

呉市職員働き方改革推進プログラム（改定案）について

1 改定の目的

平成30年7月に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）が公布され、時間外勤務の上限規制や年次有給休暇取得の義務化などの制度が順次施行されるなど、ワーク・ライフ・バランスの推進や業務の生産性向上に向けた職場環境づくりの重要性が一層高まっています。

本市においては、多様化・複雑化する市民ニーズや新たな行政課題への対応により、業務量の増加や業務内容の高度化が進む中で、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得が十分に進んでいない状況が見られました。

このため、令和4年3月に「呉市職員働き方改革推進プログラム」（以下「プログラム」といいます。）を策定し、業務改革、長時間勤務の是正、休暇取得の促進、働きやすい職場環境の整備など、全庁的な取組を進めてきました。

その後、コロナ禍を契機とした働き方の多様化、行政需要の増大、デジタル化の加速など、職員を取り巻く環境は大きく変化しており、これまでの取組により一定の成果が見られる一方で、依然として解決すべき課題も残されています。

さらに、少子高齢化に伴う労働力人口の減少により人材確保は一層困難となっており、本市の将来を担う職員の確保が難しくなることで、行政サービスの維持そのものが危ぶまれる状況にあります。

こうした状況を踏まえ、働き方改革をより一層推進し、職員が安心して働ける職場環境の実現と持続可能な行政運営を図るため、呉市職員働き方改革推進委員会において協議・検討をし、プログラムを改定するものです。

「働き方改革」とは？



職員一人一人が、その置かれた状況に応じて、多様で柔軟な働き方を、主体的に選択できるようにするための取組を指します。

呉市では、この考え方を発展させ、働きやすい環境の整備に加え、職員がやりがいを持ち、意欲的かつ自律的に仕事に取り組むことができる職場づくりを働き方改革の重要な要素として位置付けています。

職員と組織の力を最大限に発揮できる市役所へ

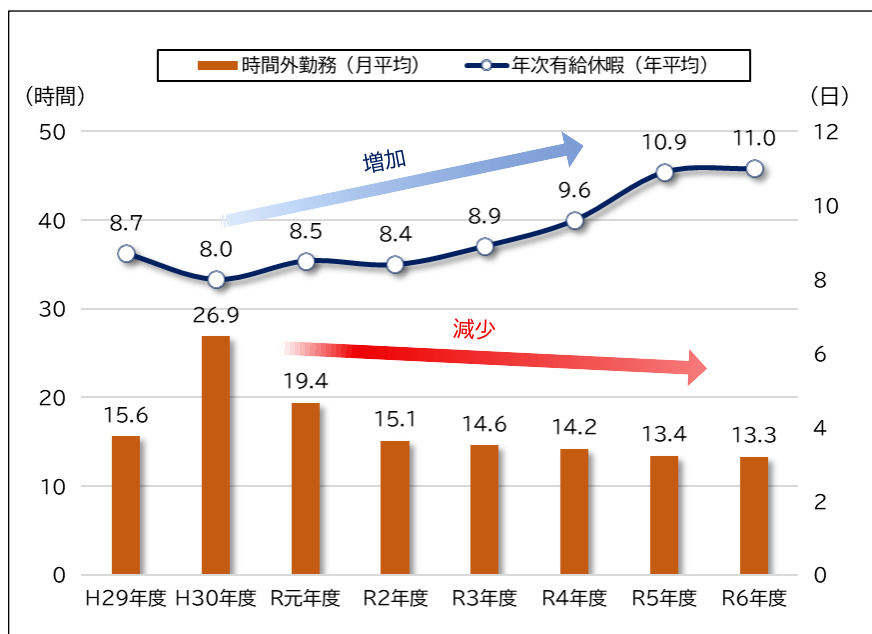
2 本市の現状

本市では、第3次呉市職員体制再構築計画（令和5年3月策定）に基づき、職員数の適正化を進める一方で、多様化・複雑化する市民ニーズや新たな行政課題への対応により、業務量の増加や業務内容の高度化が進んでいます。

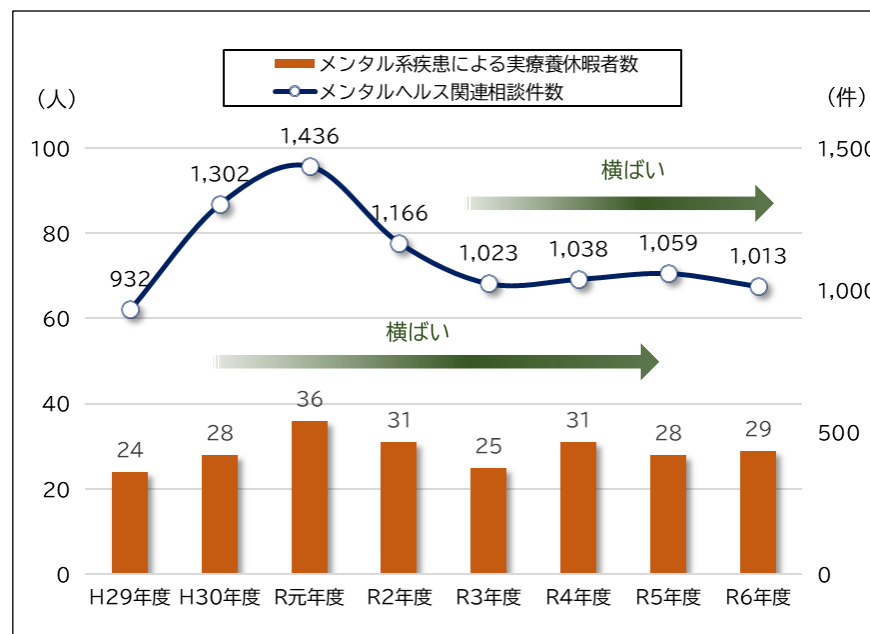
こうした状況の中、プログラムに基づき、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進などの取組を進めてきました。

