

府省名	法務省	部署名	宇都宮少年鑑別所
取組のポイント			
<p>超過勤務縮減のため「超勤アナライズ月間&リ・アナライズ月間」を設定。「超勤アナライズ月間」(R2.7月)では、各職員から自己申告のあった超過勤務について上司が縮減の可否を判定し、「超勤リ・アナライズ月間」(R2.8月)では、上司が「縮減可能」と判定した業務について具体的な改善方策を実施した。取組の結果、R2.8月は前月比で超過勤務が4割縮減するなど、超過勤務を前提としない勤務姿勢の涵養と管理職のマネジメント意識の向上が見られた。</p>			
取組概要			
<p>【取組の背景】</p> <p>勤務時間内に業務を終える職員がいる一方、超過勤務をしないと終わらない職員もおり、業務分担や配置など運営体制の問題なのか、職員の取組み方や意識の問題なのか、状況を把握する必要があった。その上で、全体のバランスを見て、負担が大きい職員への配慮や業務効率化の働きかけを行うべく、取組を行った。</p>			
<p>【取組の内容】</p> <p>7月を「超勤アナライズ月間」とし、全職員を対象に超過勤務を行った際に、時間、業務内容及び勤務時間外に当該業務を行った理由について自己申告をさせた。理由は、選択肢から選ぶ形とし、当該超過勤務は、「縮減不可」、「本人次第で縮減可」、「業務分担や配置次第で縮減可」及び「その他」に分類できるものとした。</p> <p>職員の自己申告に対し、直属の上司が、「縮減できる超過勤務かどうか」、縮減できるとすれば、「業務の進め方など本人の問題か」、「業務分担や勤務配置など組織として改善が必要なものか」を判定した。7月の結果は個人別及び課・部門別に取りまとめ、管理職員に還元した。</p> <p>また、結果を取りまとめる際、超過勤務縮減の可否について自己申告と管理職員の判定とを対比することで、意識の差についても明らかにするようにした。</p> <p>8月は、「超勤リ・アナライズ月間」とし、7月の結果を踏まえ、管理職員には業務分担や勤務配置の改善、各職員への働きかけを行った上で、各職員は、引き続き超過勤務について自己申告を行った。</p>			
<p>【取組の成果】</p> <p>超過勤務の全体平均が、7月に比べ8月は4割縮減。また、超過勤務の理由を「業務分担や配置次第で縮減可」とした自己申告が、7月は全体の25%あったが、管理職員の判定では11%であり、認識の相違が判明。しかし、取組により、8月は自己申告及び管理職員による判定ともに0%となった。超過勤務に対する意識を改める機会となるとともに、課・部門ごとの差も明らかとなり、施設全体として業務バランスを見直すきっかけとなった。</p>			
<div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;">宇都宮少年鑑別所 【超勤アナライズ月間&リ・アナライズ月間】</p> </div> <div style="background-color: #e0e0e0; padding: 5px;"> <p>7月1日～7月31日を超勤アナライズ月間、 8月1日～8月31日を超勤リ・アナライズ月間として、 全職員に超過勤務への取組を行っていただきます。 これは「超勤を減らす」という意図ではありません。「超勤を減らす方法はないかを検討する」ための取組です。</p> <p>① 期途中、超過申告を専用用紙で行ってください。その際、超過勤務の日時・業務内容の申告とともに、その超過勤務の業務内容について、どこはまるく思うものに○をしてください。 ② 課長及び係長は、本人の申告をもとに、その超過勤務は縮減できるものであるか判定してください。業務分担や配置の改善等で縮減できるものについては、8月1日以降、業務分担や配置の改善等具体的な対応をお示しくください。 ③ 後日、アナライズ期間に「縮減可」と判定された超過勤務が、リ・アナライズ期間にどれくらい縮減されたか、分析結果をフィードバックいたします。</p> </div>			
【超勤アナライズ月間&リ・アナライズ月間】			
講評			
<p>単に超勤削減を求めるのではなく、発生する要因を把握・分析し、その要因を解消する取組であり評価できる。上司と部下でコンセンサスを取り、意識共有できたことは、管理職員にはマネジメントの基本の理解となり、部下にとってはマネジメントのあるべき姿の体験になると推察。今後の横展開にも期待したい。</p>			