

大阪市
働き方改革
実施方針
2.0

「ウェルビーイング」を実感しながら働くことができる
活力ある職場へ

1 「大阪市働き方改革実施方針（令和5年3月策定）」の策定経過と意義

本市では従来より、職員の柔軟な働き方の実現のために様々な取組を進めてきましたが、それら取組の結果がどのような働き方に繋がっていくのか、「大阪市としてめざすもの」を明確に示すことができていませんでした。

一方、本市の社会的な課題として、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や働く方のニーズの多様化、災害時における業務継続等といった点がある中、令和3年度の職員アンケートにおいて、約3割の職員が「働き方改革に満足していない」と回答しており、その理由として、「時間外勤務の多さ」、「制度を利用しづらい職場風土」が多くあげられるとともに、フレックスタイム、サテライトオフィス等、多様な働き方について要望も大きいことが明らかとなりました。

こうした現状から、本市においても社会の流れをとらえながら、生産性向上とともに、職員の働く意欲・能力を存分に発揮できる環境を構築し、組織としての魅力を向上させるため、副市長をトップとしたプロジェクトチームを設置して議論を重ね、令和5年3月、「大阪市働き方改革実施方針」（以下「実施方針」という。）を取りまとめました。

「実施方針」の概要

[取組期間] 令和5年度～令和7年度（3年間）

[テーマ] 安心して働くことのできる魅力ある職場へ

[目的] 職員が安心して能力を発揮できる環境を整備することで、人が集まり人が育つ組織作りをめざす。

2 この間の取組

(1) 実績の振り返り

職員が安心して能力を発揮できる職場にしていくために必要な「信頼感・安心感」「柔軟性」「スマート化」の3つの観点を踏まえ、随時、職員の意見も聞きながら、「風土の改革」「制度の改革」「ツールの改革」につながる取組を検討し、実現可能なものからスピード感をもって実施してきました。

【風土の改革】

- ・イクボス研修にかかる市長メッセージ VTR（R5.7）
- ・市長・所属長メッセージの発信（R5.8～）
- ・庁内 BGM、庁内放送の実施（R5.9～）
- ・ハラスメントに関する外部相談窓口の設置（R6.3～）
- ・人事考課制度の評価項目を増設（R6.4～）
- ・通年輕装勤務の実施（R6.11～）
- ・「さん」付けの推奨（R7.2～）

【制度の改革】

- ・育児休業等の取得に伴う欠員にかかる本務職員での代替措置（R5.4～）
- ・高齢者部分休業の導入（R5.4～）
- ・病気休暇制度の改正（R5.4～）
- ・時差勤務制度の拡充（R5.9～）
- ・テレワーク制度の拡充（R5.9～）
- ・育児職免制度の拡充（R6.2～）
- ・フレックスタイム制の導入（R6.4～）
- ・夏季休暇制度の改正（R6.4～）
- ・ボランティア休暇の導入（R6.6～）
- ・年度途中採用の実施（R6.10～）
- ・妊娠障害休暇の拡充（R7.4～）
- ・子の看護休暇の取得事由の拡大（R7.4～）
- ・カムバック採用の実施（R7.5～）
- ・育児関連制度の改正（R7.10～）
- ・介護関連制度の改正（R7.10～）

