

# 次世代育成のための行動計画

- 三重県・特定事業主行動計画 -

平成 17 年 4 月

・ 知事部局およ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

行動計画の策定とその趣旨	1
計画の期間	2
計画の推進体制	2
具体的な取組	4
1 妊娠中および出産後における配慮	4
2 子どもの出生時における男性職員の休暇取得促進	4
3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	5
4 育児の支援のあり方に対する検討	8
5 総勤務時間の縮減	8
6 子育ての状況等に応じた人事上の配慮	8
7 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	9
8 その他	9
(参考資料)	
・ 各種休暇制度	10
・ 給付関係制度	12

# 次世代育成のための行動計画

## 行動計画の策定とその趣旨

わが国における急速な少子化の進行等（\*1）を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれるとともに、その子どもたちが育成される環境を整備していくため、「次世代育成支援対策推進法」（\*2）が制定されました。

この法律において、次世代育成のための基本理念を定めるとともに、行政機関だけではなく民間の事業主も含め、次世代育成支援にかかる対策を、迅速かつ重点的に推進していくために必要な措置を講じていくこととしています。県の職員である、わたしたち一人ひとりが、次世代育成に対する認識を深め、積極的に関わっていくことが必要です。

三重県においても、この法律に則り、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を、計画的かつ着実に推進していくため、次の組織に対する特定事業主（\*3）としての行動計画を策定し、ここに公表いたします。

### 【行動計画の策定対象組織】

- ・知事部局およ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

### 〔補足説明〕

（\*1）急速な少子化の進行（参照：厚生労働省、日経連政策調査局編「改訂新版 人事・労務用語辞典」）

現在の人口を維持していくには、合計特殊出生率（一人の女性が生む子どもの数）が「2.08」を上回る必要があると言われていますが、昭和50年に「2.00」を下回ってからほぼ一貫して低下しており、平成15年には「1.29」にまで低下しました。

（\*2）次世代育成支援対策推進法

平成15年7月16日に公布、同日施行。平成27年3月31日までの時限立法。

「行動計画」に関しては、平成17年4月1日から施行。

（\*3）特定事業主（参照：厚生労働省「特定事業主行動計画関係省庁等研究会報告」）

企業等の民間の「一般」事業主に対して、国や地方公共団体も職員を雇用する立場から「特定」事業主として位置づけられ、事業主としての行動計画についても策定することが定められています。

## 計画の期間

平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 5 年間

次世代育成支援対策推進法にもとづく、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の取組のうち、半期の 5 年間を一期として、前期の行動計画とします。

## 計画の推進体制

「次世代育成」を支援し、推進していくためには、所属長や妊娠・子育て中の職員だけではなく、職員一人ひとりが、各々の職場や家庭、地域において、さまざまな形で関わっていくことが必要であり、当行動計画に対する深い認識と理解が不可欠です。

そうした点を踏まえながら、次のような体制で取組を進めていきます。

行動計画の策定主体である各組織（該当任命権者）の関係部署で構成する「委員会」を設け、次世代育成に対する取組を効果的に推進していきます。

- ・委員会は、所属等と連携・調整し、「行動計画」を推進していきます。  
また、委員会を構成する各関係部署において、次世代育成推進に関する事務をそれぞれ担当します。
- ・委員会は啓発資料などを作成し、各所属等をつうじて、行動計画の周知徹底を図ります。
- ・委員会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。
- ・委員会は、行動計画をより効果的に推進していくため、労使協働による議論も踏まえながら取組を進めていきます。

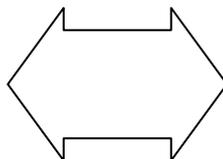
「次世代育成」にかかる相談・情報提供については、委員会の構成部署および、それぞれの組織体制に応じた総務担当の部署（各部局総務室等）が主に担当します。

## 推進体制

### 委員会 下記組織の関係部署

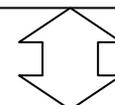
- ・ 知事部局および労働委員会事務局
- ・ 企業庁
- ・ 病院事業庁
- ・ 議会事務局
- ・ 監査委員事務局
- ・ 人事委員会事務局
- ・ 海区漁業調整委員会事務局

情報提供・周知

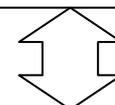


相談・協議

各部局・県民局等



各室・所属長等



職員

### 関係機関

- ・ 共済組合、互助会等

## 具体的な取組

### 1 妊娠中および出産後における配慮

次世代育成の推進にあたり、まず、妊娠や出産が仕事や生活に与える影響などに対する、職員の心配や不安を極力なくしていくことが重要です。

そのためには、妊娠や出産に関する休暇などの制度について、母親となる職員だけでなく、上司や同僚が認識や理解を深めるとともに、当該職員に対して業務上の配慮を行っていくことが必要です。

