

長久手市行政評価票（S票：施策評価票）

施策番号	S04 -	施策名	職員の働き方改革の推進
担当部課	市長公室人事課	関係部課	

基本情報	第5次総合計画・基本方針	✓ みんなの力を結集する自治と協働のまち
	まちづくり行程表・フラッグ	✓ 「つながり」～一人ひとりに役割と居場所があるまち～
	第6次総合計画・基本目標	✓ 市民から信頼される市政の運営
	法定受託事務の有無	—
	その他(関係計画、要綱等)	—
施策開始の背景、経緯等		平成31年度より、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、働き甲斐のある職場環境の実現を目指します。

施策の目的等	施策の内容	(どのような施策なのか) 事務の効率化により、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現に取り組めます。合わせて、多様な人材の活躍を促進します。
	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) 長時間労働の是正など、職員のワーク・ライフ・バランスを実現することで、誰もが働き甲斐のある職場環境の実現。

目標・成果推移等①	施策に係る取組①	時間外勤務の削減							
	29年度 (2017)	30年度 (2018)	31年度 (2019)	中期 (おおよそ3年後)	長期 (おおよそ5年後)				
	成果・実績	成果・実績	成果・目標	成果・目標	成果・目標				
	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と各課における時間外勤務削減目標を設定。	各課での時間外削減目標を基に、毎月、前年同月との比較、検証を行い、平成31年2月末で対前年比12%削減。各課の削減目標の平均値も上回った。	平成30年度の取組を基に各課で検証を行い、各課の削減目標を設定。毎月の確認と検証を行い、削減目標を達成する。	平成30年度の時間外勤務時間数から6%削減	平成30年度の時間外勤務時間数から10%削減				
	費用・実績 (細々節名) (金額)	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)				
	市民参加数・実績	市民参加数・実績	市民参加数・見込み	市民参加数・見込み	市民参加数・見込み				
	(延べ) 人	(延べ) 人	(延べ) 人	(延べ) 人	(延べ) 人				

目標・成果推移等②	施策に係る取組②	育児休業取得の推進							
	29年度 (2017)	30年度 (2018)	31年度 (2019)	中期 (おおよそ3年後)	長期 (おおよそ5年後)				
	成果・実績	成果・実績	成果・目標	成果・目標	成果・目標				
	男性の育児参加を推進するため、育児休暇制度の周知と取得の推奨。 ・男性の育児休業取得率0%	男性の育児参加を推進するため、育児休暇制度の周知と取得の推奨。 ・男性の育児休業取得率21.4%	男性の育児休業取得率12.5%以上	男性の育児休業取得率12.5%以上	男性の育児休業取得率12.5%以上				
	費用・実績 (細々節名) (金額)	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)				
	市民参加数・実績	市民参加数・実績	市民参加数・見込み	市民参加数・見込み	市民参加数・見込み				
	(延べ) 人	(延べ) 人	(延べ) 人	(延べ) 人	(延べ) 人				

目標・成果推移等②	施策に係る取組③	多様な人材の活躍促進				
	29年度 (2017)	30年度 (2018)	31年度 (2019)	中期 (おおよそ3年後)	長期 (おおよそ5年後)	
	成果・実績	成果・実績	成果・目標	成果・目標	成果・目標	
	多様な人材が活躍できる職場環境を目指す。 ・女性職員の割合44.7%	多様な人材が活躍できる職場環境を目指す。 ・女性職員の割合51.2%	女性職員の割合52%	女性職員の割合52%	女性職員の割合52%	
	費用・実績 (細々節名) (金額)	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)	
市民参加数・実績	市民参加数・実績	市民参加数・見込み	市民参加数・見込み	市民参加数・見込み		
(延べ) 人	(延べ) 人	(延べ) 人	(延べ) 人	(延べ) 人		
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) 他市町での取組状況や施策を取り巻く環境変化 平成31年4月1日から労働基準法や労働安全衛生法の改正により、時間外勤務の上限が設定され、年休を取得させることが義務化されています。					
活動状況	(活動のエピソード、コメント、特記事項など) 活動エピソード —					
改善状況	(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) 改善ポイント 時間外勤務の前年との比較において、選挙や防災対応などの時間外を除外し、通常業務での比較ができるようにしています。					
評価	(進捗状況や課題など) 評価・課題 平成30年度の時間外勤務時間数は、平成29年度と比べ12%削減することができました。					
今後	(施策を実施するにあたって今後の方向性、改善点など) 今後の方向性、改善点 時間外勤務の削減や年休取得に向け、課内での業務分担や業務の見直しに引き続き取り組むとともに、他の自治体の取組も参考にしながら、働きやすい職場環境を目指します。					
内部意見	総合計画担当、財政担当、行政改革担当 ・行政改革指針に係る「働き方改革の推進」等に基づき、引き続き取り組んでください。 ・定員管理、人員配置、その他の人事課以外での取組を連携し、本施策が推進されるよう、引き続き取り組んでください。					