

「やめ研」 でできたこと、できなかったこと

第3回やめ研を開催します!

参加資格 職員なら誰でもOK (申込み不要、出入自由)

第1回・2回に参加していなくても大丈夫!

日時 平成31年2月15日(金) 15:30~17:00

場所 本庁舎3階A会議室

内容 第3回 やめ方・減らし方を考えよう

「全課共通事務のやめ方・減らし方」など

※ この研究会への参加は業務扱いとなり
職専免の手続きは不要です。

※ 総務課長からの伝言:
参加希望者が、できるだけ参加できる
ように各部署で配慮してほしい。

私達の取り組みが、投票で105団体中の4団体に選ばれました!

拍手! 共感の甘場!

「やめるプロジェクトはまさに今必要!(関東・公務員)」

「問題意識やゴールが具体的にできているところが良かったです。(関東・公務員)」

「業務を見直すための斬新なアイデアで取り組まれている点など、とてもインパクトがありました。(公務員)」

——投票時のコメントから抜粋——

あなたも体験するしかない

○はじめに

「今年の人材マネジメント研修に決まったぞ。来週の木曜日に仙台に行ってくれ」そう4月14日金曜日の夜に連絡が入ったとき、心に浮かんだのは驚きと怒り、そして少しの不安だった。当市で人材マネジメント部会に参加するようになって今期で5年目。派遣メンバーの選び方もタイミングもおざなりになっているのではないかと感じながらも、取り組むならきちんとやり遂げようと気持ちを切り替えた4月だった。

○活動の概要と経過

(1) 第1回研究会とその課題：SIMとの出会いとインタビュー

参加自治体が100以上となり今年度から初回のみで最初で最後となった仙台会場では、対話型ゲーム「SIM2030」の体験によりなりゆきの未来からありたい姿に対話を通して物事を考える・決めていくことの難しさに気付かされた。

課題で出された「現在と30年前の様子についてインタビューを行う」について、メンバーそれぞれが部課長（経営層）や市民にインタビューを行い、まとめた。

5/1 16:00~18:00 医療連携室参与（前健康福祉部長）と「現状と30年前」についてインタビュー
5/7 10:00~12:00 健康福祉部長と「現状と30年前」についてインタビュー
4/25 11:00~12:00 監査委員3名に「現状と30年前」についてインタビュー
5/1 10:30~11:30 総務企画部長に「現状と30年前」についてインタビュー
5/2 10:00~11:00 防災危機管理課長に「現状と30年前」についてインタビュー
5/2 11:00~12:00 環境整備部長と「現状と30年前」についてインタビュー
5/7 18:00~19:00 飲食業店主に「現状と30年前」についてインタビュー

(2) 第2回研究会とその課題：全国の猛者達との出会いと現状把握、やめ研の発端

早稲田大学に人生初の潜入を果たし、北川顧問をはじめとする幹事団の熱意溢れる講話やアドバイスを聞いた。また、全国からの参加者と対話の実践や問いを考える等、今までなじみのなかった考え方に触れることができた。

課題で出された現状把握について、自分達だけでは解決できないと感じ、前年度参加者である第4期マネ友に協力を仰いだ。

7/4 15:00~18:00 第4期マネ友と「現状把握とその打開策」について対話
--

第4期マネ友との対話から「人が足りない」現状を深掘りし、どうしたら(仕事・事業を)やめる決定ができるのかという問いから「やめ方検討会・研究会」を開催し、考えることにしてはどうかという案が出た。

(3) 第3回研究会とその課題：経営陣との対話と若手とのワールドカフェ

盛岡会場での第3回研究会では手違いで鬼澤幹事がビデオ講話となった。現状分析に関する幹事対話を行った。ビデオ講話の内容や対話内容は後日記録したものを提供するのでもメモを取らず講話や対話に集中するようにとの教示があり、メモを取らずに臨んだが、ついぞデータが提供されることはなかった。北東北の参加団体の取り組み状況も知ることができ、自分達の目指すものは何か、そのために何をすべきかを改めて考えるきっかけとなった。

夏合宿までの課題として「地域、組織、人材のありたい姿」「組織、人材の現状の更なる深掘り」を提示された。ありたい姿については若手～中堅層職員とのワールドカフェ、現状の深掘りについては経営陣との対話から導き出すことにした。

8/1 16:00～18:50

総務企画部長、健康福祉部長、環境整備部長と対話

「今の我々の組織の強みと弱みは何ですか？」

「より良い組織にするために、何を变えたいと思いますか？」

8/8 16:00～17:45

第4期マネ友が始めた「あの会」と合同で若手・中堅職員12名でワールドカフェ開催
「20年後の理想の遠野市役所」「理想の人材」

それぞれの会場で得られた意見をまとめ、課題用のテンプレートにまとめた。

(4) 夏合宿とその課題：酷暑からの逃避と動画提出

災害級の暑さが連日報道され、比較的寒冷地からの上京に危険を感じていたが、台風接近により夏合宿が中止となり、代わりに課題用テンプレートとメッセージ動画を提出し、後日幹事団からのフィードバック動画を受け取ることとなった。動画撮影は原稿棒読みで早々に終えたが、市のデータ容量が限られているため送信するのに苦労した。

