

---

---

# あつぎスマートワーク宣言



---

 厚木市

 〒243-8588 神奈川県厚木市中町3-17-17

 [www.city.atsugi.kanagawa.jp](http://www.city.atsugi.kanagawa.jp)

---

---

# 宣言

---

厚木市は、将来を見据えた持続可能な市政運営を進めるため、全職員が心身ともに健康で安心して業務を遂行できる職場環境を整備し、誠実に市民サービスの向上に尽くすことが本市の発展につながると考えます。

それらを実現するため、本市ではウェルビーイング（※）の土台作りとして、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めるとともに、健康増進や士気向上に向けた取組を推進し、組織と職員が一体となって魅力ある「働きやすい職場」の実現に取り組みます。

（※）個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念。

令和6年4月1日改定

---

---

# 宣言

---

## 1 風通しの良い職場づくり

ア 職員が互いに感謝しあえる環境を醸成するため、上司が先頭に立って模範を示すとともに、職員のやる気を促し、報告・連絡・相談をしっかりと受け止めます。

イ 積極的にあいさつを交わす、笑顔の多い職場を目指し、コミュニケーションを大切にします。



---

---

# 宣言

---

## 2 健康経営の推進

- ア 職員自身が心身の健康状態を把握でき、主体的に健康を保持・増進できるようにサポートします。
- イ 職員の健康保持・増進のため、時間外勤務の削減に努めます。



---

---

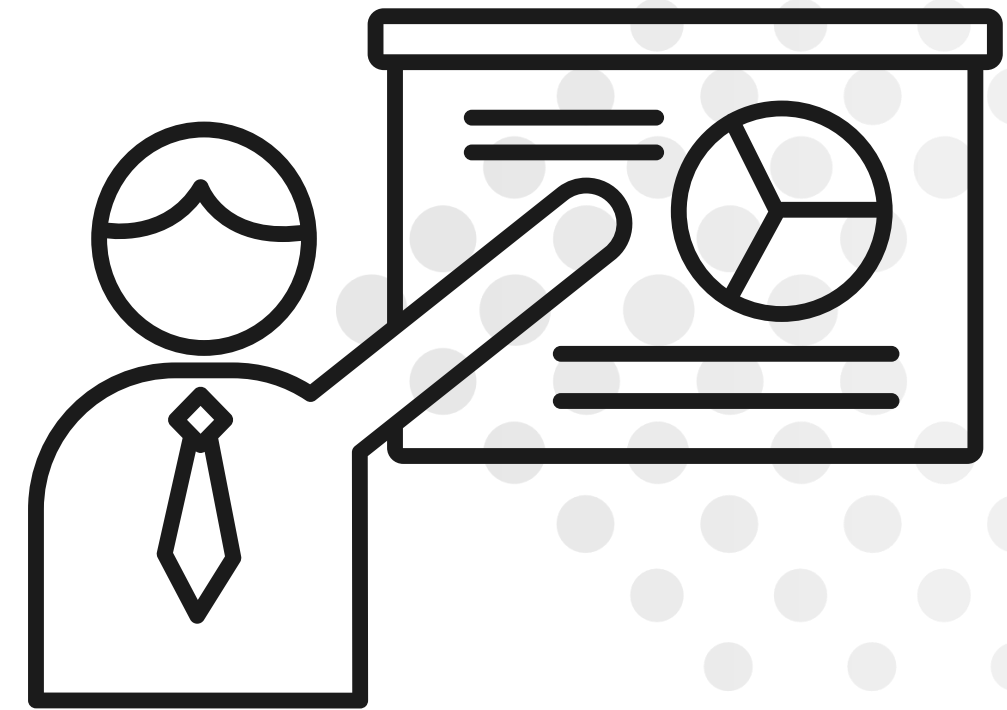
# 宣言

---

## 3 自分らしい働き方の実践

ア 職務に対するモチベーションや業務効率の向上、ライフスタイルの変化への対応を図るため、年次有給休暇や育児休業、介護休業等の取得を促します。

イ 上司が率先してワーク・ライフ・バランスを実践し、仕事と生活の充実を図ります。



---

---

# 目次

- 01 - 宣言概要
- 02 - 具体的な取組
- 03 - 市長挨拶



---

---

01

# 宣言概要

職種や雇用形態を問わず、全ての職員が心身ともに健康で安心して業務を遂行できる職場環境を整備し、市民サービスの向上につなげるために、「あつぎスマートワーク宣言」に取り組みます。

01



# 持続可能な市政運営 のために

持続可能な市政運営には、市民サービスの基盤をつくる人材の力が欠かせません。全ての職員が健康で安心して職務に臨め、意欲を持って働き続けられるような職場環境づくりに取り組むことを宣言したのが「あつぎスマートワーク宣言」です。宣言により、職場環境の改善を職員の共通目標としています。





## 厚木市総合計画

市のまちづくりの方向性を定めた最上位計画。目標達成や施策実行のために、担い手の確保・育成が求められる。

## 厚木市人材育成基本方針

市民サービスの礎となる職員の成長を目的に、目指すべき職員像や求められる能力などをまとめ、人材育成の方針を定めている。

## 厚木市特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法や女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、育児休業の取得や超過勤務の削減など数値目標を定めている。

