

4 各課における超過勤務の“偏り”はどのように見られるのか

(1) 業務の種類で部門別・勤務箇所別に“偏り”は見られるか

(単位：課・%)

平成21年度の偏り指数が2以上				平成22年度の偏り指数が2以上			
勤務地	部門	課数	構成割合	勤務地	部門	課数	構成割合
本庁 (38)	内部管理部門	10	16.9%	本庁 (35)	内部管理部門	5	9.6%
	一般事務系部門	14	23.7%		一般事務系部門	17	32.7%
	技術系部門	8	13.5%		技術系部門	7	13.5%
	窓口部門	6	10.2%		窓口部門	6	11.6%
出先 (9)	内部管理部門	0	0%	出先 (8)	内部管理部門	0	0%
	一般事務系部門	3	5.1%		一般事務系部門	2	3.8%
	技術系部門	4	6.8%		技術系部門	4	7.7%
	窓口部門	2	3.4%		窓口部門	2	3.8%
総合 支所 (12)	内部管理部門	1	1.7%	総合 支所 (9)	内部管理部門	0	0%
	一般事務系部門	3	5.1%		一般事務系部門	4	7.7%
	技術系部門	3	5.1%		技術系部門	2	3.8%
	窓口部門	5	8.5%		窓口部門	3	5.8%
		59	100%			52	100%

一部の課において超過勤務時間数が恒常的に多い“常態化”の状況については、前の章で触れたとおりであるが、この章では、同じ課の中で、他の職員に比べて一部の職員による超過勤務がより多く行われている状態を、超過勤務の“偏り”として捉え、そのことをキーワードとして分析を試みることにしたい。

課の中で最も年間の超過勤務時間数が多い職員の時間数が、その課の年間平均超過勤務時間数の何倍に当たるかを、“偏り”の程度を測る数値(偏り指数)として算出し、その値を指標として、偏りの状況について比較等を行い、検討を行うこととする。

$$\text{「課内で最も年間超過勤務時間数が多い職員の時間数} \div \text{その課の年間平均超過勤務時間数} \\ = \text{偏り指数」}$$

平成21年度及び22年度について、勤務箇所及び部門別に、偏り指数が2以上である課の数を見てみると、表のとおりであった。

偏り指数は、その数値が高いほど特定の職員に超過勤務が集中している程度を表すものと考えることができる。偏り指数の値が2ということは、その課において最も超過勤務を行っている職員は、その課における平均超過勤務時間数の2倍の超過勤務を行ったということになる。

なお、たとえば、その課の超過勤務時間がよほど多くても、全員がおしなべて多いのであれば、この指数は高くはない。反対に、その課の超過勤務時間数がとても少なくても、一人の職員の超過勤務時間数が他の職員より相対的に多ければ、この指数は大きくなる。そういった性質の数値であることを念頭に置いて、さらに状況を見ていくことにしたい。

平成 21 年度において偏り指数が 2 以上の課は 59 課であったが、22 年度には、偏り指数 2 以上の課は 52 課となり、7 つ減少している。

平成 21 年度について、勤務箇所別に見ると、本庁 38 課(64.3%)、支所 12 課(20.4%)、出先 9 課(15.3%)となっている。これを部門別に集計してみると、内部管理部門で 11 課(18.6%)、一般事務系部門で 20 課(33.9%)、技術系部門で 15 課(25.4%)、窓口部門で 13 課(22.1%)となっている。

平成 22 年度については、勤務箇所別では、本庁 35 課(67.4%)、支所 9 課(17.3%)、出先 8 課(15.3%)となり、部門別に集計してみると、内部管理部門 5 課(9.6%)、一般事務系部門 23 課(44.2%)、技術系部門 13 課(25.0%)、窓口部門 11 課(21.2%)という結果となっている。

平成 21 年度から 22 年度への変化を見ると、内部管理部門が 11 課から 5 課へと、かなり減少し、また本庁と総合支所においては、それぞれ 3 つの課が減少している。

“偏り”は本庁、そして一般事務系部門の課に多いという結果が見られるが、各部門ごとの全体の課に対する偏り指数 2 以上の課の割合については、次の節で見ることとする。

(2) “偏り”が見られる課を業務の種類で部門別に見るとどんな割合なのか

(平成 22 年度 / 単位：課・%)

部 門	偏り指数が 2 以上の課等の数	全体の 課等の数	偏り指数が 2 以上の課等の割合
内部管理部門	5	40	12.5%
一般事務系部門	23	61	37.7%
技術系部門	13	23	56.5%
窓口部門	11	24	45.8%
計	52	148	35.1%

