

# 令和4年度 第1回 さいたま市 行財政シンカ推進会議

令和4年7月20日（水）  
15時00分～16時30分  
（政策会議室）

## 次 第

- 1 開 会
- 2 2022さいたま市役所経営方針の説明
- 3 前回会議における御意見への対応について
- 4 議 題  
    テレワークの推進について
- 5 閉 会

### 【資料】

- ・次第
- ・出席者名簿
- ・資料1 2022さいたま市役所経営方針
- ・資料2 前回会議における御意見への対応について
- ・資料3 テレワークの推進について
- ・参考資料 さいたま市行財政シンカ推進会議 開催状況

令和4年度 第1回 さいたま市 行財政シンカ推進会議

出席者名簿

【委員】 ◎：委員長

◎田矢 徹司 株式会社経営共創基盤 顧問

伊藤 麻美 日本電鍍工業株式会社 代表取締役

高橋 邦夫 合同会社KUコンサルティング 代表社員

吉浦 紀晃 埼玉大学大学院 理工学研究科 教授

【さいたま市】

清水 勇人 市長

小川 博之 副市長

真々田 和男 都市戦略本部長

門馬 邦彦 行財政改革推進部長

### さいたま市役所の役割

- 国際社会で教育・環境・健康スポーツの分野で貢献する都市、国際社会で活躍する人材を育成する都市、国際平和に貢献するSDGs未来都市
- 東日本の中枢都市、リーダーとして貢献する都市
- 市民一人ひとりの「しあわせコーディネーター」

### さいたま市役所の姿

- 常に、市民の視点とコスト意識(時間、経費)を持ち、より良いさいたま市を目指して、絶え間ない挑戦・改革を続ける組織

### 2022テーマ

- 幸せ(Well-being)経営を確立し、成人として歩み始めたさいたま市の新たな“志”“ビジョン”に向かって邁進しよう！

#### 1 もっと挑戦しよう！～“やってみよう”の組織風土づくり

- ① コロナ禍をはじめとする社会環境の変革を好機と捉えるとともに、人口減少社会の到来に備えるため、行政の在り方を絶えず見直し、新たな時代に的確に対応する組織を目指す
- ② デジタル化や公民学共創など、積極的なチャレンジを続ける組織風土を確立し、本市のさらなる深化を目指す

#### 2 達成感を味わおう！～重要行政計画の着実な実行とCS90+の達成

- ① 目標の共有と定期的な進捗管理の徹底により、行政計画を着実に遂行し、100%の達成を目指す
- ② 局・部・課、職員一人ひとりが理念、目標、指標の共有化・自分ごと化を徹底し、CS90+の実現に全職員がコミットする

#### 3 もっと豊かに、もっと楽しく！～時間外勤務の縮減とWLBの向上

- ① 時間外勤務削減・年次有給休暇取得日数の目標を設定し、達成に向けて徹底して取り組む
- ② 目標達成意識を高め、時間内に仕事を完結し、ワーク・ライフ・バランスを向上させる

#### 4 もっとスマートに、効率的に、効果的に！～DXによる生産性・市民サービスの向上

- ① なぜその事業に取り組むのか、その意味、原点を全員で共有する
- ② 事業に要する時間、経費、品質をスピーディに把握しPDCAサイクルの実効性を高めるとともに、様々なデータやIoT、AIなどを活用し労力縮減や市民サービス向上を図り、事業の費用対効果を高める
- ③ 自治体間比較やマニュアル作成による日々の生産性向上や、さいたまシティスタット・BIツールを活用した政策立案、組織マネジメント、取組の見える化に取り組む

#### 5 一緒に汗をかこう！～公民学共創、市民との協働とPPPの積極的な活用

- ① 市民との協働、事業者・大学との連携を推進し、民間の人材、ノウハウ、資金の積極的な活用を検討する

#### 6 もっと知恵を出そう！～改善運動の強化拡大

- ① 常に改善を積み重ねていく職場風土をつくり、改善活動における民間・他自治体との連携、市民など対外的な情報発信を行う

#### 7 信頼される組織に！～内部統制制度の強化

- ① 法令遵守と、ミスや事故をゼロにするための仕組みづくりを徹底する
- ② チェック体制を強化し、コンプライアンスを徹底する体制をつくる
- ③ 職員を孤立化させず、チームワークで業務遂行する体制をつくる

#### 8 「人は宝」、人をいかそう！～「職員の成長」と「組織の成長」の好循環を実現

- ① 研修やOJTを充実させ、業務を着実に遂行できる人材を育成する特に、若手職員の育成をしっかりと行うための仕組みを充実させる
- ② 政策目標の達成度、各組織目標の達成、貢献度、個々の努力・工夫などわかりやすく適正な人事評価の充実を図る
- ③ 部課長は、リーダーとして業務と職員をしっかりとマネジメントし組織力を高める

#### 9 市の魅力売り込もう！～シティセールスの強化

- ① 職員全員が、“熱”をもち、さいたま市の魅力や施策を理解し、職員一丸となり、市民等を巻き込み、シティセールスに積極的に取り組む
- ② 出前講座やビジュアル化した資料を活用して、施策や行政について関わるすべての人たちの理解を深める

#### 10 もっと語り合おう！～認め合うコミュニケーションの強化

- ① Well-beingを意識した組織内のコミュニケーション、モチベーションの向上を図り、チーム力・現場力の向上を図る
- ② 互いに語り合い、理解しあい、感謝しあって仕事をする職場をつくる
- ③ 市民の立場に立ち市民目線で接客・コミュニケーションする職場をつくる

# 前回会議における 御意見への対応について

令和4年7月20日

## ○働き方改革に関するKPIの設定

- 働き方改革推進の目的は、「職員の働きがいを高める」「効率、公務能率を上げる」「市民サービスのさらなる向上」ということであるが、前者二つについてはK P I が設定されているが、「市民サービスのさらなる向上」についても、K P I を設定すべきではないか。

