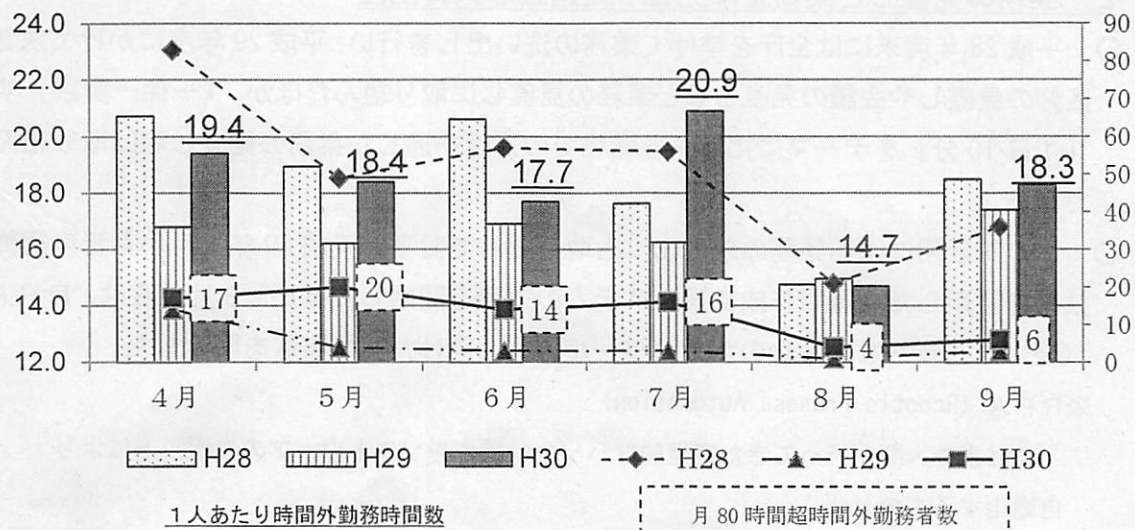


「滋賀県職員の長時間労働の是正に向けて抜本的な対策を早急に求める決議
(平成 29 年決議第 3 号)」を踏まえた取組状況について

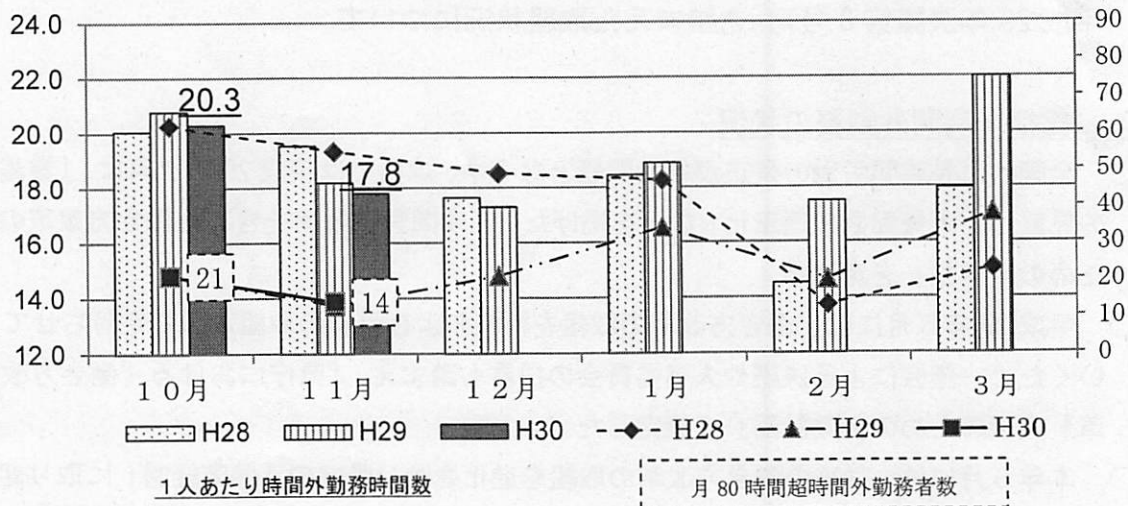
1 総括・時間外勤務の状況

- 全国的に長時間労働の是正が社会問題となる中、本県では平成 29 年 2 月に、「業務の見直しと人員配置の適正化」などを掲げた「長時間労働解消を含めた働き方改革のための 4 本柱」を定めた。
- 平成 29 年 5 月には、働き方改革の取組を組織および職員の取組として定着させていくため、議会による決議や人事委員会の提言も踏まえ、「県庁における『働き方改革』実現のための行動計画」を策定した。
- 本年 5 月には、従来の働き方改革の取組を進化させ、県庁の「健康経営」に取り組むこととし、「滋賀県庁健康経営宣言」および「県庁における健康経営計画」を策定した。
- 取組にあたっては、副知事をトップとする推進組織を新たに設置し、各部局の次長等を通じて強力に推し進めるとともに、職員アンケートの実施や本庁および各合同庁舎における説明会の開催、職員からのヒアリングによる調査(36 所属・122 名)などを通じ、職場の実態を踏まえた取組を進めてきた。
- 取組の結果、平成 29 年度の時間外勤務については一人当たり月 17.8 時間となり、前年度比で 2.7%を縮減するとともに、月 80 時間を超える時間外勤務者数が大幅に減るなどの成果もあった。
- 平成 30 年度の時間外勤務については、大阪北部地震、豪雨、台風等の災害対応の影響もあり、11 月末時点で一人当たり月 18.4 時間と昨年度より増加しており、長時間労働の解消に向けてさらに取り組んでいく必要がある。

(知事部局における 1 人あたり時間外勤務時間数の状況 H28～H30 上半期)



(知事部局における 1 人あたり時間外勤務時間数の状況 H28～H30 下半期)



(時間外勤務時間数の分布状況)

時間数の区分 (年間)	平成 28 年度		平成 29 年度	
	人数	割合	人数	割合
1000 時間以上	10 人	0.4%	0 人	0.0%
800 時間以上 1000 時間未満	36 人	1.4%	15 人	0.6%
600 時間以上 800 時間未満	135 人	5.1%	118 人	4.4%
400 時間以上 600 時間未満	312 人	11.8%	359 人	13.4%
200 時間以上 400 時間未満	647 人	24.3%	655 人	24.4%
200 時間未満	1,514 人	57.0%	1,533 人	57.2%
全体	2,654 人	100.0%	2,680 人	100.0%

2 業務の見直しと業務量に見合った適正な人員配置

- 平成 28 年度末には全庁を挙げて業務の洗い出しを行い、平成 29 年度にかけて決裁区分の見直しや会議の見直しなど業務の見直しに取り組んだほか、「一係一実践」や「1 日 10 分」をテーマに掲げ、各職場での対話を通じた業務の見直し等に取り組んできた。