ありたい姿や現状把握について、「危機感の共有」「業務量削減のベストプラクティスを調べる（人マネのネットワークを活かして）」「笑顔で働けるのはどんなときか」等示唆に富んだフィードバックをいただいた。

(5) 第4回研究会とその課題：ベストプラクティスへの羨望とやめ研の具現化

盛岡会場での第4回研究会では、自治体ごとに持ち時間20分で佐藤・中道幹事と対話し、その後別室で鬼澤幹事と対話を行った。幹事と対話中に盛岡会場参加団体に業務量削減の取り組みを行っている自治体はないか聞いてみたがなかった。佐藤幹事や鬼澤幹事から酒田市やつくば市、茅ヶ崎市等の例を教示いただいた。

10/30 18:00～20:00

第1期～第5期のマネ友14名でオフサイトミーティング

「人材マネジメント研修を振り返って…今思うこと」

やめ研の告知と協力依頼を行う

11/5 酒田市（人マネ参加者）へ「長時間労働の是正に向けた取組について」アンケート

ート送付

11/8 酒田市（人マネ参加者）からアンケート回答受理

11月上中旬 全国のベストプラクティスを学ぶ

郡山市「郡山standard」、千葉市「道路管理システムへのAIの活用」、足立区「RPAの活用」、町田市「自治体間ベンチマーキング」、北上市「業務改善改革実践運動きたかみping-pong-pan祭り」等

上記ベストプラクティスを参考にしつつ、自分達の取り組みとして、以前から話題に挙げていた「やめ研」の実施に向け、やめ研の目的、目標、時期、回数、人数及び議題について精査し、人事担当課である総務課職員係と時間外勤務手当の支出について交渉を行う等し、実施にこぎつけた。

12/27 15:30～18:00 参加者12名

やめ研「第1回 やめ方・減らし方を知ろう」

「スクラップ? どうやって?」「他市の事例に学ぶ仕事の減らし方」

1/8 17:30～19:15 参加者8名

やめ研「第2回 やめ方・減らし方を考えよう」

「全課共通事務のやめ方・減らし方」「事業のやめ方」

昨年度の「あの会」の例から、第1回が最も参加者が多いと見込まれたため、第1回参加者には第2回の開催日時を記載した「また来てねカード」を手渡したが、参加人数は上記の通り。

今年度の取り組みを模造紙にまとめる際に、データはあるので拡大プリンタで印刷してはどうかという意見と、手書きで見やすく作るべきという意見に分かれ、見やすさを重視したことがまさかの展開につながるとは、予想だにできなかった。

(6) 第5回研究会：予想外の投票結果

重要文化財でもある大隈記念講堂に全国の人マネ参加者が一堂に会し、ポスターセッション、特別講演が行われた。全く選ばれる気がなかったので、投票結果発表の際は本当に驚いた。「なぜ私たちが…」「何かの陰謀ではないのか」と疑心暗鬼になってしまった。2日目の幹事団からの応援コメント、マネ友の取り組みも、午後の発表のせいで気もそぞろに聞いていた。

他の選出団体とは異なり、まだ何も成しえていない私達だったが、会場の共感を得た手ごたえはあった。また、お世話になった酒田市さんにお礼を言ったり、ふせんコメントの応募を呼び掛けたりでき、事務局の素早い対応で12件のコメントを得ることができた。感謝します。

(7) やめ研（仕事のやめ方研究会）について：結局のところ…

1 開催目的

「人が足りない」「業務量が多い」という現場の声、しかし遠野市の経営資源には余裕がなく、今後も職員が増えることはありません。日常業務を効率化したり役目の終わった事業をやめたりできたら、限られた人材でより質の高い市民サービスを提供できるのではないのでしょうか。今の遠野市では、事務事業の見直しは各課に任せられ、仕

事のやめ方や減らし方の指針となるものはありません。遠野市の事務事業がより効果的に、効率的になるためにこの研究会を行います。

2 成果目標

- ①「仕事のやめ方・減らし方」について、今年度末に総務課に提案を行います。
- ②この提案により、より質の高い市民サービスの提供と、職員のライフワークバランスの一举両得を狙います。

