

## 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 毎年度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、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	「男性職員の子育てのための休暇・休業取得促進プログラム」を実施し、育児参画に関する対話を促進することで、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。