

平成31年度の取組み

(1) 超過勤務削減の取組み

【現在の状況】

平成30年7月に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)」により、民間における長時間労働の是正をはじめとする労働時間に関する制度の見直しが行なわれ、超過勤務時間の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な場合でも単月100時間未満(休日労働含む)、年720時間、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度とされたところである。

本市においては、超過勤務時間数が年々増加し、平成26年度が過去最大(市制60周年記念事業を含む。)となったが、平成27年度の超過勤務時間は、平成26年度と比較して、全体で20.1%の削減、一人当たり月平均で3時間の削減となった。

しかし、平成28年度では11.7%の削減、平成29年度では15.1%の削減にとどまった。

平成30年度においても、引き続き目標を対平成26年度比較20パーセント削減として超過勤務の削減に取り組んでいるが、平成30年12月末時点で18.9%の削減であり、更なる削減努力が必要な状況である。

《超過勤務時間・手当の状況》

年度	年度末比較						12月末比較	
	超過勤務時間		超過勤務手当支給額		一人当たり月平均超過勤務時間数		超過勤務時間	
	時間数 (時間)	増減率 H26比 (%)	支給額 (千円)	増減額 H26比 (千円)	時間数 (時間)	増減数 H26比 (時間)	時間数 (時間)	増減率 H26比 (%)
H26	39,150	—	89,033	—	16:04	—	27,933	—
H27	31,290	△20.1	71,203	△17,830	13:02	△3:02	21,471	△23.1
H28	34,586	△11.7	75,771	△13,322	14:16	△1:48	23,298	△16.6
H29	33,232	△15.1	71,629	△17,404	13:38	△2:26	23,123	△17.2
H30	—	—	—	—	—	—	22,666	△18.9

※災害対応と選挙事務にかかる超過勤務は含まない。

【超過勤務削減の取組み】

平成30年度に引き続き、以下の取組みを行う。

- ・ 職員の健康維持、職員の業務に取り組む意識改革、財政的な負担軽減を図るため、平成22年度のレベルに縮減していく。(H22とH26の比較で2,000万円程度増加)
- ・ 平成26年度比較で、超過勤務時間の20パーセント(7,830時間)削減を全庁的な目標に設定する。(1人当たり月平均3時間の削減)
- ・ 事業のスクラップにも積極的に検討を行っていく。

【実施方法】

- ・民間労働法制や国家公務員における措置を踏まえて、職員の超過勤務命令の上限設定等について定める。
- ・人事評価と連動させて、各課の課題整理シートに目標として超過勤務削減を入れてもらい、課長、課長補佐、係長を主導に各課、各係でそれぞれ目標を設定する。
- ・超過勤務縮減のための方法は各課で考え、職員間の連携を進める。そのための定期的な係内会議や課内会議を徹底する。
- ・計画的に業務を遂行するため、超過勤務の事前申請を徹底する。可能な限り、週頭に1週間分の申請をし、所属長と係長が業務状況の把握を行いつつ、職員の協力体制を強化する。
- ・庁内の内部会議・打合せは、資料の簡素化、資料の事前配布及び開始時における終了時間の明確化等を図り、時間短縮に努める。
- ・毎週水曜日のノー残業デイを徹底する。
- ・このほか超過勤務時間を削減する方法について、総務課と企画財政課で検討・実施する。

(2) 既存事業の見直しについて

超過勤務削減の取組み等を行なうなかで、既存事業の必要性を改めて考え、事業の見直しを検討するとともに庁内・部内・課内の協力体制も再検討を行う。

(3) 組織の見直し・再編について

- ・福祉課及び保険健康課の分掌事務の見直しと組織の再編について検討する。
- ・都市建設課と総務課に分かれている空き家活用と危険空き家の担当窓口の一本化について検討する。
- ・設置5年目となる産業支援課の業務を中心に、産業部内の事務分掌のあり方について検討する。
- ・部署内の連携を円滑に進めていくとともに、適切に業務が遂行できるよう、課及び係の再編を全庁的に検討していく。

(4) 財政運営の健全化の取組みについて

- ・健全な財政運営を将来にわたり持続していくため、消費税増税に伴う使用料等の改定やその他歳入確保策、歳出削減の検討を目的とした対策班を設ける。

(5) 職員数の方向性の整理について

- ・平成31年度に正規職員数を225人とし、平成32年度も225人に据え置く計画であるが、再任用職員の希望が当初の見込みより少なく、また平成32年度から会計年度任用職員制度の導入が控えているなど、計画時当初とは状況が変わっているため、職員数について再度検討し、方向性を整理する。