

令和4年三重県議会定例会

総務地域連携デジタル社会推進常任委員会 提出資料

◎所管事項

- 1 『『強じんな美し国ビジョンみえ（仮称）』及び『みえ元気プラン（仮称）』
最終案に対する意見』への回答（総務部関係分） 1

- 2 「強じんな美し国ビジョンみえ」及び「みえ元気プラン」成案について
（総務部関係分） 2

- 3 行財政改革の推進について 9

- 4 次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第2次後期計画）の
一部改正等について 15

- 5 審議会等の審議状況について 18

【別冊資料】

（別冊）次世代育成のための三重県特定事業主行動計画

令和4年10月11日
総 務 部

1 『強じんな美し国ビジョンみえ(仮称)』及び『みえ元気プラン(仮称)』最終案に対する意見」への回答(総務部関係分)

(総括的事項)

番号	申し入れ内容	主担当部局	全員協議会・委員会意見	回答
6-1	「みえ元気プラン(仮称)」と他の計画等について	総務部	行財政改革取組の進行管理については、今後、「みえ元気プラン(仮称)」の進行管理と併せて行うこととなることから、行財政改革の取組が後退することがないよう、しっかりと取り組むことを要望します。	「強じんな美し国ビジョンみえ」の基本理念の実現に向けて、これまでの行財政改革取組から後退することなく、議会に対しても適時に説明を行うなど適切に進行管理を行い、引き続き、行財政改革の取組を進めてまいります。

2 「強じんな美し国ビジョンみえ」及び「みえ元気プラン」成案について（総務部関係分）

行政運営2 県民の皆さんから信頼される県行政の推進

行政運営の目標

- 多様な働き方の実現や何事にも挑戦する人材育成等を進めることにより、働き方改革がさらに進み、新たな行政課題や災害等に迅速かつ的確に対応し、質の高い県民サービスが提供されています。また、コンプライアンス意識がさらに向上した職員が育ち、県民の皆さんから信頼される県庁となっています。

現状と課題

- 本県を取り巻く社会経済環境の変化による新たな行政課題や災害、多様化する県民ニーズ等に、迅速かつ的確に対応していくことが求められています。限られた人員、財源で、質の高い県民サービスを将来にわたり、効果的・効率的に提供していくため、DXの推進による業務の生産性の向上や職員一人ひとりの能力が最大限に発揮できる働き方改革、コンプライアンスの推進など、行財政改革に取り組み、県民の皆さんから信頼される県行政を推進していく必要があります。
- VUCA の時代の今、県民の皆さんの声を聴き、未来を切り開くため積極果敢に挑戦する人材育成を進める必要があります。また、柔軟な働き方が進む中で、多様な職員間の対話を活発にし、知恵を出し合いながら働きやすい職場や仕組みづくりに一層取り組み、県民サービスの向上につなげていく必要があります。
- 危機の発生を未然に防止するとともに、危機発生時には迅速かつ的確な対応により、被害を最小限に抑えるため、引き続き、危機の未然防止の実効性を高めるとともに、危機発生時の対応への備えを進める必要があります。
- 職員が心身ともに健康で、職場においてその能力を十分に発揮することが求められているため、職員自身のこころと体の健康への関心を喚起し、セルフケアに対する意識の向上を図る必要があります。

取組方向

■ **基本事業1： 県民の皆さんに成果を届けるための仕事の進め方改革の推進**

行財政改革を進め、改善・改革が意欲的に行われる組織づくりに取り組むとともに、デジタル技術を活用した業務の効率化など仕事の進め方の見直しを進めます。また、職員一人ひとりの「ライフ」と「ワーク」の高度な両立を実現させるために、ライフ・ワーク・マネジメントを推進します。あわせて、県政を取り巻く危機に適切かつ確実に対応するため、職員の危機意識の向上を図るとともに、危機対応力の向上に向けた取組を進めます。

■ **基本事業2： 県民の皆さんからの信頼をより高めるコンプライアンスの推進**

県民の皆さんからの信頼をより高めていくため、職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上を図るとともに、組織としての確に業務を進めるための仕組みを確立するなど、コンプライアンスの推進に取り組みます。

■ **基本事業3： 人材育成の推進**

時代の変化に的確に対応し、何事にも挑戦する人材の育成や、多様な職員が働きやすい職場や仕組みづくりを進めるとともに、職員のこころと体の健康保持・増進に努めます。

KPI(重要業績評価指標)			
項目	現状値	令和8年度の目標値	項目の説明
行財政改革として進める取組の達成割合	—	100%	行政運営(2、3、6)のKPIのうち、行財政改革の取組を適切に把握できる項目の達成割合
「コンプライアンスの徹底」に取り組んだ所属の割合	100%	100%	所属ごとに設定したコンプライアンスの徹底に向けた取組を実施した所属の割合
職員の人材育成・働きやすい職場実感度	75.4%	75.4%以上	職員満足度アンケートのうち人材育成および働きやすい職場をあらわす項目において、「そう思う」または「やや思う」と回答した職員の割合

