

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—

【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2年3月

島 根 県

目次

I 総論

- 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

II 目指す姿と数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

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・・・・・・・・ 4
 - (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) 子育てを行う職員の転勤についての配慮
 - (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・・・・・・・・ 10
 - (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

【参考資料】

- 女性活躍推進に関するアンケート調査結果・・・・・・・・ 18

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—

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—」を策定して以降、職員が子育てしやすい環境の整備に向けて職場を挙げた取組を推進してきました。

平成 28 年 3 月には、次世代法第 19 条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。）第 15 条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、職員の仕事と生活の調和を図りながら、女性が個性と能力を十分に発揮できる環境の整備に向けた取組を進めてきたところです。

さらに、令和元年 5 月には、「女性活躍推進本部」を設置し、女性活躍推進にかかる体制強化と施策の一層の推進を図り、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、既存の行動計画を改定し、両法に基づく「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。

2. 計画の期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 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みについて、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。

【取組みの主体例】

- 「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みならず、次のおり定義します。

【数値目標等の設定単位】

- 「知事部局等」・・・知事部局＋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 3 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 2 条に基づき、職員向けアンケートの実施等により、各事業主においての状況を把握し、課題分析を行いました。その結果として、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	8.6% (R1 年度)	10% (R6 年度)
職員の管理職に占める女性の割合（注 1）	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) 教育委員会 10.8 日 (H29 年) 警察 11.2 日 (H30 年) 病院局 6.7 日 (H30 年)	15 日 (R6 年)
男性職員の育児休業取得率	知事部局等	16.7% (H30 年度)	30% (R6 年度)
	教育委員会 警察 病院局	2.3% (H30 年度)	13% (R6 年度)
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（注 2）	県全体	16.0% (H30 年度)	50% (R6 年度)

（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

男性の育児参加休暇 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。とりわけ、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い女性職員が、自らが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。

★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。	●	●	●	● ※事務局
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、インターンシップを実施します。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）へ就職希望者への広く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) 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>① 子育て状況に応じた人事上の配慮</p> <p>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。</p>	●	●	●	●
<p>② 宿舍貸与における配慮</p> <p>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。</p>	●	●		
<p>③ 警察職員の夫婦に対する配慮事項の明確化</p> <p>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。</p>			●	

(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
<p>① 多様な部署への積極的配置、ライン職への積極的登用</p> <p>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な配置やライン職（係長・G L等）への積極的登用を行います。</p>	●			● ※事務局
<p>② 指導主事等への積極的登用</p> <p>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。</p>		●		
<p>③ 職域の拡大</p> <p>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。</p>			●	

(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
<p>① 管理職への女性の積極的な登用</p> <p>計画的に女性登用を進めていきます。</p>	●	●		● ※事務局
<p>② 管理職試験受験への女性教職員への啓発など</p> <p>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。</p>		●		

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院 局
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。	●	●	●	●

(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 細かな状況の把握 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。	●	●	●	●

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での意見や女性活躍推進チーム【女性職員チーム】により行われた各種意見交換会において、「女性職員が自らのキャリアプランを描きにくい」という声が多数ありました。また、特に育児中や介護中の職員は、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、情報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
① キャリアデザイン研修の充実（自治研修所研修） 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節目節目で考え、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」の話し合いを活用した、複数の課合同での意見交換の実施を提案するなど、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 警察では、育児と仕事を両立しながら将来のキャリア形成を図る観点から、「育児サポート・キャリアアップ制度」を運用し、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
<p>⑥ 訓練や研修の実施</p> <p>警察官に対しては、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、女性職員に対しては、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。</p>			●	
<p>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</p> <p>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。</p>				●

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
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」の実施を推進するとともに、宣言内容の実践について確認します。	●	●	●	●
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の「おめでとうカード」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、制度理解を深めます。 ・警察、病院局では、グループウェア掲示板等を活用した全職員への制度周知や配偶者の妊娠が分かった男性職員に対しての個別の制度周知や働きかけなどを実施します。	●	●	●	●
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、執行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、仕事のやり方を工夫し、効率化に努めます。	●	●	●	● ※事務局
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総務部において調整します。	●			● ※事務局
④ 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」の定着及び適切な運用の徹底を図ります。	●	●	●	●
② テレワークの拡充 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拡充について検討します。	●		●	

