

府庁における働き方改革について

対象受検機関：総務部人事局企画厚生課・人事課

事務事業の概要	検出事項	改善を求める事項(意見)
<p>1 大阪府庁版「働き方改革」の概要及び取組状況</p> <p>府では、少子高齢化による生産年齢人口の減少、育児や介護など制約のある働き手の増加、女性の社会進出など、社会的にワークライフバランス実現の要請の高まりを背景として、平成28年11月に大阪府庁版「働き方改革」第1弾、平成29年9月に同第2弾、そして令和3年3月に同リニューアルバージョンを策定、公表し、長時間労働の是正や柔軟な働き方ができる環境づくりに取り組んでいる。</p> <p>○大阪府庁版「働き方改革」第1弾<平成28年11月策定></p> <ul style="list-style-type: none"> ・策定目的 仕事の質を高め組織パフォーマンスの最大化を図りつつ、職員の心身の健康確保・ワークライフバランス・女性活躍の促進等を加速させるために大阪府独自の働き方改革に取り組む。 ・概要 長時間労働や固定的な働き方(オフィスと勤務時間が固定された硬直的な執務環境)を前提とした労働環境が続くなど、改善が進んでいない状況となっていることを踏まえ、仕事の質を高め組織パフォーマンスの最大化を図りつつ、職員の心身の健康確保・ワークライフバランス・女性活躍の促進等を加速させるために、「上司の働き方を変える」「柔軟な働き方を提案」「長時間労働を是正」をキーワードに取組を行う。 ・取組内容 主な項目は、1イクボス運動、2タブレット端末機の本格導入、3サテライトオフィスの試行実施、4柔軟な勤務時間の設定、5時間外勤務の見える化、6グループ内での定時退庁の取組、7過重労働ゼロに向けた改善措置、8時間外勤務実績に着目した人員配置、となっている。 <p>○大阪府庁版「働き方改革」第2弾<平成29年9月策定></p> <ul style="list-style-type: none"> ・策定目的 第1弾の取組を強化するとともに、仕事の手間に潜むムダ、制約のない柔軟な働き方、若手職員の知識や経験の補いなどの視点から新たな取組を行う。 ・概要 第1弾の取組課題であるサテライトオフィスの利用の拡大について、職員の声を踏まえた利用要件の拡大(ソロワークでの活用等)や新たな利用方法の奨励(Webカメラの利用、所属ファイルサーバーの利用促進、ペーパーレス化の検討)を反映するなど、第1弾の取組強化とともに、第2弾の取組を行う。 ・取組内容 主なテーマは、1仕事の手間に潜むムダをスリム化する、2制約をなくし、柔軟な働き方を提案する、3長時間労働を抑制する、4知識や経験を補う、5庁内推進体制、となっている。 <p>○大阪府庁版「働き方改革」リニューアルバージョン<令和3年3月策定></p> <ul style="list-style-type: none"> ・策定目的 これまでの取組の定着・発展を図り、新しい生活様式の実践をはじめとした新たな対応を行っていく。 ・概要 「組織風土改革」と「柔軟な働き方の実施」の観点から、これまでの項目の最新の取組状況に加え、新型コロナウイルス感染症(以下、「コロナ」という。)への対応を踏まえて新しい生活様式の実践に向けた対応をはじめ、新しい視点の取組を提示することで、第1弾及び第2弾の働き方改革の充実・発展(リニューアル)を図るもの。 ・取組内容 主なテーマは、1上司の働き方を変える、2IT活用による業務効率化、3職員の意識改革、4新しい生活様式の実践、となっている。 	<p>1 府庁における働き方改革を推進するため、庁内ウェブページに特設項目を設け、様々な情報を提供しているほか、ニューズレターの発行などを行うことで職員の意識に根付くようにしているが、第1弾、第2弾、リニューアルバージョンは整理統合されず個々に存在している。</p> <p>このため、職員は容易に現在の取組内容を確認することができない状況となっており、各取組についてPDCAが有効に機能しているのか懸念がある。</p> <p>2 府では、働き方改革の庁内推進体制として、「推進責任者会議」を設置し、部局間の情報共有や業務特性などを踏まえた取組を推進するとしているにもかかわらず、「推進責任者会議」は、平成29年7月20日の第1回開催から令和元年6月20日まで4回開催されたが、以降は実施されていない。</p> <p>また、「推進責任者会議」の傘下に置いた関係課による「タスクフォース会議」についても平成29年10月17日から令和2年8月5日まで、15回開催されているが、リニューアルバージョンが策定された令和2年度は1回開催されたのみであり、それぞれの会議体は、その機能が十分に活用されない状況となっている。</p>	<p>1 職員への意識付け、制度周知が容易に行えるよう、第1弾、第2弾、リニューアルバージョンを整理・統合し、法定計画との関係性や現在の取組内容が容易にわかるものにまとめるなど整備するとともに、各取組について、その効果を適時点検の上、改善に努められたい。</p> <p>2 庁内の連携を図りつつ、働き方改革の取組を推進するためには、各部局の協力が必須である。令和元年6月以降開催されていない各部局次長を責任者とした「推進責任者会議」を機能させるため、リモートなどを活用して開催し、より効果的に取組が進められるよう検討されたい。</p> <p>また、令和2年8月以降開催されていない府庁版働き方改革の関係課による「タスクフォース会議」についても機能させ、より効果的に取組が進められるよう検討されたい。</p>

