県庁における働き方改革の全体像　～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に向けて～

資料5

背景

（短期）働き方改革関連法による時間外勤務上限規制の導入、ワーク・ライフ・バランスの必要性の高まり

（長期）人口減少・少子高齢化に伴う労働人口の減少

現状と課題

現状	課題
職員の意識の変化 「仕事」より「生活」を優先したい 上司:54.3%　部下76.0% 現実は「仕事」より「生活」を優先している 上司:15.2%　部下33.2% （職員向けアンケートより）	○意識と働き方のギャップ
時間外勤務の常態化、偏在 総労働時間の高止まり　※非正規職員含む H29　13,096,077時間 H28　13,140,294時間 H27　13,173,128時間 時間外勤務の偏在 一部所属や人への業務量の偏り	○業務の肥大化 ○業務プロセスの非効率化 ○業務の属人化
関係の希薄化 職員の本音 「相談しづらい」「情報が共有されていない」との回答が多い（職員向けアンケートより） ヒューマンエラーの発生 情報共有の不徹底などによる作業ミスの発生	○コミュニケーション不足
育児・介護に対応する職員の増加 育児休業取得者数 男性　22人　17.7% 女性　87人　100% 短期介護休暇取得者 男性　84人 女性　22人	○勤務に対する時間と場所の制約
職員の健康状況の悪化 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%） 長期療養者数 94人（H29　うちメンタル疾患64人）	○職員のパフォーマンスの低下

現状を改善する基本的な考え方

意識改革

■仕事と生活のどちらも大事

■限られた資源（人、時間、コスト）を有効に使うことの意識

■職員同士が協力し合う職場

業務改革

目的：仕事の効率化

■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。

環境改善

目的：能力の最大限の発揮

■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

業務の見直し・効率化

業務改善活動

○BPRの視点による業務改善
（H30　疾病対策課によるモデル実施）
＜今後の動き＞
時間外勤務が多い所属等への横展開

ICTの活用

○RPAの活用による定型業務の自動化
（H30　20業務導入予定）
＜今後の動き＞
AI等を活用した業務の効率化（Web会議、音声認識など）

職場環境改善

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
○オフィスレイアウトの見直しを実施
（H30　行政経営課、地域振興局）
＜今後の動き＞
他部局への横展開

働き方の多様化

サテライトオフィス

○4箇所に設置
（H29～本庁、浜松　H30～沼津、東京）
＜今後の動き＞
設置場所の拡大の検討

在宅勤務・モバイルワーク

＜今後の動き＞
試行に向けた制度等の検討

時差勤務

○勤務時間設定パターンの拡大
（H30　全所属全職員が9パターンの勤務区分を設定）

勤務間インターバル

＜今後の動き＞
試行に向けた制度の検討

心身の健康増進

健康づくり

○健康への意識を高める啓発活動
○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

行政の生産性の向上