

時間外勤務に係る調査について

1 経緯等

長時間労働を行った職員が在籍する所属等を対象に、人事委員会が実施したヒアリングの結果について、人事委員会委員長から知事あてに通知（「職員に対するヒアリングの結果について」平成30年2月28日付）があり、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に確認を行い、こうした事実が確認された場合は速やかな是正等を求められたことから、子ども・青少年局に対し事実確認を行った。

2 子ども・青少年局への調査

(1) ヒアリング概要

〔実施期間〕	平成30年3月5日(月)～8日(木)
〔対象者〕	子ども・青少年局に所属する職員21名(係長以上の職員11名、一般職員10名)
〔結果〕	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。

(2) ヒアリング後の対応

① 証拠書類による確認

不適切な手続きを行っていた職員に対し証拠書類の提出を求め、ヒアリング時の発言についての事実確認を行ったところ、月70時間を超えないように、翌月以降分として申請していたことが確認された。

② 時間外勤務申請の修正

勤務実態と異なる時間外勤務の申請時間については、申請の取り消しを行い実態に合った申請時間へ修正を行った。

また、申請できていない時間外勤務時間のある職員については、業務内容および時間等の確認を再度行い、確認できた未申請分について新たに時間外勤務申請を行った。

3 広範な調査

(1) ヒアリング概要

子ども・青少年局の調査結果から、同様の事案が他の所属においても発生していないかを確認するため調査を実施した。

調査対象は、平成29年度一月あたりの時間外勤務時間数が、部長決裁となる70時間の前後または過労死ラインとして意識するとした80時間の前後となっている時間が2回以上の職員を対象としてヒアリングを行った。

〔実施期間〕	平成30年4月18日(水)～6月28日(木)
〔対象者〕	35所属 101名 (係長以上の職員:35名、一般職員:66名)

(2) 広範な調査のヒアリング結果について

- ① 時間外勤務の申請において、適切に処理が行われていたと回答した職員がいる所属
29 所属
- ② 管理職員等の指示等により、不適切な時間外申請の処理を行っていた所属
3 所属 ※ 管理職員等および一般職員の回答が同一であった事案について記載。

医療政策課

管理職員等が時間外勤務を月 80 時間を超えないようにすること、また、超えた場合は、翌月以降分として時間外勤務申請をするように指示し、1 名の職員が翌月以降に時間外勤務申請を行っていた。

中央子ども家庭相談センター

職員 1 名が管理職員等に、「時間外勤務申請を月 70 時間を超えないよう翌月以降にまわす。」と発言したところ、管理職員等が返答をせず、職員 1 名が 70 時間を超えた時間外勤務分を翌月以降分として申請を行っていた。

商工政策課

管理職員等が職員 1 名に対して月 70 時間を超えた時間外申請分を翌月以降に申請するよう指示し、指示を受けた職員が翌月以降分として申請を行っていた。

- ③ 上司からの指示はないが、時間外勤務申請をしていない時間があると発言した職員がいる所属 4 所属

※ 個人の時間外勤務のメモや勤務内容等が確認できるものがある場合は、勤務状況を再確認したうえで適切な申請状況となるように、今後時間外勤務申請の修正を行う。

4 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これまでの取組

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」および平成 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し、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、月の 1 人あたりの時間外勤務を前年度比 15% 減を目標とした時間外勤務の縮減や、多様な働き方の実現など、様々な取組を行ってきた。

その一環として、職員の健康管理の面からも、月 80 時間を超える時間外勤務を避けるため、「月 40 時間を超える時間外勤務を命ずる場合には所属長が、月 70 時間を超える時間外勤務を命ずる場合には部局長がそれぞれ事前命令を行う」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) 背景・原因と考えられる事項等

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、全体として取組は一定進捗している。

一方、働き方改革をテーマとした職場研修なども行ってきたが、人事委員会が行っ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、所属によっては業務の見直しや業務量に見合った人員配置などの取組が十分に進まない状況の中で、職員への取組の浸透の面で課題があった。

こうした中、職員の健康管理の面からも、時間外勤務が月 80 時間を超える時間外勤務を行わないようにし、月 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取組により、月 80 時間、月 70 時間を超えた時間外勤務が認められないという意識が広まり、一定以上の時間外勤務の申請を部局長にあげにくい、あるいは、時間外勤務の申請をしにくい状況が生じ、計画策定など例年にない業務を抱える所属や、相談対応を抱える所属においては、業務の見直しが十分に進まない状況の中で、月あたりの目安時間を超える時間外勤務を行った部分について、翌月以降分として申請する事案が発生した。

5 再発防止に向け実施している取組

(1) 今回の事案についての情報共有と「健康経営」の理念の共有

庁内の「働き方改革推進委員会」を開催し、同様の事案が発生することのないよう法令遵守の徹底と注意喚起を行った。また、健康経営の説明会を本庁および各地方合同庁舎において開催し、県庁における「健康経営」の理念を職員間で共有した。

(2) 時間外勤務の事前命令と事後確認の徹底

終礼時に業務の進捗状況と時間外に業務を行う必要性等の確認したうえで、時間外勤務命令を行い、朝礼時に前日の時間外勤務の状況を確認するよう徹底している。

(3) 適正な勤務時間の把握

本年4月より、パソコンのログオン、ログオフデータによる在庁時間と時間外申請時間との確認を行い、適切な勤務時間等の把握を実施している。

6 時間外勤務縮減に向けた今後の取組

働き方改革関連法が成立し、時間外労働の上限が設定されたことに伴い、今後公務員にも同様の対応が求められることが予想されるため、再発防止に向けた取組と併せて以下の取組を行う。

- ・ 各所属において検討している課題等について、上司と部下や職員間の対話を通じて具体的な業務の削減に向けて取り組むとともに、職員一人ひとりが、より生産性の高い仕事ができるよう、自らの担当事務を見直すことについて全庁を挙げて取り組む。
- ・ また、業務の繁閑に対応した柔軟な人員配置を行うため、年度途中においても所属内および部局内における応援体制を取ることにについて再度徹底を行う。