

## 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の促進

■「定期健康診断」の受診率 100% ← R3年度 100 %  
■「ストレスチェック」の受検率 97.4% ← R3年度 98.7%

- 時間外勤務命令の上限時間遵守

#### ワーク・ライフ・バランス

- 在宅勤務制度の更なる拡充
- 男性職員の育児休業の更なる取得促進  
・取得期間中の業務分担など、所属長(上司)による積極的な環境整備

■在宅勤務実施者数 4月～12月 902人 ← R3年度 1,020人  
■時差出勤実施者数 4月～12月 1,482人 ← R3年度 1,502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

- 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  
・各所属における業務改革を進めていくDX推進チャレンジャーの育成・研修  
・DX推進チャレンジャーを対象とした外部人材による相談会の開催
- AI、RPAの更なる導入拡大  
・DX推進チャレンジャーの育成や外部人材による支援体制の構築等により、RPA等の全部局への展開を推進
- BPR事業の全庁展開に向けた検討  
・全庁においてBPRを推進するため、取組事例の共有、手順書の作成

■DX推進チャレンジャー 153人(R4年度)  
■RPA導入業務 12業務(R5年1月末時点)  
■ノーコード・ローコードツール導入業務 導入調整中8業務(R5年1月末時点)  
■Web会議実施件数 3,999件(R4年12月末時点) ← R3年度 5,906件

※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。

#### 業務の見直し

- 次期行政経営方針における業務の見直しに先がけて、全庁で業務見直しについて集中的に議論

#### 県庁の「ひとづくり」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を、実施範囲と期間を充実させて試行(8組実施)
- 所属長のマネジメント能力向上に向けた多面観察について、さらに実施範囲を拡大して試行(知事部局の全所属および希望した行政委員会等)
- 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  
・「メンバーシップ」「後輩指導」「フォロワーシップ」「リーダーシップ」といったチーム力向上科目の体系化(主事級～主査級)  
・若手職員や女性職員を対象に、働きがいやキャリアデザイン等をテーマに座談会を開催
- 部下のキャリア形成支援のための所属長研修の実施
- 施策立案活性化チャレンジの試行

### (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

- 参事級研修においてハラスメント防止に係る研修を実施(6月)
- 所属長を対象にしたハラスメント防止の研修を実施(10月)
- 管理職員によるハラスメントゼロ宣言
- 全職員を対象とした「統一テーマ研修」においてパワー・ハラスメントをテーマとして実施(11月～2月)

#### 主な数値目標の状況

	令和4年度目標	令和4年度	令和3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(4月～12月)/月 (対前年同期比 103.8%)	16.1時間/月
(2) 1人当たり年休取得日数(知事部局)	14.0日	11.6日 (暦年)	11.1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	51.9% (12月末現在)	52.8%
(4) 定時退庁日における定時退庁実施率(知事部局)	95%	81.2% (12月末現在)	82.5%
(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	11,442件(4月～12月) (対前年同期比 100.4%)	16,296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%	69.8% (R4.11月)	69.0% (R3.11月)
(7) 所属におけるOJTの実施率	100%	91.1% (R4.11月)	86.7%(R3.11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	81.3% (R4.11月)	77.8% (R3.11月)

## 2 職員アンケートの結果概要 (令和4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4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 R4:69.8% R3:69.0% R2:66.3% R1:65.0% H30:54.2%  
※令和2年度以前は、会計年度任用職員を除く

- ・職位別では、係長(61.1%)が最も低く、係長より上位(76.2%)、係長より下位(70.6%)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(66.2%)と40歳代(64.1%)が低く、50歳以上(73.4%)と30歳未満(73.0%)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(76.2%)。

□仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいる R4:69.9% R3:71.6% R2:76.4% R1:75.6%  
※令和2年度以前は、会計年度任用職員を除く

- ・職階別で見ると、特に主任主事・主任技師級(59.7%)と主査級(61.2%)が低く、課長級以上(90.5%)や会計年度任用職員(85.1%)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。

「ワーク・ライフ・バランスの実現度」と  
「仕事に対して意欲を持って前向きに取り組んでいるかどうか」は、  
「レベルアップへの意欲」、「能力発揮」、「事務の見直しの意識」等、様々な項目と非常に相関関係が強い。



昨年度に引き続いて・・・

<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、チームとして成果を挙げる県庁づくりを推進する

<方向性>  
ワーク・ライフ・バランスの向上および  
ワーク・エンゲージメントの向上  
に、引き続き重点的に取り組む。

#### 課題認識

##### ■ 新たな行政需要等への的確な対応

- ✓ 県庁の職員構成が変化している。また、令和5年度以降、定年の段階的な引上げに対応していく必要がある。
- ✓ **業務量が過大**な中、突発的な事案や新たな行政需要へ機動的に対応する必要がある。
- ✓ 複雑化・多様化する行政需要に的確に対応するには、県庁力を最大化できる組織づくりのため**チームワークを強化**する必要がある。

