

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
(三重県特定事業主行動計画)
令和7年度の実施状況の公表について

令和8年7月31日

三重県

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

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条第6項及び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)第19条第6項に基づき、特定事業主行動計画に基づく令和7年度の実施状況を以下のとおり公表します。

1 目標に対する実績

内容	R7 年度	目標数値 (R11 年度)
男性職員の育児休業取得率 (取得期間:2週間以上)	96.3%	90%
管理職に占める女性職員の割合	18.1% (R8.4.1)	23.5% (R12.4.1)
年間の時間外勤務時間数(特例業務除く) (1人あたり)	176	前年実績 以下
<参考指標> 次世代育成及び女性活躍に関する項目の職員満足度 平均値(職員満足度アンケート)	3.64	3.75

※教員及び警察職員を除く県職員

2 取組状況(実施時期:令和7年度)

特定事業主行動計画における取組	取組状況(R7年度)
(1)妊娠・出産・子育て及び介護を支援する意識・風土の醸成	
①妊娠前における支援	・不妊治療休暇制度を含む次世代育成に係る各種制度の周知
②妊娠中及び出産後における配慮	・「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等の制度の周知
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	・次世代育成に係る各種制度を周知するためのイントラネット公開 ・次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布 ・代替職員の配置 ・育休代替任期付職員の任用 ・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 ・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 ・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 ・育児休業者に対する「福利のしおり」の自宅送付 ・産育休取得中職員へ定期健康診断やがん検診・人間ドックの実施 ・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
④子育ての状況等に応じた人事上の配慮	・育児等に関する事情を異動ヒアリング時の聞き取りポイントの1つとした可能な限りの配慮 ・異動希望調書の次世代育成に関する制度利用等の意向欄への記載
⑤介護を行う職員への支援及び職場環境づくり	・介護と仕事の両立に関する各種制度を周知するためのイントラネット公開 ・介護に直面する前の早い段階における介護と仕事の両立支援制度についての周知
(2)性別に関わらず子育てできる職場づくりの推進	
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	・次世代育成に係る各種制度を周知するためのイントラネット公開(再掲) ・次世代育成支援のリーフレット及び制度早見表の配布(再掲) ・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 ・「育児休業 収入シミュレーションシート」の配布 ・人事関係会議における人事担当者への周知 ・育児休業を取得した先輩職員等の体験談のイントラネットへの掲載 ・階層別研修における次世代育成支援制度の周知・育児経験者による体験談の紹介 ・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
②長期間の育児休業取得に向けた意識改革・環境整備等	・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(再掲) ・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(再掲) ・男性用育児参画計画書への所属長チェック欄の追加によるマネジメント強化
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	・職責や年齢に応じたキャリアデザイン研修の実施

特定事業主行動計画における取組	取組状況(R7年度)
(3)全ての職員の活躍に向けた人材育成と職場づくり	
①採用における取組	・三重県職員採用案内のパンフレットやホームページにおける職員の育児休業取得事例や次世代育成支援に関する休暇制度等の紹介による男女ともに働きやすい環境のアピール ・参加者に職場の雰囲気を感じていただくとともに、男女が共に参画して働くことができる職場であることを情報発信するための少人数制の職場見学や職員との懇談を内容とする「三重県職員ガイダンス」の開催 ・各種説明会における次世代育成支援に関する制度や利用実績等の紹介を通じた支援する組織風土であることのアピール ・各種説明会、仕事と家庭の両立等に関し、個別に相談できる機会の確保
②配置・育成から登用における取組	・企画、事業実施部門を始め、適性や経験を生かせる職や多様な経験を身につけることができる職への女性職員の積極配置 ・管理職、課長補佐、班長等への女性職員の積極登用 ・「三重県人材マネジメント戦略」における「女性職員の活躍推進」の記載
③職員の活躍を応援する職場づくりの取組	・階層別研修において、三重県特定事業主行動計画の内容周知 ・職責や年齢に応じたキャリアデザイン研修の実施(再掲) ・庁内メール等を活用した介護に関する制度、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 ・介護を含めたライフプランセミナーの開催 ・健康診断やがん検診・人間ドックの実施
④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	・人材育成を目的とした所属長との対話の実施 ・新任職員向け研修の実施 ・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の活用 ・育児休業からの復帰者等を対象とした研修の開催
(4)誰もが働きやすい職場づくり	
①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	・男女協働小委員会の開催 ・知事のイクボス宣言 ・部局長及び全所属長のイクボス宣言 ・管理職の組織マネジメントシートにおける目標値として三重県特定事業主行動計画の目安とする指標の記載
②長時間労働の是正	・「Mieるビーイング」の推進 ・Mieるビーイング推進の取組の趣旨や目的等の継続的な発信 ・Mieるビーイングシートを活用した職場内での対話の充実 ・組織マネジメントの中で超長時間勤務者の削減目標設定 ・組織マネジメントシートやMieるビーイングシートを活用した業務改善の推進 ・所属を越えた部局単位での業務改善・業務の効率化の推進 ・DX業務改善支援窓口などの活用による業務改善・業務効率化の推進 ・予算化を含めた業務の効率化提案の募集による業務改善・業務効率化の推進 ・業務改善に関する研修等の実施 ・毎月の庁内会議における各部局の時間外勤務時間の確認 ・時間外勤務の「事前命令・事後確認」の徹底 ・ノー残業デー等の実践による定時退庁の促進 ・勤務間のインターバルを意識した時間管理の推進 ・過重労働対策システムの運用 ・年次有給休暇の取得促進
③柔軟かつ弾力的な勤務形態の検討	・在宅勤務の実施 ・早出遅出勤務の実施
④ハラスメントのない職場づくり	・ハラスメント外部相談窓口を設置・リーフレットの配布 ・新任所属長・新任班長等を対象としたハラスメント防止研修の実施
⑤人事評価等への反映	・管理職員勤務評価制度及び県職員育成支援のための人事評価制度の実施 ・長時間労働是正及び時間的制約がある時期におけるモチベーション保持・能力向上のための人事評価制度における効果的・効率的な業務遂行の評価
⑥県庁DXの推進	・ビジネスチャット活用促進などによるデジタルコミュニケーションの推進 ・持ち運び可能なパソコンへの更新などテレワーク推進に向けたデジタル環境の整備 ・デジタル技術を活用した業務改善支援窓口による業務改善の支援 ・DXに関する階層別研修等の実施