

令和 5 年度 環境局職場改善推進委員会の活動内容について

1 令和 5 年度の活動内容

(1) 局内職場改善事例発表会の開催

すべての職場に改善事例の提出を求め、プレゼンテーション（13 職場、14 事例）と、カイゼンツール（15 職場、16 事例）をあわせて 27 職場 30 事例の発表があり、事例の共有化を図るとともに、優秀な改善事例を表彰した。また、令和 4 年度に引き続き、「投票賞」を設け、職員の投票により選ばれた事例を表彰した。さらに、新採用者が 3 グループに分かれ、職場改善取組を提案（発表）した。

- ・実施日：令和 5 年 11 月 17 日（金）

（「投票賞」の投票期間：令和 5 年 10 月 17 日（火）～11 月 16 日（木））

- ・参加職場数及び提出事例数

職 場	参加職場数	提出事例数
ルシアス庁舎・ATC 庁舎・環境保全監視担当	17 職場	20 事例
環境事業センター	10 職場	10 事例
合 計	27 職場	30 事例
大阪広域環境施設組合	8 職場	12 事例

- ・結果は、資料 1 - 2「令和 5 年度 環境局職場改善事例発表会結果」のとおり。

(2) 新採用者の職場改善提案にかかる研修の実施

新採用者フォローアップ研修（令和 5 年度採用）において、本市に就職して間もない新採用者の視点から、日々の業務や環境局の現状について、改善すべき点をグループに分かれ議論した。議論した改善策について、行政等職員は、職場改善事例発表会で、技能職員は、研修の中で発表した。

- ・実施日：令和 5 年 10 月 2 日（行政等職員）、令和 5 年 10 月 6 日（技能職員）

(3) 「職場カイゼンニュース」の発行

各職場の取組事例、各種表彰結果、各種研修の実施報告など、職場改善運動の発展につながるような情報をA4判2枚程度にまとめ、庁内ポータルへ掲載。

令和5年度は140号・141号の2回発行。140号では新採用者研修・環境事業センター等新任現業管理主任研修・環境局職場改善推進委員会の開催、令和4年度に全職員向けに実施した「職場改善運動に関するアンケート」の集計結果について報告した。141号では職場改善事例発表会について報告した。

(4) 職場改善運動に関するアンケート

全職員*を対象にMicrosoft Formsにより実施。(対象職員全員にメールによりアンケートURLを送付。)調査内容及び結果は、資料1-3「職場改善運動に関するアンケート結果」のとおり。

* 再任用職員、他団体から本市へ派遣されている職員を含む。ただし、本市から他団体へ派遣されている職員、育児休業等長期で出勤できない職員など、Web上での回答が不可能な職員、会計年度任用職員は除く。

・実施時期：令和6年2月13日～令和6年3月12日

2 令和5年度の活動内容を踏まえた課題等について

全職員を対象に実施した「職場改善運動に関するアンケート」(回収率52.8%)では、8割超の職員が自身の所属の職場改善活動が活発であると回答している。

しかし、アンケートの回答率は、5割程度と必ずしも職員の関心が高いとは言えない状況にある。そのため、より多くの職員に関心を持ってもらえるよう、職場改善発表会の「職員投票」の対象を、令和5年度は全職員に広げたが、投票率は48.2%(センター以外：53.6%、センター：46.9%)と伸び悩むとともに、環境事業センターにおいては、投票率に大きな差(91.8%～12.9%)が生じた。

一方、アンケートの自由意見においては、改善事例発表会について、「1所属1案件という強制はやめるべき」、「改善事例発表は本来業務を圧迫している」、「職場改善発表会のための事例案を絞り出している面もあり、本来の職場改善の趣旨と乖離している面がある」、「職場改善に取り組んでいる余裕がない」、「各職員に改善のマインドが十分根付いた今、その役割を終える段階に来ている」、

「職場改善発表会自体が形骸化されている感がある」など、否定的な意見も多数見られた。

引き続き、他職場の事例の効果的な共有方法等をはじめ、職員の意識改革と職場活性化について検討していく必要がある。

令和 5 年度 環境局職場改善事例発表会結果

賞名	職場名	改善事例内容
最優秀賞	環境施策課	市内出張交通費請求明細書の作成において、課の取りまとめ担当が、各ルートに対して、料金を調べ、最も経済的な通常の経路であるか、整合性を確認する必要がある、時間を費やす作業であることが要因であると考えた。そこで、料金出力システムを EXCEL にて作成し、課員に使用してもらい、アンケート調査を実施した。その結果、94%の人が作業時間が短くなったと回答し、効果が示された。また、取りまとめ担当の確認時間も約 1 時間短縮できた。
優秀賞	西部環境事業センター	令和 4 年度、様々な事故防止策を講じてきたが、令和 5 年度に相次いで物損事故が発生した。うち 2 件の事故について、事故発生経緯を聞き取ったところ、運転中の「注意の偏り」が確認された。「注意の偏り」による事故を防ぐためにはどのようなアプローチが必要か検討し、メモリーパレスという手法を参考に、センター独自で、アクティブラーニング型の「実践研修」とセルフチェックシートによる「頭の体操」を実施した。すると、大半の職員が参加し、効果を実感できて有意義だったなど高評価を得た。
アイデア賞	施設管理課	南港ポートタウンにおいて、真空式ごみ収集方式を導入したが、導入時は故障が多く、収集時間の遅れや翌日収集があり、多数の故障対応が原因で超過勤務が発生していた。そこで、発生した故障をリスト化して可視化し、故障頻度や重篤度、着手のし易さ（コスト等）を勘案し、設置者である設備保守業者と協議を行い、着手した。すると、月当たりの対応回数が、70～80 回から 20 回程度になり約 75%も削減することができた。故障件数を減らすことで、職員、保守点検業者、収集業者の負担減につながるなど様々な効果があった。