こうしたことから、次のような取組を進めていきます。

#### (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

- ・職員一人ひとりの認識や理解を深め、より一層、制度が有効に活用されるよう、「母性保護」や「母性健康管理」の観点から設けられている特別休暇などの制度について、さまざまな機会をとらえ積極的に情報提供を図っていきます。 【委員会、所属等、所管部署】

#### (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

- ・出産に対する経済的な支援措置についても、積極的に情報提供を図っていきます。 【委員会、所属等、所管部署】

#### (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

- ・所属長は、所属の理解を図りながら、妊娠中の職員の状況に応じて、業務分担や時間外勤務に配慮し、妊娠にともなう精神的な不安や肉体的負担の軽減に努めてください。  
また、円滑に産前・産後休暇や育児休業等が取得できるよう、所属長は、代替職員の確保のため、所管部署と早期に協議を行ってください。 【所属長、所属等、所管部署】

### 2 子どもの出生時における男性職員の休暇取得促進

子どもが生まれるというかけがえのない時に、その喜びを実感するとともに、出産後の配偶者の介護や支援のために、配偶者の出産時に男性職員が取得できる特別休暇の制度を

周知するとともに、積極的な年次有給休暇の取得を促します。

また、こうした休暇の取得に対して職場の理解が得られるよう、制度の周知などをつうじて、環境づくりに努めていきます。

#### (1) 子どもの出生時における、男性職員の特別休暇や年次有給休暇の取得促進の周知

- ・配偶者の出産にともない男性職員が取得できる特別休暇（家族看護休暇）を、男性職員に対して積極的に周知するとともに、総勤務時間縮減の取組ともあわせて、年次有給休暇の取得を促していきます。 【委員会、所属等、所管部署】

#### (2) 子どもの出生時における、男性職員の積極的な年次有給休暇などの取得

- ・子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、男性職員は積極的かつ計画的に、なるべく連続して年次有給休暇等を取得してください。 【男性職員】
- ・所属長は、男性職員の年次有給休暇等の取得に配慮してください。 【所属長、所属等】

### 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

子どもを育児するための育児休業や部分休業の取得を希望する職員（男性職員も含む）が円滑に取得できるよう、次に掲げる取組を進めていきます。

#### (1) 育児に関する休業制度の周知、および男性職員に対する育児休業等の取得促進

- ・育児に関する休業制度（育児休業や部分休業）等について、女性職員だけではなく、男性職員に対しても積極的に周知を行い、取得促進を図っていきます。 【委員会、所属等、所管部署】

#### (2) 育児休業および部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

#### ア 業務分担の見直しなどによる、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成等

- ・円滑に育児休業や部分休業が取得できるよう、所属長は当該職員の育児休業等の取得にあわせて、所属内の業務分担や体制の見直しについて、所属の理解を図るとともに、所管部署と協議を行い、代替職員の確保に努めてください。 【所属長、所属等、所管部署】

## イ 定期的な制度等の趣旨の徹底と職場の意識改革

- ・庁内会議などで育児休業の取得状況などを報告し、「次世代育成」の趣旨や関連する各種制度についての理解を徹底させ、所属長や職場における認識や理解を促進していきます。

【委員会、所属等、所管部署】

## (3) 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

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、次のような取組を進めていきます。

### ア 育児休業中の職員に対する各種情報の送付等

- ・各所属や関係機関は、育児休業等を取得している職員に対して、情報の格差を少しでも解消できるよう、積極的に情報を送付してください。

また、所属長は、当該職員の円滑な職場復帰にむけた、職場の雰囲気づくりに努めてください。

- ・情報を送付する各所属や関係機関は、電子メールを活用するなど、できる限り当該職員の希望に沿った形で情報の送付に配慮してください。

なお、情報を送付する際には、情報管理の観点からも十分に留意してください。

【所属等、関係機関、所属長】

- ・育児休業を取得中の職員も、自らの職場復帰に備え、積極的に県政の動向など、情報の把握に努めてください。

【職員】

### イ 自宅における研修受講などの仕組みの検討

- ・円滑な職場復帰を支援していくため、「e-ラーニングシステム」の活用など、自宅において研修が受講できる仕組みなどについて、所管部署と検討していきます。

【委員会、所管部署】

### ウ 復帰した職員に対する研修への参加の配慮

- ・所属長は、職員がより円滑に職場へ復帰できるよう、当該職員に必要と考えられる研修への参加や所属等における研修の実施などに配慮してください。

【所属長、所属等、所管部署】

#### (4) その他

その他、出産や育児に関して、該当職員の業務や生活に応じた配慮ができるよう、次のような取組を進めていきます。

- ・小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の、深夜勤務および時間外勤務の制限の制度について周知を図っていきます。 【委員会、所属等、所管部署】
- ・勤務時間の弾力化等を行っている職場においては、所属長は、保育所送迎等を行う職員の勤務時間について配慮してください。 【所属長、所属等】
- ・育児を支援していくため、多様な勤務形態について、法律や各種制度の整備の状況を踏まえながら、どのようなことが可能か所管部署と検討していきます。 【委員会、所管部署】
- ・時間外勤務が多い場合には、健康診断の受診など、所属長は、職員の健康面についても配慮してください。 【所属長、所属等】

