

【令和3年3月17日 中央労使協働委員会資料】

令和3年3月24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 令和2年度ワーク・ライフ・マネジメント推進方針の進捗状況

## (1) 意識・組織風土改革の推進に関する目標の進捗状況

令和2年度ワーク・ライフ・マネジメント推進方針に掲げた目標のうち、「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については別記1のとおり、職場の雰囲気及び個人の充実感に関する満足度はともに上昇しました。

【別記1】「日本一、働きやすい県庁（しょくば）アンケート」ワーク・ライフ・マネジメントに関する項目の満足度

ワーク・ライフ・マネジメントに関する項目	目標	今年度実績	対目標	昨年度実績
・「ワーク」も「ライフ」も充実させていこうとする雰囲気がある	3.19以上	3.29	+0.10	3.19
・「ワーク」も「ライフ」も充実した働き方、生き方ができている	2.72以上	2.80	+0.08	2.72

## (2) ワーク・マネジメントの推進に関する目標の進捗状況

令和2年度ワーク・ライフ・マネジメント推進方針に掲げた目標のうち、12月末時点の時間外勤務時間、超長時間勤務者数の進捗状況については、別記2のとおりです。

【別記2】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  
[全 庁：時間外勤務]

項目		年間見込	目標	対目標	昨年度実績
時間外勤務時間	特例業務を除く	172時間	178時間	97%	—
	特例業務を含む	211時間	—	—	196時間

※時間外勤務手当支給対象者（国等への派遣職員を除く。）

※時間外勤務時間の目標は各部局の目標値を積み上げた数値

※特例業務とは、時間外勤務命令の上限規制において、上限時間等を超えて時間外勤務を命ずることができる業務（新型コロナウイルス感染症対策業務等）

[全 庁：超長時間勤務者]

項目	目標	年間見込	対目標	昨年度実績
超長時間勤務者	76人	216人	284%	158人

※超長時間勤務者数については、特例業務を含む時間外勤務時間数をもとに集計

[部局別]

部局	項目	時間外勤務時間（時間、％）				超長時間勤務者数（人）			
		目標	年間見込 (特例除く)	対目標 (特例除く)	年間見込 (特例含む)	対目標 (特例含む)	目標	年間見込	昨年度 実績
防災対策部		350	294	84%	310	89%	4	1	6
戦略企画部		200	160	80%	216	108%	0	4	2
総務部		90	103	114%	123	137%	0	4	2
医療保健部		193	189	98%	371	192%	18	93	27
子ども・福祉部		205	190	93%	225	110%	32	43	40
環境生活部		199	181	91%	191	96%	0	6	1
地域連携部		149	152	102%	170	114%	0	0	13
農林水産部		129	142	110%	170	132%	0	8	10
雇用経済部		170	126	74%	197	116%	0	13	4
県土整備部		232	224	97%	232	100%	22	28	43
出納局		70	73	104%	108	154%	0	1	0
企業庁		155	173	112%	183	118%	0	2	3
病院事業庁（県立病院課）		167	167	100%	173	104%	0	0	0
教育委員会事務局		221	186	84%	233	105%	0	13	7
人事委員会事務局		133	133	100%	136	102%	0	0	0
監査委員事務局		110	79	72%	96	87%	0	0	0
労働委員会事務局		90	77	86%	119	132%	0	0	0
海区漁業調整委員会事務局		21	6	29%	6	29%	0	0	0

### (3) ライフ・マネジメント支援の推進に関する目標の進捗状況

令和2年度ワーク・ライフ・マネジメント推進方針に掲げた目標のうち12月末時点の年休取得日数の進捗状況は別記3、男性職員の育児参加休暇5日間完全取得者数及び育児休業取得者数の1月末時点の実績は別記4のとおりです。

#### 【別記3】年休取得日数（1人あたり）の目標と年間見込

[全庁]