## ○ 30代職員のモチベーションの向上

- 民間企業であれば、30代は、組織の骨格をなす方々。もっともモチベーションが高く、達成感は強くあるべき世代だと思う。ここが一番落ちているということは、組織としては、かなり重要な課題だと思う。どうやったら30代・中核の方々が、もっとモチベーション高く達成感を持てるのか考えるべき。
- 30代の方に限らず、職場で何が起きているのかをしっかりと把握して、対策につなげていくことが必要ではないか。
- 30代は、組織の垣根を超えたところで、良くしたいと思っているはず。オールさいたま市で「何が見直せるか」という視点で見直していただくとよいのではないか。

## ○職員のモチベーション向上 働きがい

- モチベーション向上につながる声かけや見守りの形は人それぞれである。どのようなコミュニケーションをとることで自分や相手のモチベーションを上げられるのか。互いの特性を知ることが大切であり、研修などを通じて、共感を生む関係づくりについて考える機会を持つとよいのではないか。
- 住民からの感謝の声や、私たちの理念は何なのか、根本を考え直し、本質的なところを問うことが、真の意味での「楽しい」や「充実感」に繋がる。楽しくわくわくと、働きがいを持って、「よし頑張るぞ」という気持ちで働くことができるような、やりがいや仲間意識につながる施策についても検討していくべき。

## ○ワーク・ライフ・バランス 仕事のしやすい環境

- 時間外勤務削減を目標とせずに、ワークライフバランス達成の結果として、時間外勤務が減ればよいと思う。今職員がやっている中では、こんなことやらなくていいのにということがたくさんあると思う。本当に全部必要かといったところから見直すと、もっと職員は幸せ感を感じるのではないか。
- 役所の仕事は、個人の裁量に一定の縛りがあるが、裁量を少し与えてあげた方が仕事をしやすいという部分もあるのではないか。仕事に対する考え方の多様性を認め、無駄な縛りは削り、仕事をさせてあげるような環境を作るとよいのではないか。

## ○カイゼンさいたまマッチ

- カイゼンさいたまマッチについて、職員の方たちが改善し、周りが評価していく過程が楽しく、「次に、次に、」というここと取り組んでいると思うが、市民の皆さんにうまく伝わっていないと感じる。「業務の改善をアップロードして、今に繋がっている」ということを伝えていくことも、必要ではないか。

