

# 「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン

～職員誰もが生活と仕事の調和を実現できる「働き方改革」の推進～

(一般財団法人東京都人材支援事業団 一般事業主行動計画)

平成 29 年 3 月

一般財団法人東京都人材支援事業団

## 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの策定に当たって

— 「ワーク・ライフ・バランス」から「ライフ・ワーク・バランス」へ—

一般財団法人東京都人材支援事業団（以下「事業団」という。）では、平成 27 年 3 月、ワーク・ライフ・バランス推進プランを策定し、「育児中の職員のキャリア形成促進」、「職場の危機管理としての仕事と介護の両立支援」及び「生産性向上に向けた能力開発・働き方改革」の三つを柱に具体的取組を示しました。

このワーク・ライフ・バランス推進プランには、仕事と育児の両立支援制度の活用面が強調された結果として、組織運営上の課題が生じていること—例えば、過剰な配慮や定型的な業務の割当て、育児中の職員の業務をカバーする職員の不公平感—について示すとともに、出産や育児、介護の時期にある職員の中長期的なキャリア形成を促し、組織の生産性向上につなげていくための様々な取組を進めてきました。

平成 28 年 9 月以降は、「働き方改革」の議論が社会全体で加速していることや、民間企業での過労死や長時間労働がクローズアップされていることなど諸情勢を踏まえ、仕事と生活の調和・充実を一層重視する「ライフ・ワーク・バランス」「残業ゼロ」をスローガンに、超過勤務の縮減やそのための仕事の進め方の改革に取り組んでいます。

この度、これまでの取組状況を踏まえ、今後の施策の方向性を明らかにし、各種取組を着実に推進していくため、従来のプランを改訂し、「ライフ・ワーク・バランス」推進プランとして策定することとしました。

今回策定したプランでは、「ライフ・ワーク・バランス」の理念を施策の基軸に据え、取組強化に着手した「残業ゼロ」への意識改革や職場の改革を施策体系に組み込むとともに、育児・介護と仕事の両立を目指す職員をはじめ、全ての職員の「ライフ・ワーク・バランス」を後押ししていくための柔軟な勤務時間制度など、事業団の「働き方改革」について方向性を示しています。

職務やキャリア形成の過程で得られる職場での成長実感と生活体験の中から得られる多様な知識・経験、そして人間性の涵養。これらを業務に活かしていくことのできる組織を目指し、働き方改革に取り組んでいきます。

# 目 次

## 第1章 プランの位置付け・計画期間・推進体制

1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの位置付け	1
2 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの計画期間	1
3 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの推進体制	1

## 第2章 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの目指すもの

1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの理念	2
2 「ライフ・ワーク・バランス」を支える「残業ゼロ」の職場づくり	3
3 今後の取組の方向性	3
(1) 育児中の職員のキャリア形成促進	3
(2) 職場の危機管理としての介護と仕事の両立支援	4
(3) 「ライフ・ワーク・バランス」の鍵となる働き方改革	4

## 第3章 計画期間中に推進する取組

5

# 第1章 プランの位置付け・計画期間・推進体制

## 1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの位置付け

「ライフ・ワーク・バランス」推進プランは、育児・介護に携わる職員をはじめ全ての職員の生活と仕事との両立・調和のための施策及びそのために必要な働き方や仕事の進め方の改革について方向性を示す計画です。

同時に、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）第12条の規定に基づき、国及び地方公共団体以外の事業主（一般事業主）が策定する一般事業主行動計画としても位置付けています。

### 【プラン改訂の経緯】

計画期間	計画名称	根拠法
平成27年4月 ～平成29年3月	ワーク・ライフ・バランス推進プラン	次世代育成支援法
平成29年4月 ～平成33年3月	「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン	

- 次世代育成支援法が平成26年4月に改正。同法第12条の規定に基づく事業団の一般事業主行動計画として、平成27年3月にワーク・ライフ・バランス推進プランを策定
- 長時間労働是正や「働き方改革」加速の必要性から平成29年3月に改訂。新たに「ライフ・ワーク・バランス」の理念を基軸とする「ライフ・ワーク・バランス」推進プランを策定

