

女性活躍推進のための 三重県特定事業主行動計画

令和3年3月（令和4年10月一部改定）

- ・ 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

目 次

I	行動計画の策定とその趣旨	1
II	本県の現状と課題	2
III	後期計画の方針	9
IV	計画期間	10
V	推進体制	10
VI	計画目標	11
VII	具体的な取組	12
	1 女性活躍に向けた人材育成と職場づくり	12
	2 男性職員の家庭参画の推進	16
	3 誰もが働きやすい職場づくり	18

I 行動計画の策定とその趣旨

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっています。平成27年9月、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。）が10年間の時限立法として制定されました。

地方公務員における女性が活躍することの意義については、以下の3点であると考えられています。第1は、政策の議論に女性を含めた多様な発想を活かすことで従来の枠組みに捉われない新たなサービス向上が提案され、「住民生活の向上」につながる点です。第2には、人口減少社会の到来により労働力人口の減少が見込まれる中、女性職員がいきいきと活躍できる環境を創出することが、男女問わず優秀な人材の確保につながり、「自治体経営力の充実」が期待できる点です。そして、第3には、すべての女性が活躍するためには、時間的制約がある職員も十分に能力を発揮できる職場づくりが不可欠であるため、その形成に向けた「働き方改革の実現」が推進されるという点です。

三重県においても、この法律に則り、平成28年3月に、次の組織に対する特定事業主としての前期行動計画（令和3年3月までの5年間の計画の期間とする。以下、「前期計画」という。）を策定し、女性職員の活躍のための取組を進めてきたところです。

このたび、前期計画の計画期間が終了することに伴い、これまでの取組の成果と課題を検証し、後期行動計画（以下、「後期計画」という。）を策定しました。

後期計画の推進にあたっては、引き続き、組織のトップである知事をはじめ各任命権者のリーダーシップのもと、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」及び「ライフ・ワーク・マネジメント」と連動した取組を推進することで、仕事と家事・子育てや介護等との両立を可能とし、誰もが働きやすい職場づくりを進めながら、多様な分野・場面で女性職員が活躍する組織をめざしてまいります。

※令和4年度からは、「ワーク・ライフ・マネジメント」の取組名称を「ライフ・ワーク・マネジメント」に改めています。

【行動計画の対象組織】

- ・ 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

II 本県の現状と課題

■職員構成等の現状

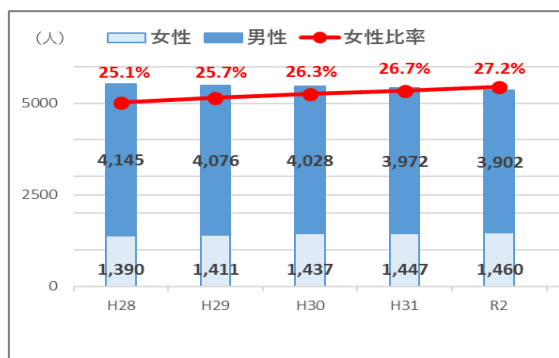
- 新規採用者に占める女性の割合は毎年約4割となっており、年々、女性割合が高まっています。
- 年代別に女性割合をみると、30歳までの若手層では4割を超えています、年齢層が高まるにつれ低くなっています。
- 会計年度任用職員については、7割以上が女性となっています。

新規採用者に占める女性の割合(教員及び警察職員を除く県職員)

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	直近5年間の平均
39.0%	42.1%	40.9%	46.7%	44.3%	36.3%	42.1%

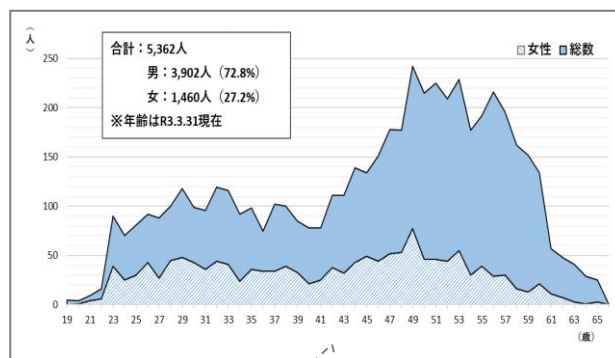
内閣府調査 全国1位(H29年度)

