

行財政改革推進会議

させぼ式20%ルールについて

令和5年8月8日
行財政改革推進局

1. 検討に至る経緯

2. させぼ式20%ルール制度内容

1. 検討に至る経緯

行革推進プランにおける「目指す姿」

スマート自治体への転換

人口減少下や時代の変革期においても市民サービスの質を向上させ、行政サービスを持続的に提供できる自治体

実現のために…

- ✓ 職員の働きがいを高め、職員がいきいきと働き、イノベーションを創出できる職場風土を醸成
- ✓ 職員でなければできない、より価値のある業務に注力できる環境を構築し、生産性を向上

業務マネジメント改革

行政経営サイクルの確立

課題に対して複数部局で対応が必要な案件について、部局横断で取り組む体制の制度化

部局横断プロジェクトチームの制度化

方針

組織・人材マネジメント改革

組織・人材の活性化

職員の能力や仕事へのやりがいを高め、意欲的に業務に取り組むことができる環境を醸成

改善提案制度の導入

アクション
プラン

国の取組み①

金融庁「政策オープンラボ」(平成30年～)

- 若手職員を中心とした人材の育成・活用、組織の活性化に取り組むとともに、職員の新たな発想やアイデアを積極的に取り入れ、新規性・独自性のある政策立案へとつなげるため、職員による自主的な政策提案の枠組みを設置。
- ラボに参加する職員は、勤務時間の1～2割程度を本業以外のプロジェクトの活動にあてることができる。
- 事例:「有価証券報告書等の審査業務等におけるAI等利用の検討」など

環境省「霞が関版20%ルール」(令和2年～)

- 業務時間の20%までを、所管課室の担当業務以外の環境政策に寄与する活動に充てることのできるような仕組み。
- 新たな政策分野の開拓や、課室の枠を超えたプロジェクトの推進、専門性と熱意を活かした働き方などが可能に。
- 多様な働き方が広がることにより、職員の意欲も高まり、既存の組織の枠にとらわれることなく柔軟でクリエイティブな発想で新たな政策を実現していくことにつながる。
- 事例: 不用になった衣類の再利用・リサイクルの推進に向け、部門を超えた有志職員14人で構成するタスクフォースを中心に、自治体を対象とした衣類回収の実態調査を実施。

国の取組み②

カラフルな公務を目指して —誰もが後見できる持続的な職場へ—

“人人若手”未来の公務を考える若手チーム(令和4年4月28日)

○令和3年9月、河野太郎国家公民制度担当大臣(当時)と川本裕子人事院総裁の発意の下、「今後の公務、働き方がどうあるべきか」を自由に議論するために設けられ、内閣人事局から3名、人員院から5名の若手職員が参画。

- ① 挑戦し、価値を生み出すカラフルなキャリア
- ② もう、ブラックとは言わせない

「全府省版20%ルール」の導入により、多様な人材が自らのイニシアティブにより知恵を出し合うことで、プロジェクトに参加するメンバー個々人の成長はもちろん、単独の府省では生まれにくいようなイノベティブな政策の企画・立案、社会課題の解決策の提案といったことが可能に

霞が関の魅力を取り戻す、公務員制度改革を。

自由民主党行財政改革推進本部 公務員制度改革等に関するプロジェクトチーム(令和4年4月28日)

○行政を担う人材の空洞化は行政の質の低下につながり、国民生活に大きな損失をもたらしかねない。優秀な人材を霞が関に確保し、活躍してもらうにはどうすべきか。

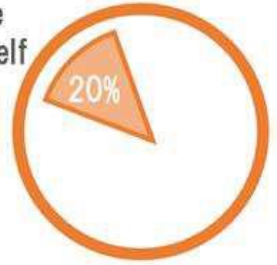
○「ブラック霞が関」の当事者として厳しい立場に置かれている若手職員等へのヒアリングを通じ、霞が関の魅力を取り戻すための具体策を提言。

- ① 若者が働きたくなる、チャレンジしたくなる場所に！
- ② 職員が自己成長や貢献を実感できる場所に！
- ③ 処遇、環境が魅力的な場所に

長時間労働の是正を図ることで職員に余裕を生み出し、「20%ルール」といった手上げによる職員の関心に応じた業務への参加の促進などの支援を進め、職員のキャリアオーナーシップを育成すべき

