

「すべての職員がいきいきと働き、能力を發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－」令和5年度における実施状況の公表

令和6年7月29日

島根県では、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく「すべての職員がいきいきと働き、能力を發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－」を各任命権者連名で策定し、令和2年度から令和6年度までの5カ年で、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現し、その能力を伸ばし發揮して、いきいきと働くことができる環境の整備に向け取り組んでいます。

本計画の令和5年度の実施状況について、次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、公表します。

I 令和5年度の主な取組状況

(1) 個々の能力を十分に發揮できる職場環境の実現

- 県職員採用情報サイトにおいて、先輩職員（男女計75人）からのメッセージのほか、出産・子育てに関する制度を紹介。〔知事部局等〕
- ハラスメントの防止及び適切な苦情相談の対応を行うため、相談員対象の研修を実施。相談者が安心して相談できるようにするためハラスメント相談の対応の流れをまとめたリーフレットや、ハラスメントになり得る言動のチェックリストを掲示し、職員への周知、意識啓発を行った。〔知事部局等〕
- 病院各部署にハラスメント相談員を指定し、ハラスメントの防止及び職員からの相談等に対応する体制を整備するとともに、全職員対象の研修を開催し、職員にハラスメントの防止に関する意識啓発を行った。〔病院局〕
- 組織全体でハラスメントの根絶に取り組むため、特定の相談員が設けられた従来のハラスメント相談員制度を廃止し、職員がハラスメントを認知した場合には信頼できる職員又は所属長等へ報告することとし、ハラスメントに関する相談・報告をする手段として、新たにハラスメント通報窓口「ハラスメント通報」を開設した。〔警察〕
- 職員が安心して育児休業を取得できるよう、育児休業代替職員として育休任期付職員や会計年度任用職員を配置した。〔共通〕
- 性別にとらわれることなく、個々の能力、実績等を十分評価し、能力を活用するため、女性職員の職域拡大を図るとともに、課長補佐や管理職等への登用をすすめた。〔共通〕
- 中堅女性教員を中央研修の受講者として積極的に推薦するとともに、指導主事に登用するなどミドルリーダー育成に向けて取り組んだ。また、女性教員をミドルリーダーとして校内の主任等の役職へ積極的に任命するなどの将来の管理職候補者の人材育成の取組を学校長に促した。〔教育委員会〕

(2) 職員の人材育成・キャリア形成に向けた支援

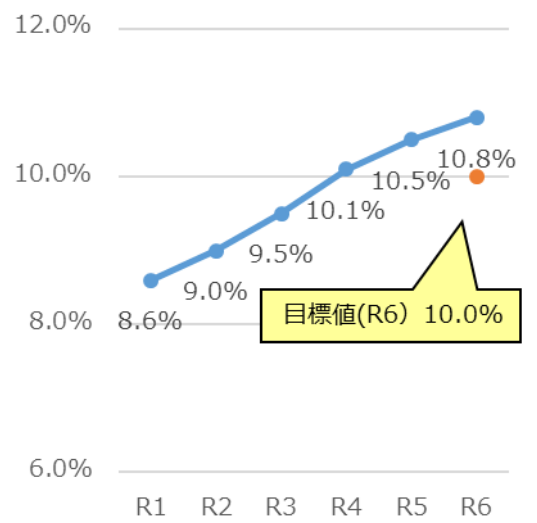
- 本庁各部局及び地方機関において、若手職員が年齢の近い先輩職員に相談ができる仕組み（メンター制度）を実施した。〔知事部局等〕
- 職員を国、自治大学校等へ積極的に派遣した。〔知事部局等〕

