

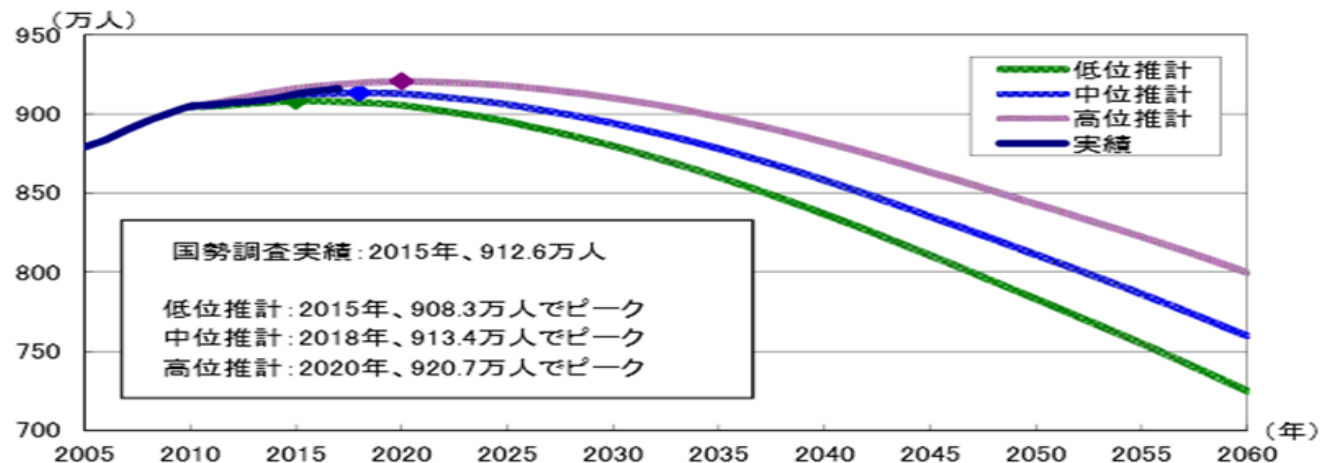
女性職員の活躍推進に向けた取組 ～働き方改革の取組を中心に～

2018 年11月22日
神奈川県



県政を取り巻く環境の変化等

- 超高齢社会が到来し、今後、人口減少が急速に進展すると見込まれる中、県においても**限られた人員で効果的・効率的に業務を遂行**することが重要
- 育児や介護等の制約がある職員も含め、**家庭生活と両立しながら、全ての職員が能力を最大限発揮できる職場環境の整備**が喫緊の課題
- 県民ニーズが複雑・多様化する中、**様々な視点や発想を政策に反映**する観点からも、女性の活躍推進に向けた取組が重要



働き方改革の推進 [推進本部の設置]

■ 働き方改革の目的

長時間労働の是正など、職員のワーク・ライフ・バランスを実現することで、職員一人ひとりがいきいきと、高いモチベーションを持って働くことができる職場環境をつくり、**全ての職員が能力を最大限発揮**できるようにする。

■ 働き方改革推進本部の設置 (毎月、幹部会議を開催)

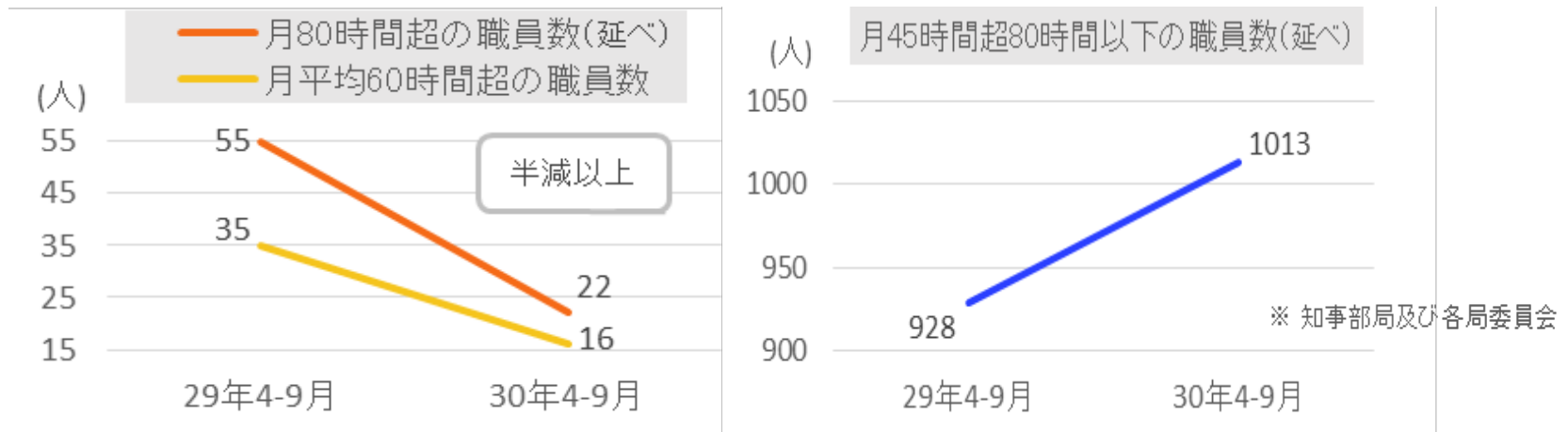
働き方改革を着実に進めていくためには、**組織的、継続的な取組**が極めて重要。そのための推進体制が必要

