

# 健康経営・ダイバーシティ推進の取組について

総務・企画・公室常任委員会資料6-1  
令和3年(2021年)7月9日  
総務部行政経営推進課

## 1 令和2年度の主な取組とその結果

### (1) 職員の健康の維持・増進とワーク・ライフ・バランスの実現

#### 在宅勤務・時差出勤の推進

- 対象者を知事部局の全ての職員に拡大
- 取組推進期間を設け、在宅勤務・時差出勤の定着を促進

#### 職員の健康の維持・増進

- 健康診断の完全実施と要精密検査・要治療者への受診勧奨
- 時間外勤務命令の上限時間遵守
- 在庁時間管理の効率化

- 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の実施者数 (在宅勤務) 上半期 2,151人 下半期 966人 ← R元年度 29人 (サテライトオフィス勤務) 上半期 77人 下半期 29人 ← R元年度104人 ※新型コロナウイルス感染防止の取組により実績大幅増
- 時差出勤実施者数 上半期 3,087人 下半期 1,269人 ← R元年度 38人 ※R2.3月導入(新型コロナウイルス感染症対策として1か月前倒して導入)
- 「定期健康診断」の受診率 100% ■「ストレスチェック」の受検率 99.3%
- 給与等システムにより在庁時間を把握(R2年6月～)

### (2) 生産性の高い働き方の実現

#### デジタル環境の整備

- 共通事務端末をモバイル端末へ移行。モバイルWi-Fiルータを配布し、自宅や出張先等で仕事ができる環境に。
- 自治体専用ビジネスチャットを試験導入。

#### 押印の見直し、行政手続のオンライン化

- 県民や事業者等に対し県の規則、要綱、要領などで押印を求めている手続について、全庁で押印の見直しを検討。⇒ **3,166手続(93.0%)で押印廃止(予定含む)**
- 令和3年度に導入予定の新電子申請システムの活用などを含めたオンライン化に向けて検討。

#### ICTを活用した業務改革

- RPAは、令和元年度に導入した福祉系業務に加え、令和2年度に新たにサーバ型RPAを導入し、現在9業務において運用。
- AI-OCRは令和2年度に全庁的に利用を開始。現在、6業務において運用。

#### 職員の意欲や能力を高めるための人材育成

- OJTの推進・係長支援に向けた研修の実施
- 所属長のマネジメント能力向上に向けた多面観察の試行

- モバイル型共通事務端末の導入台数(R元年度およびR2年度) 4,270台
- モバイルWi-Fiルータ配付台数(R元年度およびR2年度) 1,520台
- ビジネスチャット利用率 44.4% 利用者数 2,452名(3月末時点)

### <主な数値目標の状況> ※県庁における健康経営計画より

### (3) 健康的な組織風土の醸成

#### ハラスメントのない職場づくり

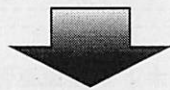
- ハラスメントの防止に関する指針を改定・周知
- ハラスメント防止をテーマにした職場研修を全ての職場で実施
- 相談窓口の一層の周知
- ハラスメント対応マニュアル(管理職向け)の見直し
- コンプライアンス指針の改訂

	令和4年度目標	令和2年度
(1) 1人当たり時間外勤務時間数/月 (災害対応等除く)(知事部局)	14.0時間/月	16.3時間/月 (対前年同期比 ▲5.8%)
(2) 1人当たり年休取得日数	14.0日	10.6日
(3) 睡眠で休養が十分とれている職員の割合	60%以上	53.9%
(4) 定時退庁日における定時退庁実施率	95%	83.7%
(5) ワーク・ライフ・バランスの実現ができてきている職員の割合	80%	66.3%
(6) 所属におけるOJTの実施率	100%	86.8%
(7) 日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず事務の見直しに取り組む職員の割合	95%以上	80.0%

## 2 現状から見える課題(職員アンケート結果より)

「働き方および人材育成等に関する職員アンケート」(令和3年1月 総務部実施)

