

三重県・特定事業主行動計画（後期計画）平成22年度～平成26年度の取組状況

○目安とする指標

指標	年度	H22	H23	H24	H25	H26
(主) 男性の育児参加休暇取得率	100%	64.42%	48.57%	56.20%	83.70%	90.57%
(副) 男性の育児休業取得率 (知事部局)	10%	1.92%	7.62%	4.96%	13.04%	16.04%
		(2人)	(8人)	(6人)	(12人)	(17人)

後期計画における取組(8項目)	取組状況(H22～26年度)
1 妊娠中および出産後における配慮	
<p>(1)「母性保護」や「母性健康管理」の観点から設けられている休暇などの制度の周知</p> <p>(2) 出産費用の給付などの経済的支援措置についての周知</p> <p>(3) 妊娠中の職員に対する業務分担や時間外勤務の配慮等</p> <p>(4) 妊娠初期からの休暇取得促進</p>	<p>○制度整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・代替職員の配置 ・技術系職種職員産育休等サポート職員登録制度の新設(H22.6) ・必要に応じ、妊娠中の職員に対する配慮等を実施 <p>○周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・HPで周知・啓発 ・次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布 ・育児休業者に対し、「福利のしおり」を自宅送付 ・男女協働小委員会の開催 ・職員への制度周知・意識啓発やニーズ把握のため、労使協働で地域別懇談会や職能別懇談会を開催し、意見交換を実施 ・所属長とのコミュニケーションツールである育児参画計画書・育児参画フローシートを作成し配布(H24～) ・産育休取得時、育休復帰前等の節目における所属長との面談の実施(H26) ・イクボスの推進(H26) ・産育休取得中職員へメールマガジン配信(H26)
2 子どもの出生時等における男性職員の休暇取得促進	
<p>(1) 子どもを持つ男性職員が取得できる休暇制度の周知徹底</p> <p>(2) 子どもの出生時における、男性職員の5日以上 の休暇取得への働きかけ</p> <p>(3) 妻の産前産後期間における、男性職員の 特別休暇や年次有給休暇の取得</p> <p>(4) 妻の産前産後期間における、男性職員への 協力支援の雰囲気づくり</p>	<p>○周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・HPで周知・啓発 ・次世代育成支援のための所属長向け研修会の開催(H23) ・育児休業取得男性にアンケートを実施(H23)、結果をHP等で公表(H23～) ・体験談メッセージ(男女)掲載 ・HP更新時にMICS電子キャビネットにも情報掲載 ・HPの見やすさ改善(総務事務システムのログインページに次世代関連ページをリンク等) ・制度改正時に人事関係会議で説明 ・次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布 ・階層別研修(倫理研修の時間内)で周知・啓発 ・男女協働小委員会の開催 ・職員への制度周知・意識啓発やニーズ把握のため、労使協働で地域別懇談会や職能別懇談会を開催し、意見交換を実施 ・所属長とのコミュニケーションツールである育児参画計画書・育児参画フローシートを作成し配布(H24～) ・育児参画計画書の男性用記載例を作成し配布(H25～) ・男性の育児参画をテーマとした労使協働セミナーを開催した(H24) ・子育て世代の男性職員向け研修会の開催(H25～) ・管理職の組織マネジメントシートに行動計画の目安する指標を目標値として記載(H25～) ・「ファザーリング全国フォーラムinみえ」における取組発表(H26)

