

**女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画  
令和3年度の実施状況の公表について**

令和4年7月27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令和3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

	R3. 4. 1(※1)	R4. 4. 1(※1)	目標値(R7. 4. 1)
管理職に占める女性職員の割合	12.1%	13.6%	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	14.4%	15.5%	26.0%

	R2 年度(※2)	R3 年度(※1)	目標値(R7 年度)
男性の育児休業取得率	51.58%	67.78%	50%
男性の育児参加休暇5日間完全取得率	89.47%	96.67%	100%

- ※1 後期行動計画の目標に対する実績
- ※2 前期行動計画の目標に対する実績
- ※教員及び警察職員を除く県職員
- ※特定事業主行動計画対象組織の合計値

参考指標

項目	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R元 年度	R2 年度
新規採用者数に 占める女性の割合	42.1%	40.9%	46.7%	44.3%	36.3%	43.1%
項目	R3 年度					
新規採用者数に 占める女性の割合	47.8%					

※教員及び警察職員を除く県職員

(参考) 前期行動計画取組状況

	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%

	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R元 年度	目標値 (R2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%

※教員及び警察職員を除く県職員

※特定事業主行動計画対象組織の合計値

## 2 取組状況（実施時期：令和3年度）

### （1）女性活躍に向けた人材育成と職場づくり

#### ○採用における取組

- ・ 職員の業務を説明する「三重県庁おしごとセミナー」等での、仕事と家庭の両立等をテーマとした職員による講演や、職員から直接話を聞く場の設置
- ・ 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
- ・ 少人数制の職場紹介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
- ・ 大学等各種説明会において、次世代育成支援に関する制度や利用実績等の紹介を通して、支援する組織風土であることをアピール

#### ○配置・育成から登用における取組

- ・ 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

#### ○女性の活躍を応援する職場づくりの取組

- ・ 新任所属長研修等階層別研修において、後期行動計画の内容周知
- ・ 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
- ・ 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

#### ○会計年度任用職員に対する人材育成及び仕事と家庭の両立支援

- ・ 人材育成を目的とした所属長との対話を実施
- ・ 新任職員向け研修の実施
- ・ 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の活用
- ・ 育児休業からの復帰者等を対象とした研修の開催

## (2) 男性職員の家庭参画の推進

- ・ 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）の取組の推進
- ・ 次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の更新、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
- ・ 男性の育児参画にかかるオンラインワークショップの実施
- ・ 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

## (3) 誰もが働きやすい職場づくり

- ・ ワーク・ライフ・マネジメントシートを活用した職員と所属長との対話の促進
- ・ 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
- ・ 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ワーク・ライフ・マネジメント優良事例の紹介
- ・ HP、イントラネットでのワーク・ライフ・マネジメントの制度等に関する周知・啓発
- ・ イクボスの普及・啓発に向けたチラシの配布
- ・ 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
- ・ 産産休取得職員の代替職員の配置
- ・ 産産休取得職員へ定期健康診断、人間ドッグの実施
- ・ 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
- ・ 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研修の開催
- ・ 産育休取得中職員へメールマガジン配信
- ・ 育児休業を取得した男性職員、女性先輩職員等の体験談をイントラネットに掲載
- ・ 早出遅出勤務の試行
- ・ テレワーク（在宅勤務の試行、モバイルワークの実施）
- ・ サービス残業ホットラインの設置
- ・ 年次有給休暇の取得促進
- ・ 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
- ・ 定時消灯等による時間管理の意識向上の推進
- ・ 過重労働対策システムの運用