

## ワーク・ライフ・マネジメントの推進について

### ワーク・ライフ・マネジメントの必要性

少子高齢化の進展や人口減少により、今後ますます労働力の不足が懸念されるとともに、育児・介護などの家庭での活動や地域を支える活動など、仕事以外に担うべき役割が増加していくことが予想されます。

こうした状況の中で、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を通じて、一人ひとりが働きがいや生きがいを持てる活力ある社会としていくことが、社会からの喫緊の要請でもあり、それぞれの組織が、構成員一人ひとりのライフステージに応じたキャリアデザインの実現を支援できる職場環境とすることで、個々の能力を最大限に引き出し、多様な人材が集まる健全な組織としていくことが重要です。

庁内においても、県民ニーズの高度化・多様化や厳しい行財政環境の中で、労使協働で総勤務時間縮減運動をはじめワーク・ライフ・バランスの実現に向けたさまざまな取組を進めてきましたが、時間外勤務時間数や超長時間勤務者数が高止まりの状態にあり、必ずしも仕事と生活の調和がとれているとはいえない状況にあります。

こうしたことから、改めてこれまでのさまざまな取組も含めて体系的にまとめ、組織として適切にマネジメントしていくことで、職員が生き生きと仕事ができる「日本一、働きやすい県庁（しょくば）」を構築し、県民サービスの向上につなげていく必要があります。

### ワーク・ライフ・マネジメントのめざす姿

職員が生き生きと仕事ができる「日本一、働きやすい県庁（しょくば）」を構築し、県民サービスの向上につなげていくには、私たちは限られた時間の中で、それぞれのライフサイクルや人生設計に応じて必要とされる活動にも的確に対応し、これまで以上に県民のみなさんにとって価値の高い成果を提供できる「ワーク」と「ライフ」の高度な両立を組織として実現していくことが必要です。

そのために、組織として選択と集中による業務削減などの見直しに向けて、管理職は時短を意識したマネジメントに積極的に取り組むとともに、職員一人ひとりも、計画的な仕事のマネジメントを日ごろから意識するなど、効率的・効果的な業務遂行に向け、個人と組織の活動が一体となった「ワーク」のマネジメントができていくことが必要です。

また、仕事以外の事情にも休暇等によって適切に対応することができ、そうした休暇等を取得しやすく、上司や同僚等からのバックアップも受けやすいといった雰囲気や管理職が率先して醸成していくなど、個人のライフ・マネジメントを組織として適切に支援していくことも必要です。

こうしたワーク・マネジメントとライフ・マネジメント支援を推進すること

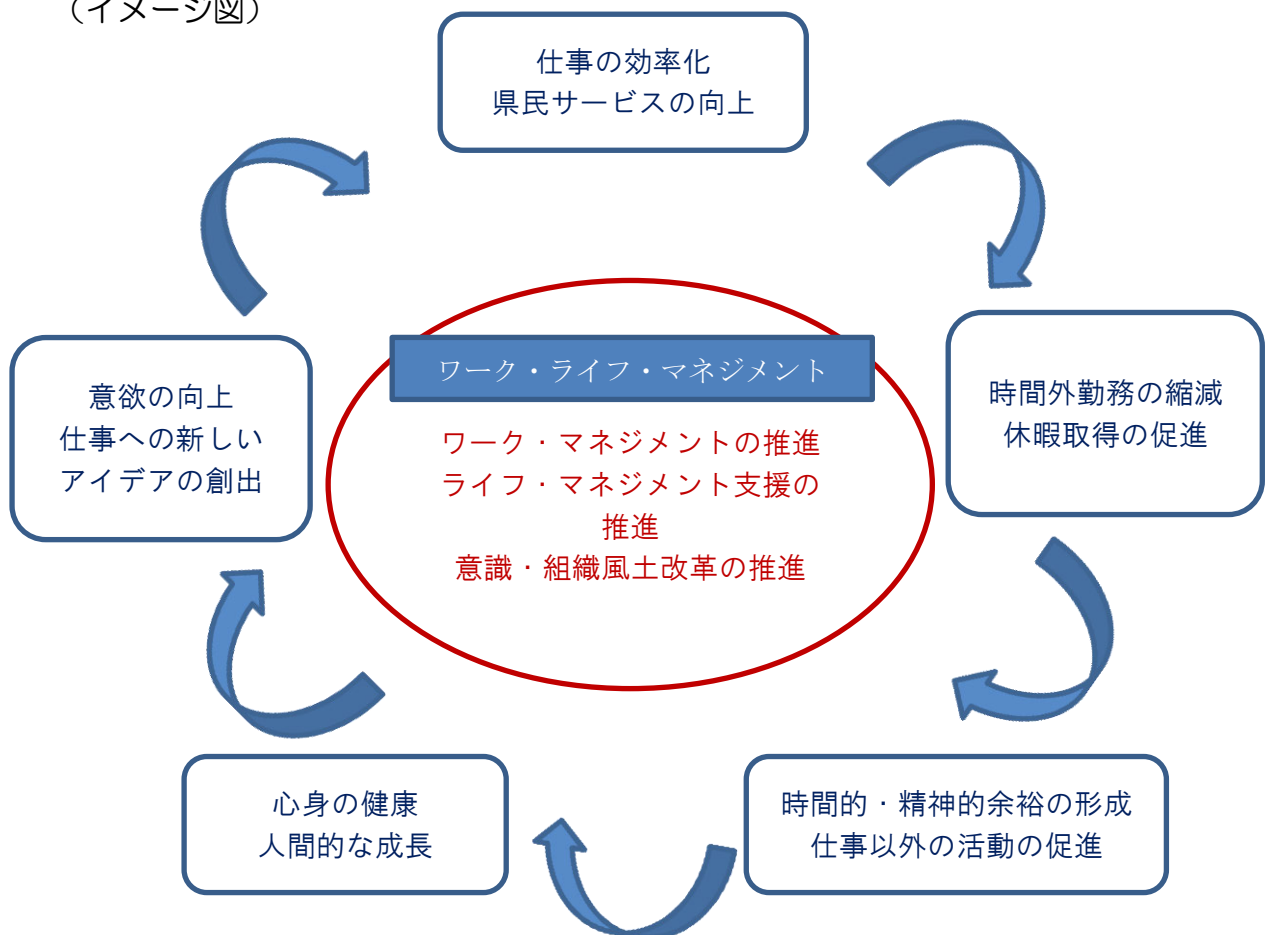
を通じて、職員一人ひとりがそれぞれのライフサイクルなどに応じて、自ら主体的に「ワーク」と「ライフ」をコントロールすることが可能となる状態としなければなりません。

