

時間外勤務縮減に向けた人事委員会の取組について

職員の適正な勤務条件の確保を図る観点等から時間外勤務縮減に向けて提言等を行うとともに、労働基準監督機関として労働基準法等の遵守状況に係る指導監督を通して、公務効率の向上と職員の健康で働きやすい職場環境の実現を目指す。

1 時間外勤務の縮減に向けた「提言」に向けて

① 提言に向けて職員の意識を把握するためアンケート調査を実施

実施期間：平成29年1月4日(水)～1月25日(水)の22日間

【時間外勤務の主な発生理由】

- ・「人員に対して業務量が多い」(一般職員44%、管理職員56%)
- ・「外的要因による予測できない仕事が多い」(一般職員44%、管理職員49%)
- ・「仕事の専門性が高く他の職員との分担が難しい」(一般職員26%、管理職員46%)

【時間外勤務の縮減のため職場で取り組まれていること】

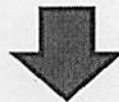
- ・「勤務時間管理・事務の進捗管理の徹底」(一般職員30%、管理職員48%)
- ・「職員への声かけ(注意喚起や指導)」(一般職員39%、管理職員67%)
- ・「事務のスクラップや省力化など事務内容の見直し」(一般職員11%、管理職員27%)

【縮減効果の高いと思われる取組】

- ・「人員配置の見直し」(一般職員53%、管理職員43%)
- ・「事務のスクラップや省力化など事務内容の見直し」(一般職員45%、管理職員49%)
- ・「事務分担の見直し、事務の平準化」(一般職員40%、管理職員44%)

【縮減が進まない理由】

- ・「人員に対して業務量が多い」(一般職員67%、管理職員59%)
- ・「業務量や仕事の進め方等の見直しが不十分」(一般職員51%、管理職員39%)



- ・時間外勤務の発生理由や縮減が進まない理由として、人員に対して業務量が多いことを挙げる職員が多く、業務量や人員配置等が課題となっている。
- ・時間外勤務の要因や縮減に向けた取組に関し、勤務時間管理や事務内容の見直し等において一般職員と管理職員の認識に差が見られ、このことを踏まえた対応が必要となっている。
- ・その他、時間外勤務縮減に向けた取組が徹底されていないこと、時間に対するコスト意識が低いこと、スキルが不十分といったことも課題となっている。

- ② 今後、アンケート結果で明らかになった時間外勤務発生の要因等を踏まえ、仕事の見直しや人員配置の視点、勤務時間管理や事務内容の見直し等マネジメントの視点、時間外勤務縮減の取組の徹底と継続を図る視点等、様々な角度から時間外勤務の縮減方策について研究を進め、年度内に提言書として取りまとめを行うとともに、来年度の報告・勧告につなげる。

2 時間外勤務の適正化を図るための取組の強化

- ① 労働基準法等の遵守状況を調査・指導するとともに、新たに「所属長による長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止のための自主点検票」を作成配付し、健康管理の面から時間外勤務縮減に向けた点検を実施

所属長向けの自主点検票をすべての事業所に配付（1月）

<点検の視点>

- ・職員の勤務実態を把握しているか。
- ・長時間労働のリスクを知っているか。
- ・長時間労働者に対して、医師による面接指導や業務分担の見直し等の措置を講じたか。等

- ② 36協定の遵守状況にかかる調査指導

平成27年度に36協定を逸脱したすべての事業所（13事業所）に対し、改善が進んでいるか現地調査を実施して指導（1月・2月）

※来年度の早い時期に、本年度の状況について改めて対象となるすべての事業所に対し調査を実施する。

時間外勤務に関する職員アンケートの結果について

1 実施の目的

長時間労働の是正や働き方改革が社会全体の課題となっている中、人事委員会が人事行政の専門機関として時間外勤務の縮減方策等の検討を行うにあたり、職員の時間外勤務に対する意識を把握する。

2 アンケートの概要

(1) 実施期間

平成 29 年 1 月 4 日（水）～1 月 25 日（水）

(2) 対象者

約 3,670 人（一般職員約 2,990 人、管理職員約 680 人）

※総合事務支援システムを利用できるすべての職員

（企業職員、技能労務職員、臨時的任用職員および嘱託職員を除く）

(3) 回答者数

2,368 人（一般職員 1,813 人、管理職員 555 人）

	対象者数	回答者数	回答率
一般職員	約 2,990 人	1,813 人	約 61 %
管理職員	約 680 人	555 人	約 82 %
合計	約 3,670 人	2,368 人	約 65 %

