

弘前市役所の働き方改革について

1. 国が掲げる働き方改革

長時間労働の解消などにより、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が仕事に就きやすい環境を整備することにより、労働参加率の向上を図るもの。

また、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択可能とする仕組みを構築し、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を目指す。

2. 弘前市のこれまでの実績

弘前市は、平成25年3月に策定した「経営型組織・人事体制の構築による市役所仕事力の強化方針」に基づき、こうした国の働き方改革に先んじて、職員の仕事力の向上や職場環境の改善に取り組んできた。

(1) 任期付職員（育児休業代替）制度の導入（H26～）

採用者数 11名 代替職員を補充された対象職員数 25名

(2) 育児休業中の女性職員の昇任制度（H27～） 昇任者数 2名

(3) 男性職員の育児休業取得促進事業（H28～）

・育児休業取得者数

H22:1名 H23:1名 H24:1名 H25:1名

H26:1名 H27:1名 H28:2名 H29:6名

・制度利用者数

H28:2名 H29:6名

(4) 家族調書（H26～）及び自己申告シート（H28～）を活用した育児・介護への配慮

(5) 育児休業復帰時の面談・アイドリング出勤の導入（H27～）

(6) メンター制度の導入（H28～）

研修修了者数 4名 制度利用者数 7名

(7) 昇任基準年齢の引き下げ（若手職員の登用）（H26～）

(8) 女性役付け比率の向上（係長級以上の割合）

H22:18.0% H23:17.7% H24:18.7% H25:20.5%

H26:22.7% H27:23.8% H28:25.1% H29:26.4%

3. 今後の取り組み

国で進めている働き方改革の動向を踏まえ、職員の執務環境を改善するために、以下の取り組みを実施する。

- (1) 事務事業の徹底したスクラップ
- (2) 業務の見える化等による生産性の向上
- (3) 職員数の適正化に向けた職員採用の拡大
 - ・子育て及び介護に配慮した定数外増員配置
 - ・時間外勤務の上限規制に対応するための増員配置
- (4) 任期付職員（育児休業代替）の専門職（建設・医療）への拡大
- (5) その他
 - ・退庁時間の宣言（実証実験中）
 - ・夕方ミーティングの実施（実証実験中）
 - ・テレワークの実施（実証実験中）
 - ・スタンディングワークの実施（実施中）

※各課からの提案も含めて効果が高い取り組みを中心に、平成30年4月以降、全庁で実施。

これまでの取り組みを強化・継続するとともに、新たな取り組みを着実に実施し、職員の健康増進や生産性向上による、更なる市役所仕事力の向上を目指す。