

A background image of a desk with a laptop, a notebook, a pen, a pair of glasses, and a small potted plant. The text is overlaid on this image.

プラチナ市役所プロジェクト

— ワークスタイルチーム —



01 目的

02 取組内容

03 課題の特定及び改善案

04 今後の取組

Contents

1. 目的

職員の連帯感・協力関係を高めながら、**働きがいのあるキャリア形成**や
働きやすい人事制度として、何が求められているか、調査・研究

対策の提案・実践



職員の連携強化



働きやすい
職場環境の整備



労働意欲の向上

「働きやすさ」と「やりがい」の同時実現へ！

2. 取組内容

目的達成に向けた3ステップ



STEP1

アンケート調査
先進事例調査

アンケート調査の分類

勤務制度

人事異動

職場の雰囲気

業務効率化

改善案はルールチーム等に統合



STEP2

調査結果の分析
改善案の検討

- 現在課題に感じていることは何か
- 課題を感じた理由・経験等を抽出し、**分析と改善案**の検討

ワークスタイルチームで検討

提案



STEP3

改善案の提案
対策の実践

- 対応の可否の検討
- 他の改善案の検討
- 条例・規則改正
- 予算の確保 等

対応可能な部署が実践

3. 課題の特定及び改善案【勤務制度】

課題 <アンケート結果より>

勤務制度の柔軟性

勤務時間

1日の勤務時間が固定されている
日常的にプライベート時間を十分に取ることができない

休暇制度

子育て関係の休暇制度が不十分で働きづらい

振替制度

休日出勤は振替になり年休にたどりつけない

改善案

ライフにフィット ～柔軟に働こう～

仕事やライフスタイルに合わせた勤務制度の構築

ex)・フレックスタイム制 ・週休3日制
・時差出勤制度拡充 ・固定休憩時間撤廃

子育て支援休暇制度の見直し

部分休業制度の見直し

振替と時間外勤務を選択しやすい基準の構築

3. 課題の特定及び改提案【人事異動】

課題 <アンケート結果より>

人事異動への納得感が低い

配属先に納得できず

- ・仕事の質やモチベーションが低下
- ・ポテンシャルの発揮や能力の定着が困難などの影響

内示から異動までの期間が短い

引継ぎ準備や慣れない仕事に追われ
仕事の質が低下

改善案

可能性の広がる人事異動

- ・異動理由の開示
- ・人事課職員等による異動先における期待の伝達
- ・自己申告前に希望部署の職場体験を実施
- ・庁内公募やS P職の拡充
- ・新組織立ち上げ提案の受付