(4) アンケート項目

①直近 1 年間における 1 日当たりの時間外勤務時間数、時間外勤務を行う頻度、1 か月の時間外勤務が最も長かった月の時間数・発生月

②時間外勤務が発生した理由

③時間外勤務縮減のため、職場で取り組んでいる事項

④縮減効果が高いと思われる取組

⑤時間外勤務の縮減が進まない理由 など

※①は一般職員のみ

3 結果の概要

別添のとおり

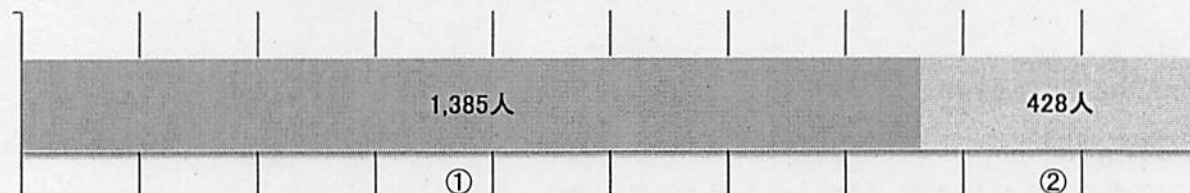
時間外勤務に関する職員アンケート結果（概要）

<一般職員対象問 1～問 10>

【問 1】 あなたの性別を教えてください。（回答者数 1,813 人）

①男性 ②女性

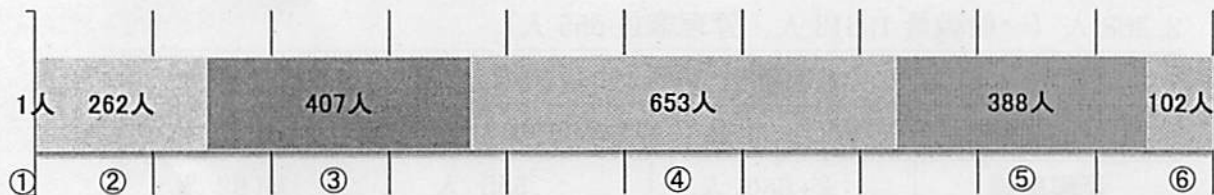
■①男性 ■②女性



【問 2】 あなたの年齢（回答日現在）を教えてください。（回答者数 1,813 人）

①10歳台 ②20歳台 ③30歳台 ④40歳台 ⑤50歳台 ⑥60歳台

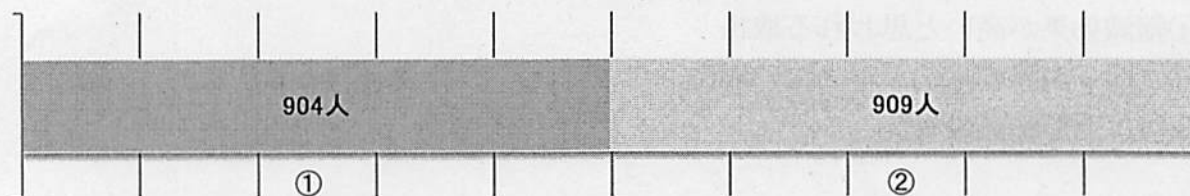
■①10歳台 ■②20歳台 ■③30歳台 ■④40歳台 ■⑤50歳台 ■⑥60歳台



【問 3】 あなたの勤務場所を教えてください。（回答者数 1,813 人）

①本庁 ②地方機関

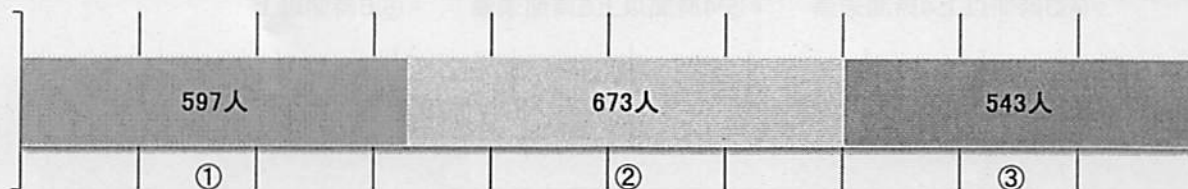
■①本庁 ■②地方機関



【問4】 あなたの職位を教えてください。(回答者数 1,813 人)

- ①主事・技師級または主任主事・主任技師級
- ②主査級または係長級
- ③主幹級または課長補佐級

■①主事・技師級または主任主事・主任技師級 ■②主査級または係長級 ■③主幹級または課長補佐級



【問5】 配偶者の有無を教えてください。(回答者数 1,813 人)

- ①有
- ②無

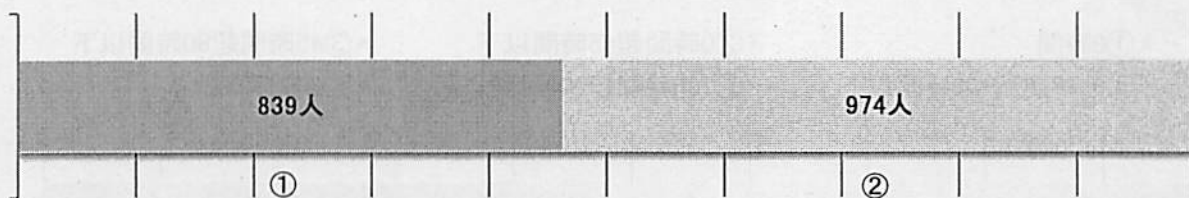
■①有 ■②無



【問6】 育児、介護または看護を行っている家族（同居・別居を問いません）の有無を教えてください。(回答者数 1,813 人)

- ①有
- ②無

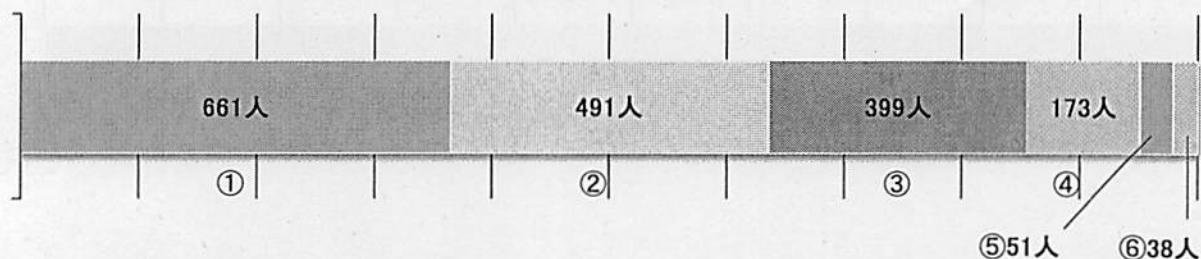
■①有 ■②無



【問7】 直近1年間（平成28年1月1日～平成28年12月31日。以下同じ。）を通じて、あなたは1日当たりどの程度の時間外勤務を行いましたか。（回答者数1,813人）

