

# 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

女性活躍推進法・次世代法に基づく

## —島根県特定事業主行動計画(第2期)—

**【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」

令和7年3月

(令和8年3月 一部改定)

島 根 県

# 目次

<b>I 総論</b>	
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の期間	1
3. 計画の推進体制等	2
4. 取組の主体等	2
<b>II 目指す姿と数値目標</b>	<b>3</b>
<b>III 具体的な取組</b>	
1. 個々の能力を十分に発揮できる職場環境の実現	5
(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	8
(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	9
(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	

# 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

女性活躍推進法・次世代法に基づく

## —島根県特定事業主行動計画(第2期)—

島根県知事  
島根県議会議長  
島根県代表監査委員  
島根県病院事業管理者  
島根県人事委員会  
島根海区漁業調整委員会  
隠岐海区漁業調整委員会  
島根県内水面漁場管理委員会  
島根県教育委員会  
島根県警察本部長

### I 総論

#### 1. 計画策定の趣旨

県では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）に基づき、平成 17 年 3 月に「子育てしやすい職場づくり推進計画—島根県特定事業主行動計画—」を策定し、平成 28 年 3 月には、次世代法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。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく一体の計画として、「女性の個性と能力が発揮できる職場づくり推進計画—島根県特定事業主行動計画—」を策定しました。

さらに、令和元年 5 月には、「女性活躍推進本部」を設置し、次世代法及び女性活躍推進法に基づく一体の計画として「すべての職員がいきいきと働くことのできる職場づくり推進計画—島根県特定事業主行動計画—」を策定しました。

令和 7 年 3 月には、既存の行動計画の計画期間が終了することに伴い、また、令和 6 年 5 月に次世代法の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 42 号）が公布されたことを踏まえ、行動計画を改定し、引き続き、職員一人ひとりが、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現するとともに能力を伸ばし発揮できる職場づくりを目指して、次世代法及び女性活躍推進法に基づく一体の計画として「すべての職員がいきいきと働くことのできる職場づくり推進計画—島根県特定事業主行動計画（第 2 期）—」を策定しました。

加えて、令和 7 年 6 月の女性活躍推進法の改正を踏まえ、令和 8 年 3 月に一部改定を行いました。

## 2. 計画の期間

令和7年4月1日から令和13年3月31日までの6年間を計画期間とします。

## 3. 計画の推進体制等

- (1) この行動計画を全庁を挙げて効果的に推進するため、各事業の担当部署が連携するとともに、必要に応じて人事課、各部局主管課、各任命権者の人事担当、職員団体の役員等で構成するワーキンググループにおいて、計画の実施状況の点検及び必要に応じて計画の見直し等を行います。
- (2) 計画の実施状況等を点検するため、毎年、取組の実施状況を調査します。また、調査結果については、必要に応じてワーキンググループにおいて検討し、その後の対策や計画の見直し等に反映させることとします。
- (3) 行動計画に基づく目標や取組について、所属長等への周知を徹底するとともに、毎年少なくとも1回、取組状況や目標に対する実績等について県ホームページ等を通じて公表します。

## 4. 取組の主体等

この計画を実効あるものとするためには、全ての職員が計画に盛り込んだ個々の項目を理解し、それぞれの立場で積極的に取り組むことが必要です。

そこで、次のとおり実施主体となる職員を区分し、取組ごとに誰が行うのか各主体の役割を明確化します。

### 【取組の主体例】

- 「管理部門」・・・人事課、各部局主管課等
- 「所属長等」・・・所属長など、各職場における管理監督者
- 「子育てを行う職員」・・・子育てを行っている（行う予定である）職員
- 「周囲の職員」・・・子育てを行う職員や女性職員と同じ職場の職員
- 「全職員」・・・全ての職員

また、本計画策定において必要となる現状の把握・課題分析・数値目標設定等は人事管理を一体的に行っている職員のまとまりごとに行うことになっており、次のとおり定義します。

### 【数値目標等の設定単位】

- 「知事部局等」・・・知事部局＋議会事務局＋各委員（会）事務局＋企業局＋教育委員会の職員（教育職等の職員（注）以外）
- 「教育委員会」・・・教育職等の職員（注）
- 「警察」・・・警察の全職員
- 「病院局」・・・病院局の全職員

