

職員の新しい働き方の推進について

作成年月日	令和8年5月18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 主な取組内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 04

II 職員課関係

- 3 健やかに働き続けるために・・・・・・・・・・・・ 07



1 新しい働き方推進プランに基づく取組について

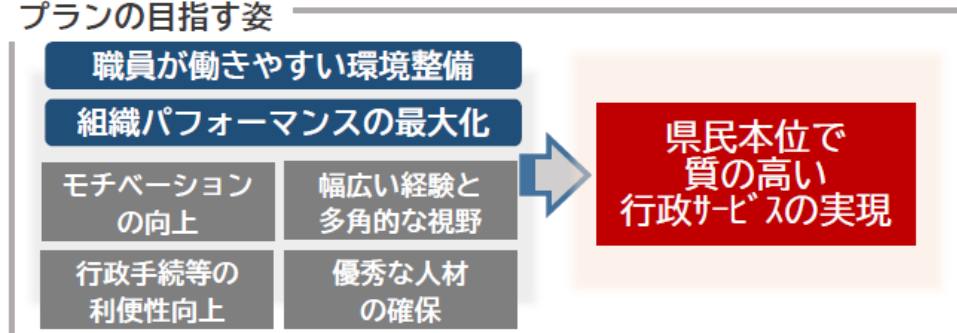
(R5.2月策定、R7.4月改定)

03

(1) 目指す姿と5つの施策

5つの施策の好循環により、職員が働きやすい環境を整え、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

プランの目指す姿



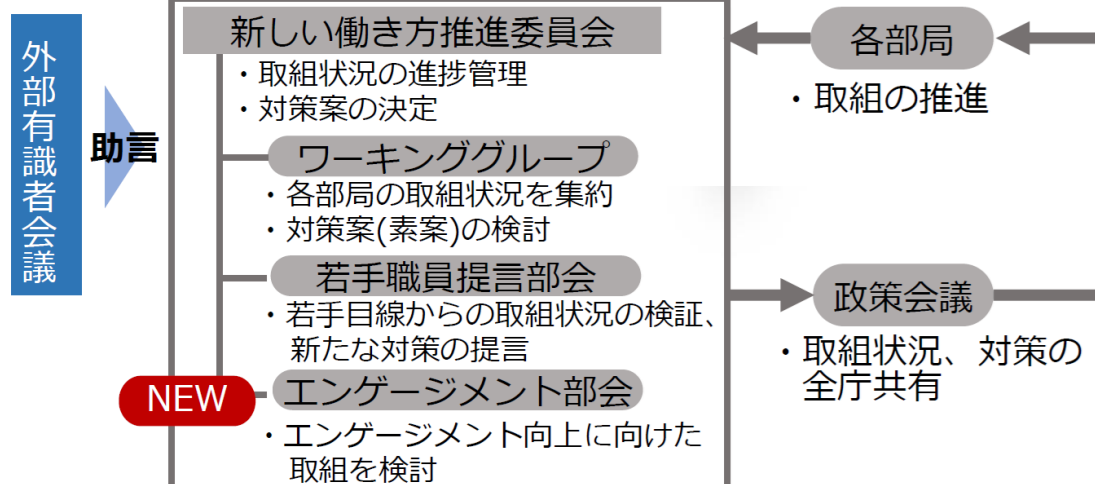
5つの施策



(2) プランの推進体制

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PDCAサイクルを構築し、プランの進捗を管理

- 新しい働き方推進委員会に「若手職員提言部会」を設置し、若手目線からの取組の検証と対策の提言を実施
- 今年度から、エンゲージメント向上に向けた取組を検討するため「エンゲージメント部会」を新たに設置



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 テレワークの環境整備

(ア) テレワーク下での円滑なコミュニケーション

a 職員のコミュニケーションスキルの向上

- ・職員間で円滑なコミュニケーションを実践するための心構えやスキル等を学ぶ研修を実施

b テレワーク時の人材育成、人事評価

- ・グループミーティング、1on1ミーティングの定期的な実施
- ・新規採用職員は入庁後3か月間は対面での仕事を原則
- ・階層別研修等を通じたOJTサポートガイド、コミュニケーションポリシーの周知徹底