賞名	職場名	改善事例内容
奨励賞	中部環境事業 センター出張所	職員用部品、備品、ボランティア清掃用品等が乱雑に放置された状況であったため、物品等の準備に時間を要し、手間取ることが続いた。また職員周知用掲示板も乱雑になっており、読みづらい状況である。職員の5S意識が希薄なことが要因にあると考え、各職員がこの状況を問題であると認識し、整理整頓の実行に向けチームを発足し、問題解決に取り組むこととした。整理整頓の実施、掲示板の整理を行い、またその状況が現在も継続している。職員一人一人の5S意識も向上したと考えられる。
特別賞	環境管理課	災害時でも迅速・的確な情報伝達を行いたい、が、樹形図式の連絡体制であり、災害時の連絡網が途中で止まって連絡がこないことに不安がある。また、連絡手段としてLINEを使いたい、が、個人アカウントを教えるのは少し抵抗がある。要因を分析した結果、LINEオープンチャットが適切だと考え、課内の連絡体制の構築、個人アカウントでなくても使用できることの周知を実施した。その結果、伝達速度が上がったり、グループ内のすべての人が閲覧可能であるため、状況把握がしやすくなったりする等の効果があった。また、個人情報を共有せずとも使用でき、かつ日常的に使用しているツールであるため、気軽に安心して使用できるようになった。
特別賞	施設管理課 (斎場・霊園 [瓜破斎場])	火葬作業中、災害以外にも成長した樹木や、カラスや蛇などの鳥獣、鳥の営巣に使われる針金などが電線に接触して、停電となることがある。停電時の作業の状況を把握すること、停電解消までの取扱いや復旧してからの流れについて業者や家族に説明すること、設備の対応方法に関すること等をマニュアル化することとした。作業員全員に周知徹底し、停電以外の不測の事態についても、危機管理意識の高揚につながった。

賞名	職場名	改善事例内容
特別賞	環境規制課 (北部環境保全 監視担当)	公害苦情処理業務では、現場での事業者への規制指導と被害者（市民）への説明を行っているが、新規採用者にとってはなじみにくい業務となっているため、新採用者にとって、働きやすい職場づくりを目標とした。被害者の早期解決への要請を受けながら、常に複数案件に対応しているため、職員の心理的、身体的負担が大きいことが要因であると考え、先輩職員から積極的に声掛けやアドバイスを行うことで、職場での孤立を防ぎ、業務に早くなじめるよう促すこととした。これにより、新規採用者も気軽に業務に関する質問を投げかけるようになり、苦情処理業務にも早期になじむことができた。
投票賞	環境施策課	初めてオフィスワークをする新採用者は分からないことが多く、作業に時間がかかっている。また、アンケート結果より、各々のパソコンスキルに差があることが分かった。そこで、ICT 勉強会を2回開催した。第1回では、office アプリの基本機能、あまり活用されていない機能について解説、第2回では、Excel の操作に関し、ショートカットや関数等について解説した。事後アンケートの結果、時間短縮につながったという回答が得られた。
投票賞	東部環境事業 センター	従来から広聴案件が多い中、地域性に特化したものが増加しており、増加傾向にある電話対応について、少ない人数で対応する必要がある。また、異動者が多いために職種を問わず広聴の平準化が必要になっている。そのため、広聴対応についてマニュアルを作成し、事務所内で業務を行う職員にデータ配付し活用をしてもらう、マニュアルを掲示し、事務所内外を問わず職員に周知するといった取組を実施した。その結果、各職員がマニュアルを利用して市民対応を行った回数は58回にのぼり、事務所職員の88%がマニュアルを評価、点数化すると73点となった。ヒアリングをふまえて、マニュアルをブラッシュアップする必要があるが、職員の電話対応能力が向上していると感じられる。

令和5年度 職場改善運動に関するアンケート結果

アンケート実施方法：Microsoft Forms

アンケート対象者：全職員

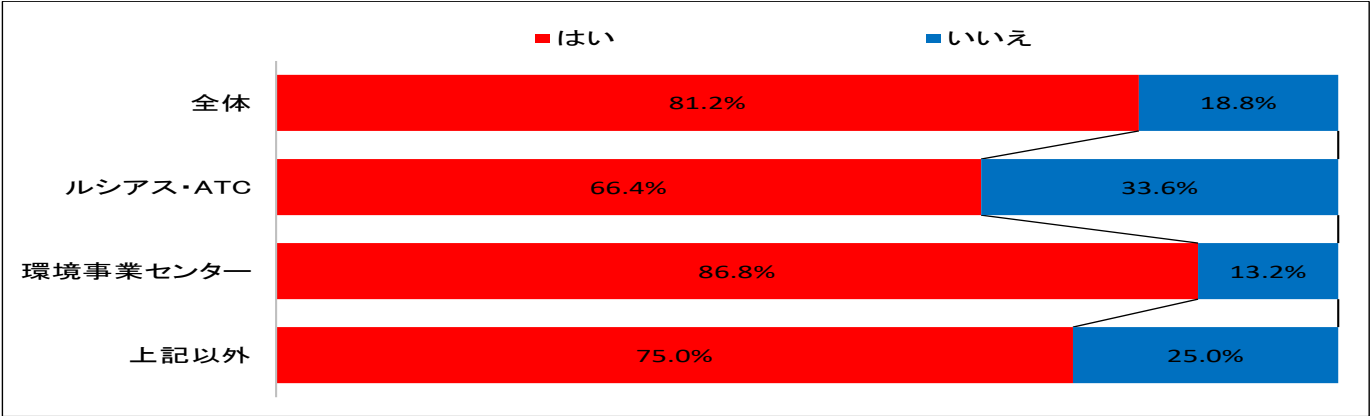
アンケート実施期間：令和6年2月13日～3月12日

アンケート回答者数：計 948 名（回収率：52.8%）（内訳）ルシアス・ATC：226 名（回収率：72.0%）
環境事業センター：666 名（回収率：48.2%）
上記以外：56 名（回収率：55.4%）