男女別の職員数・女性割合の推移
(教員及び警察職員を除く県職員)



R2.4.1 現在員数

(教員及び警察職員を除く県職員)



会計年度任用職員(一般職非常勤職員)の
女性割合(行動計画対象組織)

R2年度	74.3%	(参考) H27年度 70.4%(※1) ※1 一般職非常勤職員及び特別職非常勤職員
------	-------	---

年代別女性割合

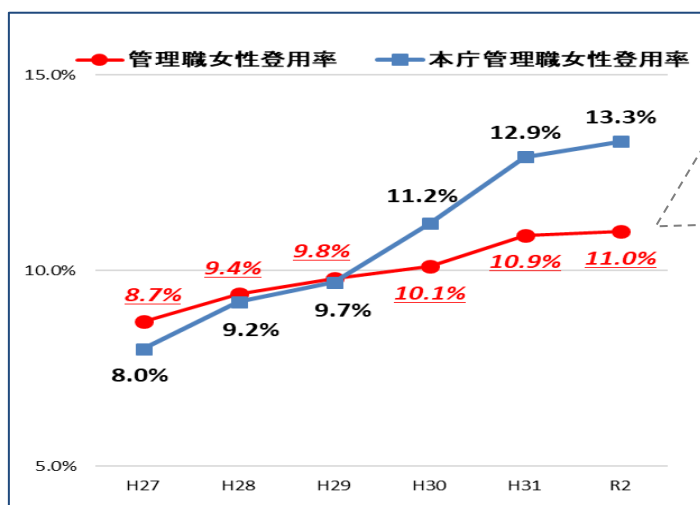
～30歳：40.3%	31～40歳：35.6%
41～50歳：29.9%	51～60歳：17.1%

- 前期計画期間中に、女性職員の管理職への登用率は着実に伸びており、令和2年4月1日時点において、管理職全体では11.0%となり、前期計画の

目標（10%）を達成しました。一方、県の政策や方針の決定に関わるポストへの積極的な配置を意識し設定した本庁知事部局における管理職への登用率は、13.3%にとどまり、目標（30%）の達成には至りませんでした。なお、内閣府が公表している令和2年度「都道府県の地方公務員管理職（教育・警察部門も含む。）に占める女性の割合」では、本県は9.4%で全国平均（11.1%）より低くなっています。

- 管理職への登用にあたっては、政策の議論に多様な発想を活かすため、これまで女性職員を配置していなかったポストである部長級職員、人事担当課長（総務課長）等にも積極的に女性職員を配置することを進め、令和2年度には、県政史上初の女性副知事が誕生しました。
- 女性の活躍を応援する職場風土づくりに関し、「日本一、働きやすい県庁（しょくば）アンケート」における回答結果では、回答者の85%以上が肯定的な回答をしており、性別にかかわらず能力が発揮できる環境が一定整っていると考えられます。

管理職への女性登用率の推移(教員及び警察職員を除く県職員)



R2.4.1 女性幹部職員(部長級職員)

- ・環境生活部長
- ・観光局長
- ・東京事務所長
- ・議会事務局長 4名/25名
- 次長級女性職員 5名/108名
- 課長級女性職員 69名/574名
(補佐級事務長含む。)

「日本一、働きやすい県庁(しょくば)アンケート」結果

Q あなたの職場では性別にかかわらず能力が発揮できる環境が整っていますか。

	H30年度		R元年度		R2年度	
そう思う	36.0%	86.5%	34.6%	85.2%	40.3%	87.9%
やや思う	50.5%		50.6%		47.6%	
あまり思わない	10.7%	13.5%	11.1%	14.8%	9.1%	12.1%
思わない	2.8%		3.7%		3.0%	

