

## 第3次行政改革大綱個別取組事項ヒアリングシート

所管課	企画政策部人事課
主要取組事項 10本の柱	⑦人材の育成・活用、職員に対するワーク・ライフ・バランスの推進
個別取組事項	No. 71 ノー残業デーの実施
	No. 72 時差出勤制度の活用
	No. 74 メンタルヘルス対策の推進
	No. 75 男性職員が育児参加しやすい職場環境の整備
目的・めざす姿	ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、職員の心身の健康保持・増進が図られ、仕事、家庭、趣味、自己啓発、地域活動など職員が個人として生活の調和がとれている。

## 1. 令和4年度までの取組内容・結果

71 ノー残業デーの水曜日に残業する場合、通常の残業届とは別に事前に所属長から人事課に対して「ノー残業デーに時間外勤務を命ずる理由書」を提出することになっている。ノー残業デーにもかかわらず時間外勤務するべきかどうかを所属長に確実に判断してもらうことで、不急な時間外勤務を減らし、職員がノー残業デーの水曜日に早期退庁するように取り組んできた。しかし、届出をせずに仕事を続ける職員がおり、早期退庁の徹底が不十分であった。

【令和3年度実績】 17時台 退庁者割合 70.9%

【令和4年度実績】 17時台 退庁者割合 66.6%

72 早朝や夜間に業務が予定される職員が、時間外勤務にならないよう勤務時間帯をずらす時差出勤を認めており、窓口延長業務を行う市民課や延長保育に対応する保育園で利用が多くなっている。

【令和3年度実績】 時差出勤時間 1,125時間 実施者110人

【令和4年度実績】 時差出勤時間 1,903時間 実施者116人

74 職員のストレス関連疾患の早期発見、早期治療につなげるため、ストレスチェックを年1回実施し、抑うつ又は高ストレスの疑いがある職員に対して産業医から対処法や受診の案内を個別に通知した。また、休職してしまった職員に対しては円滑な職場復帰と再発予防に向けた支援を産業医と人事課職員で行った。

【令和3年度実績】 ストレスチェック受験者565人中121人(21.4%)に個別通知  
メンタル不調による病休者 12人

【令和4年度実績】 ストレスチェック受験者558人中128人(22.9%)に個別通知  
メンタル不調による病休者 19人

75 子育て&介護応援ガイドブックを作成し、子どもが産まれる予定の職員に対して、育児休業を計画的に取得できるように個別に説明し取得率向上に取り組んだ。

【令和3年度実績】 男性育児休業取得率 42.9% 14人中6人が1日以上の子育て休業を取得

【令和4年度実績】 男性育児休業取得率 21.4% 14人中3人が1日以上の子育て休業を取得

[その他]

有給休暇の平均取得日数

【令和3年度実績】 12.8日

【令和4年度実績】 12.1日

月45時間以上の時間外勤務職員数

【令和3年度実績】 延べ148人

【令和4年度実績】 延べ234人

## 2. 令和5年度における現状・課題

71 「ノー残業デーに時間外勤務を命ずる理由書」の提出を電子申請にすることにより、残業する職員の把握が容易になったことで、定時前に所管部長へ残業者リストと残業する理由を報告することができるようになった。結果として所管部長から残業しない職員に早く退庁するように促すことが可能となり、前年度に比べて大幅に定時で退庁する職員が増えている。

【令和5年度実績(12月末現在)】 17時台 退庁者割合 87.6%

72 同様の取組を実施しているが、佐屋中央保育園の保育時間が朝夕とも延長され、これまで以上に時差出勤制度の利用が増えた。また、1日単位での利用が可能なことから午後5時15分以降に会議を開催する際に活用している部署もあるが活用している所属が限定されている。

【令和5年度実績(12月末現在)】 時差出勤時間 1,665時間 実施者110人

74 ストレスチェックを年1回実施し、抑うつ又は高ストレスの疑いがある職員に対して、産業医から対処法や受診の案内を行っているが、医療機関受診の抵抗感からか受診に繋がっていないと見受けられる。相談窓口として人事課への相談も併せて周知するようにし、職員の悩みや不安の解消に努めているが大幅に休職者を減らすことはできていない。

【令和5年度実績】 ストレスチェック受験者559人中121人(21.6%)に個別通知

【令和5年度実績(12月末現在)】 メンタル不調による病休者 14人

75 同様の取組を実施しているが、男性職員が育児休業を取得することに対する職場の理解度が高まり、徐々に取得率は上昇傾向である。「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)において、男性職員の目標取得率が30%から85%に引き上げられており、さらなる取得率の向上に向けた対策が必要。ただし、制度を理解したうえで取得を希望しない職員もいるため、取得率に固執することなく希望する職員が取得しやすい環境を目指したい。

【令和5年度実績(12月末現在)】 男性育児休業取得率 50% 4人中2人が1日以上の子育て休業を取得

## 3. 今後の取組計画

71 窓口延長や延長保育など必要な時間外勤務は発生するため、早期退庁者100%とはいかないが、引き続き取り組むことで定時に退庁する職員割合を維持していく。

72 活用している所属が限定されているため、勤務実態から時差出勤の可否を検討してもらうように周知する。

74 産業医及び人事課のサポートに加え、職場環境の改善に取り組んでもらうためストレスチェックの結果を個人が特定されないように所属ごとに集計したものを所属長へ配布する。改善が必要な項目があれば改善に向けて所属長に働きかけていく。

75 育児休業の取得率向上を目指すためには職場の理解に加え、上司のサポートも重要であると考え、令和6年度には新たに「イクボス研修」を実施する。

71 引き続き現在の取組を継続し、毎週水曜日に定時退庁を促す。

72 特に年度初めに管理職に対して制度を周知する。

74 職員に対するサポートは現在の取組を継続し、職場環境の改善に新年度ではなく今年度中に改善が必要と思われる所属長に働きかけていく。

75 令和6年度の早期にイクボス研修を実施。職員から子どもが産まれる申出があればこれまで通り個別に制度等の説明を行う。

実施内容

スケジュール