行政運営3 持続可能な財政運営の推進

行政運営の目標

- 適正な予算編成と、税収確保対策や県有財産の有効活用といった取組を通じて、持続可能な財政運営のもとで、「みえ元気プラン」の施策が効果的に展開されています。

現状と課題

- 県財政は、県債残高や総人件費の抑制など財政健全化の取組を進めてきた結果、経常収支比率が改善を続けるなど、成果が着実に表れつつあります。しかしながら、今後も社会保障関係経費の増加が見込まれることなどから、引き続き、県民の安全・安心の確保など喫緊の課題に的確に対応しつつ、持続可能な財政運営の確保に向けて取り組む必要があります。
- 税収確保対策については、市町と連携した市町支援窓口の取組や県税事務所において滞納整理を徹底してきた結果、県税収入未済額の縮減、徴収率の向上等の成果をあげています。今後も一層の税収確保対策を進める必要があることから、市町や三重地方税管理回収機構と連携した個人住民税徴収対策の強化に取り組むとともに、引き続き県民の皆さんが納税しやすい環境の整備など、効果的な取組を行う必要があります。
- 公共施設等の総合的かつ計画的な管理を推進するため、「みえ公共施設等総合管理基本方針」に基づき、県有財産の有効活用や未利用財産の売却等による歳入確保に一層取り組む必要があるとともに、引き続き公共施設等の適切な質と量の確保に取り組む必要があります。

取組方向

■ 基本事業1：身の丈に合った予算の編成

持続可能な財政運営をめざして、県民の安全・安心の確保など喫緊の課題に的確に対応しつつも過度に県債に依存することのないよう、経常的な支出規模が経常的な収入規模に見合う適正な予算編成に努めます。

■ 基本事業2：公平・公正な税の執行と税収の確保

納税者および特別徴収義務者が税に関する重要性の理解を深め、適正に自主申告・自主納税されるよう、公平で適正な賦課徴収を進めます。また、市町や三重地方税管理回収機構との連携をより一層強化し、滞納額の縮減を図るとともに、デジタル技術を活用した納税しやすい環境の整備に取り組みます。

■ 基本事業3：最適な資産管理と職場環境づくり

「みえ公共施設等総合管理基本方針」に基づき、県の公共施設について、未利用財産の売却や貸付、有料広告事業等の利活用を進めるとともに、予防保全的な維持管理による長寿命化や将来の見込み等を見据えた適切な配置と規模の確保に取り組みます。

KPI(重要業績評価指標)			
項目	現状値	令和8年度の目標値	項目の説明
経常収支適正度	99.2% (4年度当初予算)	99.0% (9年度当初予算)	当初予算における経常的支出額を経常的収入額で除した率(数値が低いほど財政構造の弾力性があると判断されます。)
公債費負担適正度	22.2% (4年度当初予算)	21.2% (9年度当初予算)	当初予算における公債費(うち一般財源等充当額)を一般財源等総額で除した率(数値が低いほど財政構造の弾力性があると判断されます。)
県税徴収率	98.93%	99.10%	個人県民税を含む県税収入額を調定税額で除した率

行政運営のKPI

行政運営の取組ごとに設定した、「行政運営の目標」の達成度の把握に有効と考えられる定量的または定性的な指標の一覧です。

I 行政運営

施策番号	項目	項目の説明	選定理由	令和8年度の目標値の設定理由	現状値【令和3】	目標値【令和8】
行政運営2	行財政改革として進める取組の達成割合	行政運営（2、3、6）のKPIのうち、行財政改革の取組を適切に把握できる項目の達成割合	行財政改革取組を適切に把握できる複数の項目の達成割合を目標とすることで、取組の進捗状況を的確に把握できることから選定しました。	行財政改革として進めていく取組は、「強じんな美し国ビジョンみえ」の基本理念を実現するうえで、各年度とも目標の達成は必要と考え、100%に設定しました。	-	100%
行政運営2	「コンプライアンスの徹底」に取り組んだ所属の割合	所属ごとに設定したコンプライアンスの徹底に向けた取組を実施した所属の割合	県民の皆さんからの信頼をより高めるため、各所属がコンプライアンスの徹底を図る取組を進める必要があることから選定しました。	全ての所属でコンプライアンスの徹底に向けた取組を実施していく必要があることから、各年度それぞれ100%としました。	100%	100%
行政運営2	職員の人材育成・働きやすい職場実感度	職員満足度アンケートのうち人材育成および働きやすい職場をあらわす項目において、「そう思う」または「やや思う」と回答した職員の割合	職場の支え合いや、人材育成が進むことで、職員のパフォーマンスが上がり、県民サービスの向上に繋がることから選定しました。	職員満足度アンケートのうち人材育成及び働きやすい職場を表す項目において、「そう思う」又は「やや思う」と回答した職員の割合が、現状（75.4%）及び過去5年間の平均（75.4%）を上回ることを目標に設定しました。	75.4%	75.4%以上
行政運営3	経常収支適正度	当初予算における経常的支出額を経常的収入額で除した率（数値が低いほど財政構造の弾力性があると判断されます。）	臨時的な財政需要に対応できるよう、財政構造の弾力性を当初予算編成時点で評価する必要があることから選定しました。	経常収支比率が全国平均（東京都を除く）である95%程度となるよう、経常収支適正度を99.0%に設定しました。 ※経常収支比率は、経常収支適正度から4%程度下がる見込み。	99.2% (4年度当初予算)	99.0% (9年度当初予算)
行政運営3	公債費負担適正度	当初予算における公債費（うち一般財源等充当額）を一般財源等総額で除した率（数値が低いほど財政構造の弾力性があると判断されます。）	過度に県債に依存することなく、毎年度の公債費負担に配慮した県債発行を行っていることを評価する必要があることから選定しました。	経常収支適正度の目標達成に向けて、今後の財政見直しを考慮の上、公債費負担の目標を設定しました。	22.2% (4年度当初予算)	21.2% (9年度当初予算)
行政運営3	県税徴収率	個人県民税を含む県税収入額を調定税額で除した率	個人住民税の徴収対策を市町、地方税管理回収機構と連携して取り組んでいく成果指標となることから選定しました。	徴収率の全国順位が5位レベルを狙って到達する数値となることから設定しました。	98.93%	99.10%