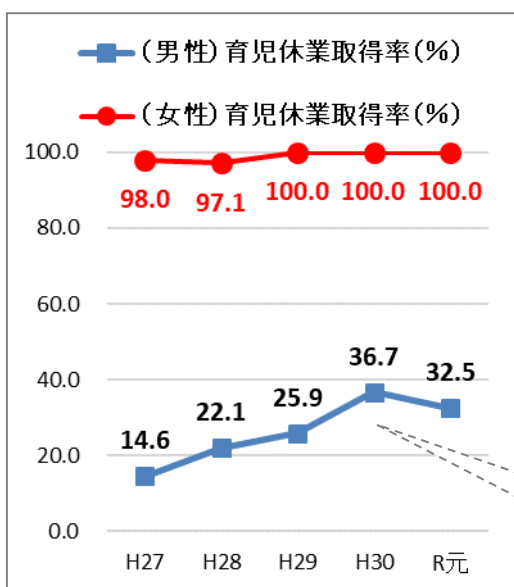
■育児参画の現状

- 女性職員の育児休業取得率は、直近3年間は毎年100%となり、2年以上の期間に亘り取得する職員が約45%もいます。
- 男性職員の育児休業取得率は、全国でもトップクラスの30%台となっており、前期計画の目標（25%）を達成しました。取得期間については、1月未満が約7割を占め、とりわけ1週間未満が約4割を占めており、短期間の取得が多くなっています。
- 男性職員の育児参加休暇（※2）取得率は、毎年100%近くで推移しており、知事部局では、令和2年度に子どもが生まれた男性職員の全員が育児参加休暇を取得し、前期計画の目標（100%）を達成しました（※3）。対象組織全体では、他の子育てにかかる制度（家族看護休暇、育児短時間勤務、育児休業）を利用した結果、育児参加休暇を取得しなかった職員がおり、100%を達成できませんでした。取得日数については、5日間完全取得できた職員は半数以下にとどまっています。

※2 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。

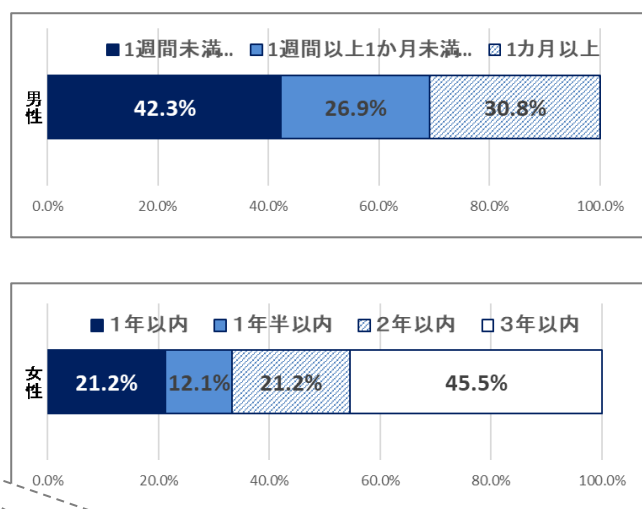
※3 令和2年3月に子どもが生まれた男性職員について、令和元年度中に育児参加休暇を取得できていないため実績値は98.8%になっていますが、当該職員も令和2年4月に休暇を取得しており、実質的には100%となっています。

男女別の育児休業取得率の推移
(知事部局)



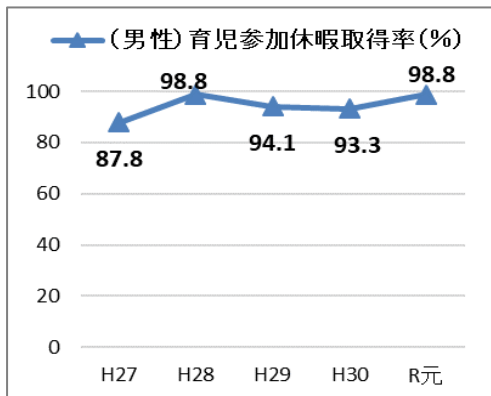
男性職員の育児参加休暇取得率の推移

男女別の育児休業取得期間
(令和元年度、知事部局)

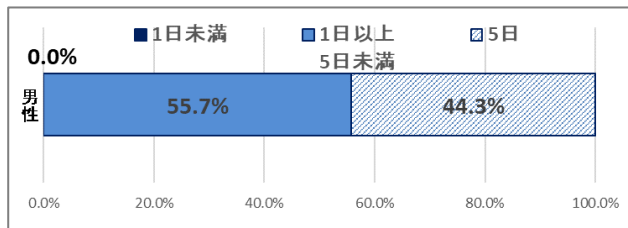


総務省調査 全国1位(H30年度)

(知事部局)



(令和元年度、知事部局)