(3) 仕事と生活の両立に向けた環境の整備

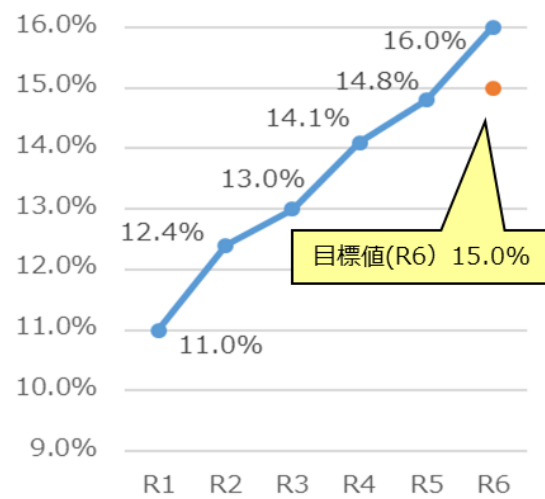
- 職員の健康の維持・増進、家庭・地域生活の充実のため、夏季、年末年始の期間における連続休暇の取得促進、休日に挟まれた日における会議の自粛等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりを推進した。〔共通〕
- 各所属で、職員の健康管理や勤務時間短縮の取組、仕事のやり方など、職員の働く環境全般を題材に毎月話し合い、そこでの意見等について、所属のほか関係部署で対応することにより、職員が健康でいきいきと働くことができ、仕事と生活の調和が図られる職場環境を整備することを目的とする「いきいきと働きやすい職場づくり」に取り組んだ。〔知事部局等〕
- 管理職の人事評価において、「いきいきと働きやすい職場づくり」を考課項目の一つとして評価に適切に反映させることにより、取組の推進を図った。〔知事部局等〕
- 職員がそれぞれの立場で職場環境の改善に参画することができる仕組みとして、各所属に設置している「職員が働きやすい職場環境づくり委員会」において、職員からの意見を聴取して施設整備を行うなど活性化に取り組んだ。〔警察〕
- 時間外勤務縮減のための具体的取組について、労使により構成する働き方改革検討会における検討を踏まえ実施し、時間外勤務の縮減に努めた。〔知事部局〕
- 教育職員を対象に時間外勤務、休憩時間及び持ち帰り仕事等の実態について調査を行い、その分析結果をフィードバックすることで、各校における時間外勤務の縮減に向けた取組の進展を促した。〔教育委員会〕
- 定期的に勤務実態等を調査・分析の上、必要な所属に働きかけを行うなど時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を図った。〔警察〕
- 階層別研修「新任課長研修」において、働き方改革に係る講義を実施した。〔知事部局等〕
- 必要に応じ、一時的・突発的に業務量が増大する所属について、全庁的に人員の応援を行うことで時間外縮減を図った。〔知事部局等〕
- 特定業務等により時間外勤務の上限時間を超過した場合には、各所属において要因を分析し本部報告することで、時間外勤務等の縮減に努めた。〔警察〕
- 時差出勤制度等より、柔軟な働き方を推進した。〔警察〕
- 宿直勤務員の負担軽減のため、宿直勤務翌日の勤務時間を正午までとする宿直終了日の負担軽減制度（「宿短制度」）を推進した。〔警察〕
- 男性の育児休業等の取得促進に向けた取組として、男性職員の育休取得に関する知事メッセージの庁内発信、男性職員と所属の意思疎通を図り、計画的な育児休業の取得を図るための「育児休業取得計画書」等の策定等を実施した。〔知事部局等〕
- 男性職員の育児休業等取得推進のため、上司主導により対象職員の業務の調整を行い、育児休業等の取得計画を策定することとしたほか、県警本部長名の挨拶状と育児に関する制度を周知する便り「イクメン育成便」を出産予定のある男性職員の配偶者宛に郵送した。また、子供が生まれる予定のある男性職員とその上司を対象とした「男性職員育児研修会」を開催するなど、組織一体となり取得促進を図った。〔警察〕

II 目標値に対する実績

1. 全警察官に占める女性の割合(警察)



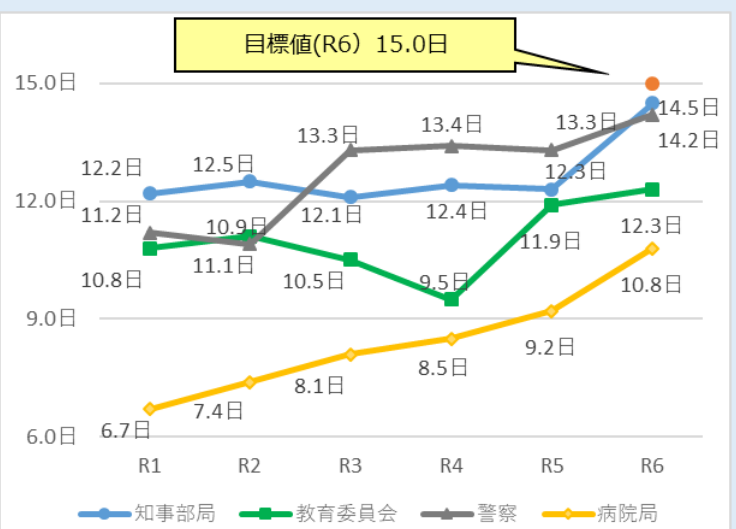
2. 職員の管理職に占める女性の割合(知事部局等)



