

ワーク・ライフ・マネジメントの進捗状況について

平成 28 年 3 月 16 日
総務部行財政改革推進課

1 27 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進捗状況

(1) ワーク・マネジメントの推進に関する目標の進捗状況

平成 27 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 1 のとおりです。時間外勤務時間の目標達成は厳しい状況で、昨年度実績も上回る見込みです。超長時間勤務者数については、目標を達成できる見込みです。

【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。）

全 庁	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
	191	209 (対目標) 109% (対昨年度) 102%	204	236	215 (対目標) 91% (対昨年度) 83%	260

目標について

- (1) 時間外勤務時間については H31 時点で 154 時間（対 H25 実績から 30%削減）の全庁目標。上表における目標は、各部局の今年度目標のつみあげ値。
(2) 超長時間勤務者数については、H25 実績から 40%削減が今年度の全庁目標。

	時間外勤務時間（時間、%）			超長時間勤務者数（人、%）		
	目標	年間見込	対目標	目標	年間見込	対目標
防災対策部	391	457	117%	16	26	163%
戦略企画部	202	285	141%	4	16	400%
総務部	110	110	100%	9	6	67%
健康福祉部	172	201	117%	37	51	138%
環境生活部	258	258	100%	9	9	100%
地域連携部	142	142	100%	0	0	—
農林水産部	153	158	103%	0	3	皆増
雇用経済部	271	358	132%	26	48	185%
県土整備部	245	258	105%	83	46	55%
出納局	39	34	87%	0	0	—
企業庁	151	153	101%	0	0	—

病院事業庁（県立病院課）	199	199	100%	0	0	—
教育委員会事務局	221	237	107%	3	10	333%
人事委員会事務局	65	95	146%	0	0	—
監査委員事務局	167	137	82%	0	0	—
労働委員会事務局	7	25	357%	0	0	—
海区漁業調整委員会	0	0	—	0	0	—

（２）ライフ・マネジメント支援の推進に関する目標の状況

平成 27 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時間の進捗状況については、別記 2 のとおりです。目標達成は厳しい状況で、昨年度実績も下回る見込みです。

また、男性職員の育児参加休暇取得者数、育児休業取得者数の 1 月末時点の実績は別記 3 のとおりです。

【別記 2】年休取得時間目標と年間見込（1 人あたり）※管理職員を含む

	年休取得時間（時間、％）		
	目標	年間見込	昨年度実績
全庁	113	111 (対目標) 98% (対昨年度) 99%	112

目標について

年休取得時間については H31 時点で 115 時間の全庁目標。上表における目標は、各部署の今年度目標のつみあげ値。

	年休取得時間（時間、％）		
	目標	年間見込	対目標
防災対策部	92	81	88%
戦略企画部	100	80	80%
総務部	117	117	100%
健康福祉部	109	106	97%
環境生活部	91	91	100%
地域連携部	115	111	97%
農林水産部	115	116	101%
雇用経済部	95	98	103%
県土整備部	126	125	99%
出納局	128	128	100%
企業庁	124	125	101%
病院事業庁（県立病院課）	115	109	95%

教育委員会事務局	102	94	92%
人事委員会事務局	111	103	93%
監査委員事務局	115	115	100%
労働委員会事務局	140	114	81%
海区漁業調整委員会	120	120	100%

【別記3】男性職員の育児参加休暇取得者、育児休業取得者の1月末時点実績

項目	1月末時点実績	昨年度実績
男性職員の育児参加休暇取得者数	85人	96人
男性職員の育児休業取得者数	16人	17人

2 ワーク・ライフ・マネジメントにおける推進項目の進捗状況

(1) ワーク・マネジメントの推進

①組織マネジメントシート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に記載した時間外勤務削減目標や年休取得時間目標を達成するための業務削減に向けた取組等については、「ワーク・ライフ・マネジメント上半期検証シート」とあわせて進捗状況を確認し、検証を行いました。

②優良事例の水平展開

職員の改善・改革活動等を共有し、表彰する「MIE職員力アワード」において、「ワーク・ライフ・マネジメント部門賞」を新設したところ、14取組の応募があり、その取組概要等を共有することができました。また、優れた取組を行っているグループには部門賞が授与され、発表会においては、部門賞受賞グループで実施している年間スケジューリングシートの作成や朝一3行メール等の取組を発表する場が設けられました。

③サービス残業ホットラインの設置

サービス残業を未然に防止し、適切なワーク・マネジメントの推進をはかる目的で職員団体及び総務部に設置した職員からの相談窓口（サービス残業ホットライン）については、現在のところ職員団体及び総務部ともに相談は受けていませんが、職員の一部からは、サービス残業を懸念する声もあることから、引き続き未然防止に努めていきます。

(2) ライフ・マネジメント支援の推進

①休暇制度の再周知

休暇等の種類と取得要件を早見表にして、期首及び中間面談時に活用できるよう各所属に通知しました。今後も年次有給休暇等の取得促進を図り、職員の「ライフ」の充実をサポートできる職場環境を整えていきます。

②イクボスの推進

平成27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積極的に取り組んでいる姿勢を重視することとされました。また、8月に実施された労使協働セミナーにおいて、NPO法人ファザーリング・ジャパン理事の川島高之氏を招き、イクボスに関する講演会とパネルディスカッションを行うとともに、平成27年3月に行われた知事のイクボス宣言を受け、全部局長がイクボス宣言を行いました。また、平成28年2月には、管理職の希望者を対象にイクボス研修会を開催し、イクボスの推進について、さらなる理解促進を図りました。

③こども参観

8月に実施したところ、157名（こども95名、職員等保護者62名）の参加がありました。こどもが親の職場を訪問することにより、親の職業に対する理解を深め、職場においては、仕事と育児の両立を実践する職員を応援する次世代育成の風土を醸成することにつながりました。

④育児参画計画書の改定

育児参画計画書及びその記入例について、男女協働小委員会で協議のうえ、定期人事異動のヒアリング時期に合わせ、記載内容の整理等を行い、より職員が利用しやすいよう様式を改定しました。

⑤介護に関するアンケート結果をふまえた取組

平成26年度に実施した介護に関するアンケート結果をふまえ、「介護中の職員を応援する職場の雰囲気醸成等」「介護のための休暇等制度の周知」「介護従事に必要な情報等の提供」に関する取組について、労使で検討しました。

この検討をふまえ、4月に介護のための休暇制度の周知を行うとともに、7月には、互助会だよりにおいて、県と職員互助会が実施する介護支援関係事業のメニューを案内し、2月には、県・職員互助会・地方職員共済組合が実施する介護支援関係制度及び事業の周知を行いました。

また、これらの情報提供とともに、急に家族の介護が必要になった時に備え、7月と10月に開催したライフプランセミナーの2回を通して、医療から介護、そしてエンディングまでを見据えた「家族介護の心構え」をテーマにしたセミナーを実施しました。

(3) 意識改革等の推進

①啓発用リーフレットの作成

上半期の検証を行う中央労使協働委員会の場合、12月末時点の検証を各所属・部局で行うタイミングで、ワーク・ライフ・マネジメントに関するリーフレットを配布し、優良事例の紹介や取組の趣旨等の啓発を行いました。

②朝型勤務の実施

平成27年度「夏季における朝型勤務」に関する実施及びアンケート結果については、別紙1のとおりとなりました。

3 組合員へのアンケート結果について

平成27年11月に県職労で実施したワーク・ライフ・マネジメントに関するアンケートの結果からは、休暇が取りやすくなったことや働き方に対する意識が変わったことなど、肯定的な意見も多数ありましたが、業務改善・削減が不十分であることやサービス残業の問題など、課題も多数みられました。

業務削減、改善に関する所属長の具体的なマネジメントについては、「あまりない」「ほとんどない」という回答が合わせて34.8%あり、おおよそ1/3の職員は所属長の具体的なマネジメントがあると感じておらず、また一方でライフ・マネジメント支援についても、個人に任されているという回答が39.1%あり、ワークもライフも個人に任されている状況が少なからずあり、組織マネジメントとしての取組を強化していく必要があります。

サービス残業については、およそ半数にあたる46.3%が経験したことがあると回答しており、その理由として最も多いものは「短時間の時間外だから」となっていますが、サービス残業をなくしていくための取組が求められます。また、少数ではありますが、「目標達成のために時間外をしないように言われている」や「時間外を申請したが認められなかった」という回答がありました。ワーク・ライフ・マネジメントの趣旨を徹底し、早急な対応が必要です。

その他、年齢層別にみると、年齢層が若くなるほど「時間外が申請しづらい」、「サービス残業をしたことがある」という回答が増えるという明確な傾向があり、若年層特有の課題があることや、部局や地域でも傾向に差があること、イクボス宣言についてはまだ浸透が十分でないことなどといったこともわかりました。今後、部局別の課題については各部局労使協働委員会でも議論をするとともに、全体的な傾向に対する課題については中央労使協働委員会で議論を行い、今後の取組方針に反映させていく必要があります。

4 まとめ

ワーク・ライフ・マネジメントの進捗状況について、時間外勤務時間数、年休取得時間数とも、目標及び昨年度実績より後退する見込みであるため、年度末までより一層のマネジメントが求められます。

今年度は、新たな行政ニーズへの対応や中長期的な県政運営を見据えた各種

計画を策定に時間を要したこと等が要因のひとつとして考えられますが、ワーク・ライフ・マネジメントの趣旨から、年度当初予想されなかった業務や突発的な業務への適切なマネジメントがより一層求められています。所属によっては、中長期的なスケジュール管理のもとに業務を進めたり、時間外勤務を含めた職員ひとりひとりの業務の進捗状況を見える化すること等により、効率的な業務遂行を行っており、こうした取組を横展開できるような仕組みと意識改革が求められます。また、超長時間勤務者の削減に向けても、平成25年度実績から40%の削減という全庁的な目標は達成できる見込みであるものの、多くの部局では目標達成に至っていないという状況もあるため、取組をさらに推進する必要があります。

なお、業務の見直しについては、次年度当初予算編成時に、思い切った事業の選択と集中の推進に向けて職場から事業削減に向けて提案する仕組みや、休止事業について翌年度予算に加算される仕組みを強化する等、新たな仕組みを導入しましたが、組合員へのアンケート結果では1/3が、所属長の具体的なマネジメントがあまりないと感じていることから、ワーク・ライフ・マネジメントを組織マネジメントとして、より一層推進し、業務の見直しを進めていく必要があります。また、組合員へのアンケート結果も踏まえ、サービス残業の根絶に向けてさらに取組を進めていく必要もあります。

