

政策総務委員会行政視察報告書

1. 実施日 平成30年10月24日(水)～10月25日(木)

2. 視察地及び目的

(1) 高知県庁

職場ドックによる働き方改革

働き方改革推進支援センターについて

(2) 高知県高知市

職員提案制度について

3. 出席者 委員長：村山淳子
副委員長：土方 桂
委員：駒崎高行、渡辺みのる
議長：伊藤真一

4. 随員 総務部次長：高柳 剛
議会事務局議事係：宮島龍太



▲高知市役所前

(1) 高知県庁

職場ドックによる働き方改革
働き方改革推進支援センターについて

【高知県の概要（平成30年10月1日現在）】

人 口：705,880人

世帯数：318,488世帯

面 積：7103.86km²

高知県は、黒潮打ち寄せる変化に富んだ海岸線をはじめ、四万十川に代表される清流や緑深い山々など、美しく豊かな自然に恵まれ、坂本龍馬や吉田茂など、数多くの先人・偉人を輩出してきた。また、「よさこい祭り」に代表される個性豊かな地域の文化を発展させてきた。

【視察の目的】

東村山市では、メンタル的な要因から長期休職に至る職員が一定数いることから、職場環境の改善が課題と考える。高知県庁では、平成22年から「職場ドック」を開始し、職場環境改善の好事例として紹介されている。また、県内の企業に向けて「働き方改革推進支援センター」を通じた支援も行っている。以上の2項目について、職場環境改善の参考とすべく視察を行った。

【①職場ドックによる働き方改革の概要】

<背景>

高知県庁にあっても長期休職者のうち半数がメンタル的な要因によるものであり、高止まりのままであったことを契機に、県産業医が職員全員と面談を行った。面談の結果、仕事のみならず、家庭や交友関係、本人の素因など、本人が気づかない様々な要因があるところに、職場の異動が重なることで引き金になることがあると判明した。

<経過>

平成13年ごろから管理職などのメンタルヘルス研修や産業医との面談など、早い段階で取り組みを行っていたが、個人へのアプローチが中心だった。しかし、病休者が減らないことから、従来とは異なるアプローチが必要と考えられた。そこで、ストレスが少なく働きやすい職場づくりのために、組織へのアプローチ「職場ドック」を行った。

平成22年11月から、モデル職場を設定して取り組みをスタート。「良い効果が出そう」との報告があり、「良いのであれば全庁で」と全庁での取り組みを平成23年度からスタートした。

<スケジュール>

1年完結型のサイクルで実施。

4月 職場ドック準備期間。職員への周知、各職場でリーダーを決める。

5月 リーダー研修

6月～11月 各職場で実施。各自でチェックリストを用いた見直しを行い、その後、グループで話し合い、改善計画の策定、実行。最後に、改善計画の実施結果と評価をまとめた「改善事例シート」の作成。

12月 各職場で作成した「改善事例シート」を安全衛生委員会に提出、審査。

2月 良い効果を上げた職場を表彰。全庁に情報提供。

<改善項目>

改善項目は6つ

- 1 ミーティング・情報の共有化
- 2 オンオフのバランス
- 3 仕事のしやすさ
- 4 執務内環境の整備
- 5 職場内の相互支援
- 6 安心できる職場の仕組み

改善項目ごとにチェックリストを作成。様式を統一することで使いやすくしている。どの項目に取り組むか、また手順ややり方はそれぞれの職場で決める。

<全職員参加型のメリット>

職場環境の隅々まで目配りができる。

振り返りをするすることで、自分たちの職場の良いところもわかり、自己肯定感の醸成に繋がる。

改善点の共有ができる。

【考察】

職員のメンタルヘルスの改善は、一朝一夕に成果が出るものではなく、高知県庁においても「職場ドックで状況が改善した」と明確に数字に表れるには至っていないが、何よりも職員が主体となって自分たちが働く職場を働きやすくする、という喚起を行っていることが重要である。

当市においても、平成29年度時点で長期休職者18名のうち16名がメンタル的な要因による休職であり、対策が急がれている。職場環境改善をどのように位置づけ、職員自らが働く場を改善する意欲を喚起していくのか、高知県庁の取組みを参考にすべきと考える。