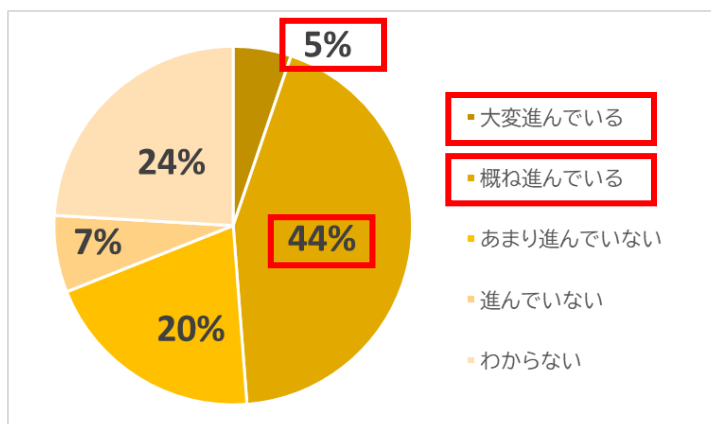
【ツールの改革】

- ・サテライトオフィスの新設（R5.9～）
- ・スマート会議の推進

（２）職員アンケート

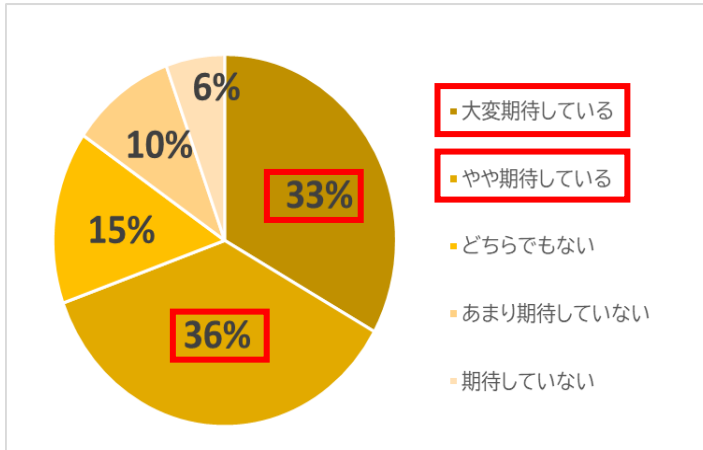
働き方改革の進捗について、実施方針に基づく取組の総括を行う観点から令和7年度に職員アンケートを実施しました。以下、本アンケートの概要です。

【令和5年度と比較した働き方改革の進捗度】



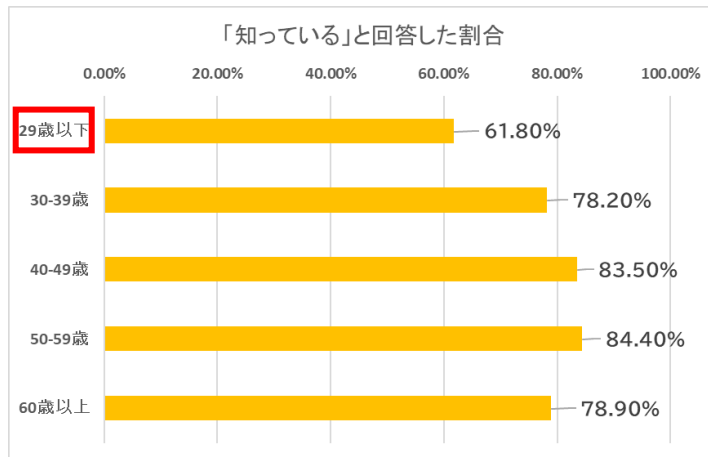
○実施方針策定時からの働き方改革の進捗については、5%が「大変進んでいる」、44%が「概ね進んでいる」と回答しました。

【今後の働き方改革の取組に対する期待度】



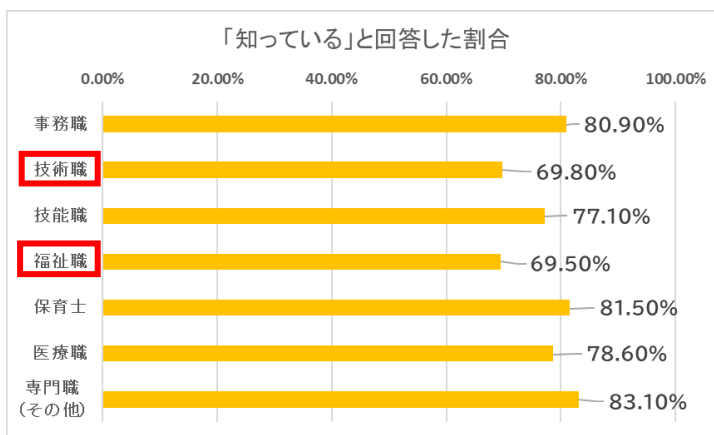
○今後の働き方改革への期待度について、約7割の職員が「期待している」と回答しました。