【令和元年度 対象組織における実績】

男性職員育児休業取得率 33.0%

女性職員育児休業取得率 100.0%

○非常勤職員(※4)は取得者なし

○常勤・非常勤職員(※4)ともに 100.0%

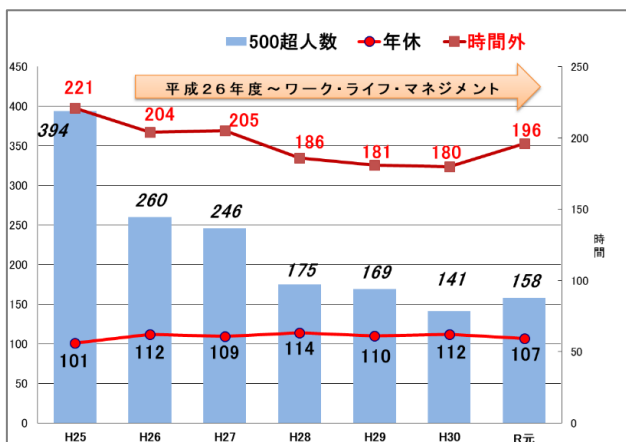
※4 一般職非常勤職員及び特別職非常勤職員

男性職員育児参加休暇取得率 95.5%

■働き方の現状

- 平成26年度から始まった「ワーク・ライフ・マネジメント」の取組により、一人あたりの時間外勤務時間数や超長時間労働職員数は減少傾向にあるなど、長時間労働の是正に向け一定の成果が出ています。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、試行的ではあるものの在宅勤務が導入されるなど、新たな働き方の検討が急速に進んでいます。

一人あたり年休取得時間、時間外勤務時間等の推移(「WLMの推進」資料より作成)



令和2年6～8月における在宅勤務制度の利用状況(令和2年9月実施「実態調査」結果より抜粋)

	対象職員数	在宅勤務 実施実人数	利用率
対象正規職員	4,261	1,473	34.6%
対象会計年度 任用職員	1,098	62	5.6%

	対象所属数	在宅勤務 実施所属数	利用率
所属数	307	228	74.3%

■職員からの意見

男女協働小委員会及び次世代育成に関する職員アンケートにおいて、職員から寄せられた主な意見は以下のとおりです。

【男女協働小委員会】

- 目標項目によって、地域の女性管理職が少なくなったりするなど、本庁と地域機関でいびつにならないようにしてほしい。
- 性別にかかわらず、育児休業等を取得した職員へのキャリア形成を支援する取組を進めてほしい。
- 女性は家事等の負担が多く、管理職を拒む職員も多いため、男性側にも家事、育児等への理解が必要である。
- 女性が働き続けるうえで介護も大きな負担となる。仕事と介護の両立ができるよう配慮してほしい。
- 現状をみると、育児に関する制度はあるが、取得できていない職員が多い。職場や上司の制度に対する理解や雰囲気づくりがまだまだできていない。
- 既婚・未婚や子どもの有無にかかわらず、全員が生活を充実させることこそ、生き方が多様化する中で大切ではないか。
- 仕事と家庭の両立を図ろうとすると、県庁全体で長時間労働を減らす努力が必要である。
- さらに柔軟な働き方を検討し、実践してほしい。

【次世代育成に関する職員アンケート】(※5)

※5 令和2年度に子どもが生まれた男性職員及びその所属長に実施

- 育児休業の取得予定や取得希望がない理由（男性職員回答）
 - ・所属内の業務が多忙なため
 - ・妻が育児休業を取得するため
 - ・取得しなくても家庭がまわっていく可能性が高いため
 - ・共働き世帯であり、妻と相談のうえ、妻が育児休業を取得し、自分が働くことで子の養育を行うとしたため
 - ・制度の存在を把握していなかった
 - ・無給は厳しい

- 男性の育児参画をさらに進めるために必要だと思う取組（男性職員回答）
 - ・上司の理解
 - ・全体的な業務量の削減
 - ・積極的に在宅勤務を取得しやすい環境
 - ・育児休業を取得しやすい雰囲気づくり
 - ・適切な人事異動・人員配置（代替職員の確保）
 - ・手当等の拡充

