

# 輝く女性活躍推進プログラム【第2期】

## 1. プログラムの期間

令和3年度(2021年度)から令和7年度(2025年度)までの5年間

## 2. プログラムの策定主体

知事、県議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、海区漁業調整委員会

※病院局及び教育委員会は、知事部局に準じた取組となるようそれぞれが策定

## 3. 目標達成に向けたプログラムの推進体制

鳥取県男女共同参画行政推進会議及び県庁改革会議において、進捗状況を踏まえた取組内容の点検・見直しを行うPDCA サイクルにより、目標達成に向けて継続的に取組を推進

## 4. 達成しようとする目標

### 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7年度までに37%以上 (令和2年4月1日現在: 34.4%)

(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つとめ会議」において定義付けしたもの

※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7年度までに25%以上 (令和2年4月1日現在: 23.2%)

#### ★採用する職員に占める女性職員の割合

⇒ 令和7年度まで50%以上を維持 (令和元年度の実績: 60.4%)

※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: 42.4%)

### 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7年度までに100% (令和元年度実績: 24.2%)

#### ★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7年度までに100% (令和元年度実績: 85.0%)

### ③ 職員の働き方の改革・職場環境の更なる改善

#### ★職員1人当たりの月平均時間外勤務

⇒ 令和7年度までに10時間以内 (令和元年度実績: 11.0時間)

#### ★職員の年次有給休暇等(夏季休暇を含む)の取得日数

⇒ 令和7年度年までに17日以上 (令和元年実績: 15.3日)

### ◎ 当該目標は、病院局及び教育委員会(教員を除く)を含めた一体的な目標

※国が定める都道府県目標は、国が策定した第5次男女共同参画基本計画(令和2~7年度)における都道府県の成果目標数値

※男性職員の育児休業取得割合は一般職の一般行政部門の常勤職員に係る目標数値

<各任命権者の現状>

(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(R2. 4. 1 現在)	24.1% (455/1,889)	77.4% (332/429)	38.9% (82/211)	<b>34.4%</b> (869/2,529)
課長級以上(管理職)の女性職員の割合(R2. 4. 1 現在)	14.0% (54/385)	70.1% (47/67)	29.2% (19/65)	<b>23.2%</b> (120/517)
採用する職員に占める女性職員の割合(令和元年度)	47.6% (39/82)	69.5% (98/141)	28.6% (2/7)	<b>60.4%</b> (139/230)
男性職員の育児休業の取得割合(令和元年度)	30.0% (18/60)	14.3% (4/28)	18.2% (2/11)	<b>24.2%</b> (24/99)
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(令和元年度)	85.0% (51/60)	67.9% (19/28)	100.0% (11/11)	<b>81.8%</b> (81/99)
年間 360 時間以上の時間外勤務を行う職員の割合(令和元年度)	4.9% (118/2,398)	16.6% (208/1,250)	3.5% (10/285)	<b>8.5%</b> (336/3,933)
職員の年次有給休暇等(夏季休暇を含む)の取得日数(令和元年)	16.0 日	13.7 日	15.7 日	<b>15.3 日</b>

※ 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(以下同じ)。

(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(過去5年) (単位:人、%)

区分	知事部局等	病院局	教育委員会	計
事務職	42.2% (87/206)	100.0% (2/2)	47.4% (18/38)	43.5% (107/246)
技術職	39.9% (99/248)	65.1% (392/602)	46.7% (7/15)	57.6% (498/865)
合計(再掲)	40.1% (186/454)	65.2% (394/604)	47.2% (25/53)	54.5% (605/1,111)

(参考)国が策定した第5次男女共同参画基本計画(令和2年度～令和7年度)における都道府県の成果目標数値

項目	成果目標(期限)	地方公務員の現状
都道府県の各役職段階に占める女性職員の割合		
本庁部局長・次長相当職に占める女性の割合	10%程度(令和7年度末)	令和2年:7.0%
本庁課長相当職に占める女性の割合	16%(令和7年度末)	令和2年:12.2%
本庁課長補佐相当職に占める女性の割合	25%(令和7年度末)	令和2年:20.4%
本庁係長相当職に占める女性の割合	30%(令和7年度末)	令和2年:22.6%
都道府県の地方公務員採用試験(全体)からの採用者に占める女性の割合	40%(令和7年度末)	令和元年度:36.6%
都道府県の地方公務員採用試験(大学卒業程度)からの採用者に占める女性の割合	40%(令和7年度末)	令和元年度:33.6%

