

# 女性の個性と能力が発揮できる 職場づくり推進計画

～子育てしやすく、誰もがいきいきと働ける職場を目指して～

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—



平成28年3月

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	2
3. 計画の推進体制等	2
4. 取組の主体	3
<b>II 数値目標</b>	4
<b>III 具体的な取組</b>	
1. 採用	5
①採用試験の女性受験者の拡大	
2. 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援	6
①女性職員の職域の拡大・計画的育成	
②女性職員のキャリア形成支援	
3. 登用	7
①女性管理職の拡大	
4. 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革	8
①時間外勤務の縮減、ワーク・ライフ・バランスの確保	
②年次有給休暇等の取得促進	
③勤務時間の弾力化	
④子育てを行う職員の転勤についての配慮	
5. 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	15
(1) 多様な働き方が選択できる職場環境の整備等	15
①母性保護、子育て支援に係る制度の周知徹底	
②育児休業等を取得しやすい環境の整備	
③男性の育児休業等の取得促進	
④職場における男女共同参画の推進	
⑤仕事と子育ての両立支援相談窓口の設置	
(2) 子育てについての地域貢献等	25
①職員の地域貢献活動への参加促進	
②子どもを交通事故から守る活動の推進	
③安全で安心して子どもを育てる環境の整備	
④子育てバリアフリーの促進	

表紙写真：島根県職員を紹介する「島根県庁PV」の一場面から

[http://www.pref.shimane.lg.jp/admin/syokuin/bosyu/syokuin\\_bosyu/](http://www.pref.shimane.lg.jp/admin/syokuin/bosyu/syokuin_bosyu/)

# 女性の個性と能力が発揮できる職場づくり推進計画

## ～子育てしやすく、誰もがいきいきと働ける職場を目指して～

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（次世代法は、平成 27 年度から新たに 10 年間の時限法とされたため、平成 27 年 3 月に計画を更新）。

子育て支援のための諸制度の周知や各種休暇の取得促進等、行動計画に掲げた取組については、概ね計画どおり実施してきたところですが、男性の育児休業の取得や時間外勤務の縮減等、一層の取組が必要なものもあります。

職員一人ひとりが、男女を問わずその能力を十分に発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域における生活も重視する個人として、子育てや介護、家事などの家庭での責任をきちんと果たしていくことが一層重要になってきており、子育てを行う職員が、職業生活と家庭・地域生活の両立

を図ることができるよう職場全体で支援していくことが求められています。

このような認識に基づき、次世代法に基づく行動計画を策定し、推進してきたところですが、平成 27 年 8 月に、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。）が成立し、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう、社会全体で取り組んでいくことがさらに求められているところです。

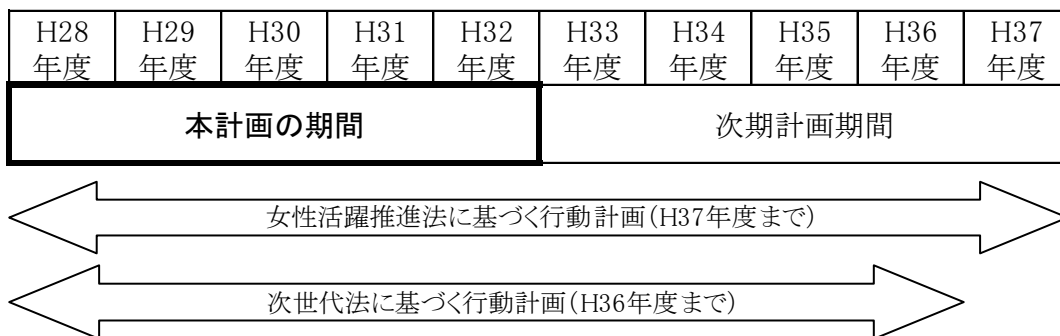
このため、女性活躍の視点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組む必要があります。

以上により、既存の次世代法に基づく行動計画を改定し、次世代法第 19 条及び女性活躍推進法第 15 条に基づく一体の特定事業主行動計画として、各任命権者が連名で「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の推進を図ることとします。

## 2. 計画の期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

なお、次世代法は平成 27 年度から 10 年間の時限法、女性活躍推進法は平成 28 年度から 10 年間の時限法です。



## 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＋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

※ 臨時的任用職員及び非常勤職員については、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 数値目標

女性活躍推進法第 15 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。以下、「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、各事業主において状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。その結果として、女性職員の活躍を推進する環境を整えていくことを実現するために、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	6.6% (H27 年度)	9% (H32 年度)
職員の管理職に占める女性の割合（注 1）	知事部局等	7.9% (H27 年度)	12% (H32 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	10.8% (H27 年度)	15% (H32 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 10.7 日 (H26 年) 教育委員会 9.6 日 (H26 年) 警察 7.7 日 (H26 年) 病院局 5.0 日 (H26 年)	13 日 (H32 年)
男性職員の育児休業取得率	知事部局等 教育委員会 病院局	3.9% (H26 年度)	13% (H32 年度)
男性の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率（注 2）	県全体	知事部局等 100% (H26 年度) 教育委員会 60.6% (H26 年度) 警察 71% (H26 年度) 病院局 0% (H26 年度)	100% (H32 年度)

（注 1）管理職は本庁課長級以上が対象。

（注 2）以下の休暇（合計 8 日間）のうち 1 日以上の休暇取得率

- ・妻の出産休暇（慶弔休暇） 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（特別休暇） 5 日間  
小学校就学前の子がいる場合…産前 6（多胎の場合 14）週から産後 8 週まで  
小学校就学前の子がいない場合…産後 8 週まで

### Ⅲ 具体的な取組

#### 1. 採用

県職員の採用者に占める女性職員の割合は、任命権者ごとに様々ですが、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大につながる取組みは重要となります。

性別にかかわらない公正な採用を行うことが原則ですが、県では、職務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務の魅力等を伝えるための活動を行います。

#### 数値目標

■ 平成 32 年度までに、全警察官に占める女性の割合を 9%以上にする。

【対象：警察】

(H27 年度時点：6.6%)

#### ①採用試験の女性受験者の拡大

##### ◆管理部門

- 県職員や職務の魅力を紹介するプロモーション映像を作成し、県ホームページ等を通じて広くPRします。
- 様々な職種において、個別に大学訪問を行い、PRします。
- 県職員募集パンフレットやホームページにて、先輩職員のメッセージや県の子育て支援制度を紹介します。
- 警察本部及び各警察署における体験型募集活動（オープンポリステーション）の開催、リクルーターを活用した大学訪問、テレビCMの作成、メールマガジンを活用した情報発信など、多角的な女性警察官の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。【警察】