ライフ・マネジメント支援の推進においては、職場内でのコミュニケーションの促進が図られた一方で、業務量の増加に伴って年休取得に結びつかない状況が見受けられました。夏季休暇についてはほぼ完全取得できているため、年休についても計画的に取得できるよう、個人の判断に任せるのではなく、所属長等によるこまめな進捗管理等のマネジメントが求められます。また、育児休業や介護休暇等の取得に必要な業務体制の確保や職員が的確に制度を利用できるようにするための職場のマネジメントの推進等も、引き続き求められています。

ワーク・ライフ・マネジメントに関する意識・組織風土改革の推進においては、大半の職場で対話や職場労使協働委員会の場を通じてチームワークや支え合いの職場環境づくりが進んでいるという状況にはありますが、上半期や12月末時点での進捗状況の検証においても、部局・所属による実績やワーク・ライフ・マネジメントに取り組む意識のギャップが見受けられました。こうしたギャップを解消するためにも、県民サービスを維持向上しながら、業務の「質」と「量」のバランスをうまくとって、ワークとライフの高度な両立を図っていくといったことなどのワーク・ライフ・マネジメントの趣旨や目的等を浸透させ、その趣旨や目的等のもとで業務に取り組めるよう、より一層啓発を進めていく必要があります。

こうした検証を踏まえ、次年度の方針へ生かしていきます。

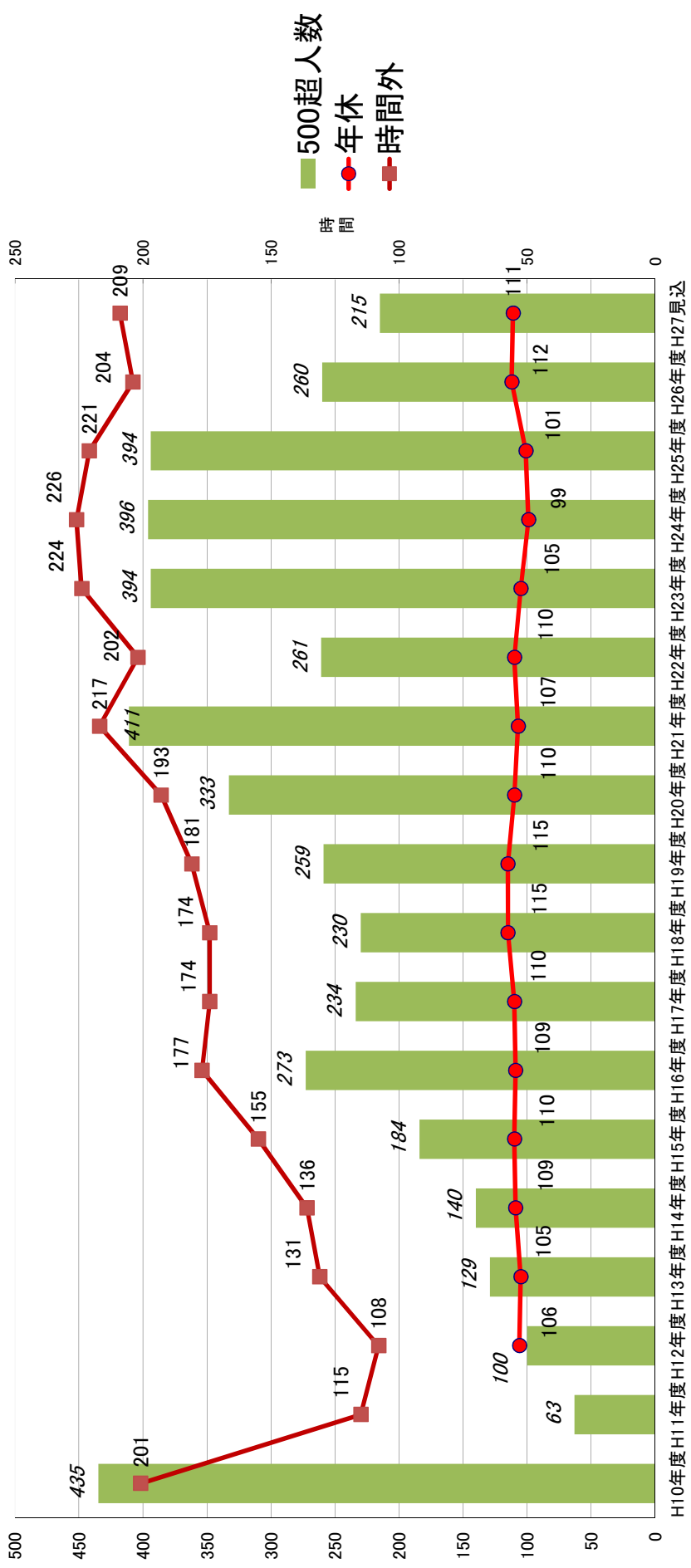
【参考】1人あたり年休取得時間、時間外勤務時間等の年度別推移

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見込	
年休			106	105	110	109	110	110	115	115	110	107	110	105	99	226	101	112	111
時間外	201	115	108	131	136	155	177	174	174	181	193	217	202	224	226	221	204	209	209
500超人数	435	63	100	129	140	184	273	234	230	259	333	411	261	394	396	394	260	215	215

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



平成27年度「夏季における朝型勤務」に関する実施及びアンケート結果

1 朝型勤務の取組状況

【期 間】平成27年7月6日（月）～平成27年8月28日（金）

【実施内容】

1. 通常の勤務時間開始時刻を1時間早め、7時30分（終業時刻は16時15分）となるよう勤務時間を割振り（請求は、原則として1週間以上（休日及び週休日を含む）の期間）
2. 朝型勤務を行った職員は、原則定時退庁
3. 期間中は、朝型勤務を行った職員が時間外勤務をすることがないように、全庁的に、できる限り16時15分以降に会議を設定しない等の取組を徹底

【実施状況】

- ・実施職員 313名（6.4%）
- ・実施所属 114所属（46.3%）

部局名	所属区分	所属数	実施所属数	%	管理職			管理職以外			全体		
					対象者数	実施者数	%	対象者数	実施者数	%	対象者数	実施者数	%
知事部局等計	本庁	116	57	49.1%	239	33	13.8%	1,479	110	7.4%	1,718	143	8.3%
	地域	92	42	45.7%	314	29	9.2%	2,266	111	4.9%	2,580	140	5.4%
	計	208	99	47.6%	553	62	11.2%	3,745	221	5.9%	4,298	283	6.6%
他任命計		38	15	39.5%	75	3	4.0%	539	27	5.0%	614	30	4.9%
合計		246	114	46.3%	628	65	10.4%	4,284	248	5.8%	4,912	313	6.4%

※知事部局等とは、知事部局及び労働委員会事務局

部局名	所属区分	全体 実施者数	実施した職員の実施期間(延べ日数・土日祝日含む)								
			1週間未満	1週間以上	2週間以上	3週間以上	4週間以上	5週間以上	6週間以上	7週間以上	8週間
知事部局等計	本庁	143	2	102	10	5	2	5	3	8	6
	地域	140	1	69	28	13	5	6	5	6	7
	計	283	3	171	38	18	7	11	8	14	13
他任命計		30	0	16	7	2	3	0	1	0	1
合計		313	3	187	45	20	10	11	9	14	14
			1.0%	59.7%	14.4%	6.4%	3.2%	3.5%	2.9%	4.5%	4.5%

2 アンケート結果からわかったこと

(1) 朝型勤務実施の効果

- ・(朝型勤務を取得した職員)

朝型勤務を取得した理由として、「夕方の時間を有効に使えるから」(26.0%)が最も多く、次いで「新しい取組なので、取得してみたかったから」(18.6%)、「通勤時の混雑を回避できるから」(17.0%)が多い。

また、朝型勤務を取得して良かった点として、回答が多い順に「夕方の時間を有効に使えた」(32.6%)、「通勤時の混雑を回避できた」(25.5%)「効率的に業務ができた」(21.7%)と回答があった。

- ・(朝型勤務を取得した職員がいる職場(の職員))

朝型勤務を取得した職員がいることで良かった点として、「ワーク・ライフ・マネジメントを考えるきっかけになった」(21.9%)が最も多く、次いで「朝型勤務を取得してない職員も定時退庁しやすい雰囲気になった」(20.7%)「会議が早く終わるなど業務の効率化につながった」(17.8%)が多い。

こうしたことから、ワーク・ライフ・マネジメントの取組としては、一定の効果が得られたものと考えられる。

(2) 定時退庁等の状況

朝型勤務を取得した日に定時退庁できたかについては、「全ての日において定時に退庁できた」(62.7%)であるが、「全ての日において定時退庁できなかった」(1.5%)であった。この一方、定時退庁できなかった場合に時間外勤務命令を受けなかった職員が52.6%あり、受けなかった理由として、「時間が短かったから」「朝型勤務の制度が原則時間外をしないことになっているため」との回答があったことから、制度の趣旨を理解できていない職員もみられた。

(3) 朝型勤務を取得して困った点、改善する点

「空調が稼働しておらず暑かった」(23.9%)、次いで「生活のリズムが変わり大変だった」(12.5%)「朝型勤務が職員や外部へ浸透していないこと」(7.6%)との回答が多かった。一方で、周囲(職場)の職員にも同様の質問をしたところ、「夕方打合せ等できない」(27.6%)、次いで「相談や急ぎの決裁等の必要がある時、管理職をはじめ職員がいなかった」(22.7%)「夕方の体制が手薄になり、業務に支障が出ることもあった、あるいは出ることが懸念された」(11.4%)との回答が多かった。

朝型勤務がはじめての取組ということもあり、職員、あるいは周囲の職員にとって不具合が生じることがあった。

(4) 朝型勤務に関する意見

- ・朝型勤務の実施に関して「多様なライフスタイルを実現する良い試みだと感じる」(14.4%)が最も多く、次いで、「通年での実施など実施期間の延長」(8.1%)、

「30分単位での取得」(5.5%)、「遅出の制度の導入」(4.4%)、「1日単位の取得」(4.3%)などの意見がある一方、「朝型勤務を実施する意義は低い」(7.8%)、「空調やシステムを稼働させるなど労働環境の整備をした上で実施すべき」(6.4%)、「業務によっては制度を利用できない所属もあり不公平」(6.1%)、「職場全体で推進する雰囲気が必要」(5.7%)などの意見もあった。

・また、今回の朝型勤務について取得しなかった(できなかった)理由として、「特に取りたいと思わなかったから」(35.7%)次いで「業務が繁忙期等であり、取得できなかった」(14.1%)と回答があった。

このように、朝型勤務の制度に対して必ずしも肯定的な意見ばかりでないことから、制度の趣旨についての周知を図りながらも、実施については、所属や職員の意向に任せることが求められる。

