「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
－島根県特定事業主行動計画－」令和７年度における実施状況の公表

令和８年７月３１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－」を各任命権者連名で策定し、令和7年度から令和12年度までの6カ年を第2期計画期間として、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環境の整備に向け取り組んでいます。

本計画の令和7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6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。

１．全警察官に占める女性の割合（警察）

対象	計画策定時（R6 年度）	R8 公表値（R8.4 月）	目標値（R12 年度）
警察	10.8%	11.5%	12.0%

［主な取組内容］

・職員募集パンフレットに女性警察官の採用人数と定員比率が増加している傾向や子育て制度、女性相談窓口等についての記事を掲載した。

・体験型業務説明会（オープンポリス）等を開催した際、女性警察官と直接話せる専用ブースを設置し、女性に特化した説明を実施した。

２．職員の管理職に占める女性の割合（知事部局等）

対象	計画策定時（R6 年度）	R8 公表値（R8.4 月）	目標値（R12 年度）
知事部局等	16.0%	17.1%	23.0%

［主な取組内容］

・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進めた。

・民間企業との協働による係長以上の女性職員を対象にした「女性活躍推進セミナー」（交流会）を実施した。

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	計画策定時（R6 年度）	R8 公表値（R8.4 月）	目標値（R12 年度）
教育委員会（教育職等）	18.0%	19.1%	25.0%

［主な取組内容］

・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。

・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。

４．年次有給休暇の年間平均取得日数

対象	計画策定時	R8 公表値	目標値 （R12 年）
知事部局等	14.3 日（R5 年）	14.5 日（R7 年）	17 日以上
教育委員会 （教育職等）	12.3 日（R4 年）	13.4 日（R6 年）	
警察	14.2 日（R5 年）	16.3 日（R7 年）	
病院局	10.8 日（R5 年）	11.3 日（R7 年）	

［主な取組内容］

・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を通知した。〔共通〕

・「いきいきと働きやすい職場づくり」の取組として、毎月職場環境全般を話し合う場の設定をしたほか、取組の好事例を「いきいき通信」で紹介するなどし職員への周知を図った。〔知事部局等〕

・管理職向けに、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」となるための研修を実施した。〔知事部局等〕

・学校閉庁日や特別休業日を設けるなど、夏季休暇及び年次有給休暇の促進に努めた。〔教育委員会〕

・職員の休暇取得状況を確認し、計画的な休暇取得を促した。〔教育委員会〕

・「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による管理や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して周知を図った。〔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、休暇の取得促進を推進した。〔警察〕

・「夏季休暇」を通年で取得可能な「リフレッシュ休暇」とし、連続休暇が取得しやすい体制の整備に努めた。〔病院局〕

・定期的に取得状況の集計を行い、各部局長へ所属職員の年次有給休暇取得状況を提供し、取組促進の基礎資料として活用を図ったほか、休暇の計画的な取得について職員に周知を行った。〔病院局〕

５．男性職員の育児休業取得率

対象	計画策定時 （R5 年度）	R8 公表値 （R7 年度）	目標値 （R12 年度）
知事部局等	２週間以上　65.3% １月以上　　33.3%	２週間以上　77.9% １月以上　　33.7%	２週間以上　85.0% １月以上　　42.5%
教育委員会 （教育職等）	２週間以上　21.8%	２週間以上　53.7%	２週間以上　85.0%
警察	２週間以上　56.8%	２週間以上　87.8%	
病院局	２週間以上　23.5%	２週間以上　75.0%	

６．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

対象	計画策定時 （R5 年度）	R8 公表値 （R7 年度）	目標値 （R12 年度）
県全体	53.5%	60.3%	100%

［主な取組内容］

・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、「育児休業取得計画書」等の周知・活用を図った。〔知事部局等〕