KPIの見直しについて

行政運営3 持続可能な財政運営の推進

最終案

KPI(重要業績評価指標)			
項目	現状値	令和8年度の目標値	項目の説明
経常収支適正度	99.2% (4年度当初予算)	99.0% (9年度当初予算)	当初予算における経常的支出額を経常的収入額で除した率(数値が低いほど財政構造の弾力性があると判断されます。)
公債費負担割合	17.5% (4年度当初予算)	17.5% 以下 (9年度当初予算)	当初予算における公債費(うち一般財源充当額)を一般財源総額で除した率(数値が低いほど財政構造の弾力性があると判断されます。)
県税徴収率	97.94% (2年度)	99.10%	個人県民税を含む県税収入額を調定税額で除した率



成案

KPI(重要業績評価指標)			
項目	現状値	令和8年度の目標値	項目の説明
経常収支適正度	99.2% (4年度当初予算)	99.0% (9年度当初予算)	当初予算における経常的支出額を経常的収入額で除した率(数値が低いほど財政構造の弾力性があると判断されます。)
公債費負担適正度	22.2% (4年度当初予算)	21.2% (9年度当初予算)	当初予算における公債費(うち一般財源等充当額)を一般財源等総額で除した率(数値が低いほど財政構造の弾力性があると判断されます。)
県税徴収率	98.93%	99.10%	個人県民税を含む県税収入額を調定税額で除した率

公債費負担適正度の算定式について

【最終案との主な違い】

全国統一の決算統計上の財政指標である公債費負担比率に準じた算定式に見直し、分子の公債費に財政調整基金を充当した額を加算し、分母に財政調整基金を加えるとともに、地方消費税を都道府県間での清算後の額とした。

○最終案（公債費負担割合）：17.5%

分子：公債費 983 億円

〔 一般財源充当額 983 億円 〕

分母：一般財源総額 5,634 億円

〔 県税
+
地方消費税清算金（収入）863 億円
+
地方譲与税
+
地方交付税（臨時財政対策債含む）
+
その他 〕

○成案（公債費負担適正度）：22.2%

分子：公債費 1,152 億円

〔 一般財源充当額 983 億円
+
財政調整基金充当額 168 億円 〕

分母：一般財源等総額 5,176 億円

〔 県税
+
地方消費税清算金（収入－支出）192 億円
+
地方譲与税
+
地方交付税（臨時財政対策債含む）
+
財政調整基金 168 億円
+
その他 〕



3 行財政改革の推進について

1 行財政改革のこれまでの取組

行財政改革取組については、「自立した地域経営」の実現をめざし、「みえ県民力ビジョン」の着実な推進につなげるため、平成24年3月に「三重県行財政改革取組」を、平成28年3月に第二次取組（平成28年度～平成31年度）を策定し、行財政改革の取組を進めてきました。

第一次から第二次の取組では、効率的・効果的な県政運営のためのベースとなる基本的な仕組みづくりや、公債費や人件費の抑制などで一定の成果があった一方で、目まぐるしく変化する社会情勢や、依然として深刻な財政状況、不適切な事務処理事案や職員の不祥事防止などの課題へのさらなる対応が求められました。

これらの課題等を踏まえ、「第三次三重県行財政改革取組（令和2年度～令和5年度）（以下「第三次取組」という。）」が策定され、取組を推進してきました。

なお、第三次取組については、令和3年度末での「みえ県民力ビジョン」終了にあわせて、同取組も終了することとしました。

2 「みえ元気プラン」と一体になった取組推進

「強じんな美し国ビジョンみえ」や「みえ元気プラン」の策定が進められているところですが、それらにあわせて、新たな行財政改革の取組についても、内容を検討してきました。

新たな行財政改革の取組については、これまでのような個別の計画とするのではなく、「みえ元気プラン」の策定にあわせて、同プランの中に今後5年間で注力する取組を記載します。また、毎年度年次計画を作成し、適切に進行管理を行うこととします。

「みえ元気プラン」と一体になった取組の推進により、一層効果的に「強じんな美し国ビジョンみえ」の基本理念の実現に向けた取組を進めていきます。

3 具体的な取組（案）

「みえ元気プラン」に記載の新たな行財政改革の取組は、**別紙1**のとおりであり、3つの柱（「仕事の進め方改革の推進」、「コンプライアンスの推進」、「持続可能な行財政基盤の確立」）のもと、「強じんな美し国ビジョンみえ」の基本理念の実現に向けて、取組を進めていきます。

