

## 【テーマ2】 府庁版働き方改革の推進

### めざす方向

- ◎長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現など、府庁版「働き方改革」の取組みを進め、職員の心身の健康確保、職員が働きやすい職場づくりを目指します。  
(中長期の目標・指標)
- ・時間外勤務総時間数の対平成 29 年度比減、月 80 時間超え及び年間 360 時間超え職員数ゼロ
- ・在宅勤務及びサテライトオフィスの利用促進

### 組織風土改革

<今年度何をするか（取組の内容、手法・スケジュール等）>	<何をどのような状態にするか（目標）>	<進捗状況（R2年3月末時点）>
<p><b>■働き方改革の推進</b></p> <p>「上司の働き方を変える」「職員の意識改革」「IT活用による業務改善」の視点に基づき、大阪府庁版「働き方改革（第1・2弾）」の発展及び各部局の自発的取組み促進と横展開</p> <p>例）「イクボス運動」「グループ内での定時退庁の取組み」「上司のマネジメント力の発揮」など</p> <p><b>（スケジュール）</b></p> <p>元年 5 月～ 部内タスクフォースで検討 7 月 各部局の自発的取組み事例の収集 9 月頃 取組案のまとめ～促進</p>	<p><b>◇成果指標（アウトカム）</b></p> <p>（定性的な目標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の心身の健康確保、業務の平準化、仕事の効率化を図る</li> </ul> <p>（数値目標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外勤務実績 平成 29 年度比減【H29 年度 993,990 時間】</li> <li>・月 80 時間超え職員数ゼロ</li> <li>・年間 360 時間超え職員数ゼロ</li> </ul> <p>※災害等やむを得ない事情による時間外勤務を除く</p>	<p><b>■働き方改革の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○直近の取組内容と今後の展開等の取りまとめ <ul style="list-style-type: none"> <li>・部内タスクフォース開催（6・9・11・1・3 月）</li> <li>・働き方改革推進責任者会議開催（6 月） 組織風土改革に向けた取組みと各部局の自発的取組みの収集を依頼</li> <li>・各部局の自発的取組みを収集（8 月）</li> <li>・取組み案（たたき台）をとりまとめ</li> </ul> </li> <li>○時間外勤務縮減に向けた取組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪府庁版「働き方改革」に基づく取組み推進</li> </ul> </li> </ul> <p>（時間外勤務の見える化（管理シート共有）グループ内での定時退庁の取組の徹底等 上司のマネジメント力の発揮（仕事の棚卸し等）次世代情報システム技術（AI・RPA）の導入 など）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・次長会議（毎回）等での情報共有と取組要請</li> <li>・時間外勤務の上限時間の設定 (原則、年間 360 時間以内、月 45 時間以内)</li> </ul> <p>（数値目標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外勤務縮 元年度：1,031,268H 対 29 年度比 37,278H</li> <li>・月 80 時間超え職員 元年度：249 名 対 29 年度比較▲6 名</li> <li>・年間 360 時間超え職員 元年度：459 名 対 29 年度比較▲149 名</li> </ul> <p>※非常災害等に伴う時間外勤務を除く</p>

柔軟な働き方の提案

＜今年度何をするか（取組の内容、手法・スケジュール）＞	＜何をどのような状態にするか（目標）＞	＜進捗状況（R2年3月末時点）＞
<p><b>■在宅勤務及びサテライトオフィスの本格実施に向けた取組</b>            来年の本格実施に向け、所属長、グループ長及び育児、介護等を担う職員等の中心に在宅勤務の試行実施を行い、対象者や必要台数の精査を行う。また、サテライトオフィスの試行実施についても、利用促進を図る。</p> <p><b>■特定事業主行動計画（後期計画）の策定</b>            仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図り、子育て中の職員を支援し、すべての職員が働きやすい職場環境づくりをめざす。</p> <p><b>（スケジュール）</b>            元年 5月 前期計画の実施状況の検証                      7月 アンケート調査            2年 2月 後期計画策定</p>	<p><b>◇成果指標（アウトカム）</b>            （定性的な目標）            ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現</p> <p>（数値目標）            ・在宅勤務の利用者数 1,300名            ・サテライトオフィスの利用者数 200名</p>	<p><b>■在宅勤務及びサテライトオフィスの本格実施に向けた取組</b></p> <p>『在宅勤務』            ○体験しやすくするための制度変更            ・職場と自宅の併用が可能            ・一時的な勤務時間の割振り変更が可能            ○所属長・グループ長等を対象とする取組の強化            ・総務部で先行実施（6月）            ・本庁全部局で体験利用（7・8月）            ・体験利用者のアンケート結果を分析（11月）            ・育児介護等の要件のある職員を中心に展開（9～3月）            （利用実績）                延べ478名            ⇒令和2年度から段階的に本格実施予定            （育児などニーズの高い職員から段階的導入）</p> <p>『サテライトオフィス』            ○管理方法の見直し（オートロック式ドアで管理）            ○三島サテライトオフィスオープン（5月）            （利用実績）                泉北：延べ89名・三島：延べ92名 計181名            ⇒令和2年度から常設化（2か所）</p> <p><b>■特定事業主行動計画（後期計画）の策定</b></p> <p>○前期計画の目標達成状況            ・男性の育児参加休暇 70%以上：74.1%（30年度）            ・年次休暇平均取得日数 14日以上：12日（31年）            ○アンケート調査実施（9月）            ・回答者数 825名            ○後期計画策定（3月）            ・数値目標：男性の育児参加休暇取得率 100%                              男性の育児休業取得率 30%                              年次休暇取得日数 15日以上</p>