3 今後の取組

朝型勤務の実施が、朝型勤務を実施した職員のライフの充実だけでなく、業務の効率化や意識・組織風土改革の推進にも一定の効果があり、「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進につながると考えられる。

職員の意見や公務への影響も見極めながら、ワーク・ライフ・マネジメントにおける推進項目の一つとして、具体的な実施内容や実施時期について、引き続き制度の充実を図る方向で労使で検討したうえで、来年度においても、取組を継続したい。

ワーク・ライフ・マネジメントに関する県職労アンケートの概要

2016年1月5日

三重県職員労働組合

このアンケートは、2014年4月に始まったワーク・ライフ・マネジメントの取り組みが1年以上たったことから、この間の現場での取り組み状況や組合員の思いを聞かせていただき、今後の運動に反映させていくことを目的に実施しました。

1. アンケート方法

(1) アンケート対象

組合員3,878人(派遣・休職・学校現場等を除く)にアンケート用紙を配付し、3,030人から回答を頂きました。(回答率78.16%)

(2) アンケート期間

2015年11月16日～11月27日

(3) アンケート内容について

①対話・職場労協について

②時間外について

③ライフについて

④WLM全般について

の大きな4つのテーマにそれぞれ3問ずつ、全体で12問について、主に選択式(一部記述式)でアンケートを行いました。

2. アンケート結果からわかったこと

(1) 対話・職場労協について

- ・業務削減・改善に関する所属長の具体的なマネジメントの有無については、「①ある」「②ある程度ある」が合わせて59.5%であり、「③あまりない」「④ほとんどない」が合わせて34.8%あった。おおよそ1/3の職員は所属長の具体的なマネジメントがあると感じていない。
- ・「個人の目標数値を所属長から強制的に書き直させられたことがあるか」については、「①強制されたことはない」が94.8%、「②強制されられたことがある」が4.5%であった。個人の目標については、対話を通じて納得性を高めることが求められるが、少数ではあるが強制があることは問題であり、趣旨の徹底を図る必要がある。
- ・対話や職場労協の実施状況については、対話が行われているが96.5%、職場労協が行われているが91.5%で、実施されていないのは少数ではあるが、一定数あることは問題であり、個人との対話、職場での労協は取り組みの基本であり、必ず実施されなければならない。また、対話が行われない時があるが3.0%でかなり少数であったことに対し、職場労協が行われていない時があるが5.5%となっており、対話より職場労協が軽視されている傾向があるため、職場での取り組みを進めていく上で職場労協が重要であることの認識を高める必要がある。
- ・また、対話や職場労協の実施状況については、部局間でも差が見られ、「対話を実施されない時がある」「職場労協が実施されない時がある」が多い部局については、原因も含め部局で対応を検討する

必要がある。

(2) 時間外勤務について

- ・WLMが始まってからの時間外の増減については過半数を超える60.3%が変わらないと回答している。初年度の取り組みでは、時間外勤務時間数は対前年で約7%減となり、全体としては大きな数字であると言えるが、「個人の実感」として時間外が減ったとは感じられないのが現状であると思われる。
- ・WLMが原因での増減は、「①WLMが原因で増えた」が1.5%、「②WLMが原因で減った」が5.8%と、「増えた」よりも「減った」が多いことは一定の効果と考えられるが、全体から見ればWLMの影響があったと感じる職員はまだ少ない。
- ・一方で、「③WLMと関係なく増えた」が19.4%と多く、そもそも業務が減らない、業務が増えるという実態があるのではないかと。
- ・WLMが始まって時間外勤務が申請しにくくなったかたについては、「③変わらない」が83.2%で最も多いが、「①申請しにくくなった」が12.4%と一定数の回答があった。組織マネジメントとして時間外勤務の必要性を詳細に確認することは一定止むを得ないが、それがサービス残業につながっているのであれば本末転倒であり、必要な時間外勤務を認めないというようなことがないよう、趣旨を徹底していく必要がある。
- ・「現在の所属でサービス残業をしたことがあるか」については、およそ半数にあたる46.3%が「①したことがある」と回答している。サービス残業をした理由については、「③短時間の時間外だから」が74.0%と最も多くなっているが、「①申請しづらい雰囲気があるから」が21.0%、「⑤目標達成のためしないように言われているから」が8.8%と、取り組みの趣旨が徹底されていないと思われる回答もあった。さらには、少数ではあるが「④申請をしたが認められなかった」が1.7%あり、必要な時間外勤務が認められずサービス残業を強いられていることは是正が必要である。
- ・時間外勤務については、世代間で大きな差がみられる。若い世代ほど時間外勤務の申請がしにくく、サービス残業の経験も多くなっている傾向が強くなってきている。若い世代に対しては、研修などでの趣旨の浸透や所属長による配慮が、特に必要であると思われる。

(3) ライフについて

- ・WLMが始まってからの年休の取りやすさについては「③変わらない」が75.0%と最も多いが、これには従前から取りやすいという意見も含まれている。「②取りにくくなった」が3.1%に対して「①取りやすくなった」が20.4%であり、年休に関してはWLMで取りやすくなった効果が出ている。年代別では若い世代ほど取りやすくなったと回答しており、年休の取得を自ら上司に申請しにくい世代にたいしては特に効果があったと思われる。
- ・課題としては、取りやすくなった理由に「②業務が少なくなった」が少なく、取りにくくなった理由で「①仕事が増えて忙しい」が挙げられているなど、休暇を取りやすい雰囲気づくりなどは進んでいるが、業務削減・改善が進んでいない状況も見られる。
- ・ライフマネジメント支援に組織として支援があるかについては、「①支援がある」は26.4%で、「②個人に任されている」が39.1%、「③どちらともいえない」が32.9%であり、具体的な支援も一定あるものの、多くは個人に任されている現状が分かった。
- ・知事、部局長のイクボス宣言については、概ね半数にあたる46.6%が概要程度以上は知っているという回答しているが、一方で「④名称を始めて聞いた」という回答が13.2%もあったということは問題であり、周知と実行が求められる。

(4) WLM全般について

- ・WLMが始まって良くなったこと、悪くなったことを選択式の複数回答可で聞いたが、良くなったこと、悪くなったこともほぼ同数の2,300件程度となった。
- ・良くなったことでは、「①対話でコミュニケーションが図れた」が54.9%で最も多く、次いで「③年休が取得しやすくなった」が26.9%となっており、WLMの取り組み趣旨でも期待するところと合致している。さらには「⑥働き方に対する意識が変わった」という前向きな意見も26.6%あった。一方で、「②業務が削減・改善された」は3.2%、「④時間外が減った」は3.3%で、取り組みの実績や成果が実感できる職員はまだ少数にとどまっているともいえる。
- ・悪くなったことについては「④シート作成など手間が増えた」が77.9%で圧倒的に多い。取り組みを行う上で一定の手間は止むを得ないところはあるが、その中でも様式の簡素化等は今後も検討していかなければならない。その他で一定数回答があったのが「①時間外削減が強制された(14.9%)」、「⑤サービス残業が増えた(9.4%)」、「⑦プライベートを聞かれることに抵抗を感じる(12.9%)」となっており、取り組み趣旨を勘違いしている、間違っている事例も多いと思われるので、職制を通じても徹底をしていく必要がある。

ワーク・ライフ・マネジメントに関する県職労アンケート

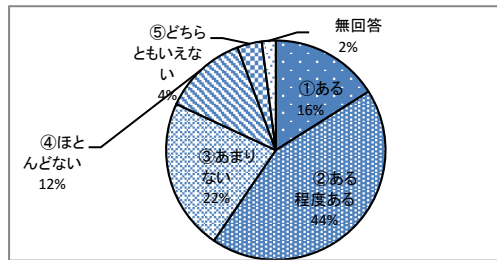
○集計区分

支部名 **全体** 部局名 **全体** 性別 **全体** 年齢 **全体**

※集計区分による回答数 **3030**

1. 業務削減・改善について、『所属長から』の改善提案や課題の洗い出しなど、具体的なマネジメントがありますか。

①ある	486	16.0%
②ある程度ある	1318	43.5%
③あまりない	678	22.4%
④ほとんどない	376	12.4%
⑤どちらともいえない	110	3.6%
・無回答	62	2.0%



2. 個人の数値目標を所属長から強制的に書き直させられたり、押し付けられたりすることはないですか。

①強制されたことはない	2871	94.8%
②強制されたことがある	136	4.5%
・無回答	23	0.8%

3. 期首・中間面談の場を活用した「対話」や職場労協は行われていますか。

【対話】

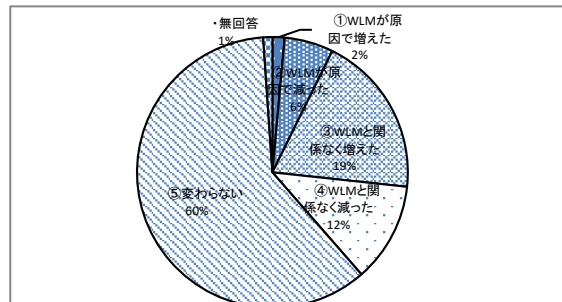
①行われている	2924	96.5%
②行われない時がある	90	3.0%
・無回答	16	0.5%

【職場労協】

①行われている	2773	91.5%
②行われない時がある	167	5.5%
・無回答	90	3.0%

4. WLMが始まってから時間外勤務は増えましたか。

①WLMが原因で増えた	44	1.5%
②WLMが原因で減った	177	5.8%
③WLMと関係なく増えた	588	19.4%
④WLMと関係なく減った	360	11.9%
⑤変わらない	1828	60.3%
・無回答	33	1.1%



5. WLMが始まってから時間外勤務が申請しにくくなりましたか。

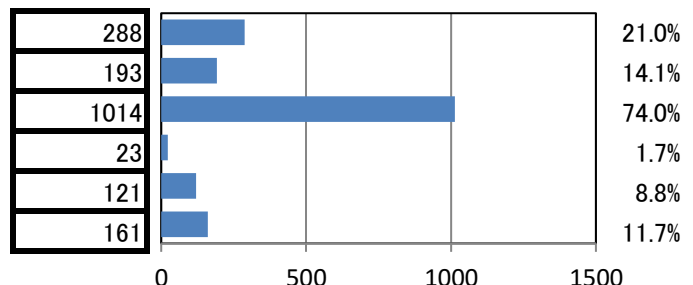
①申請しにくくなった	376	12.4%
②申請しやすくなった	85	2.8%
③変わらない	2522	83.2%
・無回答	47	1.6%

