

# 総務委員会情報連絡

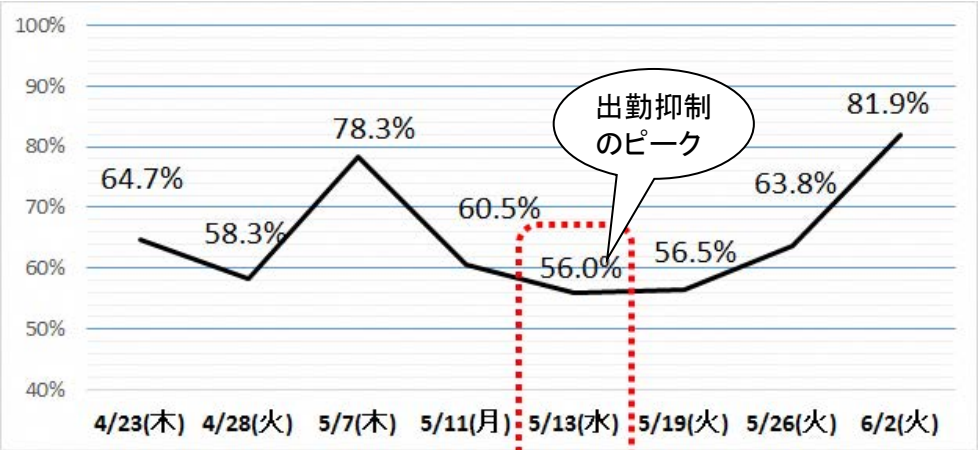
令和2年11月10日

情報連絡事項	頁
1 緊急事態宣言時の自宅勤務等に関する職員アンケートについて・・・・・・・・	2
2 公務員倫理強化月間「公務員倫理研修」の実施について・・・・・・・・・・	10
3 令和2年度契約状況 （工事請負契約金額6千万円以上1億8千万円未満）・・・・・・・・・・	11

(総務部)

# 総務委員会情報連絡

令和2年11月10日

件名	緊急事態宣言時の自宅勤務等に関する職員アンケートについて																		
所管部課名	総務部 人事課、政策経営部 ICT戦略推進担当課																		
内容	<p>4月中旬から6月にかけて、新型コロナウイルス感染拡大防止の緊急措置として、自宅勤務や時差出勤（継続中）による出勤抑制に取り組んだ。この調査により、当該措置による課題を明らかにし、今後のテレワーク検討の参考とする。</p> <p><b>1 調査対象</b> 令和2年6月18日現在、在職している職員すべて（公社等の派遣先を除く）</p> <p><b>2 調査期間</b> 令和2年6月18日（木）～7月7日（火）</p> <p><b>3 回答率</b>                  (1) 管理職 100.0%（143名中143名回答）                  (2) 管理職以外 87.1%（5,399名中4,702名回答）</p> <p><b>4 調査で見えた勤務実態</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・PC等の作業環境の乏しさによって、自宅勤務では業務が進まなかった（管理職64.9%、管理職以外52.2%）。</li> <li>・自宅勤務に取り組めなかった理由では、管理職は、「外部からシステムにアクセスできないこと」が61.5%と高い。また、「区民サービスを止められないこと」は、管理職61.5%、管理職以外50.0%と双方ともに高い。</li> <li>・自宅勤務の活用については、管理職、管理職以外ともに、約70%が自然災害等の緊急対策での取組み意向を示した。</li> </ul> <p><b>【参考】職員の出勤率推移（4/23～6/2）</b></p>  <table border="1"> <caption>職員の出勤率推移（4/23～6/2）</caption> <thead> <tr> <th>日付</th> <th>出勤率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4/23(木)</td> <td>64.7%</td> </tr> <tr> <td>4/28(火)</td> <td>58.3%</td> </tr> <tr> <td>5/7(木)</td> <td>78.3%</td> </tr> <tr> <td>5/11(月)</td> <td>60.5%</td> </tr> <tr> <td>5/13(水)</td> <td>56.0%</td> </tr> <tr> <td>5/19(火)</td> <td>56.5%</td> </tr> <tr> <td>5/26(火)</td> <td>63.8%</td> </tr> <tr> <td>6/2(火)</td> <td>81.9%</td> </tr> </tbody> </table>	日付	出勤率	4/23(木)	64.7%	4/28(火)	58.3%	5/7(木)	78.3%	5/11(月)	60.5%	5/13(水)	56.0%	5/19(火)	56.5%	5/26(火)	63.8%	6/2(火)	81.9%
日付	出勤率																		
4/23(木)	64.7%																		
4/28(火)	58.3%																		
5/7(木)	78.3%																		
5/11(月)	60.5%																		
5/13(水)	56.0%																		
5/19(火)	56.5%																		
5/26(火)	63.8%																		
6/2(火)	81.9%																		