- ワーク・ライフ・バランスの実現ができている 係長より上位 76.0% 係長 60.6% 係長より下位 65.7%
- ★ワーク・ライフ・バランスを実現できていない職員の多くが、「業務量が過大」だと感じている。
  - ★業務量の削減や事務の見直しが進まない要因として、「見直しへの抵抗感が強い組織風土」「庁内の合意形成に大きな労力を要する」、「見直しのために膨大な資料の準備や説明を求められる」といった組織風土上の課題が多く寄せられている。
  - ★約4割の係長が、自身の担当業務を抱えながら、係のマネジメントを行うことに負担を感じている。
  - ★「休暇・休業を気軽に取得できない」と感じている職員の割合が、女性職員、若手職員で高い傾向にある。
- 仕事にやりがいをもって働くことができている 係長より上位 90.0% 係長 77.3% 係長より下位 73.3%
- ★職位が下位になるほど、年齢別では若年層ほど低い。
  - ★仕事へのやりがいとワーク・ライフ・バランスの実現度には相関関係がある。
- 現在の担当職務からレベルアップした仕事にチャレンジしたい 係長より上位 76.0% 係長 60.3% 係長より下位 65.0%
- 男性 69.5% 女性 57.3% 男性係長 65.1% 女性係長 38.6%
- ★中堅職員(課長補佐級～主査級)が低く、係長職や管理職になることに対して前向きなイメージを持っていない可能性がある。
  - ★レベルアップへの意欲とワーク・ライフ・バランスの実現度に相関関係がある。
  - ★係長が最も低く、特に女性係長で38.6%となっている。その要因として、仕事の量だけでなく責任も重くなる中で、家庭との両立を難しく感じている、ライフイベント等による職務経験の不足感の中で部下の指導を担うことへの負担を感じている等が考えられる。
- 自分はハラスメントだと思う行為を受けていると感じる 8.3%
- 男性 123人 女性 60人 係長より上位 17人 係長 23人 係長より下位 163人
- ★ハラスメントゼロに向けた一層の取組が必要。
- 職員の就業日の家事時間 女性職員の平均時間と男性職員の平均時間の比率 2.4:1
- ★男性職員の主体的な家事参加の促進に向けて、一層の取組が必要。



### 令和3年度の取組について

■職員アンケートから見えた課題等に対し、2つの視点から重点的に取り組む

I 働きやすい職場づくり

II 意欲や能力の向上

### 3 令和3年度の主な取組

#### <基本的な考え方>～健康経営・ダイバーシティ推進～

多様な職員が、能力や個性を最大限発揮しながら、健康でいきいきとやりがいをもって働き、目標を達成する県庁づくりを推進する。

#### I 働きやすい職場づくり

##### ■ イクボス宣言の取組強化による一層の意識改革

- ・宣言実施対象に係長を追加
- ・重点取組項目を設定
- ・トップ層の宣言を動画で発信
- ・宣言内容の振り返り、人事評価への反映

##### ■ 柔軟な働き方の推進

- ・在宅勤務や時差出勤の更なる活用を推進
- ・個人の状況に応じた柔軟な働き方の検討

##### ■ 休暇取得の促進

- ・夏季休暇取得期間の延長
- ・夏季集中休暇期間の設定
- ・健康確保への配慮を依頼

##### ■ 幸福度診断の試行

- ・はたらく人の幸せ・不幸せ診断

##### ■ ハラスメントゼロ

- ・ハラスメント防止の研修の充実
- ・人事評価にハラスメント防止に関する項目を追加
- ・ハラスメントゼロ宣言の拡大

##### ■ 職員の理解と行動の促進

- ・(仮)心が動く言葉・行動

##### ■ 男性職員の主体的な家事参加の促進

- ・所属長等の一層のリーダーシップ発揮に向け、イクボス宣言の重点取組項目に設定
- ・男性職員の育児休業取得促進に向けた意識啓発
- ・就業日の家事参加促進

##### ■ 業務見直しの推進

- ・所属長等の一層のリーダーシップ発揮に向け、イクボス宣言の重点取組項目に設定
- ・業務の内容やプロセスの見直しに関する研修の実施により、職員の意識とスキルを向上
- ・ICTを活用した業務改革
- ・業務の見直し(仕事の整理)の手法の検討

#### II 意欲や能力の向上

##### ■ 人材(若手職員)の育成

- ・若手職員の実践的な業務遂行力の向上
- ・先輩・後輩の学び合いの意識の醸成

##### ■ キャリア形成支援

- ・職員のキャリア形成意識の醸成と支援に向けた所属長のスキルアップ

##### ■ 円滑な係運営に向けた係長支援

- ・係長のマネジメント能力向上に向けた支援
- ・係長より上位の者による一層の係長支援
- ・係員による係運営を支える取組の促進