## 2. 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

一般的に、女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること等が考えられています。

県では、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に積極的に参加させること等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成とキャリア形成支援を図っていきます。

### ①女性職員の職域の拡大・計画的育成

#### ◆管理部門

- 女性職員の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・GL等）への積極的登用を行います。
- 様々な業務において、県庁内のプロジェクトチーム等をつくる必要が生じた場合、女性職員の参加を促進します。
- 意欲のある女性職員について、省庁・他都道府県・市町村・公益法人等への派遣機会を積極的に確保し、参加を促します。
- 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。【教育委員会】
- 女性警察官については、女性の特性を生かした分野への配置を図れるよう、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。【警察】

### ②女性職員のキャリア形成支援

#### ◆管理部門

- キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身に付けることを目的として、女性職員を対象とした研修（管理職候補育成、能力向上等）を実施するとともに、国や自治大学校等主催の外部研修へ女性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。【教育委員会】
- 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、女性職員のキャリア形成を支援します。また、女性管理職等による講演会の開催や活躍する女性の紹介等、昇任やキャリア形成に対する意欲向上のための取組を行います。【警察】



### 3. 登用

女性職員の登用については、一般的に女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、性別にかかわらず公正な人事に基づいた率先した取組みが望まれているところです。

県では、前記2「職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援」で掲げている取組を進めていき、職員が能力を発揮できる環境づくりに努めながら女性職員の登用の拡大を図ります。

#### 数値目標

- 平成 32 年度までに、職員の管理職（本庁課長級以上）に占める女性の割合を 12%以上にする。【対象：知事部局等】  
(H27 年度時点：7.9%)
- 平成 32 年度までに、初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合を 15%以上にする。【対象：教育委員会】  
(H27 年度時点：10.8%)

#### ①女性管理職の拡大

##### ◆管理部門

- 「職員の管理職に占める女性の割合」について数値目標を設定し、計画的に女性登用を進めていきます。
- 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。【教育委員会】
- 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。【警察】

#### 4. 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

女性職員が活躍できる職場をつくるためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員及びその配偶者である女性の活躍の障壁となります。

年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備や時間外勤務の縮減を図ることは、子育てや介護を行う職員をはじめ、全職員にとって職業生活と家庭・地域生活の両立のために必要なことです。職員が健康で豊かな生活のための時間が確保できるよう、計画的な年次有給休暇の取得促進に向けて数値目標を設定し、時間外勤務の縮減のための取組等を一層推進することとします。

##### 数値目標

- 平成 32 年までに、**職員の年次有給休暇の年間平均取得日数を 13 日以上**にする。【対象：県全体】  
(H26 年時点：10.7 日、教育委員会 9.6 日、警察 7.7 日、病院局 5.0 日)

##### ①時間外勤務の縮減、ワーク・ライフ・バランスの確保

恒常的な長時間勤務は、職員の健康・福祉に影響を及ぼすだけでなく、職員の職業生活と家庭・地域生活の両立を損ねるものであり、各職場において、所属長を中心に議論し、業務改善などの工夫した取組みにより時間外勤務の一層の縮減に取り組む必要があります。

なお、知事部局では時間外勤務縮減のための具体的取組等については、労使により構成する勤務時間短縮検討会において検討の上、年度ごとに重点的な取組み等を設定します。

また、教育委員会の教育職員及び県警察の職員については、業務の特殊性から縮減目標は設定しないこととします。

#### □知事部局等・教育委員会（学校に勤務する教育職員は除く）

##### ◆管理部門

- 時間外勤務時間が多い職員については、産業医による所属長、職員本人に対する面接指導等を行い、過重労働による健康障害を防止するよう努めます。
- 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。

- 各所属における時間外勤務縮減のための取組事例を収集し、職員ポータル等を通じ情報提供します。
- 安全衛生委員会等も活用して、時間外勤務縮減の取組みを進めます。
- 3歳未満の子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について更なる周知を図ります。
- 管理職研修や職場研修等の機会を活用し、ワーク・ライフ・バランスの正しい理解とその実践を進めます。
- 管理職の人事評価制度において、ワーク・ライフ・バランスの確保や良好な職場環境づくりを目標に記載することなど、制度の活用により上司の責務としての意識の浸透を図ります。

#### ◆所属長等

- 時間外勤務の事前命令を徹底します。
- 職員の勤務状況の的確な把握や各所属の実状に応じた縮減目標及びその具体的な取組みの設定等、勤務時間管理の徹底を図ります。
- 災害その他避けることのできない事由による場合を除き、特に深夜（午後10時から翌日午前5時までの間）及び週休日の時間外勤務命令は行わないこととします。
- 毎週水曜日及び給料日のノー残業デーを徹底します。
- 第1、第3水曜日のノー残業デー（一斉消灯日）に職員に時間外勤務命令を発する必要がある場合は、管理職は、特に業務の緊急性、必要性を十分確認し、早期の退庁を促すこととします。
- 週休日等に勤務する必要がある場合は、原則として週休日等の振替又は割り振り変更等を行うこととします。
- 朝礼や終礼の実施などにより、職員の業務の状況や健康面などの把握に努めます。

#### ◆全職員

- 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）の禁止等による業務の簡素化・効率化を図ります。
- これまでの仕事の仕方を見直すなど、改善する意識を常に持った上で業務に取り組みます。
- 自らの健康面及び家庭生活をよく考えた上で、与えられた業務を遂行します。

## □教育委員会（学校に勤務する教育職員）

### ◆管理部門

- 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。また、過重労働による健康障害を防止するため、産業医（学校管理医）による職員本人に対する面接指導等を行います。

## □県警察

### ◆管理部門

- 職務情報管理システムによって長時間勤務職員を把握し、対象職員については産業医等による面接指導を実施して職員の健康管理に努めます。
- 超過勤務縮減の重要性について、幹部職員が参加する会議において率先垂範を促し、職員の意識啓発に努めます。
- 庁内放送や巡回により定時退庁を促し、職員の健康管理とワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

