

次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第2次前期計画）平成27～令和元年度の実施状況

○目安とする指標（令和元年度時点）

指標	年度	H27	H28	H29	H30	R1
(主)男性の育児休業取得率	25%	14.63%	22.09%	25.88%	36.67%	32.50%
		(18人)	(19人)	(22人)	(33人)	(26人)
(副)男性の育児参加休暇取得率	100%	87.80%	98.84%	94.12%	93.33%	98.75%

※知事部局等

第2次前期計画における取組(11項目)	取組状況(H27～R1年度)
1 妊娠中および出産後における配慮	
(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	<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運用及び周知 必要に応じ、妊娠中の職員に対する配慮等を実施 HP、イントラネットでの周知・啓発
(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	<ul style="list-style-type: none"> 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 男女協働小委員会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 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
(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	<ul style="list-style-type: none"> 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 知事の「男性育休100%宣言」 イクボスをテーマとした労使協働セミナーの開催及び部局長のイクボス宣言 全所属長のイクボス宣言
(4)妊娠初期からの休暇取得促進	<ul style="list-style-type: none"> イクボス研修の実施 イクボスセルフチェック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 産育休取得中職員へメールマガジン配信
2 子どもの出生時における男性職員の休暇取得促進	
(1)子どもの出生時に男性職員が取得できる休暇等の周知徹底	<ul style="list-style-type: none"> HP、イントラネットでの周知・啓発 人事関係会議における人事担当者への周知 次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布 階層別研修における周知・啓発 男女協働小委員会の開催 男女協働小委員会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 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 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 所属長から子どもが生まれた男性職員への育児参加休暇取得の声掛け 知事の「男性育休100%宣言」 イクボスをテーマとした労使協働セミナーの開催及び部局長のイクボス宣言 全所属長のイクボス宣言
(2)子どもの出生時及び妻の産前産後期間における、男性職員の5日以上休暇取得への働きかけ及び協力支援の雰囲気づくり	<ul style="list-style-type: none"> イクボス研修会の開催 イクボスセルフチェック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 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 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
3 育児に関する休業制度等を取得しやすい環境の整備等	
(1)育児に関する休業制度等の周知	<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運用及び周知 必要に応じ、妊娠中の職員に対する配慮等を実施 HP、イントラネットで周知・啓発 人事関係会議における人事担当者への周知 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 階層別研修における周知・啓発
(2)男性職員に対する育児に関する休業制度等の取得促進及び意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> 男女協働小委員会の開催 男女協働小委員会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 技術系職種職員産育休等サポート職員登録制度の周知、PRの呼びかけ 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 所属長から子どもが生まれた男性職員への育児参加休暇取得の声掛け 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 「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進 ワーク・ライフ・マネジメントシートを活用した所属長との面談の実施 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 知事の「男性育休100%宣言」 イクボスをテーマとした労使協働セミナーの開催及び部局長のイクボス宣言 全所属長のイクボス宣言
(3)育児に関する休業制度等の取得を応援する職場の雰囲気醸成	<ul style="list-style-type: none"> イクボス研修の実施 イクボスセルフチェック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 男性の子育て応援！研修の開催 こども参観の実施及び親子料理教室の開催 体験談メッセージ(男女)の掲載
(4)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	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業からの復帰者等を対象とした年度当初のIT研修の開催 産育休取得中職員へメールマガジン配信 産育休取得中職員へ定期健康診断・人間ドッグの実施 朝型勤務の実施(H27.7～8) 時差出勤勤務の実施(H28.7～10)(H29.6～9)(H30.6～9) 過重労働対策システムの運用
(5)その他	

第2次前期計画における取組(11項目)	取組状況(H27～R1年度)
4 次世代育成を支援する意識・風土の醸成	
(1) 職員間のコミュニケーションの活発化と支えあえる職場風土づくりへの取組	<ul style="list-style-type: none"> ・男女協働小委員会の開催 ・男女協働小委員会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 ・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配布 ・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 ・「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進 ・ワーク・ライフ・マネジメントシートを活用した所属長との面談の実施 ・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 ・イクボスをテーマとした労使協働セミナーの開催及び部局長のイクボス宣言
(2) 地域社会における次世代育成支援の積極的な実践	<ul style="list-style-type: none"> ・全所属長によるイクボス宣言 ・イクボス研修の実施 ・イクボスセルフチェック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 ・男性の子育て応援！研修の開催 ・こども参観の実施及び親子料理教室の開催 ・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 ・働きやすい職場づくりに向けた勉強会の実施
5 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・人事異動方針において、子育て等を行う女性職員のキャリア形成支援について記載 ・男女協働小委員会の開催 ・男女協働小委員会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 ・民間企業女性社員との異業種交流会の開催 ・女性活躍推進のための研修の実施 ・管理職を対象にした女性活躍推進のための研修の実施 ・女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画の策定 ・女性職員キャリアデザイン研修の実施 ・セルフコントロール研修の実施 ・時間的制約がある方向け～仕事の進め方研修の実施
6 育児の支援のあり方に対する検討	<ul style="list-style-type: none"> ・男女協働小委員会の開催 ・男女協働小委員会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
7 長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> ・「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進 ・組織マネジメントの中で時間外勤務時間及び超長時間勤務者の削減目標設定 ・効率的・効果的な行政サービスに向けたスタンダード・ルール運用 ・組織マネジメントシート等を活用した業務改善の推進 ・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 ・ノー残業デー・定時退庁強化週間の推進 ・サービス残業ホットラインの設置 ・タイムマネジメントにかかる能力向上を図る研修等の実施 ・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 ・定時退庁及び勤務間のインターバルを意識した時間管理の推進 ・働きやすい職場づくりに向けた勉強会の実施 ・テレワーク(サテライト勤務・モバイルワーク)の試行(R1.7～12)
8 子育ての状況等に応じた人事上の配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・人事異動方針において、「ワーク・ライフ・マネジメントの推進」について記載 ・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、可能な限り配慮する ・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 ・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等の配布 ・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
9 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"> ・新任班長、地域機関の新任課長等を対象としたハラスメント防止研修の実施 ・人権研修の実施
10 人事評価への反映	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職員勤務評定制度及び県職員育成支援のための人事評価制度の実施 ・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 ・イクボス研修の実施
11 その他	<ul style="list-style-type: none"> ・無事故・無違反チャレンジ123への参加、交通安全研修 ・「みえ出逢いサポートセンター」や各種互助会事業等、出逢いの場に関する情報提供の実施 ・児童虐待防止のための各種取組の実施