

## 女性活躍推進計画等について

### 1 女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画（後期計画）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律をふまえ、女性職員の活躍のための取組を計画的かつ着実に推進していくため、平成28年4月から特定事業主としての行動計画（前期計画）を定めて取組を進めてきました。

関係法令や国から示された行動計画策定指針等に基づき行った状況把握・課題分析及び職員の声等をふまえ、令和3年4月からの後期計画を策定します。

### 2 三重県職員障がい者活躍推進計画の取組状況

当該計画をふまえて、障がいのある職員を含む関係者で構成する「三重県障がい者活躍推進チーム」等を設置しました。

当該計画では毎年度、「三重県障がい者活躍推進チーム」等で取組状況の把握・検証、課題解決に向けた検討等を行い、必要に応じて、取組等の見直しを行う必要があることとしており、令和2年度の取組状況と次年度の取組方向をとりまとめました。

### 3 今後の予定

女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画（後期計画）については、本日の政策会議をふまえて策定を行い、年度内に各所属へ周知するとともに、三重県ホームページにも掲載いたします。

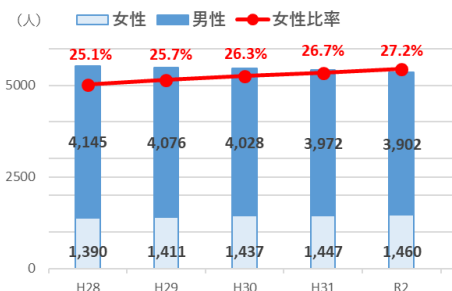
また、「三重県職員障がい者活躍推進計画」については、次年度においても推進チームにおいて具体的な取組を検討し、できる取組から順次実施し、目標達成に向けて、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、三重県ホームページに令和2年度の取組結果の掲載を行います。

# 女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画（後期計画）

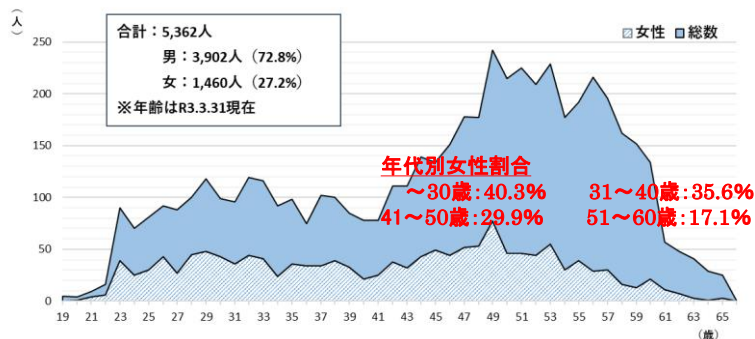
**【趣 旨】** 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（令和7年度末までの時限立法）」に基づき、女性職員の活躍のための取組を計画的かつ着実に推進していくため、特定事業主としての計画を策定  
前期計画（H28～R2年度）に基づく取組状況を踏まえ、令和3年4月から令和8年3月までの5年間の計画となる後期計画を策定する。