- ① 1時間未満 ② 1時間以上2時間未満 ③ 2時間以上3時間未満
- ④ 3時間以上4時間未満 ⑤ 4時間以上5時間未満 ⑥ 5時間以上

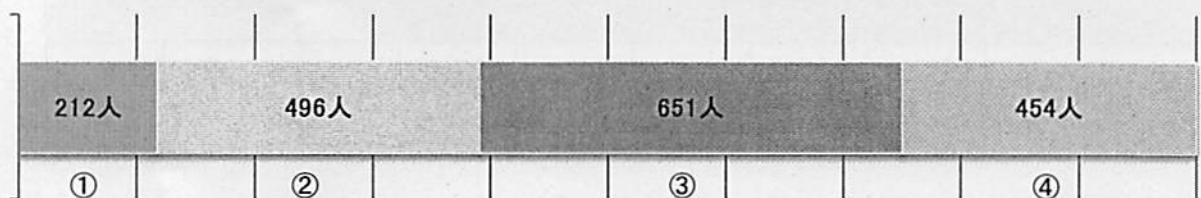
- ①1時間未満 ■ ②1時間以上2時間未満 ■ ③2時間以上3時間未満
- ④3時間以上4時間未満 ■ ⑤4時間以上5時間未満 ■ ⑥5時間以上



【問8】 直近1年間において、あなたが時間外勤務（休日勤務を含む。以下同じ。）を行う頻度はどのくらいでしたか。（回答者数1,813人）

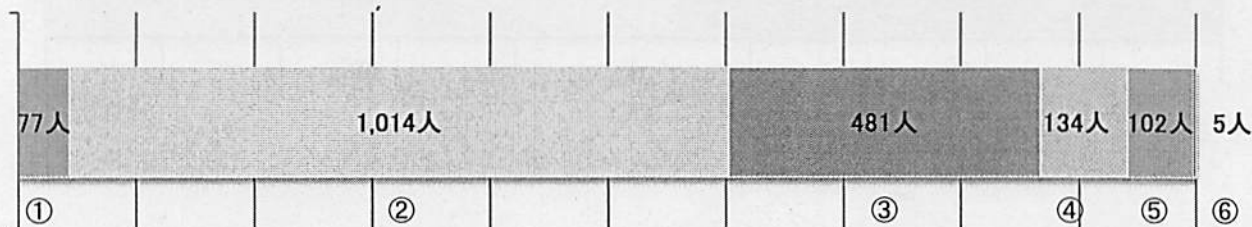
- ① ほぼ毎日 ② 週3～4日
- ③ 週1～2日 ④ ほとんど（まったく）行わなかった

- ①ほぼ毎日 ■ ②週3～4日 ■ ③週1～2日 ■ ④ほとんど（まったく）行わなかった



【問9-1】 直近1年間において、あなたの1か月の時間外勤務が最も長かった月の時間数を教えてください。（回答者数1,813人） ※整数値で回答

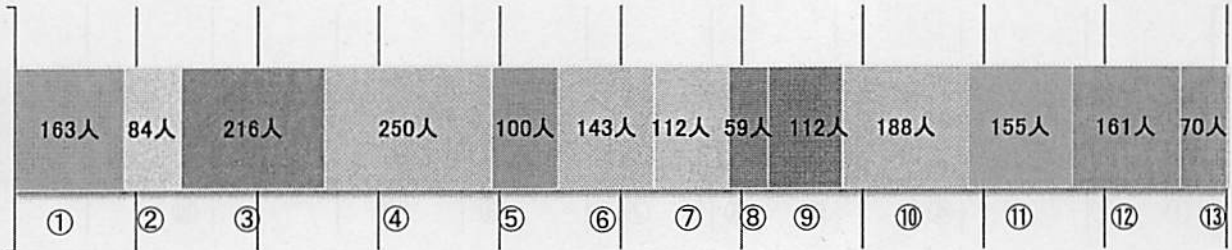
- ①0時間 ■ ②2時間超45時間以下 ■ ③45時間超80時間以下
- ④80時間超100時間以下 ■ ⑤100時間超200時間以下 ■ ⑥200時間超



注 整数値による回答を上記の6区分に分類して集計している。

【問9-2】 問9-1の「1か月の時間外勤務が最も長かった月」は、何月でしたか。(回答者数1,813人)

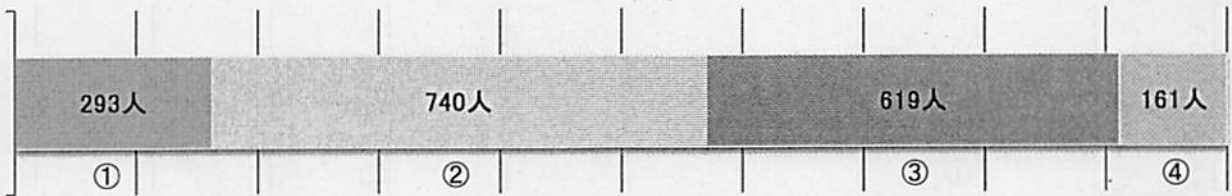
- ①平成28年1月 ②平成28年2月 ③平成28年3月 ④平成28年4月
 ⑤平成28年5月 ⑥平成28年6月 ⑦平成28年7月 ⑧平成28年8月
 ⑨平成28年9月 ⑩平成28年10月 ⑪平成28年11月 ⑫平成28年12月
 ⑬時間外勤務は行わなかった



【問10】 あなたは、今の働き方で、健康に不安を感じることはありますか。(回答者数1,813人)