【ハラスメント外部通報窓口の認知度（年代）】



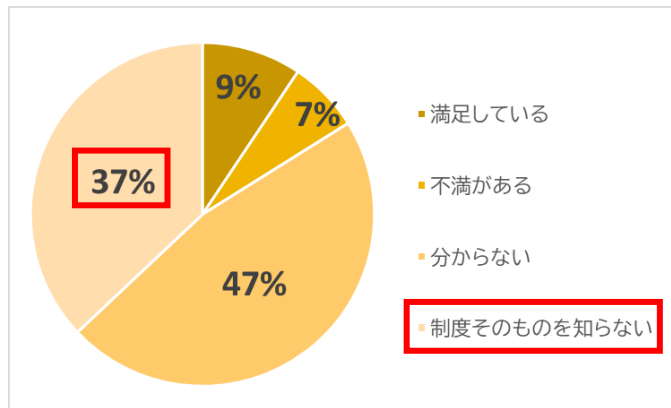
○ハラスメント外部通報窓口の認知度について、「知っている」と回答した割合は、年代別に見ると若手職員において低い傾向でした。

【ハラスメント外部通報窓口の認知度（職種）】



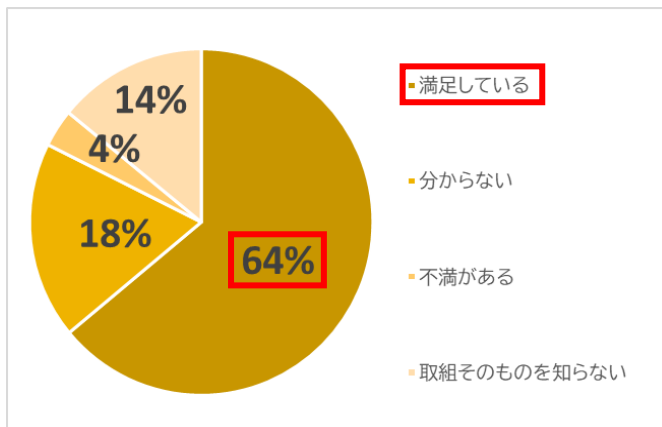
○職種別では技術職、福祉職において低い傾向でした。

【サテライトオフィスの満足度】



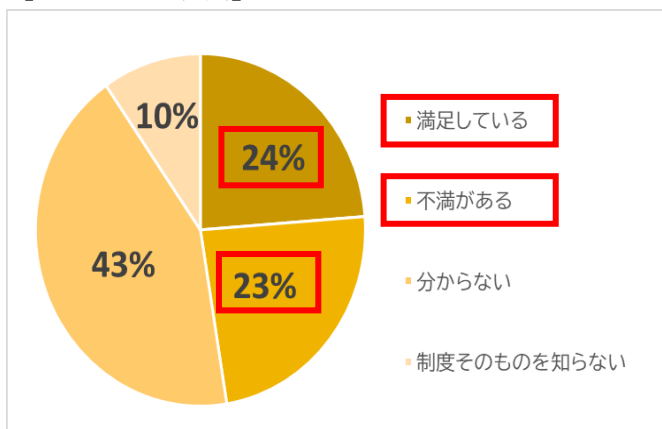
○サテライトオフィスについては、37%が「制度そのものを知らない」と回答しました。

【軽装勤務の通年化の満足度】



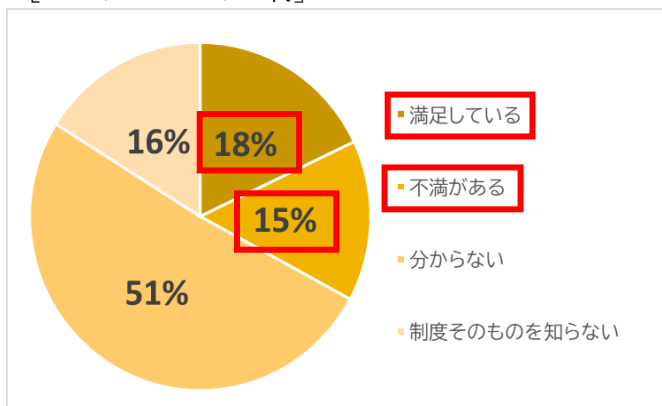
○最も満足度の高い取組は「軽装勤務の通年化」で、64%が「満足している」と回答しました。