問題点 今後の方針	<ol style="list-style-type: none"><li>1 まずは自然災害やパンデミック等の緊急時の業務継続に向けて、職員が自宅にいても対応できる環境の構築について検討していく。</li><li>2 自宅勤務における勤務実態の把握など人事労務面の課題を整理し、ルールづくりを検討していく。</li></ol>
--------------	--

**調査結果(主要調査項目を抜粋)**

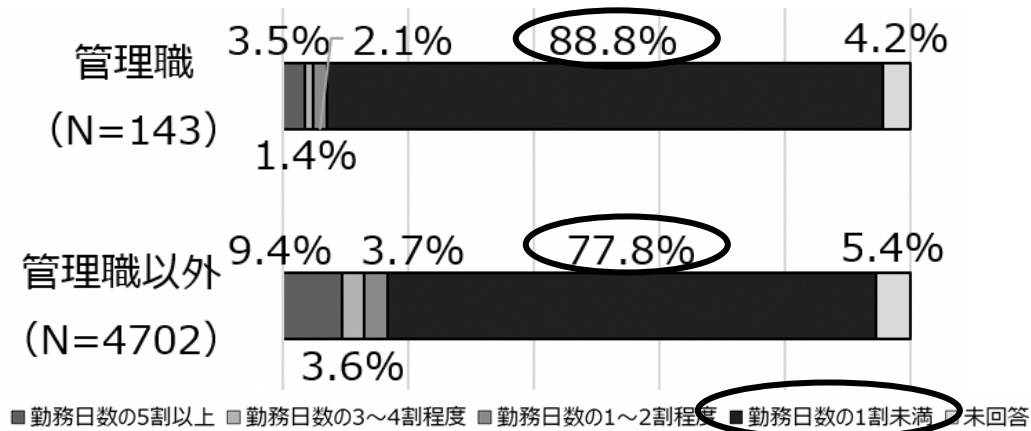
**1 取組み状況(時差出勤<sup>※1</sup>、自宅勤務<sup>※2</sup>)**