- ①しばしば感じる ②時々感じる ③ほとんど感じない ④まったく感じない

■ ①しばしば感じる ■ ②時々感じる ■ ③ほとんど感じない ■ ④まったく感じない

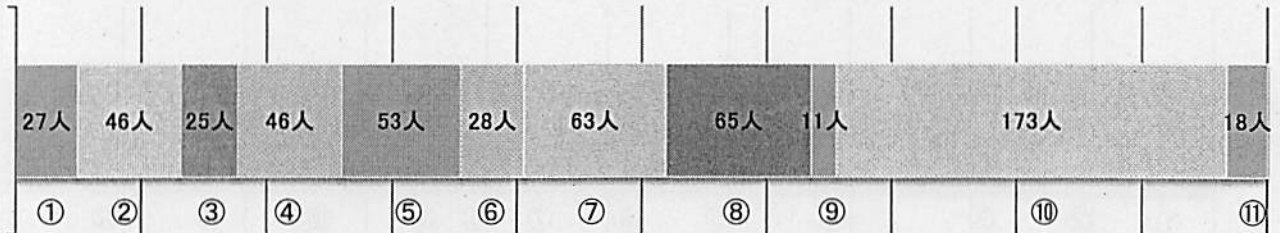


<管理職員対象問 1～問 3>

【問 1】 あなたの部局を教えてください。(回答者数 555 人)

- ①総合政策部 ②総務部 ③県民生活部 ④琵琶湖環境部
- ⑤健康医療福祉部 ⑥商工観光労働部 ⑦農政水産部 ⑧土木交通部
- ⑨会計管理局 ⑩教育委員会 ⑪その他の行政委員会等

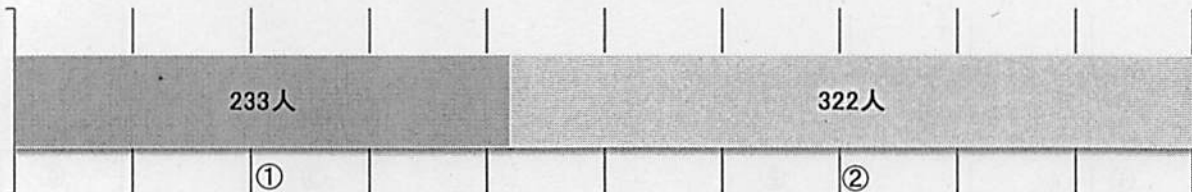
- ①総合政策部 ■ ②総務部 ■ ③県民生活部 ■ ④琵琶湖環境部
- ⑤健康医療福祉部 ■ ⑥商工観光労働部 ■ ⑦農政水産部 ■ ⑧土木交通部
- ⑨会計管理局 ■ ⑩教育委員会 ■ ⑪その他の行政委員会等



【問 2】 あなたの勤務場所を教えてください。(回答者数 555 人)

- ①本庁 ②地方機関

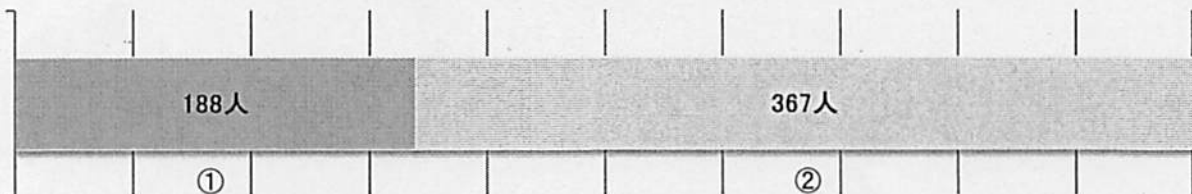
- ①本庁 ■ ②地方機関



【問 3】 あなたは所属長、所属長以外の管理職員のどちらに該当しますか。(回答者数 555 人)

