

## 1 今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

#### 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
- ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善セミナーの開催(11月に3回)

■「定期健康診断」の受診率 100% ← R2年度 100%  
■「ストレスチェック」の受検率 98.7% ← R2年度 99.3%

- 長時間の時間外勤務者に対する産業医の面接指導
- 勤務間インターバルの確保に向けた取組の周知
- 時間外勤務命令の上限時間遵守
- 夏季休暇の取得期間の拡大(「7月から9月まで」→「6月から10月まで」)

■「取得日数が(6日のうち)6日」の職員の割合 69.5% ← R2年度 60.4%  
■「取得日数が(6日のうち)3日未満」の職員の割合 7.9% ← R2年度 10.9%

- 職員が健康で安全に働くためのポイント、各種規定を再確認し、取りまとめて全職員に周知

#### 柔軟な働き方の推進

- 在宅勤務や時差出勤の更なる活用の推進および制度の拡充の検討
- 男性職員の育児休業の取得促進および新たな方策の検討

■在宅勤務実施者数 4月～12月 1,020人  
← R2年度 上半期 2,151人 下半期 966人  
■時差出勤実施者数 4月～12月 1,502人  
← R2年度 上半期 3,087人 下半期 1,269人

### (2) 生産性の高い働き方の実現

#### ICTを活用した業務効率化

- RPAの導入拡大
- AI-OCRの導入拡大
- BPR(※)による業務の効率化検討
- Web会議システムの一層の活用

※BPR : Business Process Re-engineering (業務再設計)  
自治体や企業の目標や目的を達成するために、組織構造、業務フローを再構築することを意味する。

■RPA導入業務 5業務(R4年1月末時点)  
■BPR実施件数 9所属17業務  
■Web会議実施件数 4,896件(R4年1月末時点) ← R2年度4,162件

#### ペーパーレス化の推進

- 本会議、委員会における議員配布資料の電子化  
(タブレット端末の導入試行(R3年11月定例会議～))
- 報道提供資料の電子化(R4年1月～)

#### 県庁の「ひとつくり」の推進

- 所属以外の先輩職員から助言を受けることができるメンター制度の試行  
(8部局で試行)
- 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(98所属で試行)
- 人事評価とイクボス宣言の連動
- 若手職員向けに後輩指導、係運営を支える科目等の研修の実施
- 部下のキャリア形成支援のための所属長研修の実施

### (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

- 参事級研修にハラスメント防止に係る科目を創設
- 係長等を対象にしたハラスメント防止の研修を実施(6月)
- 幹部職員を対象にしたハラスメント防止の研修を実施(9月)
- 人事評価にハラスメント防止に関する項目を追加
- 管理職員によるハラスメントゼロ宣言
- ハラスメントの定義、相談窓口等を改めて周知

#### 職員の理解と行動の促進

- 地方機関の若手職員を対象に座談会を実施
- 人事評価とイクボス宣言の連動(再掲)

#### 主な数値目標の状況

	令和4年度目標	令和3年度	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	15.7時間(4月~1月)/月 (対前年同期比 100.6%)	16.3時間/月
(2) 1人当たり年休取得日数(知事部局)	14.0日	11.1日 (暦年)	10.6日 (暦年)
(3) 睡眠で休養が十分とれている職員の割合	60%以上	52.8% (1月末現在)	53.9%
(4) 定時退庁日における定時退庁実施率(知事部局)	95%	83.2% (1月末現在)	83.7%
(5) 午後10時以降の時間外勤務の件数 (災害対応等除く)(知事部局)	9,000件	11,611件(4月~12月) (対前年同期比 160.1%)	10,295件
(6) ワーク・ライフ・バランスの実現ができている職員の割合	80%	69.0% (R3.11月) ※R3年度より会計年度任用職員を含む	66.3% (R3.1月)
(7) 所属におけるOJTの実施率	100%	86.7% (R3.11月)	86.8% (R3.1月)
(8) 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	77.8% (R3.11月) ※R3年度より会計年度任用職員を含む	80.0% (R3.1月)

## 2 職員アンケートの結果概要 (令和3年度働き方・ひとづくり・女性職員活躍等に関する職員アンケート 令和3年10月～11月 総務部実施)

□ワーク・ライフ・バランスを実現できている **R3:69.0%** **R2:66.3%** **R1:65.0%** **H30:54.2%**  
(会計年度任用職員を除くと66.0%)

- ・職位別では、係長(64.3%)が最も低く、係長より上位(75.3%)、係長より下位(68.9%)と、職位ごとで差異が見られる。
- ・年齢別では、男女ともに子育て期を迎える30歳代(63.3%)と40歳代(64.2%)が低く、50歳以上(73.5%)と30歳未満(71.9%)が高い。
- ・ワーク・ライフ・バランスが実現できていない要因として、昨年度に引き続き「業務量が過大」であることがもっとも多い。
- ・業務の見直しが進みにくい組織風土上の課題を指摘する声も多く寄せられている。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現度は、「レベルアップへの意欲(将来、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)」、「能力発揮(自らの能力を仕事を通じて十分に発揮できている)」等とも相関関係がみられる。

□仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいる **R3:71.6%** **R2:76.4%** **R1:75.6%**  
(会計年度任用職員を除くと69.4%)

- ・職階別で見ると、特に主任主事・主任技師級(62.5%)と主査級(63.9%)が低く、課長級以上(90.5%)や会計年度任用職員(86.7%)が高い。
- ・仕事に対して意欲をもって前向きに取り組むために必要な要素として、とくに係長より下位の職員や女性、「取り組めていない」と回答した職員では、「ワーク・ライフ・バランスの充実」を重視する割合が高い。
- ・「仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいる」かどうか、「レベルアップへの意欲」、「能力発揮」等と相関関係が強い。

## 3 令和4年度以降の取組のポイント

＜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。

### (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

- **ワーク・ライフ・バランス**
  - ・在宅勤務制度の更なる拡充
  - ・新たな仕組みに沿った男性職員の育児休業の更なる取得促進

### (2) 生産性の高い働き方の実現

- **ICTを活用した業務の効率化**
  - ・業務内容やプロセスの見直しに向けた職員の意識とスキルの向上
  - ・BPR事業の全庁展開に向けた検討
  - ・AI、RPAの更なる導入拡大

### (3) 健康的な組織風土の醸成

- **県庁の「ひとづくり」の推進**
  - ・メンター制度、多面観察の更なる展開
  - ・チーム力向上に向けて研修を体系化(若手～中堅職員)
  - ・マネジメント能力向上に向けて研修を体系化(係長級～課長職)
  - ・職員間のコミュニケーションの活性化やチームワークの強化に向けた取組の検討

- **ハラスメントゼロ**
  - ・ハラスメント防止の研修の実施(統一テーマ研修等)
  - ・管理職員によるハラスメントゼロ宣言