スムーズ異動

内示日から異動日までの期間の確保

- ※ 過去に、コロナの影響により、内示から異動までの期間を延長（4.25異動の内示→6.1異動に）
- ※ 昇任欠等の影響も考慮しつつ検討が必要

3. 課題の特定及び改善案 【職場の雰囲気】

課題 <アンケート結果より>

コミュニケーションが不足している

職員同士のコミュニケーションが**図りづらい雰囲気**のため

- ・交流が図りづらい
- ・円滑に業務が進まず、心に余裕がなくなるなどの影響

休暇が取りやすい雰囲気でない

休暇を**取りやすい雰囲気でない**ため

- ・休暇取得に申し訳なさを感じてしまう
- ・職員間で休暇取得日数に不公平感を感じるなどの影響

改善案

みんなで解決プラットフォーム

全庁的なコミュニケーションツールの導入

ふらっと文体・絆（きずな）市役所

文体事業の拡充・職員間交流イベントの開催

コミュニケーションを取りやすい環境へ！

仕事休もっ化計画

年休平均取得日数が多い部署の表彰

でたんユーモア休暇

休暇申請理由の面白さやユーモアさの表彰

休暇が取得しやすい環境へ！



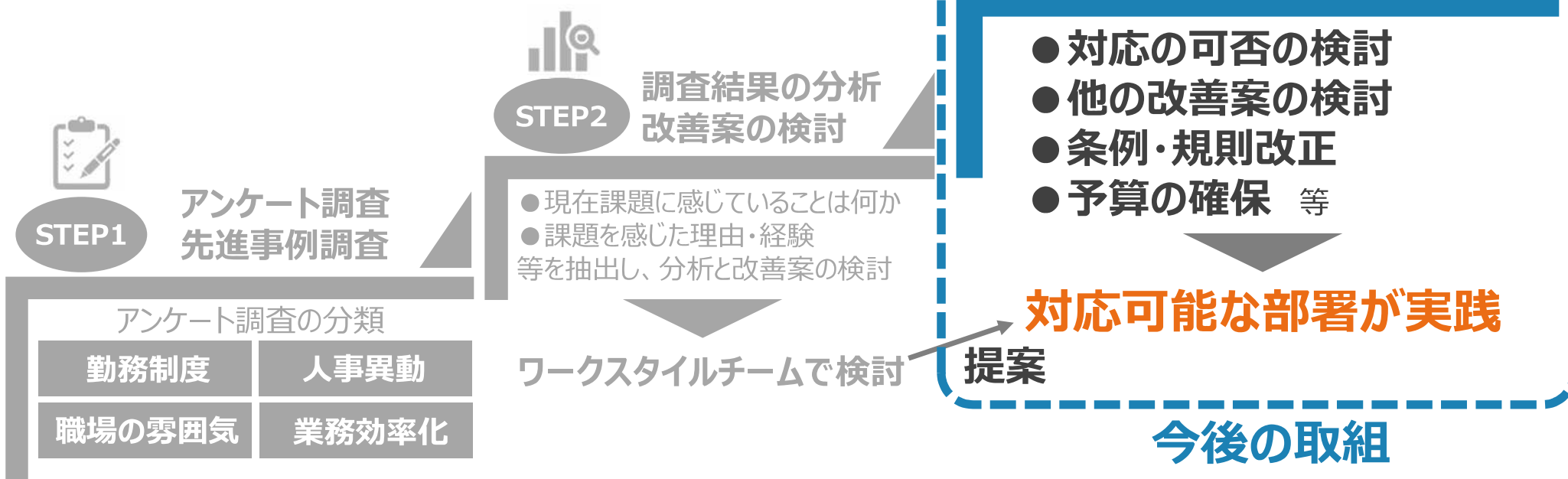
Platinum Week

プラチナウィーク



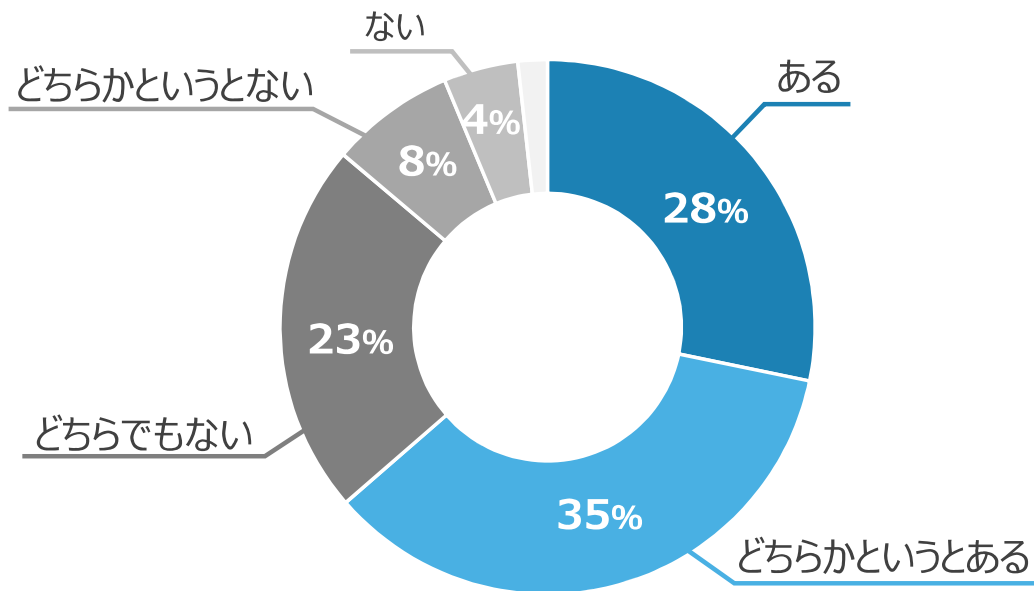
4. 今後の取組

目的達成に向けた3ステップ

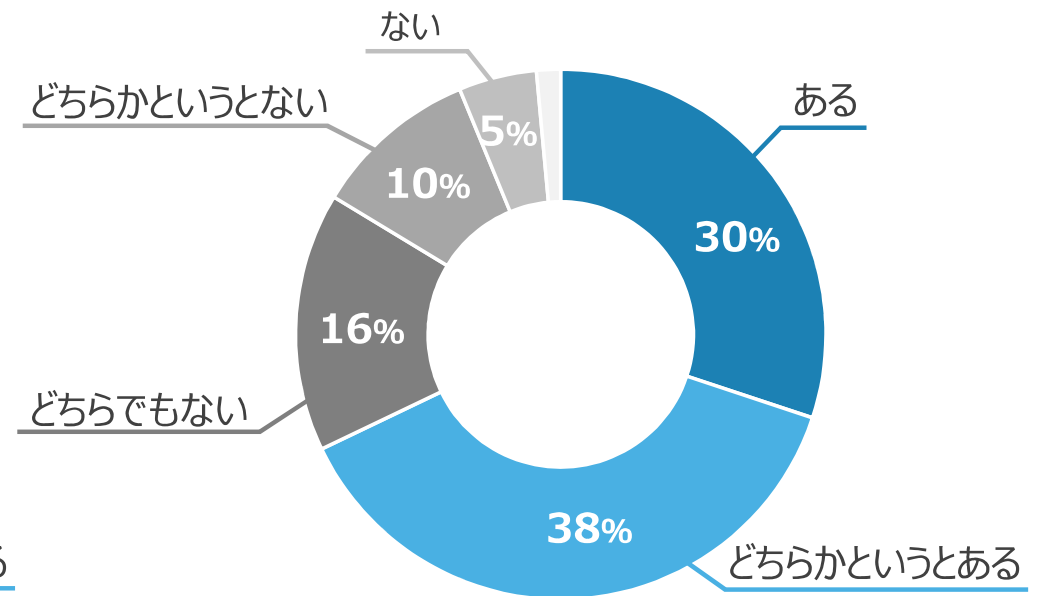


(参考) アンケート調査の結果

今の仕事はやりがいがあるか？



今の職場は働きやすいか？



6割～7割の職員が「やりがい」や「働きやすさ」を感じている ▶ **より強く感じて**もらうための取組を検討
「どちらでもない」を含め **3割程度の職員**が「やりがい」や「働きやすさ」を感じていない ▶ **改善**の検討

(参考) アンケート調査の結果

プラチナ市役所プロジェクト —ワークスタイルチーム—

検討報告

Fin.

6割～7割の職員が「やりがい」や「働きやすさ」を感じている ▶ より強く感じてもらうための取組を検討
「どちらでもない」を含め 3割程度の職員が「やりがい」や「働きやすさ」を感じていない ▶ 改善の検討