働き方改革の推進 [数値目標①]

＜平成29年度からの継続目標＞

① 時間外勤務時間に関する目標

- ・ 年720時間以内 [H29年度：年720時間超 28人]
- ・ 月45時間を上回るのは年6回以内 [H29年度：年7回以上 55人]
- ・ 月80時間超の職員ゼロ [H29年度：月80時間超 138人]



② 年次休暇の年平均取得日数15日以上 [H29年：13.6日]

③ 高ストレス者割合 10.0%以内 [H29年：11.9%]

働き方改革の推進【数値目標②】

<H30年度から新たに職員の意識に関する目標を設定>

④ 職員の意識に関する目標※

- ・満足度調査（（まあ）そう思う割合）

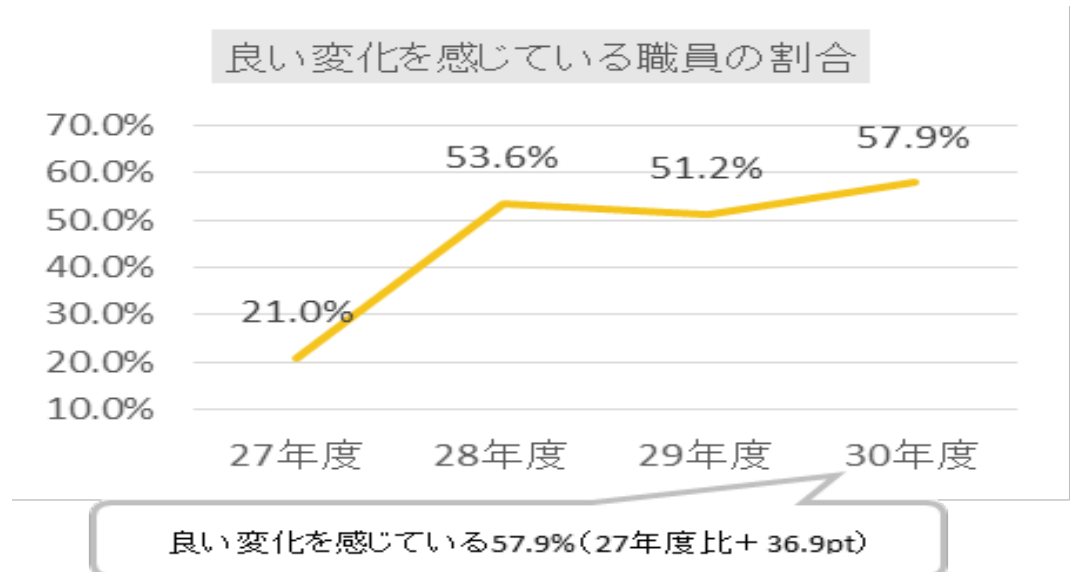
「職員が働き方に満足している」 80%以上 [H29年度 69%]

「職員が効率よく仕事が行えている」 80%以上 [H29年度 65%]