平成 22 年度において偏り指数が 2 以上の課を、部門別に比較した状況は表のとおりである。

偏り指数 2 以上の課の数では一般事務系部門が多いが、その部門に含まれる全部の課に対する割合で見ると、技術系部門や窓口部門のほうがむしろ大きく、窓口部門では半数近く、さらに技術系部門にあっては、その半数を超える課で、偏り指数が 2 以上となり、特定の職員に超過勤務が“偏っている”状態が強く見られる結果となっている。

内部管理部門については、これまで見てきたところでは、超過勤務の平均時間数は他の部門よりも多いという傾向が見られるのに対し、偏り指数で見ると一番低いということは、その課の職員の大部分が、多くの超過勤務をあまり較差なく行っているということの裏返しと見られ、超過勤務時間数の合計数においては、内部管理部門が最もウェイトを占めていることの傍証であるとも考えられる。

(3) “偏り”が見られる上位30課はどこか

(平成21 - 22年度 / 単位: 時間・倍)

H22 偏り 順位	H21 偏り 順位	部名課名	H22年度 平均時間	H22年度 最大時間	H22 偏り指数	部門
1	1	市民文化部中央図書館(文化観光部)	105	524	5.01	窓口部門
2	6	議会事務局総務課	163	713	4.38	内部管理部門
3	4	環境部業務課	65	282	4.37	一般事務系部門
4	5	上下水道部料金課	134	570	4.25	窓口部門
5	3	市民文化部市民課(市民部)	66	269	4.08	窓口部門
6	22	都市建設部路政課	106	409	3.88	技術系部門
7	18	上下水道部下水道施設課	23	80	3.47	技術系部門
8	36	環境部施設課	78	263	3.36	技術系部門
9	16	上下水道部浄水管理センター	46	148	3.23	技術系部門
10	44	上下水道部上水道給水課	101	323	3.21	技術系部門
11	7	教育部施設整備課	151	483	3.20	技術系部門
12	81	商工観光労働部新産業創出支援課(商工労働部)	30	95	3.17	一般事務系部門
13	9	健康福祉部生活支援第1課・第2課(保護課)	221	695	3.14	一般事務系部門
14	19	市民文化部資産税課(市民部)	99	308	3.10	窓口部門
15	2	健康福祉部保健所衛生対策課	75	228	3.05	一般事務系部門
16	34	市民文化部税収納推進課(納税課・税収納推進課)	165	485	2.94	窓口部門
17	35	都市建設部都市デザイン課(総合交通対策室を統合)	130	378	2.91	一般事務系部門
18	28	市民文化部高牟礼市民センター(市民部)	70	200	2.88	窓口部門
19	27	北野総合支所保健福祉課	68	192	2.84	窓口部門
20	10	教育部学務課	96	271	2.83	一般事務系部門
21	23	市民文化部文化財保護課(文化観光部)	134	374	2.79	一般事務系部門
22	12	健康福祉部保健所保健予防課	183	510	2.79	一般事務系部門
23	63	健康福祉部医療・年金課	128	354	2.77	一般事務系部門
24	24	健康福祉部健康保険課	229	623	2.73	一般事務系部門
25	56	農政部農村整備課	47	126	2.66	技術系部門
26	43	農業委員会事務局	43	114	2.65	内部管理部門
27	15	環境部建設課	35	92	2.64	技術系部門
28	37	上下水道部下水道業務課	111	291	2.63	窓口部門
29	-	健康福祉部介護保険課	301	787	2.62	一般事務系部門
30	20	田主丸総合支所環境建設課(環境課・建設課)	131	341	2.60	技術系部門

(部名課名は平成23年度のもの。ただし、()内は22年度当時の名称)

平成22年度において偏り指数の大きい順に並べた上位30課の状況は、表のとおりである。「平均時間」は、課平均超過勤務時間数で、「最大時間」は、個人の最大値である。

平成22年度の上から5位までの課は、21年度においても上から6位までに位置していた。また、22年度の上位30課のうち、20課は、21年度においても上から30位以内に入っていた。つまり、超過勤務の特定職員への“偏り”が見られる課は、ある程度固定化しているおそれがあると見ることができる。

この30課のうち、所属長に対する調査では、「一部のグループに偏っている」又は「特定の職員に偏っている」と回答したのは、それぞれ8課、13課であり、「偏っていない」とした課が6課となっている。「その他」と回答した課が3課あり、うち2課は、「多少の偏り」ということであった。

