

平成29年度外部評価後の対応状況表

事業又は施策名【担当課】		
②時間外勤務の削減【人事課】		
外部評価実施後の委員意見及び担当課回答		その後の対応状況
委員コメント	担当課回答 (平成29年9月時点)	担当課の対応状況 (平成30年6月時点)
<p>基本は、公共サービスの質と量を満足することが必要で、それを達成する中で時間外勤務が削減できるかどうかを考えていかなければならない。したがって、削減については、意識改革以外に様々な要因があるので、それらを問題点・課題としてあげ、担当課で対応できない場合には、全庁的に対応する評価を行うことが求められる。担当課の対応として、本人の意識改革の研修があれば、本人の意識がどのように変化したかを評価の指標として考えることが必要である。</p>	<p>時間外勤務の削減を含む働き方に対する意識改革の研修を行う際には、ワーク・ライフ・バランスに関する設問を設けた研修前後のアンケート調査の実施について検討します。また、評価の指標とさせていただきます。</p>	<p>業務におけるムダとそのムダの排除についての考え方を学ぶ生産性向上研修後に行ったアンケートでは、時間を意識した業務の遂行や業務改善していきたいとの意見がみられました。</p>
<p>人事課の事業ではあるものの、各部署との連携や情報共有、情報公開、意見交換などは不可欠であると思われます。時間外勤務を削減することが究極の目標であり、そのために意識改革が必要であるというのであれば、所属長へのヒアリングや産業医による指導だけでなく、職員全体で現状把握・確認、意見交換をし、改革に向けて同じ方向を向いていけるような仕組みも必要であると思われます。はじめたばかり施策であり、数年かけてこれまでの時間外勤務の実態を確認、削減へと方向づけることが必要で、中期、長期目標として5%減、8%減と掲げることについても検討してもよいのかもしれませんが。</p>	<p>まずは、職員の意識改革により、職場単位での業務の見直し、事務改善を促したいと考えます。</p>	<p>平成29年度の時間外勤務実績に基づき、平成30年度の削減目標を各課で設定しています。毎月、対前年同月との比較を行いながら、職場単位での現状把握と改善に努めていきます。</p>
<p>時間外労働の削減については、本人への意識改革と仕事のしくみ改革が必要です。本年度予定されてます研修とセットで実施いただきたいと思えます。また、本年実施されます研修においては、受講者の意識の変化を成果指標として評価いただければと思えます。職員の過重労働の防止、ワークライフバランスの実現、そして、市民サービスの向上に向け、引き続きの取り組みをお願いいたします。</p>	<p>時間外勤務の削減を含む働き方に対する意識改革の研修を行う際には、ワーク・ライフ・バランスに関する設問を設けた研修前後のアンケート調査の実施について検討します。また、成果指標とさせていただきます。</p>	<p>業務におけるムダとそのムダの排除についての考え方を学ぶ生産性向上研修後に行ったアンケートでは、時間を意識した業務の遂行や業務改善していきたいとの意見がみられました。</p>

<p>・事務の効率化、また意識の改革だけで、超過勤務時間の減少を図ろうとするのは無理があるのではないかと。目の前の時間数という数字の減少に捉われるのではなく、その原因を突き止め、その問題解決の対応を考える視点も加えた方が良いと思う。(業務の質、量の変化。事務の分掌も含めた組織の在り方。適切な定員管理、等)</p> <p>・これからも、質、量ともに事務事業が増加することが予想されると思うが、事務の効率化、研修を通じた啓発等を行う一方で、根本的解決を図るためにも、組織の在り方、定員管理、業務の改善(委託化も含めた)、また予算等、各関係部署による庁内の横断的対策組織を設けることを掲げると良いと思う。</p> <p>・超勤時間の多い職員については、所属長からのヒアリングのみならず、人事課が直接ヒアリングを行って実態把握を行うなどし、個々具体的な指導また方策を所属長ともに行う体制の確立も課題の解決策として取り入れることはできないか。</p>	<p>人事課としては、適正な定員管理に努めるとともに、長久手市行政改革指針に則ってアウトソーシング等の推進が行われるよう行革の担当課に働きかけます。</p> <p>また、引き続き、超過勤務時間の多い職員の所属長へのヒアリングを実施するとともに、必要に応じて人事課による職員ヒアリングを実施します。</p>	<p>適正な定員管理が行えるよう、平成30年2月に定員適正化計画を見直しました。</p> <p>また、22時以降の退庁者を確認し、所属長に情報提供することで、勤務実態の把握と改善に努めています。</p>
<p>長久手市役所の時間外勤務時間は一人当たり20H、近隣市町村の約2倍という。最大46.6Hと個人差はあるものの時間外勤務の要因は仕事の量と能力、個人判断や下命など多岐にわたる。</p> <p>当市役所の果たすべきサービスの品質を維持向上しつつ、無駄なサービスや効率向上を目指す改善提案の推進を期待したい。さらに慣れ合いがちな時間外勤務、定時間内の保持能力の最大発揮を推進してほしい。</p> <p>昨今メディアなどで目にする過労による健康被害。職員のやる気と快適な職場環境が、住みよい住民へのサービスに直結すると思い、下記をご提案させていただきます。</p> <p>①改善提案:対象者は全員、評価部門は全部署から無作為で構成、好評価は人事に反映。</p> <p>②定時退場日の設定と実施:週当たりの時間外勤務を抑止。</p> <p>③下命休日出勤の代休消化:上長からの下命による時間外勤務は原則代休にして時間外勤務を抑止。</p>	<p>①新たな制度を作るのではなく、既存の職員提案制度の活用を検討します。</p> <p>②既に、給料・期末勤勉手当支給日を全庁一斉定時退庁日としています。また、愛知県内一斉ノー残業デーにも参加しています。さらに、今年度からは、各課ごとや、職員個人単位で、業務の実態に即した定時退庁日を定めることとしています。</p> <p>③休日勤務については、原則、1日もしくは4時間単位で代休にすることとしています。</p>	<p>①各課で時間外勤務の削減目標設定に向け、課内で協議するよう依頼しました。</p> <p>②給料・期末勤勉手当支給日及び愛知県内一斉ノー残業デーを全庁一斉定時退庁日としています。また、各課で週に1回の定時退庁日を設定しています。</p> <p>③休日勤務については、原則、1日もしくは4時間単位で代休にすることとしています。さらに、4時間に満たない休日勤務をした場合でも、月単位で合算して代休取得ができるようにする予定です。</p>