「職員の意識や仕事の進め方に何らかの良い変化を感じている」
(少しは) 感じている割合

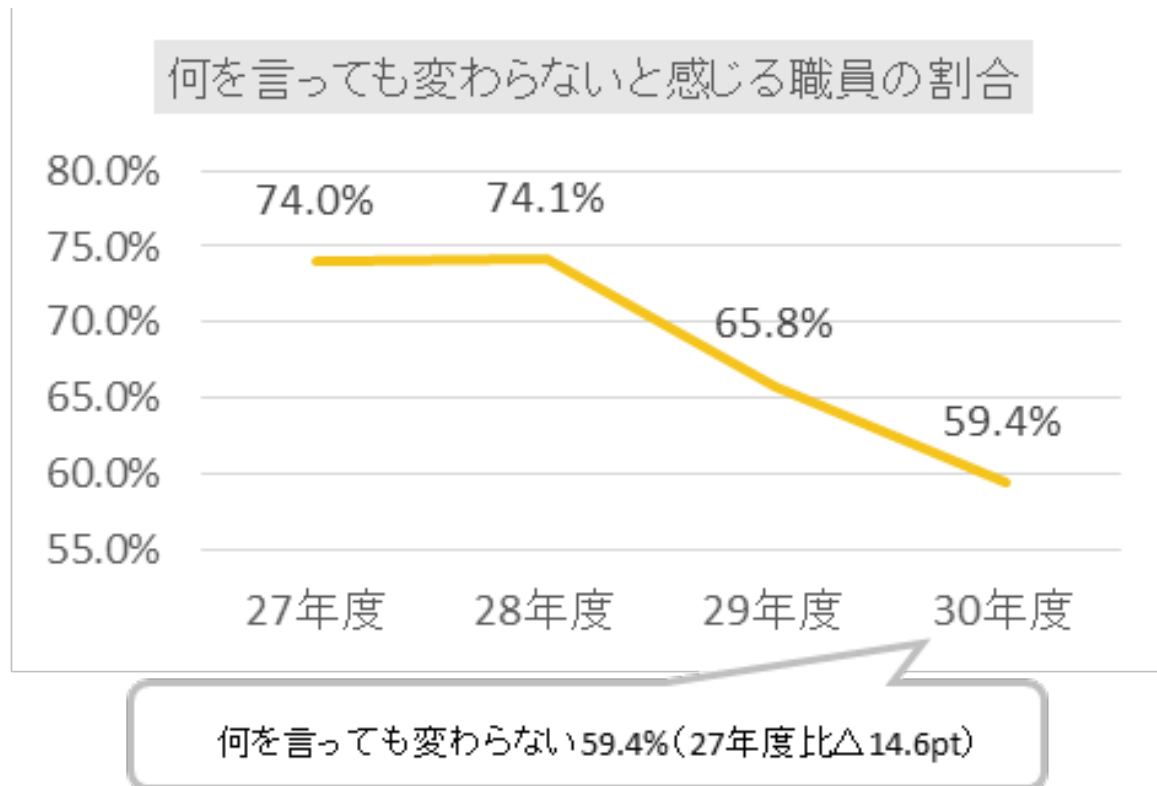
67%以上

[H29年度 51.2%]



働き方改革の推進【数値目標③】

「変えた方が良い風土は何を言っても変わらないと思う」
(やや) そう思う割合 33%以下 [H29年度 65.8%]



働き方改革の推進【基本取組の徹底】

① 午後9時以降の時間外勤務の原則禁止

局別・所属別に
見える化

② 「ノー残業デー」（毎週水曜日、毎月の給料の支給定日及びプレミアムフライデー）の定時退庁

③ 残業させる場合の事前命令の徹底

④ 朝夕ミーティングの実施

⑤ 勤務時間内の打合せの徹底

⑥ 毎月1回以上「家庭の日」※を設定



④朝夕ミーティングの様子

※ 職員の家庭生活を充実するため、一人ひとりが「家庭の日」をスケジュールに明示することで、年休等の取得を励行する取組み

働き方改革の推進【業務改善①】

『働き方改革ポータル』上に、職員が業務改善の提案やアイデアを直接投稿できる場を設置し、検討・実行まで公開で対応。

「変える・変わる」風土に（H29.5.10～）

The screenshot shows a mobile application interface for the 'Business Improvement Proposal Corner'. It features a list of three items with a flow diagram on the left. The flow starts with '提案' (Proposal) pointing to the first item, '検討' (Review) pointing to the second item, and '実行' (Implementation) pointing to the third item.

