



資 料 提 供

平成 28 年 9 月 13 日

担当者：栗栖、酒井（業務プロセス改革課）

内 線：2 4 3 4・直 通：(082)513-2434

担当者：和田・丸石(人事課)

内 線：2 2 4 1, 2 2 4 4・直 通：(082)513-2241

## 広島県内での機運の醸成を推進するに当たり 県庁内での「働き方改革」を進めています！

県庁内においても仕事と暮らしの充実や生産性の向上など「働き方改革」に取り組み、広島県内の働き方改革の機運醸成につなげていきます。

### 1 仕事と暮らしの充実への取組【職場環境づくり】

#### (1) 管理職のイクボス化の推進

- ・全国初の知事によるイクボス宣言（H26 年度）
- ・目標管理制度において仕事と生活の両立に関する取組目標を設定（H27 年度～）
- ・「広島県庁イクボス虎の巻」の作成（H28 年度）
- ・イクボス養成研修の実施（H28 年度～）

#### (2) 女性職員の活躍の推進（男性職員の育児参画の推進）

- ・「こどもの職場参観日」の実施（H28 年度～）
- ・「パパのための子育てハンドブック」の作成（H27 年度）

※男性の育児休業（無給）取得者数

H25 年度：3 人 H26 年度：9 人 H27 年度：11 人

#### (3) 柔軟な勤務形態の促進

- ・朝型勤務の実施（H27 年度～）

※利用者（実人数） H27 年度：336 人 ⇒ H28 年度：435 人

### 2 生産性の高い働き方への取組【生産性向上】

#### (1) どこでもワーク（ICTを活用したワークスタイルの変革）の推進

- ・WEB 会議システムの導入（H23 年度～）
- ・中四国9県初のテレワーク（在宅勤務）制度の創設（H24 年度～）
- ・テレワークの対象を育児介護職員から全職員に拡大（H26 年度～）

※テレワーク制度利用者（4 月～8 月）の増加

実人数 H27 年度：19 人 ⇒ H28 年度：85 人

延人数 H27 年度：210 人 ⇒ H28 年度：332 人

- ・中四国9県初のフリーアドレス職場（商工労働局の一部部署）の導入（H25 年度～）
- ・みんなのオフィス（サテライトオフィス）の設置（H27 年度～）

#### (2) どこでもワークの拡大

⇒場所、状況に捉われない生産性の高い働き方を目指し・新型タブレットを活用した「どこでもワーク」を拡大します。

※詳細は別紙を参照してください。

場所、状況に捉われない生産性の高い働き方を目指し、  
新型タブレットを活用した「どこでもワーク」※を拡大します！  
～平成31年度を目途に全職員が「どこでもワーク」を実現します～

- 広島県庁では平成24年度から育児介護職員を対象にテレワーク制度（在宅勤務制度）を導入し、多様な働き方を推進しています。
- さらに、平成25年度からは商工労働局本庁（約220名）にモバイル型端末を導入し、出張におけるすきま時間の活用など生産性向上を目指し「どこでもワーク」に取り組んでいます。
- この度、9月から携帯性に優れた新型タブレット（Apple社のiPad Pro）を新たに導入し、「どこでもワーク」に弾みをつけます。

※「どこでもワーク」：職場に限らず、自宅を含め庁外でも業務を遂行する働き方のこと

### 1 「どこでもワーク」の目指す姿

- 出張中のすきま時間の活用や、出張後に職場に戻らず業務を行い不要な移動時間を削減するなど、業務の効率化や生産性の向上を目指します。
- 県庁職員が自席に捉われることなく、これまで以上に地域に足を運び、県民に近い現場で業務をすることにより、県民や地域の実態をより迅速に反映した施策の実現を目指します。
- 台風等による災害や交通遮断など、職員が出勤できない状況においても、自宅や最寄りの地方機関等で業務を遂行することにより、ストップしない行政の実現を目指します。
- 育児や介護など、職員のライフスタイルに応じた働き方の実現を目指します。