(イ) モバイルPC、公用携帯電話の導入・活用

- ・モバイルPCを1人1台導入し、テレワーク時等に活用
- ・本庁固定電話を全所属でモバイル化し運用

(ウ) テレワークガイドラインの周知徹底

- ・階層別研修等を通じて、在宅勤務時の効率的・効果的な働き方やマネジメントを示すテレワークガイドラインの周知を徹底

イ フレックスタイム制による勤務時間の弾力化

(ア) 職員一人ひとりの勤務時間をデザイン

- ・フレックスタイム制の活用により職員一人ひとりの状況に応じた働き方を実現

(活用例)

- ・子供を保育園に預ける → 開始時間を10時からに
- ・市役所手続きに時間がかかる → 休憩を12～14時
- ・平日の一日を地域活動に充てたい → 週休3日

- ・フレックスタイム制利用実績 令和7年度：264人
(令和6年度：263人)

割振り単位・ フレキシブル枠	1～4週間・7～22時
コアタイム	10～15時の間で所属が定める2時間
休憩時間	原則12～13時 希望に応じた設定も可
最短・最長 勤務時間	最短2時間 最長12時間
週休日	土日に加えて1日設定可
割振り期限・ 変更	期間開始前までに設定・勤務開始後の終了時間 変更も可

2 主な取組内容

(2) 休暇・休業制度の活用促進

ア 年次休暇を取得しやすい環境整備

- ・年次休暇取得促進に向けた各所属への啓発を実施
- ・各所属ごとに年次休暇取得計画を作成のうえ、適切なマネジメントを通じた年次休暇取得を促進

	目標	R6	R7
年次休暇の取得 日数、5日以上 の職員の割合	100% ※R9年	93.1% (R6.1~12)	93.1% (R7.1~12)

イ 男性職員による育休の取得

- ・男性職員の育休取得に関する目標について、進捗状況を踏まえた見直しを実施

【～R5年度】男性の育児休業制度の利用率：30%

【R6年度～】男性の育児休業2週間以上取得率：85%

【R8年度～】男性の育児休業4週間以上取得率：85%
(目標年度：R8～R12)

- ・「子育てサポートミーティング」の着実な実施による、各種子育て支援制度の周知及び取得促進
- ・短期育休業務支援員制度（R5年度～）について、制度の利用状況等を踏まえ、令和8年度より拡充（R6～：事務5名、土木5名→R8～：事務7名、土木5名）

	目標	R6	R7
男性の育児休業 2週間以上取得率	85% ※R6年度～	86.8%	86.9%

(3) 超過勤務の縮減

ア 超過勤務縮減の目標設定と事務負担の平準化

- ・超過勤務縮減のための目標を年度ごとに設定
【目標】年間540時間超の職員数：0人
一人1月あたりの平均超過勤務時間数：10時間以下
- ・管理監督職が超勤の多い職員と個別面談を実施し、具体的な事務分担の見直し等につなげる
- ・四半期ごとに、長時間勤務の状況を確認し、各所属ごとに業務見直しを実施

	目標	R6	R7
年間540時間超の職員数	0人	28人	18人
一人1月あたりの平均超過勤務時間数	10時間以下	10.1時間	9.7時間

イ 業務の縮減・効率化の推進

- ・負担が大きい業務の業務プロセスの見直しやシステム導入等の業務縮減・効率化に向けた取組を推進
《令和7年度の取組》
 - ✓ 超過勤務状況見える化BIツールの開発
 - ✓ 業務改善に必要な知識を習得するための研修会の開催
 - ✓ 公共料金支払い業務の集約化・外注化（R7.1～）
 《令和8年度の取組》
 - ✓ 超過勤務の多い所属等に対する業務効率化支援
 - ✓ 業務に関する質問と回答を投稿することで職員相互にナレッジを教え合うことができる環境を構築