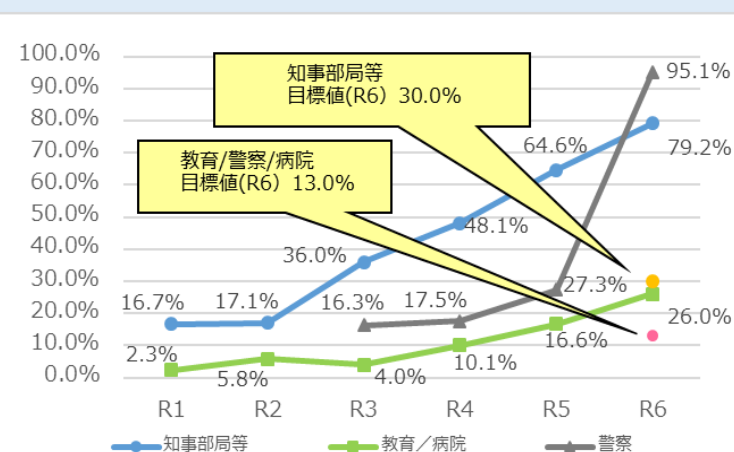
3. 初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合(教育委員会)



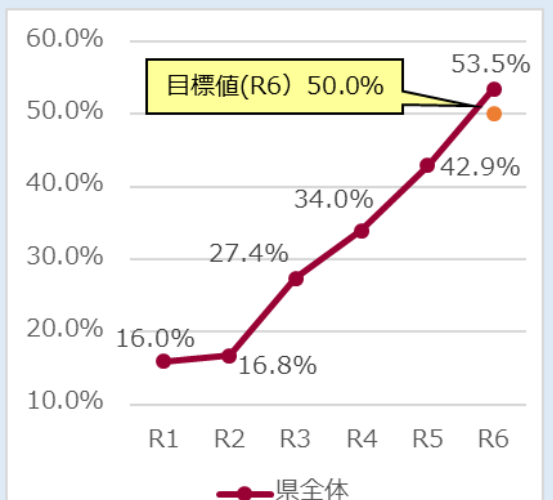
4. 年次有給休暇の年間平均取得日数



5. 男性職員の育児休業取得率



6. 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



1. 全警察官に占める女性の割合（警察）

対 象	R1公表値 (計画策定時)	R2公表値	R3公表値	R4公表値	R5公表値	R6公表値	目標値(R6まで)
警 察	8.6%	9.0%	9.5%	10.1%	10.5%	10.8%	10%

■ 取組内容

- ・職員募集パンフレットに先輩職員（男女）のメッセージや出産・子育てに関する制度を掲載。体験型募集活動（オープンポリス）や大学訪問等の実施（H29～30年度）
- ・平成31年4月1日付で他県警察を退職した女性警察官1名の再採用を実施（R1年度）
- ・職員募集パンフレットに先輩職員（男女）のメッセージや出産・子育てに関する制度を掲載。女性を対象としたオンラインによる採用説明会を実施（R2年度）
- ・職員募集パンフレットに女性の働きやすい職場環境について紹介し、女性活躍についての記事を掲載。生活安全部、交通部の紹介に女性警察官を起用し、活躍の場の紹介を実施（R3年度）
- ・職員募集パンフレットに女性警察官の子育て・キャリアアップ体験談を掲載し、女性が働きやすい職場環境について紹介した（R4年度）
- ・職員募集パンフレットに女性活躍に特化したページや出産・子育てに関する制度を掲載。女性を対象としたオンライン説明会を開催するとともに、体験型業務説明会や就職説明会の際には、女性だけのグループで直接女性警察官と話せる機会を設定。（R5年度）

2. 職員の管理職に占める女性の割合（知事部局等）

対 象	R1公表値 (計画策定時)	R2公表値	R3公表値	R4公表値	R5公表値	R6公表値	目標値(R6まで)
知事部局等	11.0%	12.4%	13.0%	14.1%	14.8%	16.0%	15%

■ 取組内容

- ・女性職員の職域拡大、グループリーダー・管理職等の登用を推進（H29年度～）
- ・女性活躍推進に関するプロジェクトを設置。意識改革・環境づくりと制度改善に関する提案を行った（H29年度）
- ・女性職員を対象に相談や意見交換のできる交流会を実施（R1年度～2年度）

3. 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）

対 象	R1公表値 (計画策定時)	R2公表値	R3公表値	R4公表値	R5公表値	R6公表値	目標値(R6まで)
教育委員会	11.6%	13.6%	14.8%	16.3%	17.2%	18.0%	15%

