

# 鳥取県特定事業主行動計画

## 輝く女性活躍推進プログラム

### 数値目標達成に向けた進捗状況(R3)



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき平成27年度に策定した鳥取県特定事業主行動計画「輝く女性活躍推進プログラム」において定めた数値目標に向けた進捗状況は以下のとおりです。

項目	目標数値	H29	H30	R1	R2
係長級以上（管理的地位）の女性職員の割合	32%以上 (R2年度まで)	31.9% (H30.4.1)	33.3% (H31.4.1)	34.4% (R2.4.1)	35.3% (R3.4.1)
課長級以上（管理職）の女性職員の割合	20%以上 (R2年度まで)	22.2% (H30.4.1)	22.5% (H31.4.1)	23.2% (R2.4.1)	24.4% (R3.4.1)

(取組内容)

- ・本人の意欲を踏まえ、多様な能力開発を進めることにより、女性職員の積極的登用に向けて人材育成を実施
- ・ライフステージの変化が生じる職員の人事配置は、本人の意向・職場環境等に配慮しつつ、幅広く職務を経験できるよう配慮
- ・自らのキャリア形成を考えるキャリアビジョン研修の実施

項目	目標数値	H29	H30	R1	R2
採用する職員に占める女性職員の割合	50%以上 (R2年度まで)	55.0% (H29年度)	55.6% (H30年度)	60.4% (R1年度)	59.7% (R2年度)

(取組内容)

- ・県職員を目指す方のための仕事説明会の実施
- ・オンラインを活用した県庁の魅力発信
- ・高等学校が実施する課外学習の受入れ
- ・県内外の大学からのインターンシップ受入れ及び大学が実施する公務員ゼミでの職員募集のPR

項目	目標数値	H29	H30	R1	R2
男性職員の育児休業の取得割合	15%以上 (R2年度まで)	12.9% (H29年度)	15.8% (H30年度)	24.2% (R1年度)	26.5% (R2年度)
男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合	100% (R2年度まで)	90.6% (H29年度)	86.7% (H30年度)	81.8% (R1年度)	82.7% (R2年度)

(取組内容)

- ・身上報告書による本人の申告等により、所属長及び人事担当部局が配偶者の妊娠・出産情報を把握
- ・該当職員及び所属長に対して、個別に育児休業等の支援制度、休業等の取得モデルなどの情報を提供
- ・育児休業等の計画的取得のため、子育て応援プランニングシートの活用・定着を促進、1月以上の休暇・休業の取得を勧告

項目	目標数値	H29	H30	R1	R2
年間360時間以上の時間外勤務を行う職員の割合	10%以内 (R2年度まで)	12.9% (H29年度)	14.8% (H30年度)	8.5% (R1年度)	8.2%* (R2年度)
職員の年次有給休暇等（夏季休暇を含む）の取得日数	15日以上 (R2年まで)	14.7日 (H29年)	15.6日 (H30年)	15.3日 (R1年)	15.3日 (R2年)

(取組内容)

- ・RPAやAI等を活用したより一層の業務改善
- ・サテライトオフィスやフレックスタイム制、リモートワーク制度等の更なる活用
- ・全庁的なカイゼン活動による仕事のカイゼンを進める職場づくり
- ・夏季休暇の集中取得の取り組みを推進するとっとりクールダウンウィークの導入

※新型コロナウイルス感染症関連業務を除く

## (内訳)各任命権者の現状(直近の数値)

(単位:人、%)

区 分	知事部局等	病院局	教育委員会	計
係長級以上(管理的地位)の女性職員の割合(R3.4.1 現在)	25.4% (480/1,890)	75.9% (334/440)	39.5% (83/210)	<b>35.3%</b> (897/2,540)
課長級以上(管理職)の女性職員の割合(R3.4.1 現在)	16.1% (62/386)	69.7% (46/66)	28.1% (18/64)	<b>24.4%</b> (126/516)
採用する職員に占める女性職員の割合(令和2年度)	47.7% (51/107)	69.9% (93/133)	53.8% (7/13)	<b>59.7%</b> (151/253)
男性職員の育児休業の取得割合(令和2年度)	31.9% (22/69)	12.0% (3/25)	25.0% (1/4)	<b>26.5%</b> (26/98)
男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合(令和2年度)	88.4% (61/69)	72.0% (18/25)	50.0% (2/4)	<b>82.7%</b> (81/98)
年間 360 時間以上の時間外勤務を行う職員の割合(令和2年度)	4.6% (110/2,391)	15.6% (200/1,278)	5.2% (15/286)	<b>8.2%</b> (325/3,955)
職員の年次有給休暇等(夏季休暇を含む)の取得日数(令和2年)	15.7 日	14.3 日	15.3 日	<b>15.3 日</b>

(参考)採用する職員に占める女性職員の割合における事務職・技術職別の割合(令和2年度) (単位:人、%)

区 分	知事部局等	病院局	教育委員会	計
事務職	53.6% (30/56)	0.0% (0/0)	53.8% (7/13)	53.6% (37/69)
技術職	41.2% (21/51)	69.9% (93/133)	0.0% (0/0)	62.0% (114/184)
合計(再掲)	47.7% (51/107)	69.9% (93/133)	53.8% (7/13)	59.7% (151/253)

※ 知事部局等とは、プログラム策定主体の知事部局、労働委員会事務局、企業局、県議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局及び海区漁業調整委員会事務局をいう。

## (参考)達成しようとする目標(再掲)

## ① 女性職員の活躍推進

## ★係長級以上(管理的地位)の女性職員の割合

⇒ 令和2年度までに32%以上 (平成27年4月1日現在:28.2%)

(注) 管理的地位とは、名称の如何に関わらず、部下を管理監督する権限のあるポストで、官民一体で取り組むことを目的に、平成27年2月に県内の経済界、労働団体、行政で構成する「輝く女性活躍加速化とっとり会議」において定義付けしたものの

※各役職段階に占める女性職員の割合についても、国が定める都道府県目標を上回ることを目標とする。

## ★課長級以上(管理職)の女性職員の割合

⇒ 令和2年度までに20%以上 (平成27年4月1日現在:14.6%)

## ★採用する職員に占める女性職員の割合

⇒ 令和2年度まで50%以上を維持 (過去5年の平均実績:54.1%)

※事務職は、国が定める都道府県目標(40%)以上を目標とする。(過去5年の平均実績:34.1%)

## ② 男性職員の家庭参加の促進

## ★男性職員の育児休業の取得割合

⇒ 令和2年度までに15%以上 (平成26年度実績:5.7%)

※国が定める都道府県目標:13%(+2%)

## ★男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合

⇒ 令和2年度までに100% (平成26年度実績:86.2%)

## ③ 職員の働き方の改革・職場環境の更なる改善

## ★年間360時間以上の時間外勤務を行う職員の割合

⇒ 令和2年度までに10%以内 (平成26年度実績:12.4%)

## ★職員の年次有給休暇等(夏季休暇を含む)の取得日数

⇒ 令和2年までに15日以上 (平成26年実績:13.9日)