

東部家畜保健衛生所  
土井敬一 千葉直幸

## 1 はじめに

近年、獣医関係大学卒業生の就職動向において、地方自治体の農林畜産部局へ就職する割合はわずかに5%前後と低い水準で推移している。令和5年度に実施された毎日新聞の調査によると、47都道府県のうち実に44の自治体で獣医師職員の採用が困難であると回答しており、慢性的な公務員獣医師の不足は全国的な行政課題となっている。

この状況は宮城県も例外ではなく、計画的な人材確保が困難な状況にある。特に家畜保健衛生所においては、鳥インフルエンザや豚熱などの特定家畜伝染病の発生リスクが常在化する中で、初動防疫や、農場に対する高度な飼養衛生管理指導が求められている。限られた人員で強固な防疫体制を維持しつつ、多様化・高度化する家畜衛生業務に確実に対応していくためには、従来の業務遂行体制を根本から見直す必要に迫られていた。

こうした背景のもと、当所では「ワークシェアリングの体制構築」と「生成 AI の積極的な活用」という最新のデジタル技術を融合させた、新たな業務改善に取り組んだ。本稿では、限られた人材で組織のパフォーマンスを最大化し、働き方改革の実現を目指した取り組みの具体的な手法と成果について報告する。

## 2 現状と課題

当所防疫班においては、令和3年度時点で6名の獣医師職員（以下、職員）が在籍していたが、その後退職等の理由で順次減少し、最終的に職員の数は3名となり、在籍する職員への業務負担が急増した結果、防疫体制の維持困難および業務過多による疲弊という極めて危機的な課題が生じた。

この事態に対し、会計年度任用職員（以下、年度職員）3名（事務補助2名、獣医師1名）が順次補充され、令和7年8月以降は6名体制となり定数を満たすこととなったが、年度職員の配置には特有の課題が存在した。第一に、「週3～4日の勤務」「短時間の勤務時間」「残業不可」といった雇用条件の制約があり、職員と同等の業務を担うことは制度上不可能であった。第二に、配置された年度職員は家畜衛生業務の未経験者あるいは経験者でも不慣れな場合も多く、班業務の各作業手順について一からの指導が必要となった。

結果として、経験豊富な専門職が圧倒的に不足する中で、職員は自らの実務をこなしながら、年度職員への手厚い指導や指示出しに追われることとなった。これにより、職員の業務がさらに圧迫されるという悪循環に陥り、人員を補充しただけでは「防疫体制の維持」や「業務過多の解消」という根本的な課題の解決には至らないことが浮き彫りとなった。

## 3 取り組み内容

### (1) 効率的なワークシェアリング体制の構築

上述の状況を打破するため、単なる作業の分担ではなく、組織的な「ワークシェアリング体制」の構築に着手した。

まず、防疫班の業務を詳細に洗い出し、職員が担うべき専門性の高い業務（以下、「コア業務」という。）と、コア業務以外の業務（以下、「ノンコア業務」という。）に仕分けを行った（図1）。

コア業務とは、防疫対応、緊急事態への初動対応、各種計画の策定、病性鑑定等における最終的な検査判断、および農家への高度な助言・指導など、獣

医師としての専門的知見を要する業務と定義した。一方、「ノンコア業務」には、定型様式へのデータ入力、書類整理、検査機器や資材の準備・洗浄・片付け、消耗品の在庫把握のほか、現場での記録等の補助などを分類した。なお、年度職員の現場での作業にあたっては、事前に作業内容や注意事項を説明し、理解を得た上で、年度職員が原則家畜や検体に接触しないよう十分に配慮することとした。



図1 業務の仕分け

この仕分けに基づき、コア業務は職員が専念し、ノンコア業務は主に年度職員が担当するという明確な役割分担を設定した。円滑な運用を実現するため、以下の3点の環境整備を実施した(図2)。

①業務の標準化:年度職員が同一水準で業務を実施できるよう詳細な手順書を作成した。さらに、その手順書を用いた実践的な職場内訓練を実施することで、年度職員が迷わず確実な作業を行える土台の構築を目指した。