6. 現在の所属でサービス残業をしたことがありますか。

①したことがある	1404	46.3%
②したことはない	1573	51.9%
・無回答	53	1.7%

※ある場合、サービス残業をした理由(複数回答あり)

- ①時間外を申請しづらい雰囲気があるから
- ②申請するのが面倒だから
- ③短時間の時間外だから
- ④時間外を申請したが認められなかったから
- ⑤目標達成のため時間外をしないように言われているから
- ⑥その他



7. WLMが始まってから年休は取りやすくなりましたか。

①取りやすくなった	619	20.4%
②取りにくくなった	94	3.1%
③変わらない	2273	75.0%
・無回答	44	1.5%

【取りやすくなった理由】

①上司が進めてくれる	374
②業務が少なくなった	20
③ライフのことで取得しやすくなった	251
④助け合える職場の雰囲気	99
⑤異動で職場が変わった	50
⑥その他	21

【取りにくくなった理由】

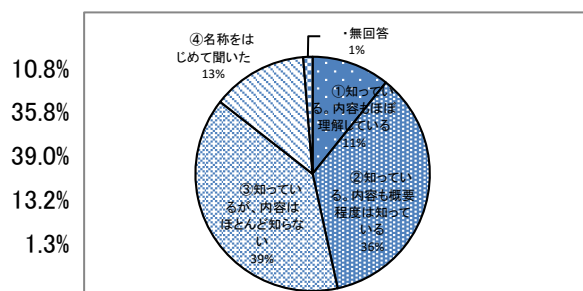
①仕事が増えて忙しい	54
②職場が休める雰囲気ではない	40
③少人数職場だから	49
④異動で職場が変わった	27
⑤その他	20

8. ライフ・マネジメント支援について、組織としての支援があると思いますか。

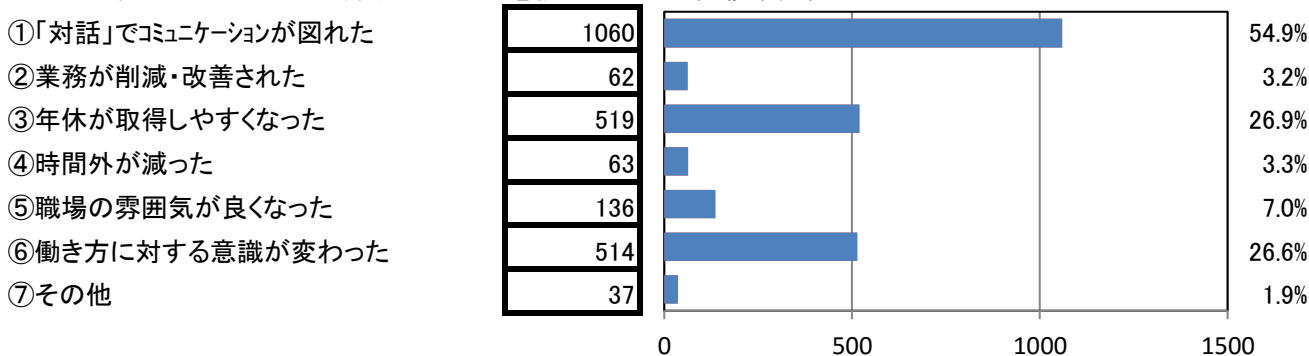
①支援がある	801	26.4%
②個人に任されている	1185	39.1%
③どちらともいえない	997	32.9%
・無回答	47	1.6%

9. 知事、部局長のイクボス宣言について知っていますか。

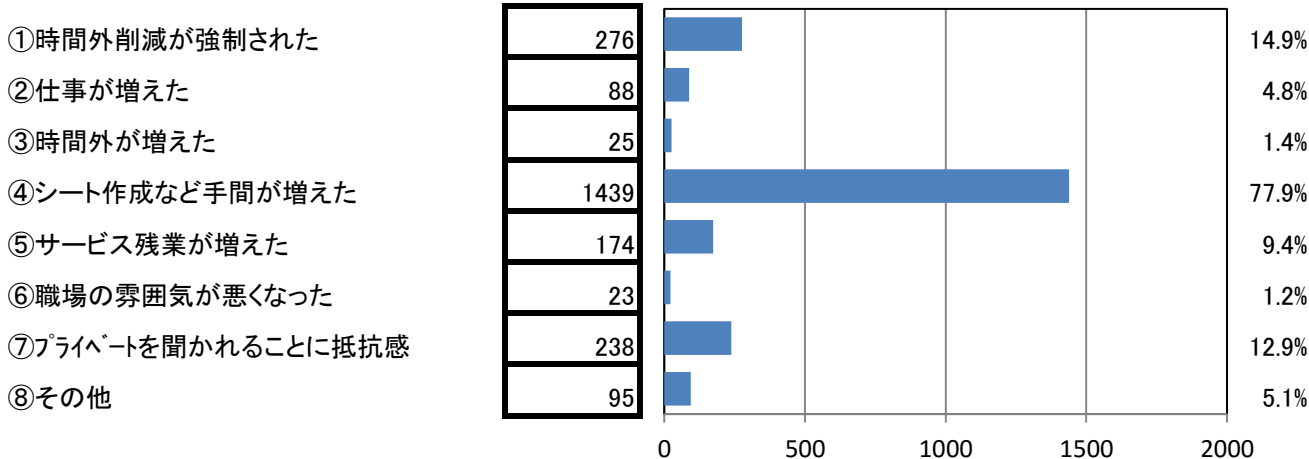
①知っている。内容もほぼ理解している	326
②知っている。内容も概要程度は知っている	1085
③知っているが、内容はほとんど知らない	1181
④名称をはじめて聞いた	399
・無回答	39



10. WLMが始まったことによって、良くなったことを教えてください。(複数回答)



11. WLMが始まったことによって、悪くなったことを教えてください。(複数回答可)



支部別

	桑員	四日市	鈴鹿	津	本庁	松阪	伊勢	志摩	伊賀	尾鷲	熊野	企業庁	全体	最大	最少	最大-最少	
1. 業務削減について所属長のマネジメントがあるか	①ある	10.2%	15.7%	12.6%	13.9%	18.4%	18.6%	11.3%	9.0%	13.4%	19.2%	14.1%	16.0%	22.5%	9.0%	0.14	
	②ある程度ある	43.5%	42.6%	52.3%	45.1%	43.5%	43.4%	39.2%	43.3%	38.7%	47.1%	40.3%	43.5%	52.3%	38.7%	0.14	
	③あまりない	26.9%	25.1%	17.1%	22.5%	21.6%	19.3%	25.0%	23.9%	26.8%	16.3%	26.2%	22.4%	26.9%	16.3%	0.11	
	④ほとんどない	13.0%	11.2%	12.6%	13.5%	10.6%	13.8%	18.9%	13.4%	14.1%	7.9%	10.6%	12.8%	12.4%	18.9%	7.9%	0.11
	⑤どちらとも言えない 無回答	4.6%	2.7%	3.6%	2.6%	3.6%	3.2%	3.3%	7.5%	4.2%	2.2%	6.7%	5.4%	3.6%	7.5%	2.2%	0.05
2. 個人の数値目標を強制させられたことがあるか	①強制されたことない	96.3%	92.8%	89.2%	95.7%	94.9%	92.6%	95.8%	94.0%	97.9%	94.2%	98.7%	94.8%	98.7%	89.2%	0.10	
	②強制されたことある 無回答	2.8%	5.4%	9.9%	4.1%	4.2%	5.8%	3.8%	6.0%	2.1%	5.8%	1.3%	4.5%	9.9%	1.3%	0.09	
3. 対話や職場協力は行われているか	①行われている	95.4%	96.0%	98.2%	94.4%	97.5%	94.9%	95.3%	98.5%	98.6%	99.0%	95.3%	96.5%	99.0%	94.4%	0.05	
	②行われていない 無回答	3.7%	3.1%	1.8%	4.9%	2.0%	4.5%	3.8%	1.5%	1.4%	1.0%	4.0%	3.0%	4.9%	1.0%	0.04	
4. WLMが始まって時間が増えたか	①行われている	0.9%	0.9%	0.0%	0.6%	0.5%	0.6%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.5%	0.9%	0.0%	0.01	
	②行われていない	87.0%	97.3%	96.4%	86.9%	92.2%	92.9%	91.5%	91.0%	92.3%	89.4%	87.2%	91.5%	97.3%	86.9%	0.10	
	③関係なく増えた	6.5%	0.9%	1.8%	7.7%	5.4%	4.5%	5.7%	7.5%	2.8%	4.5%	9.6%	10.1%	10.1%	0.9%	0.09	
	④関係なく減った	6.5%	1.8%	1.8%	5.4%	2.4%	2.6%	2.8%	1.5%	4.9%	0.0%	1.0%	2.7%	3.0%	6.5%	0.0%	0.07
	⑤変わらない 無回答	0.9%	1.3%	4.5%	1.5%	1.8%	1.0%	1.0%	0.9%	1.5%	1.4%	0.0%	0.0%	1.5%	4.5%	0.0%	0.05
5. WLMで時間外勤務が申請しにくくなったか	①しにくくなった	17.6%	17.9%	18.0%	7.7%	10.3%	13.5%	7.1%	14.9%	15.5%	19.2%	20.1%	12.4%	20.1%	7.1%	0.13	
	②しやすくなった	2.8%	2.2%	4.5%	2.6%	3.3%	2.9%	2.8%	0.0%	2.8%	2.9%	2.0%	2.8%	4.5%	0.0%	0.05	
	③変わらない	78.7%	78.0%	77.5%	86.7%	85.3%	81.7%	88.7%	83.6%	81.0%	77.9%	75.8%	83.2%	88.7%	75.8%	0.13	
	④関係なく増えた	0.9%	1.8%	0.0%	3.0%	1.1%	1.9%	1.4%	1.5%	0.7%	3.4%	2.0%	1.6%	3.4%	0.0%	0.03	
	⑤関係なく減った	37.0%	44.4%	39.6%	51.1%	47.8%	47.3%	46.7%	50.7%	42.3%	41.6%	43.3%	40.9%	46.3%	51.1%	37.0%	0.14
6. サービス残業をしたことがあるか	①ある	61.1%	53.8%	60.4%	47.0%	50.7%	50.2%	51.4%	49.3%	55.6%	55.8%	57.0%	51.9%	61.1%	47.0%	0.14	
	②ない 無回答	1.9%	1.8%	0.0%	1.9%	1.5%	2.6%	1.9%	0.0%	2.1%	3.4%	2.0%	1.6%	3.4%	0.0%	0.03	
7. 年休取りやすくなったか	①取りやすくなった	16.7%	27.4%	26.1%	16.5%	19.2%	19.6%	18.4%	23.9%	20.4%	19.1%	21.5%	20.4%	36.5%	16.5%	0.20	
	②取りにくくなった	0.0%	1.3%	6.3%	3.6%	3.4%	3.2%	0.9%	1.5%	4.9%	4.5%	4.0%	3.1%	6.3%	0.0%	0.06	
8. LMIに組織として支援があるか	③変わらない 無回答	82.4%	69.5%	67.6%	77.5%	76.3%	75.6%	79.2%	74.6%	72.5%	61.5%	72.5%	75.0%	82.4%	61.5%	0.21	
	①支援がある	0.9%	1.8%	0.0%	2.4%	1.1%	1.6%	1.4%	0.0%	2.1%	2.2%	2.0%	1.5%	2.4%	0.0%	0.02	
9. イクボス宣言を知っているか	②個人に任されている	26.9%	28.3%	32.4%	22.5%	26.7%	20.6%	27.4%	26.9%	30.3%	29.8%	24.8%	26.4%	39.3%	20.6%	0.19	
	③どちらともいえない 無回答	32.4%	38.1%	36.9%	39.9%	41.6%	40.8%	39.2%	32.8%	38.0%	35.6%	36.2%	39.1%	41.6%	30.3%	0.11	
9. イクボス宣言を知っているか	①内容ほぼ理解	38.9%	31.4%	28.8%	35.4%	30.7%	36.7%	32.5%	35.8%	30.3%	33.7%	37.6%	32.9%	38.9%	28.1%	0.11	
	②内容概要程度	1.9%	2.2%	1.8%	2.1%	1.0%	1.9%	0.9%	4.5%	1.4%	2.2%	1.3%	1.6%	4.5%	0.9%	0.04	
	③ほとんど知らない	8.3%	9.9%	9.0%	6.9%	15.7%	10.3%	6.6%	6.0%	9.2%	4.5%	7.7%	9.4%	10.8%	4.5%	0.11	
	④始めて聞いた 無回答	29.6%	36.3%	33.3%	28.1%	42.2%	30.2%	33.5%	28.4%	40.8%	32.6%	36.5%	34.9%	35.8%	42.2%	28.1%	0.14
		39.8%	43.5%	38.7%	39.1%	37.4%	42.0%	46.3%	31.7%	41.6%	41.3%	47.0%	39.0%	47.0%	31.7%	0.15	
		19.4%	8.5%	17.1%	23.6%	4.1%	22.8%	16.5%	17.9%	19.1%	13.5%	8.7%	13.2%	23.6%	4.1%	0.20	
		2.8%	1.8%	1.8%	2.4%	0.6%	1.6%	1.4%	1.5%	2.2%	1.0%	0.0%	1.3%	2.8%	0.0%	0.03	

