

平成25年度提案

提案番号	13-034	提案年月日	平成26年3月10日	受付年月日	平成26年3月14日	提案者	個人	区分	アイデア
------	--------	-------	------------	-------	------------	-----	----	----	------

提案件名	時間外勤務の削減にむけて	提案の要件	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
<p>正規職員の時間外勤務の時間数が増加傾向にあり、人件費が増加傾向にある。また、過重な時間外勤務の結果、翌日の勤務において本来の力が出し切れない職員も現れ業務効率が下がる悪循環に陥っている。また当該職員も心身共に疲弊しつつあり、ワークライフバランスが崩れつつある。</p>	<p>【提案の動機】 確定申告の際、まち整備課の道路作業員の駐車場係を一手に引き受け、多くの職員が勤務時間を駐車場係に割かれたことにより、時間外勤務をせざるを得ない状況に陥ることから解放された。そもそも私たち一般行政職の給与の基礎は駐車場係などの単純労務を行うことを基礎とはしていない。勤務時間は一般行政職としての業務に専念し、その業務にフルに充てる環境をつくることにより時間外勤務の縮減を目指す。</p> <p>【制度の概要】 臨時職員が配属されている所属において臨時職員の業務が一時的に不足している、つまり手が空いている時間がある。こうした場面では、業務が無い状態があることは望ましくないため、リサイクル封筒を作ってもらするなど本来優先度の低い業務を割り当てているのが現状である。「市民のために仕事をしたい」との思いがある臨時職員は「私はこの職場に本当に必要とされているのか。」という疑問も抱き、仕事に対するモチベーションが下がることもあるだろう。 必要とされているところでは仕事をしたいという人間本来の欲求を満たし、臨時職員の労働力を市役所全体として無駄にしないため、他の所属に臨時職員を積極的に貸し出す制度を設ける。</p> <p>【事務系臨時職員の利活用が想定される場面】 ①広報紙の仕分け 秘書が毎月行う広報紙の仕分け作業には、広報紙への記事掲載等を行った所属を中心に多くの一般行政職が参加しており、この作業に半日をとられている。しかし、行っている作業は極めて単純な仕分け作業であり、臨時職員も十分にその業務をこなすことができる。また、メンバーが固定化されることにより作業スピードは向上することが期待できる。 ②封入業務 市役所の業務では、納税通知書など定期的な多くの郵便物を発送する機会がある。封入作業は単純な作業であると同時に、その作業を分けて行うことも可能であり、また、その発生時期を予測しやすく、かつ作業時間の予測も立てやすい。つまり、〇日から△日までの期間に口通の封入作業をお願いしますと依頼すれば、その期間中に手のあいた時間ができた臨時職員がスポット的に作業を行うことができる。</p> <p>【作業員の利活用が想定される場面】 ①シカ・イノシシ・猫等の死がい処理 シカ・イノシシ・猫等の死がい処理は、環境課の職員が担っているが、本庁→現場→焼却場→本庁という移動を強いられ近くて1時間、遠ければ3時間弱を要する。さらに、シカ等の大型動物の場合には2名必要となり延べ6時間を要している。この結果、環境課の時間外勤務は他の所属に比べ長い傾向がここ数年続いている。 この処理に最適な人材は、市内を軽トラックでパトロールしているまち整備課の道路作業員である。移譲により、環境課職員が動物の死がい処理に追われる時間が大幅に軽減できるだけでなく、現場に向かう時間の短縮も大いに期待でき、迅速な処理が可能となる。 また、道路パトロールに関しては、同じく環境課のごみ清掃車が市内を収集のため巡回していることから、陥没箇所の発見・通報についてはこれを補完することができる。これ以外にも、公用車で外出する際には道路の陥没箇所を気にし、発見すれば通報するという意識さえあれば、道路パトロール専門とする職員を置く必要性はさほど大きくないと考ええる。（現に平成21年当時までこのようなパトロール専門職員はいなかった。）道路補修や草刈り等の本来業務との関係については「緊急性、優先度はどちらが高いのかという基準」で事実ごとに判断すべきである。</p> <p>【制度の確立のために】 前記のとおり例を一部示したが、一般行政職たる正規職員が処理すべき業務ではない「臨時職員が処理できる業務」を各所属において洗い出すことが求められる。この洗い出し作業及びこれに基づく実践は、「更なる職員定数の減少」に際し「ワークライフバランスを保つため」に必要な手段の一つである「市の業務のアウトソーシング」を検討するにあたり重要な指標となる。 また、時間外勤務を減らし、職員がその能力を十分に発揮できる職場環境づくりが最優先の課題である。各所属における労働力の確保というミクロではなく、市役所全体としてどうあるべきかというマクロの視点に立った判断を期待する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働時間の削減 ・人件費の削減 ・ワークライフバランスの実現 ・将来のアウトソーシングに向けた実践の場

關係課意見

採用	どちらでもない	否採用
<p>8人 / 14人中</p> <ul style="list-style-type: none"> ●障がい者雇用で同じような取り組みをしていると思うが、提案のようなケースでも効果は十分考えられる。 ●現在、チャレンジ雇用の方を、提案のような手伝いをお願いしている現状があります。臨時職員の理解が得られるなら、他部門への手伝いはできそうだと考えます。そのためには、臨時職員がどこで何人雇用されているかの把握が必要となります。現在、臨時職員は各課雇用であり、集中して管理する部門がありません。そこが解消できれば可能ではないでしょうか。 ●時間外勤務の縮減は待たなしの課題であるといえる。チャレンジ雇用の職員を含めた臨時職員の業務の分担については、全庁的な視点でとらえることも必要だと考える。シカ等の対応についても課の枠に囚われすぎでは全体としてのメリットが薄くなると考える。 ●チャレンジ雇用 	<p>5人 / 14人中</p> <ul style="list-style-type: none"> ●人が足りない時だけでも、臨時職員を貸してもらえる制度はありがたいですが、どこも人手が足りておらず、正職員に応援をお願いしている状況なのではないでしょうか？臨時採用でも専門職で雇用されている方や雇用形態もあることから、内容の検討が必要だと思います。 ●そもそも業務内容によって正職がする仕事、しない仕事の区分はないと思う。本来、正職のみで構成されるべき職場であるが人手不足だったりといろんな都合により臨時職員を雇用している状況で、各所属で業務分担して対応したらいいと思います。 	<p>1人 / 14人中</p>