先進自治体の取組み①

Decide
By Myself



福井県「創造的活動従事制度（ふくい式20%ルール）」 （令和3年4月～）

- 職員が所属長への届出により、勤務時間の一部（20%以内）を活用して、担当業務以外に新たな政策の企画立案等の創造的活動に従事することができる制度を導入。
- あわせて、若手職員を中心に多様なアイデアを出し合い、迅速に対応策を検討する「タスクフォース」を機動的に編成し、課題解決に向けた事業計画を促進。
- 組織内の所属や担当業務にとらわれず、各職員が持つ専門性、知識、経験を最大限活かして仕事を進めることにより、政策企画、事業実施の効果を高める。
- 職員自らの専門性や関心分野を踏まえ、主体的に従事する業務を選択できることは、職員の意欲を向上させ、成長を促し、自律的なキャリア形成を図る。

【タスクフォースによる活動】

(1) 指定課題解決型

指定課題



担当課が課題を指定し、従事する職員を公募等により集め、タスクフォースを結成。課題解決に向け政策企画等を行うもの。

(2) 自主提案型

自主提案



職員が自発的に課題・テーマを設定して、自発的なタスクフォースを結成。チャレンジ政策提案制度に基づき政策企画等を行うもの。

(3) 庁内セカンド・ワーク型

庁内副業



特定分野に優れた専門性・経験を持つ職員が、専門性を活かせる業務に、スポット的に参画するもの。

先進自治体の取組み②

ふくい式20%ルールを活用状況 ⇒20名の職員が制度を活用

(1) 指定課題解決型(タスクフォース)

名称	概要	チーム員数	うち20% ルール活用者数
「おはなしはマスク」タスクフォース	「会話時は必ずマスク」が、県民に明るく楽しく定着するよう、県民運動として推進していくための方策を検討。	11	1
「ふくいのおいしにぎわい」タスクフォース	北陸新幹線延伸時に、新幹線駅前で福井県産食材店を充実させる施策について検討。	9	1
新たな子育て支援検討タスクフォース	子どもを持つ全ての家庭の子育てを応援する強力なメッセージを発信できる新たな子育て支援策を検討。	12	10
芸術文化タスクフォース	文化・芸術分野における県内の現状と課題を把握し、県民に文化芸術を身近に感じ親しんでもらうための施策を検討。	7	3

(2) 自主提案型(タスクフォース)

名称	概要	チーム員数	うち20% ルール活用者数
福井県職員子育てと仕事の両立支援タスクフォース	福井県職員の子育てと仕事の両立を支援するため、男性プレパパ育休前講座など、仕事と子育ての両立支援制度を検討。	2	1
ふくい建設産業ポータルサイトタスクフォース	福井県建設産業を繋ぐ「ふくい建設産業ポータルサイト」構築に向け、サイト内容の検討、制度設計。	5	1
学生スタートアップ育成タスクフォース	学生スタートアップを生み出す仕組みづくりのため、イベントの企画・運営および事業化に向けて検討。	4	2

(3) 庁内セカンド・ワーク型

活動内容	概要	20%ルール活用者数
会計課における住民税の市町村納付に係る事務の効率化	市町村への納付額と実際の控除額との不一致をチェックするシステムを構築。(システムエンジニアの経験がある職員が対応⇒会計課の時間外勤務が半減)	1

先進自治体の取組み③

横須賀市「窓口業務の改革」(令和2年～)

- 市役所のあらゆる窓口業務の改革を目指して庁内全体ワーキングチームを立ち上げ、改善策を検討。
- 住民が住所異動などの手続き内容や必要な書類をスマートフォンやパソコンで事前に調べられるサイト「手続きナビ」を導入。
- 窓口対応と入力作業の分業を徹底し、窓口の回転率を向上。
- 番号札を引いてから窓口と呼ばれるまでの待ち時間を、最長100分⇒38分へ大幅に短縮。

近江八幡市「新庁舎建設に伴う新たな庁舎機能等の提言」(平成30年～)

- 新たな市庁舎の整備に伴い、概ね入庁10年以内の若手職員で構成する「これからの市役所創造委員会」を立ち上げ、新庁舎における働き方や必要な職場環境、新たに加えたい機能について検討し、市長へ提言。
- ワンストップ窓口の創設、フリーアドレスの採用やペーパーストックレスの実施等、基本計画や基本設計に反映。
- 令和5年着工、令和7年供用開始(予定)に向けて進捗中。

