

作成年月日	令和2年5月11日
作成課室名	企画県民部管理局人事課

兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言に基づく取組状況

4月7日に発令された緊急事態宣言が5月31日まで延長され、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向け、県民への外出自粛等の徹底、一部の事業者への休業、通勤者数の原則7割削減等を要請している。

兵庫県庁においても、全庁的な応援体制のもと感染症対策業務を最優先に実施しつつ、在宅勤務等の活用により職員の出勤者数の原則7割削減をめざし取り組んでいる。

一方、この未曾有の事態を契機に、世界的な在宅勤務（テレワーク）の拡大など、働き方改革が加速するものと考えられる。

本県では、既に平成29年度から兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言により働きやすい職場環境づくりを推進しているが、これを契機に更なる平時の働き方の見直しにもつなげていく。

1 新型コロナウイルス感染症対策に伴う主な取組状況

(1) 在宅勤務の活用による職員の出勤者数の原則7割削減

新型コロナウイルス感染症対策業務に従事する職員や県立病院、警察等を除く職員について、在宅勤務により、出勤者数の原則7割削減をめざす。

(在宅勤務システムの増強、同時利用人数の拡充)

ただし、県民サービスの維持の観点や業務の性質から、在宅勤務が難しい業務については最小限で出勤。(例：各種県民相談、こども家庭センター等)

	対象者数	出勤者数	出勤率(削減率)
知事部局等(県立病院・警察除く)	8,027	3,046	37.9% (△62.1%)
うち本庁	2,517	743	29.5% (△70.5%)
県立学校	12,603	5,329	42.3% (△57.7%)
合計	20,630	8,375	40.6% (△59.4%)

(4月28日時点。非正規職員を含む)

(2) 時差出勤制度等の活用

- ・時差出勤制度の弾力的運用(早出・遅出出勤の所属内での上限を緩和)
- ・感染症拡大防止に係る特別休暇の適用

(3) その他

- ・本庁及び県民局・県民センターの総合庁舎等にサテライトオフィスを開設
- ・テレビ会議システム活用機会の拡充(同時に主催できる会議数を追加)

2 兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言に基づく取組状況〔令和元年度〕

別添のとおり

- ※ 1による在宅勤務・時差出勤・テレビ会議システム等の利用促進を参考に、平時の働き方の見直しにもつなげる。

兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言に基づく取組状況（令和元年度）

〔対象範囲：知事部局、企業庁、病院局(県立病院除く)、議会事務局、教育委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局〕

1 超過勤務の縮減

(1) 1人1月あたりの平均超過勤務時間数（新型コロナウイルス感染症・災害対応除く）

目 標	実 績	
	H30年度	R元年度
R元年度及びR2年度は、前年度実績からそれぞれ△3%、△2%	11.6時間	11.3時間 (△2.5%)

(2) 年間360時間超の職員数（新型コロナウイルス感染症・災害対応除く）

目 標	実 績	
	H29年度	R元年度
R2年度実績でH29年度実績の50%以下	498人	414人 (△16.9%)

2 休暇・休業等制度の取得

(1) 子育てにかかる休暇・休業制度

制 度	制度概要	目 標※ (達成時期:R2年度)	実 績	
			H30年度	R元年度
育児休業	養育する子が3歳に達する日までの間に、期間を定めて休業することができる制度（ただし、産後休暇の期間は除く）	[男性の取得率] 希望者の100% (対象者全体の5%程度)	男性 100% (対象者全体の取得率5.6%)	男性 100% (対象者全体の取得率12.1%)
配偶者の出産補助休暇	職員の妻の出産に係る入退院時・出産時の付添い入院中の世話等を行う場合に取得できる休暇制度（3日）	取得率100%	98.1%	100%
男性の育児参加のための休暇	職員の妻が出産する場合で、出産に係る子又は小学校就学始期に達するまでの子の養育のため、取得できる休暇制度（5日）		72.2%	88.7%

※「第6次男女共同参画兵庫県率先行動計画-ひょうごアクション8-」の数値目標(H30~R2)

(2) 介護にかかる休暇・休業制度

制 度	制度概要	実 績	
		H30年度	R元年度
短期介護休暇	職員が配偶者、父母等を介護するために取得できる休暇制度（5日）	男性 159名 女性 71名	男性 172名 女性 61名
介護休暇	職員が配偶者、父母等を介護するため、合計6月の範囲内において取得できる休暇制度（6月の期間は3回まで分割可）	男性 0名 女性 2名	男性 1名 女性 3名