	目標	年間見込	対目標	昨年度実績
年休取得日数	15.2日	15.1日	99%	13.8日

※管理職員含む

※年休取得日数の目標は各部局の目標値を積み上げた数値

[部局別]

	年休取得日数（日、%）		
	目標	年間見込	対目標
防災対策部	12	13	108%
戦略企画部	13	12	92%
総務部	15	15	100%
医療保健部	15	12	80%
子ども・福祉部	15	15	100%
環境生活部	13	14	108%
地域連携部	15	16	107%
農林水産部	15	15	100%
雇用経済部	15	14	93%
県土整備部	16.8	17	101%
出納局	15.5	17	110%
企業庁	16	16	100%
病院事業庁（県立病院課）	17	17	100%
教育委員会事務局	15	14	93%
人事委員会事務局	13	13	100%
監査委員事務局	15	17	113%
労働委員会事務局	18	18	100%
海区漁業調整委員会	15	22	147%

【別記4】男性職員の育児参加休暇5日間完全取得者、育児休業取得者の

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 5日間完全取得者数 ( )内は取得率	60人 (60人/74人※ =81.08%)	100%	—	35人 (35人/80人※ =44.30%)
男性職員の育児休業取得 者数 ( )内は取得率	34人 (34人/74人※ =45.95%)	50%	21人 (21人/66人※ =31.82%)	26人 (26人/80人※ =32.50%)

※は、1月末時点又は年度末時点の子が生まれた職員数

(参考) 1月末時点における男性職員による1日以上の子育て参加休暇取得者は、  
71人/74人(95.59%)。

2 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の進捗状況

【意識・組織風土改革の推進】

これまでのワーク・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、ワーク・ライフ・マネジメントシート等を活用しながら所属長と職員との対話を充実させ、めざす姿をあらためて共有し、組織として相互支援する風土づくりを進めました。

また、職場・部局労使協働委員会においては、年休取得及び時間外勤務時間数の実績をふまえた課題や問題点を共有し、今後の改善策について検討するなど、労使で取組を推進しました。

【ワーク・マネジメントの推進】

所属長と職員との対話において、組織マネジメントシートやワーク・ライフ・マネジメントシートを活用し、所属における業務内容の進捗状況などを把握しました。所属長が中心となり、所属における業務見直しに関する取組を率先して取り組むことにより、業務の重点化、削減、プロセスの改善、効率的なタイムマネジメント等、ワーク・マネジメントの推進を図りました。

【ライフ・マネジメント支援の推進】

「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」の活用や所属長との対話などにより、対象者である男性職員に育児参加休暇や育児休業の取得を促しました。

### 3 まとめ

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症による影響が全庁に及んでいることから、時間外勤務の進捗管理において、時間外勤務命令の上限規制における「特例業務」として扱う業務とそれ以外の業務にかかる時間外勤務時間数をそれぞれ把握することとしました。「特例業務」を含む時間外勤務時間の総数は、昨年度実績よりも増加するとともに、超長時間勤務者数についても目標を上回る見込みです。一方、今年度の時間外勤務の目標は、「特例業務」以外の業務における時間外勤務時間数として設定しており、業務削減やプロセス改善等の業務見直しを実施するなど、時間外勤務の縮減に取り組んだ結果、目標（各部署の目標を積み上げた数値）内に収まる見込みです。

年次有給休暇の取得については、各所属において計画的な年休取得に取り組むとともに、年末年始においては、イベントや行事等における接触低減等の趣旨から、休暇取得の分散化、積極的な取得促進について働きかけました。これらの取組により、年次有給休暇の取得について、おおむね目標達成の見込みです。