- 男性の育児参画をさらに進めるために必要だと思う取組（所属長回答）
 - ・徹底した業務改善と、男性の育児参画が当然である職場風土づくり
 - ・所属長として男性の育児参画を積極的に推進する旨を他の職員に伝える
 - ・所属内のコミュニケーション、サポート体制の構築
 - ・若い職員への啓発と管理職への啓発、男性職員の育児参加意欲の向上
 - ・代替職員の確保
 - ・在宅勤務やフレックスタイム制度の拡充

■前期計画における目標項目の検証

- 4つの目標項目のうち2項目（管理職への女性職員登用率、男性職員の育児休業取得率）については達成しました。
- 本庁知事部局における管理職への女性職員の登用については、目標を掲げることで、多様な職域・ポストへ女性職員の配置が進み一定の成果はあったと考えています。一方、班長等への登用や段階的能力開発といった人材育成を進めたものの、その取組は不十分であったため、挑戦的な目標値には大きく及びませんでした。
- 男性職員の育児参加休暇取得率については、制度の周知が不十分であったため、達成できなかった対象組織がありました。

■現状からみえる課題

- 管理職における女性の割合を上げていくためには、まず入口となる採用の段階における女性の割合が重要となるため、引き続き、積極的な広報活動が必要です。
- 前期計画の検証をふまえて、将来的な管理職への登用につなげるために、後期計画では、管理職前段階における人材育成をより積極的に進めていくことが重要であり、一定の目標項目を掲げ組織的に取り組んでいく必要があります。また、地域機関を含め、あらゆる分野・場面での女性職員の活躍をめざす視点を持つ必要があります。
- 家事・子育てや介護等の負担が女性に偏っている傾向が伺えるため、固定的な性別役割分担意識を是正するとともに、男性職員の家庭参画を応援する職場づくりを進めることにより、男性職員の家庭参画の質の向上を図ることが必要です。
- すべての職員の仕事と家庭との両立を図るため、長時間労働の是正や柔軟な働き方を推進していくことが必要です。

Ⅲ 後期計画の方針

国が決定した第5次男女共同参画基本計画においては、男女共同参画社会の形成をめざし、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会とするため、男女問わず働きやすい環境整備と、女性職員の採用・登用拡大に向けた取組を加速すると示しています。

国の方針や本県の現状・課題をふまえ、後期計画では、取組の柱を次の3つとし、実効性のある取組を進めていきます。

1 女性活躍に向けた人材育成と職場づくり

本県においても、多様で柔軟な発想・意思決定を促し、政策の質と行政サービスの向上に資するものとして、女性活躍は重要な課題であると捉え、引き続き積極的に取り組んでいきます。

取組の推進にあたっては、地方公務員法の平等取扱の原則及び成績主義の原則に留意しつつ、あらゆる分野・場面において女性職員が主体的に能力発揮や挑戦のできる土壌づくりに向け、人材育成や仕事と家庭の両立支援等を進めます。

2 男性職員の家庭参画の推進

仕事において、女性はその個性と能力を十分に発揮し活躍するためには、男性も家事・子育てや介護等の役割や責任を果たすことが重要であり、社会における共働き世帯の増加に伴い、その重要性も高まっています。

本県では、特に「男性職員の家事・育児参画」については、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」において積極的に推進しているところであり、その取組と連動することで、両立支援のための制度利用の促進を図っていきます。

3 誰もが働きやすい職場づくり

性別や子育て・介護等の有無にかかわらず、すべての職員の仕事と家庭の両立を図るためには、それぞれの職場において職員の働き方を見直していくことが必要であり、長時間労働を是正する取組や、柔軟な働き方の検討とその充実が求められています。

時間外勤務削減等の目標を掲げ、全庁的に推進している「ライフ・ワーク・マネジメント」の取組を軸としながら、誰もが働きやすい職場の実現をめざしていきます。

IV 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

女性活躍推進法に基づく、平成28年度から令和7年度までの10年間の取組のうち、半期の5年間の一期として、後半の行動計画とします。

V 推進体制

知事及び行動計画の対象組織のトップによるリーダーシップのもと、知事部局においては、人事課及び各部局人事担当課、その他の行動計画の対象組織については人事担当課が事務を担当し、女性活躍推進にかかる取組を効果的に推進していきます。

