

## 【令和 2 年 3 月 1 1 日 中央労使協働委員会資料】

令和 2 年 3 月 2 7 日  
総務部行財政改革推進課

## ワーク・ライフ・マネジメントの進捗状況について

## 1 元年度ワーク・ライフ・マネジメント推進方針の進捗状況

## (1) 目標の進捗状況

令和元年度ワーク・ライフ・マネジメント推進方針に掲げた目標について、年間見込は別記 1 から別記 3 のとおりです。

時間外勤務時間は目標に対して厳しい状況にあり、昨年度実績よりも増加する見込みです。超長時間勤務者は昨年度実績より減少、また、年休取得時間は昨年度実績より増加し、目標を達成する見込みです。

## 【別記 1】時間外勤務時間（1 人あたり）、超長時間勤務者数の目標と年間見込

※時間外勤務手当支給対象者（国等への派遣職員を除く。）

項目	年間見込	目標	対目標	昨年度実績	25 年度実績
時間外勤務時間	191 時間	154 時間	124%	180 時間	221 時間
超長時間勤務者	104 人	118 人	88%	141 人	394 人
年休取得時間	118 時間	115 時間	103%	112 時間	101 時間

目標について

時間外勤務時間は 154 時間（H25 実績から 30%削減）、超長時間勤務者数は 118 人（H25 実績から 70%削減）が全庁目標。

## 【別記 2】男性職員の育児参画に関する目標と 1 月末時点実績

項目	1 月末時点実績	目標	(参考) 昨年度実績	
			1 月末時点実績	年度末時点実績
男性職員の育児参加休暇取得者数 ( ) 内は取得率	65 人 (65 人/66 人※ =98.48%)	100%	66 人 (66 人/75 人※ =88.0%)	84 人 (84 人/90 人※ =93.33%)
男性職員の育児休業取得者数 ( ) 内は取得率	21 人 (21 人/66 人※ =31.82%)	25%	31 人 (31 人/75 人※ =41.33%)	33 人 (33 人/90 人※ =36.67%)

※は、1 月末時点又は年度末時点の子が生まれた職員数

【別記3】部局別の目標と年間見込

	時間外勤務時間（時間）			超長時間勤務者数（人）		
	目標	年間見込	昨年度実績	目標	年間見込	昨年度実績
防災対策部	291	342	344	7	5	13
戦略企画部	162	210	190	0	1	5
総務部	84	101	93	0	1	3
医療保健部	125	188	199	7	13	27
子ども・福祉部	146	208	237	12	28	49
環境生活部	166	196	166	0	0	0
地域連携部	110	171	135	0	8	3
農林水産部	129	166	139	0	7	1
雇用経済部	175	172	175	0	0	11
県土整備部	214	247	220	22	38	22
出納局	30	80	63	0	0	0
企業庁	122	175	154	0	3	0
病院事業庁（県立病院課）	167	167	214	0	0	0
教育委員会事務局	169	216	230	0	0	7
人事委員会事務局	50	125	96	0	0	0
監査委員事務局	106	85	76	0	0	0
労働委員会事務局	90	106	73	0	0	0
海区漁業調整委員会事務局	22	4	27	0	0	0

年休取得時間（時間、％）							
	目標	年間見込	昨年度実績		目標	年間見込	昨年度実績
防災対策部	115	93	95	県土整備部	130	130	130
戦略企画部	115	105	106	出納局	120	126	122
総務部	120	118	119	企業庁	124	123	125
医療保健部	115	114	103	病院事業庁（県立病院課）	127	127	110
子ども・福祉部	115	115	96	教育委員会事務局	115	107	90
環境生活部	115	106	102	人事委員会事務局	115	115	79
地域連携部	115	118	115	監査委員事務局	115	115	109
農林水産部	115	118	109	労働委員会事務局	140	131	180
雇用経済部	115	112	106	海区漁業調整委員会	118	118	118

