

「女性の個性と能力が発揮できる職場づくり推進計画」体系

計画の構成

I 総論

1. 計画策定の趣旨 2. 計画の期間 3. 計画の推進体制等 4. 取組の主体

II 数値目標

III 具体的な取組内容

1. 採用
2. 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援
3. 登用
4. 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革
5. 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

女性活躍推進法に基づき
新たに行動計画に盛り込む内容

次世代法に基づく行動計画に
盛り込んでいた内容

主な取組内容

1. 採用

- 採用試験の女性受験者の拡大
 - ・島根県職員の魅力を紹介するプロモーション映像作成
 - ・様々な職種で大学訪問を行いPR
 - ・職員募集パンフレットやホームページにて、先輩職員のメッセージ等を紹介
 - ・【警察】体験型募集活動(オープンポリスステーション)の開催等

数値目標

- ・【警察】全警察官に占める女性割合 9%

2. 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

- 女性職員の職域の拡大・計画的育成
 - ・女性職員の管理職候補育成のため、多様な部署への積極的な配置
 - ・女性職員の管理職候補育成のため、ライン職(係長・GL等)への積極的な登用
 - ・県庁内のプロジェクトチーム等へ女性職員の参加を促進
 - ・意欲のある女性職員について、省庁・他団体等への派遣機会を積極的に確保
 - ・【教委】指導主事、教務主任、学年主任等への女性教職員の積極的な登用
- 女性職員のキャリア形成支援
 - ・女性職員を対象とした研修(管理職候補育成、能力向上等)の実施
 - ・国、自治大学校等主催の外部研修への女性職員の積極的な派遣
 - ・【警察】育児サポート・キャリアアップ制度の運用を通じたキャリア形成支援

3. 登用

- 女性管理職の拡大
 - ・管理職への女性職員の積極的な登用
 - ・【教委】管理職試験受験のための女性教職員への啓発

数値目標

- ・管理職の女性割合 12%
- ・【教委】教頭以上の女性割合 15%

4. 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

- 時間外勤務の縮減、ワーク・ライフ・バランスの確保
 - ・ノー残業デーの徹底など勤務時間短縮に係る各種取組みの推進
 - ・風通しの良い職場環境づくりの推進
 - ・ワークライフバランス研修(管理職研修等)の実施
 - ・管理職の人事評価制度の活用(ワークライフバランスの確保や良好な職場環境づくり)
- 年次有給休暇等の取得促進
 - ・年次、夏季休の計画的取得や連続取得の促進
- 勤務時間の弾力化
 - ・適正な公務運営を前提とした柔軟な働き方ができる勤務時間制度導入の検討
- 子育てを行う職員の転勤についての配慮
 - ・子育ての状況に応じた人事上の配慮や宿舍貸与における配慮

数値目標

- ・年次有給休暇の年間平均取得日数 13日

5. 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

- 多様な働き方が選択できる職場環境の整備等
- 母性保護、子育て支援に係る制度の周知徹底
 - ・「育児休業等の取得に関するQ&A」等による制度周知
- 育児休業等を取得しやすい環境の整備
 - ・育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
 - ・代替職員の確保
 - ・職員との面談等による育児休業等を取得しやすい職場づくり
 - ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援
- 男性の育児休業等の取得促進(取組内容は上記と同様)
- 職場における男女共同参画の推進
 - ・ハラスメント研修等による固定的な役割分担意識の是正
- 仕事と子育ての両立支援相談窓口の設置
- 子育てについての地域貢献等
- 職員の地域貢献活動への参加促進
 - ・「もっと現場を知る!職員短期派遣研修」やボランティア休暇等の周知
- 子どもを交通事故から守る活動の推進
 - ・安全運転講習会等の実施
- 安全で安心して子どもを育てる環境の整備
 - ・【警察】学校における非行防止・犯罪被害防止教室等の実施
- 子育てバリアフリーの促進
 - ・公共施設におけるトイレへのベビーシートや授乳室等の設置

数値目標

- ・男性職員の育児休業取得率 13%
- ・男性の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率 100%