



平成 28 年 10 月 7 日

袋井市長 原 田 英 之 様

第 6 期袋井市行政改革推進委員会  
会 長 小 林 慶 太 郎

袋井市における時間外勤務縮減について（第一次提言）

第 6 期袋井市行政改革推進委員会は、「時間外勤務の縮減」をテーマに、袋井市の時間外勤務の実態を聴取し、審議を進めてまいりました。

時間外勤務の縮減については、単に時間外勤務手当の削減を目的とするのではなく、管理職も含めた全ての職員が仕事に意欲とやりがいを持ち、能力を最大限発揮して、限られた時間で成果を上げる働き方を目指すことが大切であり、あわせて、職員自身が健康を損なうことなく、仕事と家庭生活、地域活動などとの調和がとれたワーク・ライフ・バランスの向上を図る職員の働き方改革が求められます。

こうした目的を早期に実現していくため、次のとおり提言します。

**提言 1 働く時間の適正な管理を**

袋井市では、タイムカード等による職員の出勤・退勤時間の把握がされておらず、時間外勤務の実態についても時間外勤務命令簿の集計以外の方法がないなど、職員の勤務時間の適正な管理ができていない状況にあります。

このため、PCログによる管理やWebのタイムカードシステムなど勤怠を管理できるシステムを早期に導入することで、全職員の勤務実態（時間外勤務を含む労働時間）を正確に把握し、時間外勤務の実態や要因を分析する必要があります。

さらには、分析結果を、管理監督者のマネジメントや職員の働き方改革に活用し、管理職も含めた時間外勤務やサービス残業を縮減していく必要があります。

## 提言2 マネジメントの改革を

組織の業務を効率的・効果的に進めるため、管理監督者には、職員のモチベーションを高め、創意工夫を促す指導力やマネジメント能力が求められます。

このため、管理監督者に求められるマネジメント能力を高めるための研修を充実する必要があります。

また、所属内のコミュニケーションの活性化や、事業スケジュールの共有化を図ることで、個人が仕事を抱え込むのではなく、チームで仕事を進めていく意識を高めていくことも必要です。この際、職員全体を一つのチームと捉えるのであれば、特定時期のみ忙しくなる部署があることから、その時期のみ多くの人員を当該部署に配属するなど、年1回の異動時期にこだわらないフレキシブルな人事の可能性も排除すべきではありません。

さらには、時間外勤務縮減の取組結果を公表し優れた取組を表彰するなど、成果の見える化と評価をしていくことも必要です。

## 提言3 生産性向上に向けた業務の効率化の促進を

業務の効率化・合理化を進めるためには、業務改善をすることが当たり前であるという考えのもと、全職員が継続的に業務のムリ・ムダ・ムラをやめる・減らす・変えるための取組を行うことが求められます。

このため、管理職も含め、全職員で業務の見える化、業務量の縮減、仕事のやり方の見直し、意思決定の迅速化を図っていくことが必要です。

また、既存業務にとらわれることなく、職員自らが業務を組み立て、新たな業務に挑戦するため、事業をスクラップする仕組みを整備することも必要になります。