

いきいき働く先輩インタビュー！

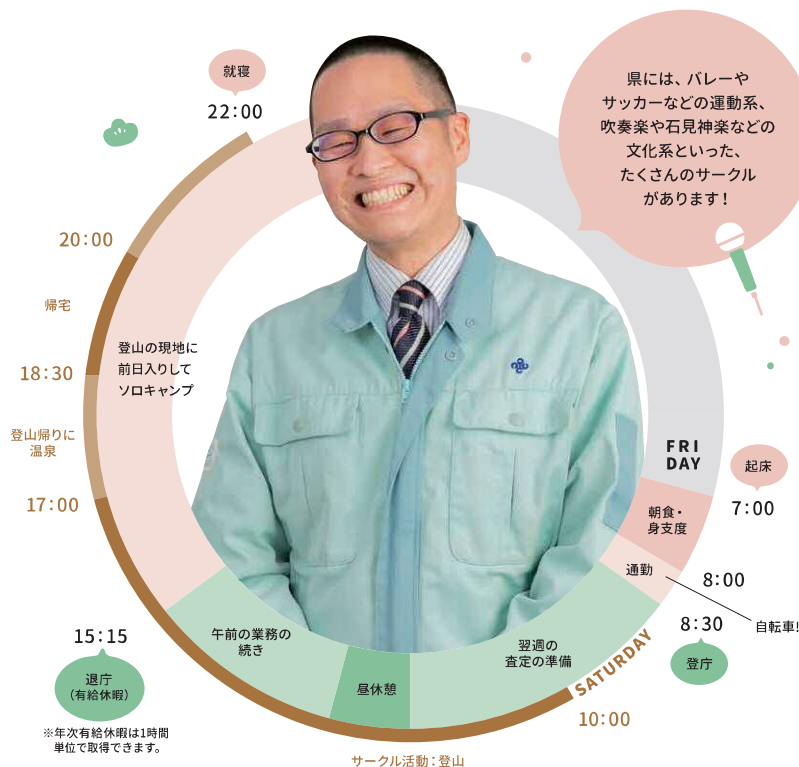
鳥根県では、すべての職員がその能力を伸ばし発揮するために子育てはもちろん、介護や習い事、地域活動などのライフを応援し、既婚・独身に関わらず、誰もがいきいきと働くことができる環境の整備に向けて取り組んでいます。

休日休暇編

INTERVIEW NO. 001

農林水産部森林整備課 主任

狩野 敏規 (H24年度採用)



休日を使って、自分にプラスになる活動ができます！

林業の専門職として働く中で、県民の方だけではなく、周りの職員にももっと森林の良さを知ってもらいたい、という思いから、アウトドアサークル「しまねワンダーフォーゲル」を立ち上げました。それから早6年、今では所属も年齢も異なる方々と一緒に登山やサイクリングを楽しんでいます。この活動により、仕事でこり固まった体を動かし、自分の「やりたいこと」をちゃんと叶えてあげることで、自分にとっては心身の健康を保つことにもつながっています。仕事も自分の好きなこともめいっぱい楽しみ、「ワークライフバランス」が実現できていると感じます。



▲大万木山スノーシュー



▲境港サイクリング

勤務条件・福利厚生について

勤務時間・休日

勤務時間

8:30～17:15
(うち休憩時間 12:00～13:00)

休日

毎週土・日曜日、祝日、年末年始

※勤務場所によって異なる場合があります。

福利厚生
について
詳しくは
こちら！



主な休暇制度

年次有給休暇

年20日付与(繰越制度あり)
※4月採用の場合その年は15日

夏季休暇

年4日付与(6月～10月)

慶弔休暇

本人の結婚、妻の出産など

特別休暇

ボランティア休暇、骨髄等提供のための休暇、
出生サポート休暇など

ちゃんと年休は
とれているの？



年間平均
取得日数は
12.1日です。

※R2年度 知事部局等

一人ひとりの事情に応じて働ける環境づくりの例

時差出勤
勤務制度

1日の勤務時間の長さを変えず、始業・終業時刻を繰り上げ、または繰り下げて勤務できる制度です。勤務パターンは8パターンから選択できます。
(例：7:30～16:15、9:30～18:15など)

