

【意識×行動×若手】オール茅ヶ崎で推進する働きかたの見直し（神奈川県茅ヶ崎市）

～ 生産性の向上を通じたWLBの実現 ～

取組概要

- 「職員の生産性の向上を通じたワーク・ライフ・バランスの実現」を目的に、H28～30年度を集中的な取組期間として位置付け、全庁的に「働きかたの見直し」を推進。
- 「意識改革」及び「行動改革」を取組みの柱として位置付け、管理職のマネジメント機能の向上を図るとともに、29年度には若手職員によるプロジェクトチームを立ち上げ、ボトムアップによる組織変革に取り組んだ。
- 30年度は働きかたの見直しと人事評価制度を連動させるとともに、次期総合計画の策定作業に併せ、各所属において業務量の削減に取り組んでいく。

人口 241,775人 (H30.5.1現在)

担当 企画部行政改革推進室
総務部職員課



平成29年度働きかたの見直し取組発表会

取組の効果

- 取組み前と比較して、組織全体で一人あたり時間外勤務時間数が減少し、年次休暇の平均取得日数も増加している。
- 意識調査の結果、「意識、行動またはその両方が変化した」と回答する職員が増加傾向にある。
- その他、本取組みがもたらした様々な意識・行動の変化やナレッジの数々は、本市が持続的に発展していくための貴重な財産であり、時代に即した行政経営を行うための組織文化の形成に大きく寄与するものである。

創意・工夫した点

- 職員の行動のみならず、意識改革についても並行して進めた。
- 全ての階層を巻き込み、「オール茅ヶ崎」で取組みを進めた。
- 取組期間の終了した後を見据え、組織風土に意識を定着させるため、「仕組み化」を図った。

他団体へのアドバイス

- なぜ働き方改革が求められているのかという本質の部分に立ち返って議論し、仕組みを動かす側の人間が腹落ちすることが必要。
- 仕組みを押し付けるのではなく、事務局が熱量を持って考え、相手と粘り強く対話して、仕組みの必要性やメリットを伝えていかなくてはならない。



働きかたPTでのグループ内対話