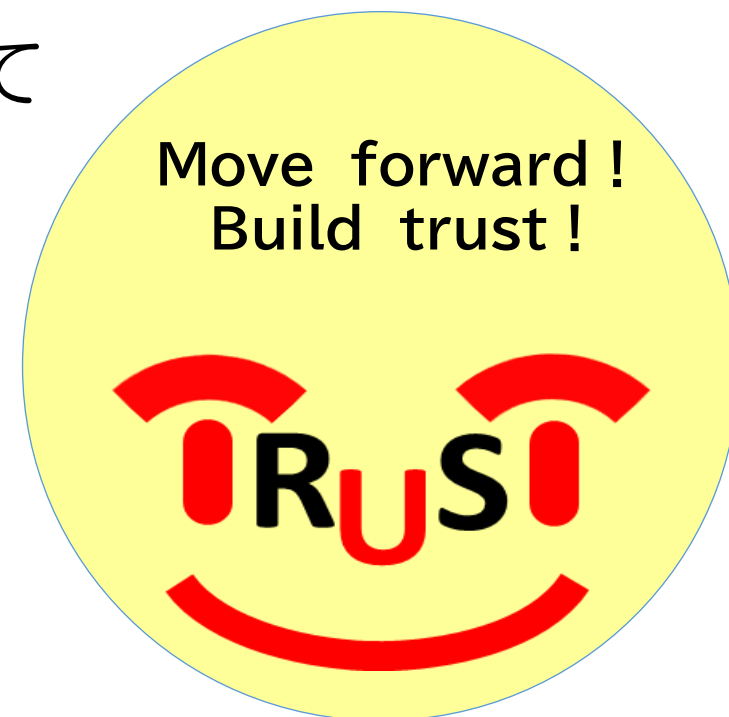


「働きやすい職場環境づくり」について

- 1 「働きやすい服装勤務の実施」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 「働きやすい服装勤務の実施」 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



◎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。



◎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日からの本格実施しています。

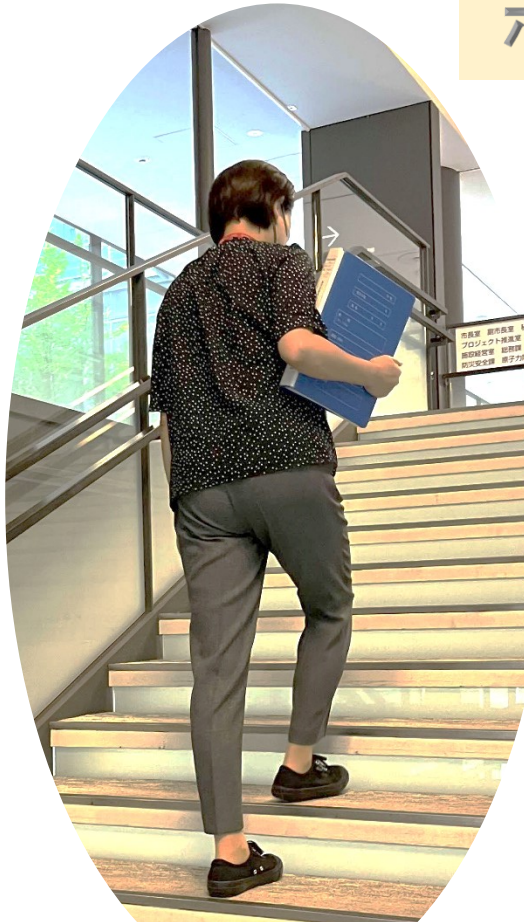
※TPOに応じた服装

- ・ 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。



◎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

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関わり、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めます。
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

◎令和4年10月に※産後パパ育休制度拡充

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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度 目標値
0%	11.8%	11.1%	34.3%	71.9%	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」

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



◎ 1 on 1 の面接を導入

R6年10月～

1月45時間を超える時間外勤務をした職員に対して、
所属長面接を実施

【面接内容】

- ① 業務の進行状況・今後の見込みの確認
- ② 時間外縮減に向けてできる対応
- ③ 体調面の確認

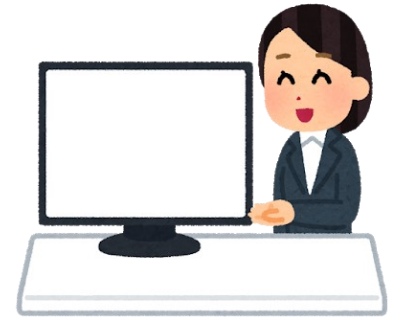


4 DX推進による業務の効率化

- 業務の効率化 → 職員の事務負担軽減
- 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
- ・電子決裁システム（文書管理・財務会計）構築・運用
- ・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



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。



◎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。



◎ 「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11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。