後期計画における取組(8項目)	取組状況(H22～26年度)
3 育児休業等を取扱しやすい環境の整備等	
<p>(1) 育児に関する休業制度の周知、および男性職員に対する育児休業等の取得促進及び意識啓発</p> <p>(2) 育児休業および部分休業等の取得を応援する職場の雰囲気醸成 ア 業務分担の見直しなどによる、育児休業等の取得を応援する職場の雰囲気醸成等 イ 定期的な制度等の趣旨の徹底と職場の意識改革</p>	<p>○制度整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、育児短時間勤務、部分休業、早出遅出勤務可能な職員の拡大(H22.6) ・再度の育児休業をすることができる特例の新設(産後パパ育休)(H22.6) ・再度の育児休業等を行うことができる特別の事情の改正(H22.6) ・時間外勤務の制限を請求することができる職員の拡大(H22.6) ・時間外勤務免除の規定の新設(H22.6) ・家族看護休暇の取得日数の拡大(H22.6)、(H24.4) ・短期介護休暇の新設(H22.6) ・早出遅出勤務のズレ拡大(H23.4) (前後30分に加え、前後1時間のズレも可能) ・学校等行事休暇の新設(H24.4) ・育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務の取得要件の緩和(H26.1) ・学校等行事休暇の取得要件の緩和(H25.7、H26.1) ・特別養子縁組成立に向けた監護期間において育児休業等に相当する制度の導入(H27.2) ・代替職員の配置 ・技術系職種職員産育休等サポート職員登録制度の新設(H22.6) ・必要に応じ、妊娠中の職員に対する配慮等を実施 <p>○周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・HPで周知・啓発 ・次世代育成支援のための所属長向け研修会の開催(H23) ・育児休業取得男性にアンケートを実施(H23)、結果をHP等で公表(H23～) ・体験談メッセージ(男、女)掲載 ・HP更新時にMICS電子キャビネットにも情報掲載 ・HPの見やすさ改善(総務事務システムのログインページに次世代関連ページをリンク等) ・制度改正時に人事関係会議で説明 ・次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布 ・育児休業者に対し、「福利のしおり」を自宅送付 ・階層別研修(倫理研修の時間内)で周知・啓発 ・男女協働小委員会の開催 ・職員への制度周知・意識啓発やニーズ把握のため、労使協働で地域別懇談会や職能別懇談会を開催し、意見交換を実施 ・技術系職種職員産育休等サポート職員登録制度(H22.6新設)を職員に周知、PRの呼びかけ ・三重県HPに技術系職員産育休サポート職員の募集ページを開設(H23) ・所属長とのコミュニケーションツールである育児参画計画書・育児参画フローシートを作成し配布(H24～) ・育児参画計画書の男性用記載例を作成し配布(H25～) ・男性の育児参画をテーマとした労使協働セミナーを開催した(H24) ・子育て世代の男性職員向け研修会の開催(H25～) ・管理職の組織マネジメントシートに行動計画の目安する指標を目標値として記載(H25～) ・「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進(H26) ・「ファザーリング全国フォーラムinみえ」における取組発表(H26) ・産育休取得時、育休復帰前等の節目における所属長との面談の実施(H26) ・イクボスの推進(H26) ・こども参観の実施(H26)
<p>(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のための支援 ア 育児休業中の職員に対する各種情報の送付等 イ 自宅における研修受講などの仕組みの検討 ウ 復帰した職員に対する研修への参加の配慮</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・HPで周知・啓発(各所属での情報提供を依頼) ・年度当初のIT研修実施 ・産育休取得中職員へメールマガジン配信(H26)
(4) その他	
<p>・多様な勤務形態の検討</p>	<p>○制度整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、育児短時間勤務、部分休業、早出遅出勤務可能な職員の拡大(H22.6) ・再度の育児休業をすることができる特例の新設(産後パパ育休)(H22.6) ・再度の育児休業等を行うことができる特別の事情の改正(H22.6) ・時間外勤務の制限を請求することができる職員の拡大(H22.6) ・時間外勤務免除の規定の新設(H22.6) ・家族看護休暇の取得日数の拡大(H22.6)、(H24.4) ・短期介護休暇の新設(H22.6) ・早出遅出勤務のズレ拡大の検討(H23.4) (前後30分に加え、前後1時間のズレも可能) ・学校等行事休暇の新設(H24.4) ・育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務の取得要件の緩和(H26.1) ・学校等行事休暇の取得要件の緩和(H25.7、H26.1) ・特別養子縁組成立に向けた監護期間において育児休業等に相当する制度の導入(H27.2) <p>○周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・HPで周知・啓発 ・次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布 ・男女協働小委員会の開催 ・職員への制度周知・意識啓発やニーズ把握のため、労使協働で地域別懇談会や職能別懇談会を開催し、意見交換を実施 ・技術系職種職員産育休等サポート職員登録制度(H22.6新設)を職員に周知、PRの呼びかけ ・三重県HPに技術系職員産育休サポート職員の募集ページを開設(H23) ・所属長とのコミュニケーションツールである育児参画計画書・育児参画フローシートを作成し配布(H24～) ・育児参画計画書の男性用記載例を作成し配布(H25～) ・産育休取得時、育休復帰前等の節目における所属長との面談の実施(H26)

