

「働きやすい職場環境づくり」について

- 1 「働きやすい服装勤務の試行」について
- 2 男性の育児休暇・休業取得促進
- 3 時間外勤務等縮減の推進
- 4 DX推進による業務の効率化
- 5 災害時・緊急時のワークルール設定
- 6 フレックスタイム制導入の検討
- 7 テレワーク環境整備（在宅勤務）
- 8 カスタマーハラスメント対策



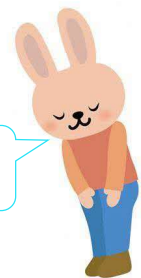
～市民の信頼は笑顔から～

1

1 「働きやすい服装勤務の試行」について

- ・ノーネクタイ・ノージャケット等の働きやすい服装による勤務を通年で実施

ご来庁される皆様のご理解をお願いいたします。



2

◎働きやすい服装勤務の目的



- 気温に合った服装を選択することにより、SDGsの観点から環境に配慮した働き方を実現する。
- 職員個々の状況（体調・服装の多様性など）に応じた働きやすい服装により、業務の効率化と自由で柔軟な発想の創出につなげ、市民サービスの一層の向上を目指す。

3

◎働きやすい服装の本格実施

働きやすい服装勤務を試行したうえで、令和6年4月1日からの本格実施を目指す。

※TPOに応じた服装

- 市民参加の会議や式典等への出席など社会通念上必要な場合は、ネクタイ・ジャケットを着用するなど、TPO（時・場所・場合）に応じた服装とする。
- いかなる場面においても、来庁者等に不快感を与えず、かつ、職務遂行に支障が生じないように配慮する。



4

◎働きやすい服装のイメージ

ポロシャツ、スニーカーで勤務する職員



暑いとき



寒いとき

5

2 男性の育児休業取得の促進

★令和4年8月のイクボス宣言★



イクボス宣言

私は、職員の仕事と私生活の両立を支援しながら、自らも率先してワーク・ライフ・バランスを推進する「イクボス」となることで、「出雲力」を高め、誰もが活躍できるまちを目指すことを宣言します。

1. 私は、働き方改革に積極的に取り組み、職員の誰もが仕事と生活を充実させながら、いきいきと活躍できる職場を実現します。
2. 私は、自らの仕事と私生活の充実に取り組みます。
3. 職員の意見を聞きながら、より働きやすい職場環境になるよう改善します。
4. 単純作業の自動化や業務の委託等により、業務の効率化を積極的に行います。
5. 休暇制度について理解を深め、就業規則の見直しを行います。
6. 家族や市民を幸せにするよう、いきいきとした働きやすい職場づくりに努めます。

令和4年8月24日

出雲市長 飯塚俊之

6

◎令和4年10月に※産後パパ育児制度拡充

男性職員が子の出生から8週間以内に育児休業を取得する場合、分割して育児休業を2回まで取得できる制度



男性の育児休業取得率（出雲市特定事業主行動計画目標値に対する実績）

項目	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和6年度 目標値
全職員	0%	11.8%	11.1%	34.3%	20%

※育児休業取得率＝「当該年度に新たに育児休業を取得した職員数(子の出生時期は問わない)」÷「当該年度に配偶者が出産した職員数」

7

3 時間外勤務等縮減の推進

総労働時間の短縮



ワーク・ライフ・バランスの推進



次世代育成支援



8

4 DX推進による業務の効率化

- 業務の効率化 →職員の仕事負担軽減
- 行政手続きのオンライン化 →市民の利便性の向上

【具体的な取組】

- ・AI、RPA等の活用
- ・業務のデジタル化やペーパーレス化の推進
- ・リモートワークやリモート会議の推進



検討中

- ・押印・署名の見直しの推進による行政手続きのオンライン化の推進
- ・電子決裁システム（文書管理・財務会計）構築・運用
- ・公共施設予約システムの構築・運用

9

◎マイナンバーカードの活用



10

5 災害時、緊急時のワークルール設定

- 近年の異常気象等により、全国的に大規模災害が多発
- 職員の初動対応時の長時間連続勤務
→オーバーワークやメンタル不調、労働災害の危険が高まる
- 迅速な災害復旧、安定した住民支援につなげるため、一定の労働基準（「ワークルール」）を定めた。



11

◎勤務時間の制限

- 災害時、緊急時の初動期間であってやむを得ない場合に限り、1日の勤務時間の上限を24時間（2時間の仮眠時間を含む。）とする。
- 災害時、緊急時の初動終了後においては、1日の勤務時間の上限を13時間とする。
- 上記勤務命令であっても、1月の時間外勤務上限を80時間とする。



12

◎ 「勤務間インターバル」の設定について

- 原則として、1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも1 1時間の継続した休息時間を与える。
- 上記休息時間の終了時刻が、次の勤務の所定始業時刻に及ぶ場合、当該始業時刻から終了時刻までの時間は勤務したものとみなす。



13

今後の取組予定

6 フレックスタイム制導入の検討

職員の希望や業務の状況などに応じて、期間単位の業務時間数の合計を変えずに、1日の勤務時間数を調整することを検討する。



14

◎フレックスタイム制を活用した働き方の例

【勤務時間】		7:30	8:30	9:30				12:00	13:00			16:15	17:15	18:15	19:15	
10.75時間	月	①						休憩						②	③	
10.75時間	火	④						休憩						⑤	⑥	
5.75時間	水		①						休憩						②	
5.75時間	木		③						休憩						④	
5.75時間	金		⑤						休憩						⑥	



15

今後の取組予定

7 テレワーク環境整備（在宅勤務）

職員が自宅において、パソコン端末等を利用して、職場との連絡や情報のやり取りを行いつつ、職場から離れた場所で業務を行うことができる環境を整備する。

↓
多様なライフスタイルに対応



16

今後の取組予定

8 カスタマーハラスメント対策

- 令和5年度 職員の実態調査
- 令和6年度中にカスタマーハラスメントに関する基本方針及び対応マニュアルを作成する。



17

働きやすい職場環境づくりにおいて、市内事業所のトップランナーを目指します。

働きやすいまち、住みやすいまちであり、多様な働き方を可能にする取組が広がることで、出雲市で働きたいと思う若者が増えることを期待しています。



18