

働き方改革プロジェクトチーム会議

1. 令和 6 年度の実績の振り返り
2. キャリアデザインシートによる調査結果の紹介
3. 令和 7 年度の働き方改革の進め方

働き方改革実施方針の意義と策定経過

- 少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、働く方のニーズの多様化などの社会的課題のほか、長時間労働の解消、制度を利用しやすい環境づくり、優秀な人材確保などの本市における課題の解消に向け、社会の流れをとらえながら、生産性向上とともに、働く意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要となっている。
- これまで、ワーク・ライフ・バランスを目的とした様々な取組をすすめてきたが、「大阪市としてめざすもの」の共有がなされていなかった。
- そこで、行政組織としての特性をふまえ、本市で働く職員のニーズ、理想の働き方を議論し、将来を見据えた「新しい働き方の絵姿」を示し、個々の職員とも「目的」を共有化することで、**優秀な人材の確保、多様な職員の意欲・能力の活用など、組織としての魅力向上**をめざし、山本副市長をトップとしてプロジェクトチームを令和4年度に設置。
- 令和4年度において、3回のPT会議を実施し、本市の課題や進め方などについての議論を経て、令和5年3月「働き方改革実施方針」を策定した。
- 令和5年度以降、具体的な取組について検討するとともに、随時、職員の意見も聴きながら実現可能なものから順次運用を開始し、令和7年度（2025年度）に一定の総括を行うこととしている。

1 令和6年度の実績振り返り①



風土の改革

本市の多様な職場それぞれにおいて、心理的安全性の確保等の意識がいきなり、すべての職員にとって「安心して働くことのできる魅力ある職場」としていくことを目的に、次の取組みを実施。

- **庁内BGMの変更（R6.7～）**

- ・ 市役所本庁舎にて17:30～17:45まで、実施している庁内BGMについて、令和5年度に行ったアンケート等を踏まえ一部曲目変更。

- **軽装勤務の通年化（R6.11～）**

- ・ これまで夏季や冬季に限って実施していた軽装勤務の取組を通年化。
- ・ 年間を通して、気温や仕事環境、体調等に応じた快適な服装で勤務することを可能に。

- **「さん」付けの推奨（R7.2～）**

- ・ 全職員向けの市長メッセージにより、役職や年齢に関係なく「さん」付けで呼び合うことを推奨。
- ・ 職員間のフラットな関係性を築き、ハラスメントのない風通しがよく、コミュニケーションの取りやすい職場作りをより一層進める。

1 令和6年度の実績振り返り②



制度の改革

育児や介護などの事情やライフステージの変化にも柔軟に対応しながら、安心して働き続けることができるよう、勤務条件制度等の充実・見直しを実施。

- **ボランティア休暇の導入（R6.6～）**

- ・ 職員がボランティア活動に参加しやすい環境を整備し、その活動を支援していく趣旨のもと、職務免除（無給）を廃止、特別休暇（有給）を新設。

- **妊娠障害休暇の拡充（R7.4～）**

- ・ 安心して出産・子育てをすることができる職場環境を整備するため、取得期間を7日から14日に拡充。

- **子の看護休暇の取得事由の拡大（R7.4～）**

- ・ 子の行事参加（入園式・入学式、卒園式・卒業式）等にも利用できるよう取得事由を拡大。

1 令和6年度の実績振り返り③



制度の改革

突発的な事態や長期休業者などの欠員や繁忙状況にも柔軟に対応できるよう、人員をしっかりと確保するとともに、職員の多様で柔軟な働き方を受け入れる職場環境づくりを実施

- **年度途中採用の実施（R6.10～）**

- ・ 年度途中に生じる欠員を速やかに解消できるように、職員採用試験に合格した方のうち、10月より勤務できる方を対象に、年度途中での採用を実施。

- **離職者の復職制度の創設（R7年度から実施予定）**

- ・ 結婚、出産、育児、介護、進学、転職等の事情により本市を離職した有為な人材について、退職前及び退職後に得た知識や経験等を活かして、本市で再び活躍してもらうことを目的として実施。
- ・ 知識、経験を有する即戦力人材や、技術職や保育士等の専門人材の確保につなげる。

- **新採用者への保健指導の試行実施（R7年度～）**

- ・ 職員自らが健康状態・生活習慣等と向き合い、健康保持増進に努め、将来にわたってウェルビーイングを実現できることを目的とする。
- ・ 若年層（29歳以下）職員の休職率が増加しており、運動、栄養、睡眠、飲酒習慣等に関する早期介入が効果的（社会人スタートの節目）であることから、新採用者全員（雇入れ健診対象）に対して本市保健師による面接を実施予定。

1 令和6年度の実績振り返り④



ツールの改革

- **サテライトオフィスの新設（R6.8～）**

市役所本庁舎（淀屋橋）・職員人材開発センター（阿倍野）の2か所に加え、新たに浪速区役所に設置。

- **HRテックの試行実施（R7.2～）**

- ・ 職員・組織のエンゲージメント向上に寄与するサービスの導入効果検証を実施。
- ・ 職員のエンゲージメント（組織に対する愛着・貢献意欲）が高い組織では、職員の満足度や幸福感が高くなり、離職率の低下や生産性の向上、創造性やイノベーションの促進などの利点が期待できることから、それらを向上させるため、バックオフィスDXの取組の一つとして、デジタル技術やデータの活用を行うもの。
- ・ R7.2から総務局、デジタル統括室、旭区役所の協力を得て約300名を対象に実証実験中。対象の職員また管理監督者層に対してのアンケートを実施予定。