【第1弾、第2弾、リニューアルバージョンの関係】

府庁版働き方改革として、まずは取り組める項目から第1弾を策定、その後、順次準備を進め第2弾を策定し、並行して取組を進めてきた。

さらに、コロナの感染拡大に伴い、長時間労働を是正し、職員の健康・保持の強化や在宅勤務をはじめとした「新しい生活様式」の実践が求められていることから第1弾、第2弾の取組の実践継続に加えて、新たな視点からも取組を進めるため、リニューアルバージョンを策定したとしている。

⇒ しかしながら、第1弾の時間外実績に着目した人員配置など単年度限りの取組や、第2弾のフリーアドレスの試行実施のようにコロナ拡大防止のため取組を停止しているものなど、リニューアルバージョンにおいて、第1弾、第2弾の取組の全てが整理・統合されている状態にはなっておらず、現在の取扱いについて容易にわからないものとなっている。

【目標値や取組期間の設定】

大阪府庁版「働き方改革」には、目標値や取組期間は設定されていない。

このことについて、制度所管課である企画厚生課はいわゆる計画ではなく、次世代育成支援と女性活躍推進に関する法定計画（[参考]に概要を記載）に定める目的、目標値を達成するための手段やツールの一つであると位置づけている。

2 庁内推進体制（令和3年6月時点）

(1) 働き方改革推進責任者会議

「大阪府庁働き方改革推進要綱」に基づき、各部局次長を責任者とした「働き方改革推進責任者会議」（以下、「推進責任者会議」という。）を招集し、部局等の取組の情報共有や、各部局の業務特性などを踏まえた取組を推進していくとしている。

なお、推進責任者会議は、平成29年7月20日の第1回開催から令和元年6月20日まで4回開催されたが、以降は実施していない。

※ 「推進責任者会議」の開催状況についての制度所管課（企画厚生課）の見解

令和元年6月以降、上記会議を開催していない理由として、制度所管課は、コロナの感染予防のため、毎月1回開催している推進責任者会議と同じメンバーの会議である次長会議において働き方改革に関連する情報提供、情報共有など周知を行っているとしている。

(2) タスクフォース会議

「推進責任者会議」の傘下に下記3課による「タスクフォース会議」を置き、日常的に情報提供や意見交換等を行っており、その中で共有した課題について、必要に応じて検討を行った上で、働き方改革の方向性やメニュー出しを行っている。

タスクフォース会議は、平成29年10月17日から令和2年8月5日まで、以下のとおり開催している。

（平成29年度：3回、平成30年度：6回、令和元年度：5回、令和2年度：1回）

- ・ 企画厚生課：働き方改革の全体制度設計（勤務条件等のソフト面）、タスクフォース会議の実施、庁内への情報発信、等
- ・ 人 事 課：働き方改革の人事課所管事務に関すること、タスクフォース会議への参画
- ・ デジタル行政推進課：ペーパーレスミーティングやAI（人工知能）・RPA（※）の活用等、デジタル関係項目の制度設計、庁内ICT環境整備、タスクフォース会議への参画