- ①所属長 ②所属長以外の管理職員

- ①所属長 ■ ②所属長以外の管理職員

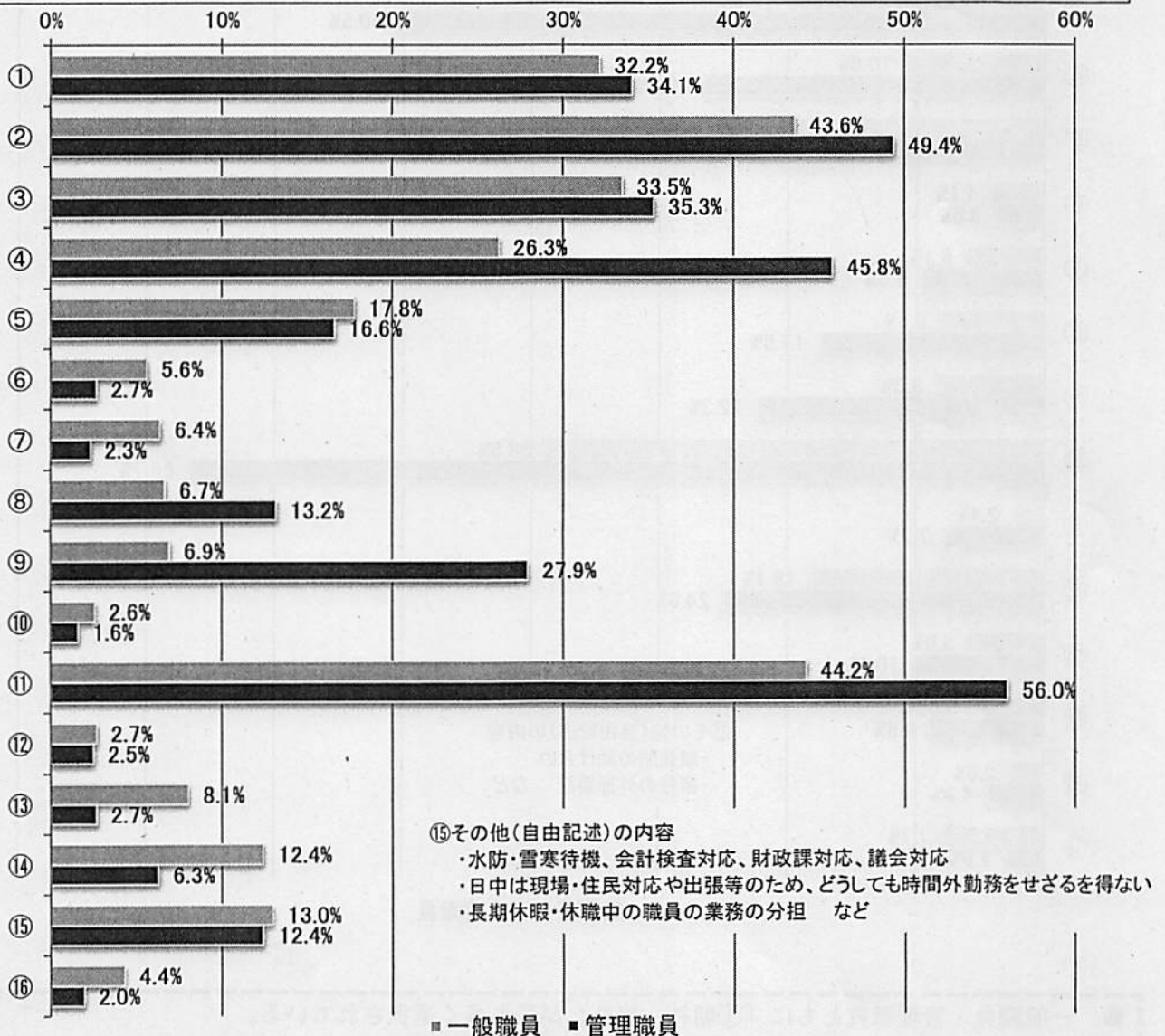


<一般職員対象問 11～問 13、管理職員対象問 4～問 6>

【一般職員問 11、管理職員問 4】 直近 1 年間に於いて、時間外勤務が発生した理由

(複数回答可：延べ回答数 一般職員 4,825、管理職員 1,725) ※〔〕内は管理職員の選択肢

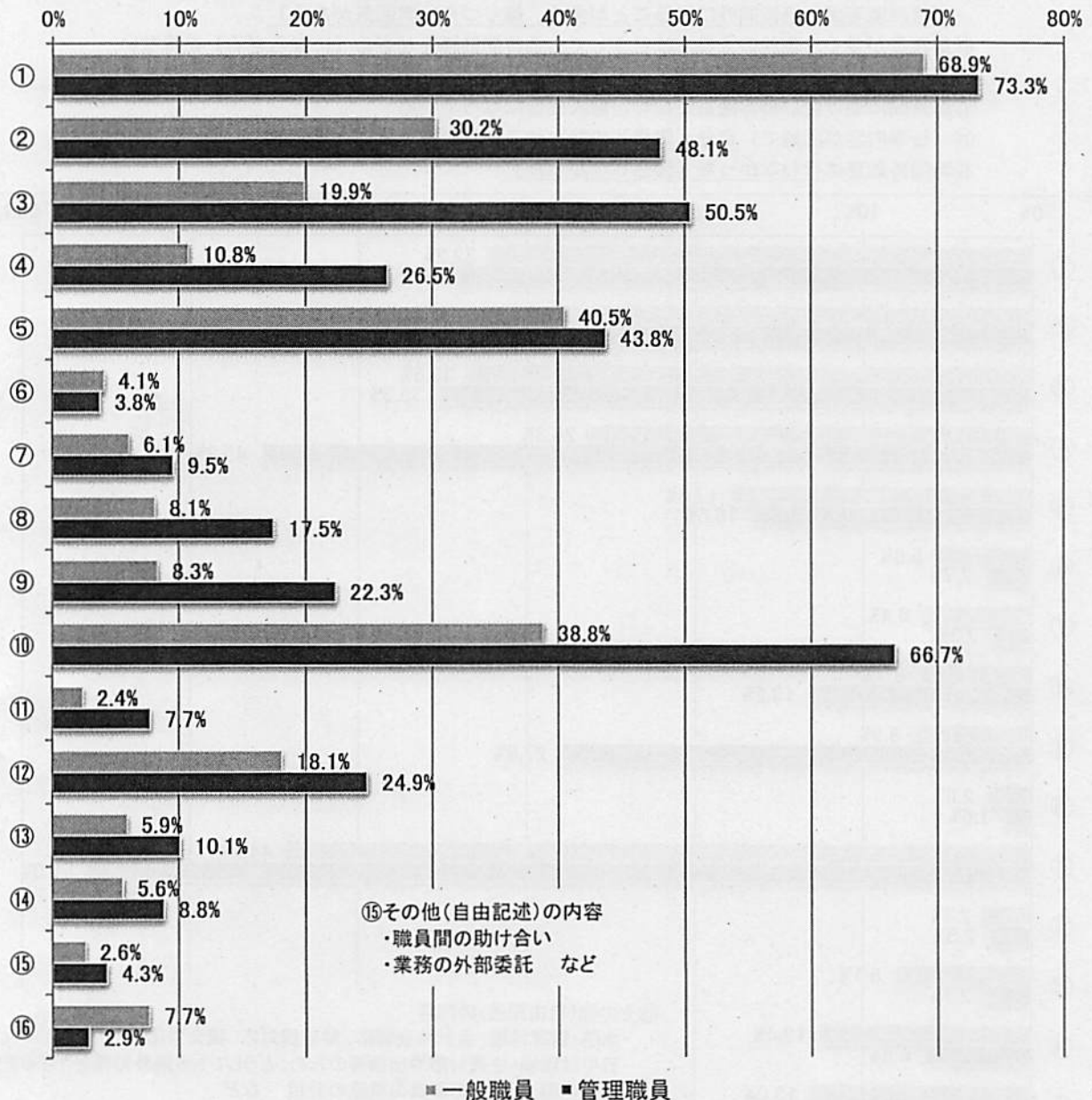
- ①事務の繁閑の差が大きい
- ②外的な要因による予測できない仕事が多い
- ③締め切りが厳しい仕事が多い
- ④仕事の専門性が高く他の職員と分担すること〔職員間での分担〕が難しい
- ⑤個人間や係間の事務分担に偏りがある
- ⑥上司〔管理職等〕の仕事の進め方に無駄が多い、または時間に対するコスト意識が低い
- ⑦上司〔管理職等〕のこだわりから、〔職員に〕非常に高い水準の仕事が求められる〔求める傾向がある〕
- ⑧自分〔職員〕の仕事の進め方がまずい〔に無駄が多い〕、または時間に対するコスト意識が低い
- ⑨時間はかかっても納得できるまで仕事に取り組みたい〔取り組もうとする傾向がある〕
- ⑩職場に帰りづらい雰囲気がある(上司や同僚よりも先に帰りづらい)
〔管理職等が勤務時間外に残ることが多く、帰りづらい雰囲気がある〕
- ⑪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〔にならざる〕を得ない
- ⑫長時間働いたことが評価される〔を評価する〕傾向がある
- ⑬職員間に助け合いの雰囲気がなく、個人任せになっている
- ⑭(仕事内容が困難で)自分〔職員〕の能力やスキルが不十分
- ⑮その他
- ⑯時間外勤務は行わなかった〔発生しなかった〕