(参考)子ども未来戦略方針(令和5年6月13日閣議決定)を踏まえた地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標

目標	一般行政部門
2025年	85%(1週間以上)
2030年	85%(2週間以上)

## 5. 目標達成に向けた具体的取組内容（知事部局等での取組）

### ☆ 女性職員の活躍推進

#### (1) 係長級以上(管理的地位)及び課長級以上(管理職)の女性職員の割合

- 対外的な折衝業務や県の施策決定に関与する業務・分野等に積極的に女性職員を配置し、多様でバランスのとれた能力開発を進めることにより、女性職員の積極的登用にに向けて人材育成
- 出産や育児などライフステージの変化が生じる職員の人事配置に当たっては、本人の意向等を踏まえながら、職場環境に配慮しつつ、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において、出産や育児などライフステージの変化に際しても意欲をもって職務に従事し、仕事と家庭のバランスを図っていく意識付けを実施

#### ① 性にかかわらず全ての職員が活躍できる職場づくりの推進

#### (1) 係長級以上(管理的地位)の女性職員の割合

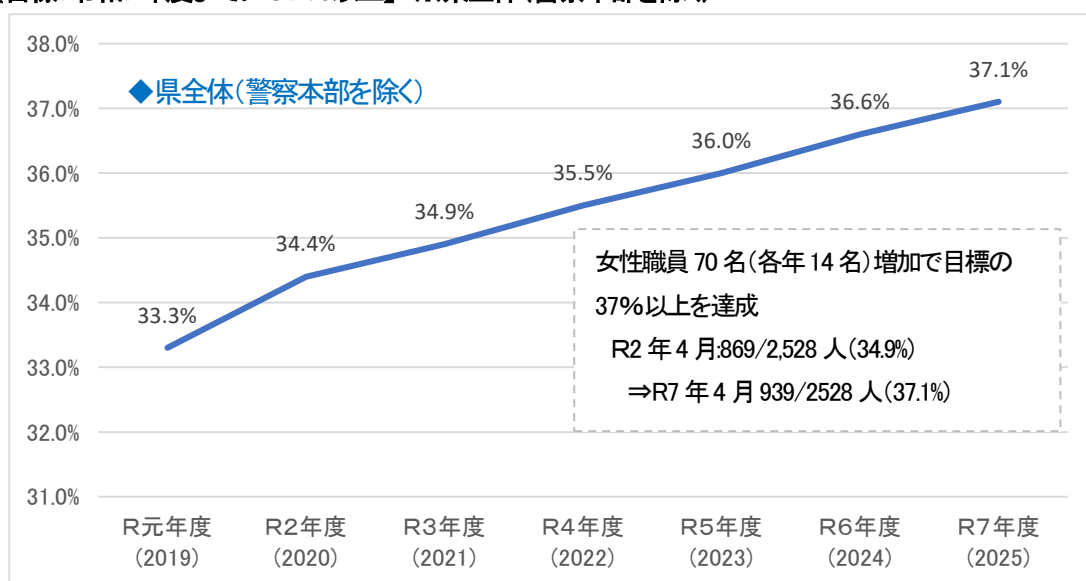
県全体の係長級以上(管理的地位)の職員に占める女性職員の割合を令和7年度までに37%以上とするため、次の取組を実施します。

- 職員の意欲、意向を踏まえながら、引き続き、多様な分野、業務への配置や管理的地位(係長級以上)への女性職員の配置・登用を積極的に行い、多様でバランスのとれた能力開発を進めることにより、女性職員の積極的登用にに向けて人材育成
- 出産や育児などライフステージの変化が生じる職員の人事配置に当たっては、本人の意向等を踏まえながら、職場環境に配慮しつつ、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において、出産や育児などライフステージの変化に際しても意欲をもって職務に従事し、仕事と家庭のバランスを図っていく意識付けを実施

※過去の実績に基づく将来推計は以下のとおり