②情報の可視化・共有:執務室内にホワイトボードやカレンダーを設置し、業務の依頼内容を可視化した。ホワイトボードには当日の詳細な作業内容や個々の進捗状況を記載した。カレンダーには月間の作業予定のほか、管理獣医師や登録飼養衛生管理者に滞りなく豚熱ワクチンを配布できるようワクチン接種予定頭数などを明記することで、指示待ち時間の解消と主体的に動ける環境を整えた。

③成果確認の徹底:ノンコア業務を年度職員に完全に委任するのではなく、依頼した業務の成果物に対する最終確認は必ず職員が行うフローとし、業務の品質維持を目指した。

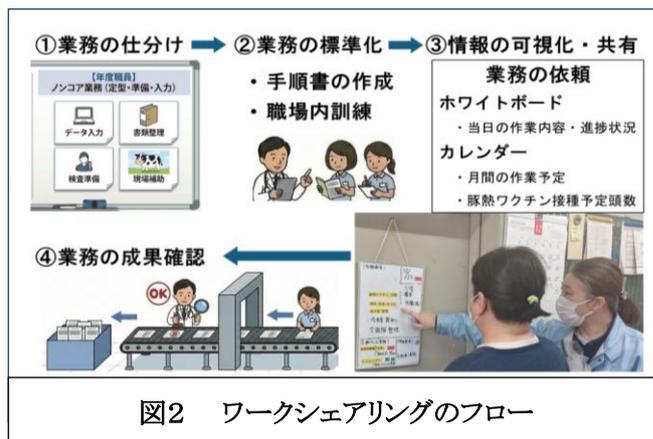


図2 ワークシェアリングのフロー

## (2) 生成 AI の効果的な活用

宮城県では、デジタル・トランスフォーメーション(以下、「DX」という。)を推進しており、各所属での親和性の高い業務における生成 AI の積極的活用が求められている。当所防疫班業務におけるボトルネックであった、文章作成に要する膨大な時間の短縮と作業負担の軽減に向けて、生成 AI の効果的な活用方法を検討した。その結果、大幅な時間短縮と作業負担軽減に加え、業務の標準化やノウハウの蓄積が容易になることにより、ワークシェアリング体制構築が促進され、業務過多の緩和が期待された。本取り組みでは、主に Google 社の有償版「NotebookLM」および「Gemini」の生成 AI を活用することとした。以下に、生成 AI を有効活用した3事例を示す。

①手順書の作成:従来、手順書を一から作成するには、資料の収集、構成案の作成、文章の推敲に多大な労力を要しており、職員が不足している状況下では、なおさら困難であった。本取り組みでは、職場内訓練を実施する際に職員が説明する音声をボイスレコーダーで録音し、その音声データと補足メモ等の関係資料のデータを生成 AI に読み込ませた。その上で「録音データ中の発言者を示し、正確に要約して」や「根拠とメモを基に、新人職員向けのマニュアルを作成して」といった指示を生成 AI に与えることで、職場内訓練をしながら、実用的な手順書の草案を作成する手法を確立した。職員は生成された文章を確認・修正するのみで、手順書作成の労力は大幅に軽

減された(図3)。



図3 音声データを活用した手順書作成

②手書き資料の再構築:過去の紙媒体の資料や、過去に在籍していた職員が作成した手書きの検査メモを画像データとして生成 AI に読み込ませた。生成 AI は単なる文字起こしにとどまらず、文脈を深く理解し、意図を汲み取ったトリミングや要約を行った。これにより、検査の概要や根拠から始まり、事前準備、検査当日の実施手順、検査後の対応といった時系列に沿った読みやすい手順書へと再構築することができた。(図4)。

