

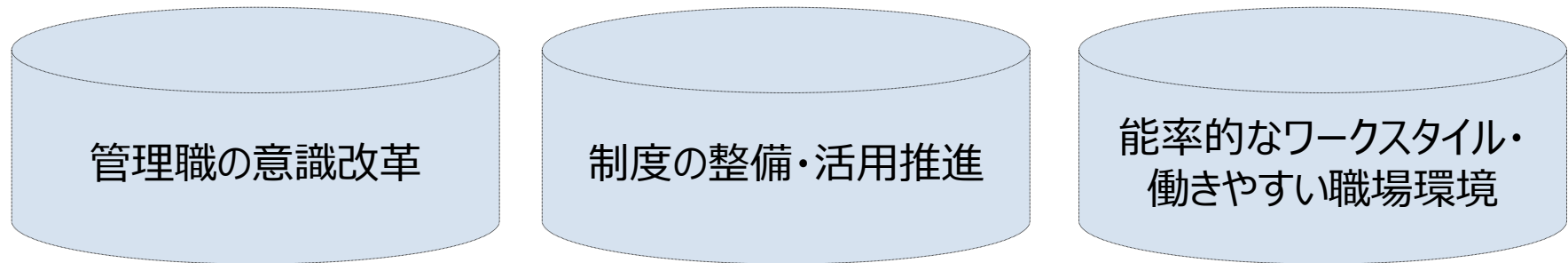
意識改革・働き方改革に関する主な取組（1）平成29年度下期

○ 都庁トップによる「都庁働き方改革」宣言（29年11月）

◆ 都の全組織で管理職の強いリーダーシップのもと「働き方改革」に積極的・継続的に取り組んでいくことについて、知事、特別職及び全局長が宣言



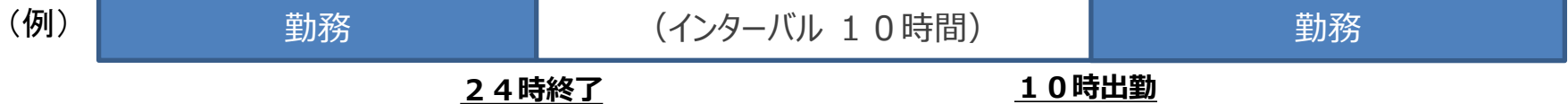
< 働き方改革の3つの柱 >



職員がいきいきと働き、都政を前進させるための職場環境実現へ

○ 長時間労働の防止 ▶ 職員の健康確保、総労働時間の抑制

- ◆ 勤務間インターバル（29年10月～試行中）：翌日の勤務開始まで一定の間隔確保を所属長の努力義務に



- ◆ 土日連続勤務の禁止（29年10月～試行中）：繁忙期でも最低週1日は休む日を確保

○ 休暇制度の見直し ▶ 育児等と仕事の両立を支援

- ◆ 子どもの看護休暇の要件見直し（30年1月）
⇒ 健康診断・予防接種を受けさせる場合の要件につき、対象年齢を拡大
(小学校就学前→中学校就学前)
- ◆ 育児参加休暇の対象見直し（30年1月）
⇒ 配偶者の出産予定日前から本休暇を取得できる対象となる「上の子」の対象年齢を拡大
(小学校就学前→中学校就学前)

30年4月

- 超勤縮減及びライフ・ワーク・バランス実現に向けた行動指針策定
行動指針に、超勤縮減に加え新しいワークスタイルの視点を追加
 - ① ICTを活用した生産性向上 (テレワーク活用、ペーパーレス推進 等)
 - ② 働く時間・休む時間のメリハリ (時差勤務・フレックスタイム制の活用 等)
 - ③ PDCAを意識した事務改善 (スクラップ&ビルドの推進 等)
- 時間単位の年次有給休暇の上限見直し
5日を上限とする時間休につき、上限を撤廃
- フレックスタイム制の導入
29年度に試行を実施したフレックスタイム制を本庁職場を対象に本格導入
- 管理職選考の受験制度の見直し(30年度選考～)
育児休業中、配偶者同行休業中の職員でも管理職選考(種別A)の一部科目を受験可能へ