引き続き、年度末および来年度に向けて、12月末検証を通じて話し合った課題や問題点をふまえた改善策を着実に実施していく必要があります。

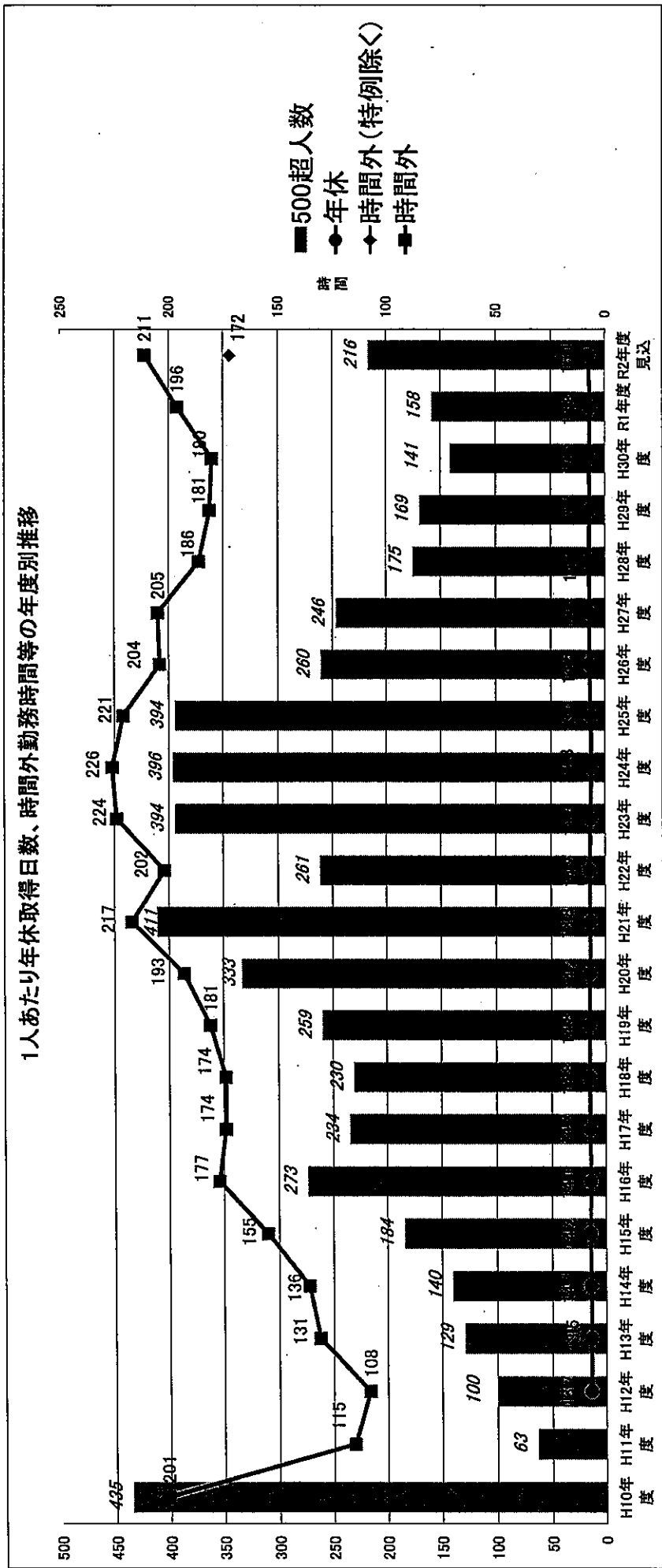


【参考】1人あたり年休取得日数、時間外勤務時間等の年度別推移

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	R1年度	R2年度	
年休	13.7	13.5	14.1	14.2	14.1	14.2	14.8	14.8	14.8	14.8	14.2	13.8	14.2	13.5	12.8	13.0	14.5	14.1	14.7	14.2	14.5	13.8	15.1	
時間外(特例除く)																								
時間外	201	115	108	131	136	155	177	174	181	193	217	202	224	224	226	221	204	205	186	181	180	196	211	
500超人数	435	63	100	129	140	184	273	234	230	259	333	411	394	394	396	394	394	394	394	260	246	141	158	216