【テレワーク制度・フレックスタイム制への満足度】
[テレワーク制度]



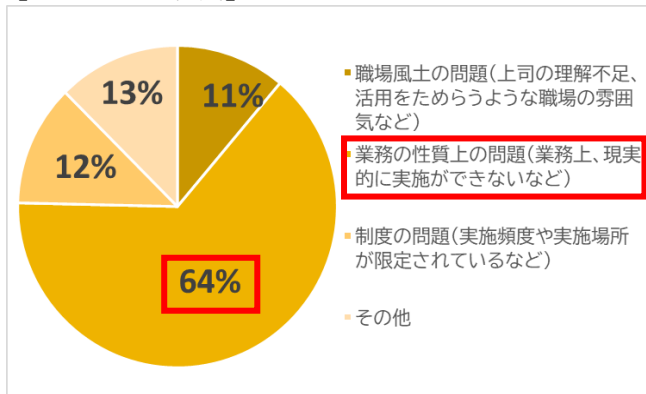
○テレワーク制度、フレックスタイム制といった、場所や時間に縛られない勤務制度に関しては、「満足している」と回答した職員の割合とほぼ同程度の職員が、「不満がある」と回答しました。

[フレックスタイム制]

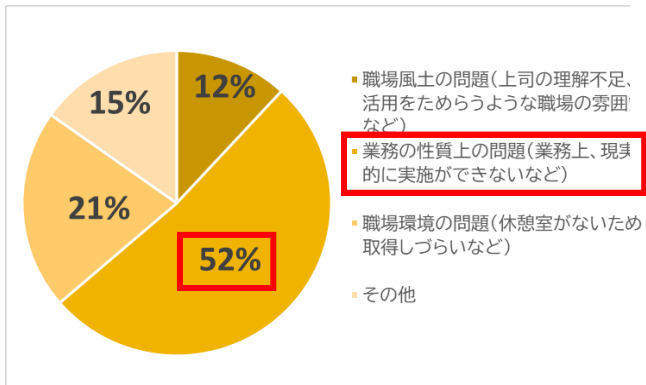


【テレワーク制度・フレックスタイム制への不満の理由】

[テレワーク制度]