これらの課題に対応するため、以下の2つを重点取組として推進する

#### ヒト・財源の配分をシフトするための業務の見直し・効率化

- ✓ 全庁で業務の見直し・効率化に取り組み、**新たな行政需要**や、突発的な事案をはじめ**職員がより注力すべき業務**などへ対応
- ✓ **デジタル技術**を積極的に活用し、業務効率化と県民の利便性を向上
- ✓ 情勢の変化の早さに対応するため、**挑戦をし、失敗してもそこから学ぶ**

##### ■ 重点的に実施する

- ・ コロナ禍でとりやめたり縮小したりしている業務
- ・ 外部からの申請等の業務
- ・ 時間外勤務発生に影響を与えている業務

##### ■ 順序を踏まえて実施する

- ・ まずは、**そもそも必要不可欠な業務**なのか検討
- ・ その上で、継続して実施が必要な業務を**効率化**
- ・ BPRを活用した効率化を検討し、**デジタル技術**を積極的に活用

##### ■ 組織として実施する

- ・ 毎年度、**目標設定**をし、取組内容を**適切に評価**

#### 県庁を担うひとづくり

- ✓ **自ら育つ**とともに、**育ち合い**の組織風土を醸成
- ✓ **心理的安全性**が確保された挑戦できる環境や、職員間のコミュニケーションの活性化、組織目標やミッションの共有
- ✓ こうした取組の積み重ねにより**県庁力の最大化**につなげる

##### ① 職員の意欲や能力を高めるためのひとづくりと活気ある組織(チーム)づくりの推進

- ・ 若手・中堅職員の育成
- ・ 伴走型支援や職員間のコミュニケーション活性化による**チームワーク**の強化
- ・ 管理監督職のマネジメント力の向上

##### ② 多様な人材が活躍しやすい職場づくり

- ・ **人権尊重、ダイバーシティ推進**の意識を全ての職員が共有
- ・ 特定事業主行動計画の取組推進とハラスメントゼロに向けた取組

##### ③ 職員の健康の維持・増進とワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 健康経営宣言を踏まえた**身体**の健康や**心**の健康も合わせた総合的でバランスのとれた健康づくり

## 4 令和5年度の主な取組

### ■ 職員の意欲や能力を高めるためのひとづくりと 活気ある組織(チーム)づくりの推進

#### ■ 若手・中堅職員の育成

- 重** > ジョブチャレンジ制度実施、20%ルール等意欲を高める仕組みづくり、DX推進等に必要なスキル獲得のためのリスキリングの推進
- > 若手職員のキャリア形成支援      > 中堅職員の専門性向上    等

#### ■ 管理監督職のマネジメント力の向上

- > マネジメント力向上のための研修
- 重** > 多面観察(マネジメントフィードバック)の実施
- > 小規模係の見直し等によるマネジメントに重点を置ける体制や早期登用の検討

#### ■ チームワークの強化

- > チーム力向上のための研修
- 重** > 職員座談会の実施やチャットツール、1on1ミーティング等の有効活用事例の横展開によるコミュニケーション活性化
- > 伴走型支援充実等による心理的安全性確保、安心して挑戦できるチームづくり 等

### ■ 職員の健康の維持・増進と ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の推進

#### > 新規採用職員カウンセリングの完全実施

- 重** > 勤務間インターバルの確保に向けた取組の推進  
午後10時以降の時間外勤務を原則行わないよう、業務の見直し・効率化の取組とあわせて、意識醸成を促進
- > 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務等の浸透・定着

### ■ 多様な人材が活躍しやすい職場づくり

#### **重** ■ 定年引上げ後の61歳以上のシニア職員の活躍 に向けた検討準備

- > 求められる役割や意識の醸成、意向を把握した人事配置
- > 多様な働き方が選択できる制度の導入・運用

#### ■ 女性職員の活躍の推進

- > 女性職員の管理職・係長職への積極的な登用
- > 中長期の視点に立った、幅広い業務経験を通じた人材育成

#### ■ 男性職員の主体的な家事・育児参画の促進

- > 所属長によるイクボス面談等による男性育休の取得促進
- > 育児休業等への対応のための代替職員確保 等

#### ■ ハラスメントゼロ

- > 全職員に必要な研修を実施、相談窓口の周知・啓発

#### ■ 人権尊重の視点に立った業務遂行

- > LGBT等理解促進のための職員向けガイドラインの策定

#### **重** ■ ヒト・財源の配分をシフトするための業務の見直し・ 効率化

- > 知事のリーダーシップのもと各所属が組織として取り組むため、組織目標での位置付けおよび人事評価制度での評価
- > 外部専門人材による相談・支援、デジタル人材の育成、情報共有の場づくりによる支援
- > 好事例の表彰や庁内への発信による横展開、行政経営改革委員会への報告・意見聴取