※1 時差出勤では、通常の勤務時間(8:30~17:15)以外に、7:30~16:15や9:30~18:15など勤務時間を選択できるようにしている。

※2 自宅勤務は、サービス上事故欠勤とされるが、勤務が免除されるものではなく、勤務状況報告書を所属長に提出することとしている。

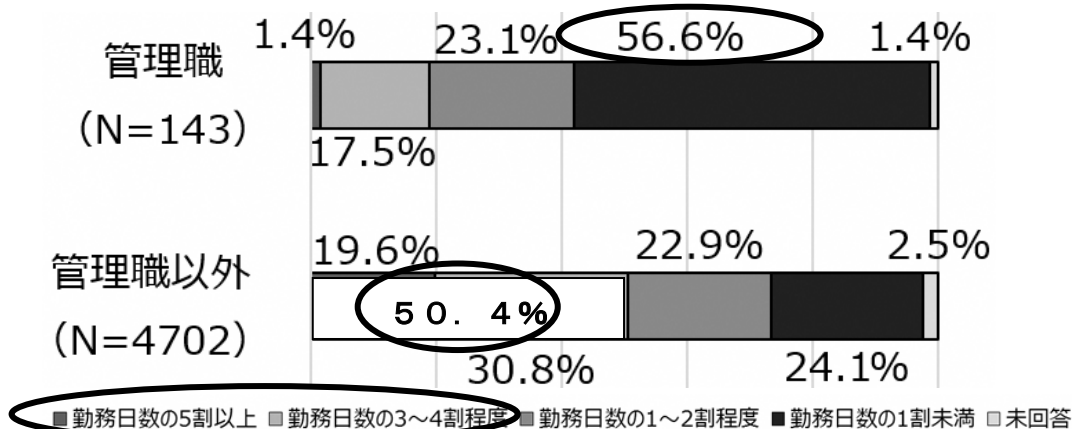
(1) 4~5月に、時差出勤にどのくらい取組みましたか

⇒ ほとんどの職員は時差出勤には取組んでいない。



(2) 4~5月に、自宅勤務にどのくらい取組みましたか

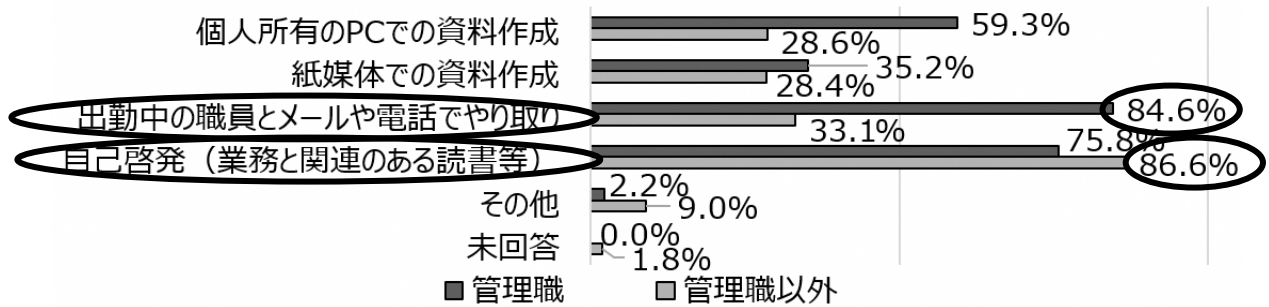
⇒ 管理職の6割近くは、ほとんど取組めなかったが、管理職以外の5割は、勤務日数の3~5割以上取り組んだ。



## 2 自宅勤務時の過ごし方と業務進捗

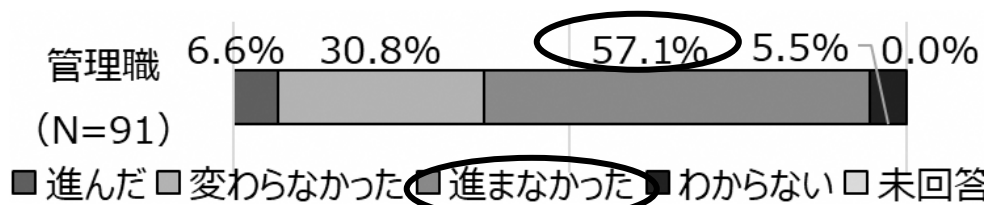
### (1) 自宅勤務時の過ごし方

⇒ 管理職は8割超が、出勤中の職員と携帯やメールでコミュニケーションをとっていた。管理職以外の8割超が自己啓発を行っていた。



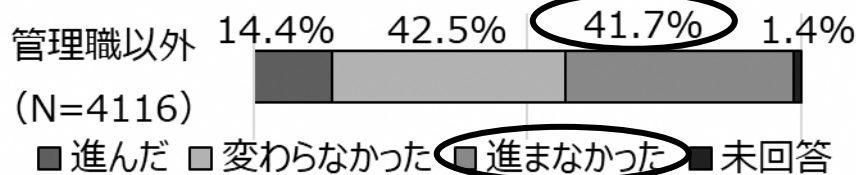
### (2) 所属の業務進捗 (通常時との比較)