所管部署への提案及び参考資料等

課題の特定及び改善案【勤務制度】

背景	課題・影響 〈アンケート結果より〉	解決策	効果
<p>1日の勤務時間が固定されている</p> <p>日常的にプライベートの時間を十分に取ることができないと感じる</p>	<ul style="list-style-type: none"> 育児や介護等をしながらライフスタイルに合わせた働き方ができない 締切りのある業務に追われ、休暇の埋め合わせに時間外勤務を行うことがある 他律的な業務により休み時間を十分に取ることができない <p style="text-align: center;">仕事と生活の両立が困難 不要な時間外勤務の増加</p>	<p style="text-align: center;">★ 『ライフにフィット』 ★ ～柔軟に働こう～</p> <p style="text-align: center;">仕事やライフスタイルに合わせた勤務制度の構築</p> <p>解決策例： フレックスタイム制の導入 週休3日制の導入 時差出勤制度の拡充 固定休憩時間の撤廃</p>	<ul style="list-style-type: none"> 時間に制約のある職員等の離職防止や新たな人材の確保 プライベートや休憩時間の確保 不要な時間外勤務の削減 <p style="text-align: center;">職員の意欲低下の防止 ・業務効率の改善</p>
<p>子育て関係の休暇制度が不十分で働きづらい</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中高生の学校行事や通院の送迎等がある場合、子育て支援休暇を取得できない 子どもが小学生になると部分休業がとれず、子の世話で十分な時間を確保できない 時間休の取得に上限があり、子の用事等ですぐなくなる <p style="text-align: center;">子育て世代の働きやすさの低下</p>	<p style="text-align: center;">子育て支援休暇や部分休業制度の見直し</p> <p>※中高生を持つ職員の7割以上が対象拡大を希望（プラチナpj調べ）</p> <p>先行事例： ・福岡県や下関市等の子育て支援休暇制度は中学3年生までを対象 ・相模原市等の子育て部分休業制度は小学6年生までを対象</p>	<p style="text-align: center;">子育て世代が働きやすい環境の整備</p> <p style="text-align: center;">子育て世代の職員のES・職員エンゲージメントの向上</p>
<p>休日出勤の振替を強要され、年休にたどりつけない</p>	<p>休日出勤の振替は、年度末に年休を流してしまう職員にとっては、ただ働きとなる</p> <p style="text-align: center;">仕事の質やモチベーションの低下</p>	<p style="text-align: center;">休日出勤の振替と時間外勤務を選択しやすい基準の構築</p>	<p style="text-align: center;">適正な労働対価の確保</p> <p style="text-align: center;">職員ロイヤリティの向上</p>

<参考>「勤務制度」関連 他都市の先進事例

子育て支援休暇制度

自治体	対象	備考
福岡県	<u>義務教育終了前の子</u>	<p>イ <u>中学校就学の始期に達するまでの子は5日</u> (その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が<u>2人以上の場合にあっては10日</u>)の範囲内</p> <p>ロ <u>イに掲げる子以外の子は3日</u>(その養育するイに掲げる子以外の子が<u>2人以上の場合にあっては6日</u>)の範囲内</p>
新潟県 新潟市	<u>中学校終了前の子</u>	<u>8日</u> (対象の子が <u>2人以上の場合にあっては12日</u>)を超えない範囲内
山口県 下関市	<u>15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子</u>	<u>5日</u> (対象の子が <u>2人以上の場合にあっては10日</u>)の範囲内
【参考】 北九州市	12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子	<u>5日</u> (対象の子が <u>2人の場合にあっては10日、子が3人以上の場合にあっては15日</u>)を超えない範囲内

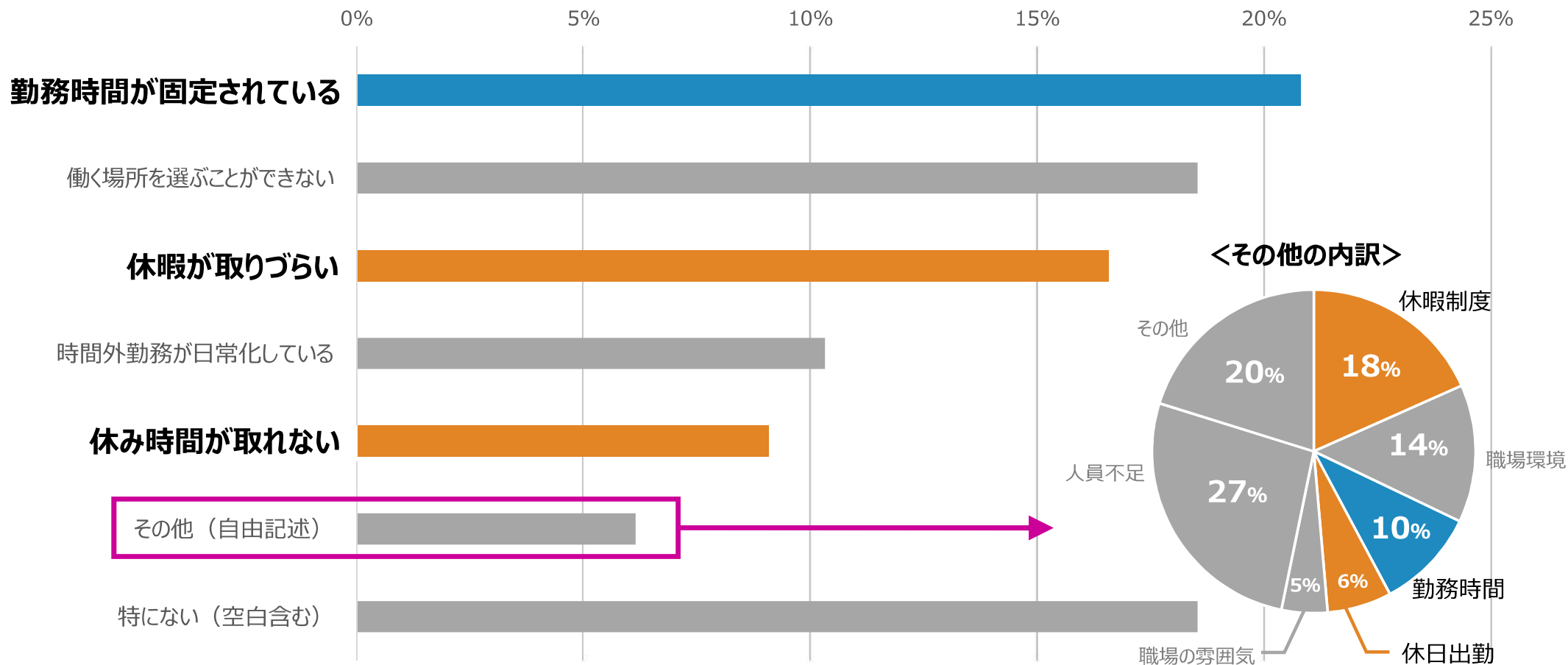
<参考>「勤務制度」関連 他都市の先進事例

部分休業制度

自治体	対 象	備 考
神奈川県 相模原市	<u>小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・制度名称 「子育て部分休暇」 ・1日2時間以内
埼玉県 秩父市	<u>6歳に達する日以後の最初の4月1日から12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・制度名称 「子育て時間」 ・1日2時間以内（30分単位）
京都府 京都市	<u>小学校3年生までの子</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・制度名称 「部分休業・育児部分休務」 ・1日2時間以内（15分単位）
【参考】 北九州市	小学校就学の始期に達するまでの子	<ul style="list-style-type: none"> ・1日2時間以内（30分単位）

