

○飯塚市「働き方改革推進計画」について

<飯塚市「働き方改革推進計画」を策定した背景>

- 平成31年4月の働き方改革関連法の施行に併せ、人事課内に「働き方改革推進室」を設置。
その後、市長より「働き方改革に関する計画の策定」について、指示があったことから策定に至った。

<策定に際して行った働き方アンケート>

○アンケートの概要

- ・目的：職員の現状等を把握し、飯塚市が目指す「全ての職員が働きやすく、それぞれの能力を最大限発揮し、成長を実感しながら組織として成果を出す。ワーク・ライフ・バランスを保ちながら、よりよい仕事ができる環境づくりを目指す。」方向性を検討する。
- ・対象：常勤職員（一般職～課長職）、再任用職員、任期付職員、非常勤嘱託職員、臨時職員
- ・実施方法：グループウェア、または紙資料
- ・回答率：58.92%（822人／1395人）

<「働き方改革推進計画」策定に際しての主な課題>

○時間外勤務

○年次有給休暇取得率

- ・職員全体の平均取得率は約26%。
- ・管理職の取得率が低い傾向。（20%以内の取得率が約60%）

○職員数

- ・平成18年3月に1市4町で合併した際の1208人から、約10年間で300人以上減少。
⇒行政サービスは多様化、複雑化しており、職員の負担が増加
- ・年齢層別職員数で、業務経験が豊富で現場の中核となる40～47歳の職員数が、他の年齢層と比べて少ない。48～55歳の職員数が増加。
⇒10年後、20年後の安定した行政運営への懸念

<「働き方改革推進計画」の3つの視点>

現状と課題を踏まえ、働き方改革を進めるために定めた3つの基本的視点

- ・基本的視点1「職員の意識改革」
- ・基本的視点2「業務の見直し・改善」
- ・基本的視点3「多様な働き方の推進」

<基本的視点1「職員の意識改革」についての実施内容>

1. 「働き方改革」に係る講演会・研修会の実施
 - ・令和2年度に「働き方改革」講演会（動画の視聴研修）を、主任級以下の常勤一般職全員を対象に実施。内容は、マインドセットが中心。
 - ・令和3年度に、「働き方改革実践研修」（動画の視聴研修）を、各課から1名以上を対象に実施。内容は、逆算思考、整理整頓、業務フロー作成について。
 - ・現在は日常会話レベルでも「働き方改革」の言葉を出す職員が増えており、一定程度の浸透は図れている。
2. 「働き方改革」に係る事例の共有
 - ・令和5年度から庁内掲示板で「DXチャンネル」を開設し、情報提供を開始。
3. 人事評価制度の見直し
 - ・働き方改革の視点を導入した。さらに充実させる必要がある。
4. 働き方改革アンケートの定期的な実施
 - ・令和5年度に、常勤職員を対象に実施予定。

<基本的視点2「業務の見直し・改善」についての実施内容>

1. 定期的な整理整頓の実施
 - ・研修は実施したが、整理整頓のルールづくりには至っておらず、今後の課題である。
2. スケジュール管理による業務量の把握
 - ・グループウェアのスケジュール機能を活用。現在では浸透しており多数の職員が使用している。
3. タスクマネジメントの徹底
 - ・研修は実施しているが、さらに充実させる必要がある。
4. 業務フロー・マニュアル・事務引継書の作成
 - ・令和3年度から業務フロー作成ソフトをインストールした端末の貸し出しを始め、令和4年度には「業務フロー作成研修」も実施したが、活用は一部のみにとどまっている。異動時期を中心に今後も継続して通知していく。
5. RPAやAIの導入等、ICTを活用した業務の効率化
 - ・令和2年度からRPAの活用に係る実証事業を実施。一部業務において自動入力を実装している。
 - ・スマートフォンやパソコンからの問合せに対応する「AIチャットロボ事業」、AI文字起こしツールを活用した「会議録作成支援事業」を実施した。
 - ・ノーコードアプリを実証事業中。
6. ペーパーレス化のさらなる推進
 - ・個人端末を使用したペーパーレスでの会議や研修ができるように実装。
 - ・電子決裁利用率（目標30%）は、令和3年度22.5%、令和4年度27.1%
7. 「過剰な資料作成」の抑制・防止
 - ・実施できていないため、今後の課題である。
8. 会議の運用に係るルール化
 - ・新型コロナウイルス感染症に対する行動ルールとして通知。

