

大阪市ワーク・ライフ・バランス 推進プラン2.0

～誰もが働きがいをもって働き続けることが
できる職場づくりをめざして～

平成30年9月

大阪市ワーク・ライフ・バランス推進プラン2.0

1 社会的背景に対応する本市のめざすべき姿

2 これまでの取組み

（特定事業主行動計画、イクボス宣言、ワーク・ライフ・バランス推進プラン）

3 今後の取組みの方向性

（１）多様化するニーズに対する柔軟な働き方への対応

（２）長時間労働の是正

（３）育児・介護・病気の治療と仕事の両立

1. 社会的背景に対応する 本市のめざすべき姿

社会的背景に対応する本市のめざすべき姿

社会的
背景

少子高齢化に伴う労働力人口の減少

行政ニーズの多様化による業務の高度化、専門化

本市の
現状

人員削減による1人当たりの
業務量の増加

育児、介護、病気の治療等
時間的制約のある職員

場所や時間にとらわれない
多様な働き方への対応

誰もが働きやすい職場づくり、職員のワーク・ライフ・バランスの推進

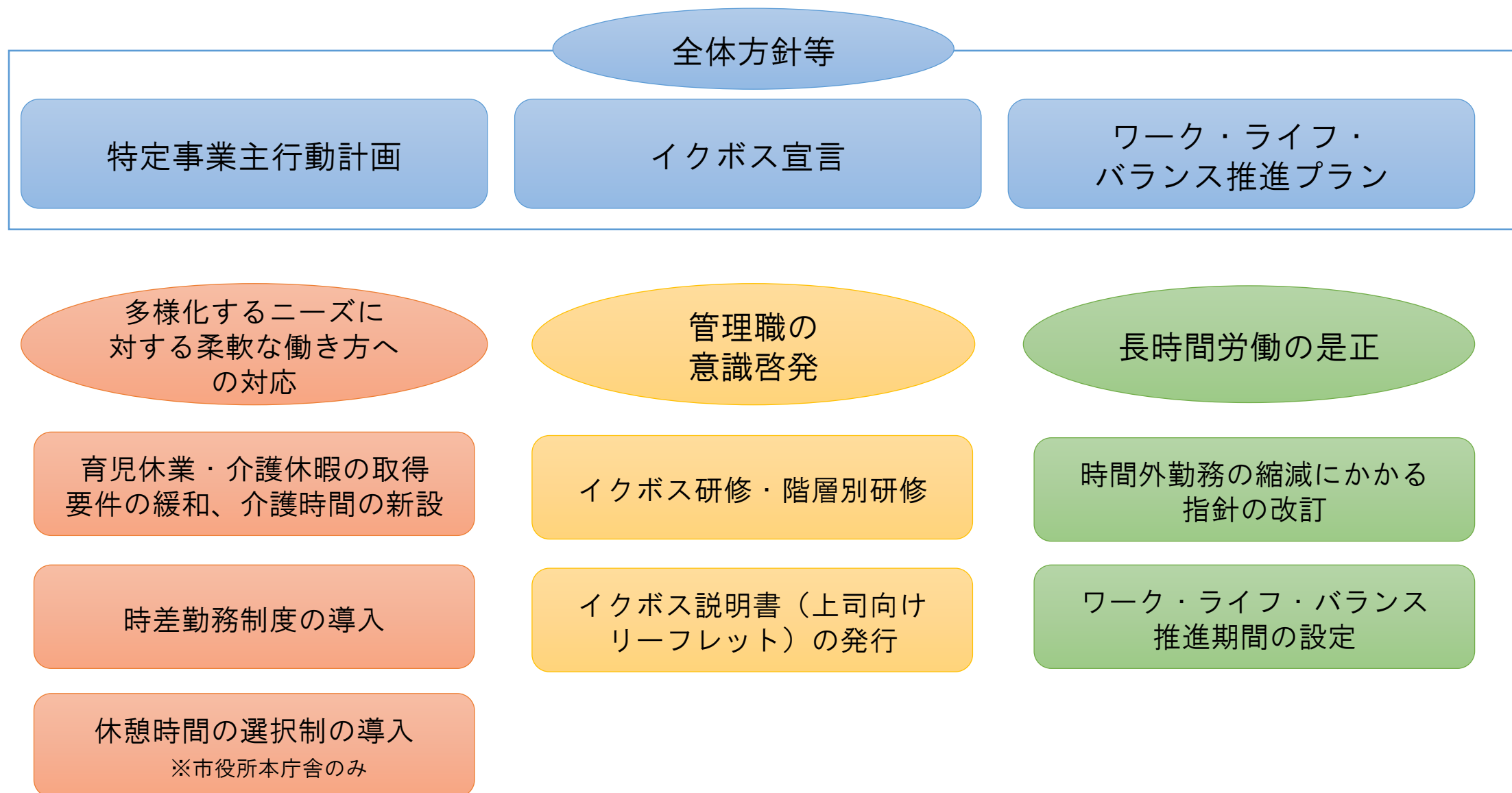
本市の
めざす
べき姿

- ・ 職員の健康保持
- ・ 職員のスキルアップやモチベーションの向上
- ・ 女性の活躍促進
- ・ 優秀な人材の確保（採用）
- ・ 仕事との両立が困難という理由に基づく離職の防止

市民サービスの向上

2. これまでの取組み