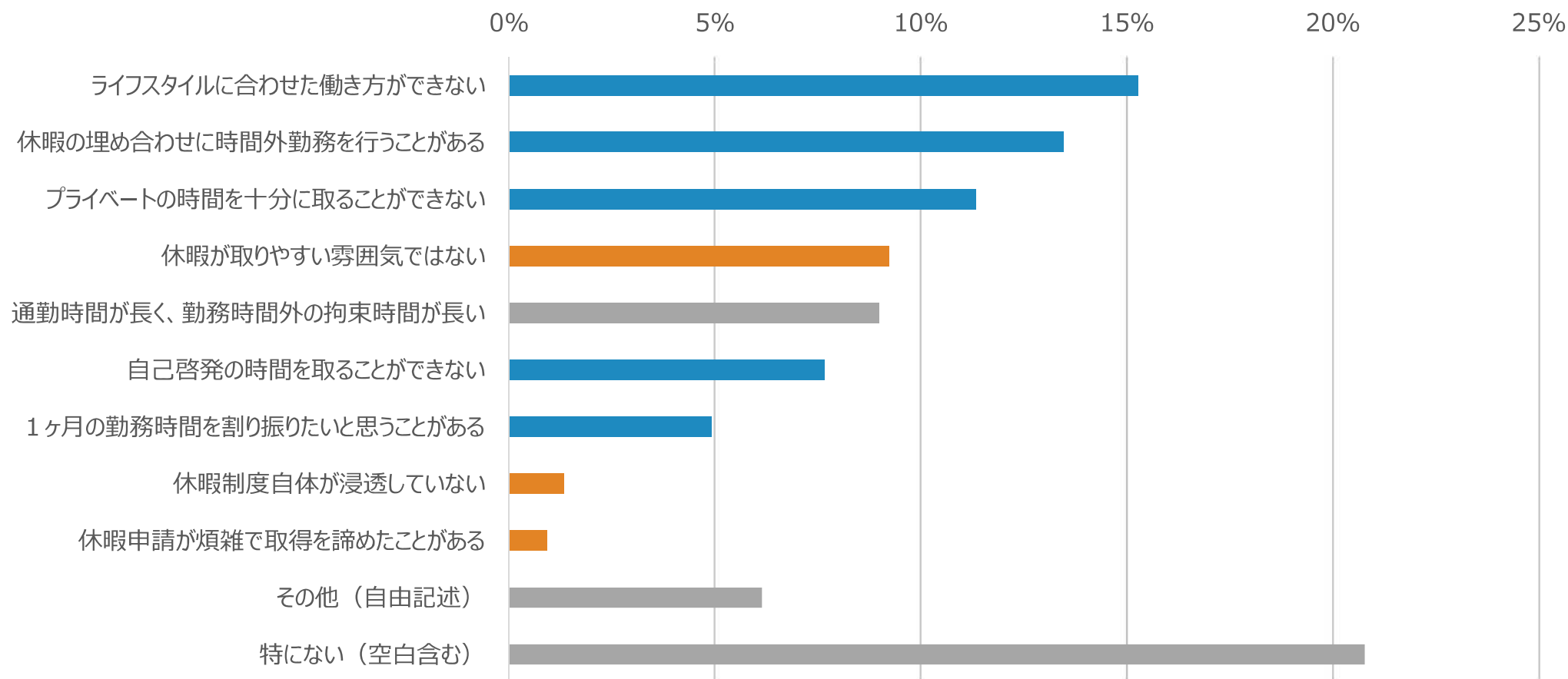
<参考>「勤務制度」・「職場の雰囲気」関連 課題・アンケート結果（まとめ）

Q. 勤務制度について課題だと感じることはあるか。



<参考>「勤務制度」・「職場の雰囲気」関連 課題・アンケート結果（まとめ）

Q. 課題を感じた理由や経験は何か。



課題の特定及び改善案【人事異動】

背景

課題・影響 ＜アンケート結果より＞

解決策

効果

人事異動への納得感が低い職員が多い

- ・異動・配属理由が不明瞭と感じる
- ・生活・家庭状況への配慮をしてほしい
- ・同じ部署での在職年数に柔軟性がほしい
- ・自身のスキル・経験を活かしたいが業務に関係しない
- ・スキルアップを図りたいが繋がらない

配属先に納得できず

- ・仕事の質が低下
- ・ポテンシャルの発揮や能力の定着が困難
- ・職場の環境等改善につながらない
- ・職員のモチベーション低下

『可能性の広がる人事異動！』

- ▶ 異動理由の開示
- ▶ 人事課職員等による異動先における期待の伝達
- ▶ 自己申告前に希望部署の職場体験を実施
- ▶ 庁内公募の枠の拡充
- ▶ S P職の拡充
- ▶ 新組織立ち上げ提案の受付

- ・納得感の向上と異動したことの受け入れ（不本意という感覚の低減）
- ・キャリア形成や能力・スキルの発揮（公平なチャンスの提供）
- ・業務内容や職場の雰囲気等を一定程度理解した異動希望

仕事へのモチベーションの維持・向上及び質の向上

内示から異動までの期間が短いと感じている職員が多い

- ・引継ぎや準備に追われ、他の業務に影響を及ぼす
- ・引継ぎが不十分で、円滑な業務遂行が難しい
- ・想定外の異動等に生活・仕事面での対応が間に合わない
- ・年度当初の繁忙等への対応が難しい