# テレワークの推進について

令和4年7月20日

さいたま市 都市戦略本部 行財政改革推進部



# 1. テレワーク推進の目的

社会の変化に対応した「働き方」の確立を目指すとともに、行政サービスを継続的に提供する体制を整備。

## ➤ テレワーク推進の視点

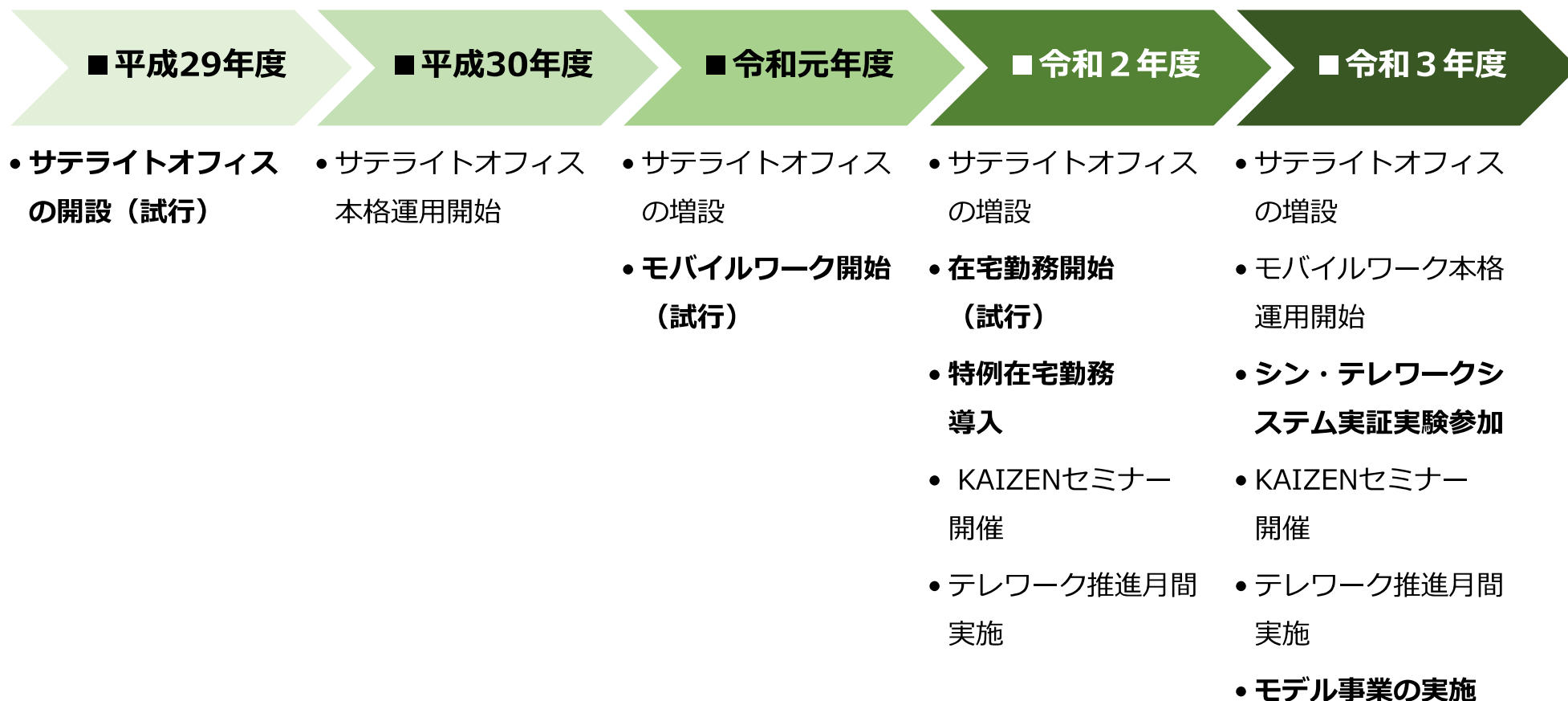
- 働き方改革
- 業務継続

## ➤ これまでの取組

- **全ての職員が経験すること**を主眼にテレワークを推進。

## 2. さいたま市のテレワーク導入の経過

本市では、平成29年度のサテライトオフィスの開設以降、モバイル端末の整備やテレワーク推進月間の実施などの取組により、テレワーク導入を推進。



### 3. さいたま市におけるテレワークの運用形態

本市では、在宅勤務、サテライトオフィス、モバイルワーク、特例在宅勤務の4つの運用形態に対応した環境整備を実施。

	勤務場所	制度概要	整備内容
在宅勤務	自宅	① <b>在宅勤務用端末</b> 各局筆頭課等で管理する専用端末により自宅で勤務	専用端末80台 ・31局区に各1～5台
		② <b>シン・テレワークシステム</b> 職員所有の個人PCから、リモートデスクトップ型のテレワークシステムにより（市の）情報システムにアクセスし、自宅で勤務	アカウント数 上限なし （※無償版のトライアル）
サテライトオフィス	会議室等	業務用端末を設置した会議室等で勤務	設置場所21席 ・本庁舎 9席 ・教育研究所 3席 ・職員研修センター 3席 ・大宮区役所 3席 ・中央区役所 3席
モバイルワーク	出張先	デジタル改革推進部で管理する専用端末を出張先で使用	専用端末20台
特例在宅勤務	自宅	【コロナ禍の緊急的な措置】 紙の持ち帰りや業務用端末又は職員所有の個人PC（いずれもオフライン）により自宅で勤務	—

## 4. さいたま市のテレワークの実施状況

本市のテレワークの実施状況は、職員の**2割程度**となっており、**テレワーク環境が十分に活用されていない**ことが課題。

	さいたま市	国家公務員 (本省分のみ)	国家公務員 (地方機関分のみ)	雇用型就業者※1 (官公庁、民間含む)
平成29年度	—	12.4%	0.6%	14.8%
平成30年度	—	18.3%	1.2%	16.6%
令和元年度	—	47.4%	4.3%	14.8%
令和2年度	35.8%	91.6% (※2)		23.0%
令和3年度	<b>20.3%</b>	—	—	27.0%

(※1) 雇用型就業者とは、テレワーク人口実態調査(国土交通省)において、民間会社、官公庁、その他の法人・団体の正社員・職員、及び派遣社員・職員、契約社員・職員、嘱託、パート、アルバイトを本業としていると回答した人

(※2) 抽出調査、令和3年出勤回避に関する職員アンケート(内閣官房)より

## 5. 職員アンケートの結果におけるテレワークに対する職員の意識

令和3年度「さいたま市職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」（以下「職員アンケート」）や、令和3年度に実施したモデル事業のアンケート結果におけるテレワークに対する職員の意識を分析。

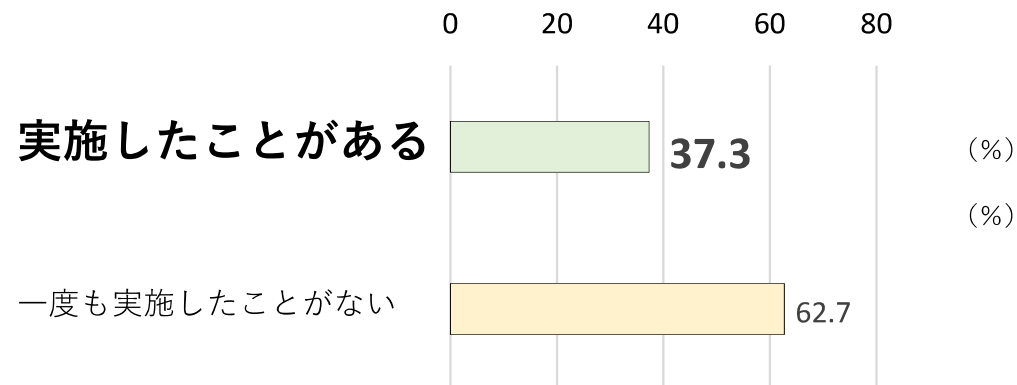
### (1) アンケート結果概要

- ・テレワークを実施したことがある職員は、**4割弱**
- ・テレワークを実施した主な理由は、「**接触機会の低減**」「**ワーク・ライフ・バランスの向上**」「**業務効率の向上**」
- ・実施しなかった主な理由は「**常時、窓口（現場）対応等が必要**」「**適した業務がない**」
- ・課題は、「**テレワーク用端末の台数が少ない**」「**承認手続きが煩雑**」

