

時間外勤務に関する職員ヒアリング結果について

1. 目的

労働基準監督機関として、長時間労働を行った職員が在籍する所属等を対象に、働き方の実態や健康管理の状況を確認するとともに、本委員会が昨年7月に実施したアンケートの結果を踏まえ、職員の声を実際に確認するため、ヒアリングを実施した。

2. ヒアリングの実施期間

本年1月12日(金)から2月13日(火)にかけて実施した。

3. ヒアリングの対象者

以下の要件のいずれかに該当する9所属の管理職員18名および一般職員8名とした。

- ① 平成29年4月～10月の実績で、単月100時間超あるいは2か月～6か月平均80時間超の長時間労働を行った職員が複数名在籍する所属：3所属（管理職員6名、一般職員6名）
- ② 平成29年4月～10月の実績で、単月100時間超あるいは2か月～6か月平均80時間超の長時間労働を行った職員が在籍する所属で、昨年度同月間比で時間外勤務時間数が増加している所属：2所属（管理職員4名、一般職員2名）
- ③ 平成29年4月～10月の実績で、昨年度同月間比で時間外勤務を顕著に縮減している所属（昨年度の時間外勤務時間が多かった所属で縮減率50%以上を目安に選定）：4所属（管理職員8名）

4. 主なヒアリング項目

- ・ 時間外勤務の理由（時間外勤務縮減の理由）
- ・ 時間外勤務の縮減のための取組
- ・ 職員の健康管理の状況、休暇の取得状況等
- ・ 働き方改革を受けた職場や自身の意識変化
- ・ 働き方改革を浸透させるうえでの課題
- ・ 働き方改革にかかる管理職員と一般職員の意識の共有
- ・ 働き方改革を一層浸透させるうえで必要な事項

5. ヒアリング結果の概要と分析

(1) 職員の心身の健康管理について

- ・ 長時間労働を行った職員に対して、産業医の面談や管理職員による健康指導等が実施され、職員の心身の健康に対して必要な措置が講じられており、健康管理上の問題はなかった。
- ・ しかし、一般職員8名のうち7名から、長時間労働により疲れや健康不安を感じるという発言や、一般職員8名のうち4名からは、十分な休暇を取得できていないという発言もあり、長時間労働を行った職員への十分な配慮は必要であると思われる。

(2) 時間外勤務縮減の取組について

○ 時間外勤務の縮減のための取組（昨年7月のアンケート結果から抜粋）

選択肢	一般職員	管理職員
朝礼・終礼	74.5%	79.1%
事務分担の見直し、事務分担の平準化	20.9%	45.4%
上司による職員への声かけ（注意喚起や指導）	41.6%	64.5%

○ 職員の意識や職場環境の変化（昨年7月のアンケート結果から抜粋）

選択肢	一般職員	管理職員
正規の勤務時間内で仕事を終わらせるよう、時間配分を意識しながら仕事を進めている	31.7%	42.2%
定時退庁日には速やかに退庁するなど、メリハリをつけた働き方を行っている。	43.8%	50.8%

- ・ 朝礼・終礼の実施については、ほぼ徹底されていた。
- ・ 本委員会が昨年7月に実施したアンケートの結果では、「事務分担の見直し、事務分担の平準化」を選択した一般職員が少なかったが、一般職員8名のうち5名から、係間の分掌替えや係内の協力体制により時間外勤務の縮減が図られているとの発言があった。
- ・ 長時間労働を行った職員が在籍する5所属のうち4所属で、管理職員からの声かけや周知プレート等による定時退庁の意識付けといった取組が実施されており、一般職員8名のうち5名からは、メリハリをつけて、可能な日は早く帰るように心がけているとの発言もあった。

- ・ 時間外勤務を大幅に減らした4所属すべてで管理職員や係長を中心とした業務の進捗管理が行われており、立会議による協議時間の短縮、管理職員からの指示による作成資料削減等の積極的な取組も実施されていた。
- ・ 以上のように、アンケート結果で見られたような、時間外勤務縮減の取組に係る管理職員と一般職員との認識の大きな乖離は見受けられず、取組が徹底され、より浸透していることがうかがえた。

(3) 業務量と人員のバランスについて

○ 時間外勤務が発生した理由（昨年7月のアンケート結果から抜粋）

選択肢	一般職員	管理職員
業務量が多く、現状の人員ではどうしても長時間勤務をせざるを得ない	41.6%	54.4%

- ・ 長時間労働を行った職員が在籍する5所属のうち3所属から、分掌の見直し等の工夫を図るも、業務量に対して人員が不足しており、分掌の見直しも限界に達しているとの意見があった。
- ・ 一般職員8名のうち5名、長時間労働を行った職員が在籍する5所属のうち4所属の管理職員から、業務量と人員とのバランスの改善が十分に図られていないとの発言があり、アンケート結果と同様の傾向が見られたことから、引き続き業務の内容やプロセスの見直し、業務量そのものの削減、業務量に応じた人員配置に取り組む必要があると思われる。

(4) 時間外勤務時間の管理について

○ 時間外勤務に取り組む中で生じてきた課題（昨年7月のアンケート結果から抜粋）

選択肢	一般職員	管理職員
仕事にかけられる時間が減ったことにより、仕事を先送りにしている	42.2%	33.9%
先を見通した仕事にまで手が回らなくなっている	41.8%	47.2%
時間外勤務の申請[命令]がしづらくなっている	35.7%	17.3%

- ・ 一般職員8名のうち4名から、業務量の見直しが進まない中、時間外勤務縮減が掲げられ業務の先送り等の無理が生じているという発言があり、アンケート結果と同様の傾向がうかがえた。

- アンケートでは、35.7%の一般職員が「時間外勤務の申請がしづらくなっている」を選択しており、ヒアリングにおいては、一般職員8名のうち1名が、管理職員から、一定時間以上の時間外勤務を行わないよう時間管理を求められていた中、実態より過少に時間外を申請したと発言しており、管理職員は、パソコンのログオン・ログオフも活用して時間外勤務の実態を適正に把握するとともに、職員に指示を行う際は十分注意する必要がある。

(5) 働き方改革の理念の共有

- 一般職員8名のうち4名から、時間外勤務の縮減という目的だけが先行しているという意見があり、9所属のうち7所属の管理職員からは、時間外勤務縮減の数値目標達成を求められるあまり、仕事に対するやりがいの創出や職員の育成が不十分になっているのではないかという意見もあった。
- 時間外勤務縮減だけでなく、「県民サービスのさらなる向上」という働き方改革の原点に立ち戻って、やりがいの創出、職員の資質向上といった点も意識した取組となるよう、改めて働き方改革の理念の共有を図る必要がある。

6. 人事委員会の対応

- 上述のヒアリング結果を踏まえ、働き方改革に向けた取組を一層進めるとともに、時間外勤務の過少申請をしたとの発言のあった所属の時間外勤務の実態を適正に把握するよう知事あて指導を行った。
- 人事委員会としては、職員に対するアンケート調査を継続し、働き方改革の取組状況や職員の意識を把握していきたい。
- また、労働基準監督機関として、労働関係法令の周知啓発を行うとともに、36協定の遵守状況調査や勤務条件実態調査による職場の実態の把握、長時間労働を行った職員が在籍する所属へのヒアリングなどを実施する中で必要な指導等を行うことにより、働きやすい職場づくりに努めていきたい。
- 今後ともこうした取組を通じて、県庁における働き方改革の取組を支援していきたい。