・知事と育児中の男性職員との意見交換会を実施し、特集記事を職員あてに周知することで、男性の育児休業取得の機運醸成を図った。〔知事部局等〕

・職員へ育児休業制度やその他休暇制度の周知を行い、「出生時意向確認シート」等により職員の意向に沿った制度活用を図った。〔教育委員会〕
・校長や教頭等の管理職へ育児に関する制度の研修会を実施した。〔教育委員会〕
・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した。〔警察〕
・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」を出産後に男性職員の配偶者宛に郵送したほか、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〕
・妻の出産が見込まれる男性職員に対し、事務局窓口で個別に育児休業等に係る制度を周知し、併せて妻の出産に係る休暇や育児休業をまとまった期間取得することを推奨した。〔病院局〕
・育児休業取得の際には事前に業務の調整を行い、まとまった期間取得しやすい環境の整備に努めた。〔病院局〕

7．時間外勤務の状況

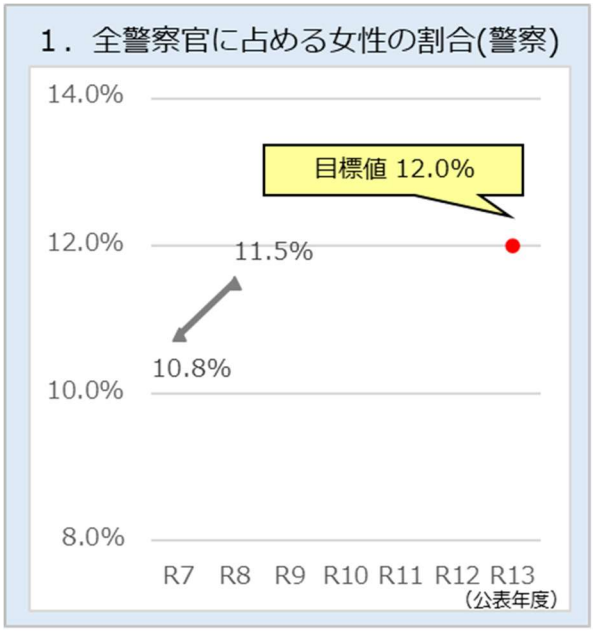
対象	計画策定時 （R6 年度）	R8 公表値 （R7 年度）	目標値 （R12 年度）
知事部局等	―	月 45 時間超職員数 R6 年度実績より 2.5%削減	月 45 時間超職員数 R6 年度実績より 10%削減
教育委員会 （教育職等）	―	月 45 時間超職員数 R5 年度実績より 7.2%削減	月 45 時間超職員数 R5 年度実績より 50%削減
警察	―	月 45 時間超職員数 R6 年度実績より 12.4%削減	月 45 時間超職員数 R6 年度実績より 10%削減
病院局	―	月 45 時間超職員数 R6 年度実績より 5.1%削減	月 45 時間超職員数 R6 年度実績より 10%削減 ※医師については別途定める