(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 知事と男性の育児休業取得者（育児中の男子職員）との意見交換会を実施し、その状況を情報発信し、育休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
① ベビーシート等の設置 県庁舎や学校等の新築、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。	●	●	●	●
② トイレの洋式化等 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
① イクボス宣言の実施 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。	●	●	●	●
② イクボス実践ツールを活用した制度理解の促進 管理部門が作成、配布する「おめでとうカード」や「イクボス『虎の巻』」を活用し、周囲の職員に過重な負担が生じないよう配慮しながら、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。	●	●		

(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 勤務時間管理の徹底 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、勤務間インターバルの確保などの縮減取組を徹底します。	●	●	●	● ※事務局
② 事前命令の徹底 時間外勤務の適切な把握のため、事前命令を徹底します。	●	●	●	●
③ 業務の緊急性、必要性の確認や健康面の把握等 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。	●	●	●	●
④ 計画的な業務遂行 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もありますが、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。			●	
⑤ タイムカード等による出退勤時間の把握 タイムカード等により職員の出退勤時間を把握します。				●

(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 各種制度の適切な運用 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
① 取得職員の業務サポート体制の整備 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。	●	●	●	●
② 計画表の活用等による年次有給休暇等の取得促進 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
① 面談等の実施 職員から本人や妻の妊娠の申し出があった場合は、「イクボス『虎の巻』」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。 また、介護で仕事を休むことの申し出があった場合には、その職員の状況の把握に努め、休暇制度等について紹介するなど介護と仕事の両立について支援します。	●	●	●	●
② 休暇、休業期間中の業務遂行体制の見直し等 育児休業等や介護休暇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。	●	●	●	●
③ 妊娠中、介護を行う職員への配慮 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。 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。	●	●	●	●

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院 局
<p>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</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>	●	●	●	●
<p>⑤ 男性の育児休業等の取得促進</p> <p>男性の育児参加のための休暇や育児時間休暇、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。</p>	●	●	●	●

(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
<p>① 職場環境の整備</p> <p>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。</p>	●	●	●	●

★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
<p>① 制度理解の促進など自らの意識改革</p> <p>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。</p>	●	●	●	●
<p>② 制度を利用しやすい雰囲気づくり</p> <p>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。</p>	●	●	●	●

(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
<p>① 仕事の仕方の見直しによる簡素化・効率化</p> <p>改善する意識を常に持った上で、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、これまでの仕事の仕方を見直し、業務の簡素化・効率化に取り組みます。</p>	●	●	●	●

(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
<p>① 制度の活用</p> <p>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。</p>	●	●	●	●

(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
<p>① 業務に関する情報の共有</p> <p>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。</p>	●	●	●	●

取組内容	知事 部局等	教育 委員会	警察	病院 局
② 連続した休暇の取得 ・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。 ・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。	●	●	●	●

(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
① 所属長等への妊娠の申し出 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。	●	●	●	●
② 子育て支援等に係る制度の計画的な利用等 「育児休業等の取得に関するQ&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。	●	●	●	●

<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 育児休業等や介護休暇を利用しやすい職場づくり 育児休業等の趣旨・内容や職場全体で子育て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。 また、介護休暇についても、同様に利用しやすい職場づくりに努めます。	●	●	●	●

◆令和元年度 女性活躍推進に関するアンケート調査結果

◆仕事と家庭の両立について

① あなたの希望に最も近いものはどれですか。

回答	1 「仕事」と「家庭生活」を両立させたい	2 「家庭生活」を優先したい	3 「仕事」を優先したい	未回答
回答数	1,057	204	29	7
割合	81.5%	15.7%	2.2%	0.5%

