

# 川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム【令和3(2021)年度】 概要版

## 働き方・仕事の進め方改革のビジョン及び方向性

「職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現でき、多様な人材が活躍できる職場づくり」をビジョンとする「制度・運用（ルール）」「ICT・設備（ツール）」「業務・組織運営（マネジメント）」「意識・風土（マインド）」という総合的な観点から、「職員の働く環境の整備と意識改革」「多様な働き方の推進」に取り組みます。

働き方・仕事の進め方改革の目的

**将来にわたりよりよい市民サービスを安定的に提供**

働き方・仕事の進め方改革のビジョン

**職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）  
を実現でき、多様な人材が活躍できる職場づくり**

改革の基本方向

制度・運用  
（ルール）

ICT・設備  
（ツール）

総合的な  
取組を推進

業務・組織運営  
（マネジメント）

意識・風土  
（マインド）

取組の方向性(1)

**職員の働く環境の整備と意識改革**

取組の方向性(2)

**多様な働き方の推進**

# 川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム【令和3(2021)年度】概要版

## 取組期間

### 令和3(2021)年4月～令和4(2022)年3月

本プログラムについては、「川崎市行財政改革第2期プログラム」に基づく具体的な働き方・仕事の進め方改革の取組を示すものとして、国の働き方改革関連制度の改正やハード面での環境整備が整う新本庁舎の完成を見据えて集中的な取組を推進するため、「川崎市行財政改革第2期プログラム」の期間中(令和3(2021)年度まで)毎年度策定していきます。

## 取組姿勢

①できない理由を探すのではなく、できる方法を考えるという姿勢で、早期に実現できるものから着手していきます。

②予算等の調整が必要なものについては、次年度以降に実現できるよう具体的な調整を進めます。

③本プログラムとともに、各局本部室区においても働き方・仕事の進め方改革推進プログラムを策定し、職場の状況に応じた主体的な取組を推進していきます。

④本プログラムに位置づけられていない取組についても、必要に応じて実施していきます。

# 川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム【令和3(2021)年度】概要版

## 令和3年度プログラムの取組方針

### (1)withコロナ社会に対応した改革の推進

新型コロナウイルスの影響により生じた時間外勤務の特定の部署への集中化傾向への対応や、「新しい生活様式」を踏まえ、テレワークの推進、オンライン会議の活用、ペーパーレス化など、withコロナ社会を意識した取組を集中的に推進します。

### (2)新本庁舎整備を契機としたワークスタイル変革の推進

本市では、令和4年度の新本庁舎の完成をハード・ソフト両面からのワークスタイル変革推進の好機と捉え、オフィス改革等の取組を進めてきました。さらに、新型コロナウイルスの影響による「新しい生活様式」への対応も踏まえ、新本庁舎完成に向けた複数年度にわたる具体的な取組を示した「新本庁舎整備を契機としたワークスタイル変革ロードマップ」を庁内の「働き方・仕事の進め方改革推進本部会議」で取りまとめましたので、本プログラムにも具体的な取組を反映しながら、ワークスタイル変革を推進していきます。

# 川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム【令和3(2021)年度】概要版

## 取組の方向性(1) 職員の働く環境の整備と意識改革

### ①長時間勤務の是正

- 36協定の遵守の徹底
- 水曜日の定時退庁の実施
- 所蔵ごとのノー残業デーの実施
- 午後8時以降の時間外勤務の原則禁止
- 週休日の振替の徹底
- 勤務時間インターバルの確保
- 職員の労務管理等基本的なマネジメントの徹底
- 36協定等の勤務時間に関する制約についての研修実施
- 人事委員会規則等を踏まえた時間外勤務上限時間の遵守及び事後的な検証の実施
- 業務が増大している部署への応援の実施

### ②業務改革・改善

- 長時間勤務削減率における業務改革・改善の推進
- 定型的・反復的な業務の総務事務センターへの集約化
- タイムマネジメントの徹底
- 庁内会議等の見直し
- 市長公印を要する事務に関する見直し
- 全庁に共通する事務の効率化
- 各職場の事業見直し・業務改善の推進に関する取組
- 新たなICTの活用((1)―④ 取組4から再掲)
- 業務改善事例発表会等を通じた業務改革・改善の展開や機運醸成
- 業務効率化に向けたICT活用研修の実施及び事例紹介・共有