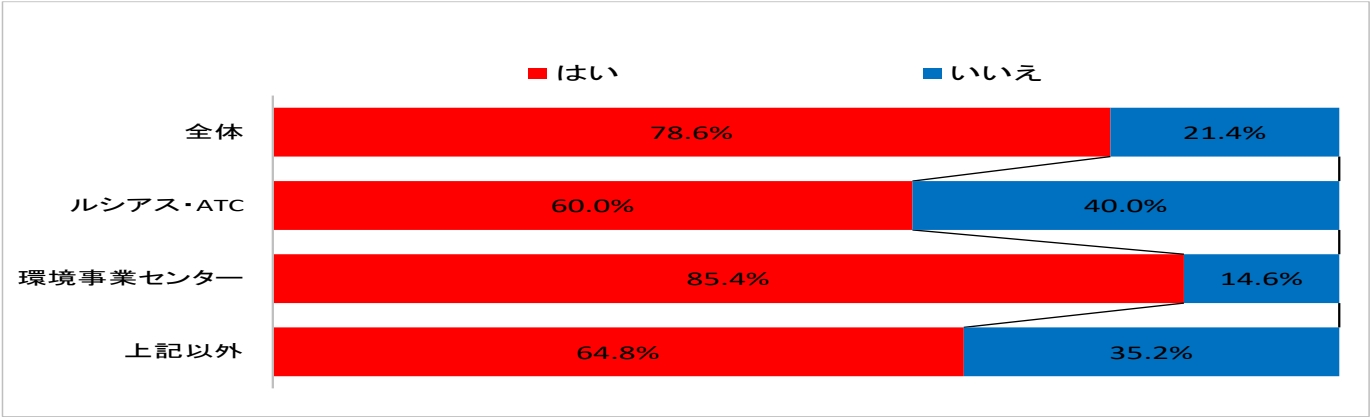
1 各職場における職場改善運動が活発かどうか

「はい」と答えた割合は全体の 81.2%であり、回答者のうち8割超の職員が自職場の職場改善活動が活発であると回答している。職場別に見るとルシアス・ATC が 66.4%、環境事業センターが 86.8%、それ以外の職場が 75.0%で環境事業センターが最も活発である傾向は変わらないが、ルシアス・ATC・センター以外の職場の活発度は上がってきている。

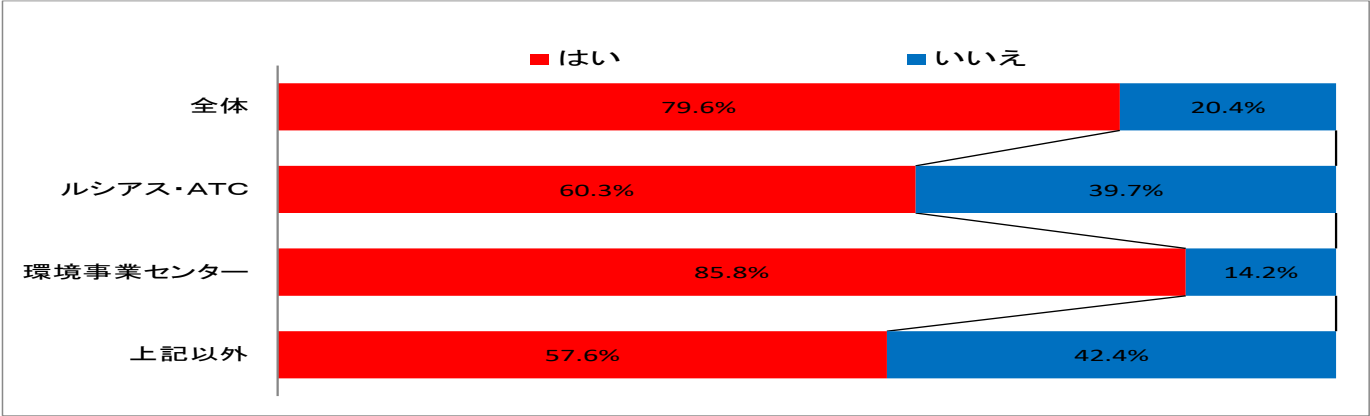
Q 1-1：自職場の職場改善運動は活発か
(令和5年度)



(令和4年度)



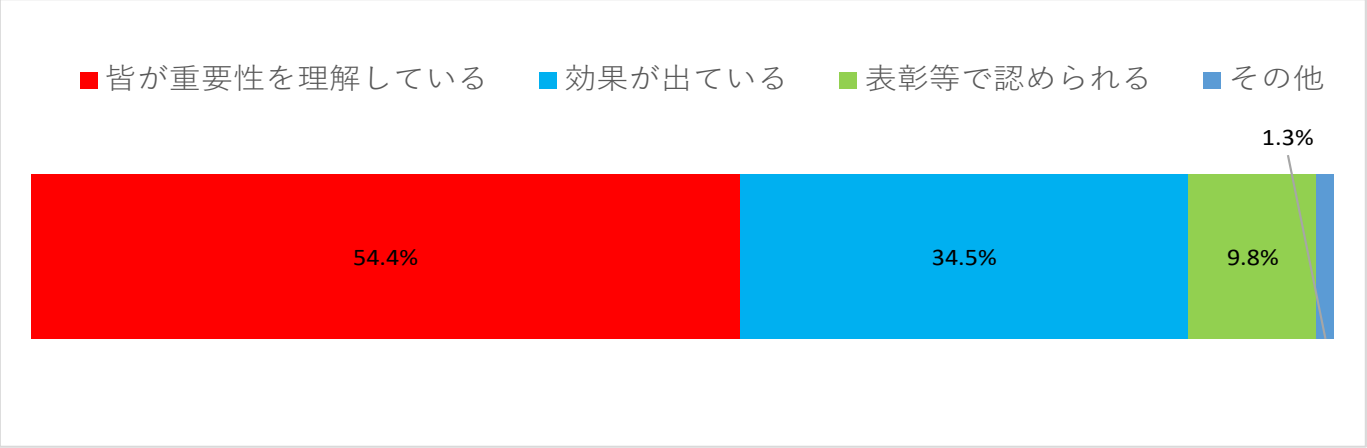
(令和3年度)