これまでのワーク・ライフ・バランスに関する取り組み



特定事業主行動計画

- 平成28年3月改訂（平成27年度～平成32年度）
- 次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく数値目標を策定

次世代法に基づく数値目標及び直近の実績

目標			実績（H29）
男性の育児休業等の取得率		13%	7.8%
配偶者分べん休暇 ※配偶者分べん後2週間以内に2日 取得可能	完全取得率	80%	52.5%
	取得率	100%	67.5%
育児参加休暇 ※配偶者分べん後16週間以内に5日 取得可能（第1子の場合）	完全取得率	50%	24.6%
	取得率	100%	52.0%

特定事業主行動計画

女性活躍推進法に基づく数値目標 【任命権者ごと】

任命権者	目標	実績（H29）
市長部局 （各委員会事務局・ 市会事務局含む）	管理職に占める女性職員の割合 （事務系） ・課長級以上 20% ・係長級以上 30%	・課長級以上 14.0% ・係長級以上 25.5%
消防局	消防吏員に占める女性消防吏員の割合 4%	3.4%
水道局	昇任者に占める女性職員の割合（5年間の累計） ・課長級への昇任者に占める女性 職員の割合 20%以上 ・係長級への昇任者に占める女性 職員の割合 35%以上	・課長級への昇任者 15.4% ・係長級への昇任者 17.1%
教育委員会	教員の管理職選考受験者に占める女性職員の割合 30%	18.7%

