

長久手市行政評価票 (S票：施策評価票)

施策番号	S14	施策名	職員の時間外勤務の削減
担当部課	市長公室人事課	関係部課	全課

基本情報	第6次総合計画・基本目標	7 市民から信頼される市政の運営
	行政改革指針・重点課題	8 職員の働き方改革の推進
	法定受託事務の有無	無
	その他(関係計画、要綱等)	有 行政改革の重要課題事業【第2弾】、特定事業主行動計画
施策開始の背景、経緯等	令和元年度から、働き方改革関連法案が施行され、時間外勤務時間の上限が設定されることから、職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、時間外勤務の削減を目指す。	

施策の目的等	施策の内容	(どのような施策なのか) 業務の見直しも含めた時間外勤務の削減
	施策の対象	(誰、何を対象にしているか) 職員
	施策の意図	(対象をどのような状態にしたいか) ワーク・ライフ・バランスがとれた、職員がいきいきと働ける職場の実現

目標・成果推移等①	施策に係る取組①	全庁一斉の定時退庁日、各課での定時退庁日の実施の徹底				
		R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)	中期(おおよそ3年後)	長期(おおよそ5年後)
		成果・実績	成果・目標	成果・目標	成果・目標	成果・目標
		全庁一斉の定時退庁日が徹底できている課等の割合 83.4%	全庁一斉の定時退庁日が徹底できている課等の割合 90%	全庁一斉の定時退庁日が徹底できている課等の割合 92.5%	全庁一斉の定時退庁日が徹底できている課等の割合 95%	全庁一斉の定時退庁日の増加
		費用・実績 (細々節名) (金額)	費用・見込み (細々節名) (金額)	費用・見込み (細々節名) (金額)	費用・見込み (細々節名) (金額)	費用・見込み (細々節名) (金額)
		特になし	特になし	特になし	特になし	特になし
		市民参加数・実績 (延べ) 0 人	市民参加数・見込み (延べ) 0 人	市民参加数・見込み (延べ) 0 人	市民参加数・見込み (延べ) 0 人	市民参加数・見込み (延べ) 0 人

目標・成果推移等②	施策に係る取組②	各課による時間外勤務時間の確認と検証				
		R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)	中期(おおよそ3年後)	長期(おおよそ5年後)
		成果・実績	成果・目標	成果・目標	成果・目標	成果・目標
		各課での前年度実績との比較・検証を行うと共に職員1人、1月当たりの時間外勤務時間10.5時間未満	各課での前年度実績との比較・検証を行うと共に職員1人、1月当たりの時間外勤務時間10.0時間未満	各課での前年度実績との比較・検証を行うと共に職員1人、1月当たりの時間外勤務時間10.0時間未満	各課での前年度実績との比較・検証を行うと共に職員1人、1月当たりの時間外勤務時間10.0時間未満	各課での前年度実績との比較・検証を行うと共に職員1人、1月当たりの時間外勤務時間10.0時間未満
		費用・実績 (細々節名) (金額)	費用・見込み (細々節名) (金額)	費用・見込み (細々節名) (金額)	費用・見込み (細々節名) (金額)	費用・見込み (細々節名) (金額)
		時間外勤務手当 103,408千円	時間外勤務手当 112,240千円	時間外勤務手当 —	時間外勤務手当 —	時間外勤務手当 —
		休日勤務手当 3,566千円	休日勤務手当 4,110千円	休日勤務手当 —	休日勤務手当 —	休日勤務手当 —
	市民参加数・実績 (延べ) 0 人	市民参加数・見込み (延べ) 0 人	市民参加数・見込み (延べ) 0 人	市民参加数・見込み (延べ) 0 人	市民参加数・見込み (延べ) 0 人	

活動状況	活動エピソード	(活動のエピソード、コメント、特記事項など) 毎月給与支給日、ボーナス支給日、県下一斉定時退庁日に全庁一斉定時退庁を実施 年15回
------	---------	--

改善状況	改善ポイント	(何をどのような状態に改善したのか、改善が必要なことなど) 時間外勤務を制限するだけでは、ワーク・ライフ・バランスがとれた、いきいきと働ける職場にはつながらない。各職員の気づきをきっかけとした業務の見直しや廃止による事務量の削減が必要である。
評価	評価・課題	(進捗状況や課題など) 人件費も限界にきているため、人員増による対応は困難になっているので、業務の見直しや廃止による事務量の削減に取り組む必要がある。
費用対効果	施策の意図に係る費用対効果の分析	(施策の意図に係る費用対効果の分析、検討、研究の状況など) 職員を増やせば、人件費は増加するが、1人、1月当たりの時間外勤務時間は減少する。人件費を増やさず、業務量の削減に取り組む必要がある。
今後	今後の方向性、改善点	(施策を実施するにあたって今後の方向性、改善点など) 引き続き、他の自治体の取組も参考にしながら、各課で業務分担や業務の見直しに取り組むとともに、計画的な年休取得もあわせて、ワーク・ライフ・バランスがとれた、職員がいきいきと働ける職場の実現を目指す。