

平成25年度提案

提案番号	13-019	提案年月日	平成26年3月10日	受付年月日	平成26年3月10日	提案者	グループ	区分	アイデア
------	--------	-------	------------	-------	------------	-----	------	----	------

提案件名	職員の向上	提案の要件	市民サービスの向上に役立つもの
			● 事務能率が向上するもの
			経費の節減・収入の増加に資するもの
			行政事務運営の革新となるもの
			本市のイメージアップに係るもの
			その他公益上有効であるもの

現状及び問題点	提案の内容	期待される効果
毎週水曜日は、ノー残業デーとされているが、水曜日に業務が集中する部署もあり、ノー残業デーが形骸化している実態がある。	課長の権限として、個人に対し週1回は必ず残業をしない日を設ける。	職員の意欲を向上できる。

關係課意見

採用	どちらでもない	否採用
<p>1人 / 14人中</p> <p>●現状の時間外勤務の命令自体が形骸化しており、原則に戻し、時間外勤務は事前に所属長の承認を得ることとし、業務管理を行うようにすれば、提案のようなことも可能ではないかと思えます。</p>	<p>4人 / 14人中</p> <p>●残業の必要性は判断しにくいですが、残業者の多くは固定化された人だと思うので、各課の状況の分かる所属長が「ノー残業」を命じるのも手かと思えます。</p> <p>●残業が恒常化している職員については、週1回でもノー残業デーがあるとリフレッシュでき良いと思えます。ノー残業デーを検討するとともに、根本的な業務量と配置人員数の検討もしなければならぬと思えます。</p> <p>●実際残業の多い部署でも、している人と定時で帰る人の二分化されていると思えます。課長権限で強制的に帰らせるのではなく、課長が1か月の残業量を把握し、業務分担の見直しをおこなうなどして全体の負担を均一にする方向に考えてはどうでしょうか？</p>	<p>9人 / 14人中</p> <p>●合併時から2割も職員が減っていると聞いている。一人一人に係る負担が増えているのも事実であるが、無理矢理帰ってもツケを回すだけになるのではないかと。適正な配置数から考えるべきでは。</p> <p>●所属長の命令があつての時間外勤務であり、特別な場合を除き、毎日時間外を命じている所属長はいないのではないのでしょうか。ただし、管理者として、職員の健康管理は必要であるので、声かけ等は必要であると考えます。</p> <p>●週1回は残業しない日を決めることにより、残業が減るとはいえず、その分ほかの日に残業するだけなら効果がない。それより各課内での事務分掌等の見直しを所属長が積極的に行い、特定の職員が残業をするという不均一を是正することこそ重要だと考える。</p> <p>●現状では困難と思われず。</p> <p>●メンタルヘルスの面からも必要である。部署ごとや係ごとに（業務に依りて）所属長、上司が決めると、安心して休みやすい人が出てくる可能性がある。自分の仕事が終わっても、他の人が残業していると帰りにくい人もいると思う。</p> <p>●特になし</p> <p>●各課内で協議していただきたい。</p>