事例No.	1602
公表年度	R3
団体の属性	都道府県
団体名	新潟県

事例区分	行政改革

タグ	・（行政改革）業務の効率化 ・組織改革 ・ICT

事例種類	働き方改革の取り組み

事例内容・タイトル

県庁働き方改革の実現に向けた取組～キーワードは「まずはやってみる！」～

出典

地方公務員月報（令和４年３月号）

新潟県

県庁働き方改革の実現に向けた取組
～キーワードは「まずはやってみる！」～

新潟県総務管理部人事課

1　はじめに

政府において平成二九年三月に「働き方改革実行計画」が決定されるなど、全国的な働き方改革の動きがある中、本県においても職員の長時間勤務の実態等を踏まえ、平成三〇年二月に、知事の指示のもと、副知事をリーダーとした新潟県庁働き方改革プロジェクトチームを立ち上げ、同年一〇月、長時間勤務の解消と働きやすい職場環境づくりに向けた「新潟県庁働き方改革行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定し、県庁全体の働き方改革の取組を加速化して進めていくこととした。

2　県庁働き方改革行動計画の策定

（1）基本方針

県庁の働き方改革を進めていくためには、長時間勤務を解消することだけではなく、同時に、職員一人一人が仕事にやりがいを持ちながら、ワーク・ライフ・バランスや効率的で質の高い働き方を実現し、県民サービスの向上につなげていくことが重要であることから、次のような基本方針を定め、取組を進めていくこととした。

新潟県庁働き方改革行動計画

【基本方針】

働きやすく風通しの良い職場環境づくりを進めながら、職員一人一人が、仕事にやりがいを持ち、達成感を得ることができ、ワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、限られた時間の中で成果を上げる効率的で質の高い働き方により、県民サービスの向上を図る。

（2）改革の三本柱

県庁の働き方改革を実現するため、改革の三本

柱を設け、柱ごとに全庁統一的なルールづくりを始め、各所属の実情に合わせて実践する取組として、具体的な取組をそれぞれ一〇ずつ設定した。

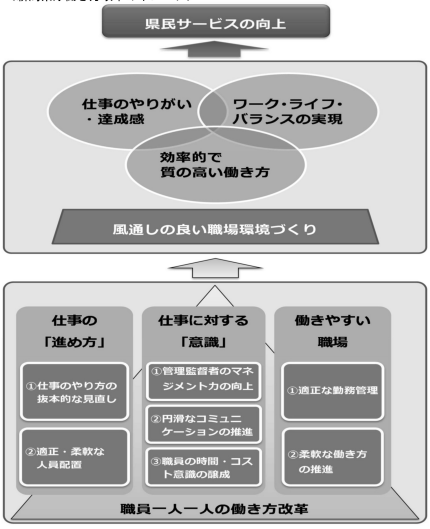
【改革の三本柱】

一　仕事の「進め方」を変える！

二　仕事に対する「意識」を変える！

三　「働きやすい職場」に変える！

<新潟県庁働き方改革のイメージ>



（3）行動計画の数値目標

数値目標として、毎年行っている職員の勤務実態アンケートの項目のうち、「職場でのコミュニケーション」、「仕事のやりがい」及び「効率的な働き方」に対する意識の三点について目標を設定するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、時間外勤務や年次有給休暇についての数値目標を定めている。

<新潟県庁働き方改革の数値目標>

	目標
1　風通しの良い職場環境づくり	
「職場でコミュニケーションが上手くとれていると感じている」と考える職員の割合	増加させる
2　仕事のやりがい・達成感	
「現在の仕事にやりがいを感じている」と考える職員の割合	増加させる
3　効率的で質の高い働き方	
「自分の職場では効率的な業務の進め方が行われている」と考える職員の割合	増加させる
4　ワーク・ライフ・バランスの実現	
(1) 時間外勤務が月 100 時間以上の職員	ゼロ
(2) 時間外勤務が年間 720 時間超の職員	ゼロ
(3) 時間外勤務が年間 360 時間超の職員（本庁）	20%以下
(4) 時間外勤務の年間総時間（対 H27~29 平均）	毎年度 5 %削減
(5) 年次有給休暇の年間平均使用日数	15日以上