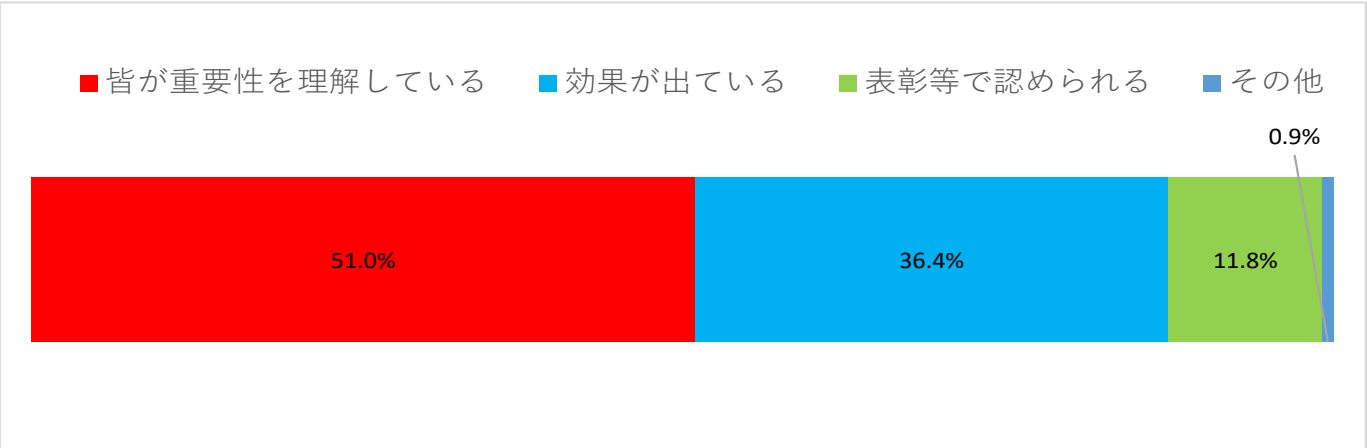
Q 1-2 : 活発である理由（複数回答可）

Q 1-1 で自職場の改善運動が活発であると回答した職員に対して、活発である理由について設問したところ、「**皆が重要性を理解している**」との回答が全体の 54.4%を占め、最も多い回答であった。次に多かったのは「**効果が出ている**」という回答であり、この回答を選んだ職員は 34.5%であった。
※令和 3 年度の「事例発表の動画・書面作成が楽しい」という選択肢は削除した。

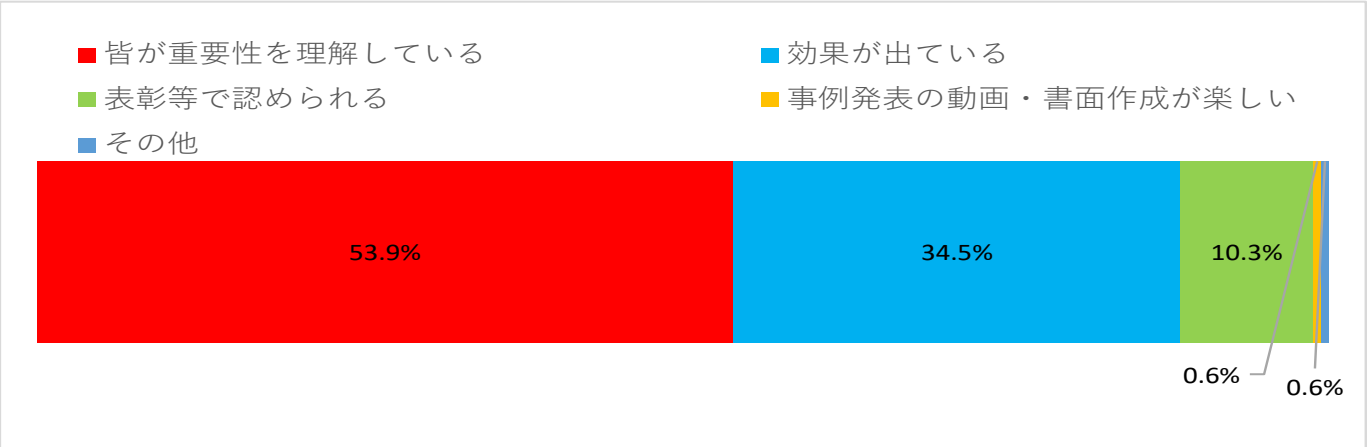
(令和 5 年度)



(令和 4 年度)



(令和 3 年度)