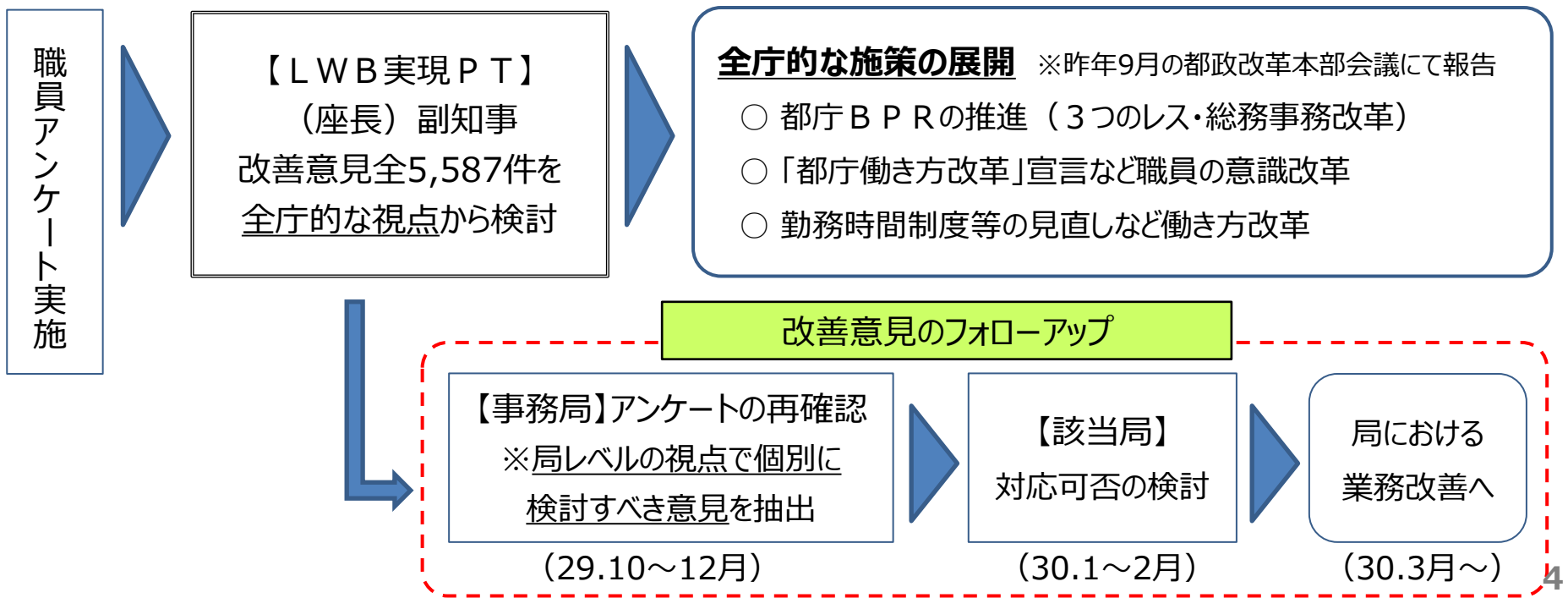
30年6月以降

- サテライトオフィスの常設化(2ヶ所)
職員研修所(テレコムセンター) / 本庁舎

職員アンケート改善意見のフォローアップ（平成29年度下期実施）

- 職員アンケートの改善意見（5,587件）については、副知事を座長とするLWB実現PTにおいて、全庁的な視点から検討し、昨年9月の都政改革本部会議にて報告
⇒全庁的な施策に反映（都庁BPR（3つのレス・総務事務改革）、意識改革、働き方改革）
- その上で、職員の意見を漏れなく活用するため、局レベルの視点からも、**改善意見のフォローアップ（再確認）を実施**
- その結果、該当局において**23件の業務改善**に取り組むこととなった（継続検討含む）。

【参考】改善意見に関する検討・活用のフロー



職員からの改善意見	所管局	対応の方向性
<p>管理職だけではなく、監督者層（課長代理以上）についても、イクボス宣言を推奨する。（イクミニボス宣言？）</p>	<p>総務</p>	<p>イクボス宣言の対象職員は、通知上は「管理職」としているが、チラシ等においては職場の状況に合わせ「監督職」が宣言を行うことも例示し、監督職も含めて各職場で積極的に宣言を活用することを推奨している。平成30年度の各局通知において、「監督職」も含めた宣言の推奨について、改めて周知していく。</p>
<p>育児中でない職員にも、メルマガやオンラインの研修などで、育児短時間勤務や部分休業や時差勤務の制度があることを周知すること、またマタニティハラスメントやパワーハラスメントについて、意識を高めること。</p>	<p>総務</p>	<p>両立支援ハンドブックを掲示版に掲載するなど、育児中でない職員に対しても、両立支援制度があることを発信している。マタニティハラスメントやパワーハラスメントを含めたハラスメント対策については、平成30年度中に、更に意識啓発のための取組を強化していく。</p>
<p>管理職の時間外勤務については、超過勤務手当が発生しないことから、現在では全く管理されていない。健康上の配慮の観点から、管理職の時間外勤務削減に向けた何らかのルール化が必要ではないか。</p>	<p>総務</p>	<p>長時間労働や過重労働を防止していくことは、管理職も含め重要であり、平成29年10月から本庁で勤務間インターバル及び土日連続勤務禁止を試行しており、本取組は、管理職も推奨している。平成30年度から（本庁職場においてはセキュリティゲート本格稼働の平成30年2月から）、長時間労働防止の観点から、管理職を含め全職員の退庁時間を記録することとしている。</p>
<p>民間企業とコラボするなど、職員食堂をほっとする、「充電」できる楽しい空間にしてほしい。</p>	<p>総務</p>	<p>H30年10月の第一本庁舎職員食堂リニューアルに伴い、カフェコーナーやソファ席等の新設、多様なニーズに対応したメニュー提供等快適な空間の創出に向けて調整中。</p>