## 2 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの計画期間

次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画は10年間（平成27年度～平成36年度）について策定が求められており、両計画とも一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされている。

本プランに掲げる、職員のキャリア形成や働き方改革等の取組は、短期間でその効果が現れるものではなく、一定期間継続的に取組を行うことによって初めてその効果の検証が可能になる一方、各種課題にスピーディに対処していく必要性もあることから、本プランの計画期間は、平成29年4月から平成33年3月までとする。

## 3 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの推進体制

本プランを着実に実施するため、部課長会等の定例会議体を活用し、各職場の意見を吸い上げるとともに、それぞれの実情に応じて、計画の円滑な実施、実施状況の点検等を行う。また、実施状況の点検結果等について議論し、行動計画の取組に反映させる。

## 第2章 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの目指すもの

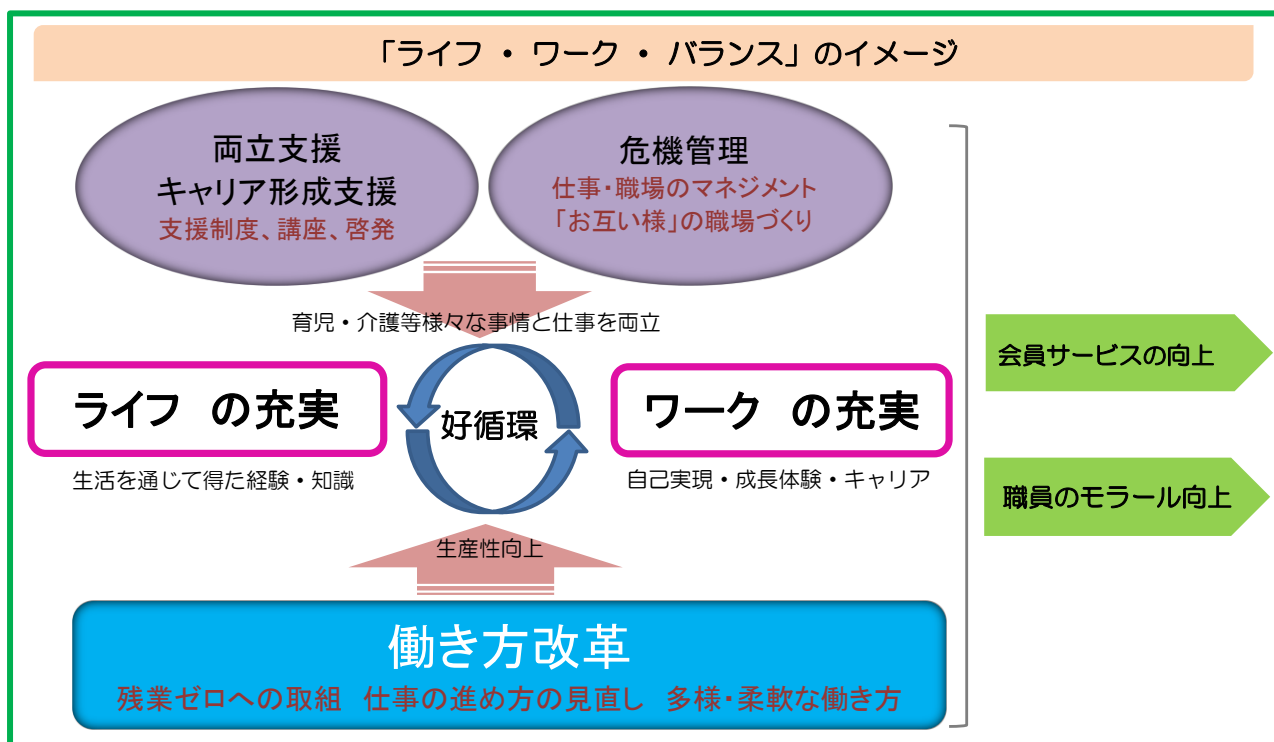
### 1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの理念