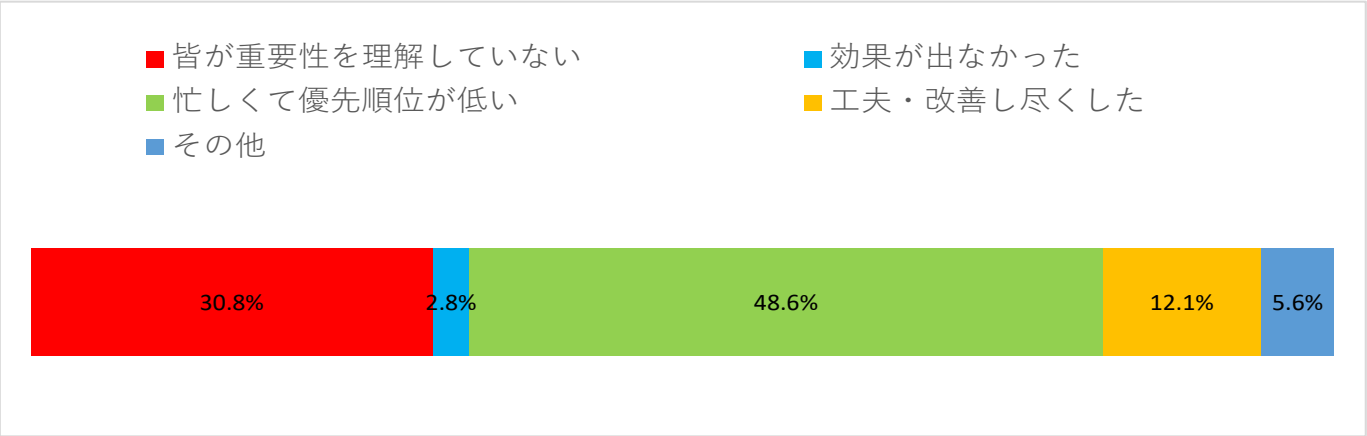


Q 1-3 : 活発でない理由（複数回答可）

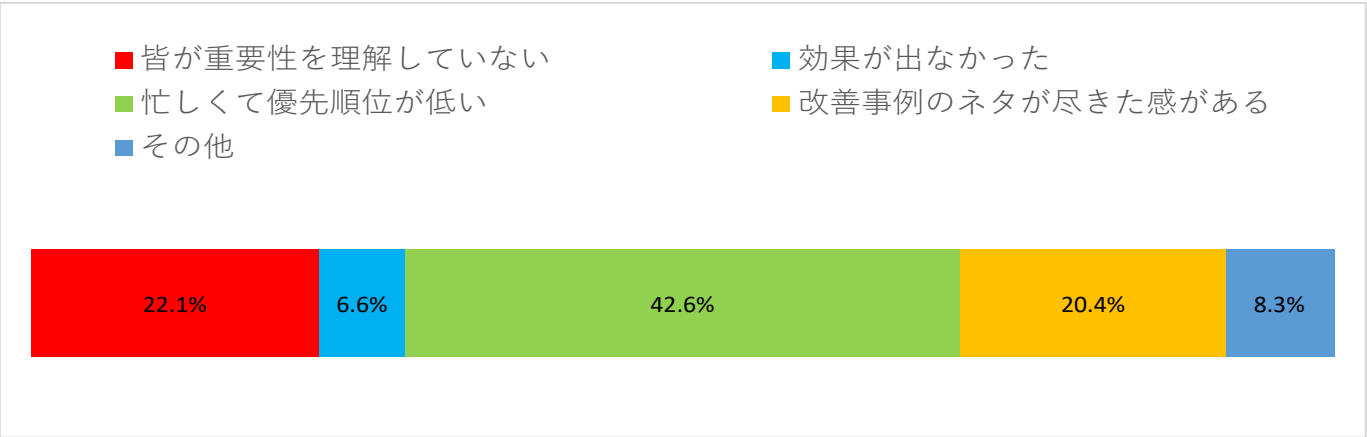
Q 1-1 で自職場の改善運動が活発でないと回答した職員に対して、活発でない理由について設問したところ、「忙しくて優先順位が低い」との回答が最も多く全体の約 5 割を占め、次いで「皆が重要性を理解していない」という回答が 2 番目に多いという結果となった。

※令和 3・4 年度の「改善事例のネタが尽きた感がある」という選択肢を令和 5 年度は「工夫・改善し尽くした」に変更した。

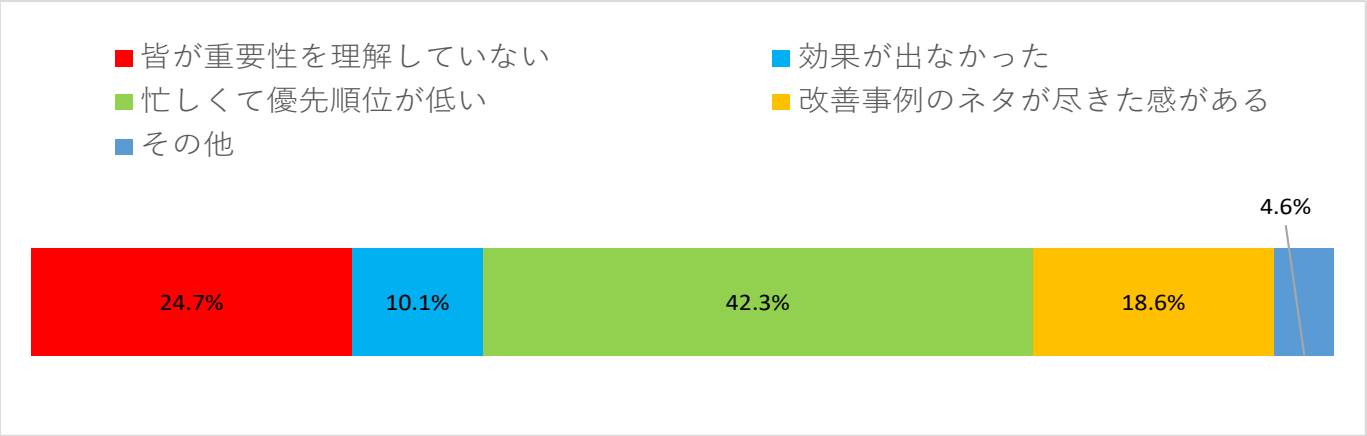
(令和 5 年度)