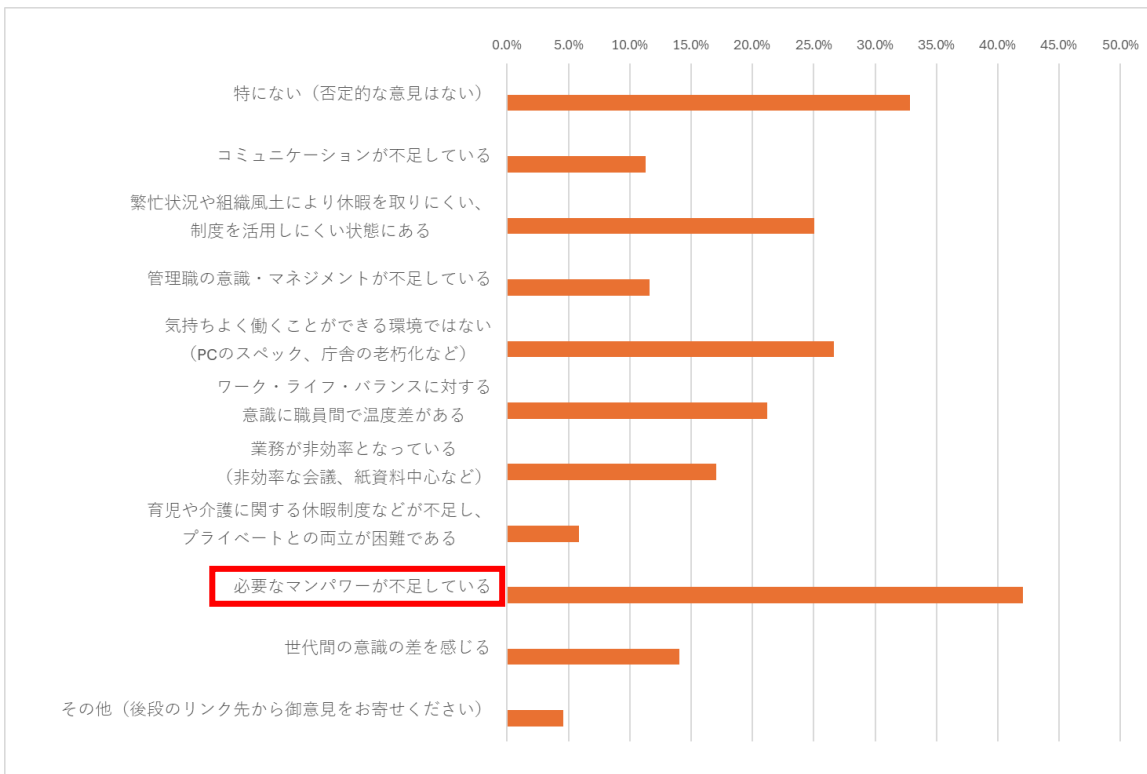


[フレックスタイム制]



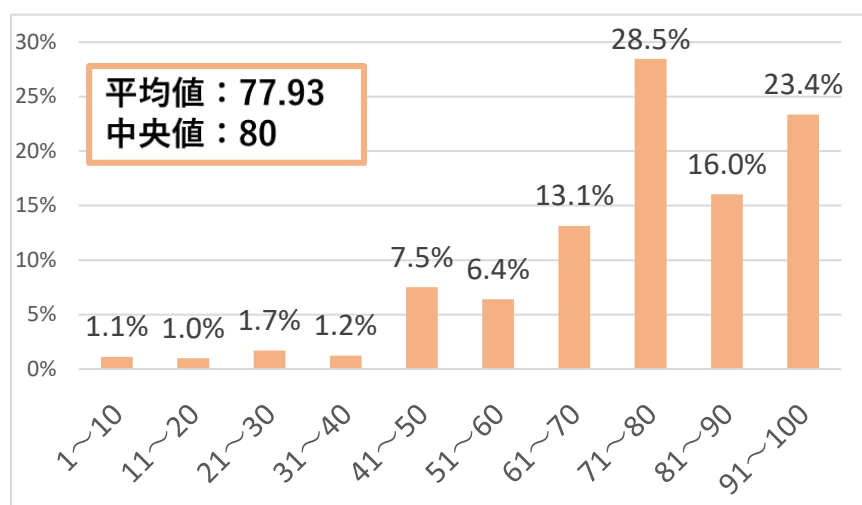
○不満である理由としては「活用しづらい職場の雰囲気等」や「制度内容の不足等」よりも、「業務の性質上の問題」が最も多く挙げられました。

【職場におけるワーク・ライフ・バランスについて】



○「ワーク・ライフ・バランスが推進されていない」「働きやすい職場環境が構築されていない」と考える要因について、「必要なマンパワーが不足している」の回答が約42%で最多でした。

【プレゼンティーイズム（※）の質問に関する回答】



○健康上の問題により本来のパフォーマンスを発揮できていない状態が 22%生じていることが推定されました。

※「プレゼンティーイズム（パフォーマンスの損失の指標）」

- ・WHO（世界保健機関）によって提唱された健康問題に起因したパフォーマンスの損失を表す指標。欠勤にはいたっておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態。
- ・本アンケートで、「ご自身が病気やけがをしていない時に発揮できる仕事の出来を100%として、この1か月の仕事の出来を評価してください。」と質問したところ、回答の平均は78%であり、プレゼンティーイズムは22%（100%－78%）と推計されました。（消防局除く、7350件）

(3) 総括

- ・働き方改革の取組に対して、約半数が進んでいると感じており、一定の評価が得られていることがわかりました。また、働き方改革の進捗に関しても、依然として高い期待が持たれています。
- ・個別の取組において、ハラスメント外部通報窓口の認知度は一部の年代や職種で低い結果となり、サテライトオフィスについては制度そのものを知らない割合が高い結果となるなどの課題が明らかとなりました。