**【対象機関】** 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

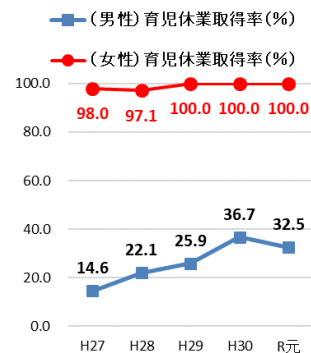
## 【現 状】



(図1) 男女別の職員数・女性割合の推移

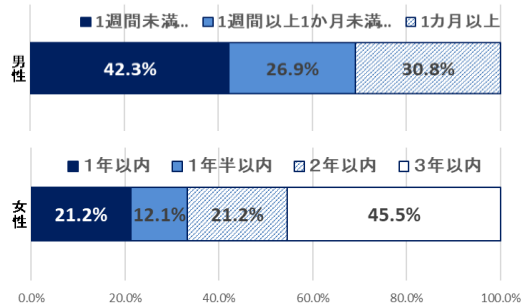


(図2) R2.4.1現在員数

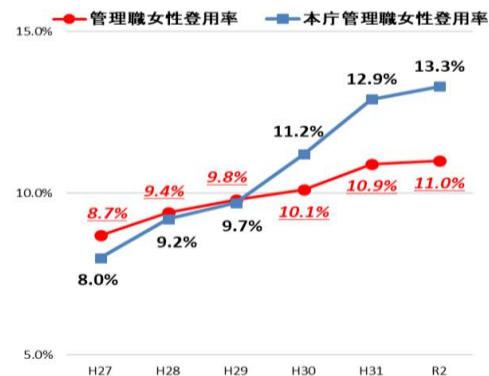


(図4) 男女別の育児休業取得率の推移（知事部局のみ）

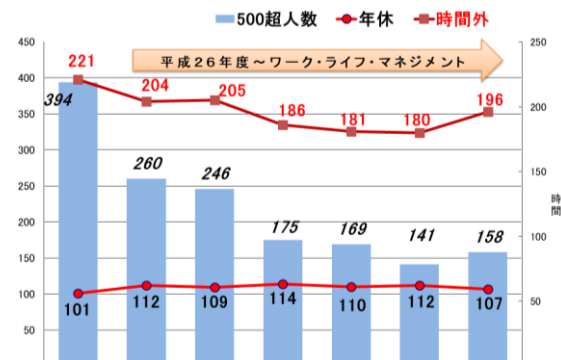
取得率・期間ともに男女間で差がある



(図5) 男女別の育児休業取得期間（R元度、知事部局のみ）



(図3) 管理職への女性登用率の推移



(図6) 一人あたり年休取得時間、時間外勤務時間等の推移（WLM資料より）

## 【前期計画の目標→実績】

管理職への女性登用率  
10.0% → 11.0%

本庁知事部局における管理職への女性登用率  
30.0% → 13.3%

育児休業取得率（男性）  
25% → 32.95%

育児参加休暇取得率（男性）  
100% → 95.45%

## 【これまでの取組と成果】

- 採用試験を行う人事委員会と連携したさまざまな広報活動を行い、毎年度約4割は女性を新規に採用
- 意欲・能力のある女性を積極的に管理職へ登用するとともに、女性を配置する管理職ポストも拡大し、県政史上初の女性副知事も誕生
- 管理職に対する研修やハラスメント防止の取組等を継続的に進め、職員満足度アンケートでは回答者の約85%が「性別にかかわらず能力が発揮できる環境である」に肯定評価
- 次世代育成支援の取組を積極的に行い、男性の育児休業取得率は全国でもトップクラス
- ワーク・ライフ・マネジメントの推進により、時間外勤務は減少傾向

## 【課 題】

- 入口となる採用の段階において女性割合を高めるための積極的な広報活動
- 取組が不十分であった将来的な管理職への登用につなげるための管理職前段階における積極的な人材育成
- 固定的性別役割分担意識の是正と男性職員の家庭（家事・子育て・介護等）参画を応援する職場づくりによる男性職員の家庭参画の質の向上
- 長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進

## 【後期計画の方針】

### 1 女性活躍に向けた人材育成と職場づくり

→女性活躍推進のための特定事業主行動計画の重点取組

### 2 男性職員の家庭参画の推進

→次世代育成のための特定事業主行動計画と連動

### 3 誰もが働きやすい職場づくり

→ワーク・ライフ・マネジメントの推進と連動

## 【後期計画の目標】

■管理職に占める女性職員の割合 16.0%

■課長補佐、班長、地域機関の課長等に占める女性職員の割合 26.0%

(令和7年4月1日時点)

➤ あらゆる分野・場面での女性職員の活躍をめざすため、本庁及び地域機関の管理職ポストへ女性職員を積極的に配置します。

➤ 将来的な管理職への登用につなげるため、管理職前段階における女性職員の割合にかかると目標を新たに設けます。

■男性職員の育児休業取得率 50%

■男性職員の育児参加休暇  
5日間完全取得率 100%

(令和7年度)