- ・モニターの使用頻度が高いため、来年度以降の予算化を検討中。
9. 庁内における依頼・照会事務等の効率化及びルール化
 - ・実施できていないため、今後の課題である。
 10. メールの利活用に係るルール化
 - ・新型コロナウイルス感染症に対する行動ルールとして通知。
 - ・今後も庁内掲示板で随時周知する。
 11. モデル部署の選定及び業務改善の検討
 - ・令和5年度に2部署程度で先行実施。令和6年度に本格実施の予定。
 12. その他業務の見直し・改善
 - ・実施できていないため、今後の課題である。

<基本的視点3「多様な働き方の推進」についての実施内容>

1. 残業（時間外勤務）に係るルールの周知及び運用の徹底
 - ・時間外勤務の上限規制に関するルールを令和3年度に通知。
 - ・時間外勤務が推移していることから、さらに充実させる必要がある。
2. 「ノー残業デー」の弾力的な運用
 - ・毎週水曜日以外にも実施したいとの声があるが実施できていないため、今後の課題である。
3. 「柔軟な働き方（あさ活・ゆう活）の本格実施
 - ・令和3年度に「早出遅出勤務制度」として本格実施。
 - 次の①～⑥の中から選択可能。
 - ①7：30～16：15、②8：00～16：45、③9：00～17：45、
④9：30～18：15、⑤10：15～19：00、⑥11：15～20：00
 - ・試行実施では、子育てや介護をする職員に非常に好評であり、「ぜひ制度化してほしい」という声が多数挙がっていた。
4. 各種休暇制度の周知及び健康管理休暇制度の見直し
 - ・令和3年に「ワーク・ライフ・バランス両立支援ハンドブック」として、子育て、介護、多様な働き方に関する各種支援制度を周知。
 - ・新型コロナウイルス感染症のまん延により、健康管理休暇の取得期間を延長した。今後については研究中。
5. 地域貢献活動応援制度（副業制度）の実施
 - ・令和3年度に制度開始。自治会役員になる職員が活用している。
 - ・当初想定していたような「副業」的な活用事例はなく、さらに充実させる必要がある。
6. モバイル端末を活用したテレワーク・モバイルワークの推進
 - ・テレワークシステム（100ライセンス）を活用し、令和2年9月から実証事業を開始。
 - ・新型コロナウイルス感染症の拡大時は非常に有効であった。
 - ・今後の活用シーンの拡大に向け、さらに充実させる必要がある。
7. 「イクボス面談」制度の実施
 - ・実施できていないため、今後の課題である。

<全庁的な取組の職員への周知方法>

- 「働き方改革推進計画」に基づく各種施策の周知は、グループウェアの「庁内掲示板」機能を活用。関係する通知文書に、「本通知は働き方改革推進計画の〇〇に基づくものです」とその都度記載し、周知に努めている。

<今後について>

- 新たな大綱となる「飯塚市行政経営戦略推進ビジョン」は「働き方改革推進計画」の内容を踏まえたものにする事としており、本計画は発展的にビジョンに移行することを想定。
- 生産年齢人口が減少していく中、公務員の志望者は減少している。また、転職に対する抵抗感の低下や、プライベートを充実させたい、忙しくても給料がよい仕事がしたい等、キャリアの指向性も変化している。こういったことから、「働き方改革」に関する各施策を進めることは「人材の育成・確保」につながると考えており、DXによる業務改善や効率化も絡めて、今後さらに推進していく。
- 今いる職員のスキルアップが必須。他市の事例や、課題の解決方法を示す「スキルセット」（実践）の研修を、DXを絡めて行っていきたい。