

## 福井県

2020年3月からテレワークを本格導入し、実施率は既に全職員の57.8%、2,600人に及ぶ。大雪時に出勤困難となった職員が在宅勤務により通常業務を円滑に継続するなど、雪国ならではの効果も発揮されている。行政サービスの質や危機管理対応力が向上し、生産性を落とさず職員が多様な働き方を選択し、健康で生き生き仕事ができる環境となった。制度の導入や定着が難しいと思われがちな地方自治体のモデルケースとして成長していくことが期待される。

所在地：福井県福井市

<https://www.pref.fukui.lg.jp/>

知事：杉本 達治

地方自治体

職員数：約4,500人

### <実施期間>

取組時期 2020年3月～現在

#### 1. 実施名称

行政でも実現できる、テレワークによる「働きやすさ」と「働きがい」の両立！

#### 2. 対象

対象者：知事部局、教育委員会、議会局、各行政委員会事務局の職員  
(県立病院を除く) 約3,400人

実施人数： 約2,600人 (約76%)

#### 3. テレワーク導入の経緯・目的

本県では、2019年8月に策定した「行財政改革アクションプラン」において、多様な働き方を進める観点から在宅勤務を導入することとし、2020年夏頃より実証を行う予定であった。しかし、2020年春の新型コロナウイルス感染拡大に伴い、職員の感染リスク軽減等を図るため、当初の計画を前倒して2020年3月から在宅勤務制度の運用を開始した。

その後は、当初の目的であった働き方改革の観点にも力を入れ、毎年7～9月に県職員向けの働き方改革キャンペーン「Life Style Shift」を展開し、時差出勤や年次休暇等と組み合わせた在宅勤務を推奨するなど、積極的な制度利用を推進している。

質の高い行政サービスの提供が求められる昨今、業務の質を確保しながら、円滑に業務を実施できる新たな仕事の手法として、従来、出勤が前提だった自治体の業務のあり方を見直すとともに、今後もテレワークを積極的に推進し、定着させていく必要がある。

#### <目的>

複雑多様化する行政サービスの質を落とすことなく、職員が多様な働き方を選択し、健

康で生き生き仕事ができる環境作りを進めつつ、「職員のワークライフバランス向上」、「DX やペーパーレス等の業務効率化」、「災害時の円滑な業務継続体制づくり」の観点からテレワークを推進し、「働きやすさ」と「働きがい」の両立を実現する。

#### 4. 実施内容

<2020年3月>

- ・コロナ感染拡大に伴い、在宅勤務制度を当初計画から前倒して導入（基礎疾患のある職員や妊娠中の職員など重症化リスクがある職員や、小学生以下の子を養育する必要がある職員のための利用に限定）

