

「行革甲子園 2018」エントリーシート

【取組の内容】

1 取組事例名

～働き方改革ねやがわスタイル～
長時間労働抑制システムの全庁導入

2 取組期間

平成 29 年度～

3 取組概要

職員の長時間労働を抑制するため、勤務時間を過ぎても上司の承認なく残業している場合、警告画面を表示した上でパソコンを強制終了するシステムを平成 30 年 4 月に全庁に導入した。

4 背景・目的

・政府が平成 29 年 3 月に「働き方改革実行計画」を取りまとめたこと等もあり、本市としても I C T の利活用による生産性の向上や、ワークライフバランスを推進する取組として、「働き方改革」に向けた機運が高まっていた。

・中核市移行を見据えた本市としては、新たな権限移譲により、更なる市民サービスの向上のため、様々な課題に取り組んでいく一方で、長時間労働等により、健康面が憂慮される職員が一定数存在する状況も無視できない課題であった。

・長時間労働を抑制し、職員が心身ともに健康で持てる能力を最大限発揮することにより、市民サービスの更なる向上や都市格の向上を進めることが必要だと考えた。

・従来から毎週水曜日と金曜日を「ノー残業デー」と定め、全庁的に定時で退庁するよう働きかけていたが、職場により繁忙期が異なる中で、取組が形骸化していた。

・職員の出退勤時刻のデータをタイムレコーダーから抽出して所属ごとの状況を把握し、長時間職場に残っている職員の多い職場にはヒアリングを実施するなど、長時間労働の抑制のきっかけを模索する中、長時間労働の常態化を打破するため、庁内 O A パソコンの利用を制御することが有効ではないかと考えた。

・庁内 O A パソコンの制御が可能な製品について調査したところ、機能を実装している製品があることが分かったため、平成 29 年 7～8 月の 2 か月間において、経営企画部、総務部の 4 所属において試験導入する運びとなった。

・その後、対象職員へアンケート調査を実施したところ、「長時間労働抑制システム試行前と比べて、時間を意識して働くようになった。」(約 5 割)、「長時間労働抑制システムの全庁的な導入は有効だと思う。」(約 6 割) と肯定的な意見が多かったことを踏まえ、平成 29 年 12 月補正予算で計上、承認いただき、平成 29 年度中にシステム導入して、平成 30 年 4 月から運用を開始した。

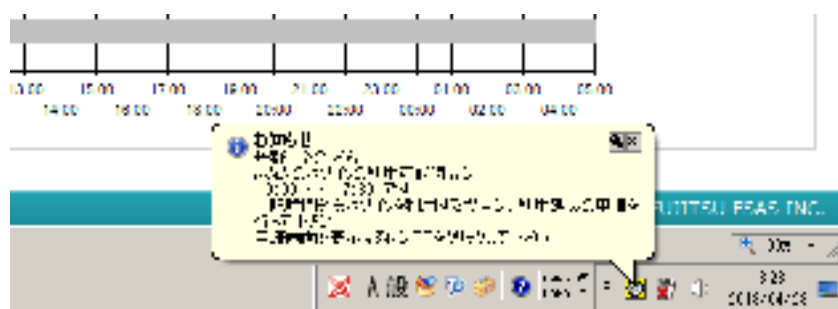
5 取組の具体的内容

- ・残業が必要な場合、あらかじめ上司に残業時間と業務内容を申請し、事前に承認をもらう。(事前承認の徹底)
- ・承認を得た時間になるとパソコンの画面上に警告表示が出て、一定時間経過後、自動的にパソコンがシャットダウンされる。
- ・申請対象者は、庁内OAパソコンを利用する課長代理以下の職員。(課長以上の職員は承認機能のみ。)