## (2) 上半期検証以降のワーク・ライフ・マネジメント推進項目の進捗状況

### ① 組織マネジメントシート等を活用した業務改善の推進

期首に定め、組織マネジメントシートや職場アクションシートに記載した目標に向けた取組等について、進捗状況を確認・検証し、見直しも図りながら今後の改善の検討につなげました。

### ②イクボスの推進

すべての管理職員がイクボス宣言をするとともに、令和2年度の人事異動方針において、管理職の配置にあたっては、子育て等を行う職員の仕事と家庭の両立を支援し、応援、サポートしあう職場環境づくりに取り組んでいる姿勢を重視することとしています。

### ③多様な働き方に向けての検討

テレワーク（モバイルワークやサテライト勤務）の試行を通じた職員の意見等から、業務の効率化に一定の効果があることを確認できた一方、ハード面や制度面における職員のニーズに応えるための課題も見えてきました。

## 2 まとめ

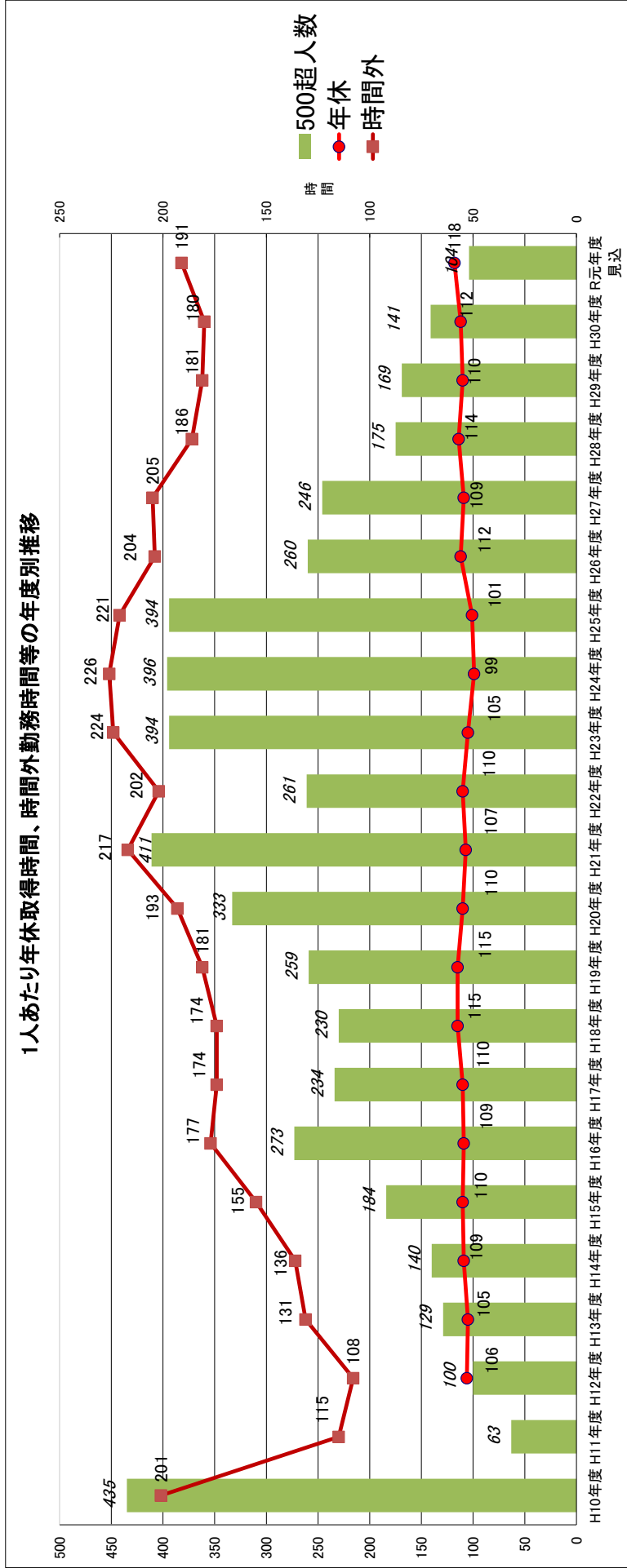
令和元年度は、新たに突発的な行政ニーズが生じたこともあり、ワーク・ライフ・マネジメント推進方針に掲げた目標項目のひとつである時間外勤務が増加しています。年度末に向けて、新たに対応すべき業務が生じることもあることから、その影響を最小限にするため、所属長のマネジメントのもと、12月末時点の検証を通じて話し合った対応策等を着実に実施していく必要があります。