(令和 4 年度)



(令和 3 年度)

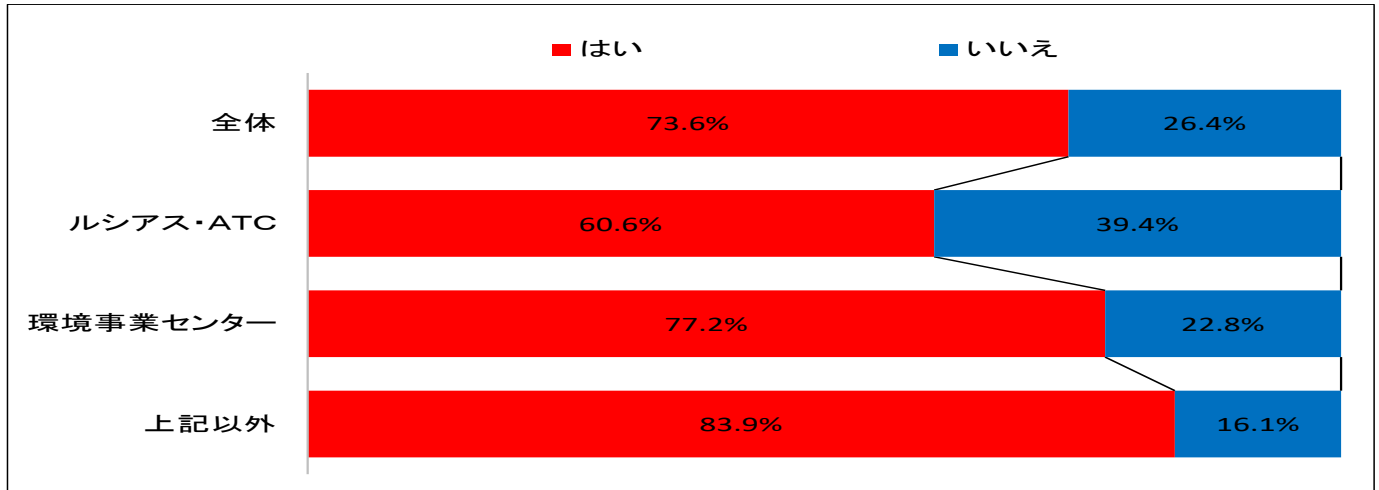


2 各職場の事例共有度・把握状況

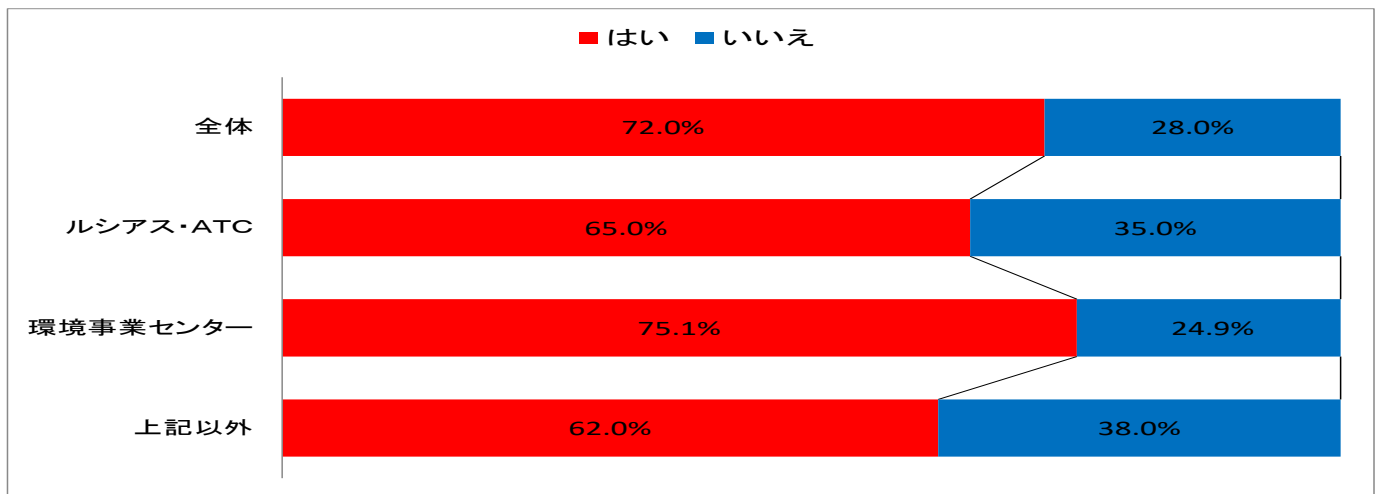
Q 2-1：他の部署の事例を参考にしているか？

全体の73.6%の職員は、他の部署の事例を参考にしているという結果となった。前年度（72.0%）と比較すると微増した結果となっている。この設問については、ルシアス・ATC・センター以外の職場（主に環境保全監視担当）で83.9%と最も高くなっており、類似した業務の情報共有をしているのではないかと推測される。

