

# 芦屋市働き方改革実施計画

ワーク・ライフ・バランスの実現などにより、職員がいきいきと働き、公務能率と市民サービスの向上を実現する

## 方針1

### 職員の意識改革とワーク・ライフ・バランスの推進

#### めざす姿

- ・持続可能性のある働き方の実現
- ・ワーク・ライフ・バランスを高める
- ・仕事と家庭生活の調和を大切にする働きやすい職場に

- タイムマネジメント意識の醸成
- 時間外勤務の管理・縮減
- 休暇取得の促進

## 方針2

### 業務改善による組織能率の向上と人材育成

#### めざす姿

各職場で改善のサイクルが回り、ルーティン作業に費やす時間が削減され、生産的な仕事に熱意を発揮できる職場に

- 業務改善リーダーの育成
- 外部人材の活用

## 方針3

### 多様な働き方を推進する体制の整備

#### めざす姿

育児・介護と仕事の両立がしやすい環境に

- 時差出勤制度の導入
- 高年齢職員のキャリアを生かす働き方

実施者

実施:○ 検討:△

目標	取組項目	実施者				取組内容	2019	2020	2021
		所属長	職員	人事課	関係課				
方針 1	時間外勤務の上限規制に関する法令の遵守	○	○			時間外勤務の上限規制について規則に規定し、遵守する。	○	○	○
	時間外勤務の管理	○		○		時間外勤務を庶務管理システムで把握できる仕組みを活用し、タイムマネジメントに活かす。	○	○	○
		○	○	○		長時間勤務者に対して、産業医の面談を実施するとともに、総括安全衛生管理者、人事課長との面談を所属長及び本人に行う。	○	○	○
		○	○	○		一定時間以上の時間外勤務の決裁区分を変更する。	○	○	○
	振替休日の徹底	○	○			イベント等あらかじめ予定された休日出勤は振替休日の利用を徹底する。	○	○	○
	タイムマネジメント意識の醸成	○	○	○	情報政策課	定期的にパソコン及び情報端末を一斉にシャットダウンし、定時退庁を促進する。	○	○	○
		○	○	○		職員のタイムマネジメントの意識改革を図る職員研修を実施する。	○	○	○
		○	○	○		時間外勤務の縮減の取組に対する人事評価の見直しを図る。	△	△	○
		○				本庁舎、東館の各職場で、20時に消灯することを基本とする。	○	○	○
	ゆう活の実施・促進	○	○	○		「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」を全庁的に実施する。	○	△	△
		○	○	○		ゆう活を促進するため、16時以降の会議を開催しないルールを設ける。	○	○	○
	年次休暇の取得促進	○	○	○		取得に向けて、年次休暇の取得状況をチェックし、目標に達していない職員に休暇取得を促進する仕組みを構築する。	○	○	○
	イクボスの実践	○	○	○	男女共同参画推進課	イクボス宣言について職員に周知し、ワーク・ライフ・バランスを実現させながら子育てに取り組める職場環境を作る。	○	○	○
	特定事業主行動計画の取組の推進					特定事業主行動計画の策定と新たな取組について検討し、仕事と子育ての両立支援に取り組む。	○	○	○
	メンタルヘルスに係る職場環境改善の推進	○		○		ストレスチェックの組織分析結果を活用し、所属長のマネジメント力の向上を図る。	○	○	○
		○	○		職場環境改善の取組を庁内ですすめるため、グループワークを進行するファシリテーターの養成を行う。	○	○	○	

		実施者				実施:○ 検討:△		
取組項目	所属長	職員	人事課	関係課	取組内容	2019	2020	2021
人材育成による意識改革		○	○		民間派遣研修を実施し、その知見を本市の働き方改革の意識改革に生かす。	○	○	△
ワーク・ライフ・バランス実現への取組強化	○	○	○		7月・8月をワーク・ライフ・バランス推進強化月間とし、取組を推進する。	○	○	○