→引き続き働き方改革を推進し、進捗を実感できるよう、この間明らかとなった課題の解消、職員ニーズに応じた新たな取組、制度の運用・改善をさらに進めていく必要があると考えます。

- ・軽装勤務の通年化の取組においては、高い満足度が確認できましたが、運用を拡充してきたテレワーク制度や新たに導入したフレックスタイム制といった柔軟な働き方に対応するための制度については、満足している職員とほぼ同数の職員が、不満を示していることが明らかとなりました。
- ・不満の理由として、業務上、現実的に実施できないなど業務の性質上の問題が大きいことが確認できました。

→この間、新たな制度の導入や、既存制度の拡充等スピード感をもって行ってきましたが、職員一人ひとりがおかれている状況により、取組への思いが異なることから、不公平感を少しでも払拭できるような職場環境整備が必要であると考えます。

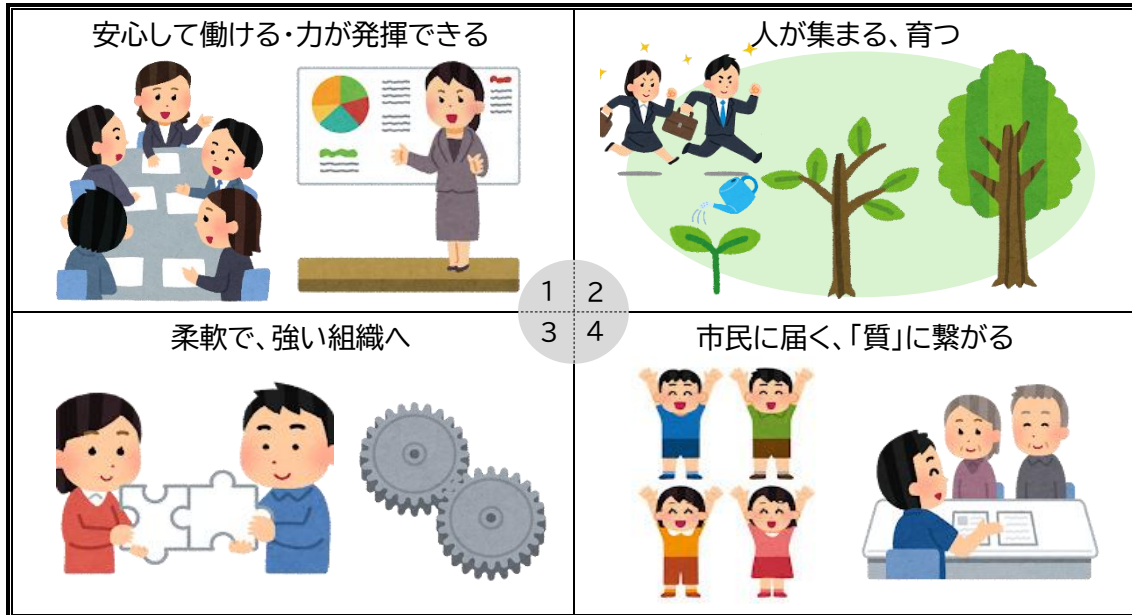
- ・マンパワー不足が、ワーク・ライフ・バランスが実現できない一番の要因であると考えている職員が非常に多い状況です。
- ・今回初めてプレゼンティーズムに関する質問も行いましたが、欠勤には至っていないものの、健康上の問題により本来のパフォーマンスを発揮できていない状況が明らかとなりました。

→引き続き、様々な事情によって生じたマンパワー不足の解消につながる取組を進めていく必要があると考えます。また、プレゼンティーズムを改善するためには、職員が心身ともに健康で、安心して働いていけることが重要であると考えます。

3 「大阪市働き方改革実施方針 2.0」

(1) 大阪市の働き方改革でめざすもの

職員が安心して能力を発揮できる環境を整備することで、人が集まり、人が育つ組織づくりを引き続きめざします。これにより、非常事態にも対応できる柔軟な組織運営の基盤をつくり、質の高い行政サービスの提供につなげます。