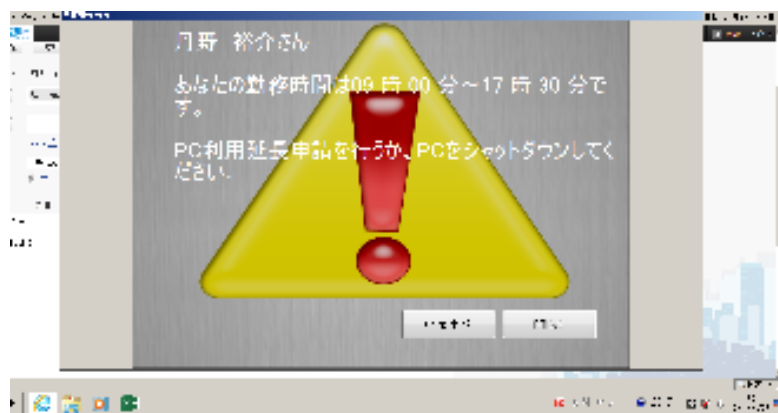
【長時間労働抑制システムの概要】

- ・終業1時間30分前から、パソコンの利用可能時間と、残業する場合には申請が必要である旨を30分間隔で表示する。(図①)
- ・勤務終了時間から20分経過後、10分間、パソコンに「パソコン利用延長申請を行うか、パソコンをシャットダウンしてください。」という警告文を1分間隔で表示し(図②)、10分後に強制シャットダウンする。
- ・残業が必要な場合は、あらかじめ、システムで承認者(原則、所属長)に残業時間・業務内容を申請し、事前承認を得る必要がある。
- ・災害時など緊急対応が必要な場合は、システムを停止する。
- ・承認者は、システムの分析情報出力機能により、適宜分析を行い、長時間労働の是正につなげる。

(図①)



(図②)



6 特徴（独自性・新規性・工夫した点）

- ・本市の事務決裁規程において、超過勤務の命令権は所属長にあることから、承認者は原則所属長とした。
- ・所属長が会議等で不在だった場合の対応として、副係長以上の職員まで承認機能を有し、所属長が不在の場合は課長代理、課長代理も不在の場合は所属内の業務ラインの異なる課長、それらも不在の場合は係長など、運用上のルールを明確にした。
- ・万が一データ作成途中で市民対応などで席を外し、パソコンがシャットダウンされたとしても、マイクロソフトオフィスの自動保存データからの回復機能を活用することにより、データの消失による影響を回避できた。
- ・災害等で緊急対応が必要な場合は、いち早く駆けつける危機管理室と調整し、システム停止の運用を明確にした。
- ・強制的にパソコンがシャットダウンされるシステムを導入している点においては、自治体として全国初。

7 取組の効果・費用

- ・長時間労働抑制システム試行実施
時間外勤務時間の対前年度比増減率 約 17%の減少
- ・長時間労働抑制システム導入業務委託
平成 29 年 12 月補正予算 9,558 千円 ⇒ 平成 29 年度決算見込額 5,724,000 円（制限付一般競争入札）
- ・長時間労働抑制システム保守業務委託
平成 30 年度予算 1,361 千円

8 取組を進めていく中での課題・問題点（苦労した点）

- ・長時間労働抑制システムの導入をもって、仕事が減るわけではない。
⇒長時間労働抑制の根本解決とはならない。
- ・ただ、長時間労働の是正には、職員の意識改革が必須であり、そのツールとしてこのシステムは有効であると考えます。
- ・管理職員は、①部下職員への指示は方針や期限等を明確にし、無駄な作業はさせない。②特定の職員に業務が偏らないように業務全体を適切にマネジメントする。③職員が長時間労働をする場合、その内容等をしっかり把握する。といった部下職員に「長時間労働をさせない意識」を管理職員一人一人がしっかり持って、業務遂行していく必要がある。
- ・一般職員は、①業務の優先順位をしっかりと付けて仕事をする。②一人で仕事を抱え込まない。③常に効率的な事務執行、事務改善を行うとともに、上司としっかりコミュニケーションを取る。といった「長時間労働をしない意識」を職員一人一人がしっかり持って、今後業務を遂行していく必要がある。

9 今後の予定・構想

- ・今後も長時間労働抑制システムによる長時間労働の事前申請、事前承認を徹底していく。
- ・超過勤務の縮減に伴う効果的な取組を実施した職員や所属に対しては、人事評価に反映させる。
- ・平成 29 年 12 月から実施している長時間労働是正の緊急取組により、毎週水曜日及び金曜日のノー残業デーの執務室の消灯、長時間労働の多い職場に対する管理職へのヒアリングなどソフト面での取組をコツコツ実施し、職員一人一人の意識改革を隅々まで浸透させる。
- ・一人一人が業務の必要性や手法の見直しを常に考え業務遂行する集団を構築していく。

10 他団体へのアドバイス

- ・システムを導入したことにより効率的な仕事の方法を考えるきっかけになり、少なからず職員の意識改革が図れた点において、有効であったと考える。
- ・長時間労働抑制システムの導入をもって、仕事が減るわけではないため、長時間労働抑制の根本解決とはならない。
- ・業務の必要性の検討や手法の見直しなどを常に意識して業務を改革していくことが必要と考える。

11 取組について記載したホームページ

特になし。