

②

時間外勤務の削減

【人事課】

資料

外部評価実施日：平成29年8月1日（火）

時間外勤務の削減

市長公室人事課

1 施策概要（S票）

◆施策の名称

時間外勤務の削減

◆施策の開始の背景、経緯等

本市の時間外勤務は、職員平均で月約20時間と他市と比較して多いものとなる。

職員の健康面やライフワークバランスの達成のために、時間外勤務の削減を進める。

2 施策の実施体制（S票）

◆組織体制、人員

1 組織

市長部局等 5つの事務部局の下に
38の課等(事務局含む)が配置されています。

2 職員数 488人

時間外勤務対象者 398人(課長補佐以下)

※ 派遣している職員、育児休業中の職員含む
平成29年4月1日現在

3(1) 施策目的等（S票）

◆施策内容（どのような施策なのか）

各種研修や所属長のヒアリングなどを実施して、
事務の効率化及び健康面を含めての意識改革を行
い、時間外勤務の削減を行う。

◆施策対象（誰、何を対象にしているか）

市職員

3(2) 施策目的等 (S票)

◆施策意図 (対象をどのような状態にしたいか)

事務の効率化や、所属長への意識改革により時間外勤務の時間を減少させる。

◆施策に係る主なコスト

① 時間外勤務手当 164,969千円

②

4 施策の成果【取組①】 (S票)

◆施策の取組

時間外勤務を削減するための研修の実施等

◆取組の平成28年度の目標

事務の効率化、意識改革を実施するための研修の計画案の作成

◆取組の平成28年度の実績

研修計画に業務改善研修、ライフワークバランス研修を盛り込む。産業医に長時間勤務の健康面におよぼす影響についての研修の実施依頼。

4 施策の成果【取組①】（S票）

◆取組の平成29年度の目標

研修計画に基づく研修の実施。
長時間の時間外勤務に従事した職員に対する産業医の面談等。

◆取組の中期目標（おおよそ3年後）

平成28年度の時間外勤務平均時間から▲5%

◆取組の長期目標（おおよそ5年後）

平成28年度の時間外勤務平均時間から▲8%

5 環境変化（S票）

◆近隣市町の実施状況や施策を取り巻く環境変化

大手企業での過労死問題等で、国では働き方改革推進会議が設置され、国民の働き方に対する報告書が提出されている。今後時間外勤務については、罰則を定めた上限が法律で整備されることとなる。

6 改善状況（S票）

◆前年度からの改善状況

前年度に引き続き、所属長へのヒアリング、指導を行った。

市の実施する研修で、時間外勤務の削減に効果的な研修が行われていなかったため、平成29年度での実施に向けて計画に盛り込んだ。

意識面⇒ライフワークバランス研修

産業医の健康教室

実務面⇒業務改善研修

7 施策の評価（S票）

◆施策の目標達成状況

研修の実施に向けた予算の策定や、産業医への依頼等、研修の準備を行った。

◆課題

時間外勤務の削減は、数年来の課題となっている。事務分担の見直しなどを所属長に指導しているが、結果として削減には至っていない。

業務量は増加傾向にあるため、事務の効率化や職員自身の意識改革が必要になる。

8 施策の今後（S票）

◆施策の今後の方向性、改善点

研修の実施のほか、時間外勤務の多い職員＝働いている職員という古い考え方の改革や時間外勤務の危険性などの意識改革が必要と考えます。

職員数には限りがあります。職員数を増やす事も必要ですが、事務の中でほんの少しの事でも良いので、改善できるところはないか問題意識を持っていただき、管理職を含めて課の皆さんで考えていけるような組織づくりが必要と思います。

長久手市行政評価票（S票：施策評価票）

施策番号	1 -	施策名	時間外勤務の削減
担当部課	市長公室人事課	関係部課	行政課

基本情報	総合計画	基本方針	5	みんなの力を結集する自治と協働のまち
		分野別項目	5	合理的で効果的な行政運営を行う
		施策の進め方	1	効率的な行政運営の確立
	まちづくり行程表	フラッグ	F1	「つながり」～一人ひとりに役割と居場所があるまち～
		政策分類	2	住民サービスを向上させる
		その他(関係法令、要綱等)	-	
	施策開始の背景、経緯等	本市の時間外勤務は、職員平均で月約20時間と他市と比較して多いものとなる。職員の健康面やライフワークバランスの達成のために、時間外勤務の削減を進める。		

施策の目的等	施策の内容	(どのような施策なのか) 各種研修や所属長のヒアリングなどを実施して、事務の効率化及び健康面を含めての意識改革を行い、時間外勤務の削減を行う。			
	施策の対象	(誰、何を対象にしているか) 市職員			
	施策の意図	(対象をどのような状態にしたいか) 事務の効率化や、所属長への意識改革により時間外勤務の時間を減少させる。			
	施策に係る主なコスト	① 時間外勤務手当(一般会計決算)	164,969 千円	②	千円

目標・成果推移	施策に係る取組み	27年度	28年度	29年度	中期(おおそ3年後)	長期(おおそ5年後)
	A	目標	目標	目標	目標	目標
		実績	実績	実績	実績	実績
時間外勤務を削減するための研修の実施及びヒアリング等による原因の分析、指導	目標	-	事務の効率化、意識改革を実施するための研修の計画案を作成する。	研修計画に基づく研修の実施及び長時間残業を行った職員に対する産業医による面接指導の実施。時間外勤務の多い所属長へのヒアリングの実施。(H28年度の時間外勤務平均時間の減少)	H28年度の時間外勤務平均時間数から▲5%減少	H28年度の時間外勤務平均時間数から▲8%減少
	実績	-	平成29年度長久手市職員研修計画の中で、業務改善研修、ライフワークバランスの実現に向けた研修を盛り込んだ。また、産業医に長時間勤務の健康面に及ぼす影響についての研修の実施を依頼した。			
B	目標	目標	目標	目標	目標	
	実績	実績	実績	実績	実績	

環境変化	他市町での取組状況や施策を取り巻く環境変化	(他市町における同様の取組での特徴的な点、制度の変更、ニーズの変化、技術の変化など) 電通等の大手企業での過労死問題等で、国では働き方改革推進会議が設置され、国民の働き方に対する報告書が提出されている。今後、時間外勤務については、罰則を設けた上限が、法律で整備されることとなる。
------	-----------------------	--

改善状況	前年度からの改善点	(何をどのような状態に改善したのか) 前年度に引き続き、所属長へのヒアリング、指導を行った。市の実施する研修で、時間外勤務の削減に効果的な研修が行われていなかったため、H29年度での実施に向けて、計画に盛り込んだ。
------	-----------	--

評価	目標達成状況	(目標・成果推移に対する達成状況や進捗状況など) 研修の実施に向けた予算策定や、産業医への依頼等、H29年実施に向けた準備は行えた。原因の一つではないかと思われる、職員自身の意識改革が必要なものと判断し、H29年度は、研修を実施することとした。
	課題	(目標達成状況を踏まえ、課題を整理) 時間外勤務の削減は、数年来の課題となっており、時間外勤務の多い職員については、事務分担の見直し等を所属長には指導しているが、結果としては、削減には至っていない。業務量は増加傾向にあるため、事務の効率化や職員自身の意識改革が必要になる。

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) 研修の実施のほか、昭和の考えではないが、時間外勤務の多い職員＝働いている職員の考え方の改革や、時間外勤務の危険性などの意識改革が必要であるとする。
----	------------	---