3 就業支援制度

制 度	制度概要	実 績	
		H30年度	R元年度
在宅勤務制度	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、自宅における勤務を行うことができる制度	男性 13名 女性 21名 (延べ565回)	男性 19名 女性 37名 (延べ653回)
フレックスタイム制	小学校修了前の子を養育する職員及び配偶者、父母等を介護する職員が、弾力的に勤務時間を設定できる制度	男性 22名 女性 13名	男性 11名 女性 13名
勤務時間弾力化制度	通年で、職員が柔軟で多様な勤務形態を選択できるよう、勤務時間を現行の2区分から4区分とする制度 ※H31.4より本格実施	試行状況 (H30.10~12) 早出 396名 遅出 131名	早出 318名 遅出 121名

4 定期健康診断の受診状況

区 分	H30年度	R元年度
受診者数（受診率）	7,463名（99.9%） （対象者7,464名）	7,463名（99.9%） （対象者7,464名）
再検査受診者数（受診率）	2,109名（96.6%） （対象者2,183名）	2,041名（95.2%） （対象者2,143名）

参考 主な取組内容及び今後の取組みの方向性

1 主な取組内容

(1) 超過勤務の縮減

取組項目	取組事例
<p>1 適切な労働時間の管理</p>	<p>○労働基準法の改正を踏まえた、超過勤務の上限時間の見直し（H31.4 規則改正）</p> <p>○個人毎の業務・超過勤務の年度計画を策定し、適切な進行管理を実施</p> <p>○政策会議における超過勤務実績の公表（四半期毎）</p> <p>○執務時間終了時刻にチャイムを鳴らし、定時退庁を促進</p> <p>（部局又は課独自の主な見直し等）</p> <p>○毎週水曜日・金曜日の部内管理職あて定時退庁促進メール送信</p>
<p>2 仕事の進め方の見直し</p>	<p>○各所属において、班・課単位でディスカッションし、業務や超過勤務要因を総点検のうえ、業務縮減や平準化、仕事の進め方の見直しを実施</p> <p>○全庁共通の事務の見直し</p> <p>【システム関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問い合わせへの自動応答化や集計業務の自動化など、AI・RPAの導入による業務の効率化（R1：先行導入、R2：対象業務の拡大） ・テレビ会議の利用促進（H31.2 本格運用開始） ・超過勤務時間の管理・報告等のシステム化・見える化（H31.4 使用履歴の表示、対象を管理職を含む全職員に拡充） ・議事録作成支援システム活用による業務の効率化 ・専用システム導入によるふるさと寄附金の受入管理事務の効率化 <p>【経理関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発注仕様書作成例の共有化 ・旅費支給事務の合理化 <p>【執務環境関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・タブレット端末によるモバイルワークの推進 ・執務室のフリーアドレスレイアウトの試行的導入による効率化 ・本庁サテライトオフィスの利用推進 <p>（部局又は課独自の主な見直し等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・16時以降の会議を自粛 ・直行直帰の出張に組み合わせた時間休の取得促進 ・設計・積算等にかかる個別システムの改修による事務処理時間の短縮 ・入札関係事務の改善による事務処理の効率化

<p>3 職員の意識改革</p>	<p>○働き方改革推進に資する顕著な功績があった団体（班、課等）に対する表彰制度の実施</p> <p>○職員提案において「働き方改革」を課題として提案を募集</p> <p>○ホワイトボードに退庁時間を記入することにより、職員のタイムスケジュール管理の意識づけを促進</p> <p>○全ての階層でタイムマネジメントに関する研修を実施</p>
------------------	---

(2) 子育て・介護と仕事の両立支援

取組項目	取組事例
<p>1 子育てに関する 休暇・休業の取得 促進</p>	<p>○子の出生予定がある男性職員と上司による「子育てサポートミーティング」の実施を徹底し、男性職員の子育て支援に関する休暇・休業の計画的な取得を促進</p> <p>○男性の育児休業取得例や育児休業に伴う収入への影響を試算・シミュレーションして掲載した「男性職員向けの育児休業取得促進リーフレット」の作成、周知</p>
<p>2 育児休業職員の 職場復帰支援</p>	<p>○育児休業中の職員を対象に情報交換会を開催</p> <p>○育児休業前、職場復帰前後に上司との面談の実施</p> <p>○職場復帰前に自宅から庁内ネットワークシステムに接続できる環境を整備</p>
<p>3 介護と仕事が両立 できる環境づくり</p>	<p>○介護に係る制度紹介や取得事例等を充実させた「子育て・介護のための両立支援に関する手引き」の作成、周知</p>
<p>4 多様な働き方の 推進</p>	<p>○通年で、職員が柔軟で多様な勤務形態を選択できるよう、勤務時間を現行の2区分から4区分とする「勤務時間の弾力化」制度の実施（H31.4 本格実施）</p> <p>○在宅勤務制度、フレックスタイム制の利用促進</p>