(2) 取組の方向性

「ウェルビーイング」を実感しながら働くことができる活力ある職場へ

① 職場環境改善のための取組

継続的に職員の声に耳を傾け、意見や要望を把握するとともに、国や他都市、民間企業等の最新事例を研究し、必要なものについて着実かつスピード感をもって実施していきます。また、長期的な視点をもって、職場風土の更なる改善、抜本的な環境整備の検討、意識向上に向けた啓発に取り組んでいきます。

② 職員の健康保持増進に資する取組

職員が、自分自身がよい状態であると実感することが、自身の能力を最大限発揮することにつながることから、職員が健康でやりがいをもって働くことができる職場環境づくりを推進します。

(3) 取組を実施する際の観点

引き続き次の3つの観点を踏まえるとともに、新たに「健康経営」の観点を加え、具体的な取組を構築していきます。

信頼感 安心感	<ul style="list-style-type: none"> ・職員ひとりひとりを、組織が大切にすること、お互いに大切にすることで、組織を強くしていく ・業務に愛着や誇りを持ち、市民志向の仕事ができる
柔軟性	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の意向やライフステージに応じて様々な働き方を選択できる ・繁忙部署への応援体制など柔軟な組織運営ができる
スマート化	<ul style="list-style-type: none"> ・タイムマネジメントの意識浸透 ・デジタル環境の充実 ・単純な作業は自動化し、人が対応する必要のあるものに集中 ・スマートなオフィスでモチベーション UP



健康経営	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化を実現するため、職員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践する
------	--

(4) 具体的取組のイメージ

① 職場環境改善のための取組

風土の改革 -職員・意識改革-

心理的安全性を確保し、ワーク・ライフ・バランスと働き甲斐をとともに実現できる職場へ

- ・ハラスメント外部通報窓口の周知に加え、ハラスメント未然防止のための具体的取組を検討します。
- ・「さん」付けの推奨など、職位・年齢・性別にかかわらず同じ組織で働く者同士がリスペクトの気持ちで接することができるよう、具体的行動の推進策を検討します。

制度の改革 -職員・組織のニーズに応える-

組織の状況や職員の個々のニーズに応えつつ、生産性向上に資するような制度づくり

- ・フレックスタイム制の利点をもっと生かせる柔軟な運用を検討します。
- ・働きやすく、さらにこの先も働き続けることに希望が持てるような勤務制度の導入を検討します。

ツールの改革 -効率的なオフィスづくり-

業務効率アップと多様な働き方が実現できる勤務環境の構築に向けて

- ・より一層タイムマネジメントを意識した業務遂行ができるよう、啓発を行います。
- ・サテライトオフィスの取組を周知し、利用を推進します。

② 職員の健康保持増進に資する取組

健康でやりがいをもって働くことができる職場環境づくり

- ・日頃から長時間勤務を削減することはもとより、繁忙期においても勤務間のインターバルを意識した働き方や産業保健スタッフとの連携により、職員の健康保持に努めます。
- ・高齢職員や女性特有の健康課題に対する職員の理解促進に向けた取組を推進します。

(5) 今後の進め方

「大阪市働き方改革実施方針 2.0」は、令和 8 年 4 月からの 5 年間を取組期間に設定します。新たに取り組んだ内容は、庁内ポータルサイトに掲載するとともに、毎年の進捗状況については働き方改革 P T において確認し、期間中の取組を確実に推進していきます。本取組期間の総括を、令和 12 (2030) 年度に行います。

なお、健康経営の観点から、「大阪市働き方改革実施方針 (2.0)」と「大阪市職員心の健康づくり計画 (第 4 次)」※を連携させ、効果的に取組を進めていきます。

※「大阪市職員心の健康づくり計画 (第 4 次)」

[計画期間] 令和 8 年度～令和 12 年度 (5 年間)

[概要] 「大阪市職員健康保持増進のための指針」に基づき、職員の心の健康の保持増進のため、基本方針や目標、具体的な取組などを示したもの。
これにより、職員が健康でいきいきと働き、能力を十分に発揮し、業務を効率的かつ的確に遂行できる職場なることをめざす。

【参考】働き方改革が行われた職場のイメージ