1人あたり年休取得日数、時間外勤務時間等の年度別推移







## ワーク・ライフ・マネジメントの今後の推進について

令和3年3月17日  
中央労使協働委員会小委員会

### 1 令和3年度ワーク・ライフ・マネジメントの推進にあたって

平成26年度から導入したワーク・ライフ・マネジメントについては、一定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。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っています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症防止対策やとこわか国体・とこわか大会の開催をふまえながら、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という推進体制のもと、ワーク・ライフ・マネジメントを組織運営の重点事項の一つとして積極的に推進しながら、以下について取り組んでいきます。

#### (1) 意識・組織風土改革の推進

「日本一、働きやすい県庁（職場）アンケート」の結果からも、職場において「ワーク」も「ライフ」も充実させていこうとする雰囲気は徐々に醸成されつつあります。引き続き、イクボスである所属長が中心となって、積極的に職場内のコミュニケーションを活性化させ、職員が働きやすいと感じられる職場づくりを促進していきます。

また、令和3年度には、職員の健康管理とともに、メリハリのある「ワーク」の充実に向けた職場環境整備の観点から、夏季における時間外勤務において、冷房の試行運転を行う予定であり、その検証も行う必要があります。

引き続き、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できるよう、ワーク・ライフ・マネジメントの推進に向けて取り組んでいきます。

#### (2) ワーク・マネジメントの推進

各職場においては、所属長と職員との対話を通じて、効率的・効果的な業務遂行に向けた業務見直しや平準化を図り、時間外勤務の縮減に取り組んできました。

令和3年度においては、引き続き新型コロナウイルス感染防止対策のための組織体制が整備されるものの、再び感染拡大の大きな波が来るなど、状況によっては全庁的な兼務・応援体制による対応が見込まれます。さらに、本県では46年ぶりの開催となる三重とこわか国体や三重とこわか大会については、全庁的に取り組む必要があります。

兼務や応援を受け入れる部局・所属だけでなく、兼務や応援により人員数が減少した部局・所属においても、特定の職員に業務負担が偏ることがないように、事業の実施時期を見直すなど、対策を検討する必要があります。

これらをふまえ、部局長及び所属長のリーダーシップのもと、業務の平準化、さらなる削減やプロセス改善等の見直しに向けてマネジメントを進めていきます。また、ワーク・ライフ・マネジメントシートを活用し、職員の担当業務についての目標や進捗状況を共有し、意欲・能力の向上を図り、「ワーク」の充実に向けた取組を進めていきます。

なお、令和2年度における時間外勤務の目標設定においては、新型コロナウイルス感染防止対策業務をはじめとした「特例業務」にかかる時間外勤務時間数の見込みを出すことが困難であったことから、「特例業務」を除外して目標を設定しましたが、令和3年度についても、引き続き同様に目標を設定することとします。

### (3) ライフ・マネジメント支援の推進

ライフ・マネジメント支援の推進においては、職員の健康を確保する観点からも、所属長と職員が十分に対話を行い、心身のリフレッシュや勤務意欲の向上のための休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めています。男性の育児参画などを推進するためにも、職場で共に働く一人ひとりの「ライフ」の充実に向けて支援していこうとする職場環境づくりが必要であり、引き続きイクボスとしての管理職員を中心として取組を進めていきます。

なお、次世代育成支援については、労使協働により策定した「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（令和2年度～令和6年度）」に基づき、継続的に取組を推進していきます。

## 令和3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、別表「令和3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。

### 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3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率的・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

年次有給休暇等の取得促進を図り、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3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	所属における業務運営について職員との対話を行い、組織マネジメントシートにおいて業務の平準化、削減、プロセス改善等の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	所属長との対話においてワーク・ライフ・マネジメントシートを活用し、自身のめざすべき状態を共有し、取組状況等をふりかえることで改善につなげ、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。