- 一般職員・管理職員ともに「⑪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」が最も多く選択され、次に「②外的な要因による予測できない仕事が多い」が選択されている。
- 管理職員は「④仕事の専門性が高く職員間での分担が難しい」の選択割合も大きい。

【一般職員問 12-1、管理職員問 5-1】 時間外勤務の縮減のため、職場で取り組まれていること
 (複数回答可：延べ回答数 一般職員 5,037、管理職員 2,335)

- ①朝礼、終礼 ②上司による勤務時間管理、事務の進捗管理の徹底
 ③事務分担の見直し、事務分担の平準化 ④事務のスクラップや省力化など事務内容の見直し
 ⑤定時退庁日における定時退庁の徹底
 ⑥時間外勤務の上限時間(退庁時間)の設定(36協定によるものを除く) ⑦遅出等勤務制度の活用
 ⑧特定の職員しか対応できない仕事を減らし、他の職員(副主任)でも対応できるようにしている
 ⑨時間外勤務縮減についての職場内での話し合い ⑩上司による職員への声かけ(注意喚起や指導)
 ⑪人員配置の見直し ⑫総合事務支援システム等を活用した職員間のスケジュールやデータの共有
 ⑬時間外勤務時間数の見える化(係内・所属内) ⑭時間外勤務削減目標の設定・共有
 ⑮その他 ⑯縮減のための取組は行われていない

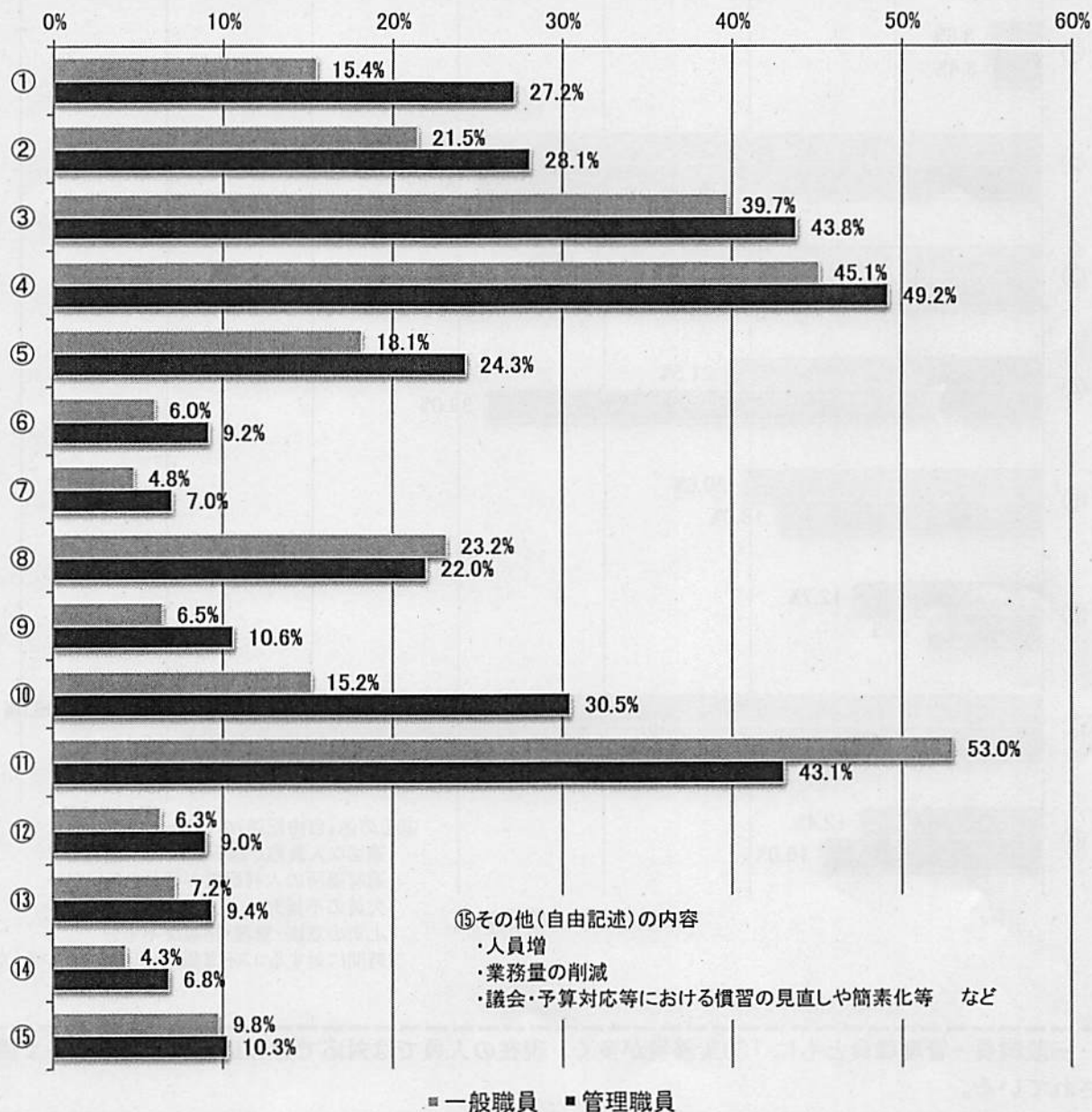


- 一般職員・管理職員ともに「①朝礼、終礼」が最も多く選択されている。
- 管理職員は「②上司による勤務時間管理、事務の進捗管理の徹底」、「③事務分担の見直し、事務分担の平準化」および「⑩上司による職員への声かけ(注意喚起や指導)」を選択した割合が大きいが、一般職員の選択割合とはかい離があり、意識の違いが見て取れる。