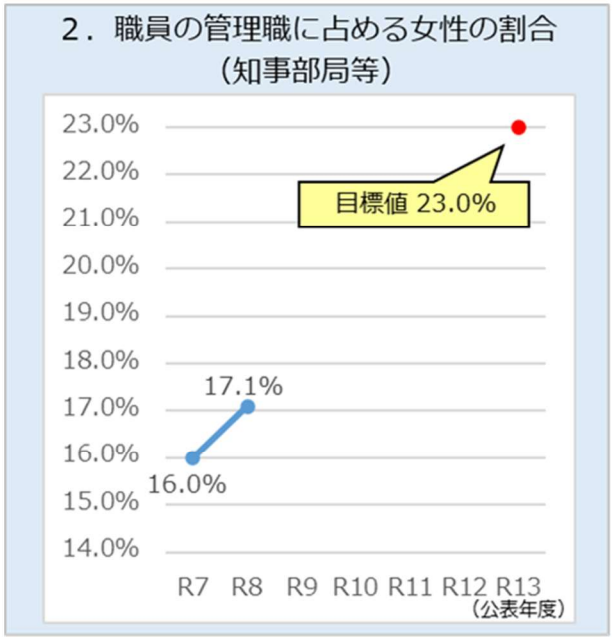
［主な取組内容］
・生成 AI 等の導入により、文章作成・要約等の従事時間が削減された。〔共通〕
・長時間の時間外勤務をしている職員がいる場合に、管理部門と該当の所属長が面談を行い、勤務状況や今後の業務調整等を確認した。〔知事部局等〕
・教育職員（小中学校等においては事務職員を含む。）を対象に時間外勤務、休憩時間及び持ち帰り仕事等の実態について調査を行い、その分析結果をフィードバックすることで、各校における時間外勤務の縮減に向けた取組の進展を促した。〔教育委員会〕
・教職員の働き方改革を推進するため、各市町村において業務量管理・健康確保措置実施計画の策定を行った。【新規】〔教育委員会〕
・定期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を図った。〔警察〕
・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の上、改善策を検討し、本部において是正状況を毎月把握し、各所属を指導することで、時間外勤務等の縮減に努めた。〔警察〕
・職務情報管理システムを活用し、随時、幹部職員が部下職員の時間外勤務の状況を把握することで時間外勤務の縮減を図った。【新規】〔警察〕
・定期的に時間外勤務の状況を集計し、安全衛生委員会を通じて周知し、時間外勤務の縮減に向けた意識の醸成を図った。〔病院局〕
・長時間の時間外勤務をしている職員がいる場合には、必要に応じて上司が面談を行い、勤務状況や今

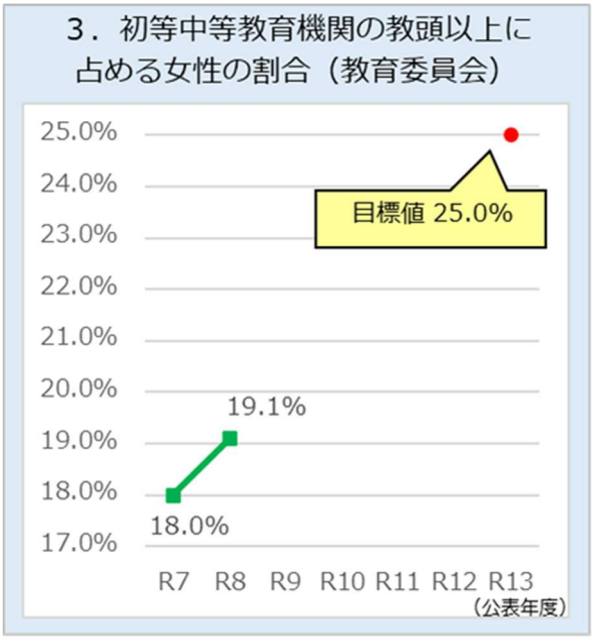
後の業務調整等を確認した。〔病院局〕

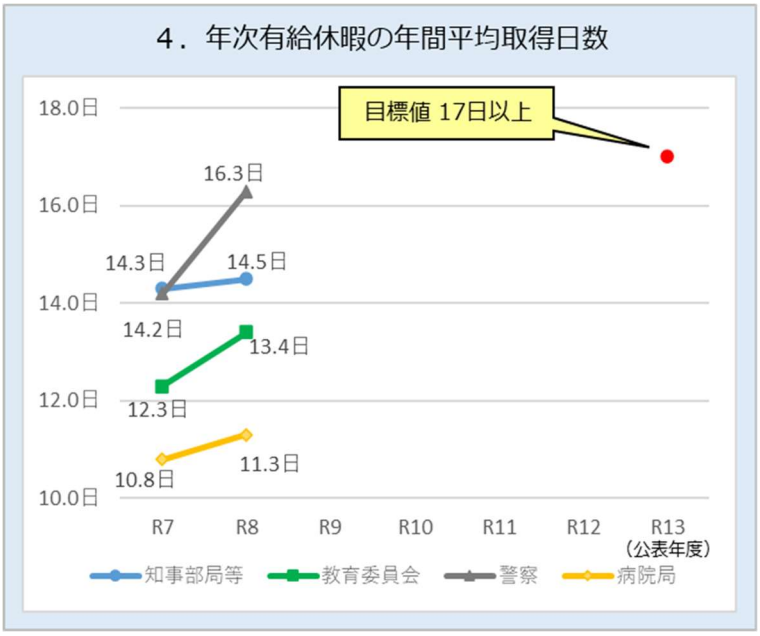
・中央病院においては、勤務管理システムから出力した時間外勤務実績のデータを職種別・年代別・発生原因別に整理、分析し、幹部会議で共有、時間外勤務縮減に向けた方策検討の基礎資料として活用した。【新規】〔病院局〕

