は「過去3か年平均の1割縮減」を目標に、新たに

- ・全庁一斉退庁日（ライトダウンデー）の設定
- ・月60時間を超える長時間超過勤務者の業務改善、業務平準化の指導
- ・休日勤務職員の状況を職場管理者へ周知
- ・21時と24時に、退庁を促す音楽の庁内放送

を実施するなど、超勤縮減に取り組みましたが、実績はどうだったでしょう？

〇1人あたりの超過勤務時間数は？

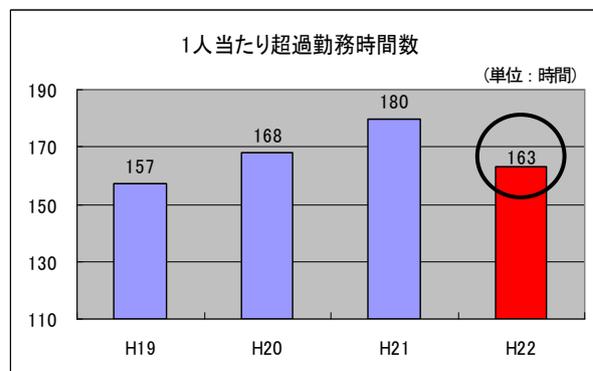
目標の「過去3か年平均の1割縮減」には至りませんでした。21年度に比べ**17時間、約1割の縮減**と増加傾向に歯止めがかかりました。

<過去3か年平均との比較>

△5時間 (△3.0%)

<前年度との比較>

△17時間 (△9.4%)



〇長時間の超過勤務者数の状況は？

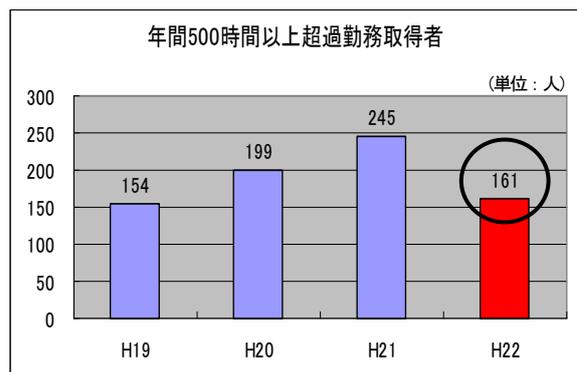
年500時間を超える長時間超勤取得者は、21年度に比べ**84名、約3割減**りました。

<年500時間以上職員数>

21年度:245名 22年度:161名

<年1000時間以上職員数>

21年度:15名 22年度:6名



○一部職員への偏りの状況は？

超勤時間数の上位10%の職員で超勤総時間数の3割以上を、上位30%の職員で全体の7割以上を占める状況です。

<超勤上位10%職員の超勤時間>

年平均:583時間

超勤上位取得者の全体に占める割合

(単位:%)

区分	上位10%	上位20%	上位30%
H21	36.8	58.3	72.2
H22	35.5	56.9	71.6

○所属ごとの超過勤務の状況は？

21年度に比べ、約7割の所属で1人当たりの超勤が縮減されました。

また、超勤が多い所属について見ると、前年度に比べ2割以上減少した所属は15所属と大幅に増えていますが、中には2倍近く超勤が増加した所属も見られます。

<21年度と22年度との比較>

減少した所属:89所属

増加した所属:45所属

超過勤務が多い所属(上位50)の増減の状況

対前年比	H21 (H20→H21)	H22 (H21→H22)
増加 (うち2割以上)	39 (26)	22 (18)
減少 (うち2割以上)	11 (2)	28 (15)

○定時退庁の状況は？

全庁一斉退庁日(ライトダウンデー)での定時退庁者の割合は97.4%と、緊急時での対応等を除き、ほぼ全ての職員が19時まで退庁しています。

ノー残業デーの定時退庁者の割合

	ライトダウンデー	ライトダウンデーを除く
第1四半期	98.1%	91.1%
第2四半期	98.0%	94.4%
第3四半期	97.9%	88.4%
第4四半期	95.5%	88.5%
	97.4%	90.6%

～22年度の超過勤務実績を踏まえて～

超勤の増加傾向には歯止めがかかりましたが、未だ月平均10時間を超えており、特定の人に業務が集中している状況も続いています。また、所属によって超勤の縮減に対する意識の強弱がみられます。

職場管理者はもちろんのこと、職員一人ひとりが、コスト意識・タイムマネジメント意識をもって、さらに超勤の縮減に取り組むことが必要です。

一時の成果ではなく
継続が大事だよ!