働く人々が生活と仕事の両面で豊かさを実感できる職場環境は、組織・人事体制の礎であり、職員が生活と仕事の調和を実現していくことは重要である。

また、今日、次世代育成の観点はもとより、介護の問題や女性の活躍推進といった観点からも、生活と仕事の調和やそのための生産性向上が一層重要視されるようになってきている。

事業団ではこれまで、ワーク・ライフ・バランス推進プラン（平成27年3月策定、次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画）のもと、次世代育成の観点による「仕事と生活の調和」に加え、女性活躍推進の観点も含めた「キャリア形成」と「職場の危機管理」を主軸に据えた施策を展開してきた。

今後事業団は、職員の生活面の充実とともに会員サービス・職員のモラル向上を一層後押しするため、「ライフ・ワーク・バランス」をプランの理念とし、育児・介護を抱える職員をはじめ、全ての職員の生活と仕事の両立・調和を目指し、そのために必要な働き方や仕事の進め方の改革を推進していく。



### 2 「ライフ・ワーク・バランス」を支える「残業ゼロ」の職場づくり

超過勤務は、職員の生活や仕事の生産性に大きく関わるものであり、「ライフ・ワーク・バランス」を実現する上で、その縮減は絶対不可欠である。

事業団では、これまでも積極的に縮減に努めてきたが、臨時突発的な業務の発生や、課

題の高度化・複雑化ともあいまって、一部の部署では超過勤務時間数の縮減にはつながらず、より踏み込んだ対策が求められている。

今後、「残業ゼロ」の職場づくりを「ライフ・ワーク・バランス」の基幹的施策に据え、徹底した取組を推進していく。

### 3 今後の取組の方向性

#### (1) 育児中の職員のキャリア形成促進

女性職員の活躍推進に向けた数値目標の達成はもとより、男女問わず意欲と能力のある職員誰もが一層活躍できる組織としていくため、育児中の職員のキャリア形成に関して以下の取組を進めていく。

##### 【主な取組内容】

- 女性職員の困難ポストへの配置・登用も含め、引き続き実力本位の任用管理を実施
- 多様なツールにより、女性の両立の悩み・不安を解消、昇任意欲を喚起
  - ・ 妊娠中から育休復帰後までライフイベントを踏まえたキャリア形成を促す講座
  - ・ 様々なタイプの女性管理監督職の姿をロールモデルとしてPR
  - ・ 昇任選考受験促進の取組
- 育児に関連する休暇や支援制度を活用しやすい職場づくり
- 意欲と能力のある職員の昇任意欲を引き出す組織的な受験勧奨
- 育児と仕事との両立に資する、時差勤務推進、テレワーク及び更に柔軟な働き方の導入・活用検討

#### (2) 職場の危機管理としての介護と仕事の両立支援

管理監督者等職場の中核を担う職員が突然直面することになりかねない介護と仕事の両立の問題は、職員個人の問題としてではなく、職場の危機管理の観点から捉える必要がある。職員が突然に発生する介護にも対応できるように、以下の支援を行っていく。

##### 【主な取組内容】

- 介護保険等の知識を付与する講座や介護の状況に応じた講座の実施
- 「介護ガイドブック」を活用した、職員・職場の備えや制度利用の理解促進
- 介護に関連する休暇や支援制度を活用しやすい職場づくり
- 介護と仕事の両立に資する、時差勤務推進、テレワーク及び更に柔軟な働き方の導入・活用検討

### (3)「ライフ・ワーク・バランス」の鍵となる働き方改革

職員の「ライフ・ワーク・バランス」実現には、長時間労働を防ぎ、生産性を高めていく「働き方改革」をいかに加速させるかが鍵となる。

「残業ゼロ」への職場づくりを働き方改革の突破口とし、各職場の仕事の進め方や働き方の改革を促すとともに、より柔軟な勤務時間制度の導入などにより、制度面からも働き方改革を後押ししていく。

