

# すべての職員がいきいきと働き、能力を発揮できる職場づくり推進計画【概要】

－女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく島根県特定事業主行動計画－

## 【女性活躍推進本部(女性職員チーム)による検討、意見書の提出】

- 令和元年5月、女性活躍推進に係る体制強化と施策の一層の推進を目的に、女性活躍推進本部を設置
- 女性活躍推進チーム(女性職員チーム)による県庁職場に係る検討及び意見書の提出

意見書を反映し、計画の実効性向上を図るため、現計画を改正し、両法に基づく行動計画を策定

### 1. 計画の期間

令和2年度～令和6年度(5年間)

### 2. 対象職員(各任命権者連名で作成)

知事部局及び各任命権者に勤務する職員  
(会計年度任用職員を含む)

### 3. 計画の目指す姿

男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現し、その能力を伸ばし発揮して、いきいきと働くことができる職場

### 4. 計画の構成

別紙の体系図のとおり

### 5. 数値目標

項目	対象	現状値	目標値
全警察官に占める女性の割合	警察	8.6% (R1年度)	10% (R6年度)
職員の管理職に占める女性の割合	知事部局等	11.0% (R1年度)	15% (R6年度)
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合	教育委員会	11.6% (R1年度)	15% (R6年度)
年次有給休暇の年間平均取得日数	県全体	知事部局等12.2日 (H30年)	15日 (R6年)
	知事部局等	16.7% (H30年度)	30% (R6年度)
男性職員の育児休業取得率	教育委員会	2.3% (H30年度)	13% (R6年度)
	警察、病院局		
男性の妻の出産休暇及び育児参加休暇を5日以上取得した職員の割合	県全体	16.0% (H30年度)	50% (R6年度)

# すべての職員がいきいきと働き、 能力を発揮できる職場づくり推進計画 【体系図】

## 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 目指す姿と数値目標

- ◆ 男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現し、その能力を伸ばし発揮して、いきいきと働くことができる職場

### 【取組の柱】

- (1) 個々の能力を十分に発揮できる職場環境の実現
- (2) 職員の人材育成・キャリア形成に向けた支援
- (3) 仕事と生活の両立に向けた環境の整備

## III 具体的な取組

1. 個々の能力を十分に発揮できる職場環境の実現
(1) 採用試験の女性受験者の拡大
(2) 職場における男女共同参画の推進
(3) 子育て等を行う職員の転勤等についての配慮
(4) 女性職員の職域の拡大・育成的人員配置
(5) 女性管理職の拡大
2. 職員の人材育成・キャリア形成に向けた支援
(1) 職員のキャリア形成支援
3. 仕事と生活の両立に向けた環境の整備
(1) 子育て支援、介護等に係る制度の周知徹底及び意識醸成
(2) 時間外勤務の縮減
(3) 多様な働き方の実現
(4) 年次有給休暇等の取得促進
(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
(6) 職員の地域貢献活動への参加促進
(7) 子育てバリアフリーの促進