⇒ 管理職は5割超が所属の業務が進まなかったと回答。



### (3) 個人の業務進捗 (通常時との比較)

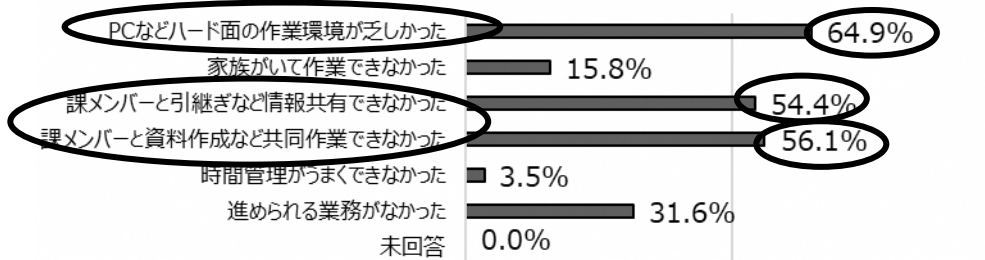
⇒ 管理職以外の約4割は個人の業務が進まなかったと回答。



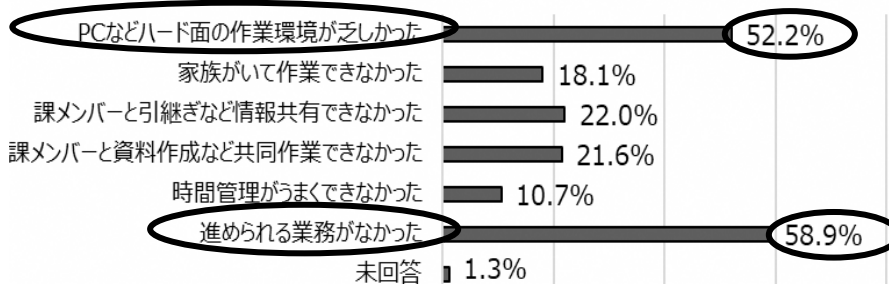
### 3 自宅勤務で、業務が進まなかった要因

⇒ 管理職はPCなどのハード面の作業環境の乏しさ、課メンバーとの引継ぎや資料作成ができないことが要因であると回答。  
 管理職以外はPCなどのハード面の作業環境の乏しさと、進められる業務が限られることが要因であると回答。