### 2 「どこでもワーク」の拡大計画

- 平成28年9月から、まずは本庁の管理職（約140名）を対象に率先して取り組むこととし、順次全職員に展開します。
- 平成29年度には、庁内グループウェアの更新に合わせ、音声チャットなどコラボレーションツールを導入し、外出先や自宅からでも自席と変わらず職場とコミュニケーションをとれる環境を整備します。
- 平成31年度を目途に、職員の端末をデスクトップ型パソコンからモバイル型端末などに切り替え、全職員が「どこでもワーク」できる環境を整備します。

### 3 グーグル株式会社 Women Will プロジェクトとの連携について

広島県庁は、平成26年度から、働き方改革の取組として、テクノロジーの活用によって男女ともに働きやすい社会を目指す Google Women Will による働き方改革プロジェクト「未来の働き方コンソーシアム」「未来の働き方トライアル」に参加し、スケジューラーの活用や在宅勤務の推進などの取り組みを行ってきました。（※裏面参照）

今後はこの結果を踏まえ、行政と民間企業の取組結果や意識の違いを分析し、そこから抽出された課題の解決に向けて Women Will 事務局から助言をいただくなど、更なる働き方改革の推進に協力いただくことにしています。

## 【参考】グーグル株式会社の Women Will プロジェクト 「未来の働き方コンソーシアム・トライアル」について

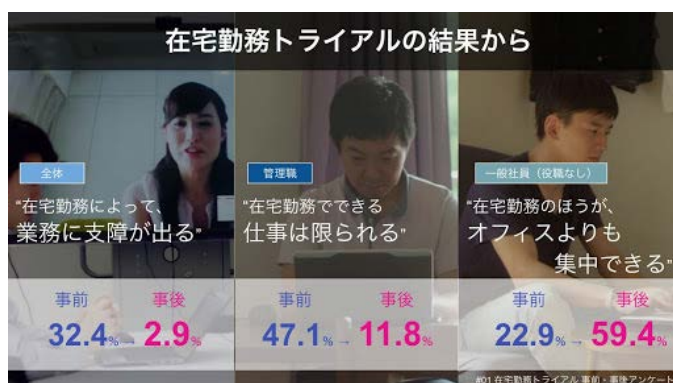
「未来の働き方コンソーシアム・トライアル」は、育児期の女性や介護が必要な男性など、多様なバックグラウンドと制限を持った人材が、そのポテンシャルを最大限に発揮することができる新しい働き方への変革を目指して働き方改革の実証実験に取り組む、多企業・団体間プロジェクトです。

ダイバーシティ、働き方改革のプロフェッショナルによる監修の元に複数企業で「在宅勤務の浸透」「スケジューラーの活用」「テクノロジーによる会議の効率化」などに取り組み、得られた成果や知見は参加企業・団体間だけでなく Women Will のサイトやイベントなどで情報発信され、社会に働きかけられています。

### ～グーグル株式会社「未来の働き方トライアル2016」より～

広島県を含む 10 社で在宅勤務トライアルを実施した結果、トライアル前後において在宅勤務に関する意識が大きく変化した。

- 事前には 32.4%の社員が「在宅勤務によって業務に支障が出るのではないか」という懸念を持っていたが、事後には 2.9%と大幅に減少しており、業務への支障は極めて小さいことがわかった。
- 事前には 47.1%の管理職が「在宅勤務に適した仕事がないのではないか」という懸念を持っていたが、事後には 11.8%と大幅に減少しており、実際に在宅勤務をしてみると在宅でも仕事の種類が制限されるわけではないことがわかった。
- 事前に 22.9%の一般社員が「在宅勤務の方がオフィスで働くよりも集中できるのではないか」と期待していたが、事後には 59.4%と大幅に増加しており、在宅勤務の方が時間あたりの効率性が良いことがわかった。