令和4年度の年次計画は、**別紙2**のとおりであり、第三次取組終了以降も、行財政改革の取組を途切れることなく進めていきます。

【年次計画の主な取組】

(1) 仕事の進め方改革の推進 ～質の高い県民サービスの提供～

① DXの推進による質の高い業務遂行

デジタル技術を活用した業務プロセス改革や庁内におけるデジタルコミュニケーションの推進を図るとともに、DX人材育成方針に基づいた研修プログラムを実施します。

② 未来を切り開くため積極果敢に挑戦する人材育成と能力が発揮できる組織風土づくり

「三重県職員人づくり基本方針」をふまえた重点的な取組を実施するとともに、MIE職員カアワードや職員提案制度等を通じた業務改善の取組を推進します。

(2) コンプライアンスの推進 ～県民の信頼をより高めるために～

③ コンプライアンス意識の向上

各部局等の総務担当課長を構成員とする「コンプライアンス推進会議」を開催し、事例の共有・検証や再発防止に向けた意見交換を実施します。

④ 組織としての的確に業務を進める仕組みの徹底

職員との対話を通じた内部統制制度の着実な運用を図るとともに、職責ごとに職員が職務にかかる「能力」などを習得できるよう、ブラッシュアップ研修やeラーニング研修を実施します。

(3) 持続可能な行財政基盤の確立 ～持続可能な行財政運営～

⑤ 新たな課題等に対応できる組織体制の整備

組織機構に関する課題の検証や見直しの方向性の検討を進めます。

⑥ 県財政の基盤強化

社会保障関係経費等の経常的な支出の抑制を図るとともに、ネーミングライツやクラウドファンディングの積極的な活用等多様な歳入の確保を進めます。

4 取組の進行管理

「強じんな美し国ビジョンみえ」の基本理念の実現に向けて、「三重県行財政改革・デジタル戦略推進本部」や議会に対し、適時に説明を行うなど、適切に進行管理を行います。

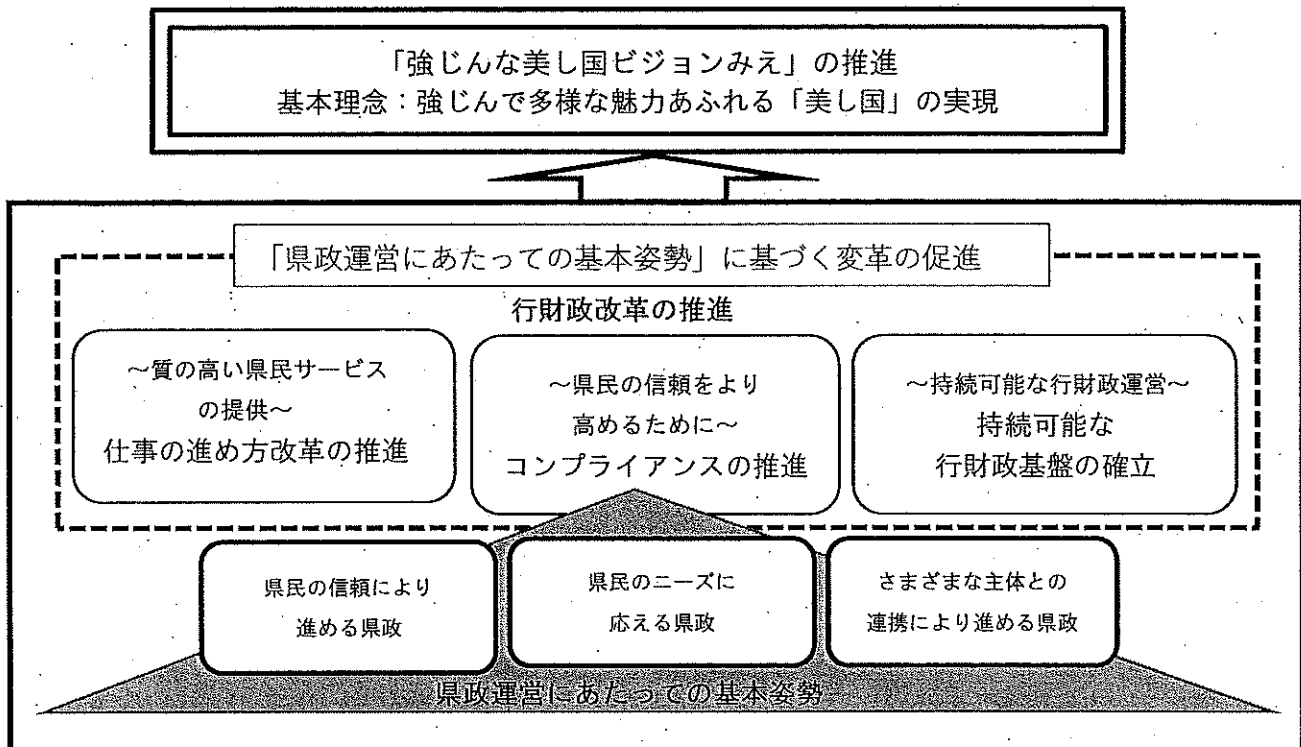
【議会への報告（案）】

会議名	委員会等	報告事項等
5月	常任委員会所管事項説明 (総務部関係)	行財政改革の取組概要
6月定例会会議	全員協議会	前年度実績及び当該年度 年次計画
2月定例会会議	常任委員会(総務部関係)	当該年度の実績見込み