<所属として業務が進まなかった要因（管理職）>



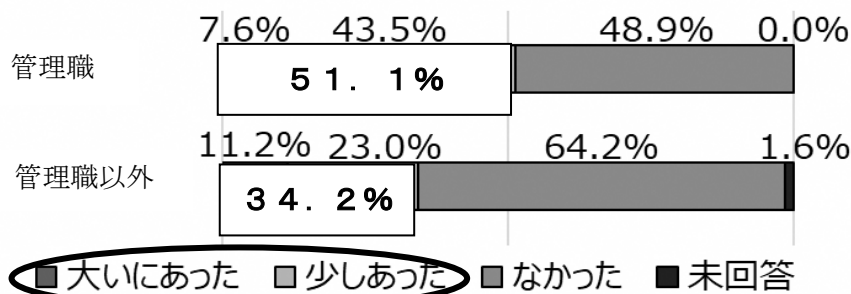
<所属として業務が進まなかった要因（管理職以外）>



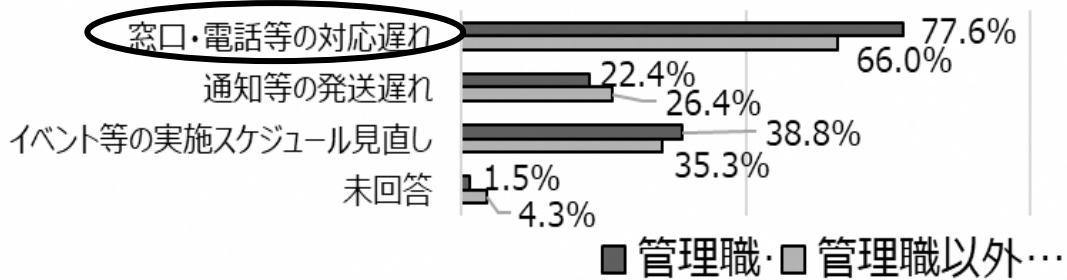
### 4 区民サービスへの影響

⇒ 管理職の約5割、管理職以外の3割超が時差出勤・自宅勤務によって区民サービスに影響があったと回答。主な影響について、窓口・電話等での対応の遅れと回答。

<区民サービスへの影響>



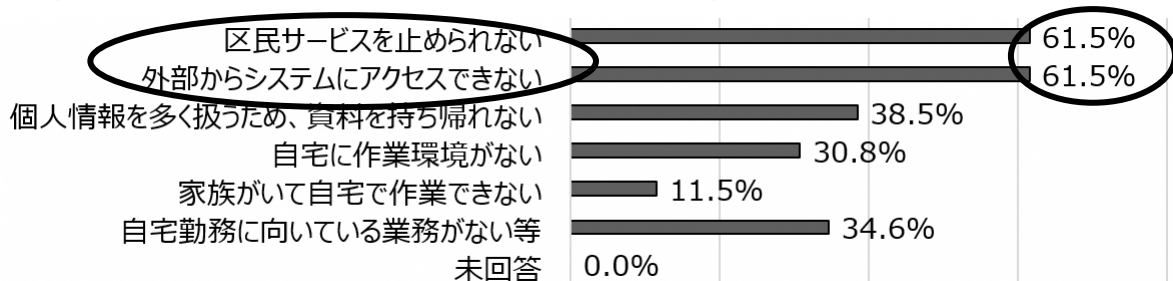
< 具体的な区民サービスへの影響 >



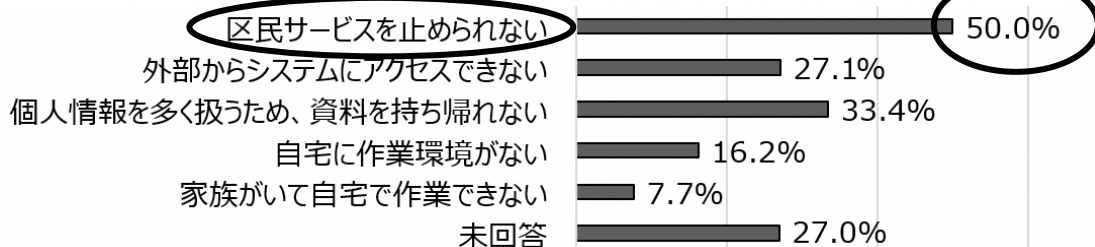
## 5 自宅勤務に取り組めなかった理由

⇒ 管理職・管理職以外ともに、職場でないと業務が遂行できないことが理由。

< 所属として自宅勤務に取り組めなかった理由（管理職） >



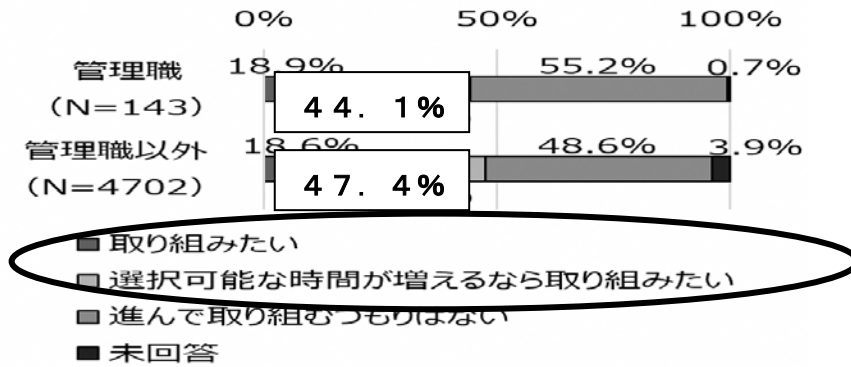
< 自宅勤務に取り組めなかった理由（管理職以外） >



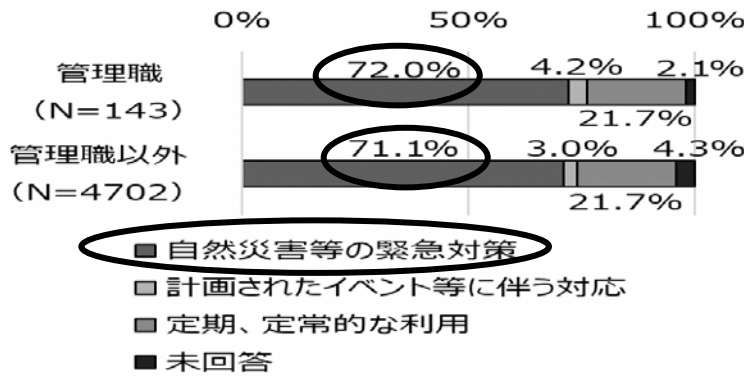
## 6 時差出勤・自宅勤務に関する意向

⇒ 時差出勤について、管理職・管理職以外ともに、4割以上が取り組む意向。自宅勤務について、管理職・管理職以外ともに、約7割が自然災害等の緊急対策での取り組み意向を示し、定期・定常的な利用への拡大意向は約2割にとどまった。

