

職員の新しい働き方の推進について

作成年月日	令和 6 年 5 月 16 日
作成部局名	総務部職員局 人事課 職員課

目次

I 人事課関係

- 1 新しい働き方推進プランに基づく取組について・・・ 03
- 2 目指す姿とR5年度の主な取組・実績・・・・・・・・ 04

II 職員課関係

- 3 健やかに働き続けるために・・・・・・・・・・・・ 07
- 4 職員心の健康づくり計画の策定・・・・・・・・・・・・ 08



1 新しい働き方推進プランに基づく取組について

● プラン策定の背景

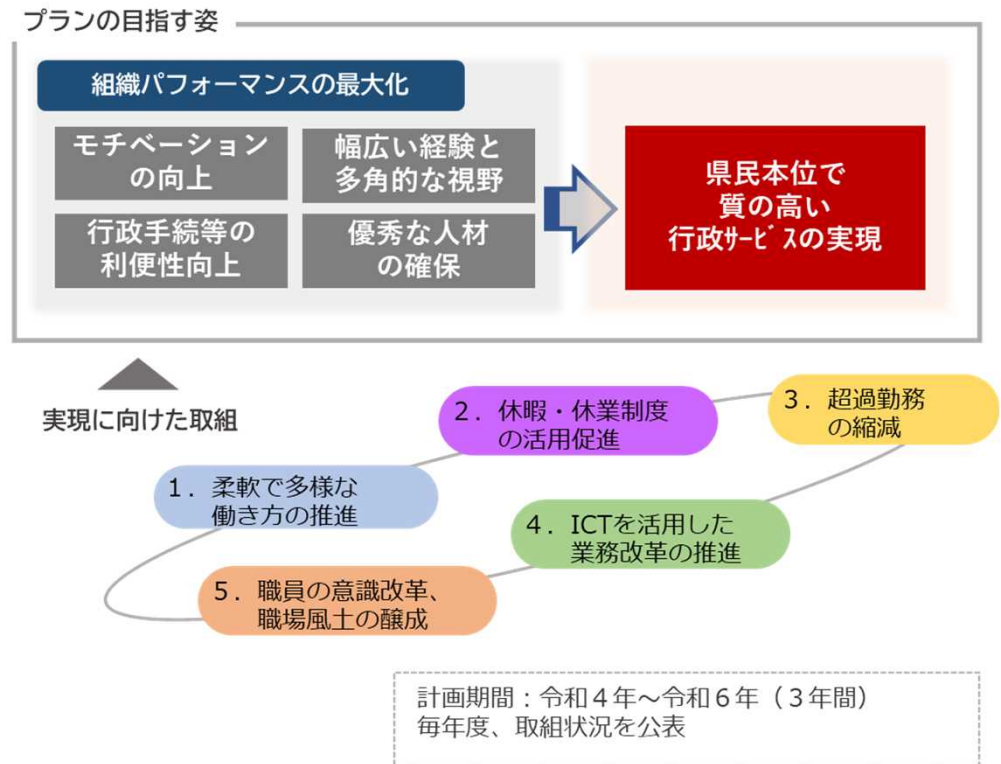
- ✓ 変化が激しく、複雑な時代において、県民のニーズを的確に捉えた質の高い行政サービスを提供し続けるため、県庁の働き方を見直し

● プランが目指す姿

- ✓ 5つの施策の好循環により、組織パフォーマンスを最大化し、県民本位で質の高い行政サービスを実現

● プラン策定の経緯と推進体制

- ✓ 全庁の職員や外部有識者等から多様な意見を聞きながら、全員参加型でプランを策定
- ✓ 今後の県政を担う若手職員の意見を取り入れながら、全庁が一丸となったP D C Aサイクルを構築し、プランの進捗を管理



↑ プラン策定にあたっては
知事と若手職員との意見交換会も実施

5つの推進方策に基づく取組

2 主な取組内容

(1) 柔軟で多様な働き方の推進

ア テレワークの更なる活用

- ・スポットオフィス勤務制度の試行的導入（R5.3～）
- ・サードプレイス（ワーキングスペース等庁舎・在宅以外の勤務場所）を活用したトライアルの実施を検討（R6.7～予定）
- ・モバイル端末・公用携帯を今年度より順次導入
- ・テレワーク時の良好なコミュニケーション維持のためのコミュニケーションポリシーを策定
- ・テレワーク時のコミュニケーション力やコーチングのスキルを高める研修を全職員に実施
- ・職員が地域貢献活動に従事しやすい環境を整備するために社会参画サポート制度を創設（R5.9）

イ 時差出勤・フレックスタイム制の更なる活用

- ・職員の勤務時間について公務の運営に支障が生じない範囲でE・L勤務の上限を撤廃（R4～）
- ・全ての職員を対象にフレックスタイム制におけるコアタイムの短縮や休憩時間の柔軟化等を実施（R6.5～）
- ・フレックスタイム制利用実績 令和5年度：88名

ウ 柔軟な職場環境の整備

- ・ノーネクタイ等の働きやすい服装による勤務を通年で実施済み

5つの推進方策に基づく取組

2 主な取組内容

(2) 休暇・休業制度の活用促進

- ・ R5年度開始した短期育休業務支援員制度について、制度の利用状況等を踏まえ、R6年度に拡充（事務3名→事務5名、土木5名）
- ・ 新たな育児休業給付金制度の創設（R6～）
- ・ 男性職員の育休取得に関する新たな目標を設定
【目標】 2週間以上の育休取得者の割合85%（目標年度：R7）