## (2) 職員アンケートの結果

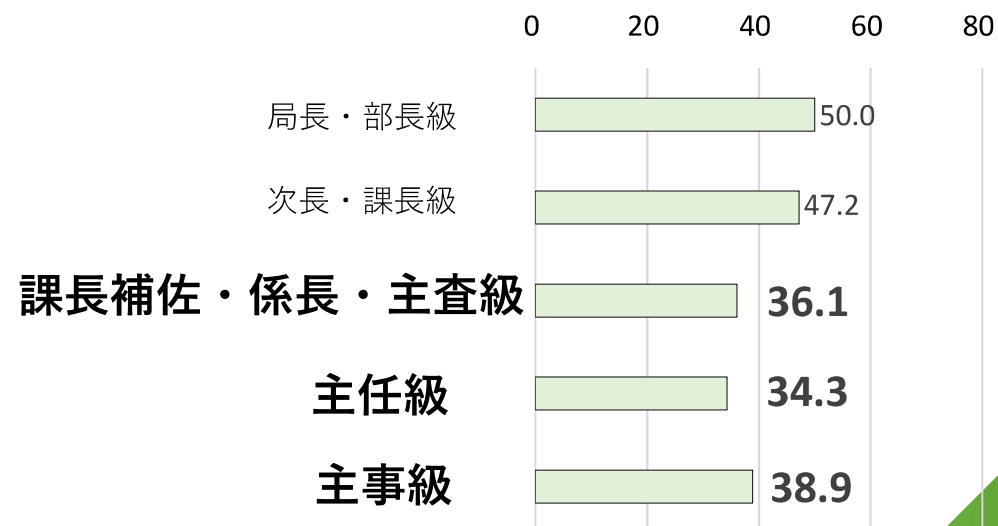
### ア テレワーク実施状況

- ・過去にテレワークを**実施したことがある**と回答した職員は**37.3%**となっている。



### イ 職位別

- ・「**課長補佐級以下**」は**40%以下**と管理職より相対的に低くなっている。



### (3) テレワークモデル事業のアンケート結果

- ・25部署を対象とし、モバイルワーク端末の配備（各1台）や、サテライトオフィス利用時の旅費負担など、特例的な環境を整備し、1か月間実施した。

#### ア 部署別テレワーク実施状況

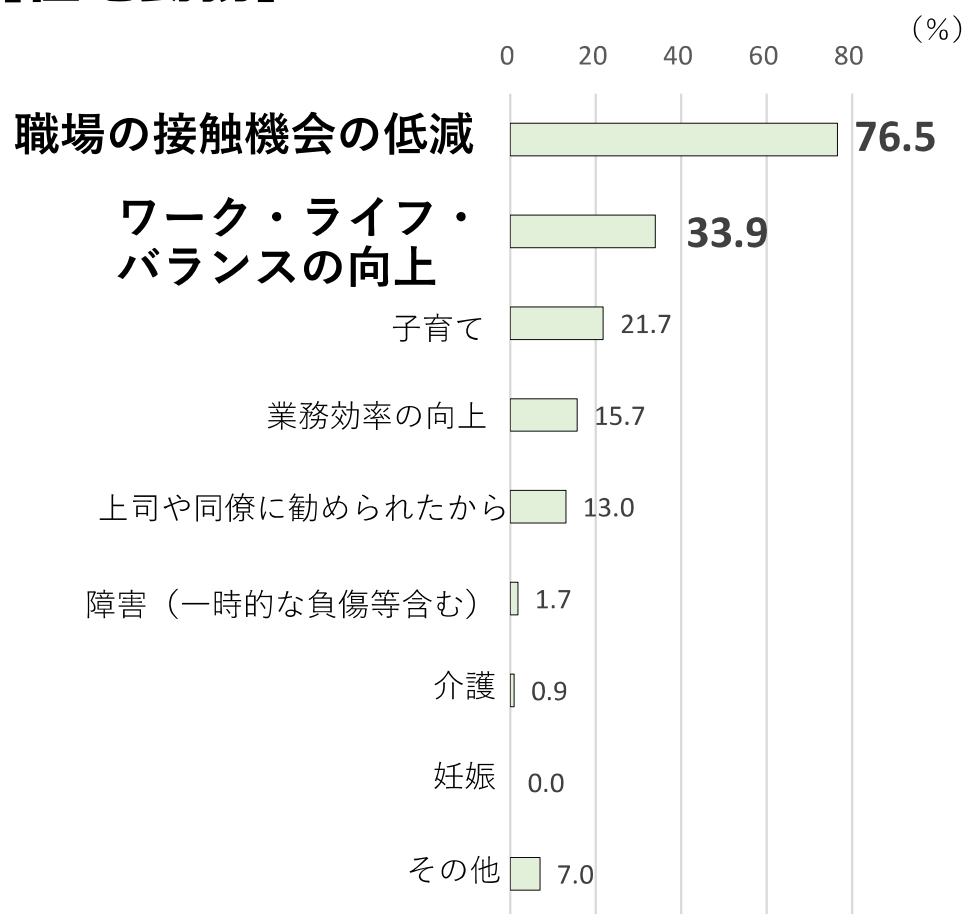
- ・「区役所」と「事業所・福祉関係」が低く、平均（29%）を下回っている。

部署	実施率	部署別の最大と最小
本庁舎（4部署）	86.0%	最大 100.0% 最小 69.2%
<b>区役所（6部署）</b>	<b>17.8%</b>	最大 38.9% <b>最小 6.7%</b>
事業所・まちづくり （8部署）	45.8%	最大 100.0% <b>最小 9.1%</b>
事業所・教育関係 （3部署）	35.1%	最大 81.3% <b>最小 7.4%</b>
事業所・福祉関係 （4部署）	7.2%	<b>最大 25.9%</b> <b>最小 2.3%</b>
<b>平均</b>	<b>29.0%</b>	