		実施者				実施:○ 検討:△			
目標	取組項目	所属長	職員	人事課	関係課	取組内容	2019	2020	2021
方針2 業務改善による組織能率の向上と人材育成	既存の環境でもできる業務効率化を推進するための職員の育成		○	○	政策推進課 情報政策課	デジタルツールを使った業務改善リーダー育成研修を実施する。	○	○	○
			○	○	政策推進課 情報政策課	業務改善を各職場で推進する改善リーダーを育成し、業務で使えるエクセルやアクセスツールの利活用を推進する。	○	○	○
			○	○	政策推進課 情報政策課	業務改善リーダーが、業務の業務改善フレームワークを実践、ブラッシュアップを推進する。	○	○	○
			○	○	情報政策課	グループウェアでのスケジュール表の活用等すぐ使えるツールの活用を推進する。	○	○	○
				○		担当業務を超えて業務改善活動をした職員に対して、取組を評価・共有する仕組みを構築する。	△	△	△
	職場を超えて業務課題の共有、解決に向けて連携する風土の醸成		○		政策推進課	「よもやま相談室」の相談内容を共有することで、職場を超えて業務課題の共有、解決に向けて連携する風土の醸成に努める。	○	○	○
			○		政策推進課	ネットフォルダ「全庁用」に設置した「業務改善Hub」にて、多くの所管課で汎用的に利用できるエクセルツールや業務効率化のナレッジ(電子マニュアルやガイドラインなどの「知識」)をデータとして共有する。	○	○	○
	新たな技術や手法の導入による業務効率化			○	情報政策課 各所管課	RPAやAIの導入等により業務効率が向上する業務について、費用対効果も視野に入れながら調査研究を実施する。	△	△	○
				○	政策推進課 各所管課	業務手法を点検し、民間活力の導入、ICTの活用などによる効率化の検討及び人員、予算へ反映する。	△	○	○
	ICT環境の整備		○	○	情報政策課	情報セキュリティに配慮しながら、ICTも活用した職場環境の最適化を検討する。	○	○	○
全庁共通業務の効率化		○			施設包括管理、庶務管理システム、予算編成の見直しなど全庁共通業務の効率化の取組を継続実施する。	○	○	○	

		実施者				実施:○ 検討:△			
目標	取組項目	所属長	職員	人事課	関係課	取組内容	2019	2020	2021
方針3 多様な働き方を推進する体制の整備	多様な働き方の実現	○	○	○		時差出勤制度の実施	△	○	○
				○		高年齢職員のキャリアを生かす働き方について検討する。	△	△	○
				○	情報政策課	テレワークやクラウドの活用などセキュリティ面に配慮した制度の導入について検討する。	△	△	○
	会計年度任用職員の人材育成			○		会計年度任用職員の多様な働き方に繋がる制度設計を行い、制度の詳細を周知する。	○	○	○
				○		会計年度任用職員移行で行う必要な研修を実施するなど人材育成を図る。	○	○	○
	復職支援(治療と仕事の両立支援)			○		復職支援(リワーク)の仕組みを見直し、職場復帰を支援する。	△	△	○
	育児と仕事の両立支援			○		特定事業主行動計画(前期)の未実施項目を実施し、計画の見直しを行う。	○	○	○
	女性職員の活躍推進			○		「女性職員の活躍推進に向けた行動計画」に掲げる取組を推進する。	○	○	○
	介護と仕事の両立支援			○		家族の介護が必要な職員の状況を把握し、両立支援策について検討する。	△	△	○
	男性職員の出産・育児に係る休暇の取得促進			○		育児、介護、キャリアアップにかかる体験談を職員に周知し、出産補助休暇、男性職員の育児参加休暇、育児休業の取得促進を図る。	○	○	○
	障がい者雇用における環境整備			○	障害福祉課	障がい者雇用について、働き方や配慮の必要性に応じた環境整備とともに、職員の意識改革を図る。	○	○	○
メンター制度の実施		○	○		令和元年に試行実施を行い、その結果を検証して、本格実施を検討する。	○	○	○	