

働き方改革はじめます



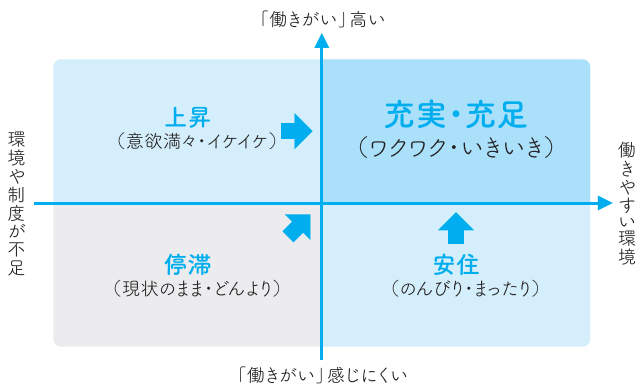
目的 本県の働き方改革については、次の4つの柱を主な目的としています。

- ① 長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現により、職員が働きやすい職場づくりと有為な人材の育成・確保を図る。
- ② 働き方の大胆な見直しにより業務の効率化を進め、政策立案や専門分野などの業務にその労力を集中することで、職員の働きがいの促進と、県政の重要課題に即応できる総合力の高い行政組織の確立を図る。
- ③ 最新IT技術等を積極的に駆使することで、職員がスピード感をもってより付加価値の高い業務に注力できるスマート自治体への転換を図る。
- ④ 大規模豪雨災害や南海トラフ地震、新たな感染症などの不測の事態の発生にも迅速かつ的確に対応できるしなやかな行政組織を目指す。



働き方改革の 基本理念

「働きがい」と「働きやすさ」の両立した職場を実現!!



事務処理の効率性の向上や風通しの良い職場環境づくりなどに取り組み、働きやすい環境を整備するとともに、創造的な政策の立案や実行を通じて、やりがい・充実感・達成感が得られる働きがいのある職場を実現する。



働き方改革の 基本的方向

「働きがい」と「働きやすさ」の両立を実現するには、全ての職員の成長と活躍が必要!!

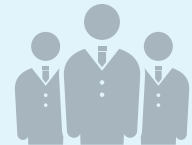
個人の成長を促すための改革



個人のスキルアップ
一段上の仕事

- ① 政策立案能力の向上
- ② 素早く正確な事務処理、的確なタイムマネジメントの実現
- ③ モチベーションが高く健康的に

多様な職員が活躍できる改革



一人ひとりの成果の
総量の最大化

- ① 業務の効率化・簡素化
- ② マネジメント改革
- ③ テレワーク等柔軟な働き方支援
- ④ 多様な人材の活用と柔軟な制度

※働き方改革は、IT改革（最新技術を活用した生産性向上）、行政改革（指標を活用した進捗管理・改善）、人事関連（能力開発、マネジメント改善、職員の健康増進（健康経営））、財政関連など多岐にわたる。



働き方改革の 基本姿勢

- **パッション重視** …… 愛媛の未来を創るという強い目的意識を持った仕事に取り組む姿勢
- **ファクト重視** …… 見える化（可視化）、データに基づく施策、客観的指標を用いた検証
- **スピード重視** …… タイムマネジメント、生産性の向上、意思決定の迅速化
- **結果重視** …… 外部環境の変化に対応するため、「結果を生むプロセス」を意識した業務改革



個人・組織の意識改革

「誰かが変えてくれる」から、「自分事として自ら変革」へ!!