※ 会計年度任用職員については、採用・登用等に係る取扱いや休業、休暇制度等の適用が常勤の正規職員と異なるため、取組内容によっては対象とならないものがあります。

（注）教育職等の職員とは、教育委員会事務局及び県立学校の教育職員並びに市町村立学校の県費負担教職員のことをいいます。

## II 目指す姿と数値目標

### 1. 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」

#### 【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

### 2. 数値目標

女性活躍推進法第 19 条第 2 項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 3 条並びに次世代法第 19 条第 2 項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和 6 年内閣府令第 95 号）第 5 条に基づき、いきいきと働くことのできる職場を実現するため、次のとおり目標を設定します。

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	10.8% (R6 年度)	12% (R12 年度)
職員の管理職に占める女性の割合 (注 1)	知事部局等	16% (R6 年度)	23% (R12 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 (教育職等)	18% (R6 年度)	25% (R12 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 14.3 日 (R5 年) 教育委員会 (教育職等) 12.3 日 (R4 年) 警察 14.2 日 (R5 年) 病院局 10.8 日 (R5 年)	17 日以上 (R12 年)

項目	対象	現状値	目標値
男性職員の 育児休業取得率、 取得期間の分布	知事部局等	2週間以上 65.3% 1月以上 33.3% (R5年度)	2週間以上 85% 1月以上 42.5% (R12年度)
	教育委員会 (教育職等)	2週間以上 21.8% (R5年度)	2週間以上 85% (R12年度)
	警察	2週間以上 56.8% (R5年度)	
	病院局	2週間以上 23.5% (R5年度)	
男性の妻の出産休暇及び育児休暇を5日以上取得した職員の割合 (注2)	県全体	53.5% (R5年度)	100% (R12年度)
時間外勤務の状況	知事部局等	—	月45時間超え職員数 R6年度実績より10%削減 (R12年度)
	教育委員会 (教育職等)	—	月45時間超え職員数 R5年度実績より50%削減 (R12年度)
	警察	—	月45時間超え職員数 R6年度実績より10%削減 (R12年度)
	病院局	—	月45時間超え職員数 R6年度実績より10%削減 (R12年度) <small>※医師については別途定める</small>

(注1) 管理職は課長級以上が対象。

(注2) 妻の出産休暇 3日間 出産のために入院等をする日から、出産後2週間を経過するまで

男性の育児休暇 5日間 小学校就学前の子がいない場合…産後8週まで

小学校就学前の子がいる場合…産前6(多胎14)週から産後8週まで

### Ⅲ 具体的な取組

目指す姿の達成イメージごとに具体的な取組を以下のとおり実施します。

#### 1. 個々の能力を十分に発揮できる職場環境の実現

女性も男性もすべての職員がワーク・ライフ・バランスを大切にしながら、自らの能力を十分に発揮できる職場環境の整備が求められています。特に女性については、出産や育児など様々なライフイベントによりキャリアプランを描きにくく、健康上の課題による就労の影響が大きいことから、女性職員が自ら希望する働き方を選択しながら、意欲を持って働くことのできる職場環境づくりが大切です。

具体的には、様々な職務経験を積む機会を提供するため、多様な部署への積極的な配置や、個々の持つ能力や強みを活用し、管理職への計画的登用を進めるとともに、その入口となる女性受験者の拡大を図ります。

また、女性職員が働きやすい職場環境の整備のため、女性の健康上の特性に配慮した取組を進めます。

#### ★管理部門の具体的な取組

##### (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。	●	●	●	●

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
<b>③ 女性の健康上の特性に係る取組</b> 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
<b>① 子育て状況に応じた人事上の配慮</b> 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。	●	●	●	●
<b>② 宿舍貸与における配慮</b> 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
<b>③ 警察職員の夫婦に対する配慮事項の明確化</b> 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
<b>① 多様な部署への積極的配置、ライン職への積極的登用</b> 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。	●			●
<b>② 指導主事等への積極的登用</b> 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。		●		
<b>③ 職域の拡大</b> 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。			●	
④ 性別にかかわらない管理職登用 警察では、勤務実績を加味した試験制度の下、性別にかかわらない管理 職登用を行っていきます。			●	

### ★所属長等の具体的な取組

#### (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 体験型募集活動（オープンポリスステーション）の開催等 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）の開催、リクルーターを活用した大学訪問など、多角的な募集 活動を展開します。また、業務説明会に女性職員を積極的に派遣し、警察 が女性にとって働きやすく魅力的な職場であることをアピールします。			●	

