

## カイゼンニュース

2011.12.NO21

～こんな取組を進めています！

### ワーク・ライフ・バランスのための「仕事時間ダイエットプラン」～

7月～9月に各局区等の仕事時間ダイエットプランに基づき、目標達成に向けて、重点項目について取組を実施した結果、総時間数は約2万時間削減、総金額では約6,800万円の削減になりました。数値的なものだけでなく、取組内容についても進行管理状況をご報告いただいたところ、各局区において様々な取組を実施していますので、特徴的な事例を紹介いたします。これらの事例は、職員一人ひとりの意識の変化や、職場全体で帰りやすい雰囲気を作り出す基になっています。このような取組を続けていくことが最も重要です。

職場で取り入れやすい事例も多いので、職場で話し合いながら、ぜひ実践してみてください。さらに、こんなこともやっています！といった情報もお待ちしています。

#### 西区短時間残業デーの実施、残業21時までの原則【西区】

ノー残業デーの徹底、計画的な業務遂行、必要な会議の精査及び会議時間短縮への取組、西区短時間残業デーの実施（月曜日・午後7時まで）、残業21時までの原則などに区役所を挙げて取り組みました。

#### 独自のスタイルで進めています！

独自の短時間残業デーや21時までの原則を導入したことにより、必ずその時間までに帰ろう！という気持ちになります。また、職場単位で実施しているので、今日は必ず帰ろう！といった雰囲気になります。



#### 管理職の原則6時退庁【北区】

管理職員が率先して帰ろう！ということで、管理職の原則6時退庁が浸透しつつある。また、職員相互の協力体制も整い、優先順位を決めた効率的な業務処理に努めている。職員の職務・役割を再確認し、効率的な業務処理が徐々に進展している。

#### 事前命令用メモの活用・所属長の声かけ【浦和区】

事前命令の徹底を図るため、残業メモを活用し、どのような業務で残業をしなくてはならないのか所属長に事前に報告している。また、管理職員が積極的に声かけを行い、ノー残業デーの徹底を図った。

## 毎週水曜日のノー残業デー【見沼区】

毎週水曜日のノー残業デーについては、毎回メールで各課に周知し、残業者数を事前報告させることにより徹底を図った。また時間外勤務の事前命令の徹底については、各課に、用務内容を具体的に記入させることの徹底を図った。

### 現行制度を徹底しました。

現行の制度を徹底することで、3ヶ月で前年比3,000時間の時間外勤務時間数の削減をすることができました。主な要因は、既存の制度であるノー残業デーと事前命令の徹底に力を入れたことです。当たり前のことを徹底して区職員全員で取り組めば、確実に成果に繋がります。この取組を通して、当たり前が一番難しいということ、また、所属長のマネジメントや職員のコスト意識、職場のサポート体制にも効果がありました。



## 【大宮区】の取組事例

### ワーク・ライフ・バランスの研修会実施

ワークライフバランスの認識を高めることを目的として、啓発を主体に取り組んでいる。10月には、厚生課の保健師を講師に迎え、課長級職員を対象に長時間勤務の影響の視点からワークライフバランスの必要性をアプローチした。

## 【大宮区】の取組事例

### 円滑なコミュニケーションで仕事ダイエツ

「コミュニケーションの円滑化」が最も重要と考え、10月中に各課の取組事例をまとめて、全職員に紹介したところである。係内ミーティングの実施など、徐々にではあるが、コミュニケーションの円滑化に向けた取組みが浸透してきている。

< 情報の流れ >

各課での取組

総務課でとりまとめ

区内で情報共有

### 広がっています！

このような流れで、職員間で情報の共有化をすることで、良い取組みが区内に広がり効果をあげています。



## 【大宮区】の取組事例

### ワーク・ライフ・バランス川柳募集

さらに、ワークライフバランスの啓発を楽しみながら実施できる方法はないかと考え、ワークライフバランス川柳を区職員から募集し、応募作品の活用と表彰を予定しているところである。