◎この資料は、働き方改革の理念等を、職員全員で共有するためのものです。

◎改革の詳細については、「働き方改革の実現に向けて（働き方改革指針）」をご確認ください。





行政改革における働き方改革の必要性

〔現在の働き方〕

業務遂行上の課題

- ◎業務内容に対する十分な知識・経験の不足
- ◎外的要因による不測の業務が多い
- ◎庁内からの照会（回覧板の照会等）が多い

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題

- ◎業務処理の効率化・簡素化
- ◎超過勤務の縮減
- ◎働きがい、やりがい、成長を感じる職場環境

働き方改革における課題

- ◎効率的な業務処理
- ◎健康管理・体力維持
- ◎良好な人間関係の構築

〔このままでは…〕

- ◎住民のニーズ多様化・高度化

- ◎職員に求められる能力の高度化、スピード化

- ◎業務量増加、職員への負荷増大
- ◎健康リスク増加

行政機能維持困難

- ◎職員への負荷増大
- ◎若手・中堅層の流出

- ◎優秀人材の確保困難

- ◎生産年齢人口の減少

〔行政改革の取組〕

新しい行政改革大綱（第3ステージ）

【挑戦と実行】

チャレンジ改革

～不断の改革・改善～

- ◎自ら考え自ら実行する行財政改革の推進

【オール愛媛】

チームワーク改革

～「えひめ力」の総結集～

- ◎県・市町が一体となった効率的な行政

【現場主義】

ボトムアップ改革

～政策立案型の行政への転換～

- ◎職員の意識や政策立案能力を高め、組織を機能強化

〔働き方改革の必要性〕

働き方改革指針策定

- 「働きやすさ」と「働きがい」の両立
- 全ての職員の成長と活躍
- 個人・組織の意識改革

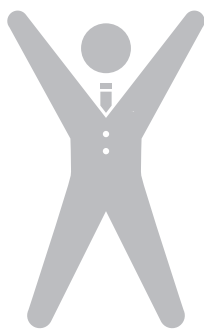
働き方改革の施策

- 業務の効率化
 - ◎総務系事務改革
 - ◎働き方の見える化
 - ◎BPRの実施
- 県庁ICT・スマートオフィス推進
 - ◎先端技術（RPA・AI・OCR等）推進
 - ◎ペーパーレスプロジェクト
- 県と市町の連携
 - ◎共同の働き方改革推進
- マネジメント改革
 - ◎管理職のマネジメント力強化
 - ◎若手・中堅職員の人材育成



「自分事として自ら変革へ」を実践する愛媛県イメージ

業 務量調査結果の分析に基く業務の効率化、最新ICT技術の段階的導入、県・市町連携などの取組みを推進することで、職員の政策立案能力の向上等を図るとともに、県民サービスの充実につなげる。データやエビデンスに基づいた各種事業の実施を図るとともに、効果的なPDCAサイクルを確立し、行政運営の全体最適化を図る。



風 通しの良い働きやすい職場環境の整備や、創造的な政策立案・実行を通じて、特に、若手・中堅職員のやる気がアップし、やりがい・充実感・達成感が得られる働きがいのある職場の実現を図る。

職 員は、パッション重視・ファクト重視・スピード重視の基本姿勢に基づき、県民ニーズを把握し、結果重視の政策立案・事業実施を的確に行うことにより、個人としての成長、モチベーションの向上を図る。

管 理職はマネジメント能力を発揮し、職員の主体性を尊重したモチベーション管理に努めながら、自身は、企画力・調整力を高め、全国的に先駆的な案件、市町と共同すべき案件、他部署との調整が必須の県政の大きな課題、過去から未解決の課題など、大きなタスクにチャレンジする。

〈愛媛県として、確実に組織全体の政策立案能力・政策実行力の向上〉



働き方改革に係るアンケート結果（Top5）

✓ 働き方改革の課題等

✓ 業務遂行上の課題

- 1 業務内容に対する十分な知識・経験の不足
- 2 外的要因による不測の業務が多い
- 3 庁内からの照会（回覧板の照会等）が多い
- 4 業務量の多さ
- 5 窓口対応や電話対応に時間を取られる

✓ 働き方改革における課題

- 1 業務処理の効率化・簡素化
- 2 超過勤務の縮減
- 3 働きがい、やりがい、成長を感じる職場環境
- 4 柔軟な働き方支援
- 5 休暇取得の促進

その他、会議、報連相や意思決定に係る業務について課題として認識する声が寄せられた

上記以外に会議、報連相、意思決定に係る業務について課題として認識する声が寄せられた

✓ 働き方改革ツールへの要望

- 1 スキャナセンターで一括PDF化し、検索性を向上する仕組み
- 2 庁内LANの回覧板の効率化に関する仕組み
- 3 意思決定を迅速に行うための制度
- 4 会議の改善、効率化のためのツール
- 5 業務の引継ぎが適切に行われるためのナレッジ検索ツール

他にも、テレワーク端末の全職員配布・通常端末との選択制の導入や会議室を効率的に活用できるツール・制度作り等を望む声が寄せられた

✓ 業務効率化の取組み

✓ 超過勤務縮減効果が高いと思う取組み

- 1 事務分担・人員体制の見直し、応援体制の確立
- 2 事業のスクラップや事務簡素化の見直し
- 3 上司から職員への声かけや、早く帰る雰囲気づくり
- 4 ノー残業デーにおける定時退庁の徹底
- 5 係・グループ内のマネジメント強化

✓ 業務処理時間短縮として有効と思う取組み

- 1 必要性の低い事務の廃止や効率化を進める
- 2 事務や業務の廃止や統合を進める
- 3 全庁的に共通する内部事務の簡素化・効率化
- 4 業務の繁閑に応じて柔軟に事務分掌の見直しを行う
- 5 ワークライフバランスに関する県庁内の意識改革

・「事務の見直し（統廃合・効率化）」や「マネジメント強化」について多くの声が寄せられた
・自由記述欄においては、多くの職員から、管理職・上司の「マネジメント」に係る取組について「有効である」と回答があった

✓ 満足度に影響を与えているもの

- 1 仕事のやりがい、充実感、達成感（働きがい）……………①
- 2 職場の人間関係（働きやすさ）……………②
- 3 業務処理の効率性（働きやすさ）……………③
- 4 個人の業務量・役割分担
- 5 職場環境

・②+③の要素……………業務上の課題解決チャレンジ
・①+②+③の要素……………チームワーク重視
・①の要素……………切磋琢磨、成長
・②+③の要素……………様々な職員が活躍できる環境