以上のような取組をつうじて、次世代育成のための環境整備を進めていきます。

#### 【目安とする指標：育児休業（部分休業を含む）取得率】

- ・男性 3%
- ・女性 100%

#### 参考指標(H15年度)

三重県知事部局の育児休業取得率（総務省「勤務条件等に関する調査」）

- ・男性 1.89% 女性 100% 夫婦の交互取得による取得率の重複あり

全国企業の育児休業取得率（厚生労働省「女性雇用管理基本調査」）

- ・男性 0.44% 女性 73.1%

県内企業の育児休業取得率（三重県「三重県中小企業等賃金等実態調査」）

- ・男性 0.995% 女性 86.44%

## 4 育児の支援のあり方に対する検討

- ・これまでの庁内託児施設の検討や、「仕事と家庭の両立を考える」ワーキンググループの議論などを踏まえながら、職員のニーズも十分に把握した上で、職員の育児に対して、どのような支援が可能か、所管部署と検討していきます。 【委員会、所管部署】

## 5 総勤務時間の縮減

これまで、業務の効率化や改善に努め、行政サービスの向上をめざすとともに、家庭人、地域人としても活躍していくため、平成 12 年度から総勤務時間の縮減に取り組み、着実に成果をあげてきました。

次世代育成という観点からも、子どもとのスキンシップやコミュニケーションのための時間を持つことは非常に大切であり、また、これから妊娠や出産をむかえる職員や育児中の職員にとっても、総勤務時間の縮減に取り組んでいくことは必要であることから、次の事項に留意し、引き続き取組を進めていきます。

- ・幹部職員のリーダーシップの発揮と対話による職員とのコミュニケーション確保を踏まえた、明確な業務の選択と集中を進め、効率的な業務遂行を図っていきます。
- ・勤務時間・執行体制の見直しなどの柔軟な組織運営による業務の平準化を進め、超長時間（年間総勤務時間 2,300 時間超）勤務者、深夜勤務者の縮減を図っていきます。
- ・計画的な年次有給休暇取得推進や、長期休暇の取得促進を進め、総勤務時間の縮減を図っていきます。

【委員会、所属長、所属等】

## 6 子育ての状況等に応じた人事上の配慮

- ・所属長は、定期人事異動にともなう異動希望ヒアリングの際に、次世代育成の観点にも配慮し、十分な聞き取りを行ってください。 【所属長、所属等】
- ・子育ての状況などについて、所属長が十分な異動希望ヒアリングができるよう、次世代育成という観点からの聞き取りのポイントを示すとともに、ヒアリングの結果をもとに、所管部署は可能な限り人事上の配慮を行っていきます。 【所管部署等】

## 7 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

職場を優先するような環境や、「育児や家事は女性がするもの」といった固定的な性別役割分担意識など、働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、管理職員をはじめ、職員全員を対象に、次のような取組を行い、意識啓発を図っていきます。

- ・「次世代育成」や「男女共同参画」、「人権」など三重県が推進する取組を踏まえ、それらについて今後も職員に対して研修を行い、意識啓発を行っていきます。【委員会、所属等、所管部署】
- ・キャリアデザイン研修やキャリアカウンセリングをつうじて、仕事だけでなく、出産や育児などの家庭生活も十分に考慮した上で、キャリアについて職員自らが考えていくとともに、所属長や所管部署は職員からの相談に応じてください。【所属長、所属等、所管部署】

## 8 その他

- ・来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレなどを計画的に整備していきます。【所管部署等】
- ・総勤務時間の縮減などをつうじ、子ども・子育てに関する行事や地域貢献活動への職員の参加を支援し、子どもとふれあう機会の充実に努めていきます。【委員会、所属等】
- ・「子どもを交通事故から守る」という観点からも、これまでと同様に、交通事故防止に取り組んでいきます。【委員会、所属等、所管部署】

平成 17 年 3 月 31 日策定

## 各種休暇等制度

制度の詳細については、担当部署（総務局人材政策室等）へそれぞれご確認ください。  
- イントラネットの総務局人材政策室ホームページ、MICS においても、情報を提供しています。