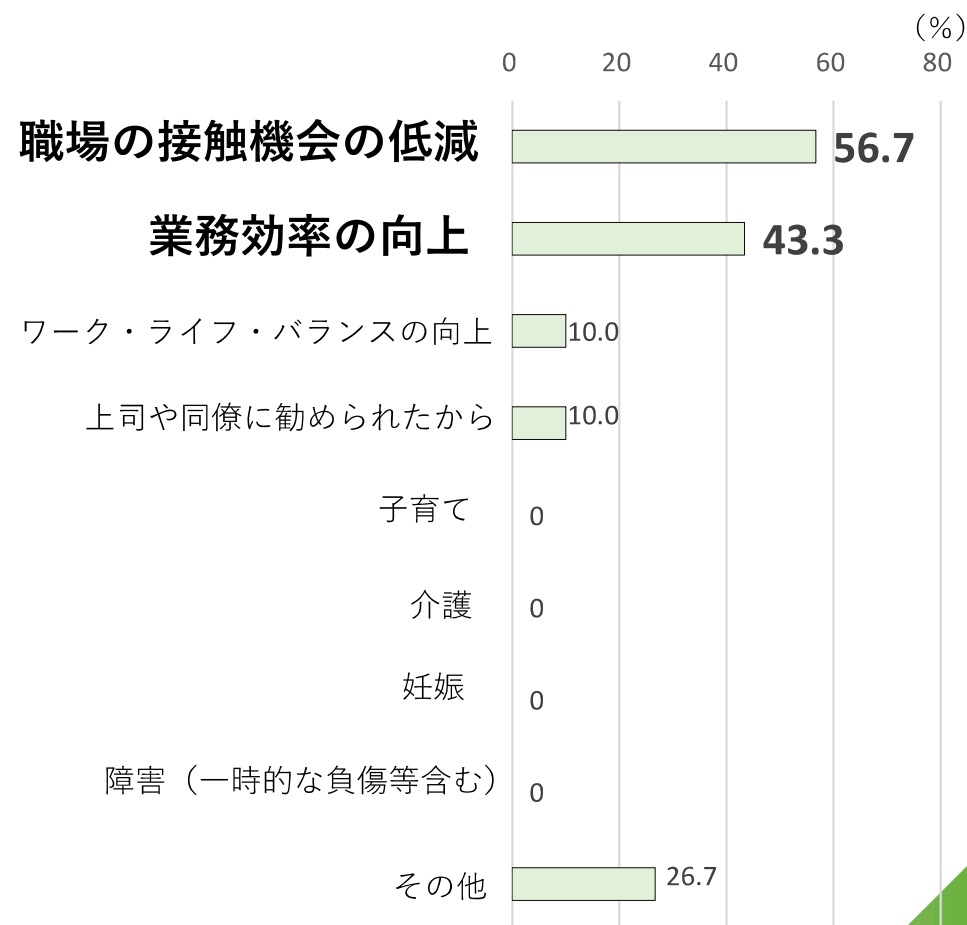
## イ モデル期間中にテレワークを実施した主な理由

- ・在宅勤務、サテライトオフィス勤務ともに、「**接触機会の低減**」が最も高くなっている。
- ・次に回答の多い項目は、在宅勤務では「**ワーク・ライフ・バランスの向上**」、サテライトオフィス勤務では「**業務効率の向上**」となっている。