■ 取組内容

- ・中堅女性教員を中央研修受講者として積極的に推薦・指導主事に登用。各校長に女性教員を校内の主任等の役職へ積極的に任命するよう促した（H29年度～）

4. 年次有給休暇の年間平均取得日数

対 象	R1公表値 (計画策定時)	R2公表値	R3公表値	R4公表値	R5公表値	R6公表値	目標値(R6まで)
知事部局	12.2日(H30)	12.5日(R1)	12.1日(R2)	12.4日(R3)	12.3日(R4)	14.5日(R5)	15日
教育委員会	10.8日(H29)	11.1日(H30)	10.5日(R1)	9.5日(R2)	11.9日(R3)	12.3日(R4)	
警 察	11.2日(H30)	10.9日(R1)	13.3日(R2)	13.4日(R3)	13.3日(R4)	14.2日(R5)	
病院局	6.7日(H30)	7.4日(R1)	8.1日(R2)	8.5日(R3)	9.2日(R4)	10.8日(R5)	

■ 取組内容

- ・夏季・年末年始の連続休暇の取得促進、休日に挟まれた日の会議自粛〔H29年度～：全部局〕
- ・毎月職場環境全般を話し合う場を設定（「いきいきと働きやすい職場づくり」の取組）〔H29年度～：知事部局、病院局〕
- ・職員・管理職向けワーク・ライフ・バランス研修の実施〔H29年度～：知事部局〕
- ・「職員が働きやすい職場環境づくり委員会」の設置、職務情報管理システムの導入、庁内ネットワーク上に職員向けワーク・ライフ・バランス専用ページを開設〔H29年度～：警察〕
- ・執務資料の発出により、定期的に年休の取得状況を周知し、休暇の取得を促進した〔R5年度：警察〕
- ・「いきいきと働きやすい職場づくり」の取組事例集発行、「いきいきと働きやすい職場づくり」の取組の推進を人事評価の評価項目とした〔H29年度～：知事部局等〕
- ・「いきいきと働きやすい職場づくり」の取組推進を人事評価の評価項目とした〔H30年度～：病院局〕
- ・「夏季休暇」を通年で取得可能な「リフレッシュ休暇」に改め、連続休暇が取得しやすい体制の整備に努めた〔R4年度：病院局〕
- ・定期的に取得状況を集計し、休暇の計画的な取得について職員に周知を行った〔R5年度：病院局〕

5. 男性職員の育児休業取得率

対 象	R1公表値 (計画策定時)	R2公表値	R3公表値	R4公表値	R5公表値	R6公表値	目標値(R6まで)
知事部局等	16.7%(H30)	17.1%(R1)	36.0%(R2)	48.1%(R3)	64.6%(R4)	79.2%(R5)	30%
教育委員会 病院局	2.3%(H30)	5.8%(R1)	4.0%(R2)	10.1%(R3)	16.6%(R4)	26.0%(R5)	13%
警 察(※)	-	-	16.3%(R2)	17.5%(R3)	27.3%(R4)	95.1%(R5)	13%

※R2計画改定から警察の目標を設定

6. 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

対 象	R1公表値 (計画策定時)	R2公表値	R3公表値	R4公表値	R5公表値	R6公表値	目標値(R6まで)
県全体	16.0%(H30)	16.8%(R1)	27.4%(R2)	34.0%(R3)	42.9%(R4)	53.5%(R5)	50%

■ 取組内容

- ・ハラスメント防止のための職場研修の実施〔H29年度～：共通〕
- ・育児休業代替職員として任期付育休代替職員、臨時職員の配置〔H29年度～：共通〕
- ・職員・管理職向けワーク・ライフ・バランス研修実施、職員向け周知媒体に制度内容・取得経験者の体験談を掲載〔H29年度～：知事部局等〕
- ・「職員が働きやすい職場環境づくり委員会」の設置、育児・介護と仕事の両立のための男性職員向け研修会の開催〔H29年度～：警察〕
- ・男性育休取得推進チラシを作成・配布した〔H29年度～：知事部局等〕
- ・「教職員の働き方改革プラン」及び「学校業務改善事例集」を策定〔H30年度：教育委員会〕
- ・知事のイクボス宣言及び職員向けイクボス研修を実施〔R1年度～：知事部局等、教育委員会〕
- ・男女問わず子育て中の職員向けに所属や職位を超えて困りごとの相談や意見交換ができるワールドカフェ方式の交流会を実施〔R2年度：知事部局等〕
- ・男性職員の育児参加促進のため、出産予定のある男性職員の配偶者に向け、本部長の署名入りメッセージ及び育児休業等制度周知の執務資料を発出した〔R2年度～：警察〕
- ・男性職員の育児休業体験記を機関誌に掲載した〔R2年度～：警察〕
- ・男性職員とその上司を対象とした「男性職員育児研修会」を開催し、育児休業等の取得を促進した。〔R5年度：警察〕
- ・男性職員と所属の意思疎通を図り計画的な育児休業の取得を図るための「育児休業取得計画書」等を策定した〔R4年度～：知事部局等〕