

沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(令和2年度実績・令和3年度実施計画)

【基本方針2 組織運営】

		取組分類	重点実施項目
実施項目名	働き方改革と職場環境の整備	所管課	人事課 情報基盤整備課
取組内容	職員の仕事と私生活の両立に向けて、在宅型テレワーク等の導入や職員の「働き方宣言書」の実施、男性職員向け育児相談会の開催等を行います。 管理職への女性職員の積極的な登用に向けて、女性職員向けの研修の実施や相談会の開催、多様なポストへの積極的な配置を行います。		
取組項目	2020(R2)実施計画	2020(R2)実績	2021(R3)実施計画
1 在宅型テレワーク等の導入	<p>【ワーキングチーム会議開催】</p> <p>ワーキングチームにおいて会議を開催し、在宅型テレワーク導入に向けた進捗状況の共有や、説明会に向けた調整等を行う。</p> <p>また、試験的な在宅型テレワークの開始後は、利用者からの課題や要望等を把握し、改善を進めていく。</p> <p>【情報収集】</p> <p>引き続きモバイルワークに関する事例や課題を収集するとともに、在宅型テレワークに関する事例や課題の収集を行う。</p> <p>【規程等整備、システム整備】</p> <p>人事課にて試験的な在宅型テレワークの実施に関する関係規程を整備する。</p> <p>総合情報政策課にてテレワークシステムを拡充する。</p> <p>【新型コロナウイルス感染症対策関連の取組】</p> <p>感染症対策としての在宅勤務を開始し、出勤者の削減等接触機会の低減に取り組む。</p> <p>また、総合情報政策課にて、在宅勤務で利用できるテレワーク用端末を追加調達するとともに、遠隔での会議を可能とするWeb会議システムを導入する。</p>	<p>【ワーキングチーム会議開催】</p> <p>ワーキングチームにおいて会議を開催(3回)し、在宅型テレワークの試行の実施状況やサテライトオフィスの運用方法について整理等を行った。</p> <p>また、利用者からの要望等を反映したシステム拡充を行い、利便性を向上させた。</p> <p>【情報収集】</p> <p>モバイルワークに関する事例や課題を収集し、ワーキングチームでの共有、協議等を行った。また、在宅型テレワーク利用者からの要望等に対応し、庁内システムへのアクセス改善等を行い、利便性を向上させた。</p> <p>【規程等整備、システム整備】</p> <p>令和2年4月より、新型コロナウイルス感染症対策として、特例的に在宅勤務制度を導入し、令和2年5月からは働き方改革の試行として、引き続き実施している。</p> <p>総合情報政策課にて利用者からの意見を反映させたシステム拡充及びテレワーク用端末の追加整備(230台)を行った。</p> <p>【新型コロナウイルス感染症対策関連の取組】</p> <p>感染症対策としての在宅勤務を開始し、出勤者の削減等接触機会の低減に取り組んだ。</p> <p>また、総合情報政策課にて、在宅勤務で利用できるテレワーク用端末を追加調達したことに加え、遠隔での会議を可能とするWeb会議システムを導入した。</p>	<p>【ワーキングチーム会議開催】</p> <p>ワーキングチームにおいて会議を開催し、在宅型テレワークの10月からの本格導入に向けた進捗状況の共有や、課題解決に取り組む。</p> <p>また、引き続き、在宅型テレワーク利用者からの課題や要望等を把握し、改善を進めていく。</p> <p>【情報収集】</p> <p>引き続き、国や他県等の事例や課題を収集し、ワーキングチームで共有する。また、職員アンケート等により、令和2年度の実施状況について要望、課題の情報収集を行う。</p> <p>【規程等整備、システム整備】</p> <p>人事課においては、国や他県の状況も踏まえながら、在宅勤務制度のあり方を検討するとともに、課題を整理し、本格施行に向け関係規程等の整備を行う。</p> <p>情報基盤整備課にてテレワークシステムの運用改善等を行う。</p> <p>【新型コロナウイルス感染症対策関連の取組】</p> <p>感染症対策としての在宅勤務を引き続き実施し、出勤者の削減等接触機会の低減に取り組む。</p> <p>また、情報基盤整備課にて、テレワークシステムの運用改善等を行う。</p>