職員からの改善意見	所管局	対応の方向性
職員向けアンケート等の性別欄には「男性・女性」の選択肢しかなく、LGBT当事者には心理的に回答に抵抗感があり、対応をお願いしたい。	総務	全庁的な対応が必要であるため、H30年度から実施方法について検討を開始する。
管理職になる女性が少ないようにライフワークバランス成功モデルが少ない。トレーナー制度など管理職になり3年目位までは相談できる先輩管理職がいたら心強い。	総務	育児期や育休復帰後の職員のキャリア形成に関しては、各種両立支援講座を開催し、先輩管理・監督者がその経験からアドバイスし、悩みを共有する機会なども設け、内容を全庁にも発信している。今後も庁内関連部署が、男女を問わず、ライフ・ワーク・バランスの実践例や働き方改革の取組事例を紹介することなどにより、多くの職員のキャリア形成の参考としてもらえるよう取り組んでいくとともに、介護や子育てを経験した職員を相談員とし、話を聞ける環境整備を、来年度を目処に検討していく。
外国人との対応を円滑に行うため、病院窓口で翻訳機能があるタブレット端末を導入してはどうか。	病院経営本部	現在一部の病院では既に導入しており、H30年度末までに順次導入する予定。
財務会計システムの開始時間と終了時間を延長してもらえると柔軟な勤務ができて助かる。	会計管理	運用時間の延長については、平成31年度の次期システムでの実現に向けて、検討を実施中

職員からの改善意見	所管局	対応の方向性
<p>(不用となった物品を売却する) 不用品売払い事務は各職場ごとでは実例も少なく経験が積めないため、ノウハウをもっと周知すべきでは。</p>	<p>会計管理</p>	<p>「不用品売払い事務」の手続きについて、H30年度の会計実務研修のテキストの記載を充実させる予定。</p>
<p>現場経験は大切であり、他社線での経験はなかなかできないため、研修見学会などの開催ができないか。</p>	<p>交通</p>	<p>H30年1月に東京メトロ社員との意見交換を含めた研修施設見学会を実施した。</p>
<p>設計図をA1からA3サイズに統一することで、工事発注業務の効率化や専用印刷機等のコスト減ができるのではないか。</p>	<p>水道</p>	<p>省資源化や原議のコンパクト化が期待できるため、設計図をH30年4月以降の案件から原則A3サイズとする。</p>
<p>研修講師を充て職制にすることにより、講師の不公平感を無くし、現職場の職務内容の理解度を深める効果がある。</p>	<p>水道</p>	<p>事務系研修は現状で概ね充て職制となっている。技術系研修のうち、実習中心の研修は個人技能が必要なため講師グループ制となっており、充て職制は適当でない。また、座学のみ技術系研修で可能なものは既に充て職に近い形を採用しており、範囲拡大を図る場合は当該研修の実施時期を考慮する必要がある。</p>
<p>教員採用選考の仕組みを柔軟に変えてほしい。採用選考の仕方や採用選考合格発表の時期を企業の内定時期よりも早めて頂かないと辞退等が増えて生徒が不利益を受けることになる。</p>	<p>教育庁</p>	<p>教員採用選考の仕方については、優秀な教員の確保を図るため、採用選考における受験者数の確保及び質の向上に向けた取組みを一層推進していく。なお、合格発表の時期を早めることについては、真に必要な採用者数の推計を行う観点から、現時点では前倒しすることは困難であり、次年度以降引き続き検討していく。</p>