部局別

		防対	戦企	総務	健福	環境	地連	農林	雇用	県土	出納	教育	委員会	最大	最少	最大-最少	
1. 業務削減について所長長のマネジメントがあるか	①ある	18.4%	22.4%	24.1%	13.7%	17.7%	22.8%	14.9%	17.7%	12.8%	34.8%	11.3%	7.7%	34.8%	7.7%	0.27	
	②ある程度ある	57.9%	38.8%	45.4%	43.0%	43.1%	43.4%	42.7%	43.9%	44.0%	30.4%	50.9%	34.6%	57.9%	30.4%	0.28	
	③あまりない	13.2%	22.4%	18.1%	24.0%	19.2%	20.1%	23.7%	17.7%	23.9%	17.4%	24.5%	30.8%	30.8%	13.2%	0.18	
	④ほとんどない	7.9%	10.2%	7.2%	13.5%	13.8%	10.1%	13.1%	17.1%	13.2%	8.7%	3.8%	19.2%	19.2%	3.8%	0.15	
	⑤どちらとも言えない 無回答	0.0%	2.0%	3.2%	3.4%	4.6%	2.6%	3.2%	1.8%	4.3%	4.3%	4.3%	7.5%	3.8%	7.5%	0.0%	0.08
2. 個人の数値目標を強制させられたことがあるか	①強制されたことない	100.0%	98.0%	96.4%	95.1%	95.4%	96.3%	92.6%	95.7%	93.2%	95.7%	94.3%	100.0%	100.0%	92.6%	0.07	
	②強制されたことある	0.0%	2.0%	3.6%	4.3%	2.3%	3.2%	6.5%	4.3%	5.4%	4.3%	5.7%	0.0%	6.5%	0.0%	0.07	
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	2.3%	0.5%	0.9%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%	0.02	
3. 対話や職場労協は行われているか	①行われている	97.4%	100.0%	98.8%	95.9%	97.7%	97.4%	95.9%	97.0%	96.3%	95.7%	98.1%	100.0%	100.0%	95.7%	0.04	
	②行われていない	2.6%	0.0%	1.2%	3.6%	1.5%	1.6%	3.5%	2.4%	3.3%	4.3%	1.9%	0.0%	4.3%	0.0%	0.04	
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.8%	1.1%	0.6%	0.6%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.01	
4. WLMが始まって時間が増えたか	①行われている	100.0%	95.9%	96.8%	89.5%	82.3%	92.6%	88.5%	98.8%	93.5%	100.0%	90.6%	96.2%	100.0%	82.3%	0.18	
	②行われていない	0.0%	2.0%	1.2%	7.7%	12.3%	4.8%	7.1%	0.6%	4.1%	0.0%	5.7%	0.0%	12.3%	0.0%	0.12	
	無回答	0.0%	2.0%	2.0%	2.8%	5.4%	2.6%	4.5%	0.6%	2.4%	0.0%	3.8%	3.8%	5.4%	0.0%	0.05	
	①WLMで増えた	2.6%	0.0%	0.4%	2.6%	0.8%	1.1%	1.1%	1.4%	1.8%	1.7%	0.0%	1.9%	0.0%	2.6%	0.0%	0.03
	②WLMで減った	5.3%	8.2%	7.6%	3.4%	5.4%	4.8%	4.8%	7.4%	6.1%	5.4%	4.3%	7.5%	3.8%	8.2%	3.4%	0.05
5. WLMで時間外勤務が申請しにくくなったか	③関係なく増えた	50.0%	22.4%	14.5%	24.2%	28.5%	9.5%	19.7%	29.3%	16.1%	0.0%	22.6%	11.5%	50.0%	0.0%	0.50	
	④関係なく減った	5.3%	12.2%	9.6%	11.1%	11.5%	20.1%	11.5%	7.9%	13.8%	4.3%	9.4%	30.8%	30.8%	4.3%	0.27	
	⑤変わらない	36.8%	57.1%	67.5%	57.6%	51.5%	63.0%	59.4%	53.7%	61.6%	91.3%	56.6%	53.8%	91.3%	36.8%	0.55	
	無回答	0.0%	0.0%	0.4%	1.1%	2.3%	1.6%	0.6%	1.2%	1.4%	0.0%	1.9%	0.0%	2.3%	0.0%	0.02	
	①しにくくなった	10.5%	12.2%	14.1%	9.9%	13.1%	13.8%	14.3%	14.3%	10.4%	11.9%	0.0%	7.5%	7.7%	14.3%	0.0%	0.14
6. サービス残業をしたことがあるか	②しやすくなった	2.6%	6.1%	1.6%	3.9%	1.5%	3.7%	3.5%	2.4%	1.6%	0.0%	3.8%	7.7%	7.7%	0.0%	0.08	
	③変わらない	86.8%	81.6%	81.5%	84.6%	83.1%	81.0%	80.2%	85.4%	85.5%	100.0%	88.7%	84.6%	100.0%	80.2%	0.20	
	無回答	0.0%	0.0%	2.8%	1.5%	2.3%	1.6%	2.0%	1.8%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	0.03	
	①ある	50.0%	42.9%	35.7%	57.8%	49.2%	47.6%	51.0%	43.9%	38.6%	30.4%	50.9%	46.2%	57.8%	30.4%	0.27	
	②ない	50.0%	57.1%	61.4%	40.5%	48.5%	51.3%	47.0%	53.0%	60.1%	69.6%	47.2%	53.8%	69.6%	40.5%	0.29	
7. 年取りやすくなったか	無回答	0.0%	0.0%	2.8%	1.7%	2.3%	1.1%	2.0%	3.0%	1.3%	0.0%	1.9%	0.0%	3.0%	0.0%	0.03	
	①取りやすくなった	10.5%	22.4%	25.3%	16.3%	19.2%	27.5%	20.3%	14.0%	22.4%	4.3%	18.9%	19.2%	27.5%	4.3%	0.23	
	②取りにくくなった	0.0%	0.0%	2.8%	3.6%	3.1%	4.2%	2.9%	5.5%	2.8%	0.0%	1.9%	0.0%	5.5%	0.0%	0.06	
8. LMIに組織として支援があるか	③変わらない	89.5%	75.5%	69.9%	79.0%	76.2%	67.2%	74.8%	78.0%	73.6%	95.7%	79.2%	80.8%	95.7%	67.2%	0.29	
	無回答	0.0%	2.0%	2.0%	1.1%	1.5%	1.1%	2.0%	2.4%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.02	
	①支援がある	31.6%	24.5%	35.3%	22.0%	20.8%	35.4%	25.3%	22.0%	27.7%	17.4%	17.0%	19.2%	35.4%	17.0%	0.18	
9. イクボス直言を知っているか	②個人に任されている	34.2%	44.9%	31.3%	40.7%	49.2%	27.0%	42.5%	44.5%	37.2%	39.1%	54.7%	34.6%	54.7%	27.0%	0.28	
	③どちらともいえない	31.6%	30.6%	30.5%	35.8%	29.2%	35.4%	30.6%	30.5%	33.9%	43.5%	26.4%	46.2%	46.2%	26.4%	0.20	
	無回答	2.6%	0.0%	2.8%	1.5%	0.8%	2.1%	1.5%	3.0%	1.1%	0.0%	1.9%	0.0%	3.0%	0.0%	0.03	
	①内容ほぼ理解	7.9%	24.5%	11.6%	9.4%	12.3%	14.8%	10.6%	14.6%	9.2%	8.7%	11.3%	15.4%	24.5%	7.9%	0.17	
	②内容概要程度	60.5%	46.9%	44.6%	31.5%	43.1%	38.6%	33.2%	37.8%	32.1%	32.1%	43.5%	47.2%	42.3%	60.5%	31.5%	0.29
9. イクボス直言を知っているか	③ほとんど知らない	28.9%	24.5%	35.3%	40.2%	39.2%	40.7%	40.1%	37.2%	38.9%	47.8%	32.1%	34.6%	47.8%	24.5%	0.23	
	④始めて聞いた	2.6%	4.1%	6.8%	17.8%	4.6%	4.8%	14.6%	8.5%	18.0%	0.0%	9.4%	3.8%	18.0%	0.0%	0.18	
	無回答	0.0%	0.0%	1.6%	1.1%	0.8%	1.1%	1.5%	1.8%	1.7%	0.0%	0.0%	3.8%	3.8%	0.0%	0.04	

