

働き方を変えよう！

時間外勤務命令の上限規制がスタート

平成31年4月25日
人事委員会事務局

人事委員会規則の上限規制の概要

対象職員・・・下記の職員以外の職員

- ・労働基準法第36条に基づく協定により上限時間が定められている職員
- ・教育委員会の指導主事、社会教育主事及び学校の管理職

1. 上限時間の原則

- ・月45時間及び年360時間以下

2. 上限時間の特例

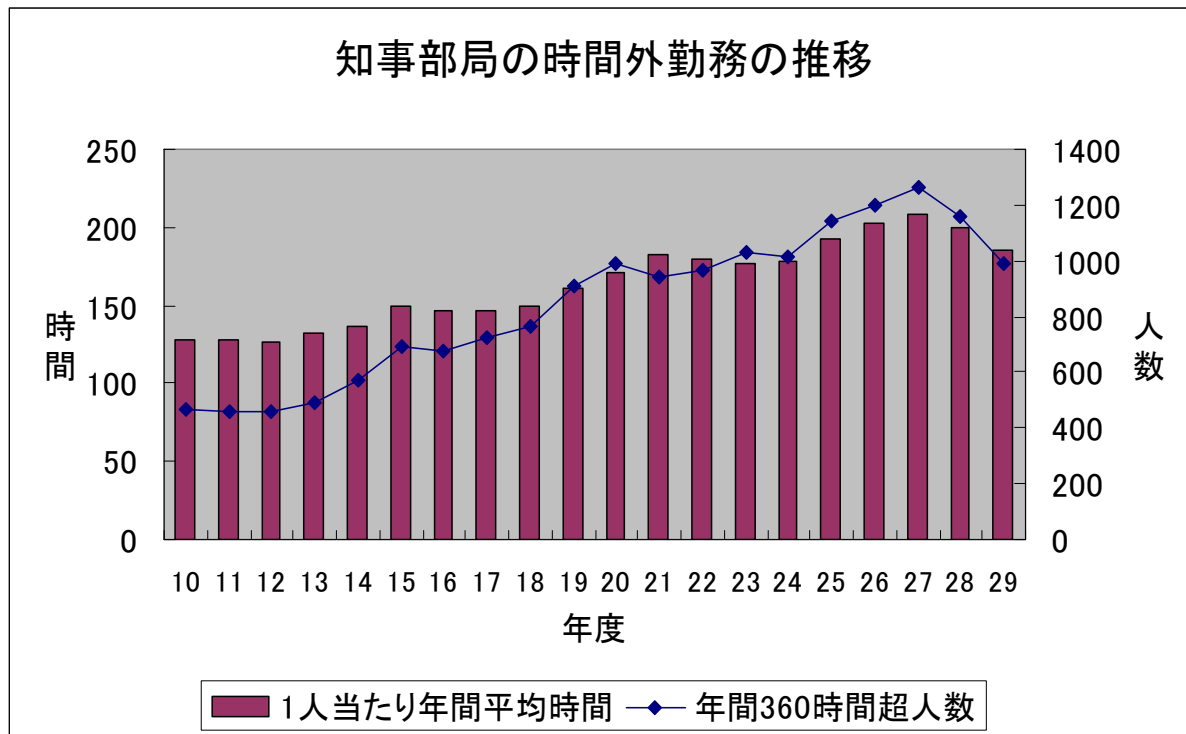
通常予見することができない業務量の大幅な増加等を伴い、臨時又は緊急に限度時間を超えて時間外勤務を命ずることができる業務に該当する場合