#### (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、研修や会議等を通じ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、各所属において、ハラスメント研修などを実施し、職員の一層 の理解を図ります。 また、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措 置を迅速かつ適切に講じます。	●	●	●	●

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
<p><b>③ 女性の健康上の特性に係る取組</b></p> <p>女性の健康上の特性を理解し、女性職員が仕事をする中で、個性と能力を十分に発揮できるよう努めます。</p> <p>また、女性職員に必要なが生じた際には、女性の健康上の特性のための休暇や柔軟な働き方を可能とする制度、職員相談の利用を促し、働きやすい職場づくりに努めます。</p>	●	●	●	●

**(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
<p><b>① 細かな状況の把握</b></p> <p>子育てを行う職員の状況は、人事評価の面接なども使い、こまめな把握に努めるとともに、適切な配慮が行われるよう、管理部門に対して把握した状況を詳細に伝えます。</p>	●	●	●	●

## 2. 職員の人材育成・キャリア形成に向けた支援

職員向けアンケートにおいて、キャリアを重ねることに対し、不安や負担感を感じると答える職員が多くいました。また、特に育児休業中や育児休業からの職場復帰にあたり、復帰後に利用できる制度等の情報提供、悩みを共有したり解決のヒントを得ることのできる職員同士の意見交換の機会を求めていることもわかりました。

男女問わず、先輩の経験談などを参考にしながら、キャリアに対する不安を解消するとともに、5年後、10年後、20年後の将来像をイメージし、長期的なキャリアビジョンを意識して仕事に取り組む姿勢を身につけることができるよう、キャリア形成を支援します。

### ★管理部門の具体的な取組

#### (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
<b>① キャリアデザイン研修の充実</b> 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。	●			
<b>② 外部研修への積極的な派遣</b> ・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。	●	●		
<b>③ メンター制度の実施</b> 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。	●			●
<b>④ 交流や相談の場の設定など</b> 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。	●			
<b>⑤ 両立支援制度の運用を通じたキャリア形成支援</b> 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。	●		●	

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
<b>⑥ 訓練や研修の実施</b> 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。			●	
<b>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</b> 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

子育てや介護を行う職員のみならず、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現するために、職員自身や上司の意識改革、休暇制度等の周知徹底、休暇等を取得しやすい環境づくり、時間外勤務の縮減、働く環境の整備等に、全庁をあげて積極的かつ継続的に取り組んでいきます。

#### ★管理部門の具体的な取組

##### (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
<b>① イクボス（※1）宣言の推進</b> 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。	●	●	●	●
<b>② イクボスが実践するためのツール作成・周知徹底</b> ・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。	●	●	●	●
<b>③ イクボス研修の実施</b> 所属長等を対象にイクボス研修を継続して実施します。	●	●		
<b>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</b> 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。			●	
<b>⑤ スタッフ支援室の設置と専任相談員の配置</b> 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 ・ 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
<b>① 計画的取得や連続取得の促進</b> 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。	●	●	●	●
<b>② 計画表の活用等による年次有給休暇等の取得促進</b> 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
<b>① 育児休業等の趣旨・内容等の周知</b> 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。	●	●	●	●
<b>② 男性の育児休業等の取得促進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	●		●	
<b>③ 代替職員の確保</b> 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。	●	●	●	●
<b>④ 講師の産前・産後休暇の取得促進</b> 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
<b>① ボランティア休暇等の周知</b> 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
<b>① ベビーシート等の設置</b> 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。	●		●	●
<b>② トイレの洋式化等</b> 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。	●	●	●	●

★所属長等の具体的な取組

(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
<b>① イクボス宣言の実施</b> 部下のワーク・ライフ・バランスの実現を支援し、いきいきと働きやすい職場づくりに努めるため、イクボス宣言を実施し、宣言内容について実践していきます。	●	●	●	●
<b>② イクボス実践ツールを活用した制度理解の促進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理部門が作成、配布する「イクボス『虎の巻』」（警察では本部長の署名入り挨拶状や「イクメン育成便」）を活用し、周囲の職員に過重な負担が生じないように配慮しながら、職員一人ひとりのライフイベントに合わせた休暇取得の促進等を行います。</li> <li>・本人又は配偶者が妊娠・出産する職員に対しては「おめでとうカード」、3歳になる前の子を養育する職員に対しては「仕事と育児の両立支援カード」、これから介護に直面する年代（40代）になった職員に対しては「仕事と介護の両立支援カード」をそれぞれ用いることにより、ライフイベントに応じた両立支援制度の情報提供を行います。</li> <li>・警察では、管理部門が作成した各種「面談シート」を利用する等して未就学児童を持つ職員や親族等の介護を要する旨の申し出があった職員に対して各種制度の情報提供を行い、休暇の取得促進等を行います。</li> </ul>	●	●	●	●