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

ア エンゲージメント調査による組織改善の推進

a 調査の目的

- ・全職員を対象にエンゲージメント※を測る調査を実施し、調査結果のフィードバックにより、管理・監督職が自身のマネジメントを見直す機会を創出
- ・※エンゲージメントとは・・・職員の組織に対する共感度合い（組織への愛着や、仕事への情熱の度合い）
- ・調査結果を分析し、課題に対して根拠に基づいた組織の改善策を実行
- ・改善策の実行により、職員がモチベーションを高くもって働ける環境を整備し、質の高い行政サービスを提供

b 調査概要

- ・対象：全部局の正規職員（県立学校の教師、県立病院の技術職（医師・看護師等）は除く）
- ・内容：組織・仕事・上司・職場の4つの分野に対して、その「期待度」及び「満足度」を調査
年2回調査を実施し、調査結果に基づき、所属で改善アクションプランを策定し、改善施策を実行
- ・実績：R6.11月のエンゲージメントスコア 47.2（対象者7,217人中、6,452人（対象の89.4%）が回答）
R7.5月のエンゲージメントスコア 50.3（対象者7,264人中、6,484人（対象の89.3%）が回答）
R7.11月のエンゲージメントスコア 49.7（対象者7,242人中、6,352人（対象の87.7%）が回答）

項目	R7目標	R8目標	R9目標	自治体平均※2
エンゲージメントスコア ※1目標値（全庁）	50.5	53.5	56.5	50.0

※1 エンゲージメントスコアとは、職員と組織の信頼関係を偏差値として数値化したもの

※2 自治体平均は、委託先企業が受託した全自治体の平均（R7.11時点）

3 健やかに働き続けるために

(1) 職員の健康管理

ア 定期健康診断・再検査の実施状況

(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	要経過観察	要受診	継続加療中	所見なし	所見あり
R6	6,635	6,603	31	6,634 (99.9%)	810 (12.3%)	2,123 (32.2%)	1,821 (27.6%)	1,849 (28.0%)	0	31
R7	6,665	6,616	48	6,664 (99.9%)	711 (10.7%)	2,164 (32.7%)	1,905 (28.8%)	1,835 (27.7%)	19	29

(再検査)

(単位：人)

対象：知事部局、企業庁、病院局（県立病院除く）、行政委員会

年度	対象者	受診者（受診率）
R6	1,821	1,730(95.0%)
R7	1,905	1,836(96.4%)

イ 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

ウ 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

3 健やかに働き続けるために

(2) こころの健康対策

- ・兵庫県職員心の健康づくり計画（R6.4策定）に基づき、「4つのケア」の連動によりこころの健康対策を計画的に推進
- ・メンタルヘルス不調の予防の基本となる「気づき支援と早期対応」、対応の受け皿となる「相談しやすい体制づくり」、職場復帰へ向けた「復職支援」、仕事にやりがいを感じ生き生きと働くことにより積極的なメンタルヘルスへのアプローチにつながる「職員のモチベーション向上」の4つを柱として、具体的施策を展開

★4つのケアによる取組★

(基本的な考え方)

- **セルフケア**
一人ひとりの理解、ストレス予防
- **ラインによるケア**
管理監督職の目配り、環境改善
- **産業保健スタッフ等によるケア**
庁内専門スタッフの支援
- **庁外からの支援によるケア**
庁外専門家の支援



★4つの柱で施策を展開★

- **気づき支援と早期対応**
ストレスチェックの実施とその活用
管理監督者メンタルヘルス研修の実施
ハンドブック等による啓発
- **相談しやすい体制づくり**
庁内相談窓口（健康なやみ相談室等）
庁外相談窓口（民間カウンセラーによる相談）
- **復職支援**
療養職員に対する復帰支援、ならし出勤
- **職員のモチベーション向上**
WAY面談・エンゲージメント調査等の実施

【メンタルヘルスに係る相談件数の推移】

(単位：件数)

相談区分	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
健康なやみ相談	1,239	1,103	1,125	1,051	880	799	846
職員課及び職員健康管理センター	4,149	4,030	3,386	3,213	3,162	2,863	3,008
民間カウンセラー	403	355	395	322	425	387	332