### ③人材育成・意識改革

- 業務改善事例の積極的な推進する仕組みづくり、相談窓口の設置
- 原則オンライン化等に向けた業務プロセス改革の推進
- ワークステーション設置に向けた具体的な検討((2)―②取組5からの再掲)
- 外部の専門的知見を活用した業務改革・改善の推進

### ④ICTの活用

- 管理職のマネジメント力の強化
- 民間企業への研修派遣の実施
- eラーニングの活用促進
- 組織・職員間における業務の協力体制の推進
- 人事評価制度の見直し
- 階層別研修の見直し
- 働き方・仕事の進め方改革に関する職員意見の募集・活用
- 働き方・仕事の進め方改革ミーティングの開催
- 働き方・仕事の進め方改革についての出前講座実施等
- オンライン会議の推進
- モバイル端末の活用の推進
- モバイルワークの推進
- 新たなICTの活用
- 業務効率化に向けたICT活用研修の実施及び事例紹介・共有((1)―② 取組10から再掲)
- 新たなコミュニケーションツールの導入に向けた検討

### ⑤ワークスタイル変革

- 柔軟な勤務時間制度の検討
- ペーパーレス化の推進
- 工事関係書類の電子データ等の活用
- オフィス改革の推進
- オフィス改革についての先進事例視察会の実施
- オンライン会議の推進((1)―④ 取組1から再掲)
- モバイルワークの推進(1)―④ 取組3から再掲)
- 在宅勤務の制度((2)―① 取組8から再掲)
- ライフスタイルに合わせた健康増進の取組の実施
- ワークスタイル変革の庁内展開に向けた取組の推進
- 庁内モデルオフィス見学会の実施
- 新しい生活様式に対応したオフィス環境の改善
- サテライトオフィスの本格適用に向けた検討((2)―① 取組9から再掲)

### ⑥メンタルヘルス対策

- メンタルヘルス対策研修の充実
- 産業保健スタッフの相談業務の充実・連携強化と産業医の権限強化に伴う取組の推進
- ストレスチェックの集団分析の結果活用
- 職場環境改善の取組
- 長時間勤務職場における健康被害防止の徹底
- 各局区安全衛生委員会におけるメンタルヘルス対策の具体的な取組の推進
- メンタル不調等による病休者が発生した職場への対応

## 取組の方向性(2) 多様な働き方の推進

### ①女性活躍推進・次世代育成支援(ワーク・ライフ・バランス)

- 柔軟な勤務時間制度の検討((1)―⑤ 取組1から再掲)
- ワークライフ・バランスデーの実施
- イクボスの実践に向けた取組
- 年次休暇取得促進の取組
- 男性の育児休業取得促進の取組
- メンター制度の実施
- 女性職員を対象とした座談会等の実施
- 在宅勤務の制度
- サテライトオフィスの本格適用に向けた検討
- 産休・育休代替制度の活用

### ②障害者雇用の拡大

- 障害者雇用拡大の取組
- 障害者に対する合理的配慮の提供
- 会計年度任用職員(精神・知的障害者等)の雇用拡大に向けた取組
- 障害に係る知識の普及
- ワークステーション設置に向けた具体的な検討
- 総務事務センター内での精神障害者等の雇用促進

### ③高齢職員の活用

- 高齢職員のキャリア活用に向けた取組
- 定年延長を見据えた人事制度のあり方の検討

### ④会計年度任用職員・臨時的任用職員の活用

- 会計年度任用職員・臨時的任用職員への研修の実施
- 総務事務センター内での会計年度任用職員の活用

### ⑤多様な働き方を可能とするしくみづくり

- 多様な働き方への理解の浸透
- 病気治療等に関する休暇制度等の検討
- 在宅勤務の制度((2)―① 取組8から再掲)
- サテライトオフィスの本格適用に向けた検討((2)―①取組9から再掲)
- 在宅勤務の制度((2)―①取組8から再掲)
- 営利企業従事等制限の柔軟な運用による職員の社会貢献活動支援

職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現でき、多様な人材が活躍できる職場づくり