

主体別の具体的な取組内容（管理部門編）

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

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① 島根県職員の魅力を伝える媒体の充実 県職員や職務の魅力、子育て支援制度などを紹介するプロモーション映像や職員募集パンフレット等を県ホームページや説明会で公開します。	●	●	●	●
② 様々な職種において、積極的なPRの実施 採用説明会への積極的な参加、警察本部及び各警察署における体験型募集活動（オープンポリスステーション等）や病院見学、仕事体験を実施します。また、大学訪問やホームページ、SNS、web サイト等での情報提供を通じて、様々な職種（特に技術職）の就職希望者へ広くPRを行います。	●	●	●	●

（2）職場における男女共同参画の推進

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① 固定的な性別役割分担意識の是正 性別による固定的な性別役割分担意識を是正し、育児や家事の分担を男女が当たり前に行えるよう、研修等を通じ職員の意識啓発に努めます。	●	●	●	●
② 様々なハラスメントの防止に向けた研修の実施 ハラスメントが職場に与える悪影響を意識し、様々なハラスメントの防止のため、各所属における研修やハラスメント相談員を対象とした研修などの実施により、職員の一層の理解を図ります。	●	●	●	●
③ 女性の健康上の特性に係る取組 女性の健康上の特性について、研修等を通じ職員の理解を深めます。また、女性職員が利用可能な休暇制度や柔軟な働き方を可能とする制度、女性職員が健康上の問題を相談できる窓口の周知を図ります。	●	●	●	●

（3）子育て等を行う職員の転勤等についての配慮

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① 子育て状況に応じた人事上の配慮 子育てを行う職員の転勤については、自己申告書やヒアリング等を通じて職員本人の意向を確認した上で、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。	●	●	●	●

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
② 宿舍貸与における配慮 転勤時等における職員宿舍の貸与においては、可能な範囲で職員の家族状況等に応じた必要な配慮を行います。	●	●		● ※事務局
③ 警察職員の夫婦に対する配慮事項の明確化 育児や介護等を理由に勤務時間に制約のある職員が増加する中、警察職員夫婦に対し、家庭事情に配慮した人事配置を行い、夫婦双方の所属における業務の調整を行います。また夫婦のいずれかが警察職員でない場合においても同様とし、各々の家庭事情を把握し職員の仕事と家庭の両立に配慮した対応を行います。			●	

(4) 女性職員の職域の拡大・育成的人員配置

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① 多様な部署への積極的配置、ライン職への積極的登用 女性職員の職務経験の蓄積や管理職候補育成のため、多様な部署への積極的配置やライン職（係長・課長補佐等）への積極的登用を行います。	●			●
② 指導主事等への積極的登用 女性教職員について、教育委員会の指導主事、校内の教務主任や学年主任等への積極的登用を行います。		●		
③ 職域の拡大 女性警察官について、女性の特性を生かした分野へ配置を図れるよう、各人の能力や適性等を踏まえ、順次職域の拡大を図ります。			●	

(5) 女性管理職の拡大

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① 管理職への女性の積極的な登用 計画的に女性登用を進めていきます。	●	●		●
② 管理職試験受験への女性教職員への啓発など 女性教職員の多くは、子育てや家庭の事情により居住地を離れにくいということがあり、管理職試験受験に対して消極的になっている傾向があるため、教育委員会職員や校長等との面談等による意識付けや啓発を行っていきます。		●		
③ 女性登用のための母集団形成 女性警察官については、採用者数の確保に努め、女性登用のための母集団形成を進めていきます。			●	

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
④ 性別にかかわらず管理職登用 警察では、勤務実績を加味した試験制度の下、性別にかかわらず管理職登用を行っていきます。			●	