### ◆所属長等

各所属において、時間外勤務時間の縮減に向けて、次のような具体的な取組を行います。

#### ○ 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。

#### ○ 業務の合理化・効率化

会議や行事等の在り方について見直すなど、目的達成のための合理性と費用対効果の観点から、業務の質と能率の向上に努めます。

#### ○ 勤務制の検討

定期的、恒常的な業務を夜間、早朝に実施する必要がある場合は職員の勤務制を交替制勤務あるいは毎日制勤務（時差出勤制）に変更し、勤務能率の向上に努めます。

#### ○ 週休日の振替等

週休日等に勤務する必要がある場合は、原則として週休日等の振替又は割り振り変更等を行うこととします。

### ○ 定時退庁日の設定

毎週水曜日は、当日の勤務時間内に能率的に業務を遂行することを目標とする「定時退庁日」とし、事件・事故等各種事案の発生等、特別の事由がない限り定時に退庁することとします。

### ○ 部下職員への指導助言

時間外勤務命令は、業務の必要性・緊急性を勘案して行うこととします。とりわけ本部の課長補佐及び署の課長等の幹部に対して、部下職員の時間外勤務の実態を常に把握・分析させ、職員への負担度、業務効率、効果等を見極めさせた上で、時間外勤務の縮減に向けた部下職員への適切な指導助言を行わせる等、状況に応じた指導を行います。

### ○ 恒常的時間外勤務者への指導

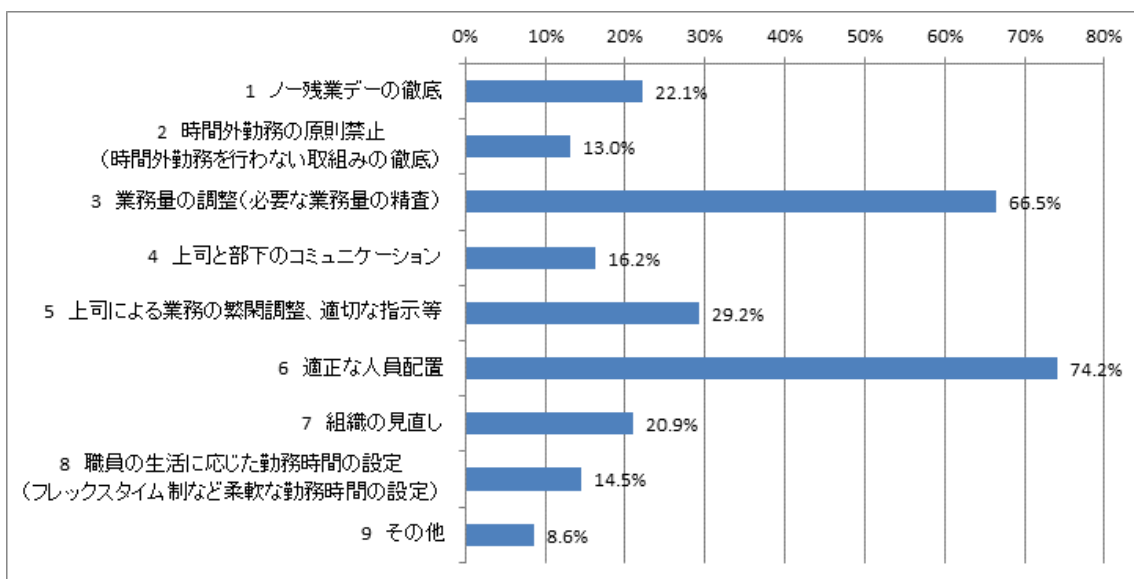
恒常的に時間外勤務を行う職員が認められる場合には、その原因を調査し、業務量の平準化を図るための任務分担の変更又は職員本人の勤務能率の向上を目的とした指導を行わせる等、徹底した改善策を講じます。

### ○ 健康管理を考慮した勤務管理

警察業務は突発的な事案対応があり必ずしも計画どおりに業務を行うことができない場合もありますが、一方で過重労働による職員本人の健康被害が業務に与える影響は甚大であることも考慮し、職員の健康維持の観点からも適切に対応します。

(参考) 職員アンケート結果 (知事部局等)

問 今後、勤務時間を縮減するためには、どのような取組みが必要と思われますか。考えられるものを記入してください。(3つまで)



(参考) 一人当たり年間平均時間外勤務実績

	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度
知事部局等	156 h	170 h	203 h	200 h
教育委員会	158 h	142 h	144 h	147 h
県警察	261 h	263 h	264 h	265 h

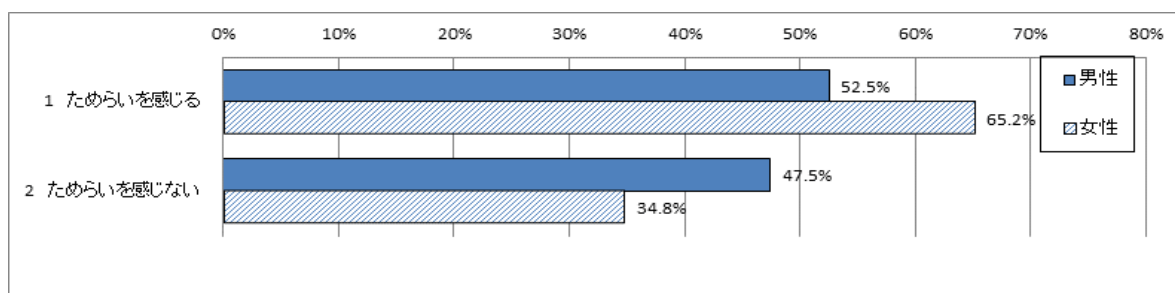
※教育委員会の H23～25 年度実績は教育職員と事務職員の合計（県費負担教職員は除く）

## ②年次有給休暇等の取得促進

職員アンケートの結果によると、多くの職員が年次有給休暇の取得にためらいを感じていることが分かります。全職員が年次有給休暇等を取得しやすい環境を整備するため、下記のとおり取り組みます。

(参考) 職員アンケート結果（知事部局等）

問 年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか。



### ◆管理部門

- 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。
- 安全衛生委員会等を活用して、年次有給休暇の取得を促進します。

### ◆所属長等

- 職員が仕事と家庭の調和を図りながら年次有給休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- 事務分掌の見直しや、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。
- 夏季（6～10月）、年末年始の期間について、各所属で年次有給休暇（夏季については夏季休暇も含めて）の計画表を作成し、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。

- 子どもの入学式、卒業式、授業参観日等の学校行事出席等において、職員が年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

#### ◆全職員

- 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。
- 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、イベントの自粛に努めます。