- ICT 活用による業務の効率化にも取り組んでおり、平成 30 年 7 月から音声認識技術を活用した会議録作成支援システムの運用を開始したほか、8 月からは、RPA (※) など新たな効率化のためのツール導入に向けた実証実験を開始した。

※ RPA (Robotic Process Automation) :

これまで人間が行ってきた定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化するもの。

- 各部局からの要求を踏まえながら、公共事業への対応や、子ども家庭相談センターの体制強化、国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会開催に向けた準備業務対応など、時間外勤務の多い所属も含め、必要が認められる所属へ増員を行い、知事部局全体で平成 29 年 4 月には 10 人（※）、平成 30 年 4 月には 17 人の定数増を行った。
※知事部局職員定数の純増は 37 年ぶり
- 平成 29 年 8 月には、「年度途中における応援体制の構築等に係る運用基準」を定め、所属長がその判断で係間の、また、部局長がその判断で部局内の人員配置の変更ができることを改めて明示し、係や課の垣根を超えた応援体制の構築を図っている。

【主な取組】

①各部局における業務の見直し（平成 29 年 2 月～）

- ・ 平成 28 年度末に行った業務の洗い出しを基に各部局において見直しを実施。
平成 30 年 3 月までの見直し件数 のべ 1,147 件（※）

※件数は見直し提案件数の単純集計値であり、類似提案も個別に 1 件でカウント

②業務のスリム化「一係一実践」運動（平成 29 年 11 月）

- ・ 職員一人ひとりが自ら考え、職場での対話を通じて課題を共有し、業務そのものを減らす観点から、「一係一実践」を目標に業務のスリム化について検討。

取組件数 430 件（うち、業務や事業の廃止は 57 件）

③業務改善「1 日 10 分」運動（平成 30 年 11 月～12 月）

- ・ 各所属の所属長が主体となって、上位者ならではの気づきや創意工夫を基に、取組期間中の所属の時間外勤務を 1 日あたり 10 分（※）縮減する具体的な取組を考案し、所属で実施。

※時間外勤務縮減にかかる数値目標を達成するために必要な 1 日あたりの縮減幅を取組の名称として表したもの

④仕事の効率化推進期間（平成 29 年 8 月～9 月、平成 30 年 7 月～9 月）

- ・ 互いに協力し合いながら組織として仕事ができる職場づくりに向けた取組を集中的に行う期間を設定し、「会議開催に係るルール」等の庁内ルールの遵守や職場の整理整頓、スケジュールの共有化等について各職場での実施を呼びかけた。

⑤機械化・ICT 活用による効率化

- ・ 本庁と地方機関の間で Web 会議を運用。
- ・ 平成 30 年 7 月から新たに AI の音声認識技術を用いて会議録を作成するシステムを導入。
- ・ AI の画像認識技術による手書き文字のデジタル化や、RPA の技術を活用した、パソコンによる大量・反復のデータ入力作業を自動化する実証実験を実施。