3 研究会の回数：全5回予定、各1時間半

第1回 「当市での実例を聞く」「他市の事例を知る」

第2回 1月上旬「仕事のやめ方・減らし方を考えよう①」

第3回 2月上旬「仕事のやめ方・減らし方を考えよう②」「仕事のやめ方・減らし方を考えよう③」

※①～③では「全課共通事務のやめ方・減らし方」「事業のやめ方」「遠野市への提言」についてそれぞれ語りあいます。

第4回 2月下旬「仕事のやめ方・減らし方についてまとめよう」

第5回 3月上旬「最終仕上げ」

やめ研の告知チラシの2枚目には毎回上記内容を記載し、目的、目標、概要の周知を図った。

2/15 15:30～18:00 参加者6名

やめ研「第3回 やめ方・減らし方を考えよう」

「全課共通事務のやめ方・減らし方」「事業のやめ方」など

2/26 17:30～19:30 参加者13名

やめ研「第4回 やめ方・減らし方を考えよう」「事業のやめ方」など

拡大版として2/26～3/1に「仕事を減らすアイデア」を56件貼り出し、いいね！と思ったアイデアにシールを貼ってもらう方式で、より多くの参加を募った。

第5回を3月中に実施し、業務効率化・事業の減らし方についてのレポートを総務課に提出する。

なお、3/18に行われる職員研修参加報告会に先立ち、総務課長から「18日の報告会では、ただ“やめる”というだけじゃなく、そこで生まれた時間をほかの仕事に振り向けるというような発表をしてほしい」というお言葉をいただいている。私達の目的に対し、管理職層の理解や共感を得るにはさらに工夫が必要だと実感した。

3/13現在、人マネ参加者3人での打ち合わせは27回実施した。

○見出した成果及び創りだした変化

やめ研への参加延べ人数39人

いいねシール貼り参加人数最少でも36人（シール数514枚）

少なくとも1割の職員が業務効率化や仕事の減らし方について考えた。

しかし、出馬部会長の話にもあった、本来考え動くべき管理職層に影響を及ぼすことはできなかった。次年度以降の管理職部会に期待したい。

○次年度に向けた展望

次年度は第5期マネ友として、当年度人マネ参加者に協力する。

また、マネ友をメインとしたオフサイトミーティングを行い、ゆるやかなマネ友ネットワークの継続に努めたい。そうした連携を通じて人マネの認知度を上げる、第4期マネ友が始めた庁内勉強会「あの会」を継続するなど、行動したいと思う者が行動しやすい状況を整えたい。

○自分達としての取組みシナリオ

今年度中にやめ研レポートを総務課に提出する。当市では「働き方改革」や「ワークライフバランス」という概念が浸透しておらず、目立った取組もない。3/18の報告会でレポートを読んでもらえるような仕組みづくりが必要と考えている。

○1年後に目指す状態と創りだしたい変化

「笑顔度16%&向上心のある職員が増えている」

私達の提出したレポート及び仕事を減らすアイデアのいくつかが実践され、個人的にも業務効率化に取り組んだり考えたりする職員も増えている。そうなれば自ずと笑顔が増えると思われる。

○付記

【監査委員事務局 佐藤靖子】

現状把握に取り組む段階で、誰の口からも異口同音に「人が足りない」「仕事が多い」という言葉が出ていた。

当初私は解決できない問題には取組みたくないと思っていたが、他の2人が「問題は人が足りないこと」と言ったことから、できそうかどうかではなく、問題にまっすぐ取り組もうと考えを改めた。

自分の中にあるネガティブな発想に気づき、またそれを転換する機会が何度もあった。これは一緒に取組みをしてきた2人と、協力してくれた方々のおかげであり、感謝している。

過去のマネ友の深い考えも知ることができた。そしてそのことに想いをめぐらすと同時に、これまでの先輩たちの深い考えの結果進んできた道に私達は立っているのであり、安易な考えで仕事にあたってはいけないという引き締まった気持ちにもなる。

部会に参加して「学んだ」という自覚はあるが「成長した、変わった」という自覚はまだ持てない。わからないというのが本当の気持ちだ。誰でもがこういう機会を得られるわけではなく、学んだことを財産として組織に還元したいとは思っている。どのような形でそれができるかわからないが…

【福祉課 駒木久子】

呼びかけても人が集まらない、皆他人事だな…と寂しい気持ちになりましたが、責めることはできません。なぜならば部会に参加する前の私もそうだったからです。

ドミナントロジックからの脱却、立ち位置を変える等、頭ではわかっているにもかかわらずなかなか難しく、さらに「他人事」を「我が事」にするにはよほどのきっかけが必要なんだと実感しました。

個人的なアクションプランは現在も実行中ですが、第5回研究会の壇上で志した、異動があっても円滑に事務処理できるようなマニュアル作りについては、人事異動があるかどうかにかかっています。

誰かが恒常的に犠牲になっている組織やシステムは、どのような形であれ遅かれ早かれ終焉を迎えることでしょう。忙殺の渦中では立ち止まって考えることもままなりません。しかし、思考停止してしまえばそこで終わりです。弱い存在であっても、考え、行動する葦であり続けたいと思います。

【建設課 筒井正勝】

自分たちで行動を起こし実現することの難しさや大切さ、それを周囲に伝えることが大変なことに気付かされた。自分たちが行動を起こしても他の職員には大変な研修に行かされているだけだと思われがちだった。自分自身も部会に参加する前はありがたい組織・職場・職員といったことは正直あまり考えていなかったと思う。

今年度部会に参加したことを糧にし、日々の業務の中でも気づきやヒントを見つけていけるようにしたい。