（4）具体的な取組

各所属においては、「まずはやってみる！」をキーワードに、それぞれの業務の実情に合わせて重点的に実施する取組をまとめ、所属長が「働き方改革実行宣言」を宣言することとしている。

宣言は、各所属長がそれぞれの思いを込め、重点的に実施する取組を所属職員と共有しながら、所属独自の仕事のやり方の抜本的な見直しと合わせて、具体的な取組を実践している。

＜監理課長の働き方改革実行宣言＞

監理課の働き方改革実行宣言 2021

① **遊び、仕事に一生懸命励むことで、人生の生産性をアップします！**
⇒「仕事第一」「仕事が全て」は、もう止めましょう！

② **ペーパーレス化に努め、Ｗｅｂ会議の推進などデジタル化を推進します！**
⇒ 前例踏襲はもう「さよなら」です。常に効率化を目指しましょう。

③ **手戻りゼロを目指します！**
⇒ 初期の段階から上司・同僚とのコミュニケーションを図り、手戻りゼロにしましょう。

④ **チームとして同じ方向を向き、みんなで成果を追求します！**
⇒ ミッションを明確化し、助け合いながら、チームで成果を上げていきます。

⑤ **週一の簡易ミーティングにより情報共有と意思疎通を図ります！**
⇒ ミーティングや日常の会話により、進捗や課題、想いの共有化を図ります。

⑥ **毎週ノー残業デーに、一斉清掃と書類整理を実施します！**
⇒ 定例化することで、リフレッシュと業務整理の習慣化を進めます。

《 職員へのメッセージ 》
ちょっとした自己暗示と、パートナーへの思いやりが、あなたの生活に“彩り”をもたらします。
チームとして気持ちよく仕事しましょう！

監理課長　○○　○○

（5）行動計画の進捗管理

毎年度、プロジェクトチームにおいて計画の進捗管理を行うとともに、新型コロナウイルス感染症への対応や行政のデジタル化など、社会情勢の変化も踏まえながら、当年度の重点方針を定め、具体的な取組を決定している。

3　令和三年度の重点方針と具体的な取組

令和三年度の重点方針として、社会情勢や新たな行政課題等も踏まえ、次の三点を掲げ、具体的な取組を進めている。

①デジタル化社会に対応した働き方改革の加速
②職員（特に若手職員）のやりがいの向上
③効率的な業務執行・適正な勤務管理

以下、主な取組について紹介する。

デジタル化社会に対応した働き方改革の加速

（1）デジタル化の促進

デジタル化の促進として、ＷＥＢ会議環境の整備、行政手続のオンライン化及びモバイルＰＣ導入等の取組を進めている。

現在、会議室十六か所、ＷＥＢ会議用のＰＣ一二〇台で運用しているが、出張移動時間を有効活用できることなどの効果があり、既に職員にとって欠かせないツールとなっていることから、令和三年度末には、ＰＣ二〇〇台を追加整備する予定である。

行政手続のオンライン化については、昨年四月に「新潟県行政手続オンライン化構想」を策定し、県民の利便性向上や職員の業務効率化などの基本的な方向性を明らかにするとともに、県民が行う申請などの手続きのうち、県単独で変更できる手続きについては、原則として令和七年度までにオンライン化の実現を目指すこととしている。

また、モバイルＰＣ導入については、庁外で使用できる通信を内蔵したモバイルＰＣを五七〇〇台導入するとともに、執務室と会議室における庁内無線ＬＡＮ環境の整備を進めている。