- ・ 人事課、各部局人事担当課及び各対象組織の人事担当課は、各所属等と連携・調整し、行動計画を推進します。
- ・ 人事課、各部局人事担当課及び各対象組織の人事担当課は、各所属等を通じて、行動計画の周知徹底を図ります。
- ・ 人事課、各部局人事担当課及び各対象組織の人事担当課は、行動計画の取組状況や職員のニーズの変化等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを行います。
- ・ 行動計画をより効果的に推進していくため、人事課、各部局人事担当課及び各組織の人事担当課は点検・評価を実施のうえ、その結果をその後の対策や計画に反映させるといった、PDCAサイクルを回していきます。また、労使協働委員会男女協働小委員会においても、女性活躍に関する意見交換を労使で行い、対策に反映させていきます。
- ・ 人事課は、行動計画の実施状況を把握し、毎年度、県のホームページで公表します。

VI 計画目標

後期計画の目標を次のとおり定めます。また、計画の進行管理に必要な参考指標を、次のとおりとし、進捗状況を把握のうえ、課題解決に向けた取組につなげていきます。

目標

項目	現状値（令和2年4月1日時点）	目標値（令和7年4月1日時点）
管理職に占める 女性職員の割合	11.0%	16.0%

※教員及び警察職員を除く県職員

項目	現状値（令和2年4月1日時点）	目標値（令和7年4月1日時点）
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	13.9%	26.0%

※教員及び警察職員を除く県職員

項目	現状値（令和3年度）	目標値（令和7年度）
男性職員の 育児休業取得率	68.2%	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	53.4%	60%

※ 現状値は行動計画対象組織の合計値を記載

※ 男性職員の育児参画にかかる目標については、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」の改定等に伴い、連動して改定を行うこともある。

令和4年10月「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」の改定に伴い目標を改正
＜改正前の目標＞

- ・男性職員の育児休業取得率 50%（令和元年度現状値 32.95%）
- ・男性職員の育児参加休暇5日間完全取得率 100%（令和元年度現状値 47.60%）

参考指標

項目	現状値（令和元年度）
新規採用者数に占める女性の割合	36.3%

※ 教員及び警察職員を除く県職員

Ⅶ 具体的な取組

後期計画期間における具体的な取組については、以下のとおりとします。

1 女性活躍に向けた人材育成と職場づくり

採用後の配置・育成を通じて、管理職における女性の割合を高めていくために、まずは、採用の段階における女性の割合が重要となってきます。

今後も採用者数に占める女性の割合を高水準で維持していくために、女性の申込者を増やすことが必要です。

このため、女性が申し込みしやすいよう、ホームページやパンフレット等を活用して、仕事と家庭の両立支援制度が充実している点をアピールしたり、説明会で女性向けにきめ細かな対応を行うといった取組等を推進します。

また、配置・育成のステージにおいては、女性職員が子育て・介護等で時間的制約がある場合においてもモチベーションを保ちスキルを高めながら、個性と能力を十分発揮して働き続けられるような取組を進めていくことが必要です。

このため、女性職員の意欲向上やキャリアを支援する研修の実施、多様な知識や経験の習得が可能となるような人事配置等の取組を行っていきます。

さらに、多様な発想を県政に反映させるためには、県の政策や方針の決定に関わる管理職ポストに、意欲・能力のある女性職員を積極的に配置することが重要であり、管理職への登用に向けた人材育成も必要です。このため、上役のサポート、業務のチェック及び職員の指導・育成といった役割のある係長（地域機関の課長代理）、班長（地域機関の課長）といったポストにも積極的に女性を配置し、段階的なマネジメント能力の向上を図っていきます。

今後も引き続き、仕事と家庭を両立し、職員の希望どおり働き続けることができる職場づくりも進めながら、女性職員が前向きに仕事にチャレンジする組織をめざしていきます。

主な取組内容

（採用における取組）

- ・ 職員採用のための広報媒体（ホームページ、パンフレット、SNS等）において、仕事と家庭の両立を支援するための各種制度等を紹介します。
- ・ 採用に向けた説明会等において、女性職員や仕事と家庭の両立を図りながら

キャリアを積んでいる職員等による講演を行ったり、女性職員が個別の相談に応じるなどし、仕事と家庭の両立や女性の活躍が可能な職場であることをPRします。

- ・ 採用に向けた説明会や職場見学等、参加者に職場の雰囲気や働き方を直接伝えることができる機会を捉え、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。

(配置・育成から登用における取組)