**優秀作品** ・趣味をもち 明日への力 充電だぁ  
・初めての 子育て嬉しく ベルサッサ

川柳っていいですね！ わかる～って感じた方も  
多いのでは？皆に愛される作品ですね。



## 金曜日も加えたノー残業デーの徹底 【桜区】

時間外勤務の事前命令の徹底や、金曜日も加えたノー残業デーの徹底など、ダイエットプランに基づいた各種取組みを行っている。その結果、時間外勤務の事前命令が多くの課所で徹底されるようになり、結果として、3ヶ月平均で23%の超勤時間の削減となった。

## 【岩槻区】の取組事例

### 職場内研修の実施

「フレッシュパーソンが考えるワーク・ライフ・バランス」をテーマとして、  
公務員として仕事への取組姿勢について・先輩職員からのアドバイスも行った。  
参加 副区長、区民生活部長、健康福祉部長、ワーキンググループ4名、  
岩槻区配属新規採用職員15名  
講師 (福祉課 課税課 保険年金課の職員)



## 仕事時間ダイエットプラン策定に向けた職員アンケートの実施

仕事時間ダイエットプラン策定に向けた職員アンケートの実施

実施時期 6月 対象 178人 回答者 103人 回答率 57.9%

区役所全職員に対する時間外勤務の状況、縮減に向けた考え方のSネット調査

調査結果は、区役所管理職員会議で管理職員に周知

### 【岩槻区】の取組事例

#### 区長を交えたランチミーティング

「ワーク・ライフ・バランスで仕事も生活も、もっと充実」を目指して

- (1) 第1回 ワーク・ライフ・バランスの円滑な運用に「明るい職場」が鍵を握る  
(8月22日) 出席者 区長以下13名
- (2) 第2回 職員一人ひとりが仕事と生活を両立しやすい職場環境とは(9月22日)  
出席者 区長以下16名
- (3) 第3回 職員一人ひとりが仕事と生活を両立しやすい職場環境とは(10月19日)  
対象 新規採用職員育成担当職員出席者 区長以下15名



おいしそう！何を話しているのかな？



平成23年度は新規採用職員が多く、そのフレッシュな人材を組織力に生かすため、移転等で業務多忙な環境にあっても、区長をはじめ、管理職や先輩職員が、ともに考える機会を積極的に創っています。若手職員がいきいきと働き、日常業務を通じて得た自分の意見を言える、そして、その意見を受け入れてくれる職場環境を創っています。

## 月2回のノー残業デーの追加 【消防局】

ノー残業デーを追加したことや各係で仕事の優先順位、必要な仕事の選別をしたことで、時間外勤務に対する職員の意識付けができたとともに、時間外勤務の削減が目標を大幅に超えることができた。

全体的に時間外勤務が縮減となっているものの、一部において増加傾向のある所属があることから、目標に達しない所属を対象に原因を究明させるなど一層の啓発を行っていく。

意識啓発を行うとともに、目標を達成できなかった要因は何か、明確化して去る必要があり、その要因を取り除くために、働きかけを行うことが大切です。



## 各課に毎週定時退庁日の呼びかけを実施しています！【政策局】

毎週、昼頃に企画調整課から各課に定時退庁への呼びかけを電子メールで発信したことで、職員一人ひとりのノー残業デーへの意識付けができた。午後 1 時前にメールを配信することで、職場全体で帰ろうという雰囲気づくり、職員一人ひとりへの午後のタイムスケジュールにも作用した。

< 実際のメール内容 >

件名 ノー残業デーの徹底について【政策局仕事ダイエットプラン重点項目】

政策局各位

いつもお世話になっております。

毎週水曜日は、「ノー残業デー」です。

政策局仕事ダイエットプラン重点項目 に、ノー残業デーの徹底を掲げていますので、ワーク・ライフ・バランス推進のため、急を要する業務等やむを得ない場合を除き、定時退庁をこころがけてください。