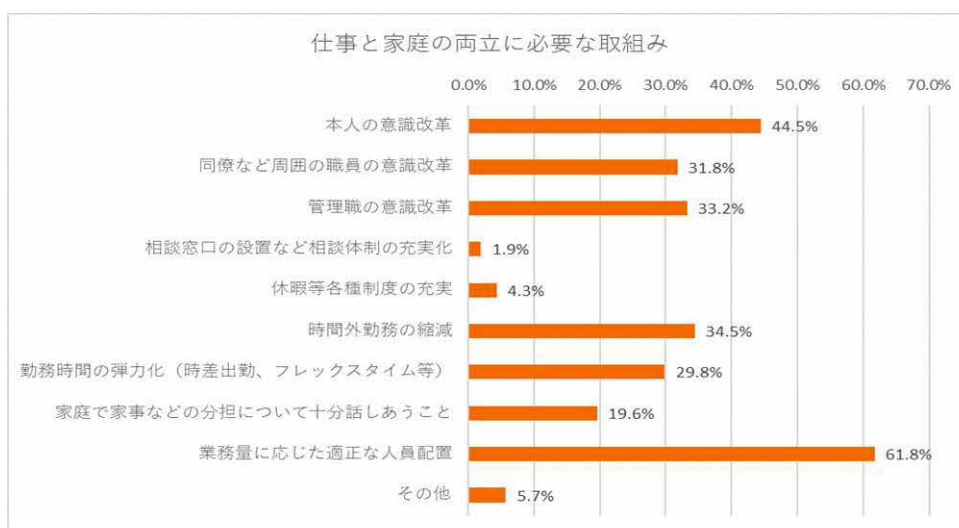
② あなたの現実（現状）に近いものはどれですか。

回答	1 「仕事」と「家庭生活」を両立させている	2 「家庭生活」を優先している	3 「仕事」を優先している	未回答
回答数	643	114	521	19
割合	49.6%	8.8%	40.2%	1.5%



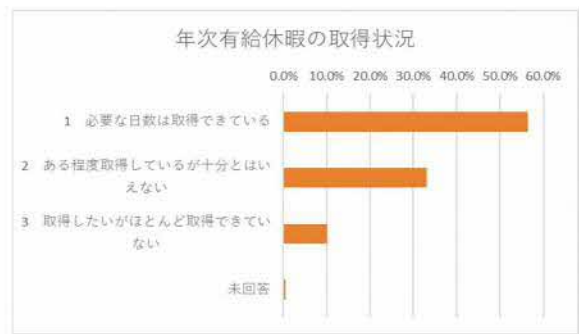
③ 仕事と家庭生活の両立を図るためどのようなことが特に必要だと考えますか。当てはまるものを選択してください（3つまで）。

回答	1 本人の意識改革	2 同僚など周囲の職員の意識改革	3 管理職の意識改革	4 相談窓口の設置など相談体制の充実化	5 休暇等各種制度の充実	6 時間外勤務の縮減
割合	44.5%	31.8%	33.2%	1.9%	4.3%	34.5%
	7 勤務時間の弾力化	8 家庭で家事などの分担について十分話しあい	9 業務量に応じた適正な人員配置	10 その他		
	29.8%	19.6%	61.8%	5.7%		



④ 年次有給休暇について伺います。年次有給休暇の取得日数についてどのように感じていますか。

回答	1 必要な日数は取得できている	2 ある程度取得しているが十分とはいえない	3 取得したいがほとんど取得できていない	未回答
回答数	731	428	131	7
割合	56.4%	33.0%	10.1%	0.5%



⑤ 年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか。

回答	1 ためらいを感じる	2 ためらいを感じない	未回答
回答数	634	651	12
割合	48.9%	50.2%	0.9%



⑥ 【「1ためらいを感じる」と回答した方】ためらいを感じる理由として、最も当てはまるものを選択してください。

回答	1 職場に迷惑がかかると感じる	2 業務が多忙で取得しづらい	3 取得すると、後で多忙になる	4 職場の雰囲気取れしづらい	5 その他
回答数	179	149	239	31	43
割合	27.9%	23.2%	37.3%	4.8%	6.7%



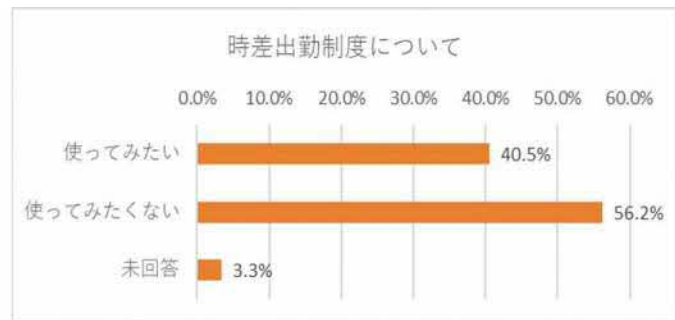
⑦ 年次有給休暇の取得を促進するための取組みについて伺います。年次有給休暇の取得促進のために取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまるものを選択して下さい（3つまで）。