【参考】1人あたり年休取得時間、時間外勤務時間等の年度別推移

対象：年休については、管理職を含む。

時間外、500超人数については、時間外勤務手当支給対象者。ただし、平成25年度実績から国等への派遣職員を除く。

	H10年度	H11年度	H12年度	H13年度	H14年度	H15年度	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
年休	201	115	108	131	106	105	110	109	110	115	110	107	110	105	99	101	112	109	114	110	112	118
時間外	435	63	100	108	136	155	174	174	174	181	193	217	202	224	226	221	204	205	186	181	180	191
500超人数																						



## 今後のワーク・ライフ・マネジメントの推進について

令和2年3月11日  
中央労使協働委員会小委員会

平成26年度から導入したワーク・ライフ・マネジメントでは、「ワーク」においてこれまで以上に県民サービスの維持・向上を図りながら、「ライフ」の時間も確保し、「ワーク」も「ライフ」も充実感を持てるような高度な両立の実現に向けて取り組んできました。

令和元年度時点の挑戦的な目標を掲げて取組を進めてきた結果、男性職員の育児参画や超長時間勤務者の削減などの成果が数値として現れるとともに、所属長と職員とが定期的に対話を行う仕組みも定着しました。

一方で、時間外勤務命令の上限規制という新たな制度の運用が始まったこと、推進項目及びツールが多様化したことなどにより、ワーク・ライフ・マネジメントのめざす姿や、取組の本来の趣旨、本来の目的への認識が希薄になり、取組の実施や目標達成そのものが目的になってしまう傾向があります。

令和2年度からは、これまで培ってきたワーク・ライフ・マネジメントの基本的な考え方や枠組みを継承しつつ、職員一人ひとりがより主体的に取り組むことができるよう、めざす姿を改めて共有するとともに、推進項目やツールの重点化を図ります。

ワーク・ライフ・マネジメントがめざす姿は、職員一人ひとりが「ワーク」と「ライフ」を自身でコントロールできる状態を実現させることにより、職員の満足度が向上し、それによって業務の成果も向上し、その成果が県民へ届けられることです。

ワーク・ライフ・マネジメントを推進する中で、時間外勤務時間数や年休取得時間数等を目標項目としてきましたが、それらはあくまでも、めざす姿を実現するための指標のひとつです。

「ワーク」と「ライフ」を自身でコントロールするためには、自身の理想とする「ワーク」と「ライフ」を明確にしたうえで、それを可能な限り職場で共有し、お互いに理解し合うことが有効です。

そして、職場内にある多様な理想像を実現していくためには、対話を通じた支え合いをはじめ、管理職と職員それぞれの立場において役割を果たすことが必要になります。ワーク・ライフ・マネジメントは組織運営の重要事項の一つであるため、最終推進責任者である知事、部局推進責任者である部局長、所属推進責任者である所属長が、管理職＝イクボス<sup>\*</sup>としての役割を果たすことが求められ

ます。同時に職員も、部下ヂカラ<sup>\*</sup>を發揮して行動することが求められます。

労使協働委員会では、ワーク・ライフ・マネジメントが、職員一人ひとりの「ワーク」と「ライフ」を自身でコントロールできる状態を実現するための活動であることを伝え続けるとともに、その実現に向けた工夫や改善が継続するための推進項目や、超長時間勤務者の削減等の全庁目標を指標とする推進方針を示すことを通じて、引き続き、ワーク・ライフ・マネジメントを推進していきます。