男女別・年代別

	男性	女性	～20代	30代	40代	50代～	全体	最大	最少	最大-最少	
1. 業務削減について所属長のマネジメントがあるか	①ある	16.1%	15.8%	18.7%	15.4%	13.0%	20.2%	20.2%	13.0%	0.07	
	②ある程度ある	44.5%	40.4%	46.7%	41.5%	44.4%	42.3%	46.7%	40.4%	0.06	
	③あまりない	21.8%	24.2%	21.6%	22.0%	24.2%	20.2%	24.2%	20.2%	0.04	
	④ほとんどない	12.3%	12.6%	6.9%	14.7%	13.1%	12.3%	14.7%	6.9%	0.08	
	⑤どちらとも言えない 無回答	3.3%	4.5%	3.4%	4.9%	3.8%	2.4%	3.6%	2.4%	0.03	
2. 個人の数値目標を強制させられたことがあるか	①強制されたことない	94.8%	94.5%	93.1%	95.6%	95.1%	94.7%	95.6%	93.1%	0.02	
	②強制されたことある 無回答	4.4%	4.9%	6.9%	3.7%	4.4%	4.0%	6.9%	3.7%	0.03	
	①行われている	0.8%	0.6%	0.0%	0.7%	0.5%	1.3%	0.8%	0.0%	0.01	
	②行われていない 無回答	96.6%	96.2%	98.0%	96.7%	96.2%	96.3%	96.5%	96.2%	0.02	
	③行われていない 無回答	2.8%	3.5%	2.0%	3.0%	3.3%	2.9%	3.0%	2.0%	0.02	
3. 対話や職場協力が行われているか	①行われている	0.6%	0.3%	0.0%	0.3%	0.5%	0.8%	0.5%	0.0%	0.01	
	②行われている 無回答	91.6%	91.3%	91.4%	92.5%	91.5%	91.3%	92.5%	91.3%	0.01	
	③行われていない 無回答	5.4%	5.9%	5.7%	5.4%	5.8%	5.0%	5.5%	5.0%	0.01	
	④行われていない 無回答	3.0%	2.8%	2.9%	2.1%	2.7%	3.7%	3.0%	2.1%	0.02	
	4. WLMが始まって時間が増えたか	①WLMが増えた	1.6%	1.1%	1.7%	1.6%	1.0%	1.7%	1.7%	1.0%	0.01
②WLMで減った		6.3%	4.6%	3.7%	6.8%	5.9%	5.9%	6.8%	3.7%	0.03	
③関係なく増えた		18.9%	20.8%	18.7%	22.3%	20.7%	15.6%	19.4%	22.3%	0.07	
④関係なく減った		12.5%	10.3%	11.8%	13.3%	11.7%	11.2%	11.9%	13.3%	0.03	
⑤変わらない 無回答		59.6%	61.8%	60.7%	54.8%	60.1%	65.0%	60.3%	65.0%	0.10	
5. WLMで時間外勤務が申請しにくくなったか	①しにくくなった	12.5%	12.2%	15.7%	12.9%	12.4%	9.9%	12.4%	9.9%	0.06	
	②しやすくなった	2.5%	3.8%	4.7%	3.7%	2.3%	2.0%	2.8%	2.0%	0.03	
	③変わらない 無回答	83.8%	81.3%	76.9%	82.0%	84.2%	86.4%	83.2%	86.4%	0.10	
	④ある	1.2%	2.8%	2.7%	1.4%	1.1%	1.7%	1.6%	2.8%	1.1%	0.02
	⑤ない 無回答	42.9%	58.2%	58.2%	49.9%	46.2%	37.5%	46.3%	58.2%	0.21	
6. サービス残業をしたことがあるか	①ある	55.6%	39.4%	40.3%	48.5%	52.5%	59.8%	51.9%	39.4%	0.20	
	②ない 無回答	1.5%	2.4%	1.5%	1.6%	1.3%	2.6%	1.6%	2.6%	0.01	
	③取りやすくなった	20.1%	21.7%	25.1%	23.0%	19.1%	18.4%	20.4%	25.1%	0.07	
	④取りにくくなった	3.1%	2.9%	2.2%	2.3%	3.3%	3.7%	3.1%	2.2%	0.02	
	⑤変わらない 無回答	75.4%	73.7%	70.0%	73.6%	76.6%	76.2%	75.0%	76.6%	0.07	
7. 年休取りやすくなったか	①支援がある	1.4%	1.7%	2.7%	1.0%	1.0%	1.7%	2.7%	1.0%	0.02	
	②個人に任されている	25.9%	27.7%	36.9%	29.7%	24.1%	22.3%	26.4%	22.3%	0.15	
	③どちらともいえない 無回答	39.8%	36.6%	32.9%	39.8%	41.0%	38.8%	39.1%	41.0%	0.08	
	④内容ほぼ理解	32.9%	33.8%	28.5%	29.7%	33.8%	36.2%	32.9%	36.2%	0.08	
	⑤内容概要程度 無回答	1.5%	1.8%	1.7%	0.9%	1.1%	2.6%	1.6%	2.6%	0.02	
8. LMIに組織として支援があるか	①内容ほぼ理解	10.4%	11.5%	4.2%	9.6%	11.3%	14.1%	10.8%	4.2%	0.10	
	②内容概要程度	35.2%	37.6%	26.8%	37.2%	38.1%	35.5%	35.8%	26.8%	0.11	
	③ほとんど知らない	39.6%	37.8%	47.9%	41.5%	39.4%	31.7%	39.0%	47.9%	0.16	
	④始めて聞いた 無回答	13.5%	11.6%	20.4%	11.0%	10.1%	16.2%	13.2%	20.4%	0.10	
	⑤知らない 無回答	1.2%	1.5%	0.7%	0.7%	1.0%	2.4%	1.3%	2.4%	0.02	
9. イクボス直言を知っているか	①ある	16.1%	15.8%	18.7%	15.4%	13.0%	20.2%	20.2%	13.0%	0.07	
	②ある程度ある	44.5%	40.4%	46.7%	41.5%	44.4%	42.3%	46.7%	40.4%	0.06	
	③あまりない	21.8%	24.2%	21.6%	22.0%	24.2%	20.2%	24.2%	20.2%	0.04	
	④ほとんどない	12.3%	12.6%	6.9%	14.7%	13.1%	12.3%	14.7%	6.9%	0.08	
	⑤どちらとも言えない 無回答	3.3%	4.5%	3.4%	4.9%	3.8%	2.4%	3.6%	2.4%	0.03	

ワーク・ライフ・マネジメントの今後の推進について

平成 28 年 3 月 11 日
中央労使協働委員会小委員会

1 平成 28 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、全体としてはその趣旨に沿って推進されているものの、さまざまな行政需要が増加・多様化する中で、今後の推進に向けた課題も見受けられます。

平成 28 年度においては、そういった課題を解決するために、引き続き、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) ワーク・マネジメントの推進

ワーク・マネジメントの推進においては、時間外勤務が一定抑制されているものの、平成 31 年度時点の全庁目標達成に向けての進捗状況としては、その道のみは厳しい状況です。また、進捗状況には部局によるばらつきもあり、年度当初予想されなかった業務や突発的な業務への適切なマネジメントや予算編成議論における思い切った事業の選択と集中の推進等さらなる業務見直しが求められています。

こうしたことから、厳しい財政状況の中で、業務にかける経営資源（時間、費用等）は削減していきながらも、業務の成果は維持向上していくというワーク・マネジメントにおける高度な両立の実現に強い決意をもって臨み、部局長・所属長といった管理職がそれぞれの立場でリーダーシップを発揮し、その実現のための抜本的な業務プロセスの見直しと業務量のスクラップアンドビルドにつながる思い切った事業の選択と集中を推進していきます。

また、これまでに他の所属等で取り組まれた優良事例の紹介や、タイムマネジメントの観点から職場に応じた業務見直しを支援する仕組みの導入を検討するなど、各部局・職場等における業務見直しの実効性を高められるよう支援していくとともに、サービス残業に関する調査分析を進め、根絶に向けて取り組んでいきます。

(2) 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、職場内でのコミュニケーション

ンの促進を図り、育児休業や介護休暇等の取得に必要な業務体制の確保や職員が的確に制度を利用できるようにするための職場のマネジメントの推進などが求められています。特に、所属長が業務内容を十分に考慮のうえ、必要に応じて事務分掌を変更する等、業務分担や体制を見直し、そのうえで所属内の職員に説明し、理解を得ることが必要です。こうした所属長の役割の重要性について、研修等を通じて、引き続き周知を進めていきます。

なお、次世代育成支援については、昨年度、労使協働により策定した「第2次前期特定事業主行動計画（平成27年度～平成31年度）」に基づき、継続的に取組を推進していきます。

（3）意識・組織風土改革の推進

ワーク・ライフ・マネジメントに関する意識・組織風土改革の推進においては、大半の職場でチームワークや支え合いの職場環境づくりが定着してきたという状況にはありますが、取組の趣旨、目的等の浸透が不十分な部局・所属も見受けられます。そのため、平成28年度においても、取組の趣旨や目的等の浸透を図るため、優良事例の水平展開等を通じて、引き続きイントラサイトや啓発活動に取り組むこととします。

また、朝型勤務の実施により、業務の効率化や意識・組織風土改革の推進にも一定の効果があり、ワーク・ライフ・マネジメントの推進につながると考えられることから、職員の意見や公務への影響も見極めながら、ワーク・ライフ・マネジメントにおける推進項目の一つとして、具体的な実施内容や実施時期について、引き続き制度の充実を図る方向で労使で検討したうえで、来年度においても、取組を継続していきます。

平成 28 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」の高度な両立の実現に向けて、組織的な取組としてワーク・ライフ・マネジメントを推進します。

「1 ワーク・マネジメントの推進」、「2 ライフ・マネジメント支援の推進」の目標達成期間については、基本的にライフ・マネジメント支援の一つとして推進する「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」の計画期間（平成 27 年度～平成 31 年度）とあわせたものとしています。