回答	1 本人の意識改革	2 同僚など周囲の職員の意識改革	3 管理職の意識改革	4 業務遂行体制の工夫・見直し	5 職場の業務予定を職員へ早期に周知する
割合	47.3%	30.6%	30.8%	55.5%	21.1%
	6 年次有給休暇の計画表の作成・実施	7 ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進	8 職員やその家族の記念日や子どもの学校行事への参加等における休暇の取得促進	9 その他	
	9.8%	13.6%	23.9%	7.9%	



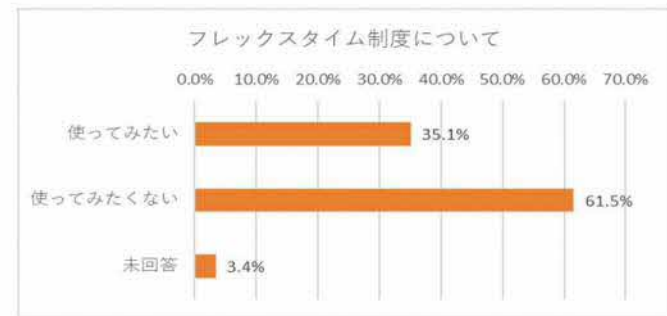
⑧ 時差出勤制度を使ってみたいと思いますか。

回答	使ってみたい	使ってみたくない	未回答
回答数	525	729	43
割合	40.5%	56.2%	3.3%



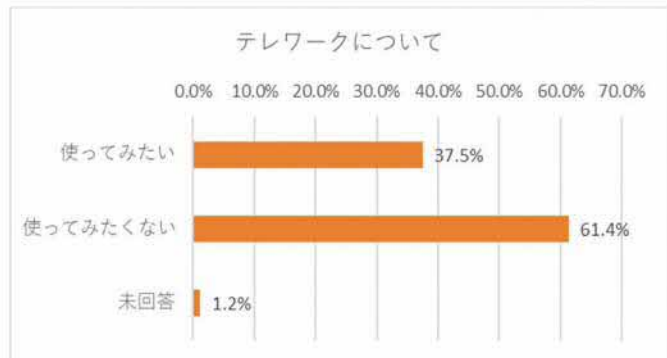
⑨ フレックスタイム制を使ってみたいと思いますか。

回答	使ってみたい	使ってみたくない	未回答
回答数	455	798	44
割合	35.1%	61.5%	3.4%



⑩ テレワークを使ってみたいと思いますか。

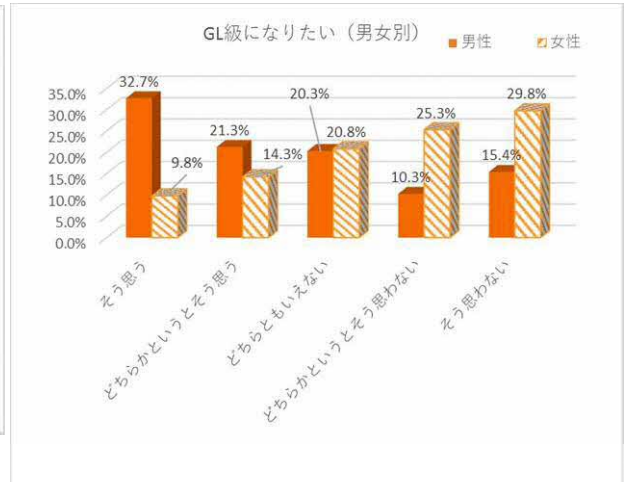
回答	使ってみたい	使ってみたくない	未回答
回答数	486	796	15
割合	37.5%	61.4%	1.2%



■ 仕事・キャリアに関することについて 【非管理職の方のみご回答下さい】

⑪ 【企画員級以下の方のみ】 将来、G L級になりたいですか。

回答	1 そう思う	2 どちらかというと思う	3 どちらともいえない	4 どちらかというと思わない	5 そう思わない
回答数	173	139	157	130	166
割合	22.6%	18.2%	20.5%	17.0%	21.7%



⑫【⑪で「1そう思う」「2どちらかというと思う」と回答した方】その理由を教えてください（複数回答可）。

回答	1 やりがいのある仕事ができる	2 給与があがる	3 目標となる上司、理想の上司がいる	4 自分の能力を活かすことができる	5 家族から期待されている	6 特に理由はない	7 その他
割合	45.2%	64.7%	17.0%	25.6%	3.8%	9.3%	9.6%