## (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
<b>① 勤務時間管理の徹底</b> 勤務時間記録システムなどにより、月別・個人別に時間外勤務の適切な把握と管理を行い、人事委員会規則の上限規制などへ適切に対応するとともに、職員と時間外勤務の発生原因や対策などについて、具体的に話し合い、業務改善や繁閑調整等に努めます。 また、ノー残業デーにおける定時退庁の促進、勤務時間の割振り等の変更制度等を用いた勤務間インターバルの確保など縮減取組を徹底します。	●	●	●	●
<b>② 事前命令の徹底</b> 時間外勤務の適切な把握のため、事前命令を徹底します。	●		●	●
<b>③ 業務の緊急性、必要性の確認や健康面の把握等</b> 朝礼や終礼の実施や所属長面談の実施により、業務状況や緊急性、必要性を確認するとともに、職員の健康面の把握等に努めます。	●	●	●	●
<b>④ 計画的な業務遂行</b> 警察の業務には、事件・事故等緊急突発的な事案対応があり、全ての業務を、あらかじめ指定された勤務時間内で遂行できない場合がありますが、部下職員の業務進捗状況を的確に把握することで、業務の優先順位を見極めるなど、正規の勤務時間内で計画的に業務遂行できるよう業務管理に努めます。			●	
<b>⑤ タイムカード等による出退勤時間の把握</b> タイムカード等により職員の出退勤時間を把握します。		● ※一部 市町村		●

## (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
<b>① 各種制度の適切な運用</b> 各種制度の利用希望者の状況を把握し、職場全体の状況を確認した上で、職員に納得感のある公平な調整を行います。	●	●	●	●

## (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
<b>① 取得職員の業務サポート体制の整備</b> 職員間で担当業務に関する情報の適切な共有化を図る等、年次有給休暇等を取得する職員の業務を互いにサポートできる体制の整備に努めます。	●	●	●	●
<b>② 計画表の活用等による年次有給休暇等の取得促進</b> 年次休暇取得計画表を作成し、職員が計画表に沿った休暇が取得できるように努めます。	●	●		●

(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
<p><b>① 面談等の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員から本人や配偶者の妊娠の申し出があった場合は、「イクボス『虎の巻』」「おめでとうカード」等を活用し、面談等を実施し、職員の意向を把握した上で、育児休業等の取得を勧めます。</li> <li>・子が3歳になるまでの一定の時期にある職員に対しては、「仕事と育児の両立支援カード」により両立支援制度の情報提供を行うとともに、職員の意向を把握した上で、各種制度の利用に配慮します。</li> <li>・職員から両親等の介護が必要な状態になったことの申し出があった場合には、「仕事と介護の両立支援カード」により両立支援制度の情報提供を行うとともに、職員の意向を把握した上で、各種制度の利用を配慮します。</li> <li>・警察では、男性職員から配偶者の出産予定日等について申出があった場合には、報告を受けた上司が「サポートシート」を用いて対象職員と面談等を実施し、職員の意向を考慮した上で、一緒に休暇計画を策定することで育児休業等の取得を勧めます。未就学児童を持つ職員や親族等の介護を要する申し出のあった職員に対しては、利用できる各種制度を記載した「面談シート」を用いて、制度の情報提供を行い、職員の意向を把握した上で、その利用に配慮します。</li> </ul>	●	●	●	●
<p><b>② 休暇、休業期間中の業務遂行体制の見直し等</b></p> <p>育児休業等や介護休暇等を取得する職員の業務について、あらかじめ職場内で協議の上、支障が出ないように事務分掌の見直しを行うこととします。また、周囲の職員が育児休業等や介護休暇を取得する職員の業務を処理できるよう、日頃から業務に関する情報の適切な共有化等に努めます。</p>	●	●	●	●
<p><b>③ 妊娠中、介護を行う職員への配慮</b></p> <p>妊娠中や介護を行う職員の休暇取得に配慮するとともに、時間外勤務命令は可能な限り行わないように努めます。</p> <p>また、その際には、周囲の職員にも過重な負担が生じないように配慮します。</p>	●	●	●	●
<p><b>④ 育児休業中の職員への情報提供など円滑な職場復帰の支援</b></p> <p>育児休業中の職員が職場復帰するにあたって、スムーズに職場復帰できるよう、新しい制度やシステムの情報などを復帰前に該当職員へ情報提供します。</p> <p>育児休業等から職員が復帰する前には「イクボス『虎の巻』」等を活用し、可能な限り面談を実施し、復帰後の職務内容について職員の意見を十分確認した上で業務分担を行うなど、安心して職場復帰できるよう努めます。</p> <p>育児休業から復帰直後の職員がフルタイム勤務が困難な場合は、部分休業や育児時間休暇制度の利用等により段階的な職場復帰ができるよう配慮に努めます。</p>	●	●	●	●