【参考】目標値に対する実績（グラフ） ※R7は計画策定時の現状値を記載

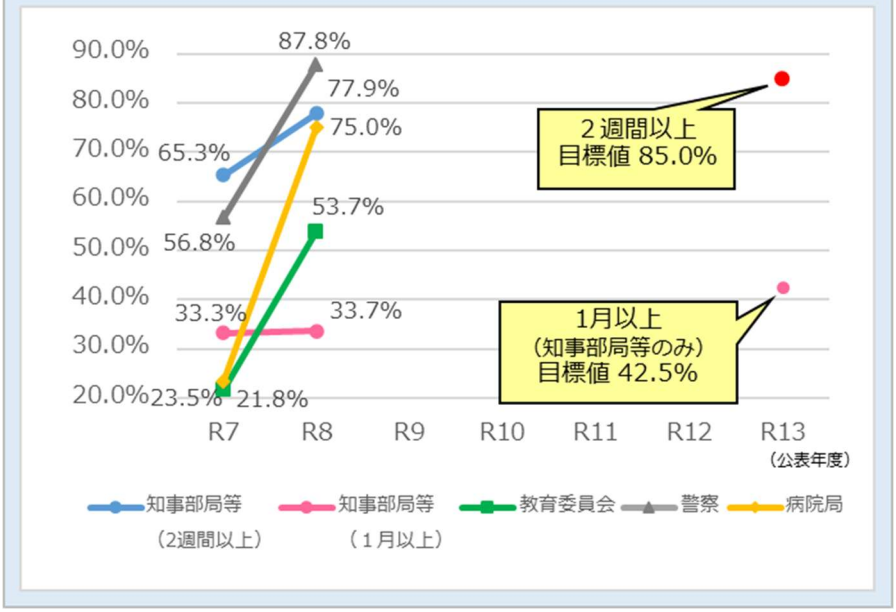




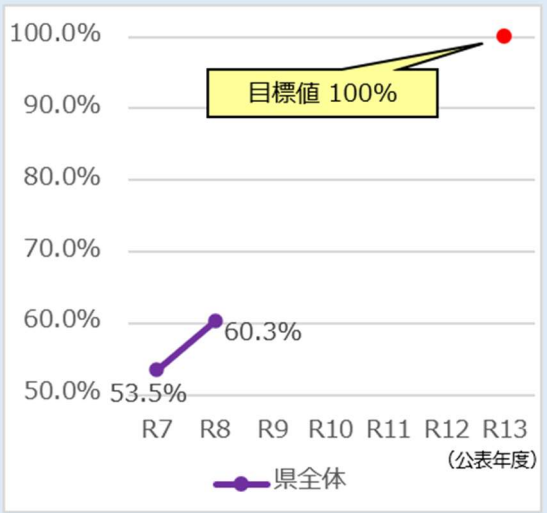




５．男性職員の育児休業取得率



６．男性の妻の出産休暇及び育児休暇を5 日以上取得した職員の割合



７．時間外勤務の状況（対R6年度削減率）※教育はR5年度