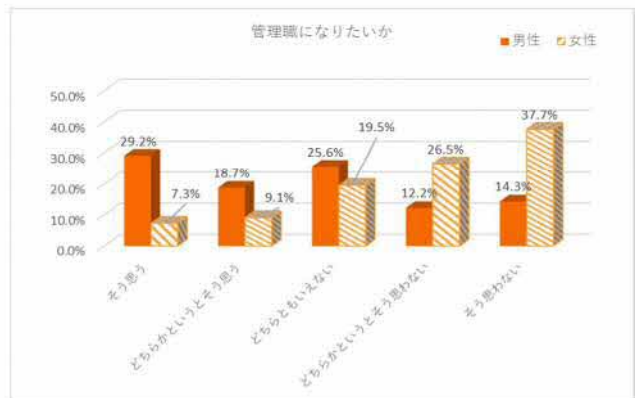
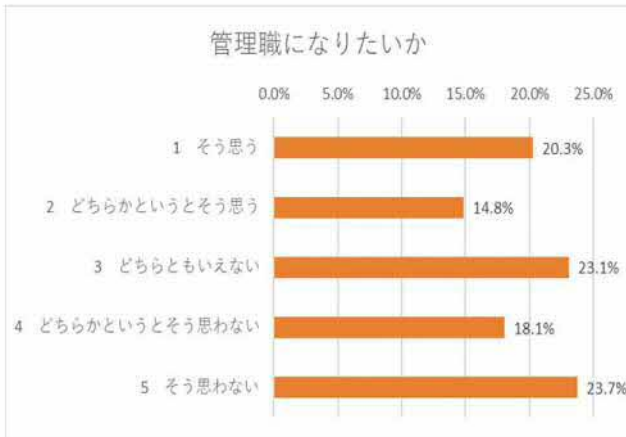
⑬【⑪で「4どちらかというと思わない」「5そう思わない」と回答した方】その理由を教えてください（複数回答可）。

回答	1 現在の職階だからこそ自分の能力が発揮できる	2 現在の職にやりがいを感じる	3 責任が重くなる	4 自分の能力に自信がない	5 やるべき仕事が増える	6 仕事と家庭の両立が困難になる
割合	15.5%	9.5%	54.7%	57.4%	30.4%	48.6%
	7 今のままで不満がない	8 周囲に女性の上司がおらずイメージがわからない	9 その他			
	23.6%	4.4%	11.8%			



⑭【非管理職の方すべてご回答ください】昇任について伺います。将来管理職になりたいですか。

回答	1 そう思う	2 どちらかというと思う	3 どちらともいえない	4 どちらかというと思わない	5 そう思わない
回答数	193	141	220	172	226
割合	20.3%	14.8%	23.1%	18.1%	23.7%



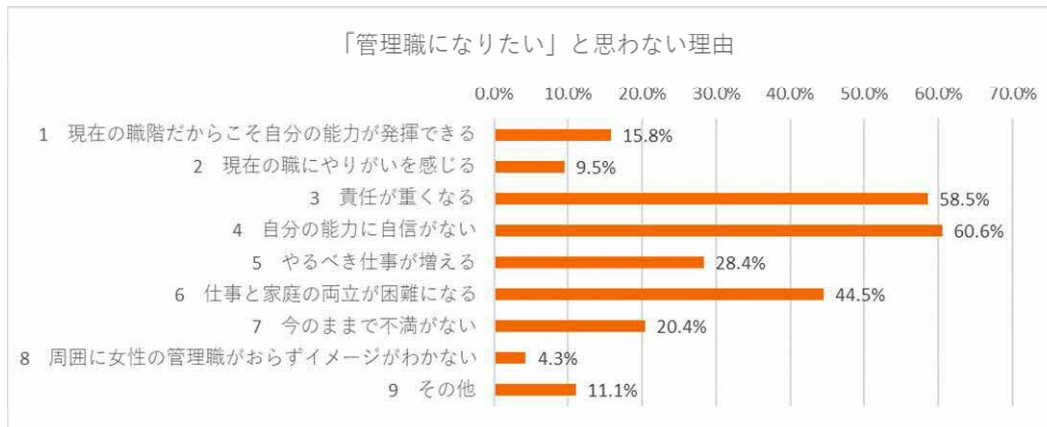
⑮【⑭で「1そう思う」「2どちらかというと思う」と回答した方】その理由を教えてください（複数回答可）。

回答	1 やりがいのある仕事ができる	2 給与があがる	3 目標となる上司、理想の上司がいる	4 自分の能力を活かすことができる	5 家族から期待されている	6 特に理由はない	7 その他
回答数	167	211	47	91	19	34	35
割合	50.0%	63.2%	14.1%	27.2%	5.7%	10.2%	10.5%