今年10月からスタート

6 フレックスタイム制の導入

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
調整する制度。



◎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		



今年10月からスタート

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

↓
多様なライフスタイルに対応



今後の取組予定

8 カスタマーハラスメント対策



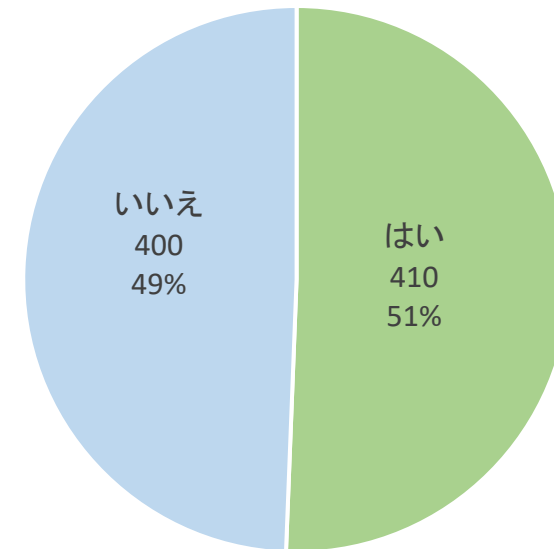
- 令和5年度 職員の実態調査
- 令和6年度中にカスタマーハラスメントに関する基本方針及び対応マニュアルを作成する。



◎実態調査より

- 1) 調査期間
令和5年11月6日
～令和5年11月24日
- 2) 調査方法
しまね電子申請サービスによるアンケート
- 3) 調査対象者：2,949人
うち正規職員1,647人、
会計年度任用職員1,302人
- 4) 回答者：812人
(回答率27.5%)

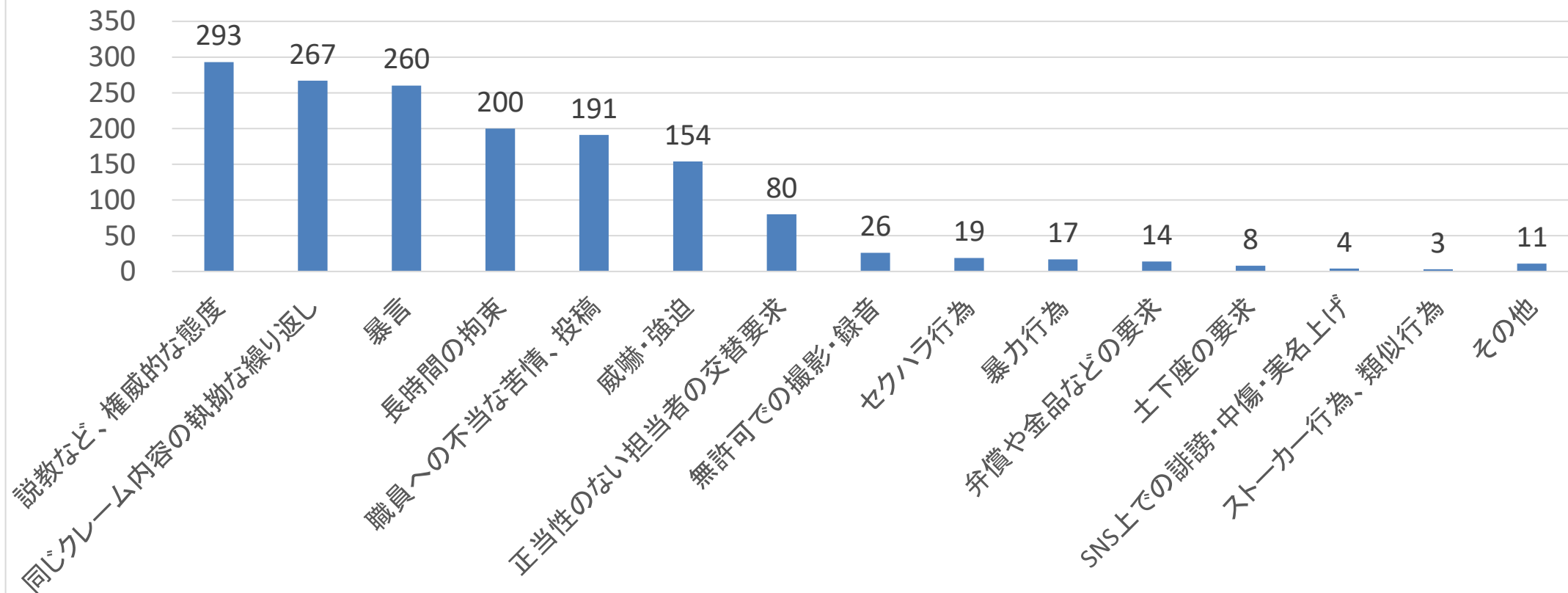
問1 あなたは直近3年間で職場でカスタマーハラスメントを受けた、または見聞きしたことがありますか。



回答者812人のうち半数以上(410人《51%》)が、「カスタマーハラスメント(以下、カスハラという。)を受けた、または見聞きした」ことがわかった。

◎実態調査より

問2 (1ではいと答えた方)どのようなカスタマーハラスメントでしたか。(複数回答可)



カスハラの種類としては、「説教など、権威的な態度」(293件)、「同じクレーム内容の執拗な繰り返し」(267件)、「暴言」(260件)、「長時間の拘束」(200件)が200件以上であった。

「働きやすい職場環境づくり」の推進

- 1 「働きやすい服装勤務の実施」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