こうした状態を実現するための活動を「ワーク・ライフ・マネジメント」と位置付け、次の取組方向に基づき、組織的な推進を図ることとします。

(取組方向)

- 働き方の改革に絶えず挑戦し、長時間労働につながらない働きやすい職場環境づくりを進めることで、県民のみなさんにとって価値の高い成果を届けます。(ワーク・マネジメントの推進)
- 仕事以外の事情にも、誰もが柔軟に対応できる支えあいの職場環境を構築していきます。(ライフ・マネジメント支援の推進)
- 「ワーク」においても、「ライフ」においても充実感を持って自己実現していくことの重要性を共有し、相互支援を促進する職場風土づくりを進めます。(意識・組織風土改革の推進)

(イメージ図)

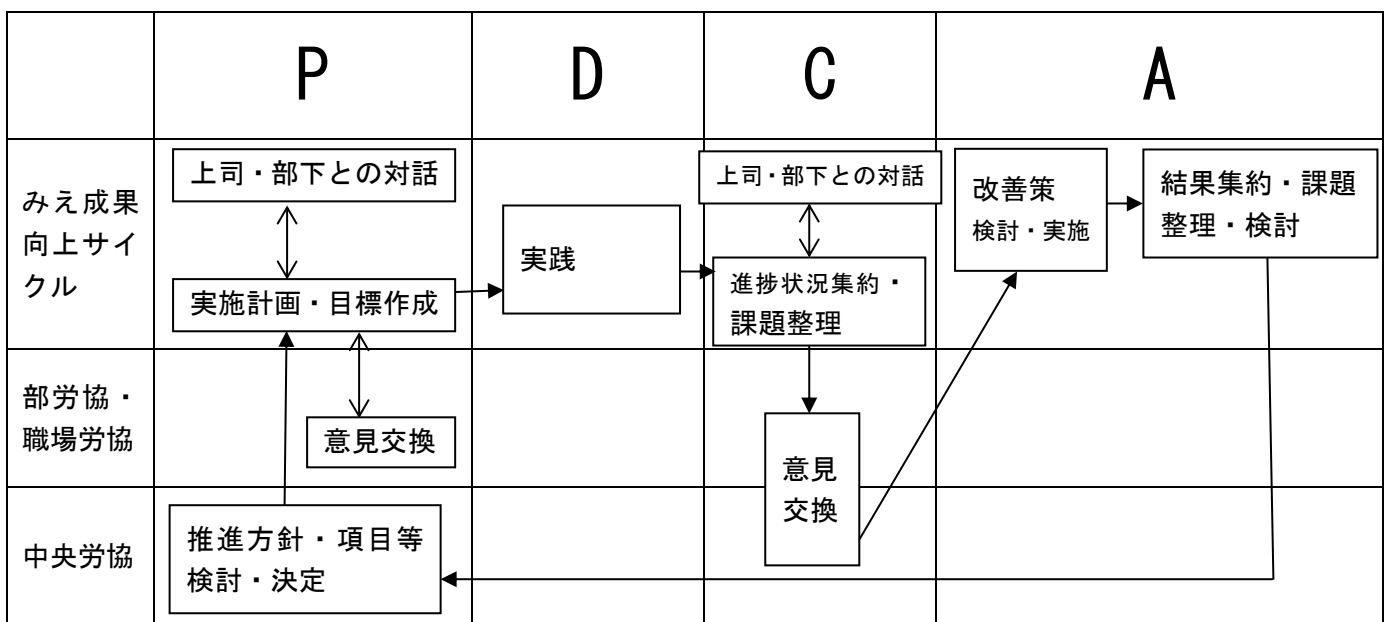


## ワーク・ライフ・マネジメントの推進体制

### 1 全庁的な推進体制

全庁の推進にあたっては、ワーク・ライフ・マネジメントの最終推進責任者を知事、部局の推進責任者を部局長、所属の推進責任者を所属長と位置付け、組織運営の重点事項の一つとして積極的な推進を図るとともに、中央労使協働委員会において年度の推進方針や取組項目を検討・決定することとし、その方針に基づき組織マネジメントシートをもとに、みえ成果向上サイクル（スマートサイクル）の中でマネジメントすることとします。

また、職場・部局・中央労使協働委員会において、マネジメントの進捗状況を確認し、改善等に向けた意見交換等を実施することとします。



### 2 職場の推進体制

職場におけるワーク・ライフ・マネジメントの推進にあたっては、所属長は期首に各職員が作成した「ワーク・ライフ・マネジメントシート」（別添案を参照）をもとに個々の職員との対話を図り、組織マネジメントシートの実施計画・目標を決定するとともに、中間・期末の面談時においても個々の職員の進捗状況等を「ワーク・ライフ・マネジメントシート」をもとにした対話により聴き取り、進行管理することとします。

また、職場労使協働委員会において職場全体での情報共有・意見交換等を行うこととします。