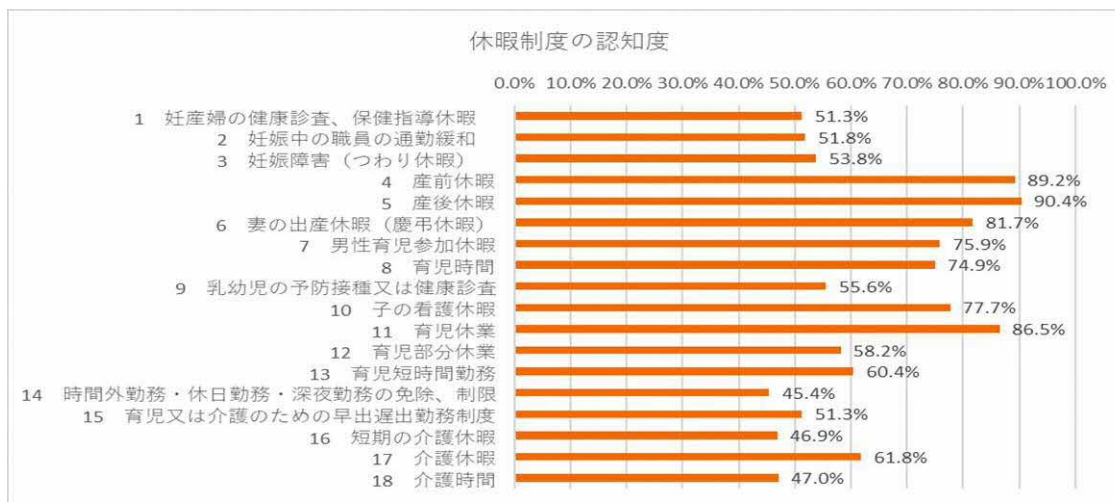
⑯【⑭で「4どちらかというと思わない」「5そう思わない」と回答した方】その理由を教えてください（複数回答可）。

回答	1 現在の職階だからこそ自分の能力が発揮できる	2 現在の職にやりがいを感じる	3 責任が重くなる	4 自分の能力に自信がない	5 やるべき仕事が増える	6 仕事と家庭の両立が困難になる	7 今のままで不満がない
割合	15.8%	9.5%	58.5%	60.6%	28.4%	44.5%	20.4%
						8 周囲に女性の管理職が おらずイメージがわからない	9 その他
						4.3%	11.1%



■子育て等支援制度について

⑰ 次の子育て等支援制度についてご存じですか。知っている制度について全て選択して下さい。



⑱ 子育て等支援関係の休暇の取得促進について伺います。休暇等の取得を促進するために取り組むことが必要だと思われる事項について、当てはまるものを選択して下さい（3つまで）。

回答	1 本人（子どもを養育している職員、介護をしている職員等）の意識改革	2 同僚など周囲の職員の意識改革	3 管理職の意識改革	4 制度の周知徹底	5 業務遂行体制の工夫・見直し	6 相談・情報交換窓口の設置	7 その他
割合	44.3%	52.5%	45.5%	44.3%	54.3%	5.2%	4.5%



■【中学校就学前の子どもを養育している方、介護をしている方】

⑱ ⑰の1～18に掲げる休暇等を必要に応じて取得できましたか。

回答	1 はい	2 いいえ	計
回答数	328	145	473
割合	69.3%	30.7%	100.0%



⑳ 【⑱で「2いいえ」と回答した方】取得できなかった理由として、当てはまるものを選択して下さい（3つまで）。

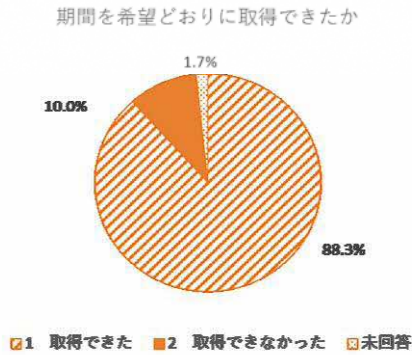
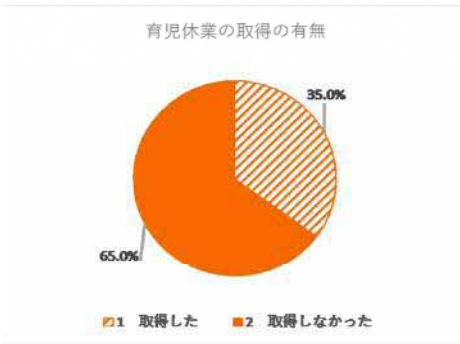