<時差出勤の取組み希望>



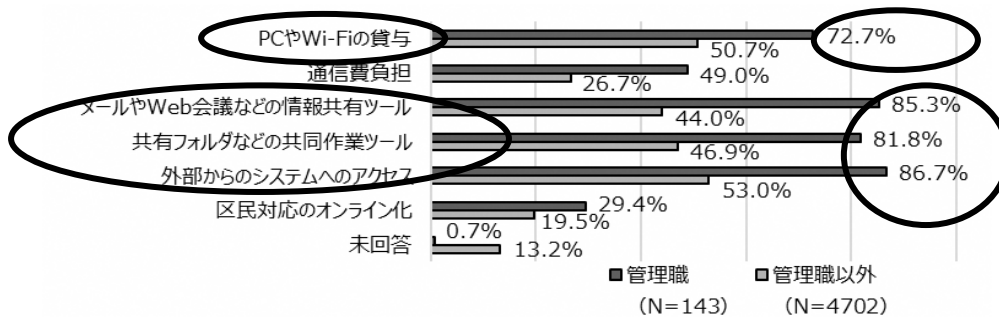
<自宅勤務の今後の活用場面>



## 7 自宅勤務に向けての必要事項

⇒ 管理職の8割超、管理職以外では約5割が現在業務使用しているシステムをはじめ、庁外でも利用できるシステムの環境整備を必要と考える回答があった。

<自宅勤務に向けた整備事項>



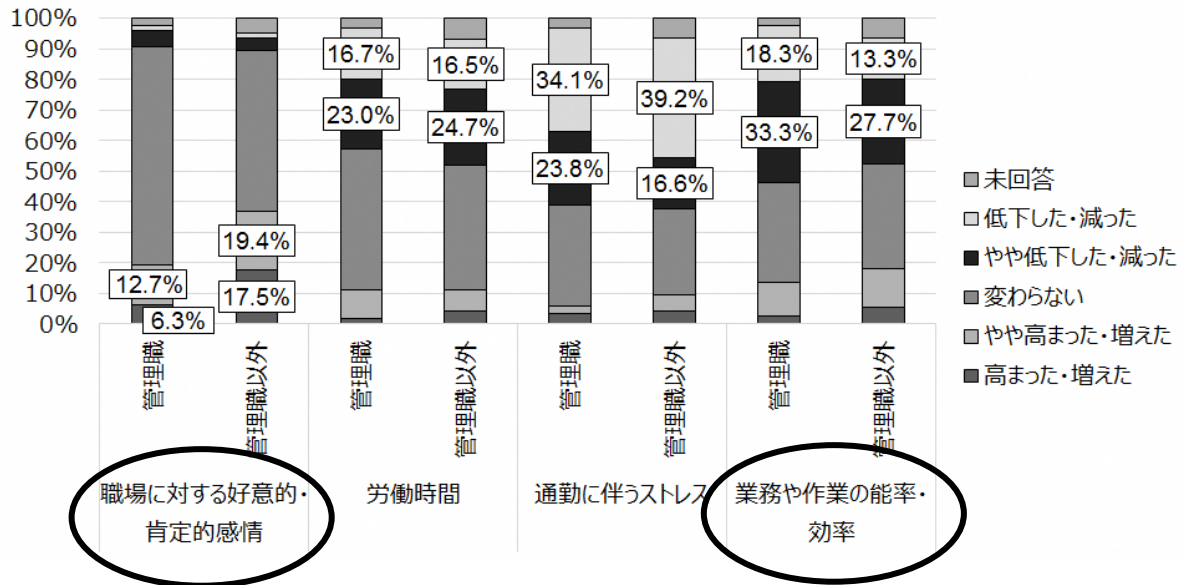
<時差出勤・自宅勤務運用に必要なこと（管理職）>





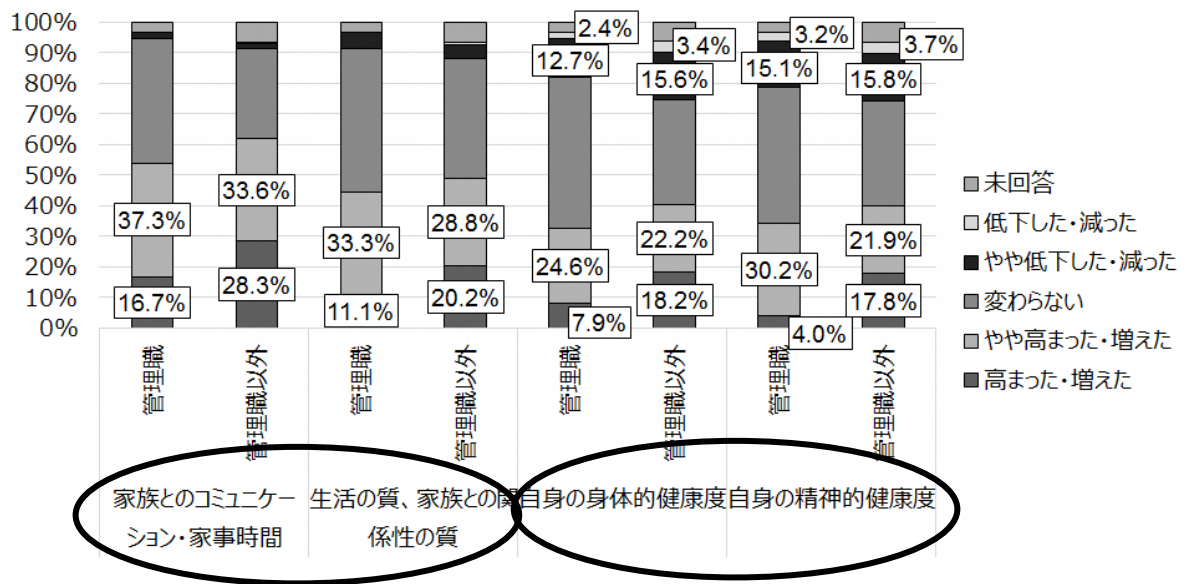
## 8 時差出勤・自宅勤務を通じた変化①

⇒ 管理職以外では、4割近くが職場に対する好意的・肯定的感情が高まった。全回答者の5割以上が労働時間・通勤に伴うストレスが低下したと答えた一方、業務や作業の能率・効率が低下した回答者も同程度だった。




## 9 時差出勤・自宅勤務を通じた変化②

⇒ 家族とのコミュニケーションや生活の質について、回答者の5割程度が、増えた・高まった。自身の健康度・精神的健康度が高まった回答者が3～4割だった一方、低下した回答者も2割程度だった。



# 総務委員会情報連絡

令和2年11月10日

件名	公務員倫理強化月間「公務員倫理研修」の実施について
所管部課名	総務部 人材育成課、ガバナンス担当部 ガバナンス担当課
内容	<p>令和元年11月22日に区職員逮捕という、区民の信頼を失墜する事件を風化させないため、毎年11月を公務員倫理強化月間とし、第一弾として、管理監督者に対して下記のとおり「公務員倫理研修」を実施した。