- ・月100時間未満及び年720時間以下
- ・月45時間を超えて命ずることができるのは年間6か月以下
- ・2～6か月の平均80時間以下

3. 上限時間適用の除外事由

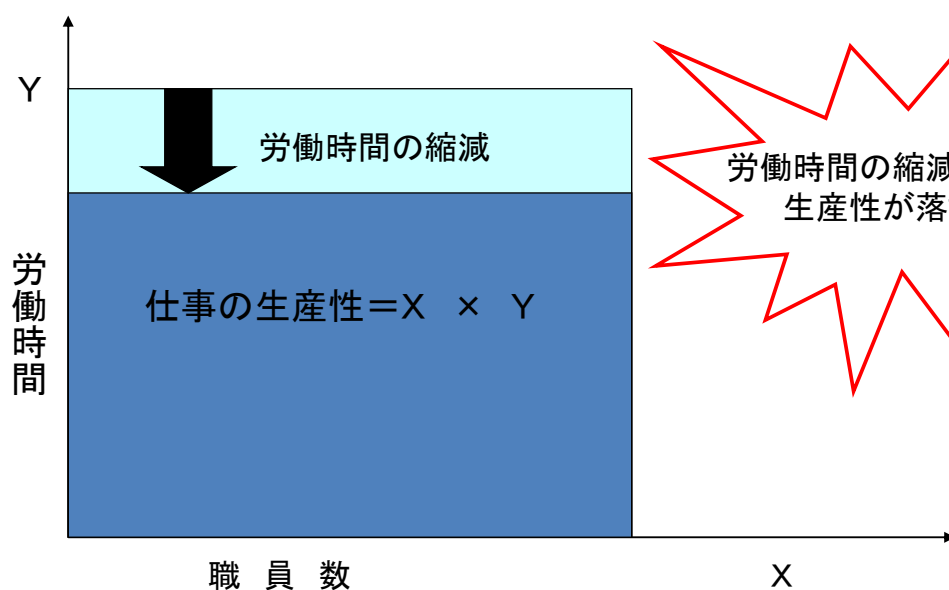
大規模災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合は、原則として人事委員会の承認を得て必要な限度で時間外勤務を命ずる。