<2020年5月>

- ・国の緊急事態宣言等を受け、対象者を全職員に拡大

<2020年7月～9月>

- ・職員向け働き方改革キャンペーン「Life style shift」を展開。週1回以上の実施や時差出勤との併用を推奨

<2020年10月～11月>

- ・推進月間「秋のテレワーク・デイズ」を展開し、所属ごとに目標を設定・実践

⇒ 対象職員約3,477人のうち1,865人（53.6%）がテレワークを実施

<2021年1月>

- ・庁内独自の業務システム（職員情報、財務会計、設計積算等）を利用できるよう基盤を強化
- ・同年9月に、農業農村整備工事積算システムを追加

<2021年7月～9月>

- ・夏の「Life style shift 2021」を展開。所属ごとの集中実施日設定などを呼びかけ

⇒ 対象職員約3,278人のうち1,783人（54.4%）がテレワークを実施

<2021年8月～9月>

- ・推進月間「夏のテレワーク・デイズ」を展開し、所属ごとに3日以上テレワークデーを設定

⇒ 対象職員約3,338人のうち1,469人（44.0%）がテレワークを実施

<2022年1月>

- ・庁内の幹部会議や知事説明、予算査定等を原則オンラインとする運用変更を実施

⇒ 1月37.6%（1,219/3,260）、2月43.5%（1,417/3,259）、3月29.1%（947/3,259）

<2022年4月>

- ・電子決裁システムの運用開始（テレワーク環境下においても利用可能となるよう基盤強化）

<2022年7月>

- ・自宅に加え、公共施設やコワーキングスペース、所属長が承認した場所（実家など）で

も実施できるよう実施場所を拡大

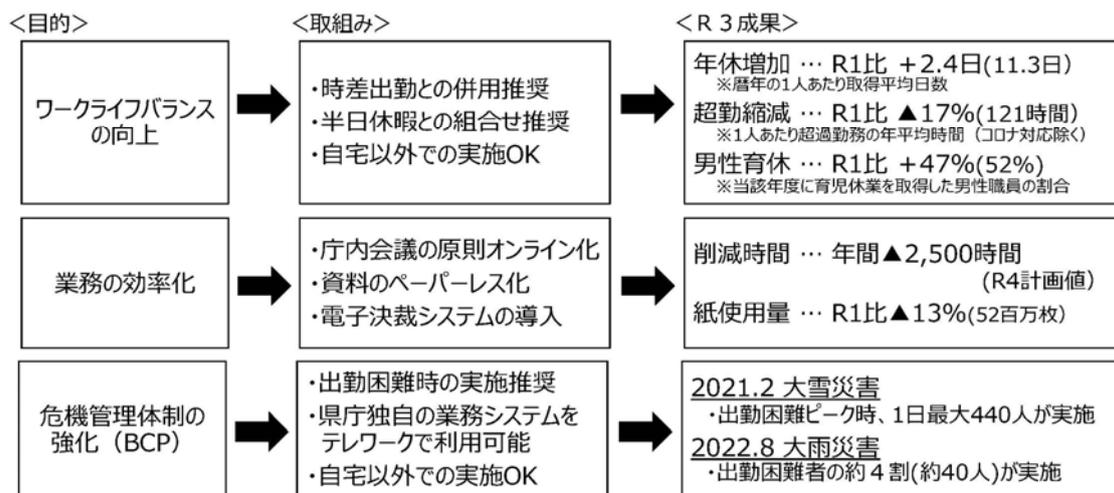
- ・ サテライトオフィスの設置場所を拡大（合同庁舎 3→5） ⇒ 7 月 31.8%(1,084/3,413)  
<2022 年 7 月～9 月>
- ・ 夏の「Life style shift 2022」を展開、月 2 回以上の実施を呼びかけ

## 5. 実施効果

紙で仕事をする文化が根強く、テレワーク向きとされない行政の仕事であるが、当県では職員の 3 割強が、毎月 1 回以上テレワークを実践するまでになっている。

取組みはさらに進歩を続けており、職員からの希望に応えるべく、今年 7 月からは、全国の自治体に先駆け、テレワーク実施場所を公共施設やコワーキングスペースに拡大した。

○コロナ禍を契機とし、2020年3月から制度導入を前倒し。現在まで全職員を対象としてテレワークを推進（R3年度は、全体の約 8 割が年 1 回以上テレワークを実施。R4年度の毎月1回以上の実施率は職員全体の 3 割強）



### (1) 職員の意識変化

- ・ 2021 年度の職員アンケートでは、テレワークのメリットとして、「通勤の負担が減った (46.8%)」「静かな環境で業務に集中しやすい (22.7%)」という声が上位を占めた。
- ・ 2020 年度の職員アンケート時に比べ、テレワークの満足度が約 10 ポイント上昇 (35.4%→44.8%)。
- ・ テレワーク時の業務進捗、生産性が普段と変わらない、または上がったと回答した職員の割合が約 27 ポイント上昇 (37.2%→63.7%)

### (2) 実施実績

- ・ 2021 年度は、約 8 割の職員（約 2,700 人）が年 1 回以上実施（延べ約 30,200 人）

- ・特に、コロナ第6波のピーク時（2022年1月～2月）には、1日平均約200人が実施（最大で約300人/日）
- ・2022年4月～現在まで、毎日100～200人が恒常的に実施。月1回以上の実施率は約3割

### （3）ワークライフバランス向上

○時差出勤や休暇との組み合わせ等により、育児介護と仕事の両立など、多様な働き方の実現に寄与。

- ・年休と組み合わせて実施する職員・・・約30%
- ・早出遅出勤務と組み合わせ実施・・・約15%
- ・テレワーク実施者のうち、小学生以下の子どもを養育する職員の割合・・・約35%

○ワークライフバランス関連の実績が向上

- ・年次休暇取得日数の増加・・・R1:8.9日→R3:11.3日  
※暦年の1人あたり取得平均日数
- ・超過勤務の縮減・・・R1:145時間→R3:121時間  
※1人あたり超過勤務の年平均時間（コロナ対応除く）
- ・男性職員の育児休業取得率・・・R1:4.9%→R3:52.0%  
※当該年度に育児休業を取得した男性職員の割合

### （4）業務効率化

○テレワークやWeb会議の推進により、職員の移動時間の軽減やペーパーレス等の業務効率化に寄与。

- ・庁内会議等による移動時間の削減・・・2,500時間（R4計画値）
- ・テレワーク導入前後における紙の使用量・・・R1→R3で、13.4%減少

○実施場所を自宅以外に拡大し、出張先や出張時での空き時間を有効活用する事例

- ・保健所の業務支援に回った職員が、隙間時間を活用し、本来業務も実施
- ・出張時の移動の車中で資料確認や復命書の作成等を行い、超過勤務を縮減

### （5）危機管理、災害時の業務継続体制

○災害時に出勤困難となった職員がテレワークにより円滑に業務を継続できる環境が定着

- ・2021年1月の大雪災害時、出勤困難等となった職員のうち、最大440人がテレワークを実施（テレワークを実施した職員の6割以上が、普段と変わりなくまたは普段以上に仕事ができたと回答）
- ・2022年8月の大雨災害時、出勤困難となった職員約110人のうち、約40人がテレワークを実施