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

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① キャリアデザイン研修の充実 キャリアプランやライフプランをどう考えるかという一般的な研修のみならず、職員としてどのようにキャリアを積んでいくのかをそれぞれの階層に応じた研修で考え、次の段階を見据えることができるよう研修の充実を図ります。	●			
② 外部研修への積極的な派遣 ・国や自治大学校等主催の外部研修へ職員を積極的に派遣します。 ・国、教育委員会、大学等主催の研修会へ女性教職員を積極的に派遣します。	●	●		
③ メンター制度の実施 新規採用職員が順調に職員としてのキャリアをスタートできるよう、自らのキャリアやその他悩みや不安について、先輩職員に相談できる、精神面でのサポートを目的としたメンター制度を実施します。	●			●
④ 交流や相談の場の設定など ワールドカフェ方式等による意見交換や育児・介護などの当事者同士の情報交換の場を設定し、年代や部局を超えた交流を図り、気軽に相談できる関係づくりを図ります。 また、各所属における「いきいきと働きやすい職場づくり」の話し合いの機会などを活用した、職員間の新たな関係づくりに努めます。	●			
⑤ 両立支援制度の運用を通じたキャリア形成支援 育児と仕事を両立しながら将来のキャリア形成を図るための情報提供等を行い、子育て中の女性職員のキャリア形成を支援します。	●		●	
⑥ 訓練や研修の実施 全警察官に対して、訓練や研修等を通じて、実務能力の向上や執行力の確保を図るとともに、キャリア形成に対する意欲向上のための取組、各種支援制度の周知やハラスメント防止にかかる取組等を実施します。			●	
⑦ 臨床教育・研修支援センターの研修とキャリアアップ支援 職員の研修を支援する部署の設置や専門資格取得のための経費助成等によりキャリアアップを支援します。				●

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

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① イクボス（※1）宣言の推進 管理職員等のマネジメント能力を向上させ、職場全体でいきいきと働きやすい職場づくりに取り組むため、「イクボス宣言」を推進します。	●	●	●	●
② イクボスが実践するためのツール作成・周知徹底 ・妊娠から子育て中にわたって取得できる休暇制度等について理解を促すため、本人又は配偶者が妊娠・出産する職員に向けた「おめでとうカード」、3歳になる前の子を養育する職員に向けた「仕事と育児の両立支援カード」を作成し、活用について周知徹底を図ります。 ・職員から介護について申し出があった際、もしくは職員が40歳に達した際に、職員に対して介護に係る休暇制度等を説明するための「仕事と介護の両立支援カード」を作成し、活用について周知徹底を図ります。 ・部下職員のワーク・ライフ・バランスの実現を応援しながら、自らも仕事と生活を楽しむ「イクボス」を目指すため、イクボスが実践すべき事項等をまとめた「イクボス『虎の巻』」を作成、配布し、育児や介護等の制度理解を深めます。 ・警察では、男性職員の育児に関する休暇等について、職員とその上司が相談して、休暇取得計画である「サポートシート」を作成するよう周知徹底を図ります。また、職員から介護の申し出等があった際に介護に関して利用できる制度等を説明し、利用を促す「面談シート」を活用するよう周知徹底を図ります。	●	●	●	●
③ イクボス研修の実施 所属長等を対象にイクボス研修を継続して実施します。	●	●		
④ あらゆる機会を通じワーク・ライフ・バランスの取組推進等 幹部会議や研修・教養、執務資料等あらゆる機会を通じて、各種制度周知や実態把握、取組状況の報告等を行うなどし、職員の意識醸成に努め、全職員のワーク・ライフ・バランスの取組推進を図ります。			●	
⑤ スタッフ支援室の設置と専任相談員の配置 中央病院内に設置しているスタッフ支援室の専任相談員が職員からの相談に応じ、仕事と子育ての両立をサポートします。				●