Category	Content	Date/Time	Department
提案	定時退庁推進庁内放送の見直しについて	05/22 (月) 14:47	
検討	5/24(水)検討開始	05/24 (水) 15:09	行政管理課
実行	提案の一部についてすぐに改善します！	05/25 (木) 16:36	行政管理課

働き方改革の推進【業務改善②】

- 所属における業務改善をサポートする事業を開始
- ワークショップの開催など個人の働き方改革に役立つ情報を発信

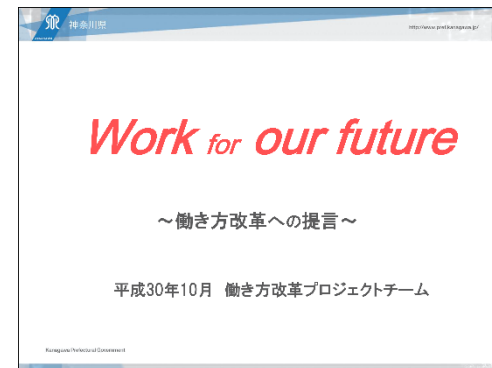


○ワークショップ

県職員が講師となり、業務改善を挙げるスキルや日ごろの業務の工夫や考え方を紹介することで、参加した職員が働き方を見直す「きっかけ」を作る取組

働き方改革の推進 [業務改善③]

- ボトムアップによる働き方改革を推進するため、**若手職員による働き方改革プロジェクトチーム**を設置（H30.2～）
- プロジェクトで議論した内容は、知事を本部長とした働き方改革推進本部に提言（H30.10）



働き方改革の推進 [インフラ整備等①]

H29.5 から**テレワーク（在宅勤務）**を導入

保育園に早くお迎えに行けるので、子どもとの時間が増加



通勤時間や昼休みを家事にあてられて助かる



働き方改革の推進 [インフラ整備等②]

H31年2月から順次、**モバイルPC**及び**コミュニケーションアプリ**を導入

モバイルPC+アプリでこう変える！

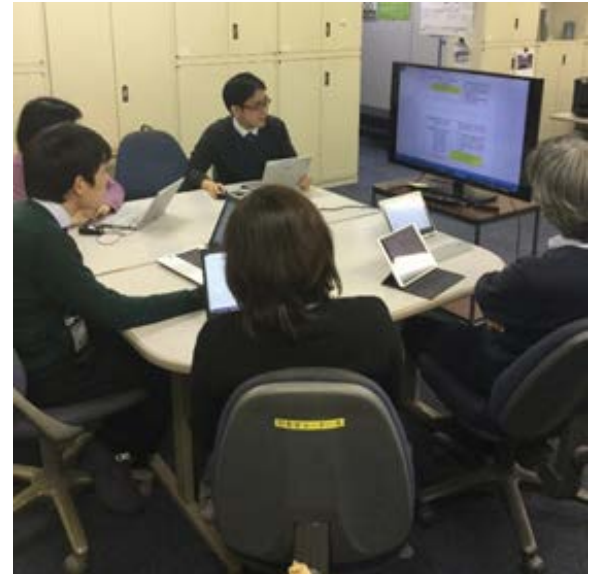
これまでは

- 紙の資料を人数分用意して打合せ
- 修正した資料は、再度編集・印刷して確認

これからは

- モバイルPCを持ち寄り、その場で全員がモニターで確認しながら打合せ
 - ・ 資料修正はその場で可能
 - ・ テレワーク・出張先からも参加可能
 - ・ 調整時間の削減、紙の削減

例えば・・・



■ 各局でリーダー教育を実施

- ・ **局のリーダーである局長**が、局内幹部職員に対して、働き方の「**めざす姿**」や**リーダーのあるべき姿**等を提示
- ・ 参加者が議論し、考え、納得した上で、参加者自身が、働き方改革の必要性を認識し、当事者として行動
- ・ **職員一人ひとりに伝播**していくことをめざす。



全庁横断的リーダー教育（副知事講話）

Kanagawa Prefectural Government



全庁横断的リーダー教育（話し合い）

女性管理職の登用等

- 県職員（教員・警察官を除く）の幹部職員（課長級以上）に占める女性の割合

平成27年度	平成30年度	平成32年度（目標）
13.0%	14.7%	20.0%

- 幹部候補となる中堅層の育成

女性職員のキャリア開発の視点に立った人事異動等を行い、中堅職員の育成を図る

- 女性職員のマネジメント力向上に向けた研修等の実施

「女性職員のためのキャリアビジョン研修」「育児休業復業者支援研修」、「キャリア相談窓口」等により、女性のキャリア開発を支援

イクボス宣言

■イクボス宣言（H28.2～）

職員が子育て等をしながらいきいきと活躍できる職場の実現に向けて、**職場の上**
司自らが率先垂範で取り組むことが重要



■イクボスデー・庁内放送を活用した幹部メッセージ

- ・ 1月9日及び毎月19日を「イクボスデー」として設定
- ・ ノー残業デーに、副知事、局長等がメッセージを発信

ご清聴ありがとうございました