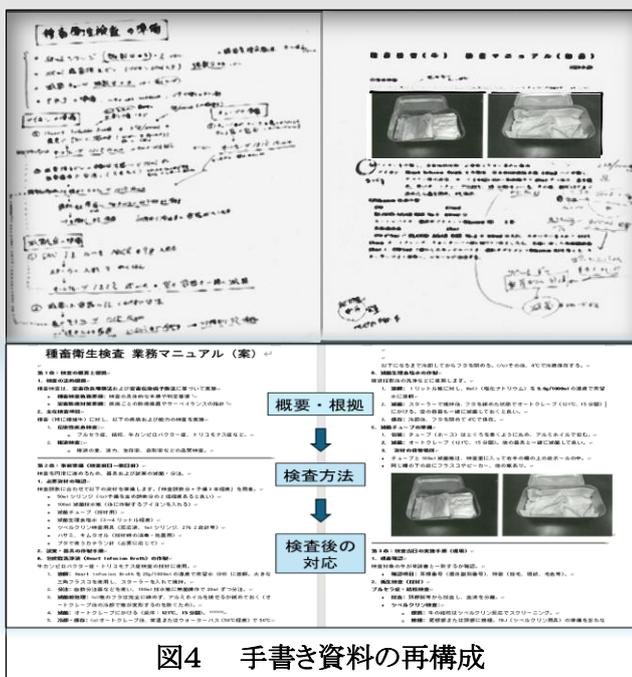


図4 手書き資料の再構成

③会議録の作成:会議録の作成業務は、従来、録

音データを何度も聞き返し、タイピングと要約を行うため、実質1時間の会議に対して4時間強の作業時間を費やしていた。これを、会議の録音データや配布資料を生成 AI に入力し、定型の指示出しを行うだけで、AI が即座に要約案を作成するフローに変更した。職員による確認・修正作業を含めても、全体の所要時間は1時間弱に収まり、作業時間を従来の4分の1以下に短縮することができた。

#### 4 成果と考察

本取り組みの成果を検証するため、班内で職員(n=3)および年度職員(n=3)を対象に、4点満点でのアンケート調査を実施した。評価項目は「情報の可視化・明確化」「マニュアル化・教育体制」「情報共有・コミュニケーション」「業務効率化・DX推進」「職場環境・ハードウェア」「総合満足度・ワークライフバランス」の6項目とした。

アンケート結果は、全項目において職員・年度職員ともに平均3.3点以上の高い評価を得た(図5)。特に「総合満足度」は双方とも4.0満点であり、構築したワークシェアリング体制に対する理解度と効果の実感が極めて高いことが客観的に示された。自由記述欄においても、職員からは「数千ページもの資料をたった数分で解析・集計する、生成 AI の能力に正直驚いた」といった声や、年度職員からは「指導が分かりやすかった」との声が聞かれた。一方で、「取り組み前までは、口頭で色々説明され、情報量が多くて戸惑った。具体的にどの業務をどの優先順位ですれば良いか分からなかった。」という率直な意見もあり、感覚的な指導から脱却し、手順書による標準化や視覚的情報共有がいかに重要であるかを再認識する結果となった。

ノンコア業務を適切に年度職員と共有できたことにより、職員は獣医師としての専門性を発揮すべき「コア業務」に注力できる時間を多く捻出することができた。生成 AI は単に文章作成時間を削減しただけでな

く、ワークシェアリング体制推進を強力に後押しした。結果として残業時間は月平均で約12%削減され、身体的・精神的な負担軽減をもたらし、ワークライフバランスの向上に寄与したと考える。

カテゴリー	職員	年度職員
 情報可視化	3.7	3.8
 業務効率化	3.3	3.7
 教育体制	3.7	3.8
 意思疎通	4.0	3.8
 職場環境	4.0	3.8
 総合満足度	4.0	4.0

図5 本取り組みに関する班内アンケートの結果

## 5 まとめ

業務の仕分け・標準化により、年度職員の最適な人材配置や、一定水準以上での人材育成と成果達成が可能になった。このことは年度職員の早期習得や主体性向上を促し、生成 AI を使うことで業務の標準化やノウハウの資産化が容易にできるようになった。

情報の可視化と共有により、リアルタイムな情報把握が可能になったことで、迅速な意思決定が可能となり、課題の早期発見につながり、年度職員の指示待ちや迷いの解消にも寄与した。年度職員にとって働きやすい土台が出来たことで、自分達で考えて行動しお互いに教え合う気運が醸成され、年度職員のスキルアップにつながった。

生成AIとワークシェアリングを土台とし、人材育成を組み込んだ独自の「働き方改革モデル」を構築した。これにより、限られた人材でも組織のパフォーマンスを向上させ、業務過多の緩和と強固な防疫体制の維持を両立することが可能となった。本取り組みは、現在の課題に対する有効で現実的なモデルケースになり得ると考える。獣医師不足という危機的状況を改革の機会と捉え、今後もこの取り組みを強力に推し進めていく。