庁内の動向

① SWITCHプロジェクト 提案部門

○若手職員からの意欲的な提案があっている

- ・させぼ式20%ルール
- ・させぼ市役所人材バンク
(助っ人制度)

② 文書管理・電子決裁システムの導入

○令和5～9年度の5年間で、67,176時間を削減できる見込み

○削減効果は全庁的に広く薄く発現することから、減員に反映させることは難しいが、有効に活用すべき

③ 自主研究グループ活動

○意欲的な活動が行われているが、必ずしも具体的な施策展開へ反映させる仕組みにはなっていない

(例)・佐世保市を題材としてゲームアプリ開発のための実践的研究(R3)

・持ち込まれた猫の譲渡推進について(R3ほか)

させぼ式20%ルールの導入検討

限られた資源の中で、

○将来にわたって市政を支えていく人材の育成、キャリア形成

○複数の部局に関わる課題の解決

を図っていくための制度として導入してはどうか。

2. させぼ式20%ルール制度内容

制度概要

○所属長に届け出ること、勤務時間の一部(20%以内)を20%ルール活動に充てることができます。

○20%ルール活動とは、担当業務以外の政策・施策の企画立案等の活動をいいます。

○20%ルール活動に要する時間は、従事する職員が正規の勤務時間の中で業務効率化等により捻出します。所属長は率先して、所属全体の業務削減、業務効率化を行います。

※他職員の業務を増加させる等、本務所属の業務遂行に支障を生じさせないことが前提

○一般職の職員(管理職、専門官、再任用短時間勤務職員、現業職、会計年度任用職員及び水道局職員は除く)が活用できます。

目的

①組織間の垣根や担当業務にとらわれることなく、各職員の活動意欲や専門性等を最大限活用することによる、政策課題の解決や業務の改善

②職員自身の専門性等を踏まえ、主体的に従事する業務を選択し、担当業務以外にも幅広い業務を行うことによる、職員のモチベーション向上

③DX戦略に基づく取組み(特に電子決裁・文書管理システム導入)による、全庁的な業務量削減効果の活用

開始
時期

令和5年9月1日から運用開始

※当面は試行期間として実施し、課題等を検証のうえ、本格運用に移行する

20%ルール活動の2形態

プロジェクトチーム等による活動

(1) 指定課題解決型

・指定された課題解決のため、課題を所管する所属が組織横断的なプロジェクトチーム等を作り、所管以外の所属からも従事する職員を募集。応募した職員とともに、課題解決に向けた政策・施策の企画立案等を行うもの。

(例) 少子化対策のためのタスクフォース、3C羅針盤で部局横断で検討するよう指示があっているもの など

職員個人による活動

(2) 庁内人材バンク型

・特定分野に優れた専門性、経験を持つ職員が、専門性を活かせる既存事業に、スポット的に参画するもの

(例) 日本語の中国語訳ができる職員Aに、案内文書の中国語版を作りたい所属Bが活動を依頼 など

※自主提案型(職員が自主的にテーマを設定。自発的なプロジェクトチーム等を作り、提案制度へのエントリーに向け政策・施策の企画立案、業務改善の企画提案等を行うもの)については、業務改善運動(SWITCHプロジェクト)提案部門との関係整理等が必要であることから、当初からの導入は見送り、令和6年度以降の導入に向けて検討を進める。