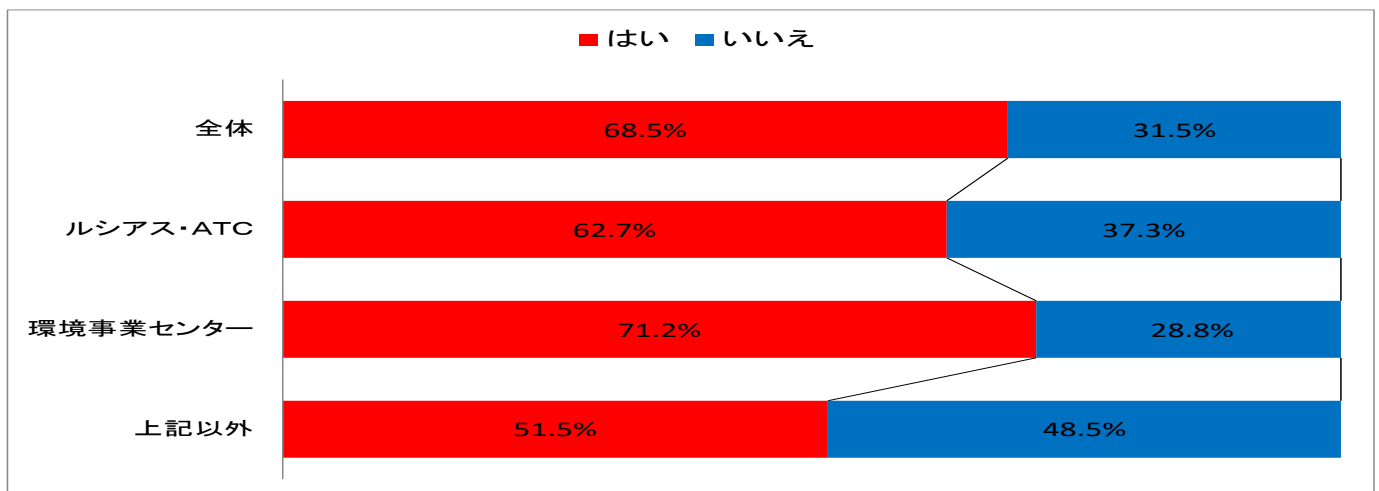
（令和5年度）



（令和4年度）



（令和3年度）

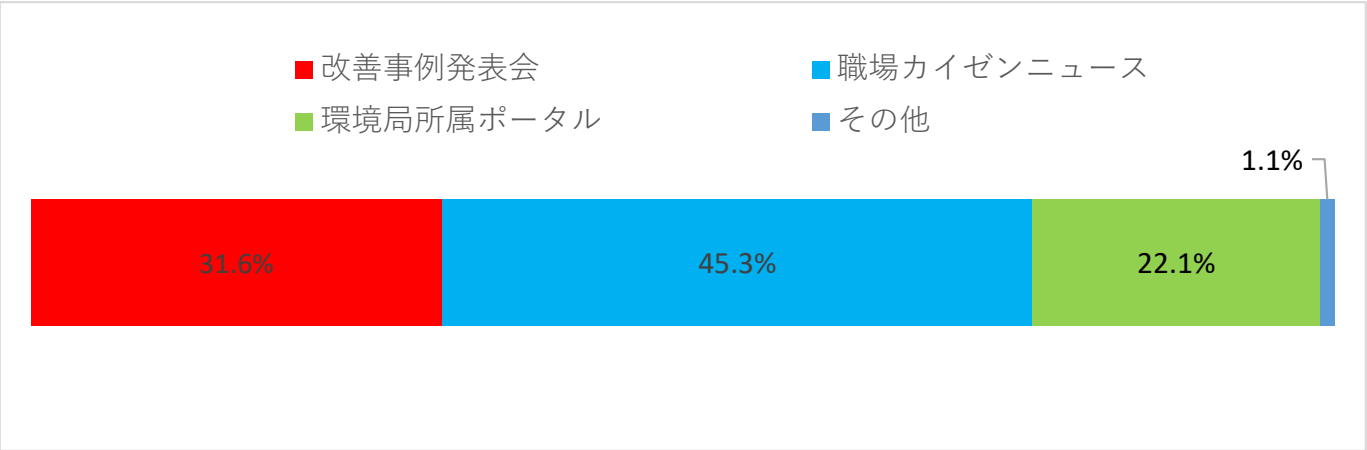


Q 2-2 : 他の部署の事例を、どのように把握しているか（複数回答可）

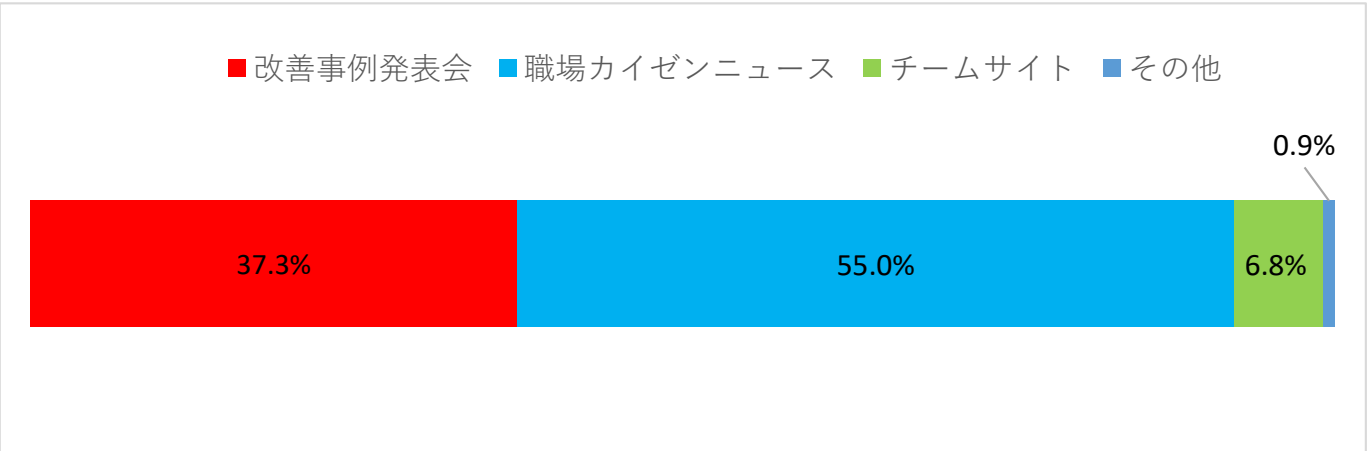
他部署の事例を把握するツールとしては、「職場カイゼンニュース」を活用しているという意見が全体の約4割を超えることから、職場改善を推進するために、各職場の改善の取組などを「職場カイゼンニュース」に掲載し、積極的に情報共有を続けていく必要がある。