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
<b>⑤ 男性の育児休業等の取得促進</b> 男性の育児休暇や育児時間、育児休業等の取得促進に向けて、「おめでとうカード」や「イクボス『虎の巻』」などを活用しながら、該当職員へ働きかけを行います。	●	●	●	●

#### (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
<b>① 職場環境の整備</b> ボランティア休暇等を利用し、職員が地域貢献活動等に積極的に参加するよう呼びかけます。	●	●	●	●

#### ★職員の具体的な取組

##### (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

###### <全職員>

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
<b>① 制度理解の促進など自らの意識改革</b> 育児や介護に係る各種制度の理解促進に努め、仕事と子育てや介護の両立について、自分自身にも関係する問題として考え、自らの意識改革に努めます。	●	●	●	●
<b>② 制度を利用しやすい雰囲気づくり</b> 制度を利用する職員が利用に躊躇することがないように、職場全体として、職員間における担当業務の情報の適切な共有に努めるとともに、該当職員への声掛けやアドバイスを行うなど利用しやすい雰囲気づくりに努めます。	●	●	●	●

##### (2) 時間外勤務の縮減

###### <全職員>

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
<b>① 仕事の仕方の見直しによる簡素化・効率化</b> 改善する意識を常に持った上で、活用可能なデジタル技術を適宜取り入れながら、これまでの仕事の仕方を見直し、会議の時間短縮、資料の簡素化、既存資料の活用、緊急な業務依頼（調査・照会等）の禁止など、業務の簡素化・効率化に取り組みます。	●	●	●	●

### (3) 多様な働き方の実現

#### <全職員>

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
<b>① 制度の活用</b> 多様な働き方への理解を深めるとともに、職場全体の状況を考えながら、自らのライフスタイルに合った各種制度を積極的に活用します。	●	●	●	●

### (4) 年次有給休暇等の取得促進

#### <全職員>

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
<b>① 業務に関する情報の共有</b> 日々の業務の効率化を図るとともに、年次有給休暇等を取得する職員の業務を処理できるよう、職員間で担当業務に関する情報を適切に共有するよう努めます。	●	●	●	●
<b>③ 連続した休暇の取得</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・夏季、年末年始の期間については、週休日等を利用し、できるだけ連続した休暇の取得に努めます。</li> <li>・ゴールデンウィーク、お盆期間における会議等の自粛に努めます。</li> </ul>	●	●	●	●

### (5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

#### <子育てを行う職員>

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
<b>① 所属長等への妊娠の申し出</b> 育児休業等の利用促進や人事上の配慮等のため、本人又は配偶者の妊娠が分かったら、できるだけ速やかに（遅くとも出生予定日の概ね5ヵ月前まで）所属長等に申し出ます。	●	●	●	●
<b>② 子育て支援等に係る制度の計画的な利用等</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児休業等の取得に関するQ&amp;A」等により利用可能な制度を確認し、育児休業等の積極的かつ計画的な利用に努めます。</li> <li>・警察では、「子育て支援ブック」等により状況に応じた利用可能な制度を確認し、計画的な利用に務めます。</li> </ul>	●	●	●	●

<介護を行う必要がある職員>

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① 所属長等への申し出 介護を行う必要が生じた場合は、速やかに所属長等へ申し出ます。	●	●	●	●
② 休暇制度の計画的な利用等 長期・短期の介護休暇など、制度の計画的な利用に努めます。	●	●	●	●

<周囲の職員>

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院局
① 育児休業や介護休暇等を利用しやすい職場づくり 育児休業、介護休暇等の趣旨・内容や職場全体で子育てや介護を行う職員を支援することの重要性について理解を深め、職員間での担当業務に関する情報の適切な共有など休業等を利用しやすい職場づくりに努めます。	●	●	●	●