

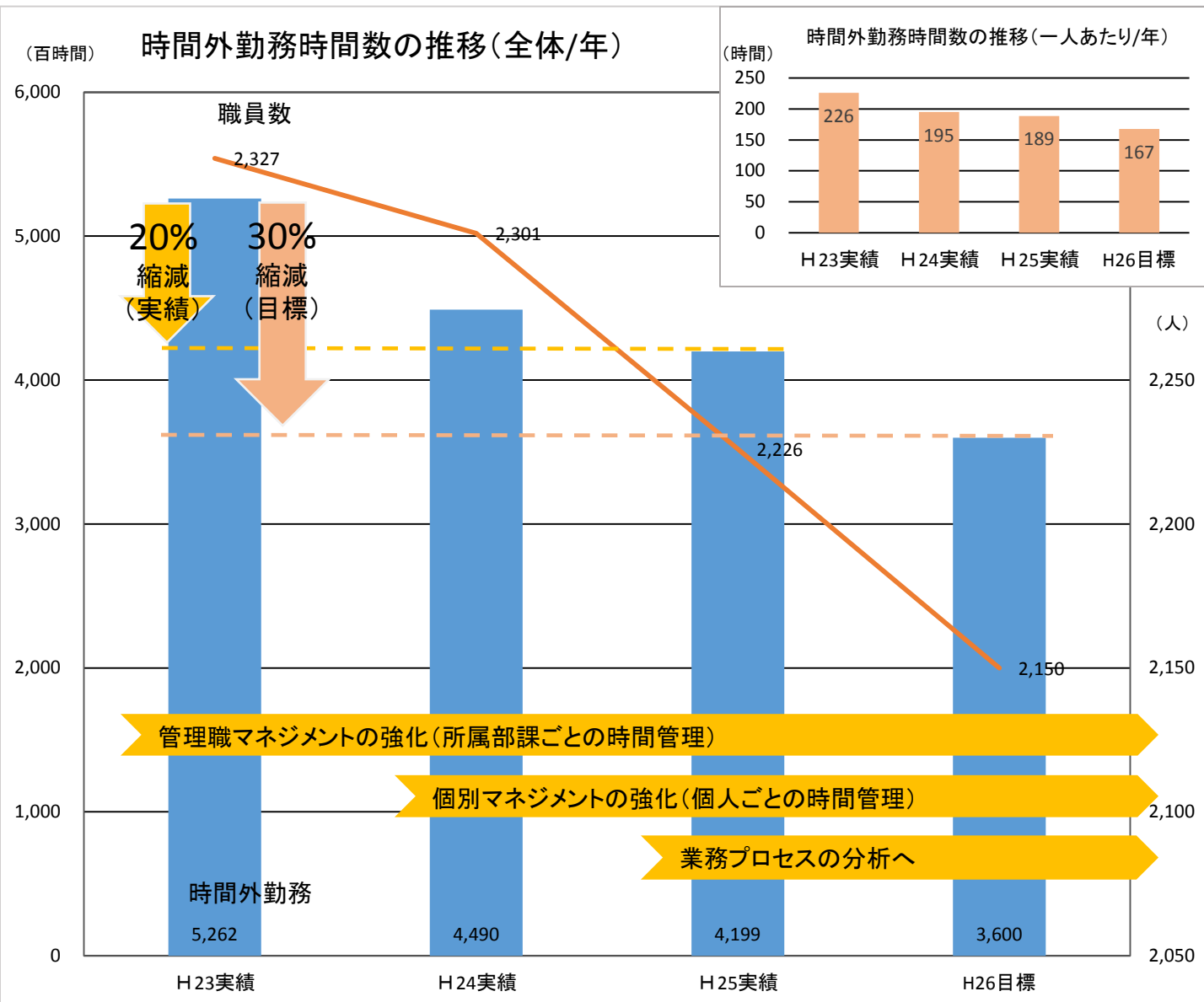
平成26年5月9日
 総務部人事課
 (ダイヤルイン:0742-34-4821)
 総合政策部行政経営課
 (ダイヤルイン:0742-34-5609)

時間外勤務の縮減状況について

奈良市では、平成24年度より、職員のワーク・ライフ・バランスを確保するため、行財政改革目線で業務能率の向上を図りつつ、時間外勤務の縮減に取り組んでいます。

管理職によるマネジメント強化などの結果、平成24年度には前年比14.7%、平成25年度には対23年度比20.2%(前年比6.5%)の時間外勤務を縮減することができました。

1. 取り組みの結果



●時間外勤務時間数は、夜間勤務及び選挙従事を除く時間数。

●職員数は、時間外勤務手当の支給対象人数(係長級以下)。

2. 取組の内容

【従来からの取組】

- 部内職員の事務従事制度
- 時間外勤務縮減対策計画に基づく臨時職員配置
- ノー残業デーの設定(毎週水曜日、第一・第三金曜日、ノーマイカーデー)

【平成24年度】

- 残業の開始時間が実態と合っていない、管理職による部下の残業管理が不十分であり残業の運用ルール自体にも見直しの余地があるという課題(事業・業務の総点検より)を踏まえて、以下の取組を行いました。
- 業務内容を把握したうえで、所属長が業務に見合った時間外勤務命令を行うよう時間管理を徹底しました。
 - 所属員が長時間残業を行う見込みとなった場合は事前に所属部長、人事担当部長、市長まで理由を添えて決裁を受けるよう徹底しました。
 - 庁議にて毎月、時間外勤務状況等の報告を行うことで、部長級以上の職員に積極的に進捗状況の把握や縮減対策の検討を行ってもらえるようしました。
 - 啓発資料「まずコレ20」を作成、「手続編」「業務編」「情報共有編」「活用編」の4回に分け庁内に展開しました。
 - 時間外勤務の多い部署などを対象に業務効率を改善するための「役割認識・業務改善研修」を実施しました。(講師:(株)ハイブリッドコンサルティング)

職員ポータルにて、6月～10月で順次掲載しました。業務効率の向上などによる時間外勤務の削減を目指す内容です。

【平成25年度】

- 管理職マネジメントに加え、以下の要領で個人別の目標時間を設定することで、個人単位で残業管理ができるようにしました。
 - ① 部単位でおおよそ平成23年度比25%削減の目標時間を設定
 - ② 部長マネジメントにより課の実情に応じて課単位での目標時間を設定
 - ③ 所属長マネジメントにより月次計画を設定。
- 目標時間に収まるよう毎月個人単位で目標時間を設定
- 時間外勤務の開始時刻(目安)と、その4時間後にチャイムを流し、時間の区切りを意識できるようにしました。
- 職員養成熟(第5回)にて、「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」と題した研修を実施しました。(講師:渥美 由喜(あつみ なおき)氏=東レ経済研究所 ダイバーシティ&ワーク・ライフ・バランス研究部長)
- 啓発資料「奈良市会議マニュアル」を作成し、庁内に展開しました。

【平成26年度】

- 今年度は時間外勤務の原因となっている業務の必要性について、従来よりも細かく精査し、さらなる効率化を図ることができないか検討していく予定です。
- 合わせて、管理職のマネジメント能力をさらに高めるための研修を実施していきます。