(参考) 年休取得日数

	H22	H23	H24	H25	H26
知事部局等	11.2 日	11.4 日	11.7 日	10.7 日	10.7 日
教育委員会	10.4 日	10.8 日	10.8 日	10.2 日	9.6 日
県警察	6.0 日	7.3 日	6.8 日	6.8 日	7.7 日

(参考) 夏季休暇取得日数

	H22	H23	H24	H25	H26
知事部局等	3.7 日	3.6 日	3.8 日	3.7 日	3.8 日
教育委員会	3.6 日	3.7 日	3.8 日	3.8 日	3.8 日
県警察	3.4 日	3.6 日	3.7 日	3.5 日	3.8 日

### ③勤務時間の弾力化

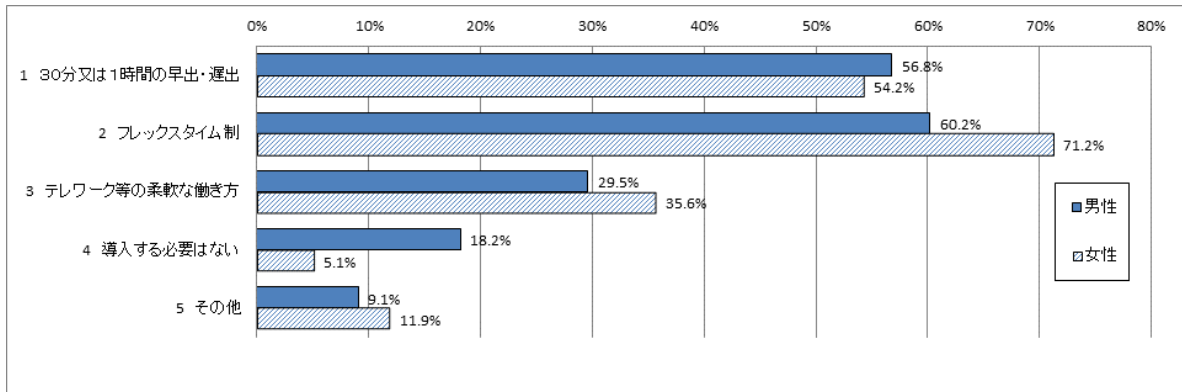
#### ◆管理部門

- 職員アンケートの結果によると、多くの職員が子育てを行う職員等の勤務時間の弾力化を求めていることが分かります。

国や他県等では、小学校就学前の子どもを持つ職員等を対象として、早出、遅出の時差出勤の制度が導入されています。本県においても、人事委員会勧告（報告）において、ワーク・ライフ・バランスの推進のために、適切な公務運営を確保しつつ柔軟な働き方が可能となるような勤務時間制度の導入について研究する必要があるとしています。こうした状況を踏まえ、必要性や問題点を十分見極めた上で、引き続き時差出勤制度の導入について検討を行います。

(参考) 職員アンケート結果(知事部局等)

問 小学校就学前の子どもを持つ職員に対する時差出勤制度など、勤務時間の弾力化についてどのような制度を希望しますか。(複数回答可)



#### ④子育てを行う職員の転勤についての配慮

##### ◆管理部門

- 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。
- 転勤時等における職員宿舍の貸与においては、職員の家族状況等に応じて必要な配慮を行います。

##### ◆所属長等

- 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ます。



## 5. 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

県では、職員の仕事と子育て、介護等の両立を支援するため、産前・産後休暇や育児休業制度等の母性保護、子育て支援、介護等に係る各種制度を設けており、職員が、こうした制度を希望する時期に必要な期間、安心して利用することができる環境を整備する必要があります。

子育てや介護等を行う職員が安心して制度を利用するためには、所属長等や周囲の職員の理解と協力が欠かせないことから、職員の仕事と家庭の両立を支援するための環境の整備に向けて職場全体で取り組む必要があります。

### 数値目標

- 平成 32 年度までに、男性職員の育児休業取得率を 13%以上にする。  
【対象：知事部局等、教育委員会、病院局】  
(H26 年度時点：3.9%)
  - 平成 32 年度までに、男性の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率を 100%にする。  
【対象：県全体】  
(H26 年度時点：知事部局等 100%、教育委員会 60.6%、警察 71%、病院局 0%)
- ※以下の休暇（合計 8 日間）のうち 1 日以上の子育取得率
- ・妻の出産休暇（慶弔休暇） 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（特別休暇） 5 日間  
小学校就学前の子がいる場合…産前 6（多胎の場合 14）週から産後 8 週まで  
小学校就学前の子がいない場合…産後 8 週まで

### (1) 多様な働き方が選択できる職場環境の整備等

#### ①母性保護、子育て支援、介護等に係る制度の周知徹底

##### ◆管理部門

- 職員に対し産前・産後休暇や育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務等の子育て支援等に係る各種制度（以下「育児休業等」といいます。）の周知を徹底するため、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」による周知や、職員ポータルを活用した情報提供媒体による周知など、繰り返し情報の発信に努めます（警察では「子育て支援ブック」を作成）。
- 職員アンケートの結果によると「妊娠障害」（つわり休暇）等、男

性職員の認知が十分に進んでいない制度も多いため、職員研修の場や職員ポータル等、様々な機会において特に男性職員に対する周知に努めます。

- 子の看護休暇（中学校就学の始期に達するまでの子を看護する場合の期間を子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日取得）や、長期の介護休暇及び短期の介護休暇（年5日、対象者が2人以上であれば年10日）のそれぞれの制度について、職員が有効に利用できるよう周知に努めます。
- 職員ポータルや庁内オンライン掲示板（県警察）に子育て支援のための総合的な情報提供コーナーを設けるなど、制度の周知を図ります。