引継ぎ準備や慣れない仕事に追われ
仕事の質が低下

『スムーズ異動』

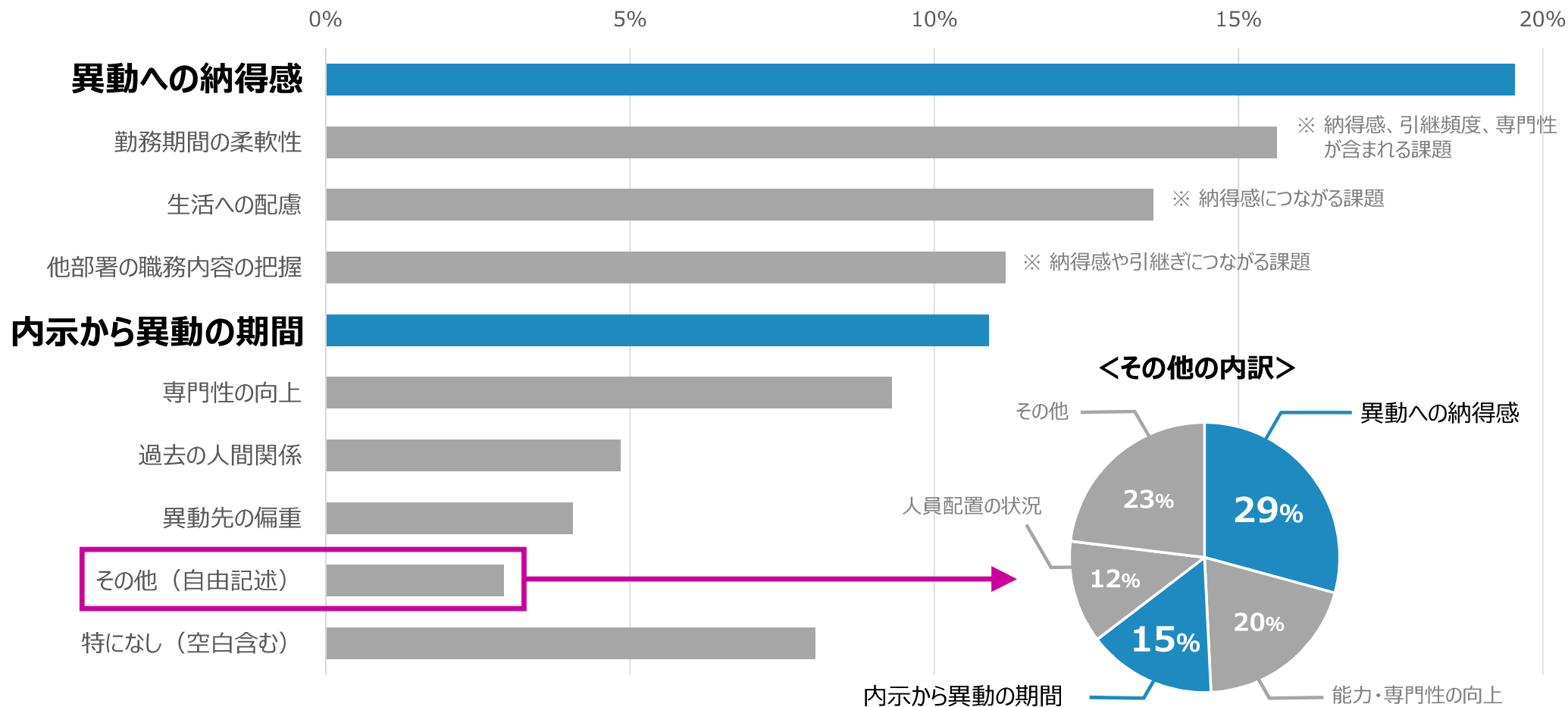
- ▶ 内示日から異動日までの期間の確保
- 過去に、コロナの影響により、内示から異動までの期間を延長（4.25異動の内示→6.1異動に）
- ※昇任欠等の影響も考慮しつつ検討が必要