## 【後期計画の主な取組】

### 1

- 採用に向けた説明会等において、仕事と家庭の両立にとどまらず、キャリアアップもめざせる職場であることを情報発信します。
- 女性職員の多様な視点を施策の展開に活用するため、その適性や経験を生かすことのできる職、さらには、管理職への登用を視野に入れ、それに向けた多様な知識や経験を身に付けることができる職への積極的な配置を行います。
- 役職毎の階層別研修において、マネジメント能力の向上に重点を置いた内容の研修を実施し、マネジメントに必要な知識等の習得を図ります。
- 管理職は、業務配分にあたっては、若手職員や子育て等の時期にあっても、やりがいを感じられる業務を経験させ、職員のキャリア形成支援と意欲の向上を図るとともに、そうした職員を支援する職場づくりを進めます。
- 仕事と家庭（子育て・介護等）の両立を応援する職場づくりを進めます。

### 2

- 職場を優先するような環境や、固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因の解消を図るため、職員全員を対象に、次世代育成、男女共同参画、人権等の研修を行います。
- 「男性職員の子育てのための休暇・休業取得促進プログラム」により、育児参画のための休暇等のさらなる取得促進と、円滑な取得に向けた職場づくりを進めます。

### 3

- 長時間労働の是正に向け、部局長や所属長がリーダーシップを発揮し、職員一人ひとりが主体的に「ワーク」と「ライフ」をマネジメントできるよう、労使協働により着実に推進します。
- テレワークや時差出勤等、柔軟な働き方を可能にする制度や環境の整備を進めます。
- 「職場等におけるハラスメントの防止等に関する基本方針」に基づいた取組により、ハラスメントのない良好な勤務環境を確保します。

**「三重県職員障がい者活躍推進計画」にかかる報告**  
**(令和2年度における取組状況・令和3年度に向けた取組方向)**

障害者雇用推進者（総務部長）

**1 趣旨**

- 「三重県職員障がい者活躍推進計画」(令和2年3月策定)(以下「計画」という。)では、障がいのある職員の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくため、障害者雇用推進者(総務部長)及び「三重県職員障がい者活躍推進チーム」(以下「推進チーム」という。)の推進体制のもと、計画をふまえた取組のPDCAについて、全庁で共有を行うこととしています。
- ついては、令和2年度における取組状況及び令和3年度に向けた取組方向を報告いたします。

**2 計画概要と目標**

- 計画では、障がい者雇用を推進し、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組んでいくこととし、取組を通じて、誰もが個性や能力を發揮し、いきいきと働くことができる多様で包容力のある三重県をめざしていきます。

**【目標値】**

項目	計画当初値 (令和2年6月1日時点)	現状値 (令和3年6月1日時点)	(参考)目標値 (令和6年6月1日時点)
採用に関する目標 (実雇用率)	2.95%	3.13%	3.45%以上

※知事部局と議会事務局を同一の機関とみなす地方特例の認定により合算で算定

項目		計画当初値 (令和2年度末時点)	現状値(見込) (令和3年度末時点)	(参考)目標 (令和6年度末時点)
定着率に関する目標	常勤職員： 1年未満の離職	0人	通算0人	通算0人
	非常勤職員： 6ヶ月未満の離職	0人	通算0人	通算0人

### 3 今年度の主な取組

- 計画初年度である令和2年度は、コロナ禍の中で工夫し、推進チームやアンケートを通じて、障がいのある職員等から計画の具体的取組の提案、意見出しを行いました。
- また、令和3年4月の採用に向けて障がいのある職員の選考試験を実施しました。

#### (1) 推進体制等の整備

- ① 障がいのある職員等が参画した推進チームを設置（8月）。取組推進に向けた当事者アンケートの実施、管理職昇任者における人権研修（レベル6）について検討を行いました。
- ② 各部局に障害者職業生活相談員（※1）を設置（4月）し、相談員は三重労働局主催の研修を受講しました（11月）。  
※1 障害者職業生活相談員（各部局の人事担当者）は、障がいのある職員及び障がいのある職員が配属されている所属長からの、職場だけでは解決できない相談等への対応を行う。