	活動指標	ワーキングチーム開催 6回	ワーキングチーム開催 3回
2 時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進	<p>【時間外勤務の縮減】</p> <ul style="list-style-type: none"> 毎週水曜日に定時退庁を促す記事を県庁内ネットワーク掲示板に掲載する。 7月～9月末までの間、「県庁ライトダウン」を実施し、定期的に職場巡回を実施し、定時退庁を呼びかける。 毎日、時差通勤の終業時刻に合わせた退庁チャイムを鳴動する。 四半期毎に、「勤務時間、休日及び休暇等に関する規則」に定める一月当たり時間外勤務時間等の上限時間を超えた職員がいる所属長は、その原因分析、改善方法等を検証させる。 <p>【「働き方宣言書」の実施】</p> <p>年度初めに実施通知を行い、年2回(10月、2月)、達成状況の確認を行う。</p> <p>年度末に、上記達成状況や実績から優れた取組と認められる所属長を「イケてるボス」の実践者として認定する。</p>	<p>【時間外勤務の縮減】</p> <ul style="list-style-type: none"> 毎週水曜日に定時退庁を促す記事を県庁内ネットワーク掲示板に掲載した。 8月～9月末までの間、「県庁ライトダウン」を実施し、定期的に職場巡回を実施し、定時退庁を呼びかけた。 毎日、時差通勤の終業時刻に合わせた退庁チャイムを鳴動した。 11月、3月(依頼中)の2回、「勤務時間、休日及び休暇等に関する規則」に定める一月当たり時間外勤務時間等の上限時間を超えた職員がいる所属長は、その原因分析、改善方法等を検証させた。 <p>【「働き方宣言書」の実施】</p> <p>年度初めに実施通知を行い、「働き方宣言書」の達成状況報告(年2回:10月と2月)を確認した。</p> <p>年度末に所属長8名を「イケてるボス」の実践者として認定、表彰した。</p>	<p>【時間外勤務の縮減】</p> <ul style="list-style-type: none"> 毎週水曜日に定時退庁を促す記事を県庁内ネットワーク掲示板に掲載する。 7月～9月末までの間、「県庁ライトダウン」を実施し、定期的に職場巡回を実施し、定時退庁を呼びかける。 毎日、時差通勤の終業時刻に合わせた退庁チャイムを鳴動する。 四半期毎に「勤務時間、休日及び休暇等に関する規則」に定める一月当たり時間外勤務時間等の上限時間を超えた職員がいる所属長は、その原因分析、改善方法等を検証させる。 <p>【「働き方宣言書」の実施】</p> <p>年度初めに実施通知を行い、年2回(10月、2月)、達成状況の確認を行う。</p> <p>年度末に、上記達成状況や実績から優れた取組と認められる所属長を「イケてるボス」の実践者として認定する。</p>
	活動指標	<ul style="list-style-type: none"> 毎週水曜日の県庁内ネットワーク掲示板掲載 職場巡回実施 年7回 毎日、時差通勤の終業時刻に合わせた退庁チャイムの鳴動 四半期毎時間外勤務時間の把握 	<ul style="list-style-type: none"> 毎週水曜日の県庁内ネットワーク掲示板掲載 職場巡回実施 年3回(ライトダウン期間の短縮の影響による減。) 毎日、時差通勤の終業時刻に合わせた退庁チャイムの鳴動 四半期毎の時間外勤務時間数を把握し、業務量の多い所属については、兼務職員や動員、臨時的任用職員の採用などを行い、時間外勤務時間の縮減に努めた。

