

人事委員会からの指導に対する対応状況について(中間報告)

1 経緯等

人事委員会委員長から知事あてに、平成30年2月28日付けで、職員に対するヒアリングの結果について通知があり、「一部の職員に、過少に時間外を申請しているとの発言が見受けられたことから、(中略)管理職員からの指示を圧力ととらえて時間外の申請を控えるといった状況が生じているのではないかと推測されます。時間外勤務の実績と実態との間に乖離が生じていないか、早急を確認を行い、こうした事実が確認された場合は速やかに是正されるようお願いします。」等の指導があった。

本通知において、改善が求められる課題と対応として指摘された内容の概要は次のとおりである。

- (1) 子ども・青少年局において、管理職員が一定時間以上の時間外勤務が発生しないように業務マネジメントを行うよう求めた指示を、一定時間以上の時間外勤務は承認を得られないと受け取り、実態より過少に時間外を申請していると発言した職員が見受けられたことから、事実確認が必要である。併せて、管理職員は、勤務時間管理のための職員への指示が圧力と誤解されないような注意が必要。
- (2) 長時間労働を行った職員に対する心身の健康管理が必要。
- (3) 業務の見直しが進まない中、時間外勤務の縮減のみが進められているという意見がある。業務内容、プロセスの見直し、業務そのものの削減、業務量に応じた人員配置を行う必要。
- (4) 職員の仕事のやりがいの創出、職員の資質向上といった点も意識し、改めて働き方改革の理念を共有することが必要。

2 現在の対応状況について

(1) 子ども・青少年局に対する確認ヒアリング調査の実施

上記1の指導のうち、特に子ども・青少年局に関する指導について、速やかに事実確認を行うため、下記のとおり、当該所属に対して調査を実施した。その実施概要は次のとおりであり、現時点の調査結果(中間報告)は、(2)のとおりである。

[対象所属] 健康医療福祉部子ども・青少年局

[実施日] 平成30年3月5日(月)～8日(木)

[対象者] 健康医療福祉部子ども・青少年局に所属する職員21名
(管理監督職員6名、一般職員15名)

[実施者] 総務部職員(総務部長・総務部次長・人事課職員・行政経営企画室職員)

[実施方法] 対面による個別ヒアリング

(2) 総務部による確認ヒアリング調査の結果（概要）

ヒアリングを通じて、子ども・青少年局の複数の係において、実際の勤務状況を記録し、上司・部下双方が確認した上で、月70時間を超えて発生した時間外勤務について、その月に申請せず70時間を下回る月に申請するという不適切な処理が行われていたとの回答が、複数の職員からあった。

① 管理監督職員

「月70時間以上の時間外勤務を行っても、超過分についてはその月に時間外申請することを認めず、他の月にその分を申請するよう部下に指示を行った」との回答や、「そのような事実があるということを認知していた」との回答が、複数の職員からあった。

② 一般職員

「月70時間以上の時間外勤務を行っても、時間外勤務として認められなかった」または「月70時間以上の時間外勤務について、上司の指示により、時間外勤務の少なかつた月に回して申請を行った」との回答や、「そのような実態について、自身の周りで起きていたことを知っている」との回答が、複数の職員からあった。

3 事案発生背景

(1) 全庁的な働き方改革・長時間労働解消に向けた取組

① 平成29年2月から実施した「働き方改革・長時間労働解消のための緊急行動」（平成29年2月6日県政経営会議決定）、およびこれに引き続き平成29年5月に策定した「県庁における『働き方改革』実現のための行動計画」において、生産性の高い働き方を実現することにより、時間外勤務の縮減やワークライフバランスの実現を図り、職員がいきいきとやりがいを持って働き、組織としての力が最大限に発揮されることにより、県民サービスの向上につなげることを目的として、時間外勤務の縮減や多様な働き方の実現など、さまざまな取組を行ってきたところ。

② その一環として、職員の健康管理の面からも、80時間を超える時間外勤務を避けるため、「40時間を超える時間外勤務を命ずる場合には所属長が事前命令を、70時間を超える時間外勤務を命ずる場合には部局長が、事前命令を行う」こととした。

また、平成29年8月に「年度途中における応援体制の構築等に係る運用基準」を定め、年度途中における各部局での業務の繁閑や優先度等に応じた柔軟な人員配置および応援体制の構築を目指した取組も行ってきた。

(2) 子ども・青少年局の状況

① 上記の全庁的な県の方針を受けて、健康医療福祉部では、部の方針として、効率的な仕事の進め方や業務の平準化などを図ることで、原則として「70時間を超える時間外勤務をしないようにすること」との指示徹底に努めてきた。

- ② 子ども・青少年局では、平成29年4月に、「子ども・青少年局働き方改革行動指針」を定め時間外勤務の削減に取り組んだ。具体的には、業務の見直しや割り振り変更などの取組を行ったほか、職員の仕事の進め方について更に効率化できるよう指導も行ってきた。
- ③ こうした中、今回のヒアリングを通じて、「目標数値を定めた働き方改革の取組があつてこそ具体的な行動につながつた」という意見が複数の職員からあつたが、「精神的な負担が大きかつた」、「業務量と人員配置のバランスが取れていない」、「業務の見直しや割り振り変更を行つても、固定業務などの業務量が多く、70時間を超える時間外勤務をせざるを得ない状況であつた」との意見も、複数の職員からあつた。

(3) 背景・原因と考えられる事項等

- ① 人事委員会の報告にもあるとおり、働き方改革の取組の中で、所属長が年度当初に所属としての働き方改革に対する取組方針を示し、協議の進め方における工夫や資料作成における省力化等の業務効率化について積極的な取組がなされ、時間外勤務縮減のための意識改革の努力がなされるなど、取組は一定進捗しているものと認識している。
- ② 一方、今年度、働き方改革をテーマとした職場研修なども行っているが、職員への取組の浸透の面では未だ課題があり、また、人事委員会が行つたアンケートの結果においても、時間外勤務が発生した理由として業務量が多いことが多く選択されているなど、業務の見直しや業務量に見合った人員配置などの取組は道半ばであると考えられる。
- ③ こうした中で、全庁的に時間外勤務縮減という目的が先行し、時間外勤務の申請をしにくい状況が生じるなど、働き方改革の進め方などには課題もあるものと考えられる。

4 当面の対応方針

- (1) 現時点で把握できた調査結果について、平成30年3月13日に庁内の「働き方改革推進委員会」を開催し、全庁で共有を図るとともに、同様の事例が発生することのないよう注意喚起を行った。
- (2) 今後、速やかに広範な調査を行い、調査結果を取りまとめるとともに、要因の分析を進めてその対策を検討し、県議会等に報告する。