### 【在宅勤務】



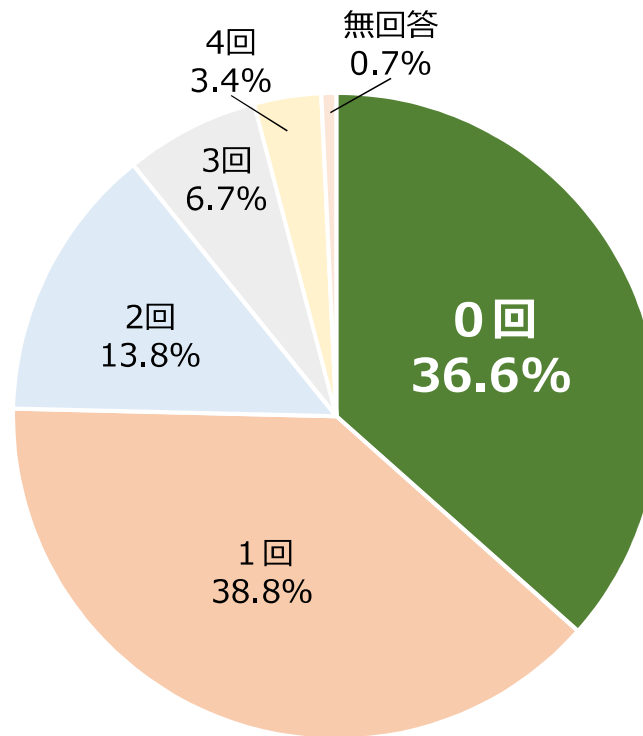
### 【サテライトオフィス勤務】





## ウ 担当業務を踏まえ1週間に何度テレワーク可能か

- ・「0回」と回答した職員は、**36.6%**となっており、4割弱が継続的なテレワークは困難と考えている。

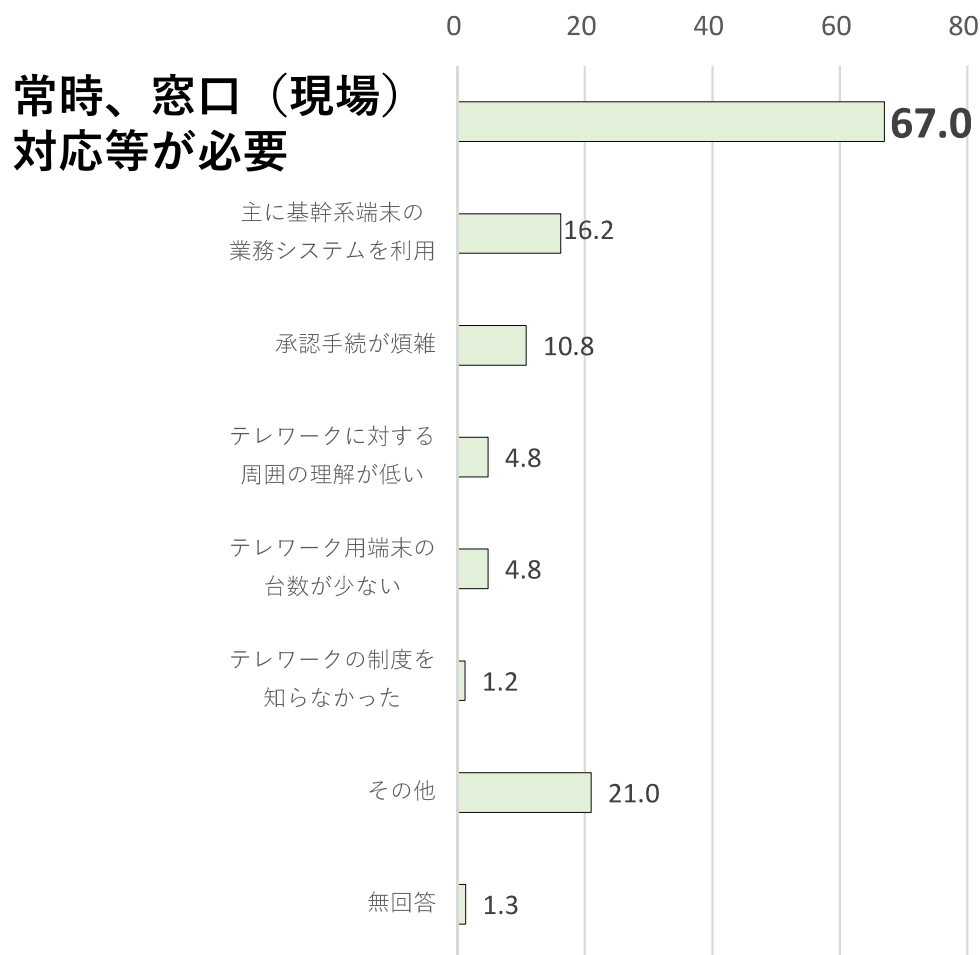


## (4) テレワークの課題

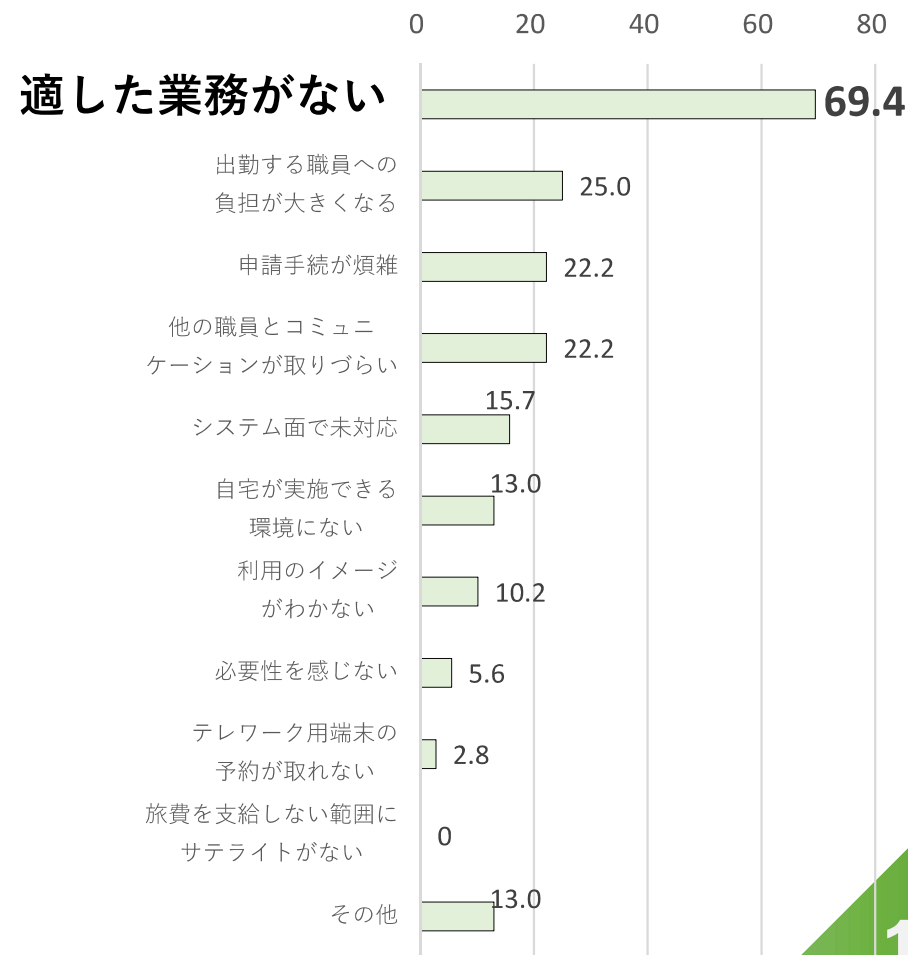
### ア 未実施者の実施したことがない理由

- ・職員アンケートでは、「常時、窓口（現場）対応等が必要」が67.0%と高くなっている。
- ・モデル事業においても「適した業務がない」が69.4%と高くなっている。

