

## アイデア提案書

提案番号	No.18-5		
提出年月日	平成30年 8月16日	受付年月日	平成30年8月16日
所属		職名・氏名	
提案件名	備前流・働き方改革		
提案の要件	<input checked="" type="checkbox"/> 市民サービスの向上に役立つもの <input checked="" type="checkbox"/> 事務能率が向上するもの <input checked="" type="checkbox"/> 経費の節減・収入の増加に資するもの <input type="checkbox"/> 行政事務運営の革新となるもの <input checked="" type="checkbox"/> 本市のイメージアップに係るもの <input type="checkbox"/> その他公益上有効であるもの		
関係部署	総務課		
現状及び問題点	<p>(実施の必要性について具体的に)</p> <p>時間外勤務をしている職員の大半は、係長や所属長の勤務命令が無いまま、もしくは、自己判断で時間外勤務を行っています。本来、事前に上司の命令、決裁により行うように取り決めているはずである。このことにより、期限等があっても本当に残って仕事をしないといけないのか、それとも時間外勤務手当が欲しいために業と残っているのか不明です。上司も部下の業務・行動を把握していなため、マネジメントが出来ていない。</p>		
提案の内容	<p>(実施の方法について具体的に)</p> <p>災害、事故等を除く時間外勤務は、午後3時までに係長または所属長の時間外勤務命令の決裁を受けて勤務をすること。後日、個人がまとめて時間外勤務手当の請求をしても市は支払わない。残ってすべき業務は、上司とよく相談し対応する。あまりにも時間外勤務が多い係・担当者については、総務課から担当者と係長・課長に対しヒアリングを行い、業務改善計画書の提出を求める。</p> <p>時間外勤務手当の予算は、現在より50%削減目標を掲げ、達成できなければ幹部含め状況を把握し改善できなければ、処分の対象にする。事務事業の削減、費用対効果を十分検証し無駄な事業は廃止するよう徹底する。</p>		
期待される効果	<p>(効果について数量等を具体的に)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メリハリのある勤務体系で、業務効率がUP。</li> <li>・係内で業務の分担・協力ができる。</li> <li>・健康管理ができ、家族・友人とのコミュニケーションUP。</li> <li>・空いた時間でボランティア活動や趣味の時間にも使える。</li> <li>・備前市流の働き方で、新規採用職員の応募者が増える。</li> </ul>		
担当課検討結果	<p>ご提案の事前申請の徹底については、部課長会議でも基本的にはその都度事前の命令を受け、当該業務の臨時又は緊急の必要性を十分考慮した上で、勤務を命ずるようにと通知しております。しかし、原則が守られていないのであれば、</p>		

再度、部課長会議で周知徹底をしなければならぬと考えます。

また、時間外勤務の多い係、職員については、現在、総務課で把握しており、総務課長から所属長へのヒアリングを実施し、改善を求めています。

また、ご提案の3時以降に発生した必要のある時間外勤務やまとめた請求については支払わないとか、目標達成できなかった幹部等を処分（懲戒）するというのは現実的ではないと考えます。

ご提案の部下のマネジメント、時間外勤務手当の削減については賛同いたしますが、行き過ぎた処分等は賛同出来ません。

提案事項審査報告書  
(アイデア提案用)

提案番号 No.18-05	所属	職名	氏名
------------------	----	----	----

提案件名 備前流・働き方改革
-------------------

問題意識	創造性	有効性	効率性	費用対効果	具体性	実現性	合計 (総合評定)
4.2点	2.7点	3.0点	2.8点	3.4点	3.3点	2.8点	22.2点

優秀賞に至らず。

## 【意見】

- ・問題意識としては非常によく認識しており、適切な改善は必要と思われる。しかし、細かな点では3時以降にも必要な業務が発生する確率は高く、柔軟性に欠けるとと思われる。
- ・賛成。長期に言われ続けていることなので難しいですが、決まった曜日に課長が帰れるかと声をかけするのはどうでしょうか。周知はしていますが実際には帰らない人(帰れない人?)がいるので、声かけして回れば本人も周囲も気づくはず。今日残業する人〜と声をかけるとか。そこで残業する人は勤務簿に記入する。一つの部署しか経験していないので、他の実態がよくわからず理想を書いています・・・
- ・業務の効率化による時間外勤務の削減は必要であると思うが、幹部等の処分については、現実的ではない。
- ・正常に戻すだけなので、この点数としています。
- ・現状及び問題点を踏まえると本アイデアは有効性、効率性等について期待できると感じます。一方で内容については十分に検討する必要があるかとは思いますが、これまで行ってきたヒアリングや対策について効果が見られなかったためにこの提案が上がってきていると考えると働き方改革という言葉に見合った効果的な提案になるのではないかと思います。
- ・時間外勤務の削減が必要であることに異論はありません。
- ・ただし、実現の方法として、時間外勤務を支払わないことや処分の対象とするといった方法は、本当に時間外勤務が必要な職員を委縮させることにつながりかねず、サービス残業の増加など、かえってブラック企業化につながるものが危惧されます。
- ・業務量に比して時間外勤務が多い場合や時間外勤務手当目的の時間外労働が疑われるケースがあるのだとすれば、人事評価において適正に評価を行い、勤勉手当の成績率に反映させるといった対応により是正することはできないのでしょうか。
- ・時間外勤務を削減するという方向性は重要な問題であります。実現に向けた方法について、更なる提案者の研究、考察を期待し、本提案は不採用とするのが相当と考えます。
- ・処分までする必要はないが、今以上に、定期的に所属長が部下の残業時間についてのヒアリングを受ける必要はあると思う。
- ・時間外勤務の事前申請は、原則ですが、現状徹底されていません。時間外手当の削減については賛成ですが、目標を達成できなかった幹部等を処分するというのは現実的ではないと思いました。