### 1 妊娠・出産・子育てに関するもの

妊婦の通勤緩和休暇（特別休暇） 有給

- ・通勤時の混雑が妊娠中の母体や胎児の健康維持に影響を与えると判断される場合
- 必要な期間で1日につき1時間以内（勤務時間の始め、または終わり）

妊娠障害休暇（特別休暇） 有給

- ・妊娠に起因する障害のため勤務することが著しく困難な場合
- 妊娠期間を通じて14日以内の必要な場合（1日、半日、又は1時間単位での取得可）

産前、産後休暇（特別休暇） 有給

- ・出産の場合
- 出産の産前、産後に各8週間（多胎妊娠の場合、産前14週間）

家族看護休暇（特別休暇） 有給

- ・職員の妻の出産や子の傷病等にともない、入院の付き添い等を行う場合
- 暦年で3日の範囲内（中学校就学前の子に対しては4日を加算できる）

育児休業 無給（子どもが1歳に達する日までは別途手当金が支給される）

- ・産後休暇の後、子の育児を行う場合
- 子が満3歳の誕生日の前日まで

部分休業 休業部分が減額

- ・産後休暇の後、子の育児を行うため部分的に休業する場合
- 子が3歳に達する日まで1日を通じて2時間を超えない範囲
- 育児時間とあわせて最大2時間
- 始業時・終業時に30分単位

育児時間（特別休暇） 有給

- ・子を保育する場合
- 生後1年6月に達しない子
- 1日2回45分（まとめて90分可）
- 男性職員については、妻が子を保育できる状況にある場合は認められない。

育児または介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員で、当該子の養育のために請求した場合
- 基本的に深夜勤務、および月24時間、年150時間を超える時間外勤務を禁止

## 2 その他、次世代育成を支援する休暇等

結婚休暇（特別休暇） 有給

- 7日の範囲内（週休日・休日を除く、引き続いた日数）

不妊治療職専免 無給

- ・ 医師の診断にもとづき、不妊症の治療や治療にともなう検査を受診する場合
- 暦年で30日以内（1日、又は1時間単位）

年次有給休暇

- 暦年20日（1日、半日、又は1時間単位での取得可）
- 20日を限度として残日数を翌年へ繰り越すことができる

夏季特別休暇 有給

- 7月から9月の間で5日（原則として1日単位で取得）

ボランティア休暇（特別休暇） 有給

- ・ 自発的に、かつ報酬を得ないで社会に貢献する活動を行う場合
- 暦年で5日

勤務時間の弾力化等

- ・ ズレ勤務
- 住民サービスを主とする公の施設等において、業務の繁閑の状況に応じて時間帯をずらせた勤務
- ・ フレックスタイム制度
- 研究職員について、公務能率の向上を目的に、始業及び終業の時刻等を4週間ごとに一定の範囲内で職員の申告を考慮して定める勤務
- ・ 勤務時間弾力化制度
- 1週間40時間とし、6時間から10時間の12種類の勤務時間のパターンを、4週間ごとに割り振る（土日にも勤務時間を割り振ることができる）勤務

## 給付関係制度（三重県、地方職員共済組合三重県支部、三重県職員互助会関係）

- 制度の詳細（手続きや給付額等）については、担当部署へそれぞれご確認ください。
- イントラネットの福利厚生室ホームページ、MICS においても、情報を提供しています。

### 1 出産に関するもの

#### 出産費、家族出産費（共済組合）

- 共済組合員またはその被扶養者が出産した場合
- 給料月額を基準にそれぞれ給付
- 1年以上共済組合員であった者が、退職後6ヶ月以内に出産した場合にも給付

#### 出産費附加金、家族出産費附加金（共済組合）

- 共済組合員またはその被扶養者が出産した場合
- 定額（30,000円）給付

#### 出産手当金（共済組合）

- 共済組合員が出産により勤務できず、給料の全部または一部が給付されない場合
- 給料月額を基準にそれぞれ給付
- 1年以上共済組合員であった者が、退職後6ヶ月以内に出産した場合にも給付

#### 出産見舞金（互助会）

- 互助会会員またはその配偶者が出産したときに給付
- 定額（20,000円）給付
- 退会した者が、退会后6ヶ月以内に出産した場合にも給付、

### 2 子育てに関するもの

#### 育児休業手当金（共済組合）

- 共済組合員が組合員の1歳に満たない子を養育する場合に給付
- 給付期間はその子が1歳に達する日まで
- 給料月額を基準にそれぞれ給付

#### 育児休業中の掛金の免除（共済組合）

- 育児休業を取得している共済組合員が対象（申出により免除）
- 申出をした日の属する月から、育児休業にかかる子が1歳に達する日の翌日の属する月の前月までの期間が免除の対象期間

育児休業中の掛金の免除（互助会）

- 育児休業を取得している互助会会員が対象
- 育児休業期間中の掛金が免除

### 3 その他の給付等制度

児童手当（県）

- 小学校第3学年修了前の児童を養育する者が対象
- 所得基準あり