(※1) イクボスとは

- … 職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。

(2) 時間外勤務の縮減

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① 職員の適正な配置 時間外勤務時間が恒常的に多い所属については、職員の適正な配置に努めます。	●	●	●	● ※事務局
② 業務見直しの徹底 業務について、不断の点検を行い、業務量を減らす取組を積極的に行うとともに、民間への業務委託やA I・R P A等のデジタル技術の活用等により、効率化に努めます。	●	●	●	●
③ 全庁での応援体制の活用 時間外勤務縮減に向けて、必要に応じ、部局内の所属を超えた人的応援に係る調整を行うとともに、部局内での調整が困難な場合は、全庁的な応援体制を調整します。	●			● ※事務局
④ 職員の意識啓発・所属長面談の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の意識啓発を行うとともに、時間外勤務の上限規制を超えた職員又は超える恐れがある職員がいる所属に対しては、該当所属長と面談を実施し、事情確認とともに実行性のある対応について協議を行います。 ・ 警察では時間外勤務の上限規定を超えた職員がいる所属に対して時間外勤務の原因となった業務内容とその措置内容を報告させるとともに、職員に対する業務改善について上司から働き掛けを行います。 	●	●	●	●
⑤ 勤務時間内での業務処理及び校務の計画的、効率的処理 教育現場において、勤務時間内での業務処理について職員間での共通理解を図るとともに、校務の計画的、効率的処理に取り組みます。		●		

(3) 多様な働き方の実現

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① 時差出勤勤務の制度周知と適切な運用 平成 29 年度に導入した「育児又は介護のための早出遅出勤務制度」や令和元年度に導入した「時差出勤勤務制度」の制度周知及び適切な運用の徹底を図ります。	●	●	●	●
② テレワークの推進 多くの職員がより柔軟な働き方ができるよう、サテライトオフィスやモバイルワーク、在宅勤務などテレワークの推進を図ります。	●			

(4) 年次有給休暇等の取得促進

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① 計画的取得や連続取得の促進 職員の健康の維持・増進、家庭・地域生活の充実のため、夏季（6～10月）、年末年始の期間における連続休暇の取得促進、休日に挟まれた日における会議の自粛等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりを推進します。	●	●	●	●
② 計画表の活用等による年次有給休暇等の取得促進 各所属における年次休暇取得計画表の活用を推進し、年次有給休暇等の計画的な取得を推進します。	●	●		●

(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① 育児休業等の趣旨・内容等の周知 育児休業等の趣旨・内容等についてまとめた「育児休業等の取得に関するQ&A」（警察では「子育て支援ブック」を作成）や「イクボス『虎の巻』」等による制度周知に努めます。	●	●	●	●
② 男性の育児休業等の取得促進 <ul style="list-style-type: none"> 知事と男性の育児休業取得者（育児中の男子職員）との意見交換会や育児の体験談等を情報発信し、育児休業取得促進に努めます。 警察では、育児中や出産を控えた男性職員及びその上司を対象とした育児体験研修会や育児体験記を職員向けに発信するなど育児休業等取得促進に努めます。 	●		●	
③ 代替職員の確保 職員が安心して育児休業等を取得できるよう、育休任期付職員や育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員等、代替職員の確保に努めます。また、専門職の代替職員についても、引き続き確保に努めます。	●	●	●	●
④ 講師の産前・産後休暇の取得促進 県立学校及び市町村立学校に勤務する講師が安心して産前・産後休暇を取得できるよう、代替講師を配置するとともに、その確保に努めます。		●		

(6) 職員の地域貢献活動への参加促進

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① ボランティア休暇等の周知 職員が地域貢献活動へ参加しやすいよう、ボランティア休暇等の周知に努めます。	●	●	●	●

(7) 子育てバリアフリーの促進

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
<p>① ベビーシート等の設置</p> <p>県庁舎等の新築、増改築等に際しては、乳幼児連れの方が安心して来庁できるよう、トイレへのベビーシートやベビーチェア等の設置や授乳室、授乳コーナー等の設置に努めます。</p>	●		●	●
<p>② トイレの洋式化等</p> <p>安心して各庁舎を利用してもらえるよう、洋式のトイレの増など必要な施設の改修等に努めます。</p>	●	●	●	●