## 厚木市職員心の健康づくり計画

メンタルヘルス不調者の増加等に対応するため、厚生労働省の示す指針に基づき、職場での早期発見や対策に関する施策等をまとめた計画。

## あつきスマートワーク宣言

市が目指す人材育成方針や職場環境を実現するために、働きやすさの視点で、職員一人一人が取り組む具体的な事項を宣言。

## 3つの重点取組事項

1

風通しの良い職場づくり

2

健康経営の推進

3

自分らしい働き方の実践

# 働き方改革や健康経営を推進

働きやすい職場環境を整えることは、健康増進はもちろん、職員の能力発揮につながります。宣言では、「風通しの良い職場づくり」「健康経営の推進」「自分らしい働き方の実践」を3本の柱に掲げ、ライフステージに応じた働き方の実現や相談しやすい職場環境づくりを推進します。

---

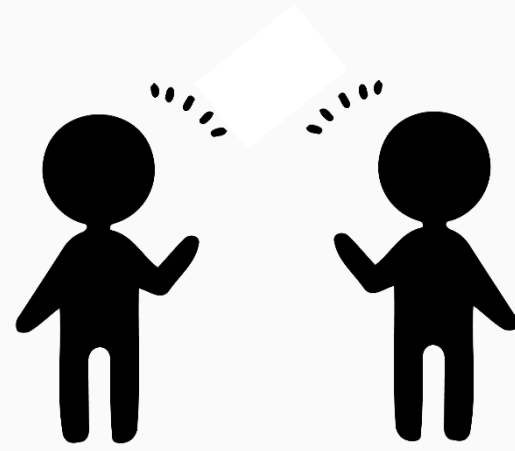
---

02

## 具体的な取組

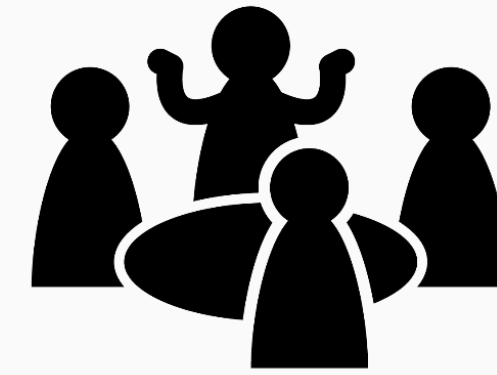
宣言を実現するためには、組織はもちろん、職員一人一人が仕事に対する意識を変えていかなくてはなりません。積極的なあいさつや声かけなど、小さな行動を積み重ね、職場環境の改善を進めます。

02



### 積極的な挨拶を心掛ける

「挨拶は心の扉を開く鍵」。市民の皆さんに対してはもちろん、職員間でも気持ち良く挨拶を交わすことを心掛け、笑顔や会話が絶えない明るい職場をつくります。



### 職場ミーティングの実施

月1回、係相当で職場ミーティングを実施します。業務のことはもちろん、休暇の取得予定などを気軽に話せる場を設けることで、年休の取得促進などにもつなげます。



### 朝礼・夕礼の実施

所属毎に朝礼を実施し、予定や業務の進捗を共有します。ノー残業デー（※）には夕礼も実施することで、残業の理由などが見える化します。



### 管理監督者による声かけ

管理監督者が日頃から所属職員に積極的に声かけするよう努めることで、上司や同僚に相談しやすい職場の雰囲気をつくります。

（※）厚木市では、毎週水曜日と給与支給日をノー残業デーとして設定しています。



### 健康診断や ストレスチェックの実施

健診や保健指導などにより、病気の早期発見・治療はもちろん、生活習慣病の予防などにつなげる他、増加傾向にあるメンタルヘルス不調への理解を深めるために、研修会の開催やニュースレターの定期配信に取り組みます。



### 産業医等による 健康相談の実施

産業医や精神科医、臨床心理士などの専門家と連携し、時間外勤務が多い職員やメンタルヘルス不調を抱えた職員を適切にケアします。心身の健康に不安があった際、気軽に相談できる場を整備します。



### 安全衛生活動の推進

職場環境の改善には、職員の声を取り入れていくことが必要です。職員が主体となって快適な職場環境の実現と労働条件の改善を目指す安全衛生委員会の活動を推進し、健康や労働災害の防止などへの意識を高めます。

## ノー残業デーの実施、 時間外勤務の実施状況管理

繁忙期や災害の発生時など、市民サービスの提供に全力を尽くすためには、時間外勤務が必要な場合があります。しかしながら、必要以上の勤務は人件費を増加させるだけでなく、健康の不調などにもつながります。仕事の生産性を上げ、勤務時間内に仕事を終わらせられるよう意識改革に取り組みます。