行動をカエルくん

23年度の超過勤務の縮減目標

23年度も **過去3か年平均の1割縮減** を目標に超勤の縮減を進めます。

各所属において縮減目標を明確にし、一丸となって達成するよう努めて下さい。

23年度の目標時間(全庁):年間153時間(月平均12.75時間)

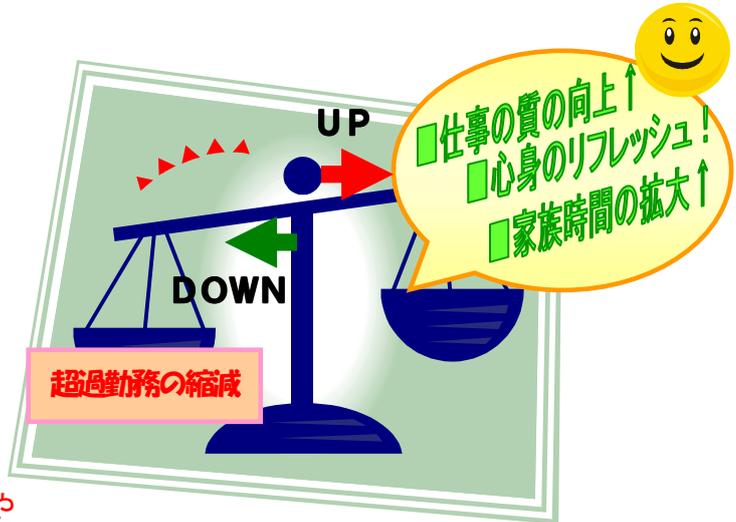
なぜ超勤縮減が必要なのでしょう

超勤の縮減はなぜ必要なのでしょう。昨年8月1日発行のVol. 2でも取り上げましたが、今一度確認しましょう。

超勤の縮減の目的は、大きく

- ・「職員の健康への配慮」
- ・「ワークライフバランスの実現」
- ・「仕事の質の向上」

の3つです。



夜遅くまで長時間に及ぶ超勤により、**疲れが溜まっていたり、家族との時間や個人の余暇時間、地域活動の時間が取れていなかったり**ということはありませんか？

仕事にメリハリをつけて超勤の縮減を進めることで、しっかり休む時間を持ち、心身のリフレッシュを図ることができます。

また、仕事をした後、家庭生活をはじめ、地域活動や自己啓発など様々な時間を過ごすことができるようになります。

さらには、職員一人ひとりが健康とワークライフバランスの実現を図り、意欲を持って創造的に仕事に取り組むことで、仕事の質をさらに高めることができます。

また、安易に休日出勤して仕事をするより、いろいろな所へ出掛けて、様々な体験や情報を得たりする方が、自分の知識や能力を高める上でもはるかに有益です。

定時に帰って
リフレッシュ
しよう！



定時にカエルくん

休日出勤は
やめて、視野
を広めよう！



習慣をカエルくん

超過勤務をするならば

止むを得ず超勤をしなければならない日もあるでしょう。そのときは、

事前命令と適正な実績報告を徹底しましょう！

超勤は、所属長が業務内容や緊急性を確認した上で命ずるものです。

17時まで事前に申請し、上司の承認を得てから超勤を行うよう徹底しましょう。
また、超勤を行った後は、速やかに、実績を適正に報告しましょう。

超過勤務を減らすには

超勤のさらなる縮減に向けては、コストや時間に対する職場管理者や職員の「意識の改革」はもちろん、仕事の進め方を見直すなど業務自体のスリム化・効率化を進める「仕事の進め方改革」を一層進めることが不可欠です。