【職員アンケート】



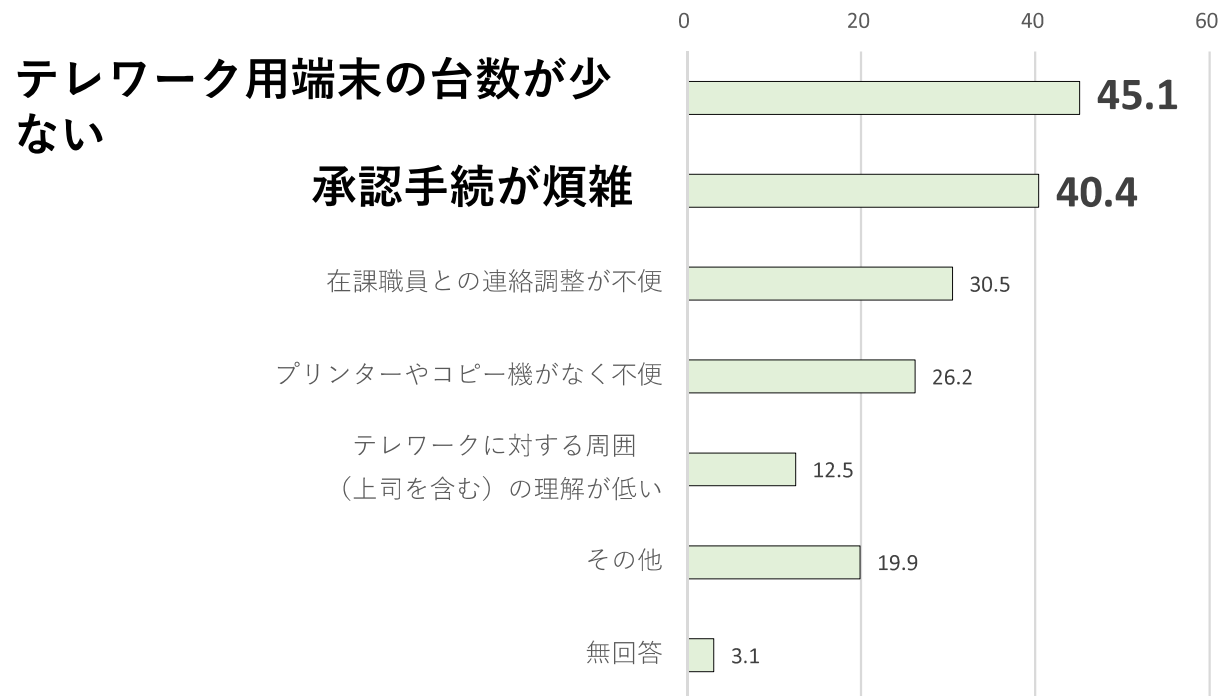
【モデル事業アンケート】



## イ 実施者が感じたテレワークの課題

- ・「テレワーク用端末の台数が少ない」が45.1%と最も高くなっている。
- ・次に「承認手続きが煩雑」が40.4%と高くなっている。

### 【職員アンケート】



## 6. テレワーク実施率の向上に向けた取組

テレワーク実施率の向上を目指し、職員の意識醸成等を図る取組を予定。

### (1) 研修の開催や強化月間の実施

・引き続き、研修や強化月間を実施。

特に、**課長補佐・係長級を対象**に重点的に研修実施を予定。

### (2) 具体的な取組事例の横展開

・**庁内報等により**取組事例を共有。

→例えば、実施率が高い区役所の取組を他区役所へ横展開。

### (3) 効果的な環境整備

・環境整備の**先行モデルとなる事例を確立**。

特に、テレワークに積極的な部署には、**重点的に**恒常的なテレワーク環境を拡充。

・先行モデルで得られた知見は、庁内に横展開

→テレワーク環境整備に係る予算措置の検討にも活用。

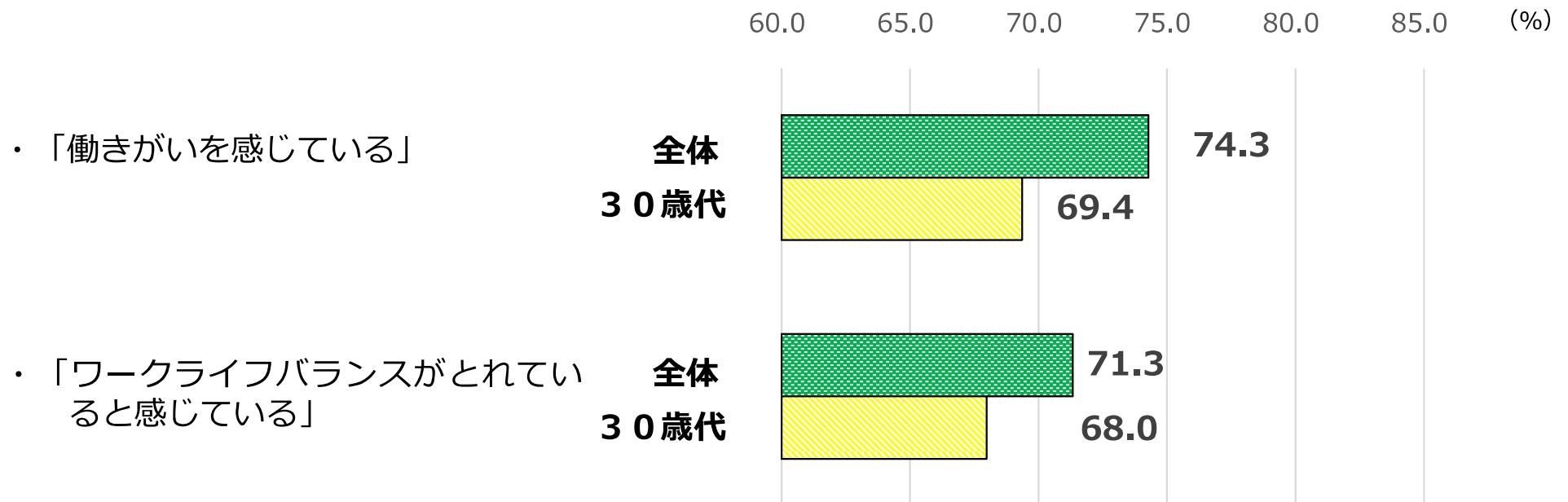
## 7. 本日いただきたい意見

- ◆ 職員一人ひとりが自らの仕事にやりがいや誇りを持ち、その力を最大限発揮するために、テレワークをどのように活用すればよいか？
- ◆ テレワークの定着によるワーク・ライフ・バランスの確保や業務効率の向上のため、テレワーク実施率の向上に向け、今後、どのように取り組めばよいか？
- ◆ 特に、職員の意識醸成については、どのように働きかければよいか？