なお、やむを得ず残業される方については、同一週内で定時退庁日を設け、週に1度は必ず定時退庁を実施しましょう。

### 意識啓発を進めています！

最も重要なのは、意識を変えることなので、局内での意識啓発に力を入れています。午前中にメールを受け取ることで、気持ちも引き締まり、午後の働き方にも影響があるのではないのでしょうか？簡単に意識啓発できる方法ですので、皆さんも活用してください。



## 個人ノー残業デーを設定【市民・スポーツ文化局】

月間予定表の欄に個人ノー残業デーの欄を追加し、各自が 印等を入力することによって、課内全員に「今日は帰ります」宣言をしたことと、周りからの理解と協力も得られ、帰りやすい雰囲気になった。

### ちょっとした工夫で雰囲気づくり

スケジュール表を活用した、個人のノー残業デーの設定は、簡単にできて、職場で情報を共有でき、そのために時間や経費がかかることもありません。

帰りたいんだけど、なかなか言えないなあと感じている人も多いはずです。そんな職場でぜひ活用してみたいはいかがでしょうか？



## ワーク・ライフバランス研修を実施【子ども未来局】

ワーク・ライフバランスについて理解を深め、局内で推進するため、8月に43名の職員を対象に研修会を実施した。

局内各職員がワーク・ライフバランスの趣旨や理念を理解し、子ども未来局仕事ダイエットプランの4つの目標（Myノー残業デーの実施 個人による業務管理力の向上 会議運営の効率化 年次有給休暇の取得促進）を達成するための手法やきっかけを得ることができ、職員一人ひとりが、今後の働き方や業務に反映できた。

講師 株式会社ワーク・ライフバランス 松久 晃士 氏  
研修内容 ワーク・ライフバランスの趣旨・理念、必要とされる背景、実現への取り組み事例紹介他

## 【建設局の取組】

### 平成23年度の残業時間の要因分析を実施

建設局では、国庫補助事業に要する時間外勤務と災害対応の時間外勤務については、残業時間の縮減が基本的に行なえないため、外的要因として通常のリ残業時間とは別に考えており、7月に業務改善委員（各課課長）あてに残業時間内訳表の作成を依頼し、今年度の残業時間の内的要因、外的要因の分析を行なっている。

現時点で、建設局の総残業時間の概ね2割を外的要因が占めていることが分かっている。

今年度末まで、1年間の検証を行なう事としている。

## 【建設局の取組】

### 業務効率向上プロジェクトチーム始動

8月4日 業務改善フリートーキングを実施

- ・ブレーストーミング出席者を対象に業務改善の取組についてフリートーキングを実施

8月30日 業務効率向上プロジェクトを開催

- ・プロジェクトメンバー（メンバーを各部所から1名推薦）ブレーストーミング出席者からの引き継ぎと今後の検討課題を論議。

今後、局のホームページの見直しのアイデアを募ることとする。

ホームページの内容、レイアウト等の見直し及び、会計実地検査時の体制について11月下旬に検討する。



早急に、現状を把握し、要因をきっちり探ることが重要と考え、要因分析を実施しました。

また、業務を効率化させるためのプロジェクトチームを立ち上げ、検討を進めています。

スピード感を持って進めています。

## 局内会議や職場ミーティング等での意識啓発【都市局】

- ・定例的に行っている局内会議や部内会議、職場内ミーティング等において時間外勤務時間削減についての意識付けを行い、意識の共有を進めている。
- ・上司が積極的に声かけを行い、退庁しやすい雰囲気を作っている。

機会あるごとに、情報を共有化しながら、時間外勤務削減についての意識付けを行うことにより、皆でがんばろうという機運が盛り上がります。

意識の共有は、常に繰り返していくことがポイントです。



内容の詳細については、各局区等へお問い合わせください。