■ 育児休業等の取得について

【小学校就学前の子を養育している方のみ】

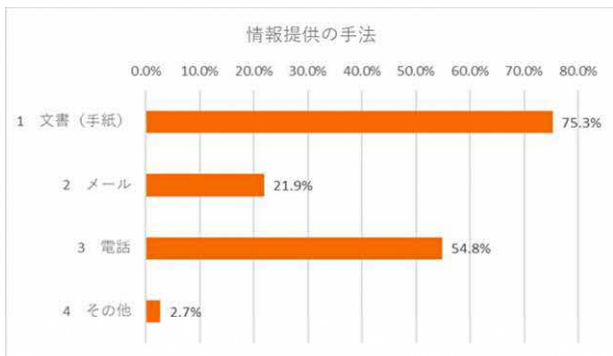
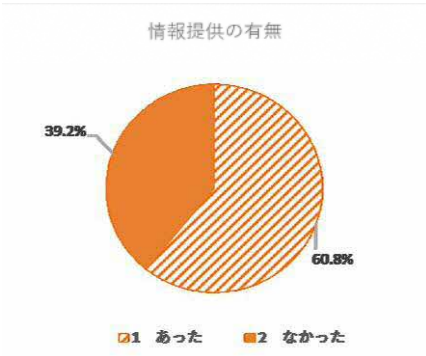
㉑ 育児休業を取得したことがありますか。

㉒ 【㉑で「1取得した」と回答した方】育児休業の期間について、希望どおりに取得できましたか。



㉓ 育児休業中に所属から情報提供はありましたか。

㉔ 【㉓で「1あった」と回答された方】情報提供は、どのような手法でありましたか（複数回答可）。



⑤ 情報提供してほしい内容

- ・制度やシステムなどの変更内容
- ・復帰後の働き方、職務、職場の雰囲気・状況
- ・福利厚生等の制度関係
- ・受講したい研修の希望調査など、復帰後の事案
- ・手当、年末調整、健康診断など
- ・育児休業中等は社会から取り残されているような気になるときがあるから、小さいことでも情報提供がたら連絡してもらえると嬉しい
- ・引き継いだ業務の進捗等

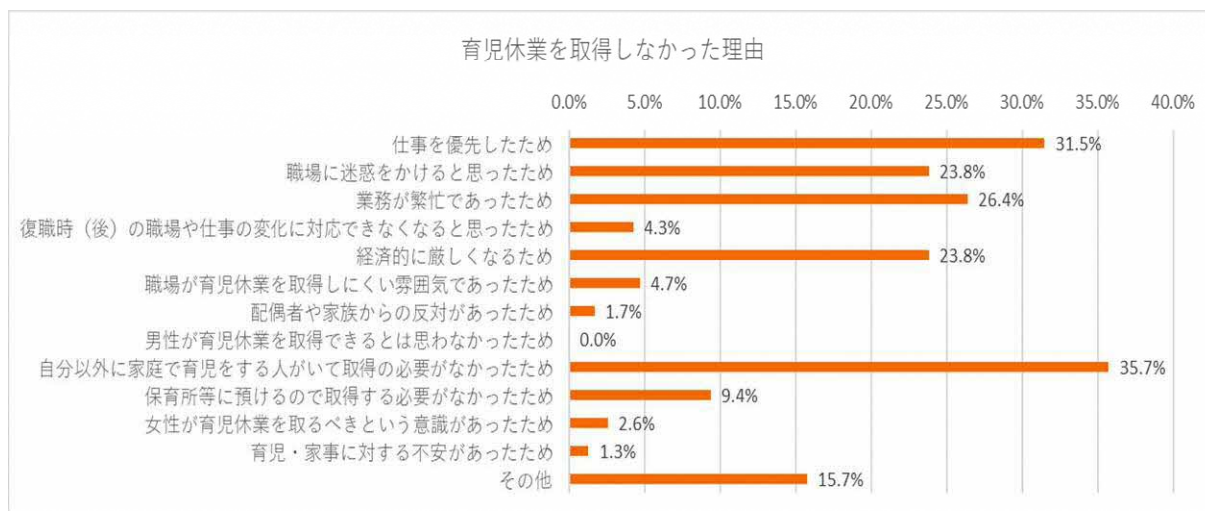
⑥ 育児休業中又は育児休業から職場復帰するにあたり、「あったらいいな」と思うものは何ですか。（複数回答可）