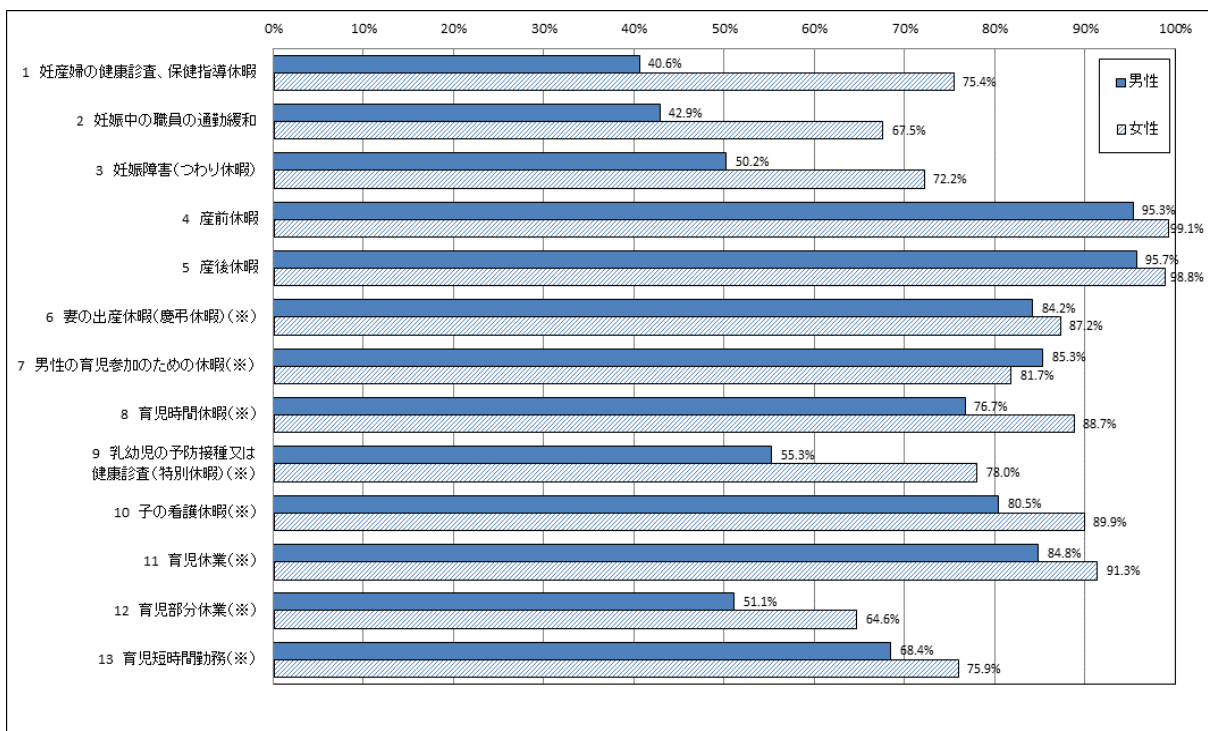
#### ◆所属長等

- 「育児休業等の取得に関するQ&A」等を活用し、職員研修の場や職員との面接等、様々な機会において育児休業等の趣旨・内容等について所属職員への周知に努めます。

（参考）職員アンケート結果（知事部局等）

問 以下の子育て支援制度についてご存じですか。（知っている制度全てに○）

（※は男性の取得が可能な制度）



## ②育児休業等を取得しやすい環境の整備

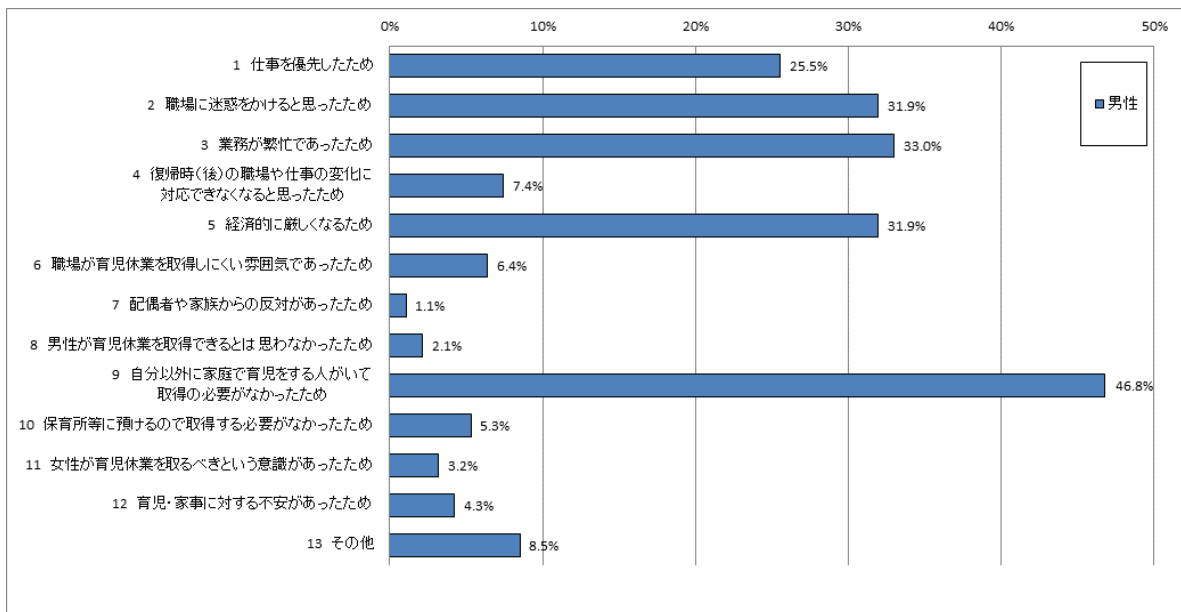
職員アンケートの結果によると、育児休業等を取得しなかった（できなかった）理由として、「仕事を優先したため」、「職場に迷惑をかけると思ったため」、「業務が繁忙であったため」とする回答が多く、職員の仕事や職場を優先する意識が育児休業等の取得率に大きく影響していることが分かります。

また、育児休業等の取得を促進するためには、職員の職場を優先する意識や取得することが難しいと思わせる職場環境の見直し、制度を利用する職員や職務に復帰する職員の不安感の解消など、管理職を中心に職場をあげて取り組む必要があります。

また、近年社会問題となっている介護と仕事の両立の問題に対しても、同様に意識した取り組みが必要です。

（参考） 職員アンケート結果（知事部局等）

問 なぜ育児休業又は育児部分休業を取得しなかった（取得できなかった）のですか。当てはまるものを記入してください。（3つまで）



### ◆管理部門

#### ○ 育児休業等や介護休暇を取得しやすい雰囲気の醸成

職員研修の場等、様々な機会を通じて職員の意識啓発を図り、各職場において子育てを行う職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。

また、介護休暇が必要な職員が取得しやすい雰囲気づくりにも努

めます。

○ **管理職の意識改革**

ワーク・ライフ・バランスなど管理職向けの研修等を通して、管理職によって考え方に違いが生じないように、意識付けに努めます。

○ **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、育休任期付職員や嘱託職員、臨時職員、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。

○ **講師の産前・産後休暇の取得促進【教育委員会】**

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。

◆ **所属長等**

○ **育児休業等や子の看護・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、職員が育児休業等を利用しやすい職場づくりに努めます。