1 行財政改革の推進

行財政改革については、「強じんな美し国ビジョンみえ」の基本理念である「強じんで多様な魅力あふれる『美し国』」の実現に向けて、これまでの行財政改革の成果や課題をふまえて、「県政運営にあたっての基本姿勢」に基づき、ポイントを絞って重点的に進めていきます。

限られた人員や予算等で、新たな行政課題や多様化する県民ニーズ、災害等にも迅速かつ的確に対応し質の高い県民サービスを提供していくため、DXの推進や人づくりによる仕事の進め方改革の推進、コンプライアンスの推進、持続可能な行財政基盤の確立等に向けた取組を進め、県民の皆さんから信頼される県行政を推進していきます。



2 5年間で注力する取組

「強じんな美し国ビジョンみえ」の「県政運営にあたっての基本姿勢」に基づき、今後5年間（令和4年度～令和8年度）にわたり、重点的に取り組む項目は次のとおりです。

仕事の進め方改革の推進 ～質の高い県民サービスの提供～

業務の効率化や多様な働き方の実現等により、職員一人ひとりの能力が最大限に発揮できるよう仕事の進め方改革を進め、組織力の向上により質の高い県民サービスを提供していきます。

(1) DXの推進による質の高い業務遂行

デジタル技術を活用した業務プロセス改革や庁内におけるデジタルコミュニケーション、テレワークなど職員の多様な働き方を実現するためのデジタルツールの整備・運用を進めるとともに、質の高い行政サービスを実現するための情報通信基盤の整備を進め、複雑化・多様化する県民ニーズに対応していきます。また、県庁におけるDXを支える人材の確保・育成に取り組めます。

② 未来を切り開くため積極果敢に挑戦する人材育成と能力が発揮できる組織風土づくり

複雑・多様化した行政課題や県民ニーズに対応できる人材の育成を進めるとともに、多様な職員間の対話や知恵を通じて、風通しがよく業務改善に意欲的に挑戦する組織風土づくりを進めます。

また、テレワークの定着など職員の柔軟な働き方を実現し、多様な職員が能力を発揮できる職場づくりを進めていきます。

コンプライアンスの推進 ～県民の信頼をより高めるために～

県民の皆さんからの信頼をより高めていくため、職員のコンプライアンス意識を向上させるとともに、的確な業務の進め方を徹底するなど、全庁をあげてコンプライアンスの推進に取り組めます。

③ コンプライアンス意識の向上

全庁的な推進体制を確立するとともに、コンプライアンスを「自分事」と捉えることにより職員一人ひとりのコンプライアンス意識を向上させ、不適切な事務処理や不祥事の防止につなげます。

④ 組織としての的確に業務を進める仕組みの徹底

内部統制制度の着実な運用や、業務に関する専門知識の習得のための研修等により、組織としての事務処理能力を向上させ、不適切な事務処理の防止につなげます。

持続可能な行財政基盤の確立 ～持続可能な行財政運営～

限られた人員や予算等で、喫緊の課題に的確に対応しつつ持続可能な行財政運営が確保できるよう、組織体制の整備と、県財政の基盤強化に向けた取組を進めます。

⑤ 新たな課題等に対応できる組織体制の整備

県政を取りまく新たな課題や、複雑かつ多様化する行政課題に対し、迅速かつ的確に対応できる効果的・効率的な組織体制を整備します。

⑥ 県財政の基盤強化

機動的な財政運営が確立できるよう、経常的な支出の抑制を図るとともに、歳入面においては県税収入の確保に加えて多様な財源確保の取組を継続します。

番号	具体的取組	取組事項	年次計画	担当課
I 仕事の進め方改革の推進 ～質の高い県民サービスの実現～				
1	DXの推進による質の高い業務遂行	・デジタル技術を活用した業務プロセス改革や庁内におけるデジタルコミュニケーションの推進	・DX推進基盤整備に合わせたデジタルコミュニケーションのあり方検討(4月～) ・一人一台PCを利用したペーパーレス会議の推進(4月～) ・WEB会議の推進(4月～) ・ビジネスチャットの実証(4月～) ・RPA及びAI-OCRの活用などによる業務効率化の推進(4月～)	デジタル社会推進局 デジタル改革推進課
		・テレワークなど職員の多様な働き方を実現するためのデジタルツールの整備・運用	・在宅勤務システム、モバイルワークシステム、WEB会議システムの運用(4月～) ・DX推進基盤整備に合わせたテレワークのあり方検討(4月～)	デジタル社会推進局 デジタル改革推進課
		・質の高い行政サービスを実現するための情報通信基盤の整備	・DX推進基盤の調達(4月～)整備(9月～) ・電子署名、電子納付に対応した電子申請・届出システムへの更新(4月～)	デジタル社会推進局 デジタル改革推進課
		・県庁におけるDXを支える人材の確保・育成	・DX人材育成方針に基づいた研修プログラムの実施(4月～)	デジタル社会推進局 デジタル改革推進課
2	未来を切り開くため積極果敢に挑戦する人材育成と能力が発揮できる組織風土づくり	・複雑・多様化した行政課題や県民ニーズに対応できる人材の育成	・「三重県職員人づくり基本方針」をふまえた重点的な取組の実施 ・職責に応じたマネジメント能力の向上、コミュニケーションの充実に向けた研修プログラムの検討・実施(4月～8月)	総務部人事課
		・業務改善に意欲的に挑戦する組織風土づくり	・MIE職員力アワードや職員提案制度等を通じた業務改善の取組推進(通年) ・若手職員を対象とした業務改善にかかる研修の実施(6月)	総務部行財政改革推進課
		・多様な職員が能力を発揮できる職場づくり	・在宅勤務及び早出遅出勤務の取組(試行)と検証(4月～3月) ・障がいのある職員等を交えての柔軟かつ弾力的な勤務形態の検討・実施(4月～3月)	総務部人事課 デジタル社会推進局 デジタル改革推進課

