

総務省提出資料

○時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の計画的使用の促進等について（平成20年4月8日 公務員課長通知）（抄）

職員の時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の計画的使用の促進については、かねてから時間外勤務縮減に関する職員の意識の向上及び連続休暇を取得しやすい環境の整備等その適切な対処についてお願いしてきたところです。

地方公務員のワーク・ライフ・バランスの推進等については、「地方公務員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について」（平成20年3月5日付総行公第18号）において要請したところですが、国家公務員についても、平成20年度の人事管理運営方針において、ワーク・ライフ・バランスの観点を踏まえつつ、超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的使用の促進により労働時間の短縮を推進することとされ、特に、超過勤務については、勤務時間管理責任者を中心に業務の更なる見直しによる一層の合理化を進めるとともに、勤務状況の的確な把握など勤務時間管理を徹底することにより、縮減に努めることとされたところであります。

つきましては、貴団体におかれても、これらの趣旨を十分御理解の上、時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の計画的使用の促進について、特に管理職が率先し、積極的に取り組まれるようお願いいたします。

○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を踏まえた地方公務員の勤務時間の縮減等について（平成21年4月28日 公務員課長通知）（抄）

平成21年4月1日から国家公務員の勤務時間が、原則1日7時間45分、1週38時間45分に改定されており、地方公務員の勤務時間の改定については、「地方公務員の給与及び勤務時間の改定に関する取扱い等について」（平成20年11月14日付総行公第87号、総行給第106号総務事務次官通知）等により要請したところですが、未だ対処されていない地方公共団体におかれては、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことに留意しつつ、国家公務員の勤務時間との権衡を図るようお願いします。

また、これまでも時間外勤務の縮減、年次有給休暇の計画的使用の促進等について積極的な取組をお願いしてきたところですが、下記事項にも御留意の上、育児休業制度、介護休暇制度等の活用の推進等も含め、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの着実な推進に向けた取組をお願いします。



総務省自治行政局公務員課編 612

地方公務員月報 (総務省自治行政局公務員課編) による 情報提供の例



活力ある職場環境の整備に向けて

- カエルバッチの着用 (退庁時間の明示)
- 「やってはいけない仕事のやり方事例集」の作成・活用 等



「19時閉庁」の取組

神奈川県総務局組織人材課 佐藤 博樹

「就業ゼロ革命」は、県庁のこれまでの仕事のあり方や方法を抜本的に改革し、原則として残業を禁止させるとして体制を整えることにより、国民サービスの向上を促し、積極的な対応が求められる。さらには、県民サービスの向上を図り、先住民とこれらの取組を推進する中での取組も推進している。

これまでも、神奈川県では、「19時閉庁」(毎日午後7時と給与支給日)の取組を推進してまいりましたが、平成21年10月1日、「就業ゼロ革命」に取り組みを始めて、平成22年10月1日、「就業ゼロ革命」の取組がスタートし、まず、職員によるコンテスト「やるじゃない」を開催し、メンバーが選出された。このコンテストは、県庁の仕事を代表して、職員が「やってはいけない仕事のやり方事例集」を作成し、発表していただきました。また、「職員ウォーム」を開催し、約40名の職員が参加して研修を実施しました。



県庁改革「就業ゼロ革命」の取組

「就業ゼロ革命」の取組

- ワーク・ライフ・バランスの実現には、必要な時にいつでも残業できる「ワーク・ワーク社員」を前提とした人材活用から、「ワーク・ライフ社員」の増大を前提とした人材活用や処遇制度、職場管理への転換の必要性 等

企業経営における人事管理の課題

佐藤 博樹

企業の人材活用を担う人事管理が達成すべき課題は、企業経営が必要とする労働サービスの需要を合理的に充足することである。そのためには企業経営が必要とする労働サービスを提供できる人材を確保、育成し、さらにその人材が労働サービスの適切な提供を行うよう、労働者としての権利を保障することが必要である。労働サービスの提供における労働者である従業員が、労働サービスの提供を必要とする業務に専念することができ、従って、人事管理としての課題を実現するためには、その前提として

企業の人事管理が達成すべき課題は、企業経営が必要とする労働サービスの需要を合理的に充足することである。そのためには企業経営が必要とする労働サービスの提供を行うよう、労働者としての権利を保障することが必要である。労働サービスの提供における労働者である従業員が、労働サービスの提供を必要とする業務に専念することができ、従って、人事管理としての課題を実現するためには、その前提として

平成22年8月号 神奈川県における超過勤務縮減の取組

平成23年6月号 民間企業における人事管理・雇用システムの課題

活力ある職場環境の整備に向けて

- 時間外勤務縮減目標(2年間で半減)の設定
- トヨタ方式を参考にカイゼン運動の取組を推進
- コンサルタントのきめ細かい指導の下、核となる職員(カイゼン推進員)の養成や、幹部職員に対する意識啓発のための研修等の実施 等



県庁カイゼン発表会

「スマート県庁5(60)・5(60)プロジェクト」カイゼン運動への取組

鳥取県総務局財政室 室長 佐藤 博樹

鳥取県は、職員の仕事と家庭生活の両方の両方を支えるために、仕事へのやりかたを改革し、求められる業務の達成を前提とした体制を整えることを目指して、平成22年度より「スマート県庁5(60)・5(60)プロジェクト」に取り組みを始めています。目標は、2年間で時間外勤務の削減率を「1人1ヵ月1人平均時間外勤務時間数」を平成22年度(二八・六時間)・平成23年度(九・三時間以下)としています。

◎主な取組

- ・主体的な仕事の進め方を促し、職員一人一人が「スマート県庁5(60)・5(60)プロジェクト」の推進に貢献するよう、働き方に関する研修を実施し、意識の向上を図る。
- ・県庁の業務を推進し、効率化を図る。
- ・県庁の職員が行う仕事に心をこめ、助け合いや自己責任を促すよう、コミュニケーションが活発な職場の取組を進め、時間外勤務が削減されるよう働き方に関する研修を実施しました。

- 地方の中小企業のワーク・ライフ・バランスの取組例の紹介
- 企業経営からみたワーク・ライフ・バランス推進の重要性とそれがもたらす地域活性化への影響 等

ワークライフバランスの効用

澤美 由喜

不況期のワークライフバランス

県民大震災の後、「不況で仕方がなく困っているのに、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)に「WLB」と略す。なんといいかな」という悲鳴を聞くことが少なくない。かつての不況期には、「いざ好況になったら会社は人員補充で対応してくれるはずだ」と、当面の厳しい経営環境はサービス残業を乗り切ろう」という対応をしていた職場が多くなかった。こうしたこれまでの成功体験を踏まえて、今回の不況も同じ方法で乗り切ろうとしている職場は多い。

平成23年10月号 鳥取県における超過勤務縮減の取組

平成25年5月号 民間企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組