

11時間の勤務間インターバル 教育現場を含め、市で一斉導入

2022年9月1日、福岡市長の記者会見の場で、「職員の11時間の勤務間インターバル」と「男性職員の育児休業100%」に向けて、市として取り組むことが宣言された。11時間の勤務間インターバル制度の導入は政令市で初めてである。その先進的取り組みについて紹介する。

全市一丸となり業務改善・マネジメント改善に着手

2018年に成立した働き方改革関連法と相まって、福岡市では時間外勤務の縮減に取り組んできた。同年には9時間の勤務間インターバルも導入している。ただ当時は、時間外勤務縮減策の一つとして庁内に周知はしたものの、制度として整備されていたわけではなかった。本格導入は2022年9月からだ。目的

は、睡眠時間を含む休息時間を充実させることで、職員のウェルビーイングを向上させ、業務の生産性を高めて質の高い市民サービスを提供することである。この取り組みを牽引したのは高島宗一郎市長だ。

「市長は以前から、睡眠がウェルビーイングに与える影響や勤務間イ

ンターバル制度に造詣をお持ちでした。制度の導入にあたっては、副市長や局長など幹部職員が出席する庁議において、制度の趣旨や、仕事の仕方とマネジメントの変革の必要性などを自ら説明されました。市長の『勤務間インターバル宣言』はテレビ番組などでも取り上げられ、外部への周知も進みました」と語るのは、総務企画局人事労務課の山口鉄平課長である。

制度開始に向けての準備は労務課が担った。具体的には、要綱策定などの制度設計、各種様式の作成、職員労働組合との調整などである。その際に最も検討されたのは、「例外をどのように設けるか」である。

「EUなどの事例では、公共部門全般を勤務間インターバル制度の例外にするケースが見られます。ただ

本市では、全市一丸となって業務改善やマネジメント改善に取り組むことを重視しました。災害対応など外部要因による突発的な業務のみを例外とし、部署単位での適用除外はしないことにしました（山口課長）。

毎年度99%以上の達成率

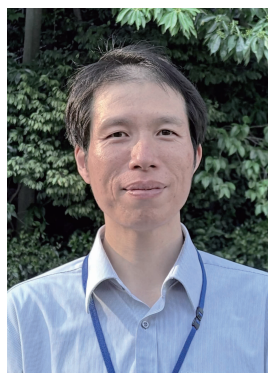
最大のポイントとなるのは、管理職のマネジメントのあり方の見直しだ。各局長に対しては、「管理職の意識改革、職場の業務改革、職員の業務管理の改革」を依頼した（たとえば、職場の業務改革については、繁忙期が例年同じ時期の業務であれば準備開始を早める平準化などの取り組みが、職員の業務管理の改革については、特定の所属に業務が集中する場合に別所属からの応援体制を組むなどの取り組みが想定される）。

導入2か月後の2022年11月には全管理職向けのマネジメント研修も行った。講師は民間のコンサルタント会社に依頼。内容は、勤務間インターバル制度実施による業務効率の向上などの効果面や休息時間の重要性について、エビデンスに基づいた解説である。庁内LANのオンデ

マンドで実施し、当日参加できなかった職員も事後視聴できるようにした。

マネジメントミスを防止するため、システム面でのフォローアップもある。11時間の勤務間インターバルを確保できない時間外勤務の申請・承認が行われた場合、申請者と所属長の端末に「勤務間インターバルが確保されていません」などの警告メッセージが表示されるのだ。

なお、もしインターバルが確保されなかった場合には、所属長が報告書を作成し、部長・局長を経由して任命権者の労務担当部署に提出する



教育委員会職員部労務・給与課主査 北島豊さん



総務企画局人事部労務課長 山口鉄平さん

必要がある。報告書には、当該職員の名、インターバルが確保できなかった要因、改善に向けての対応策を記入する。PDCAサイクルを回す仕組みである。

その結果、市長事務部局の2024年度実績では、提出された報告書は年間平均で1日約9人分。同部局の職員総数は約6400人のため、99%以上で11時間のインターバルを達成できていることになる。

教育職場の業務負担軽減策

学校教育職場は業務多忙のため、勤務間インターバル制度の対象としない自治体もあるが、福岡市では教育委員会も例外としなかった。導入当初は、学校現場から不安や戸惑いの声も聞かれたというが、大きな混乱は見られなかった。その理由について教育委員会職員部労務・給与課の北島豊さんは次のように話す。

「教員の働き方改革に向けて、2018年から業務改善を進めてきたからだと思います。教育委員会では、ソフト、ハード、意識改革の3面で業務負担軽減の対策に取り組んできました」。

この取り組みは、具体的には以下が挙げられる。

【ソフト面】

● 学習指導員の配置（有償ボランティアとして子どもたちの学びをサポート）

● 部活動指導員、教員業務支援員、学校生活支援員など支援スタッフの配置拡充

【ハード面】

● デジタル採点システムの導入（テスト回答をスキヤニングして自動採点することで採点時間を削減。全中学・高校で導入）

● 高性能な複合機の導入（ソート、ホチキス、パンチ、中折りなどを省力化）

● 教職員庶務システムを導入
● タブレットなどICT機器の活用（保護者との欠席連絡対応など）

● 自動音声メッセージ機能付き電話の整備（小学校では午後6時以降は翌日以降にかけてもらうよう案内）

【意識改革面】では、外部の専門コンサルタントを活用し、業務改善支援に取り組んだ。2023年度は4校をモデル校としてコンサルタントに現場に入ってもらい、教員の業務活動の調査・分析をもとに業務改善方法を提案してもらった。2024年度にはモデル校18校をコンサルタ

ントが訪問し、当該校全職員によるアイデア出しの機会を設けて自主的な業務改善対策を構築した。さらに今年度はすべての市立学校の校長とミドルリーダー1名（各校で人選）を対象に研修を実施し、業務改善の好事例を紹介して水平展開している。

こうした取り組みの結果、全校種で時間外在校等時間が年々減少。11時間の勤務間インターバルも90%以上達成している。「遅くまで行事などの準備をしている、翌日1時間目の授業を担当しなければいけない」などのケースについても、別の教員に代わってもらうなどの応援体制を検討することとしている。そのうえで、勤務間インターバルが確保できなかった場合は、市長事務部局と同様に、校長が改善に向けた対応策などを記入した報告書を作成し、教育委員会に提出する。

最初から完璧をめざさず導入したうえで改善を図る

制度導入後の現状に対して、山口課長は次のように評価している。

「職員の休息時間がしっかりと確保されることはもとより、所属長マネジメントのあり方や業務フロー、分担の仕方など、いい意味で

業務改革の契機とすることができました。相乗効果が生まれていると思います」。

また、所属長が職員に「インターバルに引っかかるから、もう帰るなさい」などと声かけしやすくなり、それにより職員は気兼ねなく帰れるという雰囲気も浸透したようだ。それは学校職場でも同じだという。

「今後もさらに取り組みを進め、時間外在校等時間を縮減するとともに、教員が子どもたちと向き合う時間や授業を磨く時間の確保ができるような環境整備に取り組んでいきます」（北島さん）。

ウェルビーイング向上のため、新しい取り組みにも着手している。今年度から本格実施しているのはフレックスタイト制度で、「選択的週休3日制」も可能だという。

「どのような施策でも最初から100%の達成率を望むのは無理があります。『できそうにないから』と二の足を踏むのではなく、導入したうえでPDCAサイクルを回し、より望ましい状態に向けて改善を図っていくことが大切です。今後もしようとした姿勢で、地元の民間企業にも波及していくように率先できればと考えます」（山口課長）。