	目標	R 4	R 5
年次休暇の取得日数 5日以上の職員の割合	100% ※R6年度	77.7% (R4.1~12)	91.4% (R5.1~12)
男性の育児休業制度の利用率	30% (希望者100%) ※改正前	61.4% (希望者100%)	85.8% (希望者100%)

(3) 超勤縮減の目標設定と適切な労働時間の管理

- ・ 超勤が多い職員と管理監督職が個別面談を実施し、具体的な事務分担の見直し等につなげる
- ・ 各部局・関係課にヒアリングのうえ、負担が大きい業務等を抽出し、業務プロセスの見直しやシステム導入等を検討
 (例)
 - ✓ 予算ヒアリングのペーパーレス化(R5～)
 - ✓ 予備監査のペーパーレス化、テレワーク対応（R6～）
 - ✓ 財務会計システムの改修による経理事務の効率化（R6～）
- ・ 四半期ごとに超勤が多い職員がいる業務の見直しを行い、委員会で報告

	目標	R 4	R 5 (速報値)
年間540時間超の職員数	0人	31人	20人
一人1月あたりの平均超過勤務時間数	10時間以下	10.2時間	10.2時間

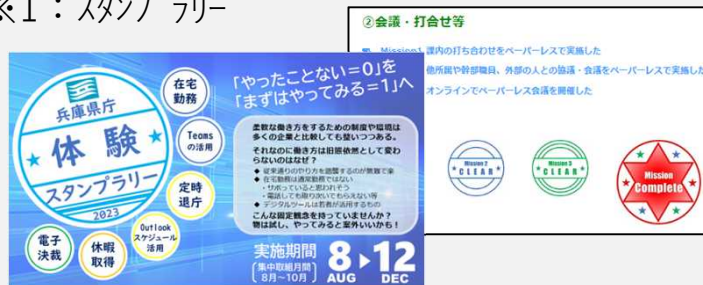
5つの推進方策に基づく取組

2 主な取組内容

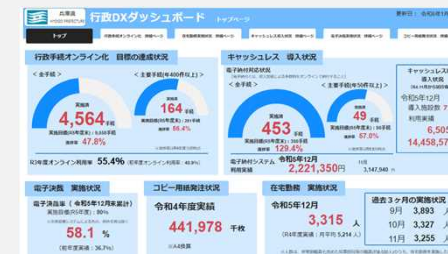
(4) 職員の意識改革・職場風土の醸成

- ・新しい働き方を促すためのツールとしてデジタルスタンプラリー※1を実施
- ・階層別研修等により、新しい働き方が目指す姿や制度・業務手法等についての職員の理解を促進
- ・主な指標を可視化したダッシュボードや各項目の取組成果を公表し、各所属の取組促進やプランの進捗管理に活用

※1：スタンプラリー



※2：ダッシュボード



新しい働き方推進プランに
基づく取組実績を基に、
次期計画をR6年度中に策定
予定

3 健やかに働き続けるために

(1) 定期健康診断の受診状況

ア 定期健康診断

(単位：人)

年度	対象者	受診者（受診率）			判定結果					
					県				他機関	
		県	他機関	計	異常なし	要生活習慣改善	要受診	継続加療中	所見なし	所見あり
R4	6,618	6,583	34	6,617 (99.9%)	713 (10.8%)	2,092 (31.8%)	2,007 (30.5%)	1,771 (26.9%)	10	24
R5	6,638	6,607	29	6,636 (99.9%)	755 (11.4%)	2,141 (32.4%)	1,928 (29.2%)	1,783 (27.0%)	9	20

対象は、知事部局、企業庁、病院局（県立病院除く）、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局

イ 再検査

年度	対象者	受診者（受診率）
R4	2,007	1,934(96.4%)
R5	1,928	1,831(95.0%)

(2) がん検診の実施

胃・大腸・子宮・乳部・肺・前立腺・腹部超音波検査

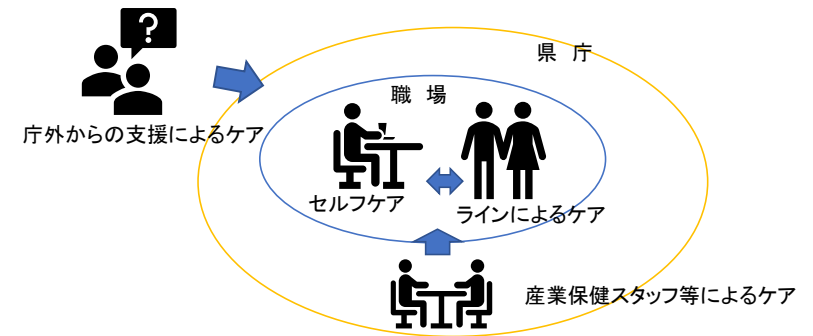
(3) 診断結果を踏まえた保健指導の実施

メタボリスク該当者への支援や治療が必要と判断した職員等への個別指導

4 職員心の健康づくり計画の策定

(1) 4つのケアの連動で計画的に

- ・ コロナ禍による働き方やコミュニケーションの変化も踏まえ、改めてメンタルヘルスの重要性を示す
- ・ 4つのケアと主体の役割を明確にし、それぞれの担い手の主体的な取り組みを促す



(2) 4つの柱で展開

ア 気づき支援と早期対応

若者層に向けたメンタルヘルス対策の周知を強化

イ 相談しやすい体制づくり

オンライン面談の積極活用

ウ 復職支援

チームでのフォロー強化

エ 職員のモチベーション向上

WAY面談の導入