【一般職員問 12-2、管理職員問 5-2】 縮減効果が高いと思われる取組

(複数回答可：延べ回答数 一般職員 5,005、管理職員 1,834)

- ①朝礼、終礼 ②上司による勤務時間管理、事務の進捗管理の徹底
- ③事務分担の見直し、事務分担の平準化 ④事務のスクラップや省力化など事務内容の見直し
- ⑤定時退庁日における定時退庁の徹底
- ⑥時間外勤務の上限時間（退庁時間）の設定（36 協定によるものを除く） ⑦遅出等勤務制度の活用
- ⑧特定の職員しか対応できない仕事を減らし、他の職員（副主任）でも対応できるようにしている
- ⑨時間外勤務縮減についての職場内での話し合い ⑩上司による職員への声かけ（注意喚起や指導）
- ⑪人員配置の見直し ⑫総合事務支援システム等を活用した職員間のスケジュールやデータの共有
- ⑬時間外勤務時間数の見える化（係内・所属内） ⑭時間外勤務削減目標の設定・共有
- ⑮その他

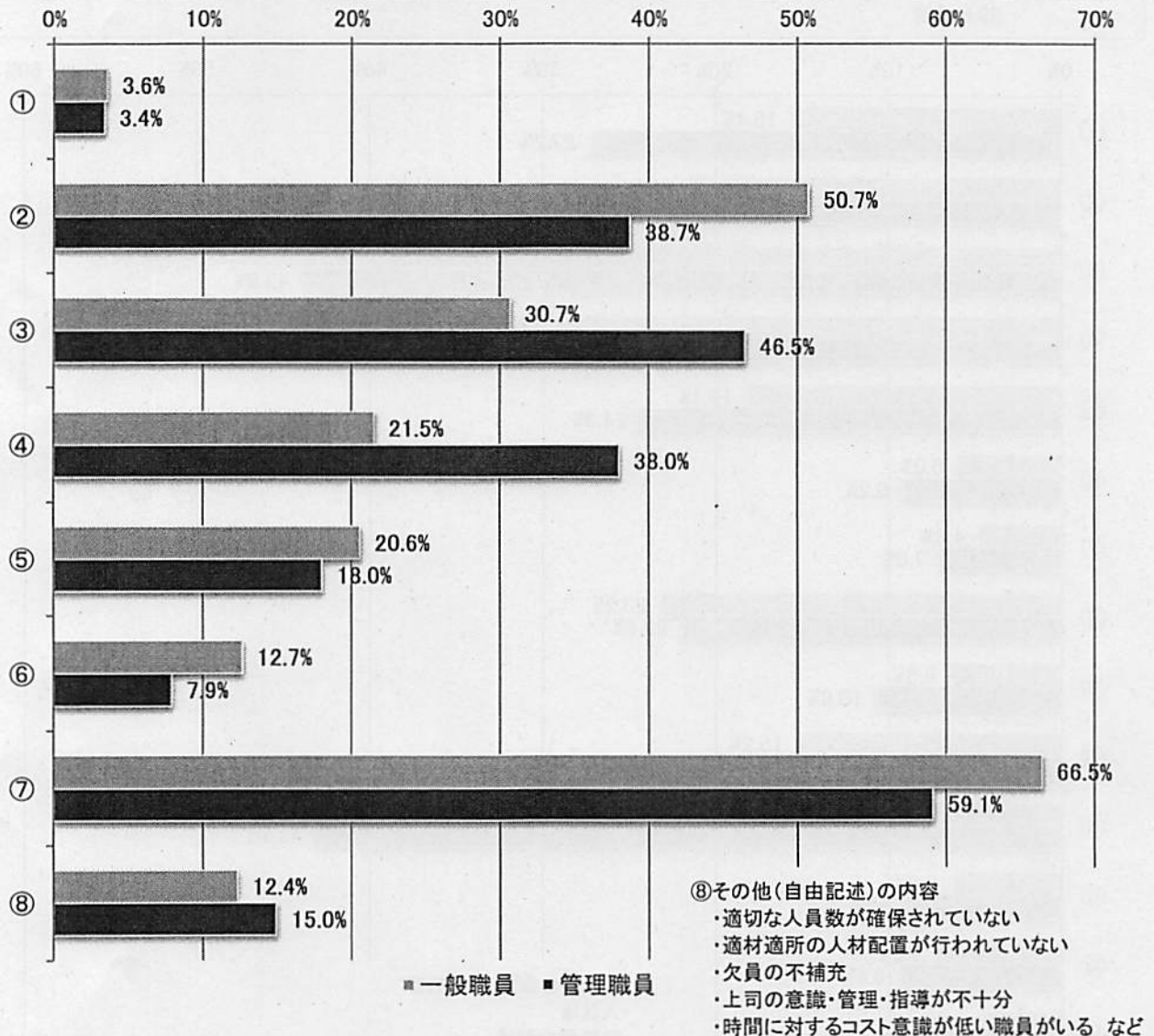


● 一般職員は「⑪人員配置の見直し」が、管理職員は「④事務のスクラップや省力化など事務内容の見直し」が最も多く選択されている。

【一般職員問 13、管理職員問 6】 時間外勤務の縮減が進まない理由

(複数回答可：延べ回答数 一般職員 3,963、管理職員 1,258)