併せて、庁内ネットワークを情報セキュリティの確保とインターネット利用による利便性を兼ね備えた構成に見直すこととしている。


庁内でのWEB会議風景


WEBセミナー風景

（2）テレワークの推進

職員のテレワークについては、令和元年度に、新型コロナウイルス感染症の感染予防対策の一つとして活用を開始したが、令和三年度からは、職員のワーク・ライフ・バランスを一層推進する観点から、積極的な活用を図ることとした。そのため、実施要領を策定し、手続きや勤務時間の管理方法等を明文化するとともに、各所属において、テレワークで行うことが可能な業務の切り出しを行った。

併せて、テレワークが進んでいる所属のノウハウを全庁で共有するとともに、毎月、各所属において実施計画を策定し、計画的にテレワークを実施できるよう取り組んでいるが、今後は、庁内の仕事の進め方の見直しなども行いながら取り組んでいくこととしている。

（3）ＡＩ・ＲＰＡ技術の導入

業務の効率化に資するツールとして、令和二年度から「ＡＩ会議録作成支援システム」を導入しているが、職員からも「業務の効率化と情報発信のスピード向上につながっている」と好評であり、今後、ＡＩ技術が更に進むことで、より一層の省力化につながることを期待している。

一方、ＲＰＡ技術の活用については、令和二年度から専用端末を配置し、本格的にＲＰＡ技術を活用した業務自動化に取り組んでいるが、現在、専用端末でＲＰＡを実践している業務は、ごく一部の業務に限られているため、更なる活用に向けて、業務の洗い出しと幅広い実施に取り組む必要があると考えている。

職員（特に若手職員）のやりがい向上

（1）庁内助っ人制度の導入

職員のやりがいの向上やスキル・経験を共有することを目的として、「助っ人」として他所属への短期間の応援を行いやすくする制度であり、令和三年度から試行している。実施方法は、①「公募型」、②「自己登録型」、③「個別依頼型」の三パターンがあり、助っ人の募集と応募は職員ポー

タル上で自由に行うことができる。なお、あくまでも短期間（半日から三日程度）の応援であり、兼務発令は行わない。

これまでの実績として、「集計用マクロ作成」や「イベント企画に対するアイディア出し」等があり、依頼元所属からは「業務の効率化につながった」、助っ人職員からは「自分の経験が他の業務でも活かされ、役に立ててうれしい」という声があった一方で、制度の活用件数が伸びていないことから、より使いやすい制度となるよう見直しが必要であると考えている。

庁内助っ人制度

【実施パターン】

公募型	助っ人を求める所属が職員ポータルで募集を行い、職員が手挙げにより応援に行く方法
自己登録型	職員があらかじめ助っ人として対応可能な業務等を職員ポータルに登録しておき、助っ人を求める所属に応援に行く方法
個別依頼型	助っ人を求める所属が、意中の職員に個別に応援を依頼する方法

【実施までの流れ（公募型の場合）】



【助っ人制度の活用例（想定）】

業務	内容
審査関係	・補助金に係る審査　・許認可に係る審査
イベント	・大規模イベントの進め方等の助言
パソコン等	・マクロ作成やアクセスの活用法　・RPAのシナリオ作成
ＰＦＩ・プロポーザル等	・各種資料の作成方法や庁内での調整方法等の助言
その他	・所属経験者や資格取得者からの助言　など

（2）職員インターンシップ制度の導入

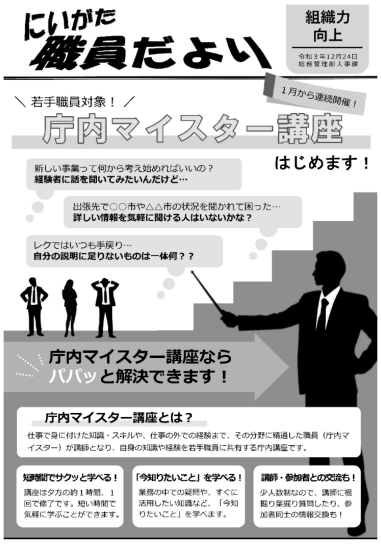
職員インターンシップ制度は、令和二年度から実施しており、二十代の若手職員を対象に、やりたい仕事の発見と、今後のキャリア形成支援を目的に、興味・関心のある本庁所属で一週間程度、実際に勤務を行ってもらうものである。毎年度一〇名程度の若手職員が制度を活用しており、若手職員からは、「今後の異動希望やスキルアップの方向性について考え直す良い機会になった」等の意見があり、また、受入所属においても「対応した職員にも良い刺激となった」との意見があるなど、肯定的な評価を得ている。今後も、若手職