# 參考資料

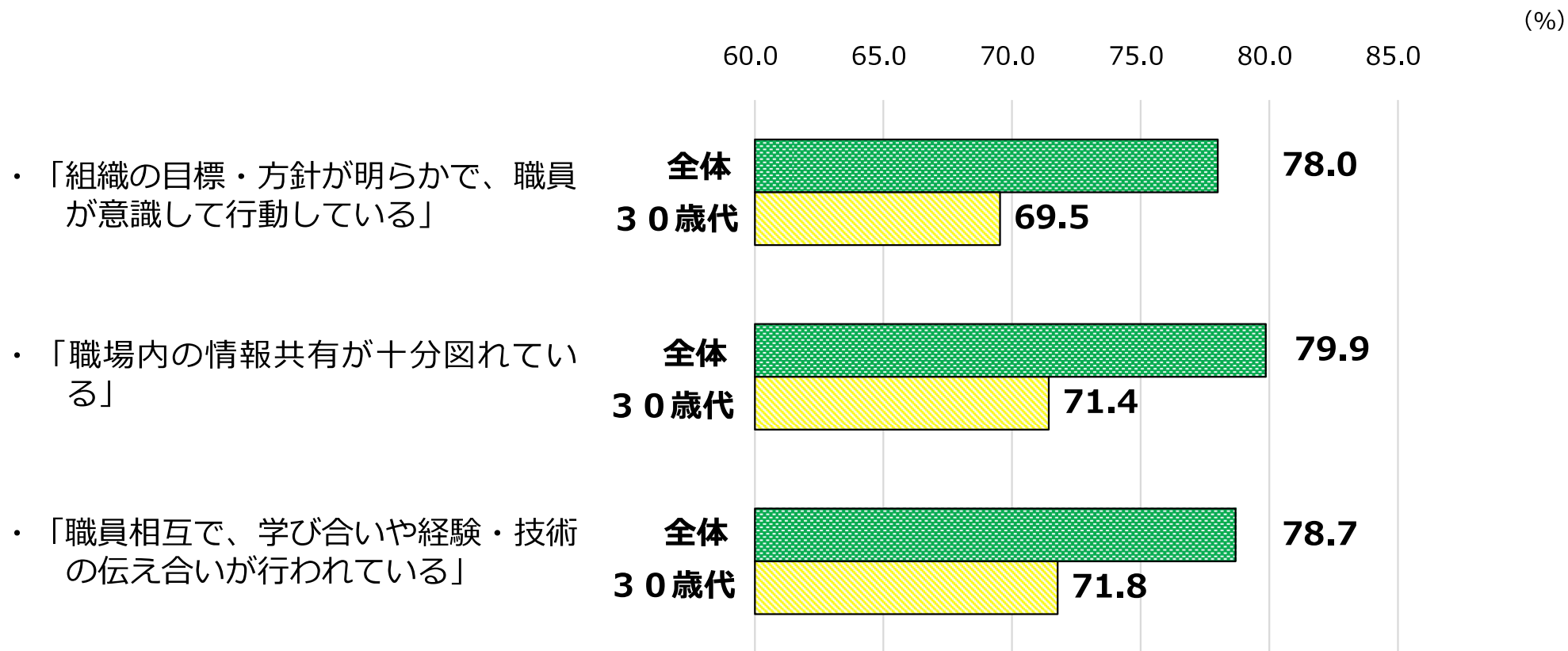
## 働きがいアンケートにおける30歳代職員の傾向について

- 働きがいを感じている職員の割合は、**74.3%**（前年度比+1.2ポイント）。
- ワークライフバランスがとれていると感じている職員の割合は、**71.3%**（前年度比▲4.2ポイント）。
- いずれも30歳代は全体平均を下回っており、多くのアンケート項目において、30歳代は、職員全体の平均よりもネガティブな回答の傾向となっている。



○働きがいや職場環境については、以下の項目において、30歳代は職員全体の平均から乖離しており、問題意識が高いと考えられる。

(※数値は「思う」と回答した割合)

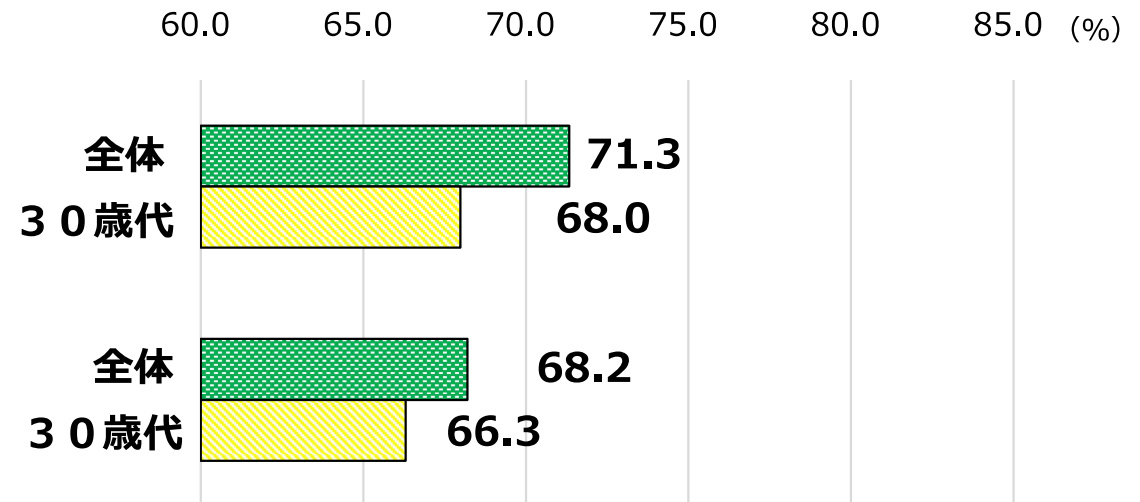




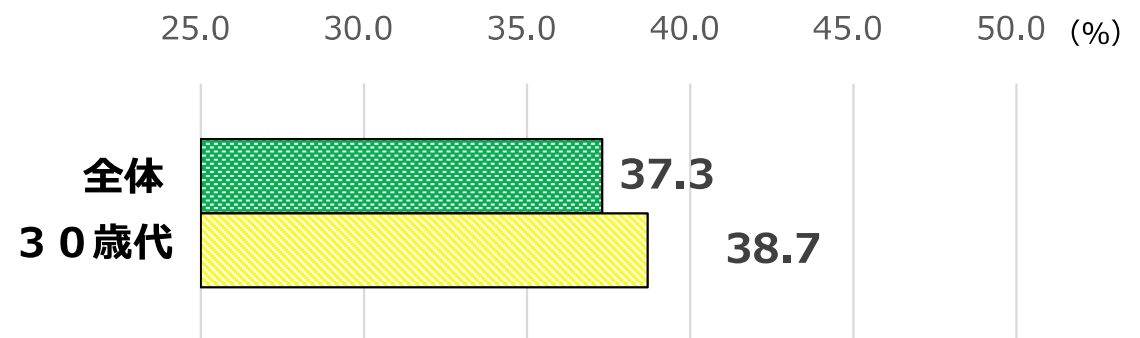
○一方、ワークライフバランスについては、職員全体の平均から乖離しているものの、他の項目と比べると乖離は小さい。

なお、テレワークの実施率は平均を上回っており、全世代で最高となっている。

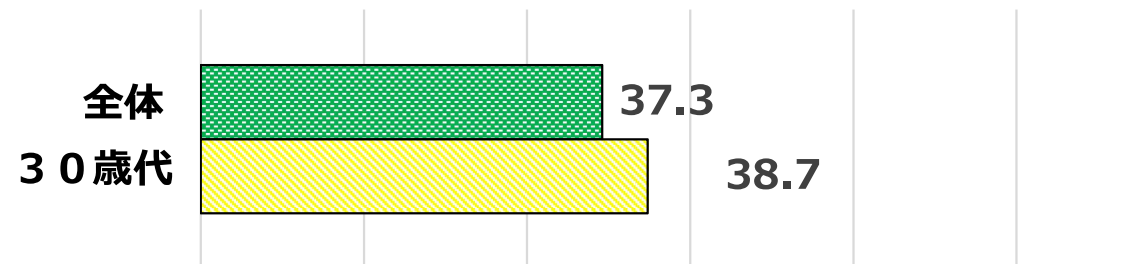
・「ワークライフバランス」



・「希望する日数、年休を取得できている」



・「テレワークの実施率」



## さいたま市 行財政シンカ推進会議 開催状況

### 〈令和4年度〉

第1回（令和4年7月20日）

テレワークの推進について

第2回（令和4年11月16日）

人材育成について[予定]

第3回（未定）

若手・中堅職員チームの取組の報告[予定]

※ 各回における検討事項や開催スケジュールは現時点の事務局案  
であり、状況に応じ変更する場合があります。

### 〈令和3年度〉

第1回（令和3年12月20日）

DXの推進

第2回（令和4年3月16日）

働き方改革の推進