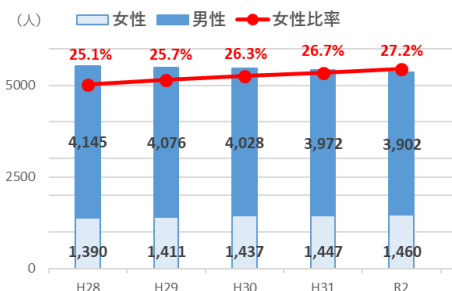


女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画（後期計画）

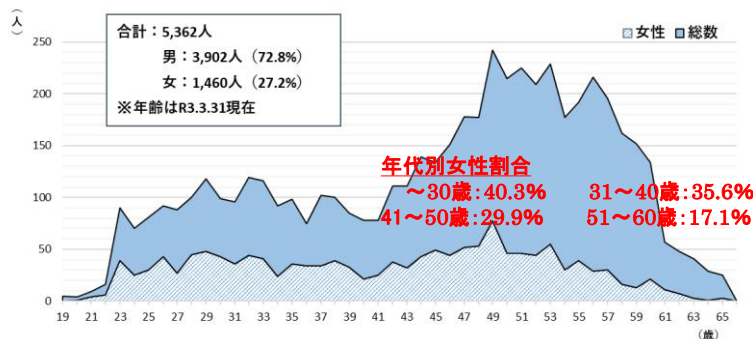
【趣 旨】 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（令和7年度末までの時限立法）」に基づき、女性職員の活躍のための取組を計画的かつ着実に推進していくため、特定事業主としての計画を策定
前期計画（H28～R2年度）に基づく取組状況を踏まえ、令和3年4月から令和8年3月までの5年間の計画となる後期計画を策定する。

【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

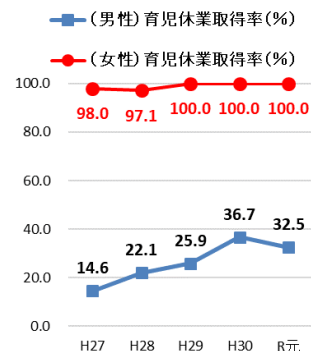
【現 状】



(図1) 男女別の職員数・女性割合の推移

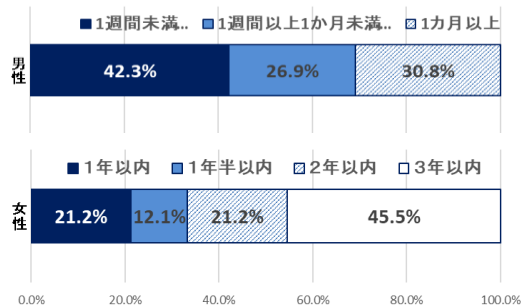


(図2) R2.4.1現在員数

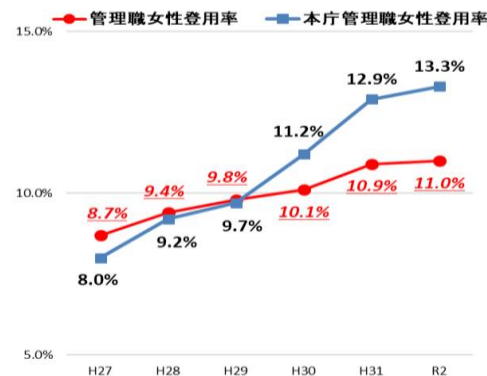


(図4) 男女別の育児休業取得率の推移（知事部局のみ）

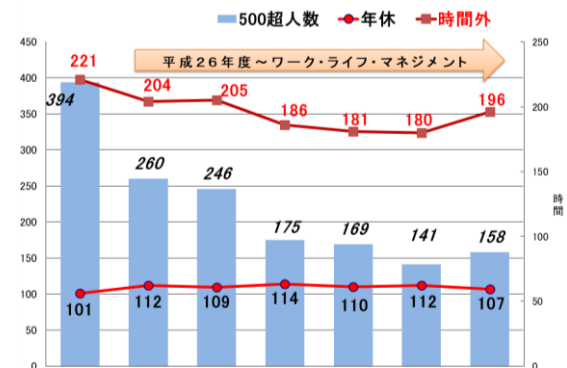
取得率・期間ともに男女間で差がある



(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

→ライフ・ワーク・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目標を新たに設けます。

※令和4年10月改正

■男性職員の育児休業取得率 75%

■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%

(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「ライフ」と「ワーク」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。