#### 【主な取組内容】

- 「20時完全退庁」「残業削減マラソン」による意識改革・働き方の改革
- 仕事と職場のマネジメント力向上
  - ・全管理職による「イクボス宣言」
  - ・「360度フィードバック」の導入の検討
  - ・研修や自己啓発等による職員一人ひとりの生産性向上
- 時間や場所を弾力的に活用できる柔軟な働き方の実現
  - ・テレワーク、時差勤務の活用促進
- 更なる柔軟な勤務時間制度の導入検討

## 第3章 計画期間中に推進する取組

### ○ 育児・介護のステージに応じた両立支援講座

#### <育児>

#### ・プレママ応援講座

妊娠出産休暇前の女性職員を対象として、両立支援制度の説明や育児休業中の過ごし方、復帰に向けての準備や心構えを説明・助言する講座を開催する。

#### ・育休復帰支援講座

育児休業中の職員を対象として、復帰後の働き方や、両立に向けた配偶者等との育児・家事分担の在り方、両立ノウハウ等を説明・助言する講座を開催する。

#### ・復帰後キャリア形成支援講座

未就学児を養育中の職員を対象として、ライフイベントの状況を踏まえた、育児と今後の仕事やキャリアの両立に向けた心構えを説明・助言する講座を開催する。

#### <介護>

#### ・介護入門編

介護保険被保険者となる40歳の職員を対象に、将来の介護生活を考える機会として、介護保険の利用方法、介護施設、介護費用、地域の支援制度等に関する講座を開催する。

- 介護事前準備編

親の介護が間近に迫る 50 歳の職員を対象に、家族との役割分担、要介護者との意思疎通、情報収集の在り方等、介護と仕事の両立に向けた準備に関する講座を開催する。

- 介護実践編

職員の介護に対する負担や不安を軽減するため、職員個々の介護の実情に応じて、介護の実践的な知識や技術を習得できる講座を開催する。

- 両立のノウハウを伝えるコンテンツの充実

- 両立支援ハンドブック

育児と仕事との両立支援制度、両立ノウハウ、育児休業中の自己啓発、職員と管理監督者の心構えなど、妊娠から職場復帰までの両立支援策を、「両立支援ハンドブック」により周知する。

- 介護ガイドブック

介護に関する基礎知識をまとめた「介護ガイドブック」を作成・活用。介護への心構えに加え、介護保険制度、在宅介護・施設介護・遠距離介護の違い、介護をサポートしてくれる人、介護保険で利用できる介護サービス、介護にかかる費用、都の介護休暇や支援サービス等をまとめ、分かりやすく解説していく。