#### ※イクボス

三重県では、イクボスを、「子育て・介護を行っている職員の支援はもとより、職場で共に働く職員一人ひとりのワーク・ライフ・マネジメントを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、業務の成果を県民に届けつつ、自らもワークとライフを楽しむことができる管理職」と捉えて推進しています。

#### ※部下ヂカラ 10 カ条

部下からのアクションを行う際の参考にと NPO 法人ファザーリングジャパン九州がまとめたもの。具体的には以下の 10 項目。

- ①連携 ②コミュニケーション ③見える化 ④予定先取り ⑤改善提案
- ⑥冷静 ⑦垣根越え ⑧ツール導入 ⑨自己分析 ⑩職責全う

## 令和2年度ワーク・ライフ・マネジメント推進方針

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等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皆さんにとって価値の高い成果を届けられるよう、職員一人ひとりが主体的に「ワーク」と「ライフ」をコントロールできる状態をめざし、「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進します。

今年度は、職員一人ひとりがより一層主体的に取り組めるよう、対話を充実させるとともに、ツール等を再編し、別表「令和2年度ワーク・ライフ・マネジメントにおける重点推進項目」を中心に取組を進めます。

また、これまで取り組んできた時間外勤務削減や年休取得促進に関する目標については継続し、また、超長時間勤務者や男性の育児参画に関してはさらなる高みをめざして、令和6年度時点の全庁目標を掲げて取り組んでいきます。

### 1 意識・組織風土改革の推進

「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、所属長と職員との対話を通じて共有し、相互支援を促進する職場風土づくりを進めます。

【全庁目標】(令和2年度時点)

- ・管理職によるイクボス宣言 全ての管理職が実施
- ・「日本一、働きやすい県庁(しょくば)アンケート」のワーク・ライフ・マネジメントに関する項目の満足度 前年度実績以上

### 2 ワーク・マネジメントの推進

部局長・所属長のリーダーシップの発揮のもと、労使での議論を通じて効果的・効果的な業務遂行に向けた業務見直しに不断に取り組めます。

【全庁目標】(令和6年度時点)

- ・業務見直しの実施 毎年1所属1取組以上
- ・平成25年度の時間外勤務実績から30%の削減
- ・超長時間勤務者数 0人

### 3 ライフ・マネジメント支援の推進

職員の「ライフ」の充実に向けて支援できる職場環境の構築に取り組めます。なお、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」に基づき、次世代育成支援を着実に推進していきます。

【全庁目標】(令和6年度時点)

- ・年休取得日数 15日以上
- ・男性職員の育児休業取得率 50%
- ・男性職員の育児参加休暇 5日間完全取得率 100%

**【別表】令和2年度ワーク・ライフ・マネジメントにおける重点推進項目**

具体的な取組	主体	内容
<b>意識・組織風土改革の推進</b>		
取組の趣旨や目的等の浸透	労協	中央労使協働委員会等を通じて継続的に発信する。
ワーク・ライフ・マネジメントシート等を活用した対話の実施	所属長 職員	職員が理想とするワークとライフをイメージしながら、所属全体でどのように各人の充実を図っていくのか、所属長と職員で対話する。
<b>ワーク・マネジメントの推進</b>		
組織マネジメントシート等を活用したマネジメント	管理職	職員との対話を通じて明らかになった課題等をふまえ、組織マネジメントシートに業務改善に関する具体的な取組を定め、イクボスとして実施する。
ワーク・ライフ・マネジメントシートを活用したワークの充実	職員	ワーク・ライフ・マネジメントシートを活用した所属長との対話を通じて、部下デカラを発揮してワークの充実に向けた取組を実施する。
<b>ライフ・マネジメント支援の推進</b>		
育児休業等の取得促進に向けた対話の促進	職員 所属長	育児参画計画書等を活用し、育児参画に関する対話を促進し、男性職員の子育てのための休暇・休業の取得100%につなげる。