

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）令和4年度～令和5年度の実施状況

○目安とする指標（令和6年度時点）

指標	年度	R4	R5
(主) 男性の育児休業取得率【取得期間：1週間以上】 90%		34.12% (29人)	81.08% (60人)
(副) 男性の育児休業取得者のうち 合計1月以上の取得率	60%	48.72% (19人)	67.74% (42人)

※知事部局等

第2次後期計画における取組(11項目)	取組状況(R4～R5年度)
<b>1 妊娠中および出産後における配慮</b>	
(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"> <li>・代替職員の配置</li> <li>・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</li> <li>・必要に応じ、妊娠中の職員に対する配慮等を実施</li> </ul>
(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"> <li>・HP、イントラネットでの周知・啓発</li> <li>・次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布</li> <li>・育児休業者に対し、「福利のしおり」を自宅送付</li> <li>・男女協働小委員会の開催</li> </ul>
(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"> <li>・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・業務分担計画書等の活用</li> <li>・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</li> <li>・知事の「男性育休100%宣言」</li> <li>・部局長及び全所属長のイクボス宣言</li> <li>・イクボスの普及・啓発に向けたチラシの配布</li> </ul>
(4) 妊娠初期からの休暇取得促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産育休取得中職員へメールマガジン配信</li> </ul>
<b>2 子どもの出生時における男性職員の休暇取得促進</b>	
(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"> <li>・HP、イントラネットでの周知・啓発</li> <li>・人事関係会議における人事担当者への周知</li> <li>・次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布</li> <li>・階層別研修における周知・啓発</li> <li>・男女協働小委員会の開催</li> <li>・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の実施</li> <li>・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・業務分担計画書等の活用</li> </ul>
(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日以上以上の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"> <li>・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</li> <li>・「育児休業 収入シミュレーションシート」の配布</li> <li>・男性用育児参画計画書に所属長のチェック欄を追加し、マネジメント強化</li> <li>・担当次長及び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</li> <li>・知事の「男性育休100%宣言」</li> <li>・部局長及び全所属長のイクボス宣言</li> <li>・イクボスの普及・啓発に向けたチラシの配布</li> <li>・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</li> <li>・年次有給休暇、リフレッシュ休暇等の取得促進</li> </ul>
<b>3 育児に関する休業制度等取得しやすい環境の整備等</b>	
(1) 育児に関する休業制度等の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・代替職員の配置</li> <li>・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</li> <li>・必要に応じ、妊娠中の職員に対する配慮等を実施</li> <li>・HP、イントラネットで周知・啓発</li> <li>・人事関係会議における人事担当者への周知</li> </ul>
(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"> <li>・次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布</li> <li>・育児休業者に対し、「福利のしおり」を自宅送付</li> <li>・階層別研修における周知・啓発</li> <li>・男女協働小委員会の開催</li> <li>・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</li> <li>・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の実施</li> <li>・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・業務分担計画書等の配布</li> </ul>
(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の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・男性用育児参画計画書に所属長のチェック欄を追加し、マネジメント強化</li> <li>・「育児休業 収入シミュレーションシート」の配布</li> <li>・担当次長及び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</li> <li>・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</li> <li>・「ライフ・ワーク・マネジメント」の推進</li> <li>・ライフ・ワーク・マネジメントシートを活用した所属長との面談の実施</li> </ul>
(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"> <li>・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</li> <li>・知事の「男性育休100%宣言」</li> <li>・部局長及び全所属長のイクボス宣言</li> <li>・イクボスの普及・啓発に向けたチラシの配布</li> <li>・体験談メッセージ(男女)の掲載</li> <li>・産育休取得中職員へメールマガジン配信</li> <li>・産育休取得中職員へ定期健康診断・人間ドックの実施</li> </ul>
(5) その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・早出遅出勤の実施</li> <li>・在宅勤務の実施</li> <li>・過重労働対策システムの運用</li> <li>・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)における目標値変更</li> </ul>

第2次後期計画における取組(11項目)	取組状況(R4～R5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"> <li>・男女協働小委員会の開催</li> <li>・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・業務分担計画書等の配布</li> <li>・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</li> <li>・「ライフ・ワーク・マネジメント」の推進</li> <li>・ライフ・ワークマネジメントシートを活用した所属長との面談の実施</li> </ul>
(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"> <li>・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</li> <li>・部局長及び全所属長のイクボス宣言</li> <li>・イクボスの普及・啓発に向けたチラシの配布</li> <li>・年次有給休暇、リフレッシュ休暇等の取得促進</li> <li>・所属長向けに「ほめる」方法、コーチング、フィードバックの方法などの面談スキルを学ぶ研修を実施</li> </ul>
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"> <li>・人事異動方針において、職員の「ライフ」と「ワーク」の充実、仕事と家庭の両立支援について記載</li> <li>・男女協働小委員会の開催</li> <li>・女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画の目標値変更</li> <li>・階層別研修における女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画の周知・啓発</li> </ul>
6 育児の支援のあり方に対する検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女協働小委員会の開催</li> </ul>
7 長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ライフ・ワーク・マネジメント」の推進</li> <li>・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</li> <li>・組織マネジメントシートやライフ・ワーク・マネジメントシートを活用した業務改善の推進</li> <li>・ノー残業デー等の推進</li> <li>・業務改善に関する研修等の実施</li> <li>・ライフ・ワーク・マネジメントに関するトップメッセージの発信</li> <li>・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</li> <li>・職員からの提案による業務改善の推進</li> <li>・時間外勤務の「事前命令・事後確認」の徹底</li> <li>・毎月の庁内会議における各部署の時間外勤務時間の確認</li> </ul>
8 子育ての状況等に応じた人事上の配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事異動方針において、職員の「ライフ」と「ワーク」の充実、仕事と家庭の両立支援について記載</li> <li>・育児等に関する事情について、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</li> <li>・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</li> <li>・次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布</li> <li>・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の実施</li> <li>・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・業務分担計画書等の配布</li> <li>・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</li> </ul>
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"> <li>・新任班長、地域機関の新任課長、課長級昇任職員等を対象としたハラスメント防止研修(eラーニング)の実施</li> <li>・ハラスメント外部相談窓口を設置・リーフレットの配布</li> <li>・人権研修の実施</li> </ul>
10 人事評価への反映	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>