回答	1 復職後に取得可能な育児に関する休暇制度等の情報提供	2 復職直前の面談（復職後の所属）	3 育児休業中の職員同士での意見交換会	4 育児休業復職直後の職員同士での意見交換会
割合	22.4%	22.4%	6.1%	6.4%
	5 研修の受講（育休中であつても希望する場合は受講可能とする）	6 相談窓口（仕事と育児の両立や復職にあつての不安等の相談）	7 復職前のおためし出勤	8 特になし
	10.2%	9.3%	9.0%	3.2%
				9 その他
				2.0%



⑦ 【⑥で「2取得しなかった」、⑥で「2取得できなかった」と回答した方】なぜ育児休業を取得しなかった（希望どおり取得できなかった）のですか。当てはまるものを選択して下さい（3つまで）。

回答	1 仕事を優先したため	2 職場に迷惑をかけると思ったため	3 業務が繁忙であったため	4 復職時（後）の職場や仕事の変化に対応できなくなつたため	5 経済的に厳しくなるため	6 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	7 配偶者や家族からの反対があつたため
割合	31.5%	23.8%	26.4%	4.3%	23.8%	4.7%	1.7%
	8 男性が育児休業を取得できると思わなかつたため	9 自分以外に家庭で育児をする人がいて取得の必要がなかつたため	10 保育所等に預けるので取得する必要がなかつたため	11 女性が育児休業を取るべきという意識があつたため	12 育児・家事に対する不安があつたため	13 その他	
	0.0%	35.7%	9.4%	2.6%	1.3%	15.7%	



■【3歳までの子を養育している（今後養育する可能性のある方含む）男性職員】のみ

㊸ 育児休業を取得するとしたら、どれくらいの期間取得したいと思いますか。



㊸ 男性の育児休業の取得を促進するため、今後取り組むことが必要だと思われる事項について。当てはまるものを選択してください（3つまで）。

回答	1 本人（子どもを養育している男性職員等）の意識改革	2 同僚など周囲の職員の意識改革	3 管理職の意識改革	4 管理職による意向確認の徹底	5 育児休業期間中の経済的支援の充実	6 育児休業期間中の代替職員の確保	7 育児休業期間中の事務分掌見直し等業務遂行体制の工夫
割合	29.7%	24.1%	19.6%	8.2%	14.5%	18.4%	17.7%
	8 育児休業等の制度に関する情報提供の充実・強化	9 育児休業期間中の職場の状況等に関する情報提供	10 職場復職時の研修等の支援	11 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	12 その他		
	3.4%	3.2%	1.9%	2.6%	1.9%		



■今後取組みを推進すべきことについて

③ すべての職員がいきいきと働き、能力を発揮できる職場環境の整備について。働きやすい職場環境を整備するために、特に取組みを推進すべきと思われるものを選択してください（3つまで）。

回答	1 妊娠中及び出産後の職員に対する配慮（深夜勤務等の制限、業務軽減、通勤緩和等）	2 男性の育児休業、配偶者出産休暇や育児参加休暇等の取得促進	3 育児休暇・休業を取得しやすい環境整備（制度周知、雰囲気醸成等）	4 上司に相談しやすい職場の雰囲気づくり	5 子育てをしている職員に対する転勤や宿舍の貸与についての配慮	6 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	7 研修等による職員の意識改革（ワークライフバランスの理解や固定的な性別役割分担意識の是正等）	8 身近で活躍している女性職員（ロールモデル）の育成、見える化
割合	22.2%	18.2%	32.5%	23.7%	21.7%	3.3%	11.6%	5.2%
	9 女性職員の採用拡大のための取組み（採用・広報活動の強化等）	10 管理的地位への女性職員の登用拡大	11 キャリアアップに必要な研修等の実施	12 時間外勤務の縮減	13 時間外勤務が前提ではない職場環境づくり（職員の意識改革）	14 休暇（年次有給休暇や夏季休暇等）の取得促進	15 テレワークやフレックスタイム制等の導入など多様な働き方の推進	16 その他
	1.9%	4.9%	5.8%	25.2%	41.5%	15.6%	22.8%	7.8%