職員からの改善意見	所管局	対応の方向性
<p>担任の授業負担を減らし、生徒の様子を見る時間を増やす。その結果、カウンセリングが本当に必要な生徒の発見ができ、いじめや不登校の防止につながるのではないか。</p>	<p>教育庁</p>	<p>教師が児童・生徒と向き合える時間を確保することは、いじめや不登校等の防止につながる上で、重要である。</p>
<p>非常勤教員（日勤講師）の勤務日数パターンが決められているので、個人の勤務の特性に応じて年間勤務日数のみを固定するなど、柔軟性がほしい。</p>	<p>教育庁</p>	<p>非常勤教員の勤務日数の割振りについては、学校運営の実情・実態を考慮しながら、規則に基づき、東京都教育委員会で3種類の「月別勤務日数」を設定している。 また、29年度からは従来一部の任用区分の非常勤教員に限定していた月16日勤務も選択可能としたところである。次年度以降、引続き検討を行っていく。</p>
<p>子どもは家に一人で置いておけないので、教科室等で休ませ授業を行うということが可能になれば、穴をあけることなく業務も進められる。</p>	<p>教育庁</p>	<p>各都立学校内で教職員の子弟の保育をただちに実施することはできないが、学校における働き方改革を進める中で、複数の公立学校の教職員が利用するモデルケースとして、保育施設の整備について、次年度以降、検討を進めていく。</p>
<p>学校が担う、生徒の指導の範囲があまりにも多くなっている。特に奨学金の対応はあまりに負担が大きい。</p>	<p>教育庁</p>	<p>都における給付型奨学金に関しては、生徒が主体的に選択して進学や就職につなげられるような教育活動を学校における取組として位置付けることとしている。認定や支給等に係る事務は、マイナンバーを利用した申請や人材派遣、システム化等の対応により次年度以降引続き負担軽減を進めていく。 都以外の団体が実施する奨学金に関しては、成績や生活態度等を推薦の要件としているものもあり、奨学金を希望する生徒がいる限りは学校における一定の対応が必要である。</p>

職員からの改善意見	所管局	対応の方向性
<p>一部の人事関係の書類は、TAIMSの電子メールに秘文を用いて送受信している。すべての文書を電子メールで送付できれば、無駄な出張を解消することができる。</p>	<p>教育庁</p>	<p>すべての文書送付を電子メール化することは困難であるが、庁内各部において引続きペーパーレス化の取組を進めていく。</p>
<p>学校が窓口となる給付的事業に似たものが多い。同じ目的の事業をできるだけまとめ、簡素にすることで、事務軽減を行うと同時に、保護者にもわかりやすいものにしていく必要がある。</p>	<p>教育庁</p>	<p>いずれの事業も就学に係る経済的支援という目的は同じであるが、給付対象等が異なり、事業毎の手続きが必要となっている。それぞれの事業の目的や条件の違いをわかりやすくしたリーフレットを作成する等保護者からの理解を得られるような取組を行っているところであるが、マイナンバーを使用した申請等手続きに係る負担軽減と合わせて、次年度以降も引続きわかりやすい事業説明方法等を検討していく。</p>
<p>学校経営支援センターでの連絡会を増やしてほしい。</p>	<p>教育庁</p>	<p>経営企画課（室）長連絡会については、各年度6回実施している。今後、必要に応じ、臨時に開催するなど、次年度以降引続き検討する。</p>
<p>学校に寄せられる調査や統計が膨大である。それらの回答責任者が管理職であり、本来行うべき業務ができない。学校が組織体であることから主幹教諭・主任教諭の職層ができていた背景を考えると、主幹教諭の業務の余地を高めていくことが必須である。</p>	<p>教育庁</p>	<p>主幹教諭は、管理職を補佐しながら教員を指導・育成するとともに、教務、生活指導等の長として学校運営における中心的な役割を担う職層として位置付けられている。具体的には、校長・副校長の補佐、調整、人材育成、監督という4つの機能を果たすことが求められている。管理職が、主幹教諭等の役割を踏まえて組織的に活用していくことが必要である。</p>

職員からの改善意見	所管局	対応の方向性
I C T 情報機器の管理・運用、保健給食の管理・運営などは教員との連携の下、外部人材に委託してほしい。	教育庁	保健給食の管理・運営について、例えば、学校給食費の徴収・管理業務など教員でなくとも処理できる業務の担い手やその方法等について、各学校の実情を勘案しながら次年度以降引き続き検討していく。しかし、食育と給食の関係や食物アレルギー対応等、児童・生徒の健康や生命に関わる業務については、従前どおり対応していく。
教育庁の就学支援金、奨学のための給付金の事務は民間に委託したり、事務センターで一括処理するなどして効率化できるのではないか。	教育庁	都立高校では就学支援金事業の開始当初、事務センターにて事務を行っていたが、より適切な認定業務、効果的な手続方法として、事務処理の窓口を学校に切り替えた経緯がある。その経緯を踏まえ、さらにマイナンバーによる審査やシステム改修等により効率化に取り組んでいるところであるが、より効率的な事務処理方法を、次年度以降も引き続き、検討していく。