

# 行財政改革において特徴的な取組内容 〈働き方改革の推進〉

## 1 新型コロナウイルス感染拡大防止にも対応したテレワーク等

### ➤ テレワークの推進（多様な働き方）

#### ① サテライトオフィスの運用

- ・ 本庁 7 号館に設置
- ・ 平成29年度から試行、令和 2 年度から本格運用
- ・ 遠方の事務所に勤務している場合、出張前後の時間にサテライトオフィスを利用することで、勤務時間を有効活用
- ・ 設置してあるパソコンに職員IDとパスワードでログインし、いつも勤務している事務所のパソコンと同じように職員ポータルサイトや共有ドライブへのアクセスができ、書類作成やメール等の業務が可能
- ・ 利用した職員の声
  - ・ 午後の会議に出席する場合、午前中はサテライトオフィスを利用し効率的
  - ・ 通勤時間のタイムロスや交通事故リスクが軽減され、大変有意義
  - ・ 台風の時、職場まで行かずに、台風被害等のメールチェックができて良い
  - ・ 会議と会議の間の時間を有効に活用できた
  - ・ 出張した後に職場に戻って残業しなくてよくなった



#### ② 在宅勤務の実施

- ・ モバイル端末を導入し、出張先等から県庁内のネットワークに直接接続できる環境整備
- ・ スマートフォン等から県庁内の情報共有ツールである職員ポータルに接続できるリモートアクセスの拡充（全職員を対象）
- ・ 軽症者療養施設の業務従事者等の在宅勤務の実施

### ➤ 時差出勤の実施（柔軟な勤務時間）

#### 趣旨

- ・ 新型コロナウイルス感染拡大防止を目的とした職員密度の低減
- ・ 早期退庁や遅出出勤により、朝夕の時間を有効活用した仕事と家庭の両立の推進
- ・ 早期退庁や遅出出勤を意識した業務の見直しによる業務の効率化
- ・ 職員の士気向上を通じた県民への行政サービスの維持・向上

#### 実施内容

- |        |   |
|--------|---|
| 1 期間   | 令和 2 年 5 月 1 日（金）～ 10 月 31 日（土）<br>（このうち、あらかじめ申し出て認められた期間）  |
| 2 対象者  | 本人の希望や職務執行体制の確保等を考慮した上で、所属長が認めたもの   |
| 3 勤務時間 | <b>早出</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 午前 7 時 30 分～午後 4 時 15 分</li> <li>② 午前 8 時 00 分～午後 4 時 45 分</li> </ul> <b>遅出</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>③ 午前 9 時 00 分～午後 5 時 45 分</li> <li>④ 午前 9 時 30 分～午後 6 時 15 分</li> </ul> |



- ・ 実施実績（知事部局）：令和元年度 2413人（5～10月）  
平成30年度 2049人（6～10月）

## 2 ICT活用による業務の効率化

### ➤ RPA等の検証

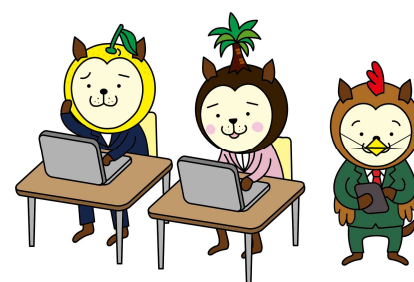
- RPAとは、ロボティクスプロセスオートメーションの略で、定型の事務作業をソフトウェアに代行させる技術
- マニュアルが整備、ルール化されている業務で、定期的・定型的な作業、業務量が多いもの
- 昨年度、4業務を選定し、効果を実証

対象業務	現状	実証結果
① 予算推移資料作成業務	9時間かかる業務	実質作業時間ほぼ0まで削減
② 職員の児童手当業務	月267時間の業務	約9時間に削減
③ 職員の通勤手当認定業務	月75時間の業務	約9時間に削減
④ 犯罪統計資料作成業務	月160時間の業務	3時間に削減 (年間削減効果：約1,880時間) 人的ミスの軽減も期待できる

- 令和2～4年度の3年間で、100業務をRPA等によりスマート化することを予定

### ➤ AIを活用した議事録作成支援システムの試行

- 一般的に1時間の会議内容を文章化するには、6時間ほどかかると言われ、録音した音声等を何度も聞き返して会議録を作成する必要があります。
- 今回試行したシステムでは、ある会議で録音した音声専用サーバーにアップロード2時間の会議の文字起こしが、約10分で完了
- 認識率は7～8割程度で、文脈に適した文言への修正や体裁を整える作業は必要ですが、自力で文字起こしをする場合と比べると、大幅に業務負担が軽減できる検証結果となりました。
- 今年度から、順次導入予定で、更なる業務の効率化を図ります。



# 〈ワーク・ライフ・バランスの推進（仕事と子育て・介護が両立できる環境整備）〉

## 3 新たな「県庁職員子育て応援・女性活躍推進プラン」の概要

県では、女性活躍推進法に基づき、宮崎県特定事業主行動計画（第4期）となる「県庁職員子育て応援・女性活躍推進プラン」を策定し、女性の採用・登用の拡大や全ての職員におけるワーク・ライフ・バランスの推進などに取り組んでいます。プランの作成にあたっては、推進委員会のほか職員アンケートや意見交換会を実施し、検討を行いました。