テレビ会議
システム

会議に出席するための移動時間を軽減したり、天候や交通事情の心配なく会議を開催できるなど、業務効率化のために全庁的に導入しています。

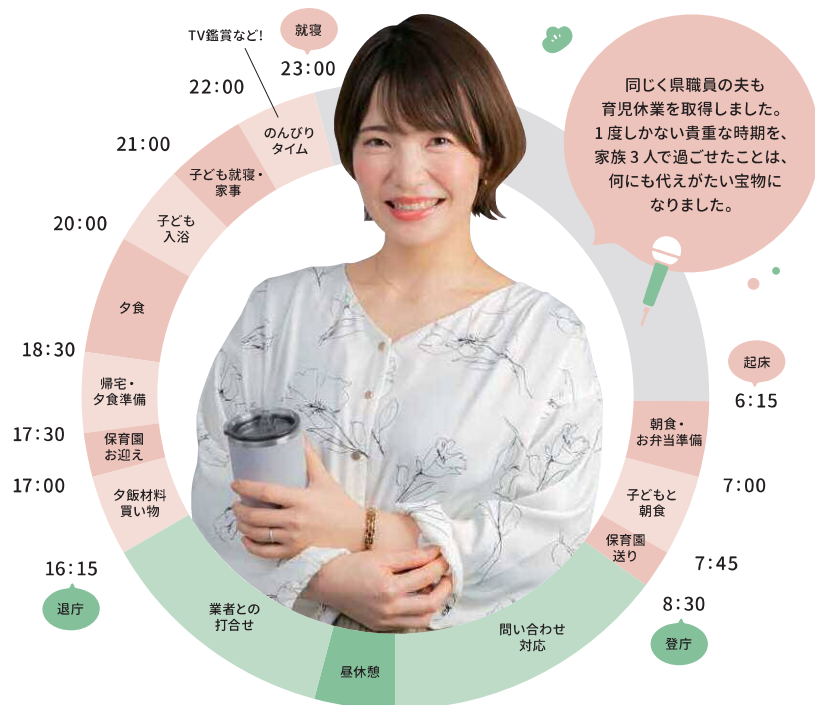
サテライト
オフィス

出張先での隙間時間を活用して、書類作成やメールチェック等ができるよう、各合同庁舎等の事務室内に設置しています。

INTERVIEW NO. 002

地域振興部情報政策課 主任

酒井 愛里 (H27年度採用)



制度が充実しているので、子育て中も働きやすい環境です!

私は妊娠初期のつわりがひどく、1日中寝込んでしまう日も多くありました。そんなときはつわり休暇を取得し、無理せず体調を優先することができたので、身体的にも精神的にもとても助かりました。

また、出産・子育て時は産前産後休暇・育児休業を併せて1年4ヶ月取得し、育児休業復帰後は育児時間休暇・子の看護休暇・予防接種のための休暇を利用して、子どもとの時間を優先させていただいています。

職場には先輩パパママ職員さんがたくさんおられますし、業務のサポートもしていただけるので、育児と仕事を両立することができています。



▲穴道湖にて

先輩職員が利用した制度

制 度	内 容・利用 期 間	酒井主任が利用	夫が利用
慶弔休暇(妻の出産)	3日の範囲(男性のみ)		●
産前産後休暇	産前8週間・産後8週間(女性のみ)	●	
育児参加休暇	妻の産前産後期間中、5日の範囲(男性のみ)		●
育児休業	子が3歳に達する日まで	●	●
育児短時間勤務	小学校就学前の子の養育のため、勤務時間を短縮	●	
育児時間休暇	生後1年未満の子を育てる場合、1日120分を超えない範囲 生後1年を越え3年に達しない子を育てる場合、1日60分を超えない範囲	●	
子の看護休暇	小学生以下の子を看護する場合、年5日の範囲	●	●

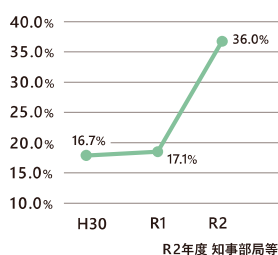
紹介しきれなかった
制度はこちら!



子育てに関する各種制度の利用状況について

男性職員も
制度を利用
しているの?

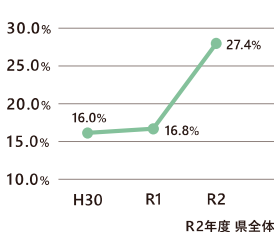
男性職員の育児休業取得率



▲育休取得期間として最も多いのは「5日以上1月未満(75.9%)」です。

取得率は
年々向上
しています!

