

## I 新たな計画の策定について

### 1. 次世代育成のための三重県特定事業主行動計画

【根拠法令】次世代育成支援対策推進法

【計画期間】R2.4.1～R7.3.31

【内容】

- 妊娠・出産・子育て等を支援する意識・風土の醸成
- 男性職員の家事・育児参画の推進
- イクボスの推進と誰もが働きやすい職場づくり

【法令で求められる計画上の目標設定】

- 職員の育児休業等の取得の状況
- 勤務時間の状況

### 2. 女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画

【根拠法令】女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

【計画期間】R3.4.1～R8.3.31

【内容】

- 女性活躍に向けた人材育成と職場づくり
- 男性職員の家庭参画の推進
- 誰もが働きやすい職場づくり

【法令で求められる計画上の目標設定】

- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 等

計画を統合

## みんなで支え合い みんなで活躍 誰もが働きやすい職場づくり推進プラン（新たな三重県特定事業主行動計画）

- これまで別々に取り組んでいた両計画について、効率的かつ効果的に取り組めるよう、一体的に定める新たな計画として策定
- 計画期間は、R7.4.1～R12.3.31

## IV 今後の方向性

### 1. 妊娠・出産・子育て及び介護を支援する意識・風土の醸成

- 育児休業の取得促進に向けた職場環境の向上
- 介護に関する制度の周知や雰囲気づくり

### 2. 性別に関わらず子育てできる職場づくりの推進

- 次世代育成について、フォローする周りの職員も含め広く周知

### 3. 全ての職員の活躍に向けた人材育成と職場づくり

- キャリアビジョンをテーマとした職員研修や先輩職員との意見交換の実施
- 現場で働く職員の声をより直接的に反映するための新たな取組を実施

### 4. 誰もが働きやすい職場づくり

- 県庁DXの推進等による仕事の効率化

## II これまでの主な取組

### 1. 妊娠・出産・子育て等の支援

- 「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  
子どもが生まれる全ての職員が育児参画に係る計画書を作成し、所属長と面談を行うなど、全職員が希望に基づく育児の実現に向けて取り組む
- 「収入シミュレーションシート」作成  
育児休業中の収入面の不安を解消するため、簡単に計算できるシートを導入

### 2. 女性活躍推進

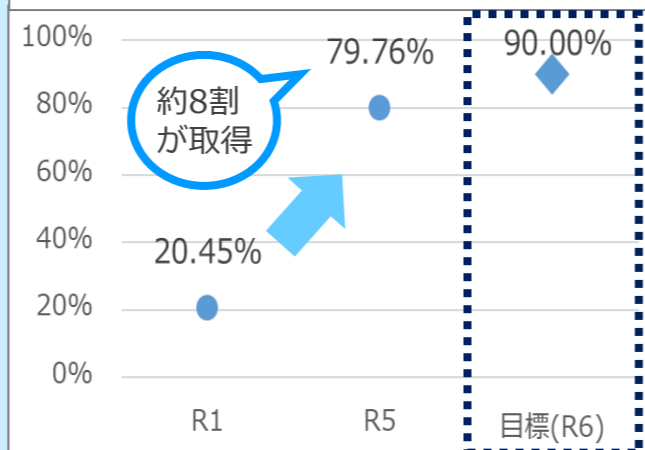
- 女性職員のキャリア形成支援  
女性職員が将来の不安を払しょくできるよう、キャリアビジョンを描ける研修等を開催

### 3. 職場環境づくり

- 休暇制度のさらなる充実  
不妊治療休暇の新設や育休取得可能回数の拡大
- 柔軟な働き方を実現するための制度  
早出遅出勤務制度や在宅勤務制度を導入

## III 実績と課題

男性職員の育児休業取得率  
(取得期間：1週間以上)

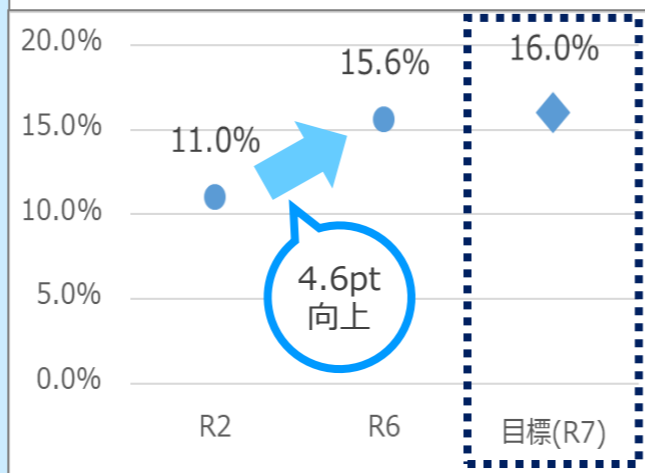


### 課題\*

- ・ 育児休業取得に対する代替職員の配置が不十分
- ・ 育児に携わる職員へのフォロー疲れ

- ・ 育児と比較して介護に対する職場の理解が低い状況
- ・ 介護に係る制度の更なる充実

管理職に占める女性職員の比率



- ・ 管理職になることに不安や迷いを感じる

- ・ 職場のDX化による環境整備
- ・ 業務効率化や平準化

\* 課題は、地域別懇談会や職員アンケートに基づく

目標項目	現状(R5)	目標(R11)
【主指標】 男性職員の育児休業取得率 (取得期間：2週間以上)	72.6%	90%
【副指標】 男性職員の育児に関する休暇取得率	-	100%
管理職に占める女性職員の割合	15.6%	23.5%
職員一人当たりの時間外勤務時間数	172h	前年実績以下
(参考) 日本一、働きやすい県庁アンケート (男女共同に係るカテゴリ)	3.56	3.75