実施フロー図 (1) 指定課題解決型

①課題を所管する所属の所属長等が、課題解決のためのプロジェクトチーム等を結成

課題を所管する所属の職員をメンバーとして指名

②課題を所管する所属以外の職員をメンバーとして募集

③職員が応募

④職員は所属長へ活動する旨を届出

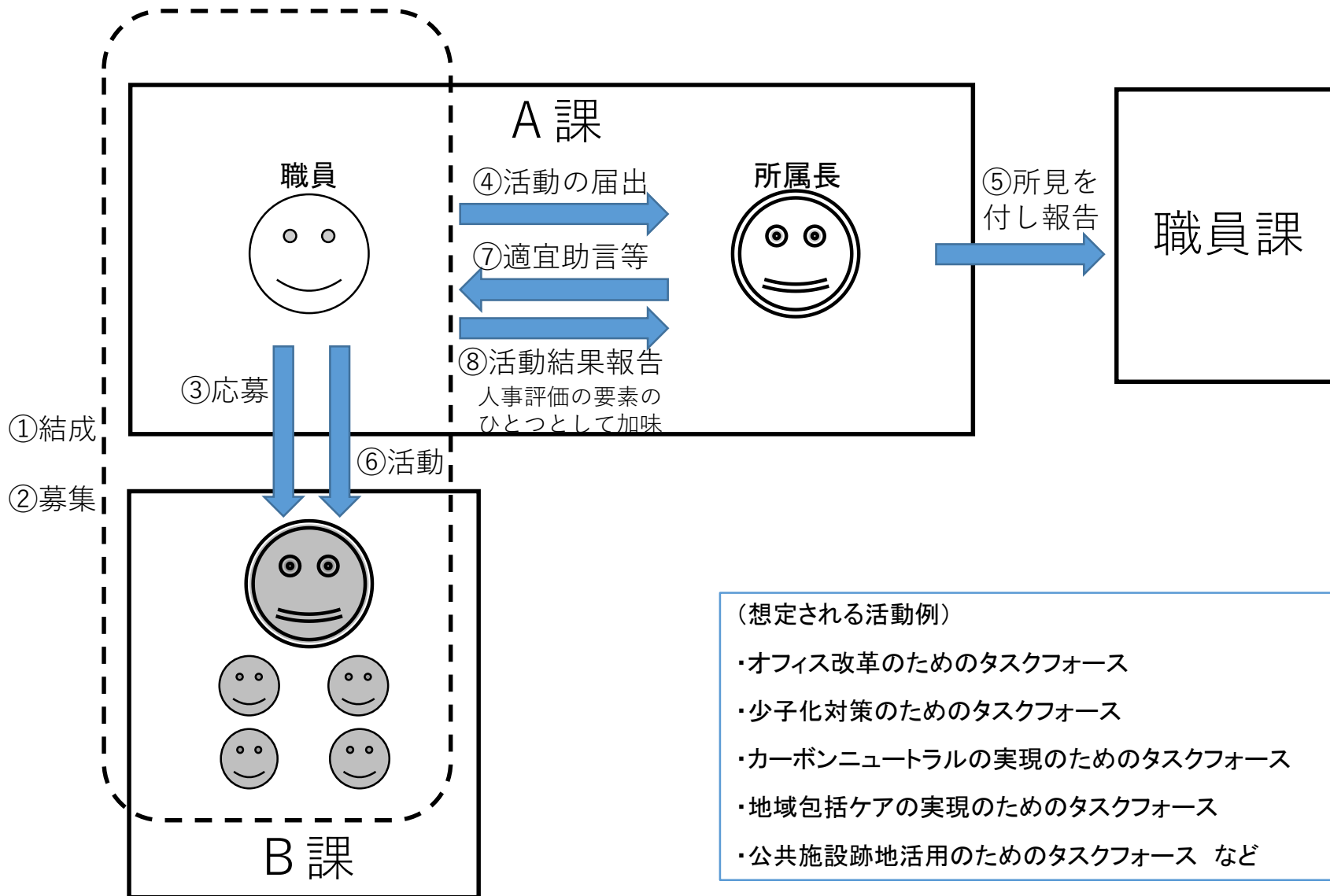
⑤所属長は所見を付したうえで職員課へ報告

⑥職員は活動(プロジェクトチーム等への参画)

⑦所属長は職員に対し適宜助言等を行う

⑧活動終了後、職員は所属長へ活動結果を報告

活動の成果は人事評価の要素のひとつに加味して評価



実施フロー図 (2) 庁内人材バンク型

A. 自主的な申出による場合

①業務を所管する所属の所属長が、活動を依頼したい業務を登録・公開

②専門性等を持つ職員が、活動を申出

B. 業務を所管する所属の所属長からの依頼による場合

①職員が、自身の持つ専門性等を登録・公開

②業務を所管する所属の所属長が、専門性等を持つ職員へ活動を依頼

③職員は所属長へ活動する旨を届出

④所属長は所見を付したうえで職員課へ報告

⑤職員は活動(依頼への対応)

⑥所属長は職員に対し適宜助言等を行う

⑦活動終了後、職員は所属長へ活動結果を報告

活動の成果は人事評価の要素のひとつに加味して評価