- 男性職員の育児参加促進

引き続き男性の育児関連休暇の活用を促進するとともに、男性職員の育児と仕事の両立体験談の紹介等を行い、男性職員の積極的な子育て参加を後押ししていく。

- 育児・介護・自己啓発体験談を収集・紹介

先輩職員の育児や介護、自己啓発に関する体験談について、そのノウハウ等を蓄積し、機会を捉えてDAN-LAN掲示板等を通じて職員に提供していく。

- 相談体制による支援

- 両立支援アドバイザー

各部男女各 1 名の職員を「両立支援アドバイザー」に選任し、育児・介護と仕事の両立に関する相談に対応する。

- 育児・介護と仕事の両立相談

事業団の相談窓口において、育児や介護と仕事の両立について、職員からの相談を受け付ける。

- マンスリーコール

産休・育休中の職員が抱えがちな、孤立感や職場復帰への不安を軽減するため、電話やメールで職務の状況や復帰後の職員の活躍に期待する職場の声も伝える。

- 育児・介護と仕事の両立等「ライフ・ワーク・バランス」を応援する職場づくり

- 管理職による行動目標の表明（イクボス宣言）

管理職が、職員の育児・介護との両立や「ライフ・ワーク・バランス」を応援するための行動目標などを職場に宣言する取組（イクボス宣言）を定着させていく。



- **ダイバーシティマネジメント研修**

職員の多様性を活かすための具体的なマネジメント手法を提示するとともに、管理監督者に求められる心構えとマネジメント能力を涵養するための研修を実施する。

- **管理監督者セミナー**

職場運営を行う管理監督者を対象に、「ライフ・ワーク・バランス」の重要性への理解を促し、そのための管理監督者の心構えやマネジメントの要領を学び合う講座を開催する。

- **相談窓口の活用促進・ハラスメント防止**

都の相談体制や窓口について、分かりやすい周知に努めるとともに、妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とするハラスメントが発生しない職場づくりを推進していく。

- **「ライフ・ワーク・バランス」に資するキャリア形成支援**

- **活躍する女性を含む管理監督職の姿のPR・昇任意欲の喚起**

育児と昇任の両立に際して直面する様々な困難を上手に乗り越えている先輩管理監督職の経験やノウハウを、機会を捉えて職員に紹介。職員がキャリア形成に関して幅広いイメージが持てる情報発信に努め、女性職員の昇任意欲喚起にもつなげていく。

- **個別キャリアプランの策定**

昇任時の職層別研修等において、各職員が自らのキャリアプランを考える機会を設け、さらに、所属長との意見交換を行うことにより、キャリアプラン実現につなげる。

- **スタッフ型監督職の設置・活用**

高度な専門性を活用して課題解決に取り組む独任のスタッフ型監督職を設置し、育児期の職員等が、育児と仕事の両立を図りながら、より責任ある立場での能力発揮を可能とする。

- **育児休業者等キャリア支援システム**

育児休業中の職員や、育児休業から復帰後の職員の状況を考慮し、試行的にソーシャル・ネットワークング・サービスによる職員同士の交流の場を提供する。

- **「残業ゼロ」への意識改革・職場の改革**

早く仕事を終えて帰ることを評価し合う職場風土の醸成や、そのための仕事の進め方の見直しについて、効果的な実施方法について不断の検証を重ねながら徹底して進めていく。

- **「働き方改革」への能力開発**

- **実践力向上研修の活用**

職層や経歴など職員の成長段階に合わせ、タイムマネジメントや資料作成など習得すべきスキルや涵養すべきマインドに係る知識や技術を習得するための研修を実施する。

- **自己啓発の支援**

人材支援型の福利厚生事業や、自己啓発支援制度を活用し、ビジネススキルの向上や資格の取得、語学の習得等、業務に役立つ能力開発や視野拡大に資する取組を促進する。

#### ○ 係制の見直し後の弾力的な組織運営

係制見直し（平成 28 年度）により可能となった、係の枠や業務の垣根を越えた弾力的な組織運営を、突発的な課題への対応力強化や業務の繁閑の平準化、更には職員的能力向上に活かしていく。

#### ○ 「360度フィードバック」の導入の検討（現場マネジメント強化）

現場マネジメントの要となる管理職の姿勢・行動について、部下や同僚からの見え方をフィードバックする仕組みを導入し、「気づき」を通じた現場マネジメントを強化していくことを検討する。

#### ○ 柔軟な働き方の推進

##### ・時差勤務の内容充実・活用促進

職員が、より幅広い勤務時間帯から選択し多様な時間の使い方が可能となる、時差勤務の制度拡充を検討し、職場実態を踏まえながら活用促進を図っていく。

あわせて、より柔軟な勤務時間運用が可能となるフレックスタイム制や、更なる柔軟な勤務時間制度についても検討を進めていく。

##### ・テレワークの推進

モバイル端末を活用し、職場を離れ時間・場所を弾力的に活用しながら仕事を進めることができるテレワークを、育児・介護を行う職員をはじめ弾力的な働き方を必要とする職員が在宅でも活用できるよう、職場や業務の実態を踏まえて運用方法等を検討し、利用促進及び環境整備に取り組んでいく。