今年度4月から令和6年度を推進期間とする主な取組内容を御紹介します。

### ➤ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・ 支援制度の活用事例や給与への影響等に関する情報提供
- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に係る意識啓発
- ・ 育児休業代替職員の登録制度の検討子どもの出生時の配偶者出産休暇及び育児参加休暇、育児休業等の取得促進

### ➤ 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ つわりなどの体調不良の際に横になれる休憩スペースの十分な確保

### ➤ 男性の育児休業等の取得促進

- ・ 子どもの出生時の配偶者出産休暇及び育児参加休暇、育児休業等の取得促進四半期ごとの休暇計画表の作成による計画的な年次休暇の取得促進
- ・ 数値目標（令和6年度）： 男性の育児休業取得率 20%（令和元年度実績： 17.4%）  
男性の育児参加休暇取得率 100%（令和元年度実績： 75.2%）

### ➤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・ 職場の直属の上司等を育児休業中の職員の支援担当者に位置付け、休業期間中の所属に関する情報等を随時提供
- ・ 育児休業中の職員や支援担当者が気軽に相談できる職場復帰支援窓口を人事課行政改革推進室に設置
- ・ 育児休業復帰プログラム例の作成により、職場復帰を支援
- ・ 出産休暇や育児休業を取得する職員の負担軽減策について検討

### ➤ 子育てしやすい環境の整備

- ・ 子育てを行う職員のための柔軟な勤務時間の設定等、多様な働き方の導入検討

### ➤ 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ・ 「女性職員サポート制度」の周知と相談体制の充実
- ・ 数値目標（令和6年度）： 知事部局の副主幹ポスト職以上に占める女性の割合 17.5%  
(令和元年度実績： 15.1%)

### ➤ 時間外勤務の縮減

- ・ 必要性が低下した事務処理の廃止や簡素・効率化の取組を人事評価において適切に評価
- ・ A I や R P A 等の I C T を活用した公務の効率化、タブレット端末の活用、テレビ会議システムの利便性向上による利用拡大等による業務改革
- ・ パソコン利用時間の確認等による職員の勤務時間の適正な把握と所属の実情に応じた業務マネジメントの推進
- ・ 「時間外勤務事務処理の手引き」に基づく時間外勤務の適性な管理

### ➤ 休暇の取得促進

- ・ 四半期ごとの休暇計画表の作成による計画的な年次休暇の取得促進
- ・ 数値目標（令和6年度）： 年次休暇取得日数 16日（令和元年度実績： 12.7日）

### ➤ テレワーク等の多様な働き方の検討

- ・ 本庁サテライトオフィスの利用促進と各総合庁舎内でのサテライトオフィスの設置の検討
- ・ 在宅勤務やモバイルワーク等のテレワークの導入等の研究

### ➤ 女性職員が働きやすい執務環境の整備

- ・ 女性用トイレや更衣室・ロッカースペースの十分な確保
- ・ 子育てに関する情報交換の場としてのランチミーティング等ができるスペースの確保



## 4 昨年度の取組

### ➤ 女性職員パワーアップ研修（昨年度、計4回開催）

「県庁職員子育て・女性応援プラン」（特定事業主行動計画）を策定し、子育てに関する休暇の取得促進や育児休業中の職員が円滑に職場復帰できる環境づくりなどに取り組んでいます。パワーアップ研修の他、座談会も開催し、働きやすい職場づくりを進めています。

- 第1回 KIGURUMI.BIZ株式会社 加納ひろみ氏 講演  
若手女性職員にとって人生設計や仕事のキャリアについて考える機会に
- 第2回 県庁内の女性職員アドバイザーと若手職員との意見交換会  
ライフステージに応じた働き方や先輩の職員の体験談、将来の不安に対するアドバイス
- 第3回 宮崎県東京事務所 福嶋 清美 所長 講演・意見交換会  
県庁の仕事の魅力・楽しみ方や後輩職員へのメッセージ
- 第4回 県議会女性議員との意見交換会  
女性議員の御経験や家庭と仕事の両立について



### ➤ 男性の育児休業についての意見交換会

渡辺福祉保健部長を含む県庁の男性職員で育児休業取得経験者3名をパネリストとして迎え、実感のこもった体験談や貴重なアドバイス、意見交換が行われました。

- パネリストより「育休を取得して良かったこと」
  - 子どもの知らなかった一面を知ることができた
  - 夫婦で共感できた時のワンチーム感・喜び
  - 隠れた家事に気づくことができ、夫婦関係が改善
- 男性職員へのアドバイス
  - 職場への早めの相談で、しっかりと計画を立てることが大事
  - 実際に取得してみると制度は整っているため、あとは本人の意識次第
- 参加した男性職員の感想
  - 子育て中の同世代と意見交換ができていい刺激になった
  - 育児休業を取得してみたいと思うようになった
  - 業務を効率化し時間外勤務の縮減につなげる意識が必要
  - 男性職員同士、子育てと仕事の両立に関する悩みを共有できてよかった

