

働き方・仕事の進め方改革に向けた取組について

1 働き方・仕事の進め方改革に向けた本市の現状と課題

本市における現状と課題

・ワーク・ライフ・バランスを推進しているなか、平均時間外勤務数、長時間勤務者の割合が増加傾向にある。

⇒ (1) **ワーク・ライフ・バランスを実現できる働く環境整備と意識改革が必要**

・女性活躍推進、障害者雇用の拡大、非常勤嘱託員等の活用、高齢職員の活用などが求められている。

⇒ (2) **多様な働き方を推進する取組が必要**

(参考)「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月)

『最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。』

- ・同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善
- ・長時間労働の是正
- ・高齢者の就労促進

2 働き方・仕事の進め方改革に向けた取組の基本方向

本市の現状と課題を踏まえ

- 1 職員の働く環境の整備と意識改革 2 多様な働き方の推進 に取組んでいく。

取組の視点：「制度・環境の整備」と「人材育成・意識改革」の両輪により「働き方・仕事の進め方改革」を推進

- ・業務改革・改善、ICT活用による業務の効率化
- ・ワークスタイル変革による働きやすい環境づくり
- ・メンタルヘルス対策の充実
- ・女性が活躍できる職場づくり
- ・障害者の雇用の拡大
- ・高齢職員、非常勤嘱託員等が活躍できる職場づくり
- ・多様な働き方を可能とするしくみづくり



- ・管理職のマネジメント力の向上
- ・計画的・効率的な業務スキルの習得
- ・労働の質を高める意識の向上
- ・長時間勤務を美とする職務意識の転換
- ・ワーク・ライフ・バランスの意識の浸透
- ・多様な働き方への理解の向上

3 働き方・仕事の進め方改革に向けた推進体制と取組期間

- 推進体制**
- ①市長を本部長とする「川崎市働き方・仕事の進め方改革推進本部」を設置
 - ②各局区に設置する「局区推進本部」と一体となって全庁的な体制で取組を進める。

- 取組期間**
- ①平成28年度～29年度
 - ②平成30年度以降については、本取組を次期川崎市総合計画実施計画、行財政改革プログラム、人材育成アクションプランへ反映していく。

4 働き方・仕事の進め方改革に向けた方向性と具体的な取組例(案)

	(1) 職員の働く環境の整備と意識改革						(2) 多様な働き方の推進					その他
	①長時間勤務の是正	②業務改革・改善	③人材育成・意識改革	④ICTの活用	⑤ワークスタイル変革	⑥メンタルヘルス対策	①女性活躍推進次世代育成支援(ワーク・ライフ・バランス)	②障害者雇用の拡大	③高齢職員の活用	④非常勤嘱託員・臨時的任用職員の活用	⑤多様な働き方を可能とするしくみづくり	
方向性と具体的な取組例	<ul style="list-style-type: none"> ●長時間労働職場管理職アンケートの実施・分析結果の業務プロセス等へ反映 ●業務改善、ワーク・ライフ・バランス等と一体となった取組の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●庁内会議や事務決裁の運用ルール策定 ●定形的・反復的な内部事務のアウトソーシングの検討 ●庁内コミュニケーションの活性化の取組 	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職のマネジメントの強化・構築 ●業務の効率的な習得に向けた計画的なOJT実施の取組 	<ul style="list-style-type: none"> ●業務プロセスの見直しと連動したペーパーレス化などICT活用の推進 ●本庁舎建替に向けた通信環境や新たな会議室予約システム等の方向性検討 ●業務におけるAI活用の実証実験 	<ul style="list-style-type: none"> ●本庁舎建替等におけるユニバーサルレイアウト等の検討 ●どこでも仕事ができるモバイルワーク等の導入検討 	<ul style="list-style-type: none"> ●ストレスチェックの全員実施 ●ストレスチェックの結果を活用したメンタル不全未然防止の取組 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性職員の職域拡大に向けた仕組みづくり ●ワーク・ライフ・バランスデーの拡充 ●メンター制度の導入に向けた検討 ●テレワーク等の導入の方向性検討 	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者の雇用の環境づくり ●チャレンジ雇用の業務内容の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ●退職職員の再任用職員フルタイム化 ●再任用職員の役職者への配置 ●出資法人等における高齢職員の活用の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ●非常勤嘱託員のあり方等の検討 ●非常勤嘱託員の処遇改善 	<ul style="list-style-type: none"> ●重大な疾病等を持つ職員の勤務継続等の多様な働き方を可能とする方策の検討 ●多様な働き方を可能にするフレックスタイム制等の導入検討 	九都県市共同研究(本市提案)