番号	具体的取組	取組事項	年次計画	主担当課
II コンプライアンスの推進 ～県民の信頼をより高めるために～				
3	コンプライアンス意識の向上	・コンプライアンス推進体制の確立	・コンプライアンス推進会議の定期開催(年2回) ・組織マネジメントシートによる進捗管理(通年)	総務部行財政改革推進課
		・コンプライアンスを「自分事」と捉える職員一人ひとりの意識向上	・コンプライアンスミーティングの実施(年3回) ・メールマガジンによるメッセージの発信(月1回)	総務部行財政改革推進課
4	組織としての確に業務を進める仕組みの徹底	・内部統制制度の着実な運用	・職員との対話を通じた制度の着実な運用(年3回) ・リスクマネジメントシートによる進捗管理(通年)	総務部行財政改革推進課
		・業務に関する専門知識の向上	・職責ごとに職員が職務にかかる「能力」などを習得できるよう、フレッシュアップ研修、eラーニング研修の検討・実施(4月～2月) ・新任班長における業務に関する専門知識の向上研修のプログラム検討・実施(4月～9月)	総務部人事課
		・的確に業務を進めるための仕組みの着実な運用	・三重県公文書等管理条例の着実な運用(通年) 職員向け研修の実施(4月～) 令和4年度廃棄予定簿冊に係る審査会の開催	総務部法務・文書課

番号	具体的取組	取組事項	年次計画	主担当課
III 持続可能な行財政基盤の確立 ～持続可能な行財政運営～				
5	新たな課題等に対応できる組織体制の整備	・諸課題に、迅速かつ的確に対応できる効果的・効率的な組織体制の整備	・組織機構に関する課題の検証、見直しの方向性の検討(4月～9月) ・令和5年度組織機構及び職員定数調整方針の策定(10月) ・(必要に応じて)関係条例案議会提出(11月または2月) ・組織改正の実施(令和5年4月)	総務部総務課
6	県財政の基盤強化	・経常的な支出の抑制	・社会保障関係経費の伸びの抑制(通年) ・総人件費の抑制(通年) ・庁舎管理経費等の抑制(通年) ・公債費負担の平準化(通年)	総務部財政課 総務部総務課
		・多様な歳入確保策の推進	・ネーミングライツやクラウドファンディングの積極的な活用(通年) ・国の支出金等の積極的な活用(通年) ・県税収入の確保 市町及び三重地方税管理回収機構と連携した滞納整理の促進支援(通年) 個人住民税における特別徴収義務者の指定のさらなる徹底(通年) ・財産の有効活用、未利用財産の売却等の促進 一般競争入札のほかインターネットオークションや買受申込の先着順による売却を実施(通年) 自動販売機設置場所の貸付(通年) 広告付き案内地図の設置、ポスター広告の掲出(通年) 公用車やエレベーターへの広告掲載(通年) 第三次みえ県有財産利活用方針に基づく未利用等財産の利活用の促進(通年)	総務部財政課 総務部税収確保課 総務部管財課

4 次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第2次後期計画）の一部改正等について

1 要旨

「次世代育成支援対策推進法」にもとづき、職員が仕事と子育ての両立を図り、次世代育成を支援していく取組を計画的かつ着実に推進していくため、平成17年度に「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」を策定しました。

現在、令和2年4月から令和7年3月までを期間とする「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第2次後期計画）」にもとづき取り組んでいる中、当該第2次後期計画における目安とする指標値（令和7年3月末）をおおよそ達成していること、及び「職員の育児休業等に関する条例」の一部改正等をふまえ、第2次後期計画の一部改正を行います。

2 改正概要

(1) 目安とする指標（令和7年3月末時点）の改正

	改正前	改正後
(主)	男性職員の育児休業取得率 50% (現状) R3 : 68.2%	男性職員の育児休業取得率 75% (現状) R3 : 68.2%
(副)	男性職員の育児参加休暇5日間完全取得率 100% (現状) R3 : 96.5%	育児休業取得者（男性）の中で合計1月以上取得した職員 60% (現状) R3 : 53.4%

(2) 「職員の育児休業等に関する条例」の一部改正等の反映

- ・ 育児休業の取得回数の制限緩和、男性職員の育児参加休暇の取得対象期間延長(※)（令和4年10月）

※男性職員の育児参加休暇の対象期間を「出産の日後8週を経過する日までの期間」から、「出産の日後1年を経過する日までの期間」に延長

- ・ 不妊治療休暇を創設（令和4年1月）
- ・ 「ワーク・ライフ・マネジメント」から「ライフ・ワーク・マネジメント」への取組名称の変更に伴う文言変更

(3) 「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）」の目標変更

- ・ 男性職員の育児参画にかかる目標については、「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）」においても同指標を目標としていることから、あわせて改正します。