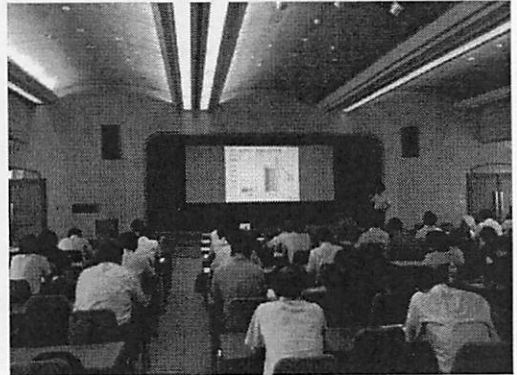


3 専門的知見や県庁外の成功事例等の研究、幹部職員としての心得の習得

- 先進的な団体における知見を積極的に取り入れるため、他団体の取組などについて適宜調査を行ってきたほか、平成 30 年 9 月には、総務省の業務改革プロジェクトに関する説明者派遣事業を活用し、実際に B P R (※) や R P A に取り組んでいる自治体の職員を招いての研修会を実施した。

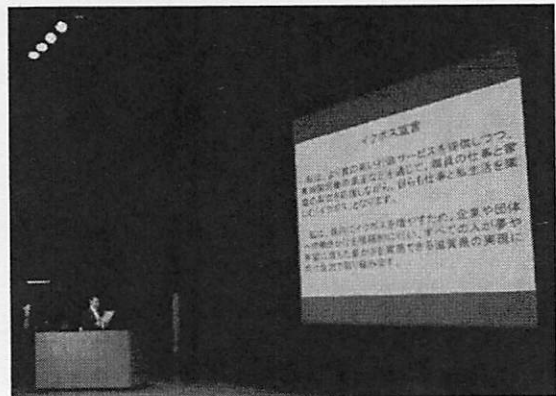
※ B P R (Business Process Reengineering) :

現在の業務を各プロセスに分解・分析し、無駄を省き、最適化すること。



- 平成 29 年 2 月には、管理職を対象として労働時間に関する法制度等に関する研修を実施したほか、同年 5 月および平成 30 年 4 月には、働き方改革に向けた知識の習得や労務管理能力の向上など、管理職の意識改革に資する研修を実施した。
- 仕事と家庭の両立ができる職場づくりを全庁的に推進するため、知事を先頭に管理職員全員 (※) で「イクボス宣言」を実施した。

※平成 30 年度からイクボス宣言を行う対象者を参事級以上の職員全員に拡大



4 タイムカード、フレックスタイム制等の職場環境の整備

- 職員の健康管理および効果的なマネジメントの推進を図るため、在庁時間の確認の取組を行った。
- 勤務場所や勤務時間の柔軟化により、職員個人の事情に応じて働き続けられる環境の整備や、休息時間等の確保等の取組を実施した。

【主な取組】

①在庁時間の把握の取組 (平成 30 年 4 月～)

- ・ 厚生労働省のガイドラインを踏まえ、知事部局の全ての所属において、パソコンのログオン、ログオフ時刻と時間外勤務の申請時間の確認を行い、より適正な

勤務時間の管理を行うための取組を実施した。

②在宅勤務制度（平成 29 年 4 月～）

- ・ 職員が所有するパソコンにより「リモート接続環境」（庁外のパソコン等から、庁内システムを安全に利用できる仕組）を利用して自宅で業務を行う。

利用者 19 人 延べ実施件数 71 件（平成 30 年度実績 10 月末時点）

③サテライトオフィス勤務制度（平成 30 年 4 月～）

- ・ 職員が職場に出勤せず、県庁や各地方合同庁舎に設置されたサテライトオフィスで勤務することを認める制度。県庁および各地方合同庁舎（計 7 箇所）にサテライトオフィスを設置。

利用者 65 人 延べ実施件数 155 件（平成 30 年度実績 10 月末時点）

④勤務間インターバルの確保に向けた取組（平成 30 年 7 月～）

- ・ 職員が十分な睡眠時間を確保し、職員の健康の維持・増進とワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、午後 10 時以降の時間外勤務を原則として行わないこととした。

また、やむを得ず午後 10 時を超える時間まで時間外勤務を行った職員がその翌日に遅出勤務をすることができるよう、遅出等勤務制度の拡大を行った。

翌日の遅出勤務の利用実績 7 件（平成 30 年度 9 月末実績）

5 今後の方向性

これまでの取組やその成果については、現在策定中の次期滋賀県行政経営方針に継承することとし、「健康経営を実践する県庁」を目指す姿の一つとして位置づけた上で、同方針の実施計画において具体的な取組を示すこととしている。