#### (2) 障がい者に対する理解の促進

- ① 障がいのある職員の意見をふまえ、管理職昇任者における人権研修（レベル6）において、これまでのハラスメントを内容とした研修に加え、障がいの特徴等もテーマとした研修を実施しました（令和3年1月・動画）。
- ② 人権啓発推進員研修において、障がい者活躍推進計画をテーマとする研修を実施し、各職場において伝達研修を実施しました（令和2年7月・動画。各職場で伝達研修を実施）。

#### (3) 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

- ① 「令和2年度障がい者を対象とした三重県職員採用選考試験」を実施しました。令和3年4月に4名を採用予定としています（※2）。  
また、採用予定者には働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを職場へ分かりやすく伝えるツールとして「就労パスポート」を配布しました（提出は任意）。  
※2 次年度の実雇用率に反映。
- ② 所属長が障がいのある職員に対して行う、人事異動のヒアリングにおいて業務上の配慮、通勤の配慮、施設面の配慮、障がい等の状況の聞き取りを行いました。

#### (4) 職場環境の整備

- ① 推進チームにおいて障がいのある職員当事者及び管理職昇任者における人権研修（レベル6）受講者に対するアンケート項目を検討し、今後の取組に向けて「職場環境」、「働き方」等で望むもの等についてアンケートを実施しました。（当事者アンケート延べ157件、人権研修（レベル6）延べ29件の回答）

- ② コロナ禍において在宅勤務制度、時差出勤勤務制度の試行的な実施をしました。また、所属において複数の職員から同時に申請があり業務に支障が生じる場合は障がいのある職員等を優先するよう見直しました。

#### 4 次年度へ向けた取組～障がいのある職員の声をふまえて～

- 令和2年度に実施した障がいのある職員へのアンケート結果をふまえつつ、障がいのある職員の活躍推進に向けた次の取組を実施します。

##### (1) 推進体制等の整備

- ① 推進チームによる取組の検討、検証を実施します（年2回以上）。【継続】  
※取組状況は、次年度末の政策会議で報告
- ② 各部局の障害者職業生活相談員の資質向上を図ります（三重労働局主催の研修受講）。【継続】

##### (2) 障がい者に対する理解の促進

- ① 階層別研修（人権研修）において、「障がいのある職員への合理的配慮」をテーマとして実施します【一部新規】
- ② 階層別研修（人権研修）において、障がいのある職員の声（アンケート調査）についても教材として取り入れます【新規】
- ③ 障がいのある職員の配属されている所属において、所属の職員に対して精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の受講をすすめます。（三重労働局主催の研修受講）。【継続】

##### (3) 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

- ① 身体障がい、精神障がい及び知的障がいを対象とした「障がい者を対象とした三重県職員採用選考試験」を実施するとともに、「就労パスポート」の活用を進めます。【継続】
- ② 階層別研修（人権研修）において、障がいのある職員の声（アンケート調査）についても教材として取り入れます【新規】

##### (4) 職場環境の整備

- ① 障がいのある職員の声（アンケート調査）の意見について、庁舎管理者とも対策の検討を進めます。【継続】
- ② 引き続き、コロナ禍において在宅勤務制度、時差出勤勤務制度の試行的な実施を行います。この際に障がいのある職員の利用については引き続き配慮をいたします。また休暇制度の周知等を実施します。【継続】
- ③ 障がいのある職員の声（アンケート調査）の意見をふまえつつ、職員の多様な働き方に向けての勤務制度について他自治体も参考としながら検討します。【一部新規】

## 5 今後の予定

- 障がいのある職員から、障がい等への配慮とあわせて能力・意欲を最大限に発揮したいとの声が多くあったところです。
- 取組方向をふまえ、推進チームにおいて具体的な取組を検討し、できる取組から順次実施し、目標達成に向けて、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりを進めます。