- ・引継ぎ資料作成等の時間確保
- ・年度当初（繁忙時期）の異動に係る職員の負担軽減

十分な引継ぎにより
質の高い業務の遂行

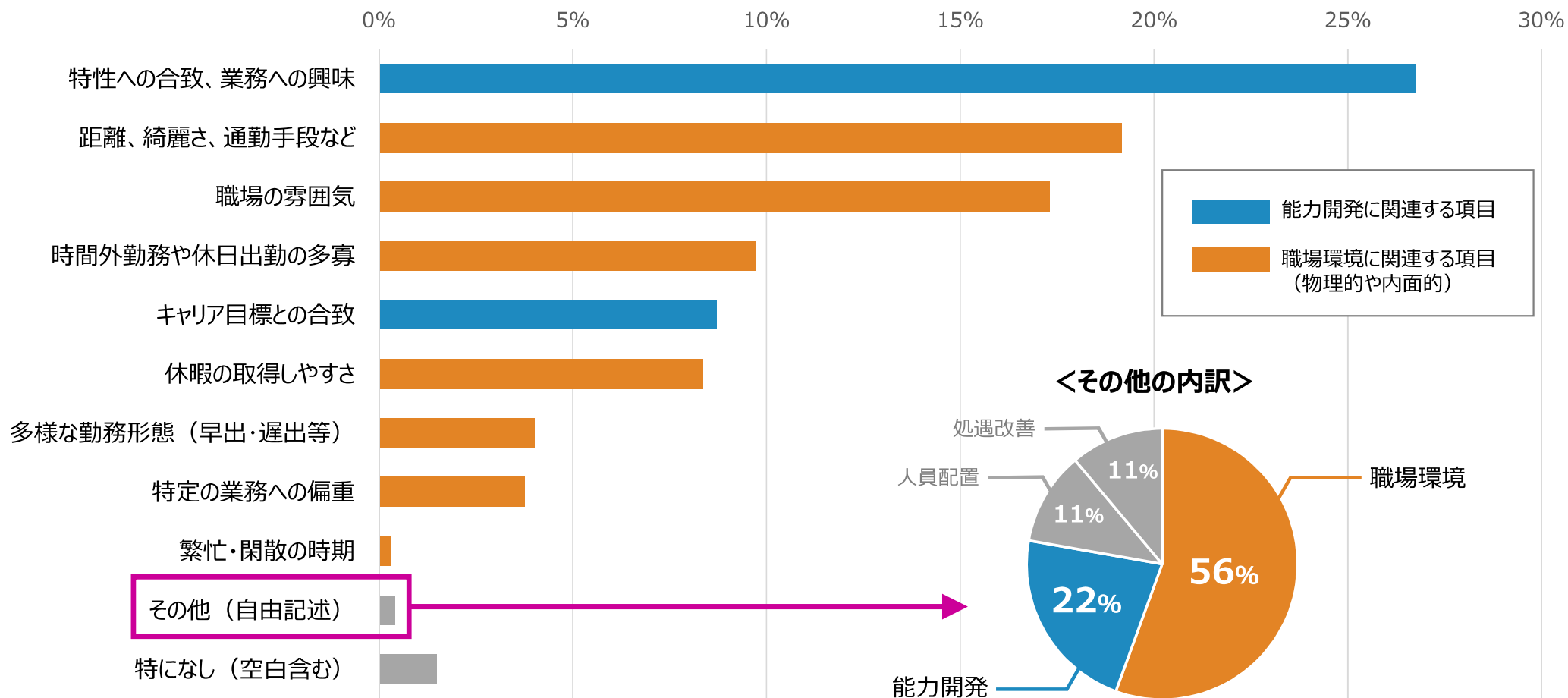
<参考>「②人事異動」関連 課題・アンケート結果（まとめ）

Q. 人事異動について課題だと感じることはあるか。



<参考>「②人事異動」関連 課題・アンケート結果（まとめ）

Q.異動先を考えるとときに重要視することはなにか。



広島市の取組

職場体験の実施

職員がより適切に自らの将来像を掲げ、職業キャリアをデザインすることができるよう、一定期間希望する職場の業務を体験する制度（平成19年度～）

● 実績

- ▶実施所属：毎年15所属程度
- ▶体験人数：毎年20～30人程度

● 効果（感想）

- ▶実際の職場の雰囲気や仕事内容を知ること、**異動希望に具体性**が持てる
- ▶様々な職場の体験により、**キャリアデザインを描きやすくなる**
- ▶興味のある分野と適している分野の**不一致がわかる**
- ▶体験者から**新しい視点**による業務改善提案等を受けられる
- ▶職場としての**適材の発掘**につながる

<参考> 「②人事異動」関連 アンケート調査・その他（自由記述）内容

Q.人事異動について課題だと感じることはあるか。

記述内容	分類
全ての希望が叶わないのは分かるが、なぜそうなったのか、どういう意図があるのか、説明が欲しい。	納得感
本庁と区役所で、評価、昇任スピードが違う。特定の職員が枢機な部署に配属されており、そういった部署に挑戦する余地がない。	
家庭の事情を自己申告や課長面接で訴えても、人事異動で配慮されないので、上司が真剣に受け止めてくれたのかと疑いたくなる。	
単純なローテーションではなく、職員の能力による適材適所な配置を考慮してほしい。	
個々の人材育成プランを所属長と職員で共有できているか疑問。	能力向上
職員の人材育成や組織の将来を見据えた人事異動を積極的に行ってほしい。	
本人の考えているキャリアのイメージと実際の所属のキャリアに乖離が生じやすい。	
前任者からの引継ぎが1日しかなかった。担当している人しか仕事が終わらないのは問題。	内示と異動の期間
内示から移動までの日数が短すぎて、引継ぎが十分に行うことができない。	
新しい土地への通勤手段等を確認する時間が限られすぎている。	