（平成 28 年度の重点方針）

1 ワーク・マネジメントの推進

平成 31 年度に向けて時間外勤務時間や超長時間勤務者を削減する取組を推進するため、部局長・所属長のリーダーシップの発揮のもと、管理職が中心となって、業務の選択と集中を明確にした業務削減・プロセス改善などの業務見直しを積極的に推進し、業務遂行の効率化を図り、サービス残業につながる時間外勤務の削減に取り組みます。特に超長時間勤務者の削減に向けては、単年度の目標を設定し、職員の健康管理の観点から重点的に取り組むこととします。

【全庁目標】

（平成 31 年度時点）平成 25 年度の時間外勤務実績から 30%の削減

（平成 28 年度）平成 25 年度の超長時間勤務者数から 50%の削減

2 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」の充実をサポートできる職場環境を整えるとともに、職場全体で育児参画や介護従事を応援する風土づくりの推進に取り組みます。次世代育成支援については、前述の計画にしたがい、着実に推進していきます。また、介護支援に関する情報提供を行うとともに、ライフプランセミナーにおいても介護に関するセミナーを開催するなど、職員の介護に関する理解の向上を図っていきます。

【全庁目標(平成 31 年度時点)】

年休取得時間 115 時間以上

夏季休暇取得率 100%

男性職員の育児休業取得率 25%

男性職員の育児参加休暇取得率 100%

3 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「ワーク・ライフ・マネジメントシート」の活用等により、所属長と職員との共有を促進し、相互支援を促進する職場風土づくりを進めます。

また、平成 27 年度に実施した朝型勤務に対する意見や公務への影響も踏まえ、具体的な実施内容や実施時期について、引き続き制度の充実を図る方向で労使で検討したうえで、来年度においても、取組を継続し、業務の効率化や意識・組織風土改革を進めます。

【全庁目標】「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

前年度実績以上

（ワーク・ライフ・マネジメントの体系・進捗管理）

ワーク・ライフ・マネジメントの一環として、別表「ワーク・ライフ・マネジメントにおける推進項目」のとおり進めていきます。

また、進捗管理にあたっては、ワーク・ライフ・マネジメントシートをもとに管理職と職員との対話を踏まえ決定した取組内容や目標を組織マネジメントシートに掲げ、対話を重視して進めることとします。

【別記】 ワーク・ライフ・マネジメントの年間スケジュール

(モデル例)

1 計画・目標策定スケジュール

(1) 4月頃 推進の考え方、進め方の提示

部局長の方針を踏まえ所属長は、分会長とワーク・ライフ・マネジメントの推進の考え方や進め方について所属のミーティング等を活用して職員に周知します。特に昨年度のワーク・ライフ・マネジメントの推進状況を確認し、そのまま進める取組は何か、どういった点を改善する必要があるのかわかるように示し、所属職員と意見交換を実施します。

(2) 4月頃 ワーク・ライフ・マネジメントシートを使った年度当初の計画

今年度1年間の「仕事で充実したいこと（ワークの充実）」、「仕事以外で充実したいこと（ライフの充実）」について、自身の理想的な状態について、具体的なイメージができるようにわかりやすく簡潔に記入してください。「ライフ」の部分は共有できる範囲で構いません。

また、(1)で示された所属長の考え方、進め方をふまえ「個人としての工夫や業務改善の取組」や「業務削減などの職場の業務改善の推進について所属に期待すること」をまとめます。

(3) 5月頃 所属長と職員の対話

所属長と職員は、期首面談の場等を活用し、組織マネジメントシートとワーク・ライフ・マネジメントシート等をもとに対話を実施します。

(4) 5月頃 職場労使協働委員会での意見交換

所属長は、全職員と面談終了後、組織マネジメントシートの取組内容や目標を必要に応じて修正し、職場労協で意見交換を実施します。

(5) 5月頃 組織マネジメントシートの確定

所属長は、職場労協の後、必要に応じて組織マネジメントシートを修正・確定し、上司へ提示。

(6) 6月頃 部局労使協働委員会での意見交換

部局長は、組織マネジメントシートのワーク・ライフ・マネジメントに関する取組内容や目標について示し、意見交換を実施します。

(7) 6月頃 中央労使協働委員会での意見交換

各部局の目標や取組内容を確認し、今後の取組方向について、意見交換を行います。

2 検証スケジュール

(1) ワーク・ライフ・マネジメントシートを使った上半期の検証

職員は、「ワーク・ライフ・マネジメントシート」を使い、年度当初に実現しようとしていた取組、職場に望んでいた内容等について順調に進んでいるか、課題が残ったところはないかをふりかえり、今後の改善につなげます。

(2) 9月頃 所属長と職員との対話（中間面談の場を活用）

ワーク・ライフ・マネジメントシートを使い、時間外勤務時間数、年休取得時間数、リフレッシュ、メモリアル休暇の8月末時点の進捗状況を確認し、「タイムマネジメントの推進」や「チームワークや支え合いの職場環境づくりの推進」の項目について、順調に進んだところ、課題が残ったところについて対話を行います。課題が残ったところについては、どのような点を改善していくのかについて、話し合います。

(3) 9月頃 職場労使協働委員会での意見交換

時間外勤務時間数、年休取得時間数の8月末時点の目標の進捗状況を報告し、今後の対応策を話し合います。

具体的には、職員との対話をふまえて、順調に進んだところ、課題が残ったところを説明し、所属長として下半期に必要であると考える取組について、所属職員と意見交換を実施します。

順調に進まなかったのは、突発的な業務や事業が発生したからというのではなく、年度当初に目標を達成するために、計画した取組について、効果があったのか、効果がなかったのか、なぜ効果がなかったのかについて議論し、効果がなかった取組については、対応策を考える、もしくは、取組を変更するなどの対応を議論します。

また、所属の業務で削減できる業務はないか、プロセスを改善できる業務はないかについて所属で話し合います。話し合った結果は、次年度当初予算議論にいかしていきます。

(4) 10月頃 部局労使協働委員会での意見交換

時間外勤務時間数、年休取得時間数の8月末時点の目標の進捗状況を報告し、今後の対応策を話し合います。

具体的には、順調に進んだところ、課題が残ったところを説明し、部局長として下半期に必要であると考える取組や次年度の事業の改廃等について、意見交換を実施します。

(5) 11月頃 中央労使協働委員会での意見交換

上半期において、順調に進んだところ、課題が残ったところについて報告し、今後の取組方向について、意見交換を行います。

(6) 1月頃 職場労使協働委員会での意見交換

時間外勤務時間数、年休取得時間数の12月末時点の目標の進捗状況を報告し、今後の対応策を話し合います。

具体的には、順調に進んだところ、課題が残ったところを話し合い、所属長として今後必要であるとする取組について、所属職員と意見交換を実施します。

順調に進まなかったのは、突発的な業務や事業が発生したというのではなく、年度当初若しくは上半期時点で目標を達成するために、計画した取組について、効果があったのか、効果がなかったのか、なぜ効果がなかったのかについて議論し、効果がなかった取組については、対応策を考える、もしくは、取組を変更するなどの対応を議論します。

(7) 2月頃 部局労使協働委員会での意見交換

時間外勤務時間数、年休取得時間数の12月末時点の目標の進捗状況を報告し、今後の対応策を話し合います。

具体的には、順調に進んだところ、課題が残ったところを説明し、部局長として今後必要であるとする取組について説明し、意見交換を実施します。

(8) 2月頃 中央労使協働委員会での意見交換

順調に進んだところ、課題が残ったところについて報告し、次年度の推進方針について、意見交換をします。

(9) 2月頃 ワーク・ライフ・マネジメントシートを使った年度末の検証

職員は、「ワーク・ライフ・マネジメントシート」を使い、年度当初に実現しようとしていた取組、職場に望んでいた内容等について順調に進んでいるか、課題が残ったところはないかをふりかえり、今後の改善につなげます。

(10) 2月頃 所属長と職員との対話（期末面談の場を活用）

ワーク・ライフ・マネジメントシートを使い、時間外勤務時間数、年休取得時間数、リフレッシュ、メモリアル休暇取得実績をふまえたうえで、「タイムマネジメントの推進」や「チームワークや支え合いの職場環境づくりの推進」の項目について、順調に進んだところ、課題が残ったところについて対話をするとともに、次年度の取組につなげていくように話し合います。