3 今後の対応

「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第2次後期計画）」及び「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）」の一部改正について、10月中に改正を行い職員へ周知を図ります。

また、目標達成に向け、仕事も子育てもしやすい職場づくりの取組を一層促進し、職員の仕事と子育ての両立を支援します。

次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第2次後期計画）

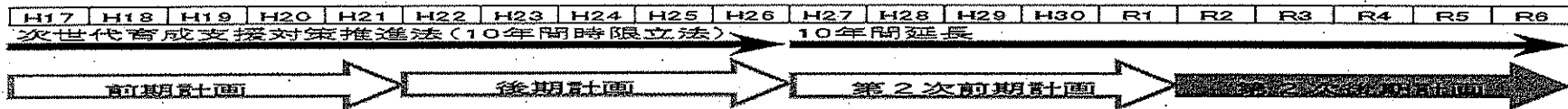
～仕事も子育てもみんなで応援！～

【趣 旨】 次世代育成支援対策推進法に則り、職員が仕事と子育ての両立を図り、次世代育成を支援していく取組に、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前期行動計画、後期行動計画、第2次前期行動計画を労使協働で策定。

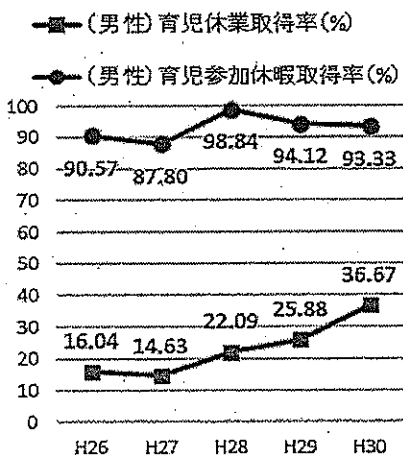
これまでの行動計画に基づく取組状況を踏まえ、令和2年4月から令和7年3月までの5年間の計画となる第2次後期計画を策定する。

【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

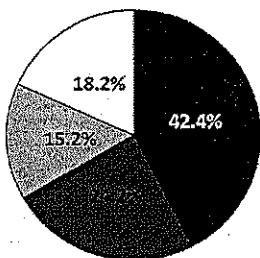
【計画期間】



【現 状】

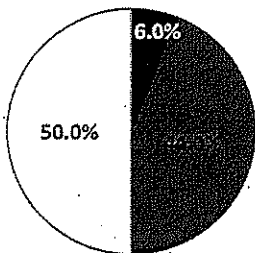


（図1）育児休業等取得率（男性）の推移



8割以上が1月未満

（図2）H30育児休業期間（男性）の状況



5日間完全取得は半数

（図3）H30育児参加休暇取得日数（男性）の状況

第2次前期計画の目安とする指標

- （主）男性の育児休業取得率 25%
- （副）男性の育児参加休暇取得率 100%

※（図1～3）知事部局等のみ

【これまでの取組】

- OWL Mの推進に向けた「イクボス宣言」と管理職の人事配置
- 組織マネジメントシートを活用した行動計画の目安とする指標達成の意識づけと進捗管理
- 「こども参観」の実施による次世代育成の意識・風土の醸成
- 育児参画計画書等を活用した所属長とのコミュニケーションの促進
- 産育休取得者向けへのメルマガによる情報発信 等

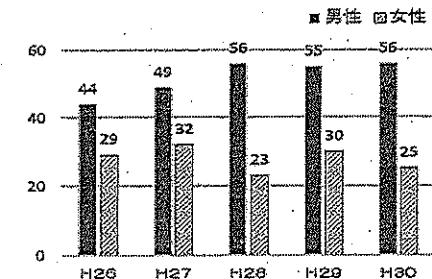
【課 題】

WLM検証、ユーカリ、満足度アンケートより

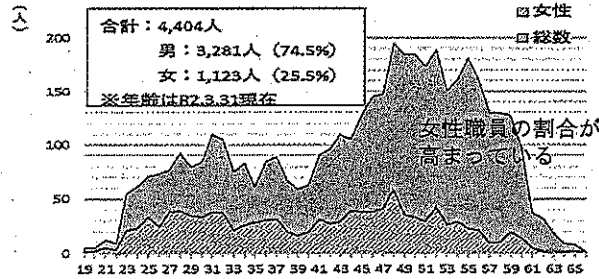
- 男性職員の育児休業等の取得日数が伸びていない
- 「イクボス」の趣旨の浸透が不足している
- 休暇等を取得する職員へのフォロー体制が不十分なため、制度利用を躊躇するという声がある
- フォローする周囲の職員のワーク・ライフも実現できる職場環境づくりが求められている

男女協働小委員会地域別懇談会より

- 職場体制（育休や病休取得者等の複数配置、代替職員の確保、業務量の削減等）の改善
- 多様な働き方の検討
- お互いの状況を理解し合うためのコミュニケーション



（図4）早出遅出勤務制度利用者（知事部局のみ）



【第2次後期計画の具体的な取組】

- 1 妊娠・出産・子育て等を支援する意識・風土の醸成
- ① 妊娠中及び出産後における配慮
 - ② 子育てのための休業制度等を取得しやすい環境の整備等
 - ③ 子育てを行う女性職員等の活躍推進に向けた取組
 - ④ 子育ての状況等に応じた人事上の配慮