また、子の看護・介護休暇についても、制度理解を進め、利用しやすい職場づくりに努めます。

○ **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、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ることとします。

また、子の看護・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ます。

○ **妊娠中の職員の負担軽減**

妊娠中の職員の健康や安全には十分配慮することとし、妊娠を申し出た職員に対しては業務の軽減に努めるとともに、時間外勤務命令はできる限り行わないこととします。

○ **休暇、休業期間中の業務遂行体制の見直し等**

育児休業等や子の看護・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子の看護・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。

○ **子の看護・介護を行う職員への配慮**

子の看護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。

◆**子育てを行う職員**

○ **妊娠の申し出**

育児休業等の利用促進や人事上の配慮等を行う必要があるため、職員は妊娠により父親・母親になることが分かったら、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）所属長等に申し出ることとします。

○ **母性保護・子育て支援等に係る制度の計画的な利用等**

出産を控えた職員には、妊娠障害休暇、妊娠中の通勤緩和、妊産婦の健康診査・保健指導休暇や産前休暇が認められます。

また、男性職員の子育てを支援するための制度として、男性の育児参加のための休暇（5日）や育児時間休暇、育児休業、育児短時間勤務等があります。

子育てを行う職員は、「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。

◆**子の看護や介護が必要な身内を持つ職員**

○ **所属長への申し出**

子の看護や介護を行う必要が生じた時点で速やかに所属長等へ申し出ることとします。

○ **休暇制度の計画的な利用等**

子の看護休暇、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**

○ **育児休業等や子の看護・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、職員が育児休業等を利用しやすい職場づくりに努めます。

また、子の看護・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。

#### ◆所属長等・周囲の職員

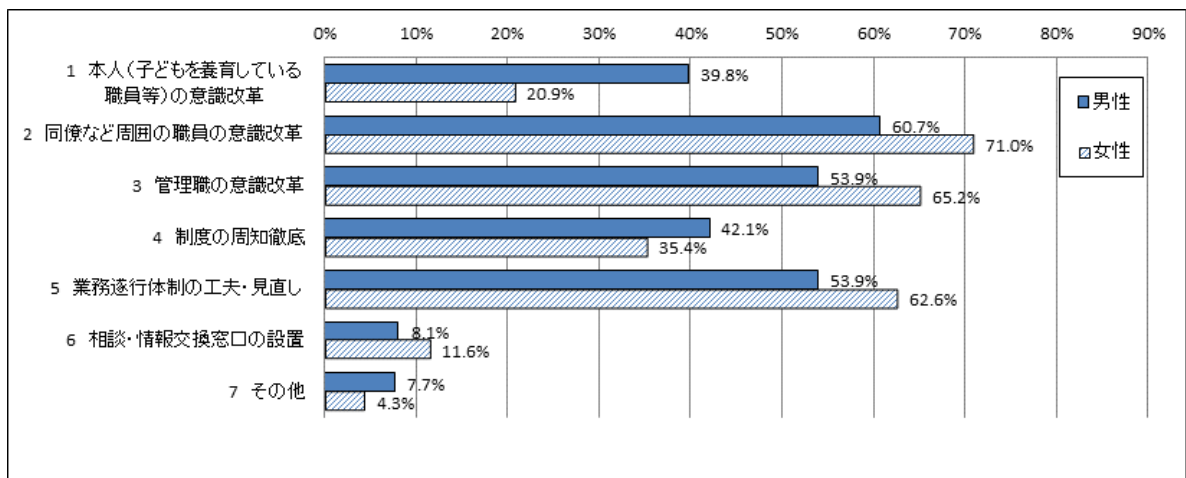
##### ○ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

育児休業中は職場から長期間離れることになるため、復帰前の職員は職務や職場環境の変化に馴染めるか不安に感じるものです。所属長等や周囲の職員は、下記の取組等を通じて育児休業から復帰した職員が安心して職務に専念できるように努めます。

- ・ 各所属において、育児休業中の職員に対し職場の様子や各種制度の改正等の情報提供を行うとともに、職員の状況等の把握に努めます。
- ・ 育児休業中の職員が、気軽に職場へ連絡したり、子ども連れでも訪問しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・ 所属長等は、育児休業中の職員が復帰する前には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、業務分担を行います。
- ・ 所属長等は、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に配慮するよう努めます。
- ・ 育児休業から復帰直後の職員に対して、休業期間中の制度改正等について必要に応じ研修等を行うこととします。

(参考) 職員アンケート結果 (知事部局等)

問 子育て支援関係の休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまるものを記入してください。(3つまで)



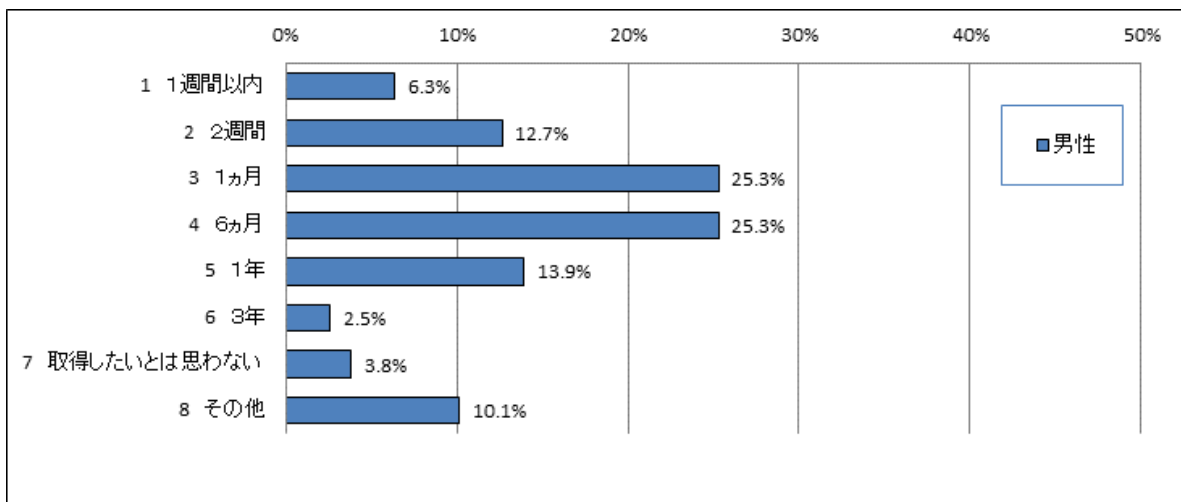
### ③男性の育児休業等の取得促進

平成26年度における男性の育児休業の取得状況は、3.9%（知事部局等・教育委員会・病院局）と極めて少ない状況にあります。一方、職員アンケートの結果によると、多くの男性職員は環境が整えば育児休業を取得したいと考えていることが分かります。