イクボス宣言

- 平成28年5月、市長、副市長、所属長一同でイクボス宣言を実施

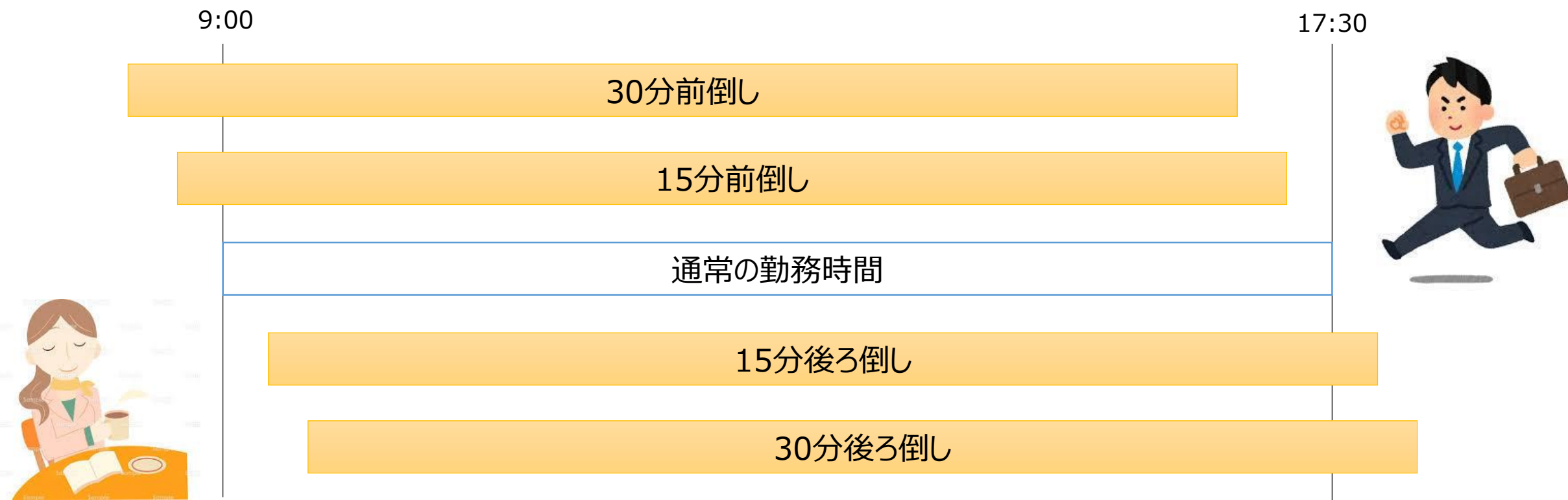
ワーク・ライフ・バランス推進プラン

- 平成28年5月、全市的なワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組みをまとめたプランを策定



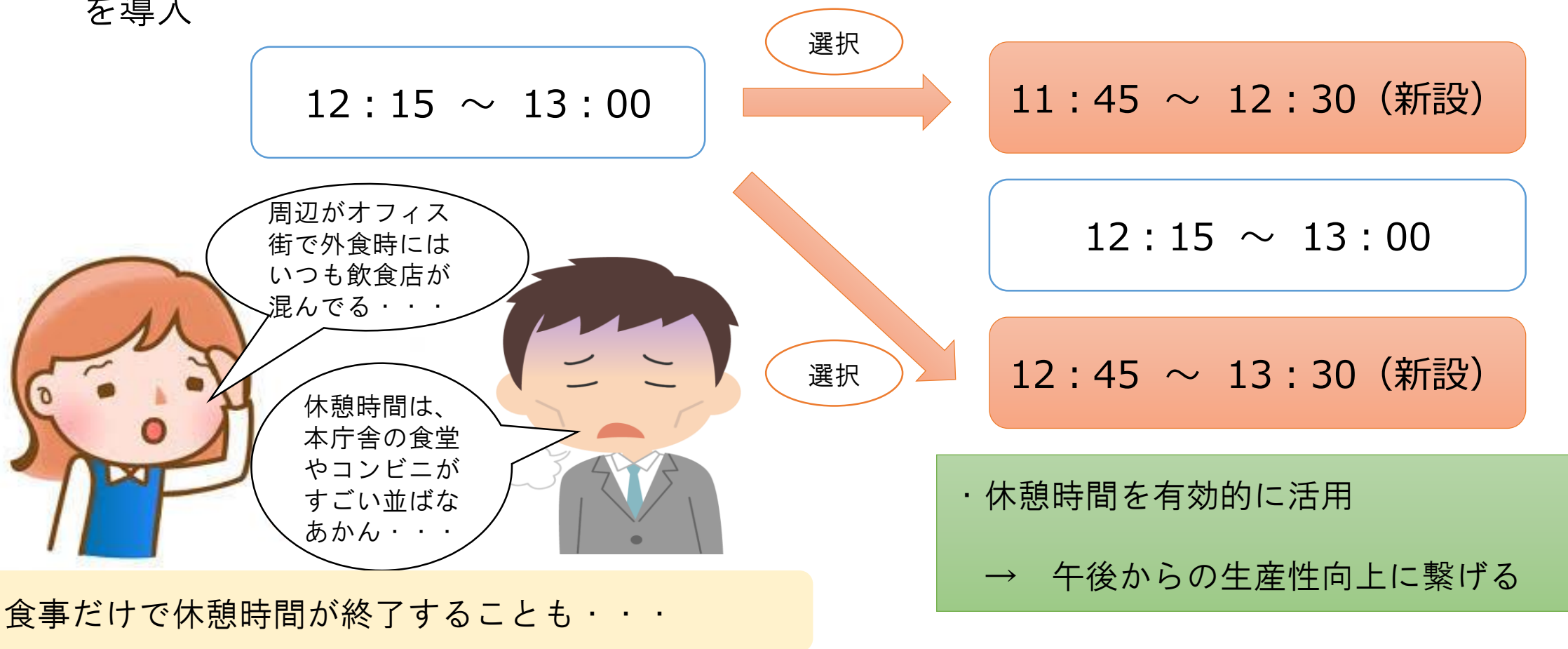
柔軟な時差勤務制度の導入

- 平成28年7月、育児、介護等の理由のない職員であっても、それぞれのライフスタイルに合わせて、現行の勤務時間を最大30分ずらすことが可能な時差勤務制度を導入



休憩時間の選択制の導入（市役所本庁舎のみ）

- 平成30年2月、昼食時の混雑緩和を図ることで休憩時間を有意義に過ごし、午後からの業務の効率性を向上させるため、3種類の休憩時間から選択が可能な休憩時間の選択制を導入



