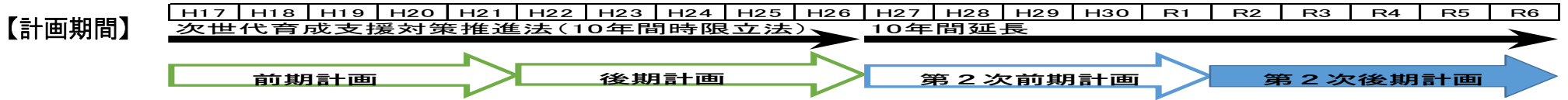


次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第2次後期計画） ～仕事も子育てもみんなでお手伝い！～

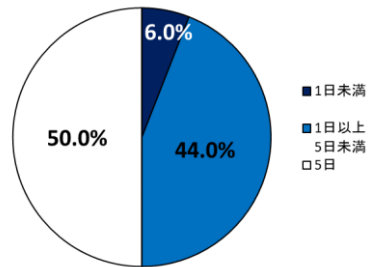
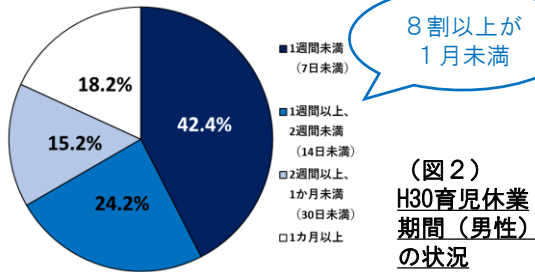
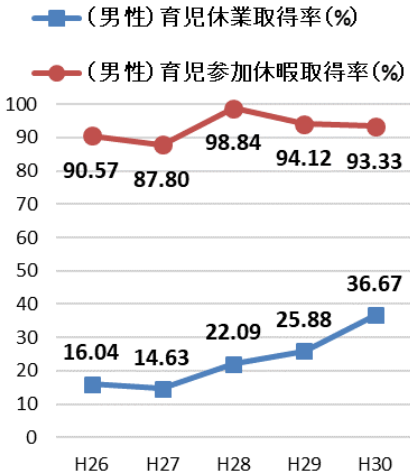
【趣 旨】 次世代育成支援対策推進法に則り、職員が仕事と子育ての両立を図り、次世代育成を支援していく取組に、計画的かつ着実に推進していくため、特定事業主としての前期行動計画、後期行動計画、第2次前期行動計画を労使協働で策定。

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



【現 状】



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】

- WLM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

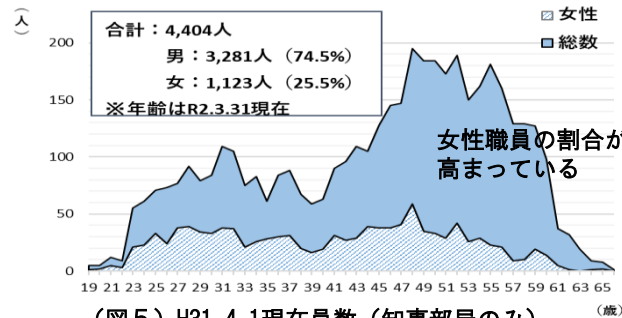
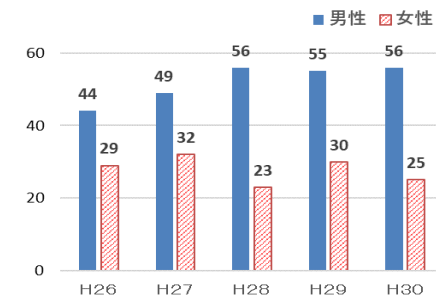
【課 題】

- 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1) 育児休業等取得率(男性)の推移



(図4) 早出選出勤務制度利用者(知事部局のみ)

(図5) H31.4.1現在員数(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 妊娠前における支援
- ② 妊娠中及び出産後における配慮
- ③ 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
- ④ 子育てを行う女性職員等の活躍推進に向けた取組
- ⑤ 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がけ << 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）

（主）男性職員の育児休業取得率 75%

（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%

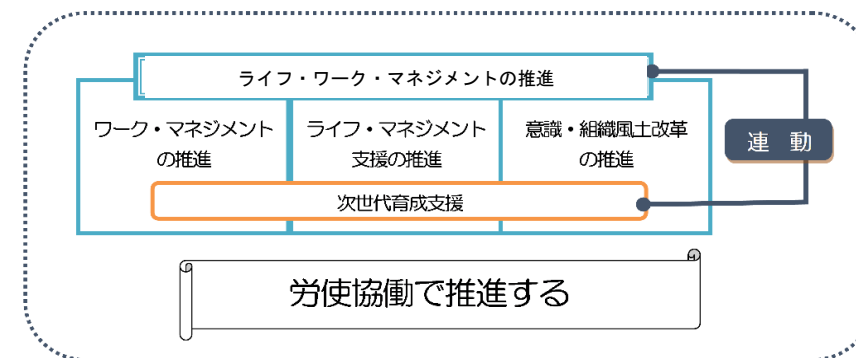
※令和4年10月改正

⇒ 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（※1）
を推奨

※1

…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