## 6. 推進体制

### <推進体制、周知方法>

- ・制度面を人事課、ICT 基盤の保守改修などインフラ面をDX推進課が担当。両課が連携しながらテレワークを推進。知事・副知事および各部部長で構成する「DX推進本部」の会議において、テレワークの実績報告や毎年の実施方策を決定、推進
- ・毎年7～9月に県職員向けの働き方改革キャンペーン「Life Style Shift」を展開し、定期的なテレワークの実施目標設定等について、全職員に周知

### <トップの関わり等>

- ・知事自らが、出張中も含めて積極的にテレワークを実施し、庁内会議は原則 Web 会議で行うなど、職員が知事への報告・説明をテレワークで完結できるような働き方を推進
- ・職員に対しても、年度当初の挨拶をはじめ、様々な機会をとらえて、テレワークを積極推進するよう職員等への声掛けを実施

### 《運用制度》

対象者：全職員（会計年度任用職員を除く）

実施場所：①自宅、②サテライトオフィス、③公共施設、コワーキングスペース、  
④実家や旅行先など所属長が認める場所、⑤出張時に業務を実施できる場所

利用頻度：上限なし

勤務時間：原則、平日の8時30分から17時15分

※育児・介護など理由を問わず、全ての職員が時差出勤との併用が可能

※年次休暇等との組み合わせにより、半日・時間単位での実施が可能

実施手続：①実施する職員は、前日までに所属長等に Teams 等で申請し、承認を得る

②実施当日は、勤務開始時に Teams 等を使って所属長等に始業を報告

③勤務終了時に所属長等に Teams 等で終了報告し、Forms で業務内容を報告

## 7. 環境整備

### <オフィス環境>

- ・県内5箇所の出先機関にサテライトオフィスを整備
- ・事前に所属長の承認を得ることで、公共施設やコワーキングスペース等での実施が可能

### <情報インフラ>

- ・2019年4月からOffice365を導入しており、仮想デスクトップ環境において、庁内メール (Outlook)、グループチャット (Teams)、共有フォルダ (OneDrive) を自宅専用PCから利用可能

- ・2021年1月から庁内各業務システム（財務会計、職員情報、設計積算等）の利用が可能
- ・2022年4月から電子決裁システムの利用が可能
- ・ほか、私用スマホやタブレットからもOffice365（庁内メール、グループチャット、共有フォルダ）の利用が可能

## 8. 課題と解決策

### <課題>

- ・現場作業が中心の職員などは、テレワークを実施する機会が限定的
- ・一部のシステムや紙でのやりとりが中心の仕事は、テレワークでの完結が困難
- ・職場に保存されている紙資料を見ないと業務が捗らず、効率が低下

### <解決策>

- ・職員研修の日はテレワークにするなど、業務内容に応じて柔軟にテレワークを行うよう推奨
- ・システム改修を継続しつつ、オンライン申請の仕組みや電子契約の導入等を検討
- ・ハートフルオフィス（非常勤雇用の障がい者が協働して庁内の軽作業等を請け負う職場）において、各所属の紙資料の電子化を推進

## 9. 今後の取組

年間を通してテレワークの未実施者を原則ゼロとし、月1回以上の実施率を60%まで引き上げることを目標として、特段の事情がなく実施率が低い所属への声掛け等を強化するとともに、システム改修や職場環境の更なる改善に取り組んでいく。

併せて、出先機関の総務・庶務や学校事務など、基本部分が共通する業務に従事する職員同志がテレワークにより知見を共有したり、繁忙に応じて業務を支援したりする仕組み作りなど、テレワークを前提とした業務・組織の在り方を検討していく予定。

## 10. その他

<本県のテレワーク制度を柔軟に活用した働き方の事例紹介>

- ・結婚により他県在住を余儀なくされた職員が、テレワークを最大限に活用して出勤日を月の1/3～1/2程度とすることにより、退職することなく勤務を継続
- ・配偶者との役割分担の下、時差出勤や年次休暇を併用することにより、子供が帰宅する夕方に子供の迎えや夕食作りの時間を創出
- ・通勤に1時間以上かかる妊娠中の職員が、計画的に毎週のテレワークの日を設定し、体調と相談しながら休むことなく勤務できる環境を整備