男女を問わず職業生活と家庭・地域生活の両立を進めることが重要となる中、妻の産前・産後の期間や子育てを行う時期において男性職員の育児休業等の取得を促進することは、男性職員の子育て参加の最初の重要な契機となるとともに、女性職員の仕事と子育ての両立の負担を軽減し、職場における女性の活躍にもつながるため、男性職員の育児休業等の取得を促進する取組を推進する必要があります。

（参考） 職員アンケート結果（知事部局等）

問 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。



#### ◆管理部門

##### ○ 男性職員が取得可能な各種制度の周知徹底

男性職員が取得できる育児休業等の趣旨・内容について、「育児休業等の取得に関するQ&A」の配布等により、周知を徹底します。

##### ○ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成（再掲）

職員研修の場等、様々な機会を通じて職員の意識啓発を図り、各職場において子育てを行う職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。

##### ○ 管理職の意識改革（再掲）

ワーク・ライフ・バランスなど管理職向けの研修等を通して、管理

職によって考え方に違いが生じないように、意識付けに努めます。

### ○ 育児休業等の取得促進

妻の産前・産後の期間は、母体の健康維持と回復に専念するための休養の期間とされており、妻の負担を軽減するためにも産前・産後の時期における慶弔休暇（3日）や男性職員の育児参加のための休暇（5日）、育児時間休暇等の取得を促進します。

また、取得パターンの例示や男性職員の育児休業の取得例・体験談等の紹介等により、男性の育児休業や育児部分休業、育児短時間勤務制度の取得促進を図ります。

（参考）

妻の出産による慶弔休暇取得状況（知事部局）

	H22	H23	H24	H25	H26
取得者数	68	72	64	62	67
平均取得日数	2.3	2.2	2.5	2.4	2.4

男性の育児参加のための休暇（知事部局）

	H22	H23	H24	H25	H26
取得者数	14	23	12	22	17
平均取得日数	3.7	3.0	3.1	2.5	2.1

## ◆所属長等

### ○ 制度説明・意向確認の徹底

職員アンケートの結果によると、3割の男性職員は育児休業等を希望どおり取得できない状況にあることが分かります。妻の妊娠の申し出があった男性職員に対しては、面談等の場において「育児休業等の取得に関するQ&A」等を活用し、男性職員が取得可能な制度について個別に説明した上で、育児休業等の取得を勧めることとします。

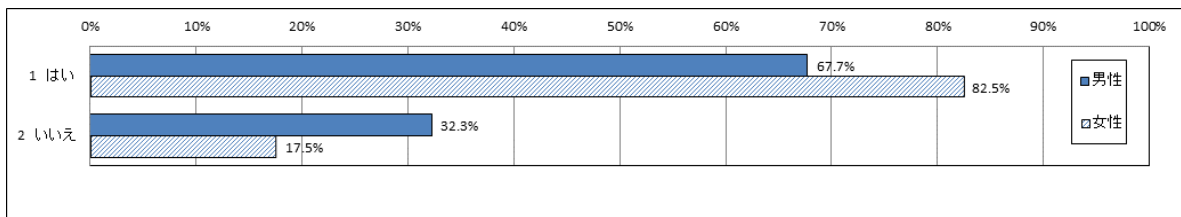
### ○ 産前・産後期における育児休業等の取得促進

妻の産前・産後の期間は、母体の健康維持と回復に専念するための休養の期間とされており、妻の負担を軽減するためにも、特に、産前・産後期（産前・産後8週）における男性の育児参加のための休暇や育児時間休暇、育児休業の取得促進に努めます。



(参考) 職員アンケート結果 (知事部局等)

問 子育て支援のための休暇を必要に応じて取得できましたか。



○ 休暇、休業期間中の業務遂行体制の見直し等

育児休業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に努めます。

◆子育てを行う職員

○ 妊娠の申し出 (再掲)

育児休業等の各種制度の利用促進や人事上の配慮等を行う必要があるため、職員は父親・母親になることが分かっただけ速やかに (遅くとも出生予定日の概ね5ヵ月前まで) 所属長等に申し出ることとします。

○ 育児休業等の計画的な取得等

妻が出産予定の男性職員は「育児休業等の取得に関する Q&A」等を活用して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取得に努めます。特に、妻の産前・産後の期間は、妻の負担を軽減するためにも、男性の育児参加のための休暇や育児時間休暇、育児休業の積極的な取得に努めます。

④職場における男女共同参画の推進

男女がそれぞれの個性と能力を十分に活かし、共に子育てや介護の責任を担うためには、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識の是正など、男女共同参画推進の観点からも子育てや介護が行いやすい職場環境の整備を図ることが必要です。

◆管理部門・所属長等

○ 固定的な性別役割分担意識の是正

固定的な性別役割分担意識の是正のため、男女共同参画推進に関する

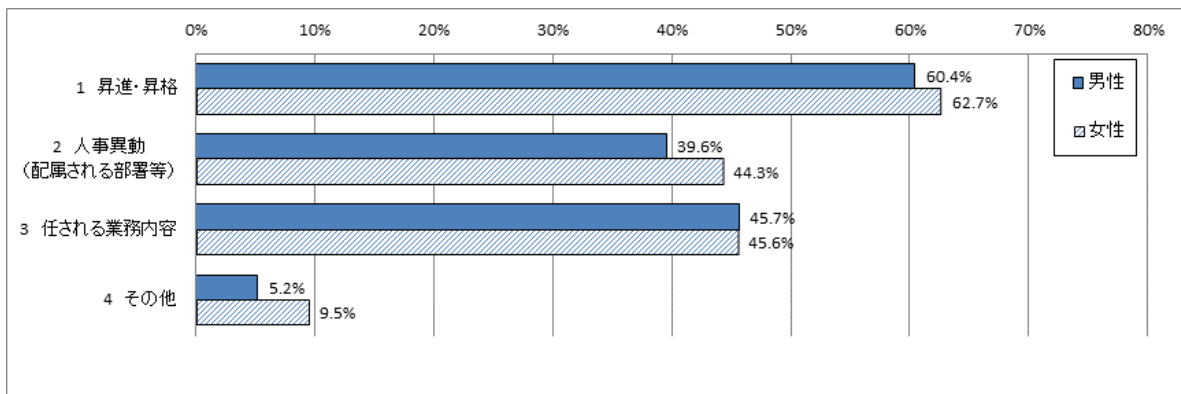
研修や会議等を通じ職員の意識啓発に努めます。

## ○ ハラスメント防止のための研修の実施

ハラスメント防止のための職場研修等の実施により職員の一層の理解を図ります。また、各所属に配置しているハラスメント防止相談員等を対象とした研修等の実施等により、相談体制の充実に努めます。

