

女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画（前期行動計画）  
平成28年度～令和元年度の実施状況の公表について

令和2年7月31日

三重県（知事部局及び労働委員会事務局  
企業庁、病院事業庁、議会事務局  
監査委員事務局、人事委員会事務局  
海区漁業調整委員会事務局）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）  
第19条第6項に基づき、特定事業主行動計画に基づく平成28年度から令和  
元年度の実施状況を以下のとおり公表します。

1 目標に対する実績

	H27. 4.1	H28. 4.1	H29. 4.1	H30. 4.1	H31. 4.1	R2. 4.1	目標値 (R2.4.1)
管理職への 女性職員登用率	8.7%	9.4%	9.8%	10.1%	10.9%	11.0%	10.0%
本庁知事部局に おける管理職への 女性職員登用率	8.0%	9.2%	9.7%	11.2%	12.9%	13.3%	30.0%

※教員及び警察職員を除く県職員

	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R元 年度	目標値 (R元年度)
男性の 育児休業取得率	14.29%	16.18%	20.20%	25.27%	33.33%	32.95%	25%
男性の育児参加 休暇取得率	88.24%	85.29%	91.92%	94.51%	93.94%	95.45%	100%

※前期行動計画対象組織の合計値

参考指標

項目	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R元 年度
新規採用者数に 占める女性の割合	39.0%	42.1%	40.9%	46.7%	44.3%	36.3%

※教員及び警察職員を除く県職員

## 2 取組状況（実施時期：平成28年度～令和元年度）

### （1）採用における取組

- ・ 三重県職員採用試験説明会にて、「女性職員相談コーナー」を設置し、女性職員の経験を交え、仕事と家庭の両立等についての相談に対応
- ・ 三重県職員採用案内のパンフレットやホームページにおいて、職員の育児休業取得事例や次世代育成支援に関する休暇制度等を紹介し、男女ともに働きやすい環境をアピール
- ・ 少人数制の職場見学や職員との懇談を内容とする「三重県職員ガイダンス」を開催し、参加者に職場の雰囲気を感じていただくとともに、男女が共に参画して働くことができる職場であることを情報発信

### （2）配置・育成から登用における取組

- ・ 女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の開催
- ・ セルフコントロール研修の開催
- ・ 時間的制約がある職員向け仕事の進め方研修の開催（R元）
- ・ 人事異動方針に、女性登用、女性活躍推進に関する内容を記載
- ・ 管理職、課長補佐、班長等への女性職員の積極登用を実施
- ・ 長時間労働是正及び時間的制約がある時期におけるモチベーション保持・能力向上のため、職員の人事評価制度において効果的・効率的な業務遂行を評価
- ・ 企画、事業実施部門を始め、適性や経験を生かせる職や多様な経験を身につけることができる職への女性職員の積極配置を実施
- ・ 一般職非常勤職員について、人材育成を目的とした所属長との対話を実施
- ・ 新任業務補助職員向け研修の実施

### （3）ワーク・ライフ・マネジメントの推進

#### ○ワーク・マネジメントの推進

- ・ 組織マネジメントシート等を活用した業務改善の推進
- ・ 庁内イントラサイト等における優良事例の紹介
- ・ ワーク・マネジメントの実効性を高めるための研修の実施
- ・ ワーク・マネジメントに関する職場個別支援
- ・ サービス残業ホットラインの設置
- ・ ノー残業デーや定時退庁週間等の実践による定時退庁の促進

#### ○ライフ・マネジメント支援の推進

- ・ 産育休取得職員の代替職員の配置
- ・ 技術系職種職員産育休等サポート職員登録制度の運用及び周知
- ・ HP、イントラネットでの制度等に関する周知・啓発
- ・ 男女協働小委員会の開催、地域別懇談会における制度周知・意識啓発・意

見交換によるニーズ把握

- ・ 次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布
- ・ 男性職員の育児休業取得による給与面への影響を説明したリーフレットの活用
- ・ 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
- ・ 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等の活用
- ・ 育児休業からの復帰者等を対象とした年度当初における IT 研修の開催
- ・ 産育休取得中職員へメールマガジン配信
- ・ 男性の子育て応援！研修の開催
- ・ 管理職の組織マネジメントシートに行動計画の目安とする指標を目標値として記載
- ・ こども参観の実施
- ・ 育児休業を取得した男性職員、女性先輩職員等の体験談の更新
- ・ 年次有給休暇、リフレッシュ休暇（年次有給休暇の連続取得）、メモリアル休暇等の取得促進
- ・ 異動希望調書に次世代育成に関する制度利用等の意向記載のうえ、所属長による聞き取りを行い可能な限り配慮
- ・ 労使協働による次世代育成のための特定事業主行動計画（第2次後期行動計画）の策定（R 元）
- ・ 庁内メール等を活用した介護に関する制度、職員互助会、地方職員共済組合が実施する介護に関する支援関係制度の情報提供
- ・ 介護に関するセミナーの開催

#### ○意識・組織風土改革の推進

- ・ ワーク・ライフ・マネジメントシートを活用した職員と所属長との対話の促進
- ・ 働きやすい職場づくりに向けた勉強会の開催
- ・ イクボス研修会の開催
- ・ ワーク・ライフ・マネジメントに関するトップメッセージの発信
- ・ 全所属長によるイクボス宣言
- ・ イクボス度調査の実施及びイクボスメールマガジンの配信
- ・ イクボスの普及・啓発に向けたチラシの作成
- ・ 知事による男性育休 100%宣言（R 元）
- ・ 時差出勤勤務の試行
- ・ 定時消灯等による時間管理の意識向上の推進
- ・ テレワーク（サテライト勤務・モバイルワーク）の試行（R 元）
- ・ 朝型勤務の本格実施（R 元）

○非常勤職員における仕事と家庭の両立支援

- ・ 一般職非常勤職員について、人材育成を目的とした所属長との対話を実施
- ・ 新任業務補助職員向け研修の実施

(4) 女性の活躍を応援する職場風土づくりの取組

- ・ 新任所属長研修等階層別研修において、前期行動計画の内容周知
- ・ 管理職を対象にした女性職員活躍推進のための研修の開催
- ・ 部局長を対象にした研修の開催
- ・ ハラスメント相談窓口を設置し、庁内メールやイントラネット、階層別研修の機会を活用した職員への周知
- ・ 所属長・新任班長等を対象にしたハラスメント防止研修会の開催