- ・ 新規採用後8～10年間程度（又は配属3か所程度）をキャリア形成期間と位置づけ、県政に対する幅広い視野の育成等を図るため、多様な職務を経験させます。また、キャリア形成期間後は、職員の適正及びキャリアデザインを踏まえ、専門性の向上や段階的な人材育成が可能となるような人事配置を行います。
- ・ 子育て等をしながらでも、今後のキャリアデザインを前向きに描けるよう、本人の意欲や適性等を踏まえ、政策形成の過程を意識できる職務等への配置を積極的に行います。
- ・ 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。
- ・ 女性職員の意欲・能力を重視し、課長補佐、班長、係長等への配置を積極的に行い、段階的なマネジメント能力の向上を図ります。
- ・ 県の政策や方針の決定に関わる管理職ポストへ、意欲・能力のある女性職員を積極的に配置します。また、現場での意思決定や調整・交渉の役割を担う地域機関の管理職ポストにも、意欲・能力のある女性職員を積極的に配置します。
- ・ 女性職員を管理職等のポストへ積極的に配置することにより、後輩職員のロールモデルとなる人材を育成し、女性職員が自身のキャリアデザインを描きやすい職場づくりを行います。

- ・ 女性職員が前向きに自分のキャリアを考え、能力を開発し、自信を持っていきいきと仕事に取り組んでいくことを目的とした研修を実施し、意欲向上及びスキルアップを図る機会を提供します。
- ・ 女性職員自身においても能力向上に有効と考えられる研修に積極的に参加したり、先輩職員に相談するなど、自身のキャリアデザインに向かい合って考える時間を持つよう、階層別研修等の機会を通じて意識付けを行います。
- ・ 役職毎の階層別研修（係長等研修、班長等研修、所属長研修等）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やスキル等の習得を図ります。
- ・ 中堅職員からマネジメントの基礎等を学べる選択希望制の研修の機会を設け、管理職への登用に向けた人材育成支援を進めます。

（女性の活躍を応援する職場づくりの取組）

- ・ 女性の活躍推進についての理解を促進するため、所属長研修等の階層別研修において、後期計画の周知を行います。
- ・ 管理職は、業務配分にあたっては、職員の意向も尊重したうえで、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。
- ・ 管理職は、女性職員自身の意向も尊重したうえで、キャリアアップにつながると考えられる研修の受講を勧めるなど、積極的に支援するとともに、周囲の職員に対しても、女性の活躍推進に関して理解促進を図ります。
- ・ 出産・子育て期における仕事と家庭の両立を応援する職場づくりは、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」と連動した取組を進めていきます。（詳細は、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」参照。）
- ・ 介護を行う職員が利用できる休暇制度や職員互助会、地方職員共済組合が実施する介護に関する支援関係制度の情報提供、介護に関するセミナーの開催等、介護に関する職場の理解を深め、仕事と介護の両立を応援する職場づくりを進めます。

- ・ 健康の保持増進を図るために実施する職員向け子宮頸がん検診・乳がん検診の周知を積極的に行うとともに、女性職員が受診しやすい環境を整備します。

(会計年度任用職員に対する人材育成及び仕事と家庭の両立支援)

- ・ 所属長は会計年度任用職員との対話の機会等を利用し、日頃抱えている悩みや不安等についても相談しやすいよう、話しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、意欲・能力の向上と職員のやりがいを引き出す人材育成に取り組めます。
- ・ 会計年度任用職員についても、業務に支障のない範囲で所属の理解を得ながら、自身の能力向上に有効と考えられる研修に参加できるよう配慮します。
- ・ 会計年度任用職員は、多様化・複雑化する地方行政サービスの重要な担い手であり、職員一人ひとりが、高い意欲を持って能力を十分に発揮して勤務できるよう、働きやすい執務環境整備を検討していきます。
- ・ 「ライフ・ワーク・マネジメント」を推進し、相互支援を促進する職場風土づくりを進めることにより、会計年度任用職員にとっても仕事と家庭の両立が可能な職場づくりを行います。
- ・ 採用時の研修等において、仕事と家庭の両立支援に関する制度の周知を図ります。
- ・ 妊娠や出産、介護に関する休暇等の制度について、所属長や所属職員の認識・理解を深め、業務上の配慮を行います。
- ・ 次世代育成支援に関する制度の取得を希望する会計年度任用職員が円滑に取得できるよう、子育てに関する休業制度等の周知や育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援に努めます。