【②働き方改革推進支援センターの概要】

平成30年4月に、中小企業・小規模事業者が抱える従業員の働き方に関する課題に対応するため、ワンストップ相談窓口として「働き方改革推進支援センター」が開設された。

センターでは、主に経営者を対象とした社会保険労務士による相談業務、働き方改革関連法に関するセミナーの開催等を行っている。また、企業への個別訪問、出張相談な

ども行われている。開設して半年となる平成30年9月末にて、窓口相談が214件、企業訪問167件、出張相談37件、セミナー27回と多くの企業の助けとなっている。

【考察】

人口減少、少子高齢化が進む中、人材の確保がうまくいかない状況や産業の衰退に歯止めをかける取組みは、市民の「働き方改革」にとどまらず、市内産業の活性化にも関連するため、当委員会だけでなく生活文教委員会などにも共有したうえで、東村山市の参考となることを分析し検討すべきである。



▲高知県庁にて

(2) 高知県高知市

職員提案制度について

【高知県高知市の概要（平成30年10月1日現在）】

人口：330,471人

世帯数：163,552世帯

面積：309.00km²

四国南部のほぼ中央に位置し、西方と北方には山岳が巡り、東方には肥沃な美田が続く、南方は浦戸湾を経て太平洋に臨んでいる。県民人口の4割以上の人々が暮らす地方中核都市として県の発展を支えている。坂本龍馬などの志士を輩出し、自由民権運動の発祥の地となるなど、日本近代史を語る上で外せない重要な都市である。

【視察の目的】

当市でも職員からの提案を事業に取り入れているが、高知市ほど積極的に行われていない。高知市では、平成元年から「職員提案制度」を開始し、行政サービスの向上、事務の効率化及び職員の資質向上を図る事を目的に取り組んでいる事から、当市の職員のモチベーションや仕事の効率化の参考にするために視察を行った。

【職員提案制度の概要】

職員提案制度とは、「もっとこうの方が楽なのに」「こんなことをやったら市民に喜ばれるかもしれない」「長年温めていた新しい事業に取り組んでみたい」等の職員のアイデアを実現させるための仕組み。平成元年にスタートしたが、平成17年度に提案件数の低迷、提案者の固定化、財政状況の悪化などの理由で休止。しかし、平成29年度の人材育成基本方針の改正に伴い、人材育成の取り組みの1つとして再構築され復活した。

<再構築に当たった課題>

- 1 提案件数の低迷、提案者の固定化
- 2 採用された提案の実現に向けたフォロー体制が不十分
- 3 募集から実現までの過程が不明確で提案者の意欲が減退
- 4 積極的な提案が難しい職場の雰囲気

<課題に対する対応策>

- 1 提案の種別の拡充

事前にテーマを設定した部門の他に、自由に新たな事業を提案する部門を設けた。

- 2 提案の要件の拡充

従来の実施要綱の4つの要件のほかに、新たに3つの要件を追加した。

- 3 提案者の資格の拡大

対象者を「正職員のみ」から「本市職員」にし、グループで提案することも認めた。

4 褒賞の公表

提案意欲を高めるため、優秀な提案者への褒賞に「Quoカード」を用意した。

5 提案様式の作成

提案書に、「提案の概要」「現状及び課題点」「提案内容及び実施方法」「期待される効果」「必要経費」「実現に際し解決すべき課題等」の6項目を必須項目とした。

6 審査基準の公表

審査基準は、「企画力」「実現性」「着眼点」「研究努力」の4要素を基本に、提案要件に係る評価要素を加えた項目を掲載した審査基準表を用意。分かりやすい審査基準を設定した。

7 提案の公表

表彰された優秀な提案は、市ホームページ等で市民及び職員に公表した。

8 職員の役割等

所属長に、提案制度の積極的な支援及び推進を図るように指導した。しかし、提案を行う職員に当たっては、自らの職務に支障をきたさないように注意した。

この様に課題を克服し、新たに実施規程と要領を策定して、提案制度の積極的な活用を促した事によって、数多くの提案が出され市民サービスの向上や職場改善が行われている。

<実績>

平成29年度は、34名による29件の提案があった。制度復活1年目ということもあり、最高評価である市長賞は出なかったものの、優秀賞3件、提案賞2件、奨励賞3件の受賞があった。受賞した提案はもちろん、その他の提案についても、関係課に対して実施に向けた検討を要請することとした実現性の高い提案が多数あった。



▲高知市役所にて

【考察】

平成元年から始まった職員提案制度は、提案件数の低迷、提案者の固定化等で平成17年度に一度休止したが、人材育成と共に組織力強化が求められた事により復活した。職員に市民サービスの向上、業務改善に対する高い意識と経営感覚を養うのに、良い制度である。当市でも、職員の意欲は高いので、それを今後どうやって評価し、提案を実現させ、職員のモチベーションを上げるか、高知市のこの制度を参考にすべきと考える。