イクボス研修の新規実施・管理職研修の充実

- ・イクボスとしての心構えや部下職員とのコミュニケーションを図るための実践的な研修として、課長級職員を対象とするイクボス研修を開始（H28～）

→ 延べ受講者 約500名

- ・新任階層別研修において、部下職員を管理するにあたっての留意点やワーク・ライフ・バランス推進に関する項目を追加して実施

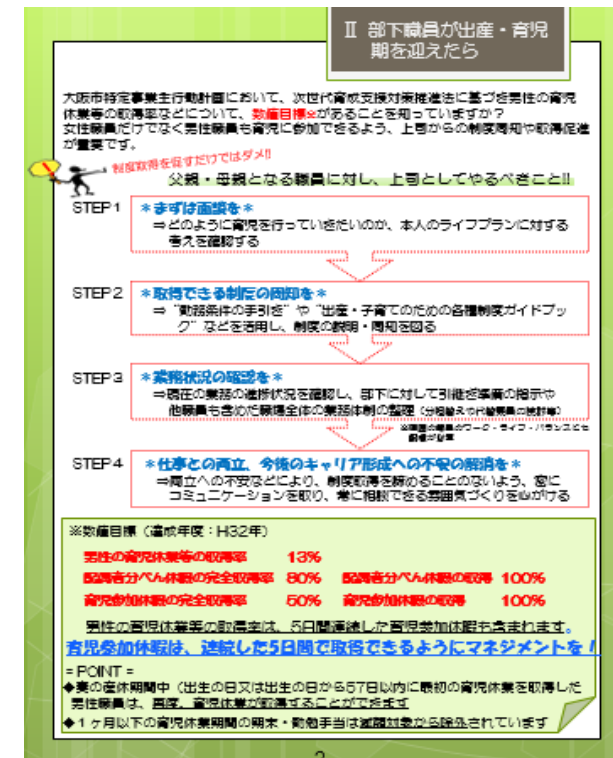
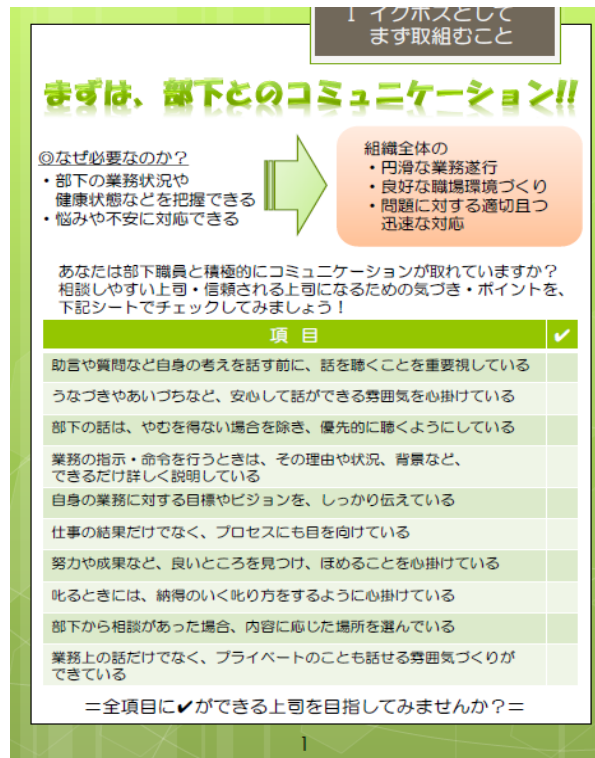
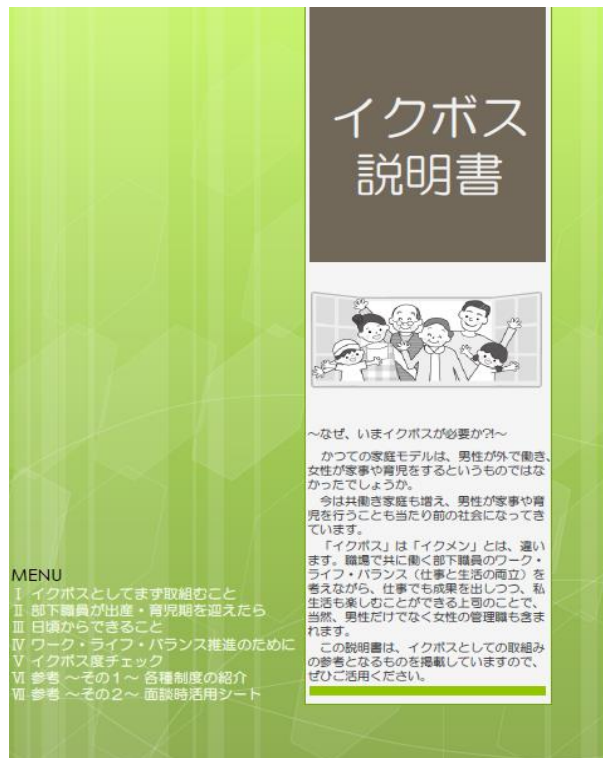
→ 新任課長級研修（H30～：イクボス研修に併合）