2 男性職員の家庭参画の推進

女性が仕事と家庭の両立を図るうえでは、男性がこれまで以上に家庭参画を行い、家事・子育てや介護等の責任を共に果たしていかなければなりません。

男性が家庭参画により多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成に有用であるばかりでなく、職場の働き方の見直しにもつながることからも、積極的に推進していきます。

このため、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を行うとともに、仕事と家庭の両立支援のための制度利用の促進を図ります。また、男性職員が躊躇することなく制度利用ができるよう、所属長を中心とした支え合いの職場づくりを進めます。

主な取組内容

- ・ 職場を優先するような環境や、「家事・子育てや介護は女性がするもの」といった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り、また子育て等は社会全体で支えるものであるという意識を醸成するため、職員全員を対象に「次世代育成」や「男女共同参画」、「人権」等の研修を今後も行い、意識啓発を図っていきます。
- ・ 男性職員の育児参画の推進については、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」と連動した取組を進めていきます。特に、「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着実に進めます。（詳細は、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」参照。）
- ・ 介護を行う職員が利用できる休暇制度や職員互助会、地方職員共済組合が実施する介護に関する支援関係制度の情報提供、介護に関するセミナーの開催等、介護に関する職場の理解を深め、仕事と介護の両立を応援する職場づくりを進めます。（再掲）
- ・ 子育て等をしながらでも、今後のキャリアデザインを前向きに描けるよう、本人の意欲や適性等を踏まえ、政策形成の過程を意識できる職務等への配置を積極的に行います。（再掲）

- 管理職は、業務配分にあたっては、職員の意向も尊重したうえで、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。（再掲）

3 誰もが働きやすい職場づくり

長時間労働を前提とする職場環境は、子育て・介護等による時間的制約を抱える女性にとって、重要な仕事、自身が挑戦したい仕事にチャレンジできず、キャリア形成の妨げになるような結果につながる可能性があります。また、男性の家事・子育てや介護等の分担を困難にし、さらには当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となるものです。このように、恒常的な時間外勤務を前提とした働き方は、女性のみならず、男性にとっても、豊かな生活の実現を困難にするものであり、改善に向けた取組が重要となります。

本県においては、平成26年度から、限られた時間の中で、それぞれのライフサイクルや人生設計に応じて必要とされる活動にも的確に対応し、これまで以上に県民のみなさんにとって価値の高い成果を提供できる「ライフ・ワーク・マネジメント」の推進に取り組んでいます。また、平成31年4月には、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行をふまえ、時間外勤務命令の上限等について条例及び規則等を整備し、改正後の規定に基づく運用を行っています。

今後「ライフ・ワーク・マネジメント」の取組を軸とした長時間労働の是正に向けた取組を進めるとともに、柔軟な働き方やハラスメント防止対策等を進めることで、誰もが働きやすい職場の実現をめざします。

※時間外勤務時間数及び超長時間勤務者数の目標については、「ライフ・ワーク・マネジメント推進方針」参照

主な取組内容

- ・ 長時間労働の是正については、「ライフ・ワーク・マネジメント推進方針」に掲げる全庁的な目標の達成に向け、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。
- ・ 長時間労働を前提とした従来型の意識から脱却し、効果的・効率的に業務を進めていることも評価対象とします。これにより、長時間労働を是正し、また、職員が子育て・介護等により時間的制約がある時期においても、仕事に対するモチベーションを保ちながら、能力向上が図れるよう努めます。

- テレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）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。
- 性別を問わず、また子育て・介護等を行っているかどうかに関わらず、各職員の「ライフ」と「ワーク」の充実に向け、所属長を中心に職場内のコミュニケーションの活性化による相互理解を深め、お互いに支援しあう職場づくりを進めます。
- 「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」に基づき、ハラスメントが生じないよう職員への周知徹底を図るとともに、相談窓口においては迅速かつ適切にハラスメントの解決に努めます。
- ハラスメントのない良好な勤務環境を確保するために、必要な知識等を習得するための研修を実施します。

※令和4年度からは、「ワーク・ライフ・マネジメント」の取組名称を「ライフ・ワーク・マネジメント」に改めています。