(3) 働きやすい職場の実現

取組項目	取組事例
1 仕事と自己生活の両立	<p>(部局又は課独自の取組)</p> <ul style="list-style-type: none">○定時退庁週間を部・県民局等で独自に設定○班内で輪番制により「休暇取得宣言」を行い、計画的に年次休暇を取得○大型連休、夏季休取得期間は全職員の休暇予定表を作成し、年休等を計画的に取得○定例会閉会中の毎週金曜日（午後または1日）を休暇取得奨励日「ハッピーフライデー」と位置づけ、休暇事前登録制度により計画的な休暇取得を推進
2 職員間の相互理解・協力の推進	<p>(部局又は課独自の取組)</p> <ul style="list-style-type: none">○全員参加の職場会議を定期的を開催○所属長による個別面談の実施
3 職員の健康管理	<ul style="list-style-type: none">○生活習慣病対策に重点を置いた健康診断・がん検診の実施○診断結果を踏まえた保健指導の実施○こころの健康対策として、早期対応のための「ストレスチェック」の実施、心身の不調に気づいたときに相談できる「健康なやみ相談室」等の相談窓口の設置、「ならし出勤」の実施等による職場復帰支援の実施、管理監督職員を対象としたメンタルヘルス研修の実施

2 今後の取組みの方向性（新型コロナウイルス感染症対策を踏まえ、さらなる推進を検討）

取組による成果・課題	今後の取組の方向性
(1) 超過勤務の縮減	
<p>○R元年度実績は、H30年度実績から2.5%を削減。（目標：3%削減） 局単位では、91局中52局がH30年度実績を下回り、うち5局が3%以上の削減を達成。</p> <p>○4割強の所属でH30年度実績を上回ったことから、引き続き、業務縮減や平準化、仕事の進め方の見直しが必要</p>	<p>○新型コロナウイルス感染症対策を最優先業務とした上で、その他の業務は、R元年度に引き続き、業務縮減や平準化、仕事の進め方の見直しを実施。</p> <p>○超過勤務時間の目標</p> <p>①一人1月あたり平均超過勤務時間数：R2年度は前年度実績から△2%</p> <p>②R2年度末における年間360時間超の職員数：H29年度実績の50%以下</p>
(2) 子育て・介護と仕事の両立支援	
<p>○子育て休・ミーティングの実施や、育児休業取得促進リーフレットの作成・周知等により、男性職員の育児参加支援を促進し、男性職員の育児休業等の取得率が向上。</p> <p>○在宅勤務制度については、対象者を試行的に出先機関等に拡大して実施するとともに、私用端末の利用可、短期利用の許可等、利用しやすい制度となるよう運用面も改善。</p> <p>○勤務時間の弾力化の試行を行い、その実施状況や職員、所属からの意見を踏まえて総合的に検討を行い、内容を一部見直したうえでH31.4より本格的に実施。</p>	<p>○子育て休・ミーティングの実施方法を見直し、管理職員や人事当局がより積極的な関与を行う。また、子の出生のあった男性職員が原則1箇月以上の休暇・休業等を取得できるよう促進する。</p> <p>○休暇等取得促進に向けた管理監督職員の取組状況を人事評価に反映し、取組の実効性を高める。</p> <p>○出先機関等における在宅勤務の試行的取組の効果や課題を検証し、本格実施に向け、より利用しやすい制度となるよう検討。</p> <p>○就業支援制度の周知を図りつつ、子育てしながら働きやすい環境整備をさらに推進する。</p>
(3) 働きやすい職場の実現	
<p>○在宅勤務や時差出勤等を活用するとともに、テレビ会議システムの活用機会を拡充。</p> <p>○生活習慣病予防・早期対応のため、定期健康診断における若手職員の検診項目を拡充及びがん対策検診の充実。</p> <p>○職員の健康管理意識の向上に向けた健康管理システムの導入。</p>	<p>○新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、より一層、在宅勤務・時差出勤・テレビ会議システム等の利用促進を図るとともに、これを参考に、平時の働き方を見直す。</p> <p>○引き続き、定期健康診断の受診徹底・がん検診の受診勧奨、診断結果を踏まえた保健指導を実施する。</p>