## 職員の時間外勤務実施状況を見える化

### 毎週水曜、給与支給日は ノー残業デー

- ・ 周知メール
- ・ 館内放送
- ・ 時間外勤務をする場合は、  
人事所管課に報告書を提出

### 所属毎に時間外勤務時間数を 数値目標化し、達成率を管理

- ・ 所属毎に1年間の時間外勤務縮減目標を配当
- ・ 目標に対する進捗を毎月人事所管課に報告

## 年次休暇等の計画的な取得推進

年休や夏季休暇を有効に活用することは、ライフイベントの充実や健康状態の改善だけでなく生産性の向上につながります。全職員が1年間の年休取得目標を設定し、進捗を所属内で共有しながら、積極的な年休取得を推進します。

## 時差勤務制度の運用

育児や介護に必要な時間の確保を後押しするため、時差勤務制度を運用する他、コロナ禍をきっかけに制度構築されたテレワーク等を活用し、柔軟な働き方を取り入れます。

## 仕事と家庭の両立の推進

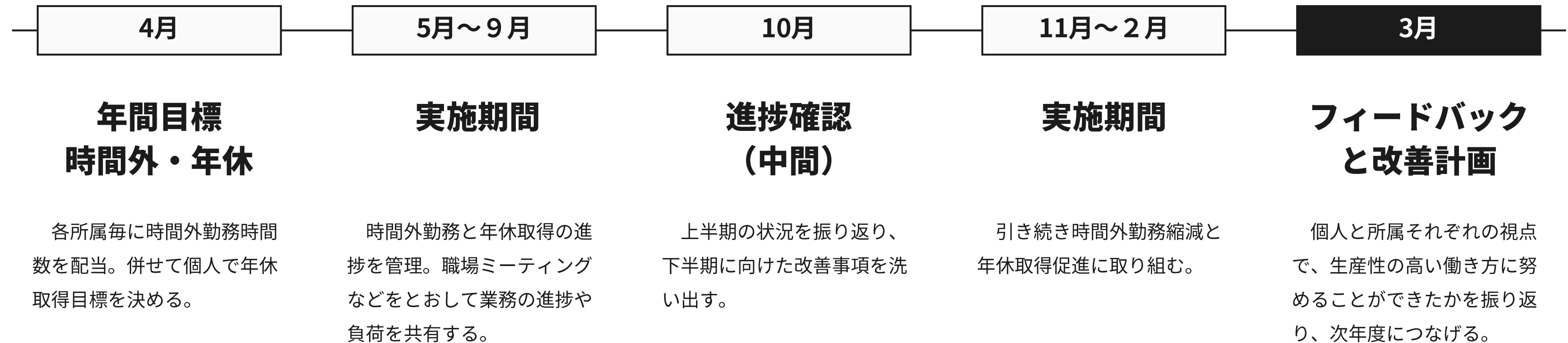
市では、多様な労働条件の整備等を定めた「厚木市特定事業主行動計画」を策定し、子育て応援マニュアルの作成やアドバイザーの設置などに取り組んでいます。組織の後押しにより育児等と仕事を両立しやすい土壌をつくります。

## 事務分担の見直しなど職場環境の改善

管理監督者による面談や定期的な職場ミーティングの実施などにより、職員の適正や希望に配慮した事務分担を検討し、意欲を持って仕事に取り組める環境を整備します。



## 年間スケジュール



【主な取り組み事項】 時間外勤務の縮減 / 年休等の取得促進 / 職場ミーティングの実施

## 各事業場 安全衛生委員会における活動例

月	活動
4月	年間活動計画作成
5月	時間外勤務縮減対策、熱中症対策
6月	公務災害発生状況の共有
7月	全国安全週間、健康診断の実施
8月	産業医による職場巡視
9月	職場巡視の結果共有
10月	ストレスチェックや健康相談の実施状況共有
11月	健康管理や職場環境改善の取組
12月	安全衛生活動に関する意見や要望
1月	安全衛生活動に関する意見や要望
2月	産業医による職場巡視、審議会開催
3月	1年間の振り返り

---

---

03

# 市長挨撈

03



1990年代以降、時代の移り変わりと共に人々の働き方に対する意識は変わり、男女共同参画や働き方改革が叫ばれ、全国的にワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みが急拡大しました。

本市においても平成29年に、職員のワーク・ライフ・バランスの取り組みを推進する「あつぎスマート・ワーク宣言」を開始し、働きやすい職場づくりを進めてきました。取組が実り、宣言前と比べて市全体の時間外勤務は年間20,000時間以上削減された年がある他、男性の育児休業取得率も50%に迫る勢いで増えています。宣言から10年近くが経過した今、共働き世帯のさらなる増加や定年延長制度の開始など、働き方はより一層多様化し、柔軟な対応が求められています。

人材は、市政運営において何物にも代えがたい財産です。市民サービスの礎となる職員が皆、あつぎ愛を持って安心して職務を遂行できるよう、組織一丸となって考えていかなくてはなりません。いつの時代も、未来を切り拓くのは、人なのです。

厚木市長 山口貴裕



---

---

地方公共団体

## 厚木市

---

**所在地** 〒243-8588 神奈川県厚木市中町3-17-17

---

**サイト** [www.city.atsugi.kanagawa.jp](http://www.city.atsugi.kanagawa.jp)

---

**電話番号** 046-223-1511

---