員のやりがい向上に結び付くよう、必要な見直しを行いながら実施していくこととしている。

（3）庁内マイスター講座の実施

所属を超えた職員間のコミュニケーションの促進や職員のやりがい向上のため、仕事で身につけた知識・スキルから仕事外の経験まで、その分野に精通した職員（庁内マイスター）が講師となり、自身の知識や経験を若手職員に共有する「庁内マイスター講座」を令和三年度から実施している。この講座は、職員研修による人材育成と職員の自主学習の中間に位置づけ、職員が気軽に参加できて、講師や参加者同士の交流もできるように、短時間でかつ、少人数の講座として実施している。

第一回講座では、若手職員約二〇名が参加し、「内容を身近に感じることができた」、「行政職として実務的な講義で大変参考になった」などの声も聞かれ、若手職員の勉強や刺激になることはもちろん、講師となる中堅・ベテラン職員のやりがい向上にもつながる取組として期待している。



効率的な業務執行・適正な勤務管理

（1）仕事のやり方の抜本的な見直し

業務の削減・効率化に当たっては、各所属独自の取組だけでは限界があることから、全庁の統一ルールを設定した。

一例として、庁内照会による業務負担を軽減するため、庁内における「照会に係るルール」を設定した。具体的には、①照会の必要性や頻度等、照会自体の見直しを行い、②照会範囲は必要最低限に設定し、③最低一週間の回答期間を確保した

うえで、④メール等の件名に期限を明示するなど、職員一人一人がルールを意識して全庁的に取り組むことで、大きな効果につながっていくものと考えている。

また、本庁では毎週水曜日をノー残業デーとして定時での退庁を推進するとともに、毎日一六時以降は庁内における会議や電話照会などを原則禁止とする「集中タイム」を設定し、勤務時間内での業務完了を促進している。

（2）応援体制の強化

新型コロナウイルス感染症対応を始め、災害や突発的な業務等、年度途中の業務の繁閑に応じて、兼務や配置換えを積極的かつ柔軟に運用するとともに、業務量が増加し、増員が必要な場合に、各部局の判断で臨時的任用職員を配置できる「応援職員定数」を年度当初に各部局へ一定数配当し、迅速な増員対応を可能とした。

（3）適正な勤務管理と職員の健康管理

行動計画では、時間外勤務の年間総時間を毎年度五％削減することを目標としており、当該目標時間を踏まえた部局ごと、課ごと、職員個人ごとの年間計画を策定し、上司が部下とコミュニケーションを十分に図りながら業務マネジメントを行うよう取り組んでいる。

また、当課において毎月、全職員の時間外勤務の状況を確認し、各部局へのヒアリングを通じて、長時間勤務職員の業務内容等を確認しながら、対応策について協議を行うとともに、長時間勤務職員への保健指導を確実に行うことで職員の健康管理の徹底を図っている。

4　おわりに

県庁の働き方改革を進めていくためには、長時間勤務を解消するだけでなく、同時に、職員一人一人が仕事にやりがいを持ちながら、ワーク・ライフ・バランスや効率的で質の高い働き方を実現し、県民サービスの向上につなげていくことが重

要である。

しかしながら、県庁における働き方改革の実現は、決して一朝一夕で成し得ることではなく、また、一つ一つの取組によって劇的な成果が出るものではないため、継続的かつ地道に取り組んでいくことが必要であると考えている。

また、職員一人一人が意識を高く持って、「まずはやってみる！」をキーワードに、前向きに取り組むことで、より一層の効果が期待できるものと考えている。

今後も引き続き、新潟県庁全体で働き方改革の実現に向けて着実に取り組んでいきたい。