- ①朝礼・終礼や定時退庁などの取組が徹底されておらず、不十分である
- ②業務量や仕事の進め方等の見直しが不十分である
- ③業務の性質上、効率化や省力化など能率重視の見直しを行うことが難しい
- ④高い専門性を要する業務であり、繁閑に応じて職員間の業務の割振り変更等で対応することが難しい
- ⑤時間外勤務を前提として業務を進めるなど、勤務時間内に効率的に業務を進めようとする意識が低い
- ⑥長時間勤務を行っている職員が評価される雰囲気がある
- ⑦業務量が多く、現在の人員では対応できないため
- ⑧その他

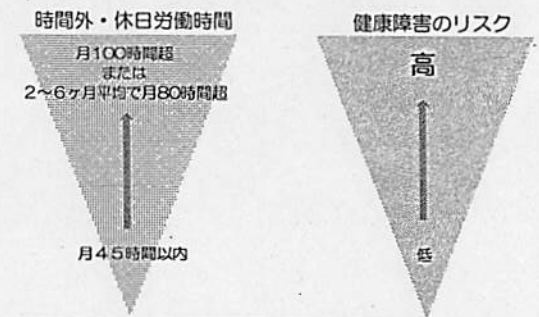


- 一般職員・管理職員ともに「⑦業務量が多く、現在の人員では対応できないため」が最も多く選択されている。
- 「②業務量や仕事の進め方等の見直しが不十分である」の選択割合も大きく、特に一般職員の選択割合が大きい。また、管理職員は「③業務の性質上、効率化や省力化など能率重視の見直しを行うことが難しい」、「④高い専門性を要する業務であり、繁閑に応じて職員間の業務の割振り変更等で対応することが難しい」の選択割合が大きいですが、一般職員の選択割合とはかい離があり、意識の違いが見取れる。

所属長による長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止のための自主点検票

所属名 () 所属長職・氏名 ()

(点検対象：全所属)

点検項目	区分	点検結果	解説
① 職員の時間外勤務（休日勤務を含む。以下同じ。）の状況とその業務内容を日々把握していますか。	1. 日々把握している。 2. 把握していない時もある。 3. 把握していない。		使用者は、割増賃金の支払いや過重な長時間労働が生じないように、労働時間を適正に把握するなど労働時間を管理する責務があります。所属職員の時間外勤務状況やその業務内容は、日々把握することが必要です。
② 直近1年間（平成28年1月1日～12月31日）において、月80時間を超える時間外勤務実績のある職員がいますか。	1. いる 2. いない		長時間労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。 月100時間超または2～6ヶ月平均で月80時間を超える時間外勤務を行った場合の長時間労働と、脳・心臓疾患の発症などの関連性はかなり高くなるとの医学的知見もあり、注意が必要です。 
③ 【②で「1. いる」と回答した場合のみ回答】月80時間を超える時間外勤務実績のある職員について、医師による面接指導の対象となった職員がいますか。	1. いる 2. いない		滋賀県職員の場合、以下のいずれかに該当する場合、医師による面接指導を受けさせる必要があります。
④ 【③で「1. いる」と回答した場合のみ回答】該当職員全員について、医師による面接指導を受けさせましたか。	1. 受けさせた。 2. 受けさせていない。		(ア) 月80時間を超える時間外勤務を行った職員のうち以下のいずれか ・面接指導を希望する職員 ・産業医が面接指導を必要と判断した職員
⑤ 【③で「1. いる」と回答した場合のみ回答】長時間労働が続かないよう、業務分担の見直しを行う等の措置を講じましたか。	1. 講じた。 2. 講じていない。		(イ) 月45時間以上の時間外労働を行った職員で、産業医による面接指導を希望する職員
⑥ 職員に年1回、定期健康診断を受診させていますか（職員本人が別に受診した場合を除く）。	1. 全員受診させている。 2. 未受診の職員がいる。		・事業者は、医師による健康診断を実施し、労働者は事業者が行う健康診断を受診しなければなりません（労働安全衛生法第66条）。 ・定期健康診断は、1年以内ごとに1回、定期的に受診させなければなりません（労働安全衛生規則第44条）。
⑦ 職員の心身の疲労回復のため、休憩時間中は職員に十分休憩を取得させていますか（業務の都合により休憩時間を取得できなかった職員については、別の時間に休憩時間を与えていますか）。	1. 取得させている。 2. ときどき取得させていないことがある。 3. ほとんど取得させていない。		労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、労働時間が8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を付与しなければなりません（労基法第34条）。規定の時間に休憩時間を取得することができなかった職員については、別の時間に休憩時間を取得できるよう配慮しましょう。

(点検対象：衛生委員会を設置している事業所（50人以上）)

点検項目	区分	点検結果	解説
⑧ 衛生委員会において、長時間労働による健康障害の防止について審議を行っていますか。	1. 審議している。 2. 審議していない。		衛生委員会においては、医師による面接指導の対象者の範囲、実施方法等の長時間労働による健康被害の防止対策のほか、健康診断の結果に対する対策やメンタルヘルス対策についても調査審議を行う必要があります（労働安全衛生規則第22条）。

(点検対象：時間外・休日労働に関する協定（36協定）を締結している事業所)

点検項目	区分	点検結果	解説
⑨ 36協定の締結内容について、対象職員全員に周知していますか。	1. 周知している。 2. 周知していない。		36協定は常時各作業場の見やすい場所へ掲示する等により、労働者に周知させなければなりません（労働基準法第106条第1項）。
⑩ 時間外勤務を命じる際は、36協定の限度時間を意識していますか。	1. 意識している。 2. 意識していない時がある。 3. 意識していない。		法定の労働時間を超えかつ36協定で定めた限度時間を超える時間外勤務を命じた場合、労働基準法第32条（労働時間）違反となります。