【前ページのつづき】

取組項目	2020(R2)実施計画	2020(R2)実績	2021(R3)実施計画
<p>3 男性職員の育児のための休暇や育児休業の取得促進</p>	<p>【育児関係制度の周知や育児体験談の紹介】 人事課ポータルサイトやコーラルニュースを活用し、制度周知及び体験談紹介を行う。 ・育児関係制度 制度改正があった場合、「両立支援ハンドブック」を改訂する。 ・育児体験談 10人程度の体験談を新たに追加</p> <p>【「あなただけの育児のための権利証」の実施】 年度初めに実施通知を行い、「働き方宣言書」の達成状況報告(年2回:10月と2月)のなかで発行状況を確認する。</p> <p>【男性職員向け育児相談会の開催】 年に1回、「育児休業中職員等のための相談会」を実施する。 対象職員・・・現に育児休業取得中の職員等、子育てを行う男性職員 内容・・・休暇制度の説明、先輩職員への相談、人事異動に関する相談</p> <p>【新型コロナウイルス感染症対策関連の取組】 「三つの密」の回避や、感染拡大を予防する「新しい生活様式」等に沿った相談会のあり方を検討し、実施する。</p>	<p>【育児関係制度の周知や育児体験談の紹介】 人事課ポータルサイトやコーラルニュースを活用し、制度周知及び体験談紹介を行った。 ・育児体験談 13人の体験談を新たに追加した。</p> <p>【「あなただけの育児のための権利証」の実施】 年度初めに実施通知を行い、「働き方宣言書」の達成状況報告(年2回:10月と2月)のなかで42所属の発行状況を確認した。</p> <p>【男性職員向け育児相談会の開催】 新型コロナウイルス感染症の影響により相談会の開催は見送った。</p> <p>【新型コロナウイルス感染症対策関連の取組】 感染症対策を施した安全で効果的な研修、相談会開催の目処が立たなかったため、実施を見送った。</p>	<p>【育児関係制度の周知や育児体験談の紹介】 人事課ポータルサイトやコーラルニュースを活用し、制度周知及び体験談紹介を行う。 ・育児関係制度 制度改正があった場合、「両立支援ハンドブック」を改訂する。 ・育児体験談 10人程度の体験談を新たに追加</p> <p>【「あなただけの育児のための権利証」の実施】 年度初めに実施通知を行い、「働き方宣言書」の達成状況報告(年2回:10月と2月)のなかで発行状況を確認する。</p> <p>【男性職員向け育児相談会の開催】 年に1回、「育児休業中職員等のための相談会」を実施する。 対象職員・・・現に育児休業取得中の職員等、子育てを行う男性職員 内容・・・休暇制度の説明、先輩職員への相談、人事異動に関する相談</p> <p>【新型コロナウイルス感染症対策関連の取組】 三密回避による感染防止対策を徹底した上での研修、相談会の実施もしくは、オンラインによる研修、相談会の実施を検討する。</p>
<p>活動指標</p>	<p>制度、体験談等の周知 年2回以上 懇談会開催 年1回</p>	<p>制度、体験談等の周知 年2回 懇談会開催 年1回は未開催</p>	<p>制度、体験談等の周知 年2回以上 懇談会開催 年1回</p>
<p>4 女性管理職の登用拡大</p>	<p>【女性職員を対象とした研修の実施】 女性職員のキャリアイメージの形成を図り、仕事と私生活の両立に関する不安・悩み等を軽減することを目的に研修会及び意見交換会を年に1回開催する。</p> <p>【女性職員向け相談会の開催】 育児休業中の職員等を対象に、育児休業経験者との懇談や復職に向けた休暇制度等を説明する相談会を年に2回開催する。</p> <p>【女性職員の多様なポストへの積極的な配置】 女性職員の職域拡大を図り、能力の発揮できる職への配置を行う。</p> <p>【新型コロナウイルス感染症対策関連の取組】 「三つの密」の回避や、感染拡大を予防する「新しい生活様式」等に沿った相談会のあり方を検討し、実施する。</p>	<p>【女性職員を対象とした研修の実施】 新型コロナウイルス感染症の影響により研修の実施を見送った。</p> <p>【女性職員向け相談会の開催】 新型コロナウイルス感染症の影響により相談会の実施を見送った。</p> <p>【女性職員の多様なポストへの積極的な配置】 これまで女性職員の配置が少なかった分野や業務にも女性職員を配置するなど職域拡大を図り、能力の発揮できる職への配置を行った。</p> <p>【新型コロナウイルス感染症対策関連の取組】 感染症対策を施した安全で効果的な研修、相談会開催の目処が立たなかったため、実施を見送った。</p>	<p>【女性職員を対象とした研修の実施】 女性職員のキャリアイメージの形成を図り、仕事と私生活の両立に関する不安・悩み等を軽減することを目的に研修会及び意見交換会を年に1回開催する。</p> <p>【女性職員向け相談会の開催】 育児休業中の職員等を対象に、育児休業経験者との懇談や復職に向けた休暇制度等を説明する相談会を年に2回開催する。</p> <p>【女性職員の多様なポストへの積極的な配置】 女性職員の職域拡大を図り、能力の発揮できる職への配置を行う。</p> <p>【新型コロナウイルス感染症対策関連の取組】 三密回避による感染防止対策を徹底した上での研修、相談会の実施もしくは、オンラインによる研修、相談会の実施を検討する。</p>
<p>活動指標</p>	<p>女性職員向けの研修及び相談会開催 年3回</p>	<p>女性職員向けの研修及び相談会は未開催</p>	<p>女性職員向けの研修及び相談会開催 年3回</p>
<p>取組の効果</p>	<p>新型コロナウイルス感染拡大防止のための特例的な在宅勤務制度の導入により、職員の約7割が在宅勤務を実施するなど当初の計画値を大幅に上回る実施者数となり、在宅勤務制度が浸透した。 また、「働き方宣言書」の実施に係る取組等により、昨年度と同水準の休暇等の取得促進が図られた。 女性管理職の登用率は継続的に上昇しており、多様な部局において女性管理職の存在が浸透してきている。</p>		

【前ページのつづき】

成果指標名	基準値	2019(R1) 実績値	2020(R2)			2021(R3) 目標値
			目標値	実績値	目標値からの改善幅	
在宅型テレワーク等実施者数	-	-	40人	2,868人 (暫定値)	2828人	400人
月60時間を超える時間外勤務を行う職員数(年間延べ人数)	685人 (H28実績)	983人	580人以下	1,437人 (R3.3.31速報値)	▲857人	549人以下
年次有給休暇取得日数(年平均)	13.3日 (H28実績)	13.9日	14.0日以上	13.9日 (R3.3.31速報値)	▲0.1日	14.0日以上
男性職員の育児参加休暇取得率	39.8% (H28実績)	51.9%	100%	6月確定		100%
女性職員の管理職への登用率	8.9% (H28実績)	13.5%	15%以上	14.7%	▲0.3%	15%以上
推進状況	△ やや遅れ					
推進状況が「順調」以外の場合はその要因	時間外勤務の縮減において、新型コロナウイルス感染症に起因した緊急に対応を要する業務の発生により、予見できない業務増となったため。					
今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	職員の仕事と私生活の両立に向けて、引き続き在宅型テレワーク等の導入や休暇等の取得促進等を進め、働き方改革に取り組む。 また、女性が活躍できる職場環境づくりを行うとともに、性別に関わらず多様な職種・分野において職務経験を積んでいき、将来管理職としてふさわしい能力が身につけられるような人事配置に努めていく。					

評価