- 2 男性職員の家事・育児参画の推進
- ① 男性職員が取得できる子育てのための休業制度等の周知徹底と取得促進
 - ② 男性職員の子育てのための合計1月以上の休暇・休業の取得に向けた意識改革・環境整備等
 - ③ 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

- 3 イクボスの推進と誰もが働きやすい職場づくり
- ① イクボスの推進と職場内のコミュニケーションの活性化による支え合う職場づくり
 - ② 長時間労働の是正
 - ③ 柔軟かつ弾力的な勤務形態の検討
 - ④ ハラスメントのない職場づくり
 - ⑤ 人事評価への反映

4 その他

【新たに注力していく取組】

- 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
 - ・育児参画計画書に基づく対話とツールによる所属長の進捗管理の徹底 <2-①>
 - ・担当次長等から、子どもの生まれた男性職員と所属長への声かけ <2-①>
 - ・業務分担計画書の作成による業務分担の見直し <2-②>
- 職場内のコミュニケーションの活性化による支え合う職場づくり <3-①>
- 研修実施による意識改革
 - ・イクボス等向け（イクボスの理解とマネジメント能力の向上） <3-①>
 - ・育休取得者向け（復帰支援） <1-②>
 - ・若手職員向け（キャリアデザイン） <2-③> 等
- 多様な勤務形態の検討（テレワーク、勤務時間の弾力化等） <3-③>
- 柔軟な業務応援体制の研究・検討 <2-②>

【目安とする指標】（令和6年度末時点）

- <改正>
- (主) 男性職員の育児休業取得率 50% → 75%
- (副) 男性職員の育児参加休暇(※1) 5日間 完全取得率 100%

※1
 …男性職員が出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育をする場合、妻の産前産後8週間の期間に5日の範囲内で取得できる有給の特別休暇。

<改正>

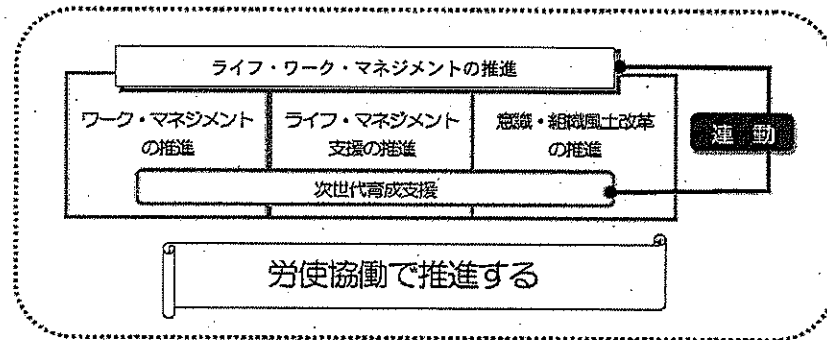
➡ (副) 育児休業取得者(男性)の中で合計1月以上取得した職員 60%

⇒ 目安とする指標達成のための取組を通じて、
 男性職員の子育てのための休暇・休業 合計1月以上取得(※2) を推奨

※2

…連続取得に限らず、子育てのために「男性職員の育児参加休暇」「年休」「特休」「育児休業」等を取得することをいう。

【推進体制】



仕事も子育てもしやすい働き方の実現

～前向きに仕事にチャレンジし、かつ「必要なときに、必要なだけ、安心して」子育てにかかわることができる職場づくり～

誰もが十分に能力を発揮できる職場環境へ

5 審議会等の審議状況について

(令和4年6月3日～令和4年9月14日)

(1) 三重県行政不服審査会

1 審議会等の名称	三重県行政不服審査会
2 開催年月日	令和4年6月14日、7月12日、8月9日、9月13日
3 委員	委員 北村 香織 委員 木村 夏美 ほか1名
4 諮問事項	<ul style="list-style-type: none"> ・生活保護再支給申請にかかる決定処分に係る 審査請求事件 1件 ・生活保護法第63条の規定に基づく保護費返還金 決定処分に係る審査請求事件 2件 ・生活保護開始決定処分に係る審査請求事件 1件 ・生活保護変更（住宅扶助の変更）決定各処 分に係る審査請求事件 1件
5 調査審議結果	審査請求5事件について調査審議を行い、4件の答申の 決定がありました。
6 備考	

(2) 三重県公務災害補償等審査会

1 審議会等の名称	三重県公務災害補償等審査会
2 開催年月日	令和4年8月19日
3 委員	会長 小林 明子 委員 齋藤 洋一 ほか1名
4 諮問事項等	非常勤の職員の公務災害補償等に関する不服申し立ての審査について
5 調査審議結果	不服申し立て（2件）を受け、審査を行いました。
6 備考	

(3) 三重県公務災害補償等認定委員会

1 審議会等の名称	三重県公務災害補償等認定委員会
2 開催年月日	令和4年8月25日
3 委員	委員長 伊藤 正朗 委員 中村 真潮 ほか3名
4 諮問事項	非常勤の職員の公務災害等の認定について
5 調査審議結果	諮問（1件）を受け、地方公務員災害補償法の基準により審議を行い、答申を決定しました。 また、令和4年1月1日から令和4年7月31日までの軽易なる事案（13件）の処理状況について、報告を了承しました。
6 備考	