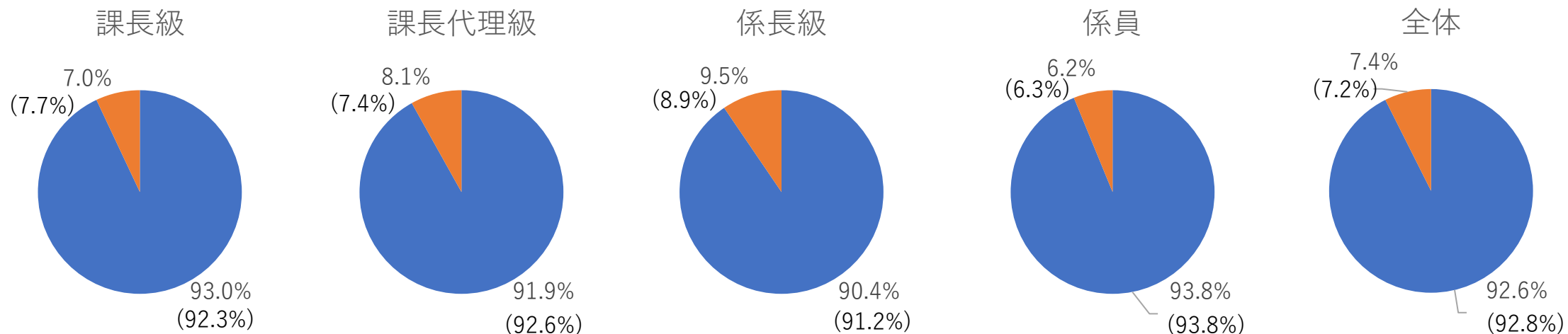


浪速区役所 サテライトオフィス

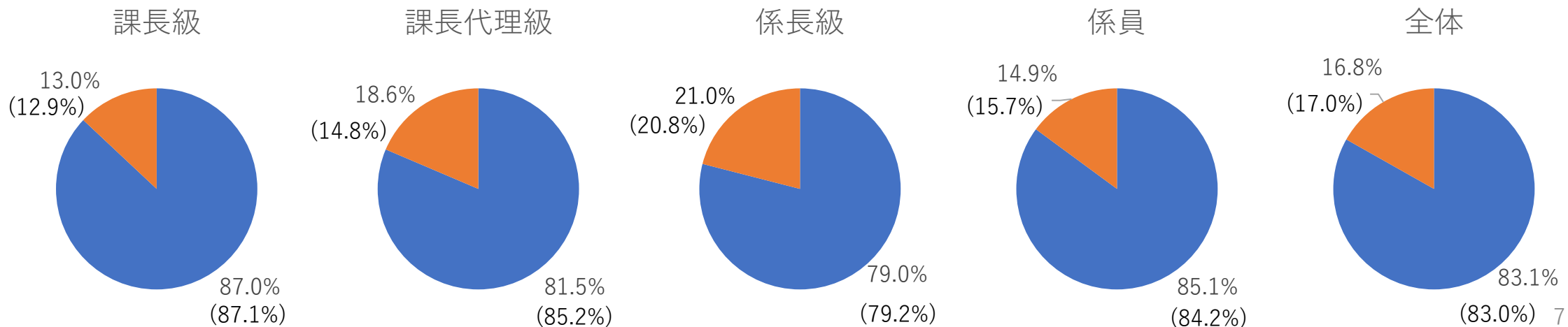


2 キャリアデザインシートによる調査結果

(1) ワーク・ライフ・バランスを大切にしている。



(2) ワーク・ライフ・バランスが推進され、働きやすい職場環境が構築されている。



3 令和7年度の働き方改革の進め方

今後の取組方針

- 引き続き、令和5年度に行ったアンケート調査の結果や国、他都市、民間企業等の最新事例を研究し、実施方針に基づく取組を着実にかつスピード感をもって進める。
- 実施方針において、令和7年度には一定の総括を行うこととしているため、この間の実施方針に基づく取組を通じた職員の意識や職場の状況等の変化などについて、アンケート調査を行い、その結果の分析をしたうえで、今後の方向性を定める。
- 働きやすさと働きがいのある魅力ある職場、ひいてはさらに魅力ある大阪市となることをめざして、今後も取り組んでいく。

■ 2025年に向けて

- ・ 令和5年度より具体的な取組を検討し、随時、職員の意見も聴きながら実現可能なものから順次運用を開始します。
- ・ 本市のDX戦略、各所属における業務改善・業務改革の取組とも連動しながら、市民、職員、自治体を志望する就活生など、誰にとっても魅力のある大阪市の実現をめざします。
- ・ 令和7（2025）年度には、働き方改革の取組について一定の総括を行います。

■ 今後のスケジュール

令和5年(2023年)	令和6年(2024年)	令和7年(2025年)
実施方針に基づく取組の具体化		一定の総括（取組の成果）
・ 各取組の導入検討 ※フレックスタイム制度等、導入可能なものから順次運用開始 ・ ハラスメント対策の強化 ・ 病気休暇制度の改正 ・ 高齢者部分休業制度の制定 ・ 育休取得者に対する本務での代替実施	・ 各取組の導入検討 ※サテライトオフィス、テレワーク環境の充実等のツール面など	・ 取組の成果の総括