その結果、時間外勤務の年平均時間は、令和2年度の181時間から令和6年度には160時間へと21時間減少し、年次有給休暇の取得日数も、令和2年度の8.4日から令和6年度には11.0日へと2.6日増加するなど、一定の改善は見られるものの、時間外勤務の縮減や休暇取得の状況は依然として十分とはいえません。

また、メンタル系疾患による療養休暇取得者数は横ばいで推移し、職員の健康確保や職場環境の改善に向けた取組も引き続き、重要な課題となっています。



【時間外勤務及び年次有給休暇の状況】



【メンタル系疾患による療養休暇等の状況】

3 これまでの主な取組

(1) 時間外勤務の削減

- 一斉定時退庁日の設定（毎週水曜日）及び本庁舎内でのアナウンスの実施
- 水曜日以外の「プラスワン定時退庁」の実施
- サマーシフト（早出勤務・遅出勤務）の試行
- モデル部署における時間外勤務縮減の取組及びその効果の検証

(2) 休暇取得の促進

- 各課において年間の休暇取得日数の目標を設定
- 年間5日以上の時季指定義務*を明示（技能労務職場等
※時季指定義務：年次有給休暇が10日以上付与される職員に対し、使用者が年5日の取得を確実にさせる義務

(3) 新型コロナウイルス感染拡大防止の取組

- 時差出勤及び在宅勤務の試行（テレワーク用パソコンの導入）
- ウェブ会議の活用

(4) 職員のメンタルケア

- ストレスチェックの実施及び検証
- こころの健康相談の実施
- 毎週月曜日の庁内放送（メンタルヘルス対策・声掛け運動）

(5) イクボス宣言・女性活躍

- 女性職員の管理職・監督職への積極的な登用
- 男性職員の育児休業等取得促進

4 取組期間

プログラムの取組期間を、令和8年度から令和12年度までの5年間に改定します。

5 取組目標・指標

(1) 取組目標

時間外勤務ゼロを目指した継続的な縮減と、
休暇取得の着実な推進
～働きやすく、やりがいのある職場づくりに向けた、
時間外勤務ゼロを目指した継続的な縮減と休暇取得の着実な推進～

(2) 取組指標

指 標	令和6年度	令和12年度
①職員一人当たりの時間外勤務時間(月平均)	13.3時間	対前年度比減
②職員一人当たりの年次有給休暇取得日数	11.0日	対前年度比増
③仕事にやりがいを感じている職員の割合 (第5次呉市長期総合計画KPI)	65.9%	80.0%

6 取組内容

改定後のプログラムにおいても引き続き、「業務の改革・改善」、「長時間勤務の是正」、「働きやすい職場環境の整備」及び「持続可能な組織体制の整備」の四つの柱を基本方針とし、必要な取組内容を全庁で共有することで、職員一人一人が、また各所属が、それぞれの業務に応じて取組を検討し、実践していくこととします。

また、職員個人による取組に加え、組織としての取組として、人事課や行政改革デジタル推進第1課・第2課を始めとする関係課において具体的な計画策定や制度設計、運用方法を決定して取り組むものや、委託などの予算措置が必要となる取組についても、進捗状況を確認しながら、より効果的な方策を検討し、計画的に実施していきます。

【働き方改革に向けた基本方針と取組項目】

1 業務の改革・改善	2 長時間勤務の是正	3 働きやすい職場環境の整備	4 持続可能な組織体制の整備
①AIやデジタル技術の活用促進	①時間外勤務命令の上限設定	①ストレスチェックの活用	①能力や適性に応じた積極的な登用
②マネジメント力の強化	②勤務時間・出退勤時間の管理	②仕事と育児・介護の両立支援	②適材適所の人員配置
③会議の効率化	③ノー残業デーの徹底・拡充	③柔軟な勤務時間制度の検討	③将来を見据えた人材育成
④業務の見直し	④応援・協力体制	④テレワークの推進	④人事評価制度の見直し
⑤内部統制制度の推進	⑤意識改革	⑤計画的な休暇取得	⑤組織体制の見直し
⑥意識改革	⑥マネジメント力の強化(再掲)	⑥長時間勤務者の心身の状況把握	⑥多様な任用形態の活用
		⑦イクボス・女性活躍	