「仕事の進め方改革」に関しては、昨年8月1日発行のVol. 2で「BPR運動で寄せられた超過勤務縮減の取り組み事例」として、12月1日発行のVol. 4では「やってはいけない仕事の進め方・やり方」として、超勤縮減につながる事例を紹介しています。

今回は、このたび作成された「**仕事の進め方Step Up!**」から、超勤縮減に役立つ事例をいくつか紹介しますので参考にしてください。

○すぐやるヒアリング

すぐに処理しなければいけない課題が発生しても、所属長等へのヒアリング資料を作成する時間がかかるため、課題解決に時間を要していることがあります。

そこで、ホワイトボードを使ったノーペーパー会議や既存資料の見え消し、立ち会議によるヒアリングを実施するなどの工夫により、スピーディかつ政策立案重視の仕事の進め方にしましょう。



(立ち会議の様子)



仕事をカエルくん

○超過勤務の見える化

【グループ単位による『カエル会議』の開催】

グループ全員で問題意識を共有し、超勤縮減に取り組むため、各担当者の超勤の原因や縮減への解決策について、グループ内で月1回10分程度、話し合しましょう。

【超勤情報の共有化】

毎月の超勤縮減目標の達成状況を『見える化』し、目標と実績の情報を共有しましょう。また、各グループリーダー以上の打ち合わせ会等で、超勤縮減のための話し合いを行うなど所属全体での取組みを行いましょう。

超 過 勤 務 見 え る 化 シ ー ト

(全 庁)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均	
過去3か年平均 (H19~21年度)	14.93	14.61	15.44	13.44	10.04	12.18	15.40	13.77	12.80	13.31	14.07	18.31	14.02	
H21年度	18.75	18.03	18.32	14.74	10.87	13.45	16.53	13.32	13.19	12.48	12.32	17.66	14.97	
月別目標時間	13.44	13.15	13.90	12.10	9.04	10.96	13.86	12.39	11.52	11.98	12.66	16.48	12.62	
H22年度 実績	月平均	13.90	12.25	12.64	12.21	9.78	11.56	13.60	13.71	13.26	14.49	14.53	19.53	13.62
	60時間 以上	57人	44人	32人	28人	26人	37人	70人	66人	58人	83人	85人	190人	77人

【ライトダウンデー実施状況】

実施日	4/28	5/19	6/23	7/21	8/18	9/15	9/22	10/6	10/20	11/10	11/17	12/15	12/22	1/5
超過勤務所属数	13	14	4	10	16	23	19	13	26	25	14	21	27	22
超過勤務職員数	21	57	8	26	50	49	69	26	59	60	32	72	64	74
実施率(135所属)	90.4%	89.6%	97.0%	92.6%	88.1%	83.0%	85.9%	90.4%	80.7%	81.5%	87.6%	84.4%	80.0%	83.1%



意識をカエルくん

(見える化シート)

○業務の改善

【業務改善のポイント】

今まで当たり前と思っていた仕事のやり方でも、他では当たり前ではない場合も考えられます。仕事のやり方を客観的に比較し、見直しをすることで、新たな方法や課題を見つけることが可能です。

業務改善のポイント！

- ① 改善方法は、「やめる」・「へらす」・「カエル」・「マネる」
- ② 「〇〇さんしかできない」という状況ならば、改善のチャンス！
- ③ やってダメなら、また改善！
- ④ とりあえず「小変」から！
- ⑤ 集中力を維持した会議運営を！
- ⑥ 「いちいち」「その都度」に出会ったら改善のチャンス！
- ⑦ 「不」の付く仕事を退治する！（不便、不具合、不満、不都合、不快…）
- ⑧ 苦労しないで、工夫で乗り切ろう！
- ⑨ 手抜きはいけませんが、手間をかけてはいけない！
- ⑩ 「あらかじめ」で先手必勝！
- ⑪ みんなで知恵を出し合おう！

「仕事の進め方 Step Up! (平成23年5月)」より

超勤縮減は「節電」にもつながります。

照明は1人2灯までです。必要のないところは消灯して帰宅しましょう!!