※ Robotic Process Automationの略。ソフトウェアロボットによる業務自動化の取組。人が行うパソコン

上の作業手順をソフトウェアロボットに覚えさせることで、パソコン操作を自動化することができる。

3 制度周知の取組

各部局に対しては「推進責任者会議」や人事担当者会議を通じて、働き方改革のメニューについて周知を行い所属での取組を促している。

職員に対しては、庁内ウェブページに特設項目を設けているほか、企画厚生課から人事担当者を経由して「働き方改革ニュースレター」を年4回程度発行し、職員の意識に根付くようにしている。

また、新規採用職員2年目の職員研修での働き方改革の制度説明や、スマートシティ戦略部と連携し、グループ長や希望者を対象とした、働き方改革ITセミナー（府庁版働き方改革の取組状況や先進的な民間企業の取組紹介などの講演）を年1回開催し、周知を図る取組を行っている。

4 職員の声の把握及び反映状況

職員の声については、「特定事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）」のアンケート調査や部局を通じたヒアリング等により時間外勤務の発生理由や時間外削減の取組調査、大阪府の取組に関する調査を行い、適宜意見を反映させることとしている。

反映された主なものは、サテライトオフィスについて、拠点数が少ないとの意見を受けて、設置個所の拡大等を図ったこと、タブレット端末機について、文字入力がしづらいとの意見を受けて更新時にキーボード付きの端末機に変更したことなどがある。

[参考] 大阪府庁版「働き方改革」に関連する法定計画

1 法定計画の概要

・行動計画

（計画期間）[前期]平成27年4月～令和2年3月、[後期]令和2年4月～令和7年3月

次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てに関する制度を活かす環境づくり、子育てのための時間づくり、子育てのための制度・環境の改善を主な取組として計画を定めて進めているもの。

・大阪府における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下、「女性行動計画」という。）

（計画期間）[前計画]平成28年4月～令和3年3月、[現計画]令和3年4月～令和8年3月

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、採用関係、継続就業及び仕事とプライベートの両立関係、働き方改革関係、女性登用関係を主な取組として計画を定めて進めているもの。

2 主な数値目標及び進行管理

上記計画における取組の推進に当たっては、「男性育児参加休暇取得率100%」、「男性職員の育児休業取得率30%以上」、「職員一人当たり年次休暇の平均取得日数15日以上」など、数値目標を掲げている。

上記数値目標は、行動計画においては、令和7年3月、女性行動計画においては令和8年3月までの達成をめざしている。

項目等については、毎年度公表するとともに、取組の進捗状況を把握・分析し、その結果を取組内容にフィードバックするPDCAサイクルを確立している。

働き方改革においても、イクボス運動、長時間労働の削減や年休取得の促進など、上記2計画と共通する取組を行っているため、数値目標達成のための進捗管理について、各所管課で連携を図り、取組を進めている。

措置の内容

- 1 大阪府庁版働き方改革第1弾、第2弾、リニューアルバージョンについて、法定計画との関係性や取組内容が一覧として確認可能となるよう、庁内向けに分かりやすい記載方法に整理して、令和5年4月に公表した。取組については、引き続き、実績の確認が出来るものについては年度単位で確認することや、職員アンケート等を通じて適宜その効果も確認し改善を図る。
- 2 「働き方改革推進責任者会議」及び「タスクフォース会議」については、以下のとおり実施済。引き続き、オンライン会議やオンラインコミュニケーションツールを活用しながら、より効果的に取組が進められるように取り組んでいく。(働き方改革推進責任者会議：令和4年1月～令和5年5月の間に計8回開催。タスクフォース会議：令和3年8月～令和5年6月の間に計20回開催。)

監査（検査）実施年月日（委員：令和3年11月2日、事務局：令和3年6月7日から同年7月7日まで）