</p> <p><b>1 研修名</b> 「公務員倫理研修」</p> <p><b>2 日時</b> 令和2年11月2日（月） 9時10分～12時00分</p> <p><b>3 対象者</b> 管理監督者（管理職及び係長職 約240名）</p> <p><b>4 会場</b> 庁舎ホール</p> <p><b>5 内容</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 副区長メッセージ <span style="float: right;">長谷川 副区長</span></li> <li>・ 公務員倫理・汚職等事故防止 講師 公益通報監察員 弁護士 <span style="float: right;">金子 憲康 氏</span></li> <li>・ ハラスメント防止 講師 (株)BC&amp;E EAST <span style="float: right;">田中 路子 氏</span></li> </ul> 
問題点 今後の方針	<p>事件を風化させないよう毎年11月を公務員倫理強化月間として、研修や職員向けに事件のパネル展示などを行い、公務員倫理意識の徹底を図る。</p>

令和2年度契約状況(工事請負契約金額6千万円以上1億8千万円未満)

令和2年8月1日～令和2年9月30日

契約 月日	件名 (工事場所)	契約金額 (円)	契約の相手方
8/11	都市農業公園空調設備改修工事 足立区鹿浜二丁目44番1号	77,720,500	(株)第一冷暖房
8/21	裏門堰親水水路デッキ改修その4工事(工事課工事第17号) 足立区西綾瀬一丁目2番から7番先	99,990,000	太和工業(株)
8/28	西新井区民事務所解体工事 足立区西新井一丁目4番17号	155,100,000	(株)ティーバランス

※契約金額には消費税を含む。