(ほか

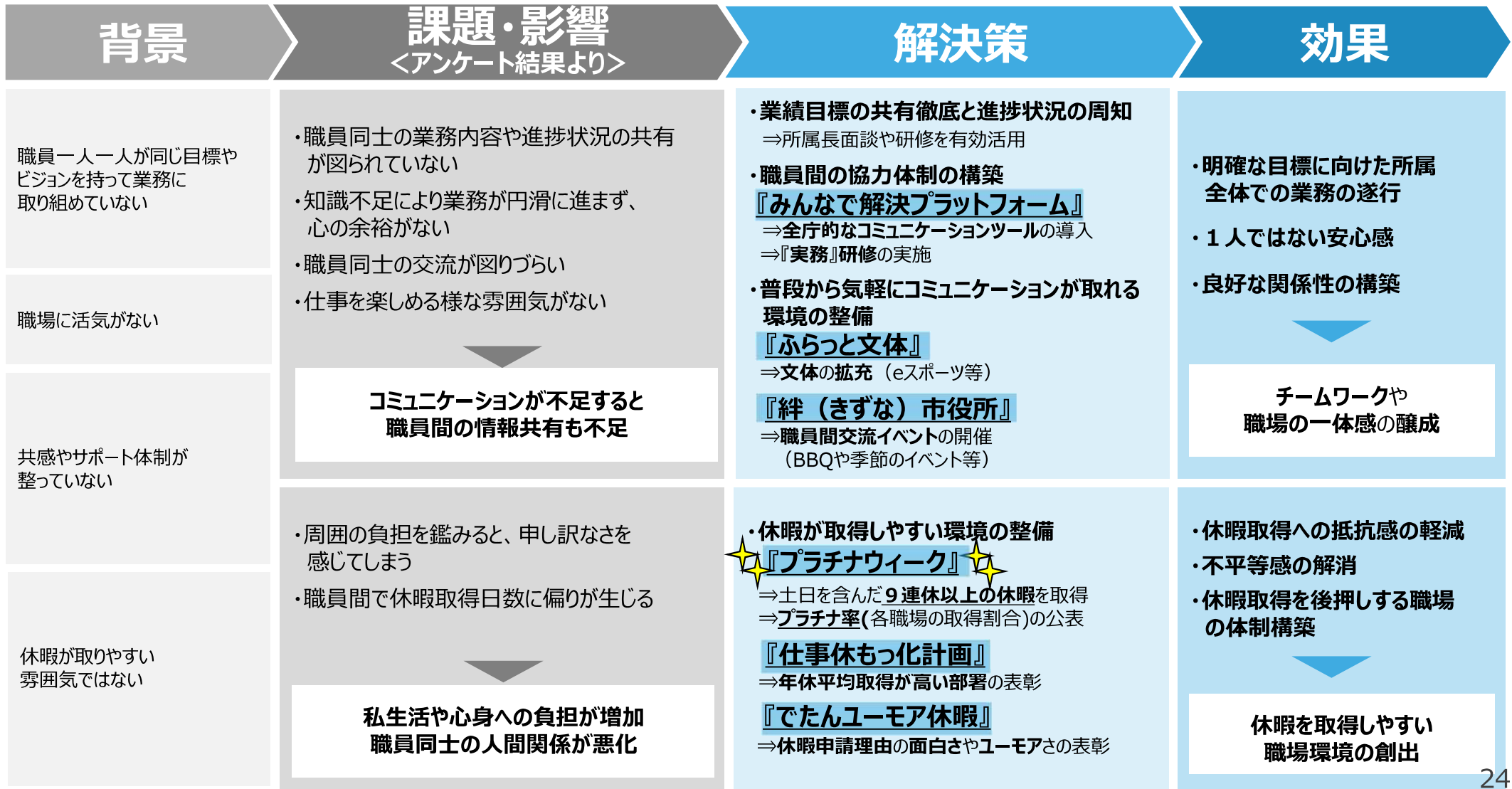
<参考> 「②人事異動」関連 アンケート調査・その他（自由記述）内容

Q.異動先を考えるとときに重要視することはなにか。

記述内容	分類
課全体で助け合う雰囲気があり、やり甲斐を感じられる職場であること。	職場環境
後進育成、業務改善を進められるポジションであること。	
適正な業務量であること。（適正な人員配置がなされていること）	
特定の職場の環境が厳しいのはおかしい。	
最低限の生活を確保できる職場環境であること。	
新しいことにチャレンジしやすいこと。	能力開発
自分の経験を活かした業務であれば、人事異動後もスムーズに仕事に取り組める。	
知識や経験もあるため、前任者のレベルを引き継ぎ、更なる高みを目指した仕事ができる。	処遇
業務に対する姿勢や責任感を考慮した給与水準とすること。	

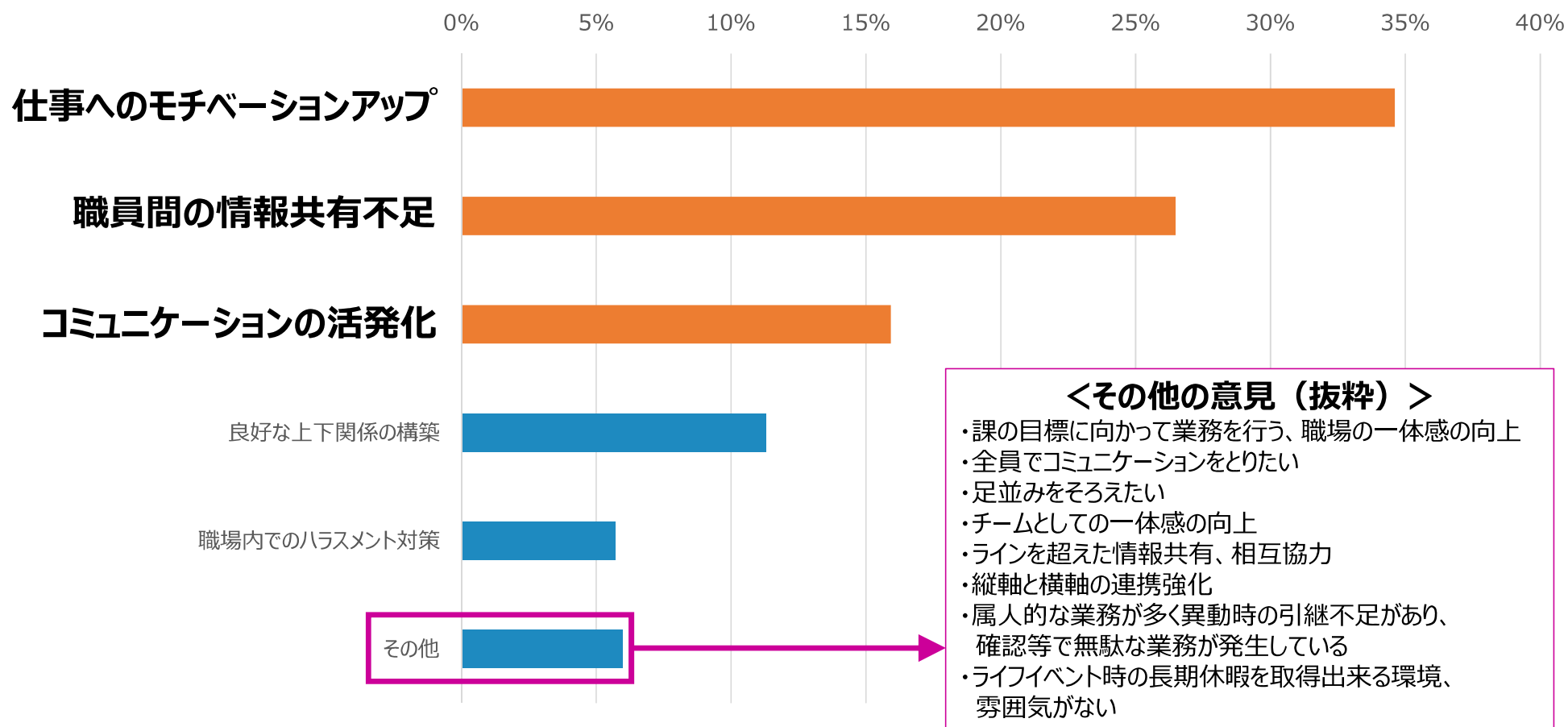
(ほか)