また、令和4年度と比較して、令和5年度は環境局所属ポータル（チームサイト）の回答率が増加している。これには、職員投票における事例共有のために、環境局所属ポータルを利用したことが影響していると考えられる。

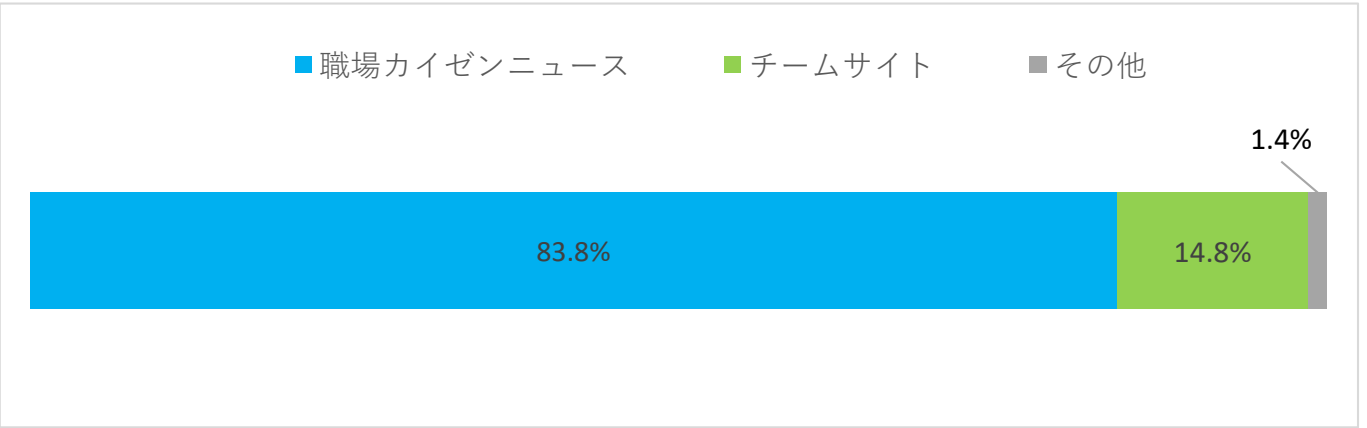
（令和5年度）



（令和4年度）



（令和3年度）



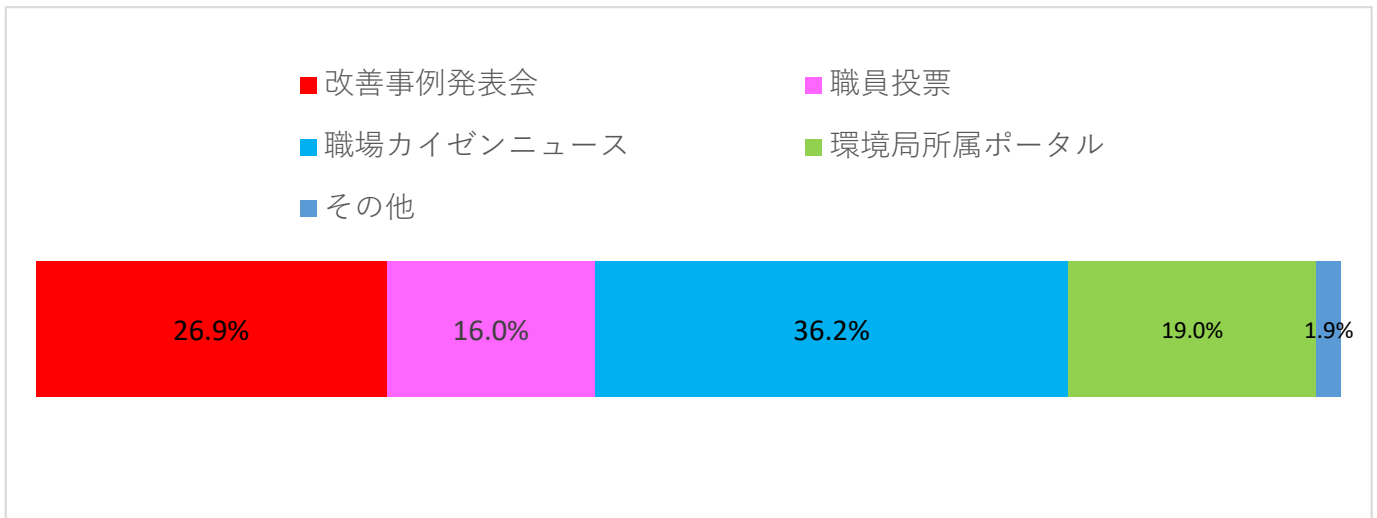
3 職場改善運動の活発化のための効果的な取組について

Q 3 : 職場改善運動の活発化のために、効果的であると思うものはどれか（複数回答可）

職場改善運動の活発化のためには、**職場カイゼンニュース**が効果的であるとする職員が一番多く、その次に**改善事例発表会**が続く結果となった。また、令和4年度から実施した**職員投票**は、令和5年度に全職員が各自投票するように、対象者を変更したが、全回答数のうち16.0%という結果となった。課・事業所ごとの投票率にばらつきがあったり、普段メールを見ない職員への周知不足があったりしたことが要因にあると考えられる。

※令和5年度の改善事例発表会においては、改善事例発表会のオンライン配信を行わなかったため、選択しから削除している。

（令和5年度）



（令和4年度）