「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



▲いずれかの休暇を1日以上取得した知事部局等の職員の割合は96.5%です。

子育てに関する制度はたくさんあります。当事者だけでなく上司や周りの人がそれらの制度を理解し、利用を勧める職場環境づくりを推進しています。

制度利用を促す取組例

イクボス宣言

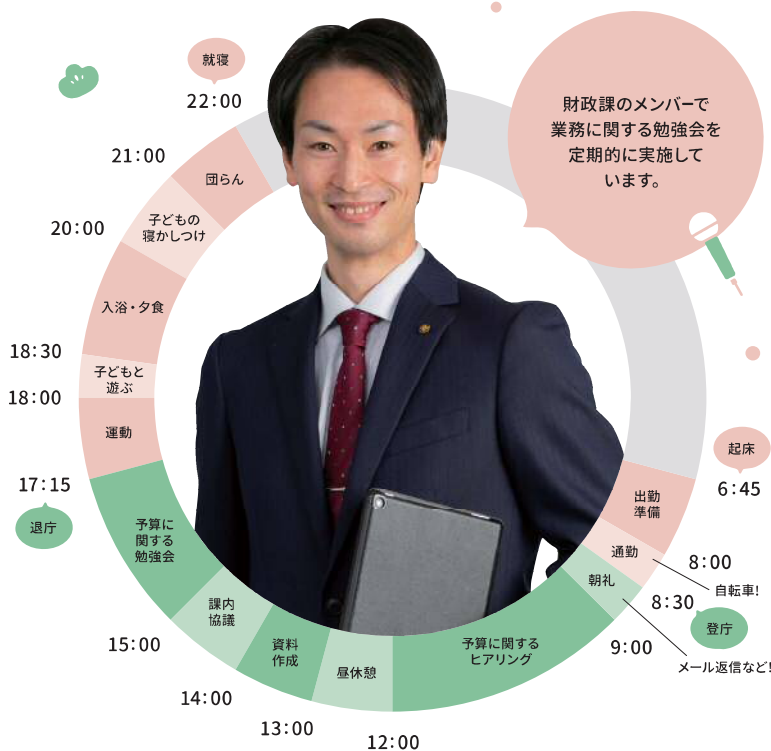
イクボスとは、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織としての成果も出しつつ、自らも仕事と生活を楽しむことができる上司のことです。知事を筆頭に副知事、教育長、部局長がイクボスを宣言しています。

職員向け広報誌の発行

全職員が閲覧できるグループウェアにより、制度の紹介や取組事例、県が推進進めている働き方改革の情報などを発信しています。(例: 人事課つうしん、いきいき通信)

交流会の実施

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のできるワールドカフェ式の交流会を実施しています。



国などで業務を経験し、成長できる機会があります！

私は、地方公共団体金融機構(地方共同法人)で2年間、総務省で2年間勤務しました。機構では、機構の経営判断のためのリスク管理・分析、将来試算業務に携わりました。また、総務省では、地方団体の歳入歳出総額の見込額である「地方財政計画」の作成業務に携わりました。スケールの大きな仕事を経験できたとともに、国ではどのような議論が行われているのか、どのような仕事の進め方をしているのかを体感できたとても有意義な4年間でした。また、国の職員や他県の職員と机を並べ、一緒に仕事ができるのも魅力のひとつです。派遣研修で得られた「知識」「仕事の進め方」「人とのつながり」は、仕事をする上で大いに役立っています。



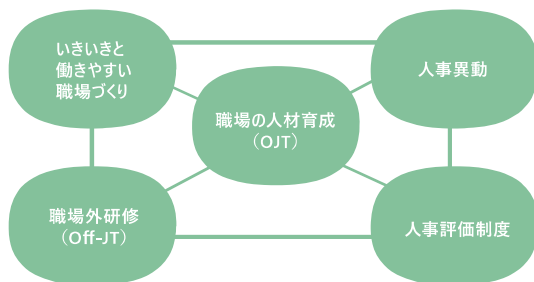
▲国に派遣中、調査のために出張に行くことも多くありました。

研修先及び研修期間

H28～29年度 地方公共団体金融機構経営企画部リスク管理統括課
H30～R元年度 総務省自治財政局財政課

人材育成について

人材育成に関する各種施策



県の人材育成基本方針は、意識改革・資質向上に向けて、職員一人ひとりの自らを変えようとする「意欲」を基本としています。よりよい行政サービスを提供するために、特に重要な5つの施策を相互に連携させ、効果的な人材育成の推進をめざしています。

主な職場外研修(Off-JT)

- 階層別研修** 新規採用職員研修や採用2年目研修など、勤務年数、年齢や役職に応じて必要とされる基本的な能力・知識を習得することを目的とした研修。
- 選択研修** 一人ひとりの能力開発のニーズに応じて、自由に選択して受講できる研修。
(例: 成果の出る会議の進め方、プレゼンテーション講座など)
- 派遣研修** 職員の視野の拡大、先進的な行政手法や高度・専門的な知識の習得等を目的とした、国や他の自治体などへの派遣研修。
(例: 内閣府、(一財)自治体国際化協会、広島県など)

入庁後、
すぐに力を発揮
できるかな...



大丈夫!
若手職員の
サポート制度も
充実しています!



若手職員の育成と組織活性化のための制度例

メンター・メンティ制度

新規採用職員(メンティ)が仕事に関することのほか、職場の人間関係や仕事とプライベートの両立などで困らないよう、所属の異なる若手の先輩職員(メンター)がサポートする制度です。勤務時間内に業務として、声かけや面談、グループ活動などを行います。

若手職員による政策提案

県が抱える課題について所属や専門分野の枠を超えて政策を検討し知事に提案する制度です。政策提案者となる若手職員は公募で決定し、必要に応じて知事とのミーティングを実施しながら、主体的に自由な意見交換を行い、政策課題に対する報告書をまとめていきます。



人材育成について
詳しくはこちら!