後期計画における取組(8項目)	取組状況(H22～26年度)
<ul style="list-style-type: none"> 深夜勤務および時間外勤務の制限の制度の周知 勤務時間の弾力化等を行っている職場での、保育所送迎等を行う職員の勤務時間配慮 	<ul style="list-style-type: none"> HPで周知・啓発 次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布 必要に応じ、職員に対する配慮等を実施 所属長とのコミュニケーションツールである育児参画計画書・育児参画フローシートを作成し配布(H24～) 育児参画計画書の男性用記載例を作成し配布(H25～) 産育休取得時、育休復帰前等の節目における所属長との面談の実施(H26)
<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務が多い場合の健康診断受診など、職員の健康面の配慮 	過重労働対策システムの利用など
4 次世代育成を支援する意識の醸成	
<ul style="list-style-type: none"> (1)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)による仕事と家庭の両立支援に関する意識の高揚 (2)職員間のコミュニケーションの活発化 (3)職員同士が支えあえる職場風土づくりへの取組 (4)仕事と生活の調和及び次世代育成支援の積極的な実践 	<p>○周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女協働小委員会の開催 職員への制度周知・意識啓発やニーズ把握のため、労使協働で地域別懇談会や職能別懇談会を開催し、意見交換を実施 自主学習会(H20.10.24実施)(H21.11.13実施)のあり方を検討し、H23年度は次世代育成支援のための所属長向け研修会を開催。 育児ネットワーク構築の検討(H20～) 総勤務時間の削減に向けた取組 所属長とのコミュニケーションツールである育児参画計画書・育児参画フローシートを作成し配布(H24～) 育児参画計画書の男性用記載例を作成し配布(H25～) 男性の育児参画をテーマとした労使協働セミナーを開催した(H24) 子育て世代の男性職員向け研修会の開催(H25～) 女性職員のためのエンカレッジ(応援)研修の開催(H25) 管理職の組織マネジメントシートに行動計画の目安する指標を目標値として記載(H25～) 「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進(H26) 産育休取得時、育休復帰前等の節目における所属長との面談の実施(H26) イクボスの推進(H26) こども参観の実施(H26) 「現場でみつける仕事のヒント!! 研修～女性経営者に訊く～」の開催(H26)
5 育児の支援のあり方に対する検討	<p>○周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女協働小委員会の開催 職員への制度周知・意識啓発やニーズ把握のため、労使協働で地域別懇談会や職能別懇談会を開催し、意見交換を実施 自主学習会(H20.10.24、H21.11.13実施)のあり方を見直し、H23年度は次世代育成支援のための所属長向け研修会を開催。 育児ネットワーク構築の検討(H20～) 技術系職種職員産育休等サポート職員登録制度(H22.6新設)を職員に周知、PRの呼びかけ 三重県HPに技術系職員産育休サポート職員の募集ページを開設(H23)
6 総勤務時間の縮減	<ul style="list-style-type: none"> 所属ごとの総勤務時間削減目標設定、ノー残業デーの実施 HPでの啓発 一週間の連続休暇(リフレッシュ休暇)とメモリアル休暇(家族の誕生日等)の取得推進(H23～) 「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進(H26)
7 子育ての状況等に応じた人事上の配慮	<ul style="list-style-type: none"> 次世代育成について、異動ヒアリング時の聞き取りポイントの1つとし、可能な限り配慮を行う 異動希望調査に早出遅出勤・育児休業・部分休業・育児短時間制度利用等の意向記載 次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布 所属長とのコミュニケーションツールである育児参画計画書・育児参画フローシートを作成し配布(H24～) 育児参画計画書の男性用記載例を作成し配布(H25～) 産育休取得時、育休復帰前等の節目における所属長との面談の実施(H26)
8 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	
<ul style="list-style-type: none"> 「次世代育成」「男女共同参画」「人権」などの県職員向け研修 	<ul style="list-style-type: none"> H22年度は、ハラスメント防止研修(総務部)を全管理職及び新任副室長・課長を対象に実施し、H23年度、H24年度においては前年度未受講者+新任管理職、新任副室長・課長、H25年度においては、前年度未受講者+新任班長、地域機関の課長を対象に実施した。 人権研修(各部) 階層別研修(倫理研修の時間内)(総務部) 次世代育成支援のための所属長向け研修会を開催(H23) 女性がいきいきと働くためのキャリア支援研修を開催(H24) 男性の育児参画をテーマとした労使協働セミナーを開催(H24) 子育て世代の男性職員向け研修会の開催(H25～) 女性職員のためのエンカレッジ(応援)研修の開催(H25) 「現場でみつける仕事のヒント!! 研修～女性経営者に訊く～」の開催(H26)
<ul style="list-style-type: none"> キャリアデザインについての取組 	異動希望調査への記載、職能別懇談会での懇話
9 その他	
<ul style="list-style-type: none"> 妊娠中の方や子育てに配慮した施設整備 	本庁舎においては、H15にトイレ設置済
<ul style="list-style-type: none"> 交通事故防止のための取組(「子どもを交通事故から守る」) 	無事故・無違反チャレンジ123への参加、交通安全メルマガ、交通安全研修