新任課長代理級研修、新任係長研修



イクボス説明書（管理職向けリーフレット）

- 平成29年1月、管理職向けに部下職員とのコミュニケーションツールとして、イクボス説明書を作成。
- イクボスとしての取組みの参考となるものを記載し、庁内のイントラネットに掲載。



時間外勤務にかかる縮減の指針

- 平成28年6月及び平成30年7月、事前命令の徹底など時間外勤務を行う際の手続きの適正化や、部下職員の労働時間の管理の徹底などの取組みを強化するため、時間外勤務にかかる縮減の指針を改訂

所属長及び管理職員の責務

○部下職員への「時間外勤務はコストである」という意識の醸成

特に重要！

○部下職員の労働時間の管理

○特定の職員に業務が集中することのないような業務の適正な配分

○過重労働者に対する産業医の面接指導の実施及び産業医の意見に対する適切な対応

【重要！】

所定の時間外勤務時間を越えた場合は、縮減に向けた改善策を策定し、縮減に向けた一層の方策を講じる必要がある。

時間外勤務の縮減にかかる基本的項目

○業務執行の効率化

例) 計画的な業務執行、事務処理のマニュアル化、会議等の効率的な運営

特に重要！

○時間外勤務命令の適正化

例) 事前命令の徹底と迅速な事後確認、時間外勤務の必要性の精査

特に重要！

○職員が退庁しやすい職場環境の確保

例) 業務終了後の速やかな退庁の働きかけ、ノー残業デーの設定、ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定