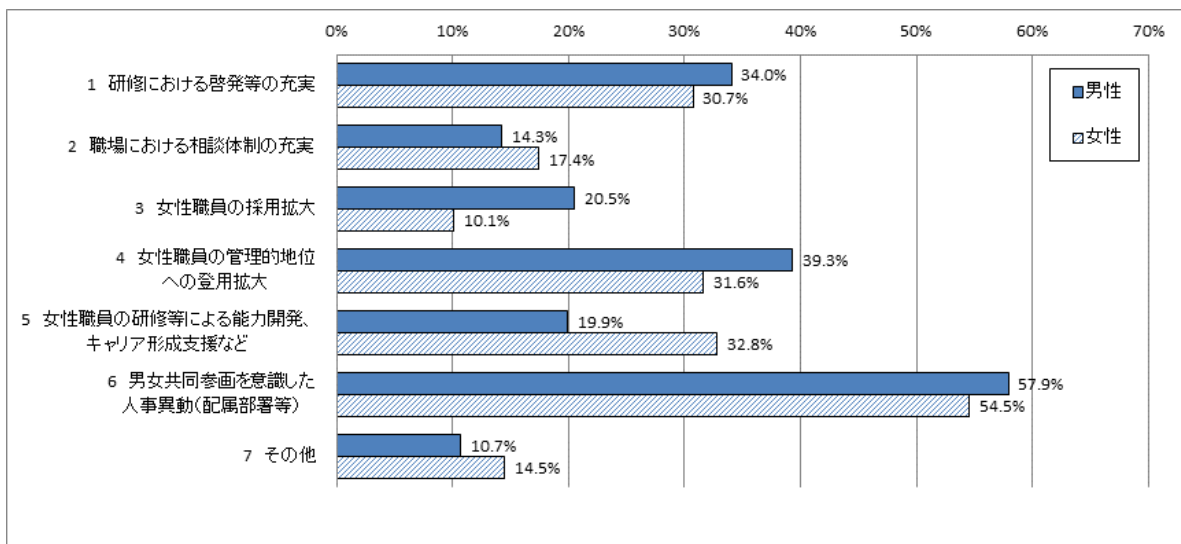
(参考) 職員アンケート結果 (知事部局等)

問 具体的にどのような面で男性 (又は女性) が優遇されていると感じますか。(複数回答可)



問 職場において男女の共同参画を進めるためには、今後どのようなことが必要と思いますか。

当てはまるものを記入してください。(3つまで)



## ⑤仕事と子育ての両立支援相談窓口の設置

### ◆管理部門

- 育児休業等に関する職員の質問や相談等に対応するため、引き続き相談窓口を人事課 (教育委員会は教育庁総務課、県警察は警務課) に設置し、

職員からの相談の受付や子育て支援関連の情報提供等に努めます。

なお、子育てに関する専門的な相談や担当する部局が異なる場合は、窓口から適宜、担当課等へ相談を振り分けることとします。

- 乳幼児等の親に対して、子育てに関する研修機会を情報提供し、受講を促します。【教育委員会】
- 生活相談員制度について職員に周知し、相談員を活用した子育て相談の充実を図ります。【警察】

## (2) 子育てについての地域貢献等

全職員は、地域社会を構成する一員であり、それぞれの地域において地域活動等に積極的に参加し、地域に貢献することが期待されています。

県では、職員が地域貢献活動等へ参加する取組として「もっと現場を知る！職員短期派遣研修」を実施しており、こうした活動等を通じて子育てや介護に関する地域貢献活動等に積極的に取り組むこととします。

### ①職員の地域貢献活動への参加促進

#### ◆管理部門

- 「もっと現場を知る！職員短期派遣研修」等を通じ職員の意識啓発を図り、子育て支援や介護支援、青少年健全育成活動、自主防犯活動等を行う団体等の地域貢献活動に職員が積極的に参加する気運の醸成に努めます。
- 職場や職員の地域貢献活動に関する取組事例・体験談等をチームウェア等により職員へ紹介します。
- 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。

#### ◆所属長等

- 「もっと現場を知る！職員短期派遣研修」やボランティア休暇等を利用し、職員が地域貢献活動へ参加しやすい職場環境の整備に努めます。
- 小中学校等での出前講座や特別授業等への職員の派遣、子どもが参加する学習会等の行事における職員の専門分野を活かした指導等の実施に努めます。

### ②子どもを交通事故から守る活動の推進

#### ◆所属長等

- 自動車等の運転をする職員に対して安全講習会等を実施し、職員の安

全運転に努めます。

◆全職員

- 子どもを交通事故から守るため、交通安全の意識を高め、交通事故の防止に努めます。

**③安全で安心して子どもを育てる環境の整備**

◆管理部門・所属長等

- 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、関係機関・団体等との連携を強化し、地域住民等の自主防犯活動や情報モラル教育の推進を支援するとともに、子どもを犯罪等の被害から守る活動や児童虐待防止活動、少年非行防止活動、立ち直り支援の活動等に取り組みます。【警察】
- 保護者や働く女性が抱えている不安を把握し、通学、通勤路や公共空間等の環境の安全確保に努めます。【警察】

◆全職員

- 自治会活動等を通じ地域の自主防犯活動や子どもを犯罪等の被害から守る活動、少年非行防止、立ち直り支援の活動等への積極的な参加に努めます。

**④子育てバリアフリーの促進**

県では、平成10年に「島根県ひとにやさしいまちづくり条例」を制定し、誰もが安心して自由に出かけることができるまちづくりに取り組んでいます。

この条例では公共的建物の新築、増改築等に際して、事業者は、すべてのひとが安全かつ円滑に利用できるものとするために必要な基準を満たすよう努めることとなっています。

◆管理部門

- 公共的建物である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。
- また、高齢の方にも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。

◆全職員

- ひとにやさしいまちづくりについて理解を深め、ソフト面でのバリアフリー（心のバリアフリー）にも積極的に取り組むこととします。