【取組項目による効果】

働きやすさ、やりがいの向上

ワーク・ライフ・バランスの実現

効率的で質の高い働き方の実践

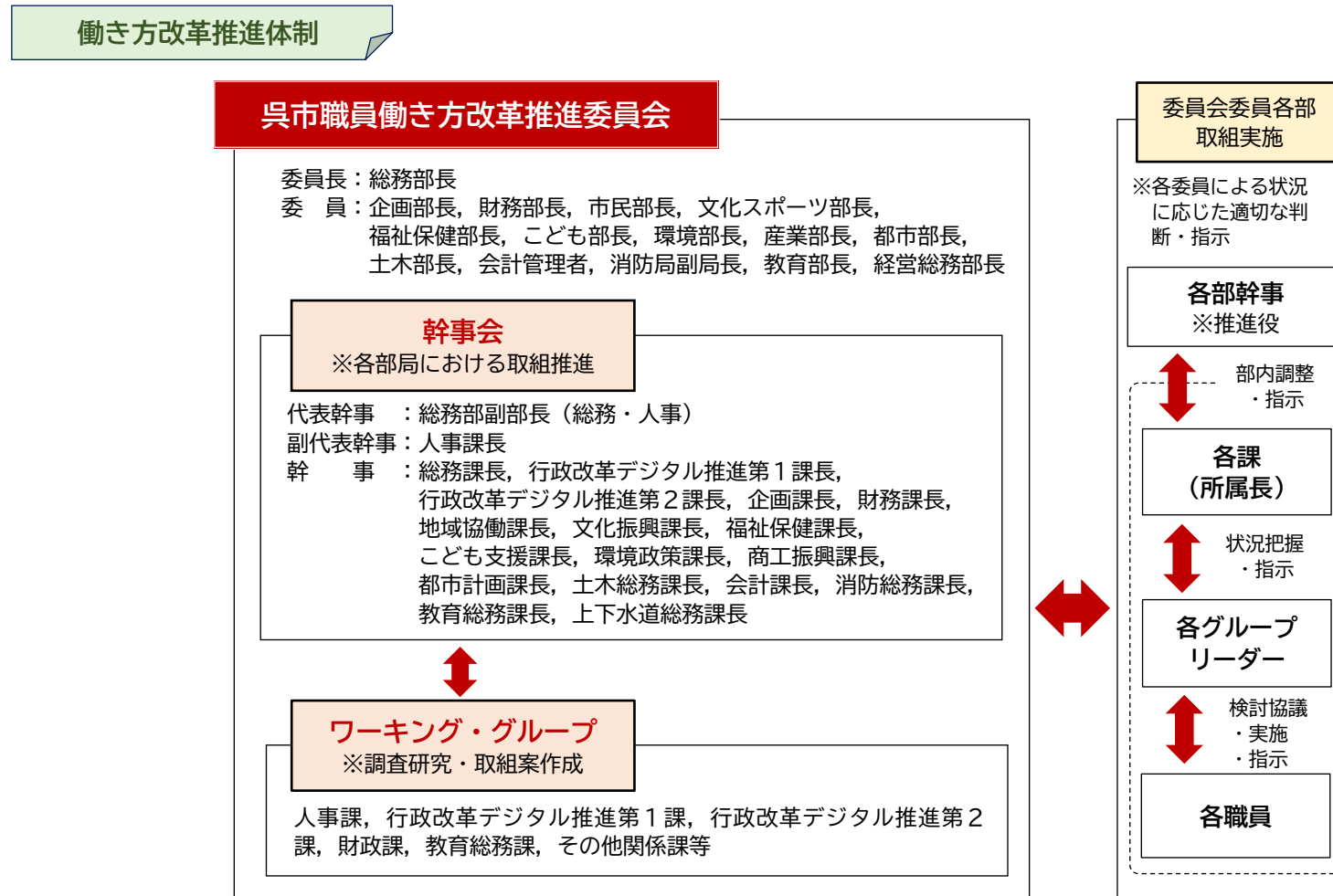
職員一人一人が健康で、イキイキと働き続けることができる

市民サービスの向上

7 推進体制

働き方改革に関する全庁的な協議・検討を進めるため、本市では令和3年5月に、総務部長を委員長とする「呉市職員働き方改革推進委員会」（以下「委員会」といいます。）を設置し、これまで取組を進めてきました。

今後も、プログラムに基づく取組を推進するに当たり、委員会（幹事会及びワーキング・グループで構成）において、各課等の取組状況の把握、進捗管理、検証、必要に応じた見直し等を行い、継続的な改善を図っていきます。



8 今後の予定

令和8年3月中に改定後のプログラムを呉市ホームページ、庁内LAN掲示板等で公表し、これに基づき働き方改革の取組を進めていきます。

委員会は年1回程度開催し、取組推進に関する共通認識の醸成と機運の向上を図るとともに、随時、幹事会やワーキング・グループにおいて進捗状況の確認・検証を行います。

また、年度ごとの具体的な取組の検討・研究に加え、国の制度改正や今後の社会情勢の変化、取組状況の評価結果などを踏まえ、必要に応じてプログラムの見直しを行い、より効果的な取組につなげていきます。