静岡県における時間外勤務の状況



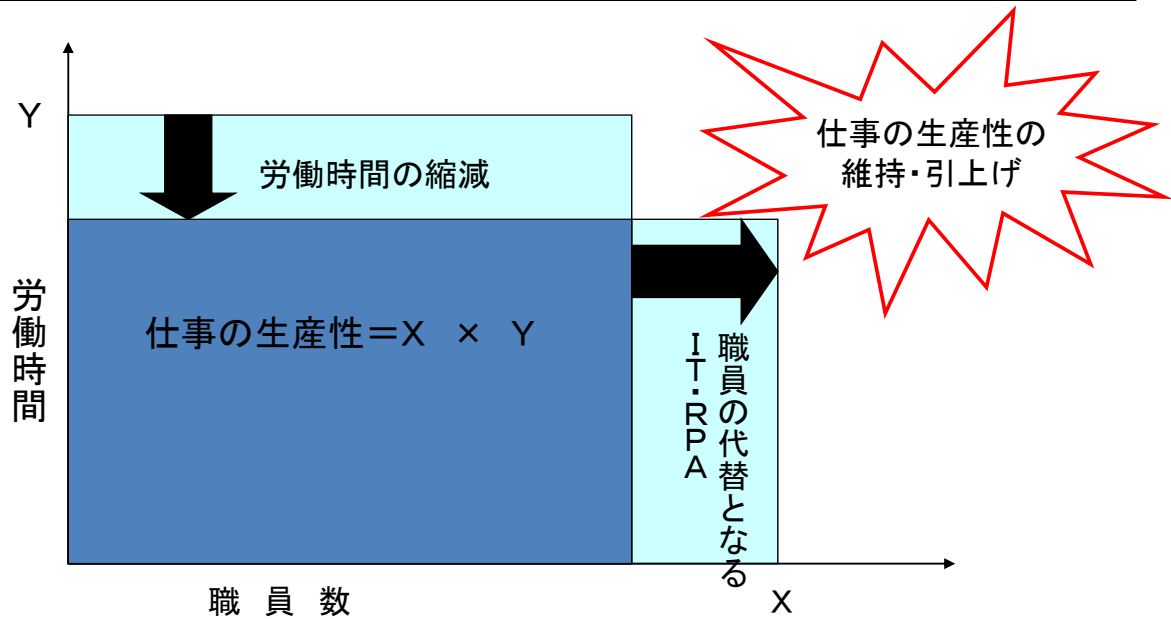
職員の勤務時間・休日・休暇等に関する規則に基づく報告による

長時間労働を減らして、
仕事とそれ以外の生活を両立できる職場環境を実現した中で、
時代の変化にマッチした生産性の高い仕事を行うためには、



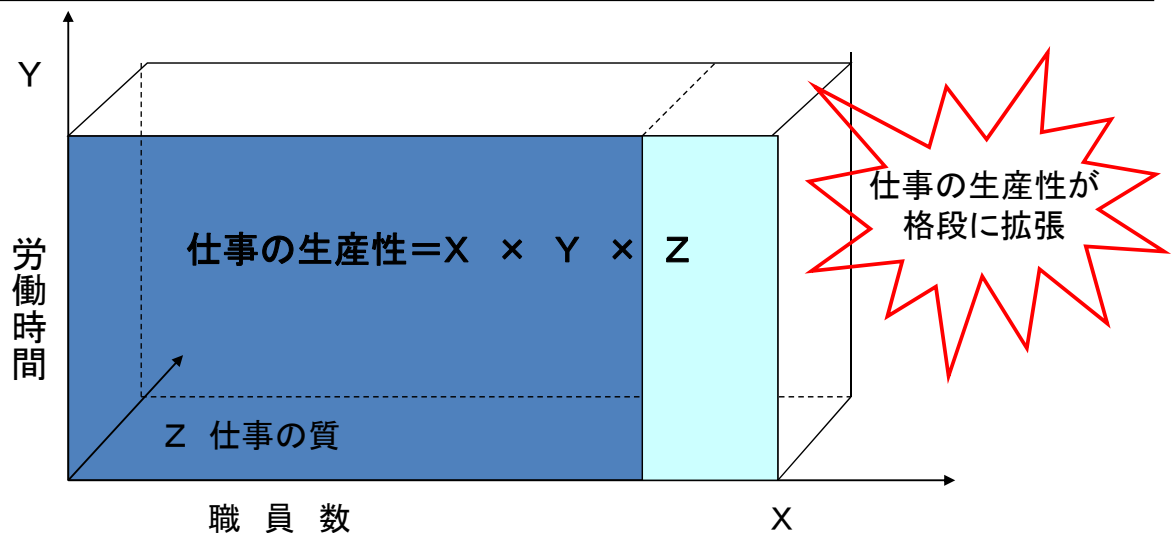
労働時間の縮減だけでは
生産性が落ちる。

そこで、労働時間の縮減とともに
マンパワーの代替になるITの活用や
Robotic Process Automationの導入推進が必要となる。



さらに、

- ・職員相互、組織(班、課、局、部)相互の結合・連携や、
- ・生活の中で得たネットワークやノウハウを活かした創意・工夫
- ・「やめて・へらして・かえて・つくる」という仕事に対する意識改革により仕事の質を高めることで、生産性が3次元にアップ。



仕事と生活が両立できる職場環境で
「仕事の質」である座標軸Zのレベルを上げるには、
管理職の皆さんの
リーダーシップ、マネジメント力が非常に重要

さらに、皆さんの後姿を見て、
こうした働き方のできる人材が育っていきます。

One for all, all for one. を合言葉に
(ひとりみんなのために、みんなはひとつの目的のために)
新しい働き方を始めよう！

Dreams come true in Japanの拠点の実現に向けて、
新ビジョンの取組を推進していただきたいと思います。

ご清聴ありがとうございました。