職場復帰支援プログラムがスタートしました

近年、心の健康問題を理由とした病休・休職者が十分な療養をせず職場復帰をしたため、再発する場合もあることから、円滑な職場復帰の支援が課題となっています。

そこで、病気の発症から復帰まで、職員の心のケア、職場復帰に向けた取り組み等を一貫してサポートし職場復帰が円滑に行えるように、「職場復帰支援プログラム」を策定し、「**試し勤務**」制度や「**メンタルケア専門員**」による職場訪問・個別相談をスタートさせました。

休職から復帰する際の「試し勤務」制度ができました

「試し勤務」は、精神疾患による長期病休・休職者で希望する職員を対象として、職場復帰する前に、短時間軽業務から始め、概ね1か月の間に職場と仕事に慣れるための制度です。



メンタルケア専門員を配置しました

メンタルケア専門員（保健師・精神保健福祉士）は、主治医と連携し、職員および所属からの相談や職場への復帰から復帰後までの一貫したサポートを行います。

ひとりで悩まずに、私たちメンタルケア専門員にご相談ください。

下記のようなことが気になったら、ご相談ください。
一人で抱え込まず、私たちと一緒に考えていきましょう。

誰かにわかってもらうことが大事!!

職員のみなさま

こんな症状はありませんか？

- ・ 気分が沈み、憂うつな気分になる
- ・ ひどく疲れる
- ・ 集中力がない
- ・ 漠然とした不安がいつも続いている
- ・ よく眠れない
- ・ 食欲がない
- ・ など

職場管理者のみなさま

職場にこんな症状で気になる方はいませんか？

- ・ 以前に比べて表情が暗く、元気がない
- ・ 仕事の能率が低下し、ミスが増える
- ・ 周囲との交流を避けるようになる
- ・ 遅刻、早退、欠勤が増える
- ・ 飲酒量が増える
- ・ 身だしなみなど、外見を気にしなくなる
- ・ など

(職員の健康チェックマニュアルより抜粋)

連絡先：総務部人事企画課 福利・健康づくり G
メンタルケア専門員 三田・下村 電話 0776-20-0243 (内 2064・2049)
☆☆☆☆☆ ご相談は、健康相談室(会議室 303)でお受けします。 ☆☆☆☆☆

職員の能力開発について

県民視点を
身につけよう！



自分をカエルくん

自治研修所では、新規採用職員に社会人・公務員としての基礎的な知識や能力を身につけてもらうため、4月4日から4月8日までの5日間、新規採用職員研修（前期）を実施しました。

今回は、今年初めて実施した「交通安全啓発研修」についてその概要をご紹介します。

1 趣旨

県民の皆さんに交通ルールの遵守や交通マナーの向上を呼びかけることを通じて、県民にとって分かりやすい説明や効果的なPRの仕方などを身につけるほか、職員自身が交通ルールや交通マナーを守ることの大切さを再認識する。

2 日時

平成23年4月8日（金）13:15～16:45

3 研修内容

①交通マナーや事故防止に係る講義（福井県警察本部交通部 松川幸一参事官）

- ・ 飲酒運転の県内の状況
- ・ 交通事故を起こしたらどうなるのか（刑事処分、行政処分、社会的制裁など）
- ・ 交通事故防止策（良く見ること、自分の存在を見てもらうこと、待つこと）

②街頭啓発に係る注意事項説明

- ・ 元気良く明るく大きな声で配る
- ・ 県民の皆さんの立場で考えて、配布や説明を行う
- ・ 公務中であることを自覚する 等



③街頭啓発活動

- ・ ショッピングセンターなど県民が主にマイカーで訪れる場所で、ポケットティッシュ・チラシ配布・説明・のぼり旗による啓発活動を実施
- ・ 「安全運転をお願いします」「飲酒運転をなくしましょう」などの声かけを実施



エルパ



ベル



ワイプラザ

4 受講者の声

- ・ 飲酒運転は公務員全体の信頼を失墜させ自分の人生を狂わせるものだとして改めて学んだ。
- ・ 交通安全の大切さを改めて理解した。自分が遵守することはもちろん、周囲にも注意できる人でありたい。
- ・ 態度や言葉ひとつで、配布物を受け取ってもらえるかどうかははっきりと違うと実感した。