(11) 3月頃 職員との対話の結果共有

職員との対話をふまえた今年度のワーク・ライフ・マネジメントの推進状況について、必要に応じて職場ミーティング等で共有し、次年度の取組方向等に活用します。

ワーク・ライフ・マネジメントにおける推進項目

別表

分類	大項目	中項目	小項目	具体的な取り組み	進め方			
					時期	主体	内容	
ワーク・マネジメントの推進	効率的・効果的な業務の推進	業務改善の推進	業務の重点化と業務削減・プロセス改善等の推進	組織マネジメントシートを活用した業務改善の推進	期首 中間 期末	管理職 職員 同上	組織マネジメントシートを使った業務削減やプロセス改善の具体的な取組を計画する。 自己担当業務の優先順位や業務改善を検討する。 半期を振り返り、必要な改善を実施 1年を振り返り、次年度の業務計画・改善活動に反映	
		時間外勤務の削減	きめ細かな時間外マネジメント	全庁の削減目標の設定 組織マネジメントシート・WLMシートを活用したマネジメント	期首 中間 期末	労協 管理職 職員 労協	全庁の削減目標を設定し、削減に向けた方針を明確にする。 WLMシートに基づく対話などを踏まえ、組織マネジメントシートに削減に向けた取組・目標を定める。 WLMシートに時間外勤務の目標やその達成に向けた取組等を記載する。 半期を振り返り、必要な改善を実施。次年度予算要求に向けて事業の改廃について議論 1年を振り返り、次年度の計画等に反映 また、職場・部局・中央労協で進捗状況等を確認し、改善に向けた意見交換等を行う。	
			効率的なマネジメント実施に向けた優良事例の共有	「今日の大事」の明確化など、効率的な業務遂行やマネジメントに有効な優良事例の紹介	期首	行革課 所属長 職員	毎朝、「今日の大事」を確認しながら業務を進めることなど、効率的な業務遂行やマネジメントに有効な優良事例を紹介し、組織マネジメントシート・WLMシートの作成等にあたっての参考となるよう職場の支援を行う。	
			定時退庁の促進	ノー残業デー・定時退庁強化週間の推進	通年	管理職 職員	ノー残業デー・定時退庁強化週間の定時退庁実施を促進する。	
			サービス残業の防止	サービス残業ホットラインの設置とサービス残業根絶に向けた調査分析の実施	通年	行革課 職員団体	行財政改革推進課、県職労本部それぞれに時間外についての疑義を受け付ける相談窓口を設け、サービス残業の防止に取り組むとともに、サービス残業に関する調査分析を進め、根絶に向けて取り組む。	
			タイムマネジメント能力向上	研修の実施	タイムマネジメントにかかる能力の向上を図る研修・セミナーの実施	上半期	行革課等 職員	希望者向けのタイムマネジメントにかかる能力の向上を図る研修・セミナーを実施する。
		ライフ・マネジメント支援の推進	ライフにかかる時間確保の支援	休暇取得促進	年間取得計画の策定	リフレッシュ休暇（年休の連続取得）やメモリアル休暇の取得計画や年休の取得目標の策定	期首 中間 期末	職員 所属長
	休暇制度周知			休暇制度の再周知	期首 中間	人事課 所属長	休暇等の種類と取得要件を早見表にして、期首・中間面談時に職員に再周知する。	
次世代育成支援	男性職員の育児参画の促進		男性職員の育児休業取得・育児参加休暇取得の促進	育児参画計画書等を活用した取得促進に向けたコミュニケーションの促進 所属長の組織マネジメントシートに取得促進を明記	通年 期首 中間 期末	職員 所属長 所属長	育児参画計画書等により、所属長・職員間の育児参画に関するコミュニケーションを促進し、男性職員の取得促進を図る。 組織マネジメントシートに取得促進の取組・目標を定める。 半期を振り返り、進捗状況等の確認 1年を振り返り、次年度の計画等に反映	
	妊娠中及び産育休取得職員への配慮		職員の出産・育児・職場復帰支援	育児参画計画書等を活用した出産・育児・職場復帰等の支援に向けたコミュニケーションの促進	通年	職員 所属長	所属長は、子どもの生まれる予定の職員から①申し出があった時、②産育休取得前、③育休復帰前、④育休復帰後に育児参画計画書等を活用した面談を実施し、必要に応じて業務分担や時間外勤務への配慮、母性保護の観点で設けられている休暇制度や復帰後の育児関連制度等の情報提供、復帰後のキャリアデザイン等についての意見交換等を行う。	
	育児休業等取得しやすい環境整備		管理職による支援の推進	イクボスの推進	通年	管理職 人事課	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、積極的に取り組んでいる管理職の姿勢を重視した配置等を行う。 部局長のイクボス宣言について、各部局において管理職に対して再周知を行い、さらなる推進を図る。	
			代替職員の確保	育児休業等取得者の代替職員の確保	通年	人事課 部総務課	育児休業等取得しやすくするために可能な限り代替職員の確保を図る。	
	次世代育成を支援する意識の醸成		次世代育成を推進するための職員の意欲喚起	こども参観（パパ、ママの職場を見学）	夏季	人事課 職員	職員の仕事ぶりを子ども（孫含む）に見てもらうことにより、職員のモチベーション向上や仕事と育児ががんばる職員を応援する風土づくりにつなげる。	
	産育休取得職員への支援		情報共有、精神面での負担軽減	産育休取得者へのメールマガジンの送信	通年	人事課 所属長	産育休取得により長期で職場を離れる職員への情報共有と不安の軽減のために、メールマガジンを送信する。	
				交流会、ネットワークづくり	通年	人事課 職員団体	同様の立場の産育休取得職員同士のネットワークづくりや、制度改正、県行政の重点政策に関する最新情報取得などを目的に研修・交流会を開催する。	
	仕事と介護の両立支援		介護を行う職員の両立支援の環境整備	介護休暇等取得しやすい環境整備	介護に関するアンケート結果を踏まえた取組の実施	通年	人事課 職員団体 職員 所属長	介護中の職員を応援する職場の雰囲気醸成、介護のための休暇等制度の周知、介護従事に必要な情報等の提供について、取り組んでいく。

意識・組織風土改革の推進	ワーク・ライフ・マネジメントの浸透	ワーク・ライフ・マネジメントの考え方の共有	ワーク・ライフ・マネジメントにかかる対話の促進	WLM シート等を活用した面談の実施	期首 中間 期末	所属長 職員	自分にとっての仕事の充実、生活の充実とは何かを考えながら、所属全体でどのように各人の充実を図っていくのかを WLM シート等を活用して所属長と対話する。(WLM シートの様式を変更) 半期を振り返り、進捗状況等の確認 1年を振り返り、次年度の計画等に反映
			ワーク・ライフ・マネジメントの取組の趣旨や目的等の浸透	啓発資料やイントラホームページの充実	通年	行革課 職員団体	ワーク・ライフ・マネジメントの取組の趣旨や優良事例を掲載した啓発資料やホームページを作成する。
				朝型勤務の実施 (具体的な実施内容については、今後検討)	未定	職員	具体的な実施内容については、今後検討する。

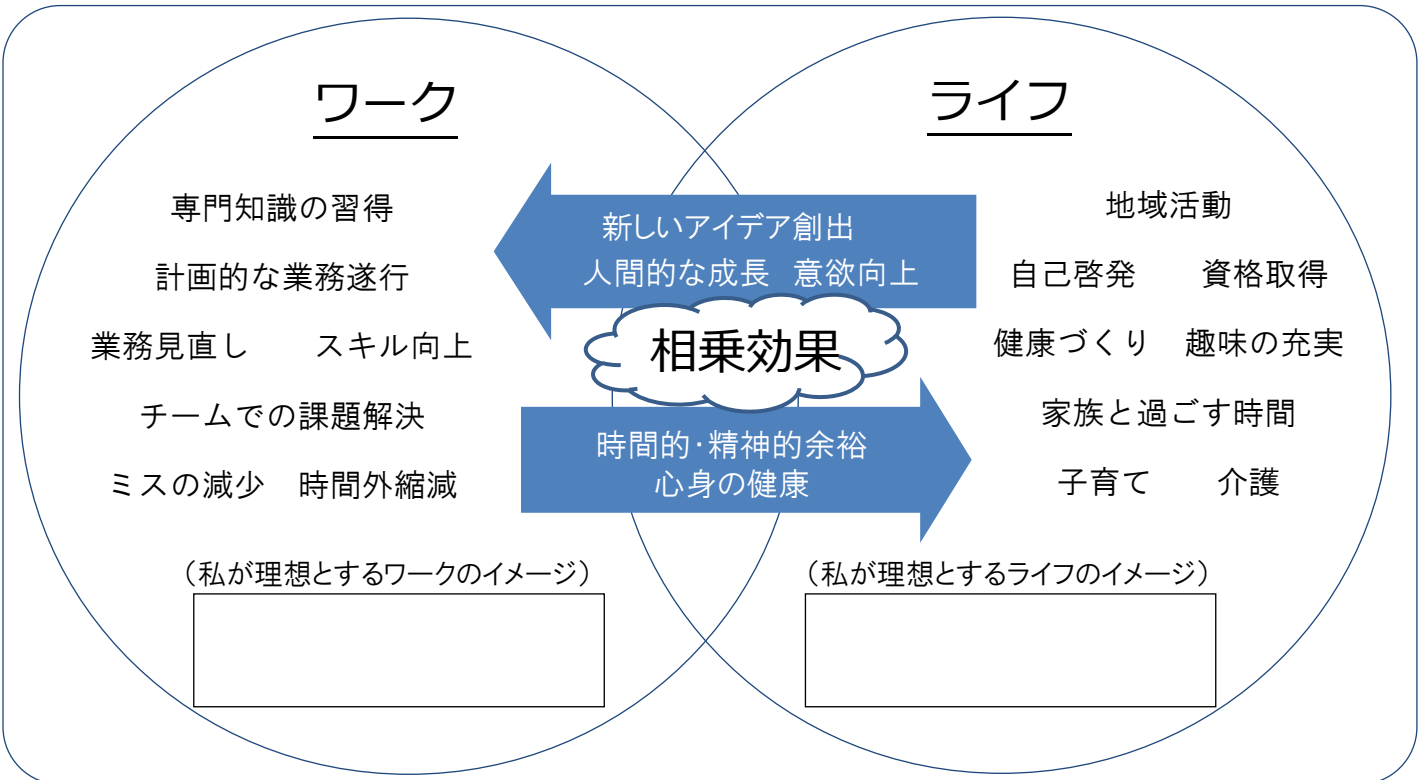
ワーク・ライフ・マネジメントシート (氏名)

職員のみなさんが充実感を持って生き生きとした「ワーク」と「ライフ」を過ごし、「日本一働きやすい県庁（しょくば）」を構築することが、県民サービスの向上につながります。

このシートに基づく所属長との対話を通じて、みなさんにとっての「ワーク」と「ライフ」の充実についてできる範囲で共有し、その実現に向けた職場風土づくりにつなげていきましょう。

私のワーク・ライフプラン

今年度1年間の自身の「ワーク」と「ライフ」について、理想とするイメージ（重視したいことや配慮してほしいこと等）を簡潔に書き込みましょう。「ライフ」の部分は共有できる範囲で構いません。



タイムマネジメントの推進（「私のワーク・ライフプラン」実現のための時間管理計画）

時間外勤務時間の目標	時間／年	【参考：昨年度実績	時間／年】
年休取得時間の目標	時間／年	【参考：昨年度実績	時間／年】
(※リフレッシュ休暇)	月 日 ~	月 日	
(※メモリアル休暇)	月 日		
目標を達成するための個人の取組			
業務改善に向けた提案や所属に期待すること			

※リフレッシュ休暇

年次有給休暇、夏期休暇を組み合わせ7日以上（週休日・休日を含む）の連続休暇を取得すること。

※メモリアル休暇

本人や家族の誕生日等、職員が記念日と決めた日に年次有給休暇、夏期休暇を取得すること（年1日以上）。

チームワークや支え合いの職場環境づくりの推進

個人と組織が一体となって「ワーク」と「ライフ」の両立を目指していくために、支え合い、助け合う職場風土づくりに向けて考えられることを記入しましょう。

「私のワーク・ライフプラン」 「時間管理計画」 に対して 職場で支えてほしいこと	
職場みんなの 「私のワーク・ライフプラン」 「時間管理計画」 に対して 自身が貢献しようと思うこと	

半期ごとのふりかえり

半期ごとに自身の取組状況等をふりかえり、対話をしながら改善につなげていきましょう。

		中 間		期 末	
私のワーク・ライフプラン	ワークの 充実				
	ライフの 充実				
タイムマネジメントの推進		時間外勤務時間数（実績）	時間	時間外勤務時間数（実績）	時間
		年休取得時間数（実績）	時間	年休取得時間数（実績）	時間
		リフレッシュ休暇取得実績（未・済）		リフレッシュ休暇取得実績（未・済）	
		メモリアル休暇取得実績（未・済）		メモリアル休暇取得実績（未・済）	
チームワークや 支え合いの職場 環境づくりの推 進					