

県庁働き方改革の全体像

現状と課題

※丸数字は資料1の項目

時間外勤務の常態化、偏在

- ①総労働時間の推移
13,096,077時間(H29 非正規職員含む)
H28 13,140,294時間
H27 13,173,128時間

時間外勤務の状況

- ②長時間勤務職員数(H29) / 左記職員がいる所属数
360時間超 866人(16.4%) / 173箇所(58.1%)
540時間超 283人(5.4%) / 91箇所(30.5%)
720時間超 79人(1.5%) / 36箇所(12.1%)
- ③一人当たりの時間外勤務
177.7時間(H29)

様々な事情による勤務の制約

- ④育児休業取得者数
男性 22人 17.7%
女性 87人 100%
(参考)⑤就学前児童がいる職員数 913人
- ⑥短期介護休暇取得者
男性 84人
女性 22人
(参考)⑦75歳以上の親と同居している職員数 808人
- ⑨時間外に遂行する業務例
農業普及指導業務、用地交渉業務、
各種試験研究業務 など

職員の年齢構成の歪み・担い手不足

- ⑩職員の年齢構成
32歳～39歳 6,069人 18.7%
(H29.4.1時点 教育・警察部門含む)
(参考) 52歳～59歳 7,827人 24.1%
- ⑪採用試験倍率
大卒行政 H25:6.4倍 ⇒ H29:3.5倍

職場の風通しの改善

- ⑬コミュニケーションの不足
コミュニケーションが取れていない(上司9.3%部下14.0%)
職場で情報が共有されていない(上司11.1%部下21.5%)
相談しづらい(上司15.6%部下15.9%)
- ⑭業務上のミス
情報共有の不徹底などによる作業ミス など

職員の意識の変化

- ⑬ワーク・ライフ・バランス意識の向上
「仕事」より「生活」を優先したい
上司:54.3% ⇄ 部下76.0%

職員の健康状況

- ⑮定期健康診断結果に基づく要医療者数
1,969人(H29 全体の33.7%)
- ⑯長期療養者数
94人(H29 うちメンタル疾患64人)

現状を改善する基本的な考え方

仕事に対する意識を変える

- 一、仕事と生活のどちらも大事
- 一、限られた資源(人、時間、コスト)を有効に使うことの意識
- 一、職員同士が協力し合う職場

仕事のやり方を変える

- ムダな業務を省き、仕事量を増やさずより効果が高い業務に労力を集中させる。
- ICTの活用や業務プロセスの改善などにより仕事の手法を変える。
- 文書量の削減や整理整頓により働きやすい職場をつくる。
- 活発なコミュニケーションを通じて集合知を高める。個人が仕事を抱え込まない。

無理なく仕事に専念できる環境をつくる

- 職員の様々な事情に対応できる制度を整備する。
- 心身ともにゆとりを持って仕事に向き合える環境を整える。
- 仕事や生活上の不安を抱える職員のサポートをする。

具体的取組

「○」…着手している取組
「・」…未着手の取組

ICTの活用

- ORPAの活用による定型業務の自動化
(H30:効果が見込まれる業務について試行)
・AI等を活用した業務の効率化(例:音声認識による議事録作成)

業務改善活動などの業務見直し

- ・管理職のマネジメント力を強化する研修の実施
- ・業務改善手法の修得
- ・班(課)による業務改善活動の実践

ワークプレイス改善

- 共有化、電子化などによる文書量の削減
(H30.7月～経営管理部内モデル課において、文書量削減への取組を試行)
- コミュニケーションを取りやすい机の配置や座り方の工夫
(H30.8月～行政経営課、10月～地域振興局にてレイアウト見直しを実施)

サテライトオフィス

- 自席以外で業務ができるスペースの整備
(出張時や通勤短縮、また子連れでの業務が可能)
(H29.8月～本庁・浜松にて、H30.8月～沼津・東京にて試行)

在宅勤務

- ・自宅に居ながら業務が可能な環境の整備

モバイルワーク

- ・移動時間中も事務作業が可能な環境の整備

時差勤務

- 9つの勤務時間を設定し、ライフスタイルに合わせた選択が可能
(H30.7月～全職員を対象に7時30分から15分刻みで指定できる)

フレックスタイム

- ・1週あたりの勤務時間数を定め、各日の勤務時間を自由に設定
(時差勤務よりさらに臨機応変な対応が可能)

勤務間インターバル

- ・勤務時間終了後、翌日の勤務開始まで一定の休息時間を確保

健康啓発・介護セミナー充実

- 健康管理意識を高める啓発
- ストレスチェックを通じた優良事例の共有
- 介護を担う職員同士での情報交換

業務の見直し・効率化

職場環境改善

働き方の多様化

心身の健康増進

行政の生産性の向上

職員の能力を最大限発揮

仕事に「働きがい」を生活に「生きがい」を感じられる組織風土の実現

社会的背景

○国の動き

【働き方改革関連法】
・労働基準法による時間外上限規制(720時間/年)

【国家公務員法】
・定年延長

○社会の動き

【人口減・超高齢化社会】
・労働力人口の減少

・中高年労働者の割合増による健康水準の低下

【生活の多様化による考え方の変化】
・仕事より私生活を優先

・組織への貢献意向の低下

【ICT技術の飛躍的進歩】