「偏っていない」と回答した中には、その課の平均超過勤務時間数自体が多くないため、偏り指数が見かけ上大きくなる課や、23年度には対策をとって平準化が進んだ課などがあった。

特定の職員又は一部のグループに「偏っている」とした21課に対する、偏りの理由に関する質問への回答（複数回答）を見ると、「業務の特殊性、専門知識が必要」とした課が13課、「一時的に業務量が増加」とした課が9課、「時期により担当者の事務量が増加」とした課が8課、「事務分担の偏り」とした課が4課、「その他」が6課となっている。

また、“偏り”解消のための対策を「とっている」と回答したのは13課、「とっていない」と回答したのは8課あり、「とっていない」と回答した課のうちの3課は、その理由を専門知識が必要なためと述べている。

対策を「とっている」と回答した課のうち、取組内容（複数回答）を見ると「事務分担の見直し」を挙げた課が9と多く、「業務の見直し」が2課、「その他」が4課あった。

しかしながら、対策をとった場合の解消の効果に関しては、「偏りが解消している」と回答した課はわずかに3課であり、残り10課にあっては「偏りが減ってはいるが解消してはいない」と回答していることにも留意する必要がある。

(4) “偏り”に関する認識を業務の類型で部門別に見るとどんな状況なのか

（調査時点：平成23年度 / 複数回答）

“偏り”の形態について

（単位：人）

“偏り”の形態	内部管理部門	一般事務系部門	技術系部門	窓口部門	計
一部のグループに偏ってる	6	11	9	2	28
特定の職員に偏っている	10	27	8	8	53
偏っていない	23	19	4	14	60
その他	3	5	2	2	12
計	42	62	23	26	153

所属長に対して行った、その課の超過勤務の“偏り”に関する質問を、全対象課について部門別に集計した結果は、表のとおりである。

「特定の職員に偏っている」又は「一部のグループに偏っている」と回答している課は153課のうち81課となっており、全体の52.9%が超過勤務は、特定又は一部の職員に偏っていると認識しているようである。

技術系部門は「一部のグループに偏っている」とするものがやや多く、一般事務系部門は「特定の職員に偏っている」とするものが多い。また内部管理部門及び窓口部門では偏っていないと回答しているものが多いが、この二つの部門における超過勤務の実態に鑑みると、「偏っている」という意味合いは、両者では異なるところが多いと考えるべきであろう。

技術系部門は専門的な知識が必要なため、その様な業務を受け持つ担当者やグループ

に超過勤務が偏る傾向があるように思われる。また一般事務系部門は、特定の行事や政策等を推進する事業などに携わる担当者の負担の多さから、超過勤務の“偏り”として現れると捉えられているようである。

また、内部管理部門や窓口部門においては、超過勤務の縮減対策に関して見てきたように、業務の分担によって超過勤務の増加を抑制しようとしている課の数が、他の部門よりは多い傾向が見られたが、そのことも影響してか、偏り指数は比較的小さい傾向にある。

しかし、前にも触れたように、内部管理部門の中にはその課の職員全体が同様に長時間の超過勤務を行っているため、課全体の超過勤務時間数は大きいですが、偏り指数は小さくなってしまいう課も含まれていることに留意すべきである。

“偏り”の理由について

(単位：人)

“偏り”の理由	内部管理部門	一般事務系部門	技術系部門	窓口部門	計
業務の特殊性、専門知識が必要	9	15	6	6	36
時期により担当者の事務量が増加	7	20	6	2	35
事務分担の偏り	2	5	6	2	15
一時的に業務量が増加	6	11	4	3	24
その他	3	12	6	0	21
計	27	63	28	13	131

「“偏り”の形態について」の表において、「特定の職員に偏っている」又は「一部のグループに偏っている」と回答した81課に対し、その“偏り”の理由を尋ねた質問に対する回答(複数回答)は、表のとおりである。

理由として最も多かったのは、「業務の特殊性、専門知識が必要」というものであった。その内容としては、技術的な知識が必要な業務であることによるもの、制度が複雑化したことで深い知識を持って業務に臨むことが必要なもの、業務が多岐にわたることによりさらに広い知識が必要なものなどが挙げられていた。

「時期により担当者の事務量が増加」、あるいは「一時的に業務量が増加」という理由は、一見他律的な事情によるもののようであるが、そのことが予測できるものであったのか、何らかの事前準備など、あらかじめ対策を講じることができなかったのかということなどについては、検証する余地があるのではないかとも思われる。

また、「事務分担の偏り」という理由であれば、それを是正する暇や職場の余裕などがなかったのかという疑問も持たれる。