⇒企業の働き方を変える「未来の働き方トライアル」（グーグル株式会社の HP）

<https://www.womenwill.com/japan/news/5708163504406528>

# 広島県の働き方改革の取組

広島県では、仕事も 暮らしも どちらもあきらめない、「欲張り」なライフスタイルの実現を目指し、働き方改革に取り組んでいます。

## 目指す姿

全ての人生きがいや達成感を持って仕事に取り組みながら、健康的に暮らしを楽しむことができる生活が実現しています。

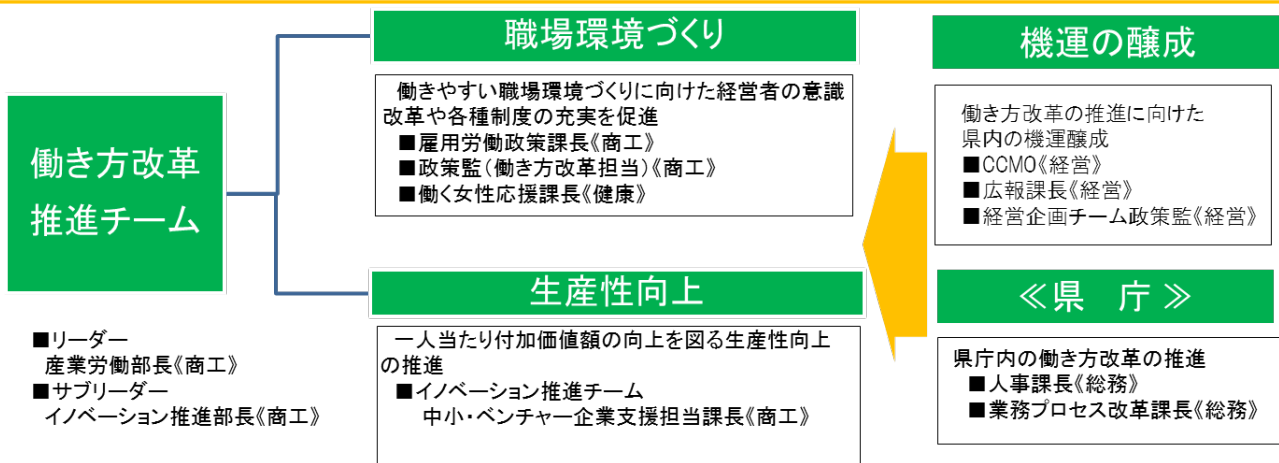
## 目標値(H32)

	現状値	目標値(H32)
◆在宅勤務制度や短時間勤務制度など、時間や場所にとらわれない多様な働き方ができる制度を導入している企業※の割合	(H28 調査)	80.0%以上
◆一般事業主行動計画を策定し、次世代育成に取り組む企業※の割合	(H27)41.8%	80.0%以上
◆週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合	(H27)8.0%	6.1%
◆一人当たり年次有給休暇取得率	(H27)46.8%	60.0%

※従業員 31 人以上

## 働き方改革推進体制(H28年4月から)

- 働き方改革の実現に向け、局横断の推進体制として「働き方改革推進チーム」を設置
- 職場環境づくりや生産性向上を一体的に推進し企業をサポートするとともに、県内の機運醸成を図り、取組の実効性・効果を高める。



## なぜ今『働き方改革』が必要なの？

- 人口減少が進む中、生産年齢人口が減少していくため、企業における労働力の確保は、今後より一層困難な状況になることが懸念されています。
- このため、これからの時代、イノベーションによって生産性の向上を図るとともに、女性や高齢者など、意欲ある多様な人材の能力を企業活動に生かしていくことが重要です。
- また、育児や介護など個人の置かれた状況や、ライフスタイルが多様化していく中、仕事と暮らしの最適なバランスを求めて、多様な働き方を選択したいというニーズが高まっています。

## そもそも『働き方改革』とは？

- これまでの働き方を見直し、生産性の向上を図りながら、従業員が働きやすい職場環境づくりに取り組むことです。
  - ・短時間勤務や在宅勤務など多様な働き方ができる制度や仕組みの導入
  - ・業務の効率化等による長時間労働の削減
  - ・休暇取得の促進 など