○時間外勤務の目安時間の設定

- ・ 年間の上限目安を360時間とする
- ・ 月単位での上限目安を30時間とする

○年間時間外勤務縮減に向けた改善策の検討

- ・ 年間時間外勤務が300時間を越えた場合
- ・ 1年間の時間外勤務が360時間を越えた場合
- ・ 1年間の時間外勤務が720時間を越えた場合

ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定

- 平成27年度より、毎年7月、8月をワーク・ライフ・バランス推進期間として、定時退庁の促進等を行っている。

(1) 実施期間中は、原則、定時退庁

(2) やむを得ず時間外勤務を行う場合でも、19時消灯を徹底

※19時以降に時間外勤務を行う必要がある場合は、翌日の早朝に時間外勤務を行うなど、職員のワーク・ライフ・バランスに留意する。

(3) 夏季休暇、年次有給休暇の取得促進（連休取得推奨）



女性活躍に関する職員セミナー

- ・ 平成26年度より、本市における女性職員の活躍を推進するため、セミナーを実施

【26年度】

- ・ 対象職員は特に限定なし
- ・ 外部講師の講演と職員によるパネルディスカッション

【27年度】

- ・ 女性職員の係長級及び主務係員
- ・ 外部講師からの講演、ワークショップ

【28年度】

- ・ 女性職員
- ・ 講義とワークショップ

【29年度】

- ・ 2級～4級相当の行政職員等（男性、女性ともに可）
- ・ 講義とワークショップ



平成29年度セミナーの様子

育児・介護と仕事との両立

○ 育児休業、介護休暇制度等の充実

- ・ 1 か月以下の育児休業取得期間について、期末勤勉手当の減額対象から除外することとし、比較的短期間の育児休業の活用を推進を図っている。
- ・ 育児休業における子の範囲の拡大（里親制度、特別養子縁組などが可能）
- ・ 慣らし保育期間中における育児休業を可能
- ・ 介護休暇の分割取得（3 回まで、最長 6 月）、介護時間の新設（2 時間／日を上限に休業可能。最長 3 年）
- ・ 育児職免を継続して実施



3. 今後の取組みの方向性

今後の取組みの方向性

- これまでの取組みに加え、次の3つの柱で取組みを拡大実施

多様化するニーズに対する柔軟な働き方への対応

長時間労働の是正

育児・介護・病気の治療と仕事の両立

（１）多様化するニーズに対する柔軟な働き方への対応

在宅勤務テレワークの本格導入 【平成30年度中導入（予定）】

- ・ 育児・介護その他特別な理由がある職員について、当該職員の自宅で勤務できるテレワーク制度の導入に向けて、関係先との調整を行う。
- ・ テレワーク専用の端末を用いて、庁内の自分のパソコンを遠隔でコントロールできる環境を整備するとともに、自宅以外の使用の厳禁の徹底など個人情報についても厳格な取扱いを行う。
- ・ 1日の勤務時間（7時間45分）を、育児や介護との両立が図られるよう、午前5時から午後10時までの間で割振りを可能とする。



（２）長時間労働の是正

時間外勤務命令の適正化【既に実施中⇒取組強化】

- ・ 職員の健康保持の観点、ワーク・ライフ・バランスの推進などを通じて、働き続けることができる職場づくりをめざすため、長時間労働の是正を図る。
- ・ 特に、時間外勤務を行う場合の事前手続きの徹底を図り、真に必要性を精査したうえで時間外勤務の命令を行うとともに、事後の実績確認等を確実に実施する。
- ・ 平成31年４月の改正労働基準法の施行により、時間外勤務時間及び休日勤務時間の上限が設定されるため、その趣旨を踏まえた対応を図る。



(2) 長時間労働の是正

繁忙職場等への対応

- 繁忙職場への長時間労働の是正の支援、人事的な措置の実施 【取組強化】
 - ・ 時間外勤務の実態把握を行い、長時間労働が見込まれる職場に対するヒアリングやモニタリングを通じ、各所属の長時間労働の是正に向けた取組みを支援する。
 - ・ あわせて、全市的な対応として、人事的な措置を実施することも検討する。
- 長期休業者に関する本務職員による代替措置の開始 【新規】
 - ・ 予め1年を超える育児休業を取得するなど、長期間にわたり、欠員となる場合において、本務職員による代替を検討する。
 - ・ また、各所属における欠員状況や繁忙状況に対応するため、翌年度採用予定者の前倒し採用もあわせて検討する。



（３）育児・介護・病気の治療と仕事の両立

男性職員の育児休業取得推進 ⇒ 育児参加休暇の取得期間の延長（平成30年度中に関係先調整）

- ・ 繁忙期と重複すると育児参加休暇（※）が完全取得できない可能性があることから、取得可能期間の延長の検討を行う。
- ・ あわせて、男性職員の育児参加を促進するため、極力５日連続取得を推奨する。



※ 第１子の場合は分べん予定日又は分べん日を起点として16 週間以内、第２子以降の場合は分べん予定日又は分べん日を含んで16 週間以内で取得可能（多胎妊娠の場合は24 週間、５日を上限とする）

（３）育児・介護・病気の治療と仕事の両立

病気休暇の取得単位に時間単位の取得を追加（平成30年度中に関係先調整）

- ・ がん等定期的な診断又は治療が生命の維持のために必要な場合について、仕事との両立を推進するため、現状１日単位でしか取得できない病気休暇について、時間単位での病気休暇の検討を行う。



※インフルエンザなどの感染力が高いことから出勤を停止される病気で、かつその期間が15日を超えることが見込まれないような病気休暇を取得する場合には病気休暇当初３日無給の特例を認める。