課題の特定及び改善案【職場の雰囲気】



<参考>「職場の雰囲気」関連 課題・アンケート結果（まとめ）

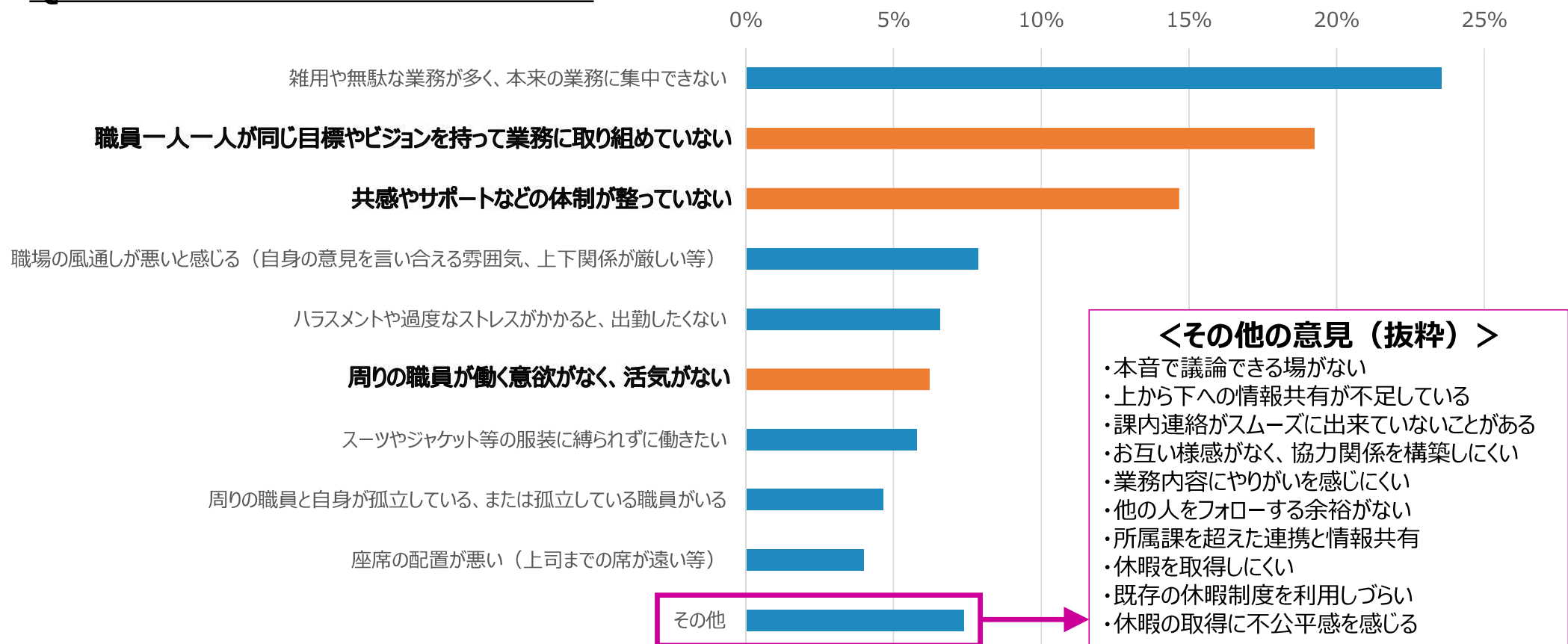
Q. 職場の雰囲気について課題だと感じることはあるか。



※回答のうち、「空白」と「特にない」は含めていない

<参考>「職場の雰囲気」関連 課題・アンケート結果（まとめ）

Q. 課題を感じた理由や経験は何か。



※回答のうち、「空白」と「特にない」は含めていない

<参考>「職場の雰囲気」関連 本市の現状

年次休暇取得状況

※北九州市人事行政の運営状況より抜粋

<令和3年度>


区分	平均使用日数	消化率
教職員以外	14.3日	39.9%
教職員	16.6日	44.9%

<令和4年度>



区分	平均使用日数	消化率
教職員以外	15.0日	41.7%
教職員	17日	47.2%

- ・消化率は、年次休暇の平均使用日数÷年次休暇平均付与日数（20日+繰越分）で算出。
- ・上下水道局長、交通局長、再任用短時間職員、期間中に休職（派遣職員含む）または育児休業のある職員、会計年度任用職員、非常勤職員及び年度途中で採用・退職した者を除く。

<参考>「職場の雰囲気」関連 先進事例 1

実施事業者	事例内容																		
株式会社 ワークスメディア	<p>連続休暇取得制度の導入(土日を含んだ9連休以上)</p> <p>9日間の休暇で心身ともにリフレッシュ。仕事をしていてもまとまった休日を楽しみたいという気持ちから始まったのが「リフレッシュ休暇」。</p> <p>平日5日間連続して休める休暇制度のため、土日を含め最長で9日間の休みをとることが可能。</p> <table border="1" data-bbox="656 627 1906 839"> <tr> <td>土</td> <td>日</td> <td>月</td> <td>火</td> <td>水</td> <td>木</td> <td>金</td> <td>土</td> <td>日</td> </tr> <tr> <td colspan="9" style="text-align: center;">← 最長9連休 →</td> </tr> </table>	土	日	月	火	水	木	金	土	日	← 最長9連休 →								
土	日	月	火	水	木	金	土	日											
← 最長9連休 →																			
大東コーポレート サービス株式会社	<p>休暇申請理由の面白さやユーモアさの表彰</p> <p>同社は北九州市が主催する第15回「北九州市女性活躍・ワークライフバランス表彰」の企業・団体部門において「市長賞」を受賞。</p> <p>取組みの一つとして有給休暇申請の面白さを社内で投票し表彰する「ユーモア（You More）休暇」を導入している。</p> 																		

<参考>「職場の雰囲気」関連 先進事例 2

実施事業者	事例内容
京都府 京丹後市役所	<p>計画年次休暇の推進</p> <p>京丹後市の年休取得率が全国平均より低い水準であり、年次休暇の取得向上への取り組みとして始まったのが「計画年次休暇」の取組。各職場において計画的に休暇を取得でき、休暇取得率の低い職員へも声掛けもしやすい環境が生まれ、所属全体で業務のスケジュール管理がしやすくなる効果が期待されている。</p> <p>所属長が「年次休暇及び夏季休暇取得計画表」を作成、所属課内で計画的な休暇取得に取り組み、また、働き方改革の実践者として管理職が率先して連続休暇を取得する。</p> 
厚生労働省	<p>「仕事休もっ化計画」</p> <p>計画的な年次有給休暇の取得向上に向けての一層の取組に対する周知啓発の一環として、厚生労働省が事業主等に対して呼びかけている取組。</p> <p>⇒これを引用し、「仕事休もっ化計画表彰」として、年休平均取得日数の多い部署を表彰し、年休取得促進に向けた周知・啓発を行う。</p> 

年次有給休暇取得促進リーフレット
(厚生労働省HPより)

チームメンバー

政策局 政策課

白川 賢一

財政・変革局 収税企画課

山田 菜有紀

環境局 総務課

道下 佳宏

産業経済局 国際ビジネス戦略課

青野 人士

都市整備局 みどり公園課

藤津 哲

小倉南区役所 保護課

篠田 将平

若松区役所 まちづくり整備課

世良 聡

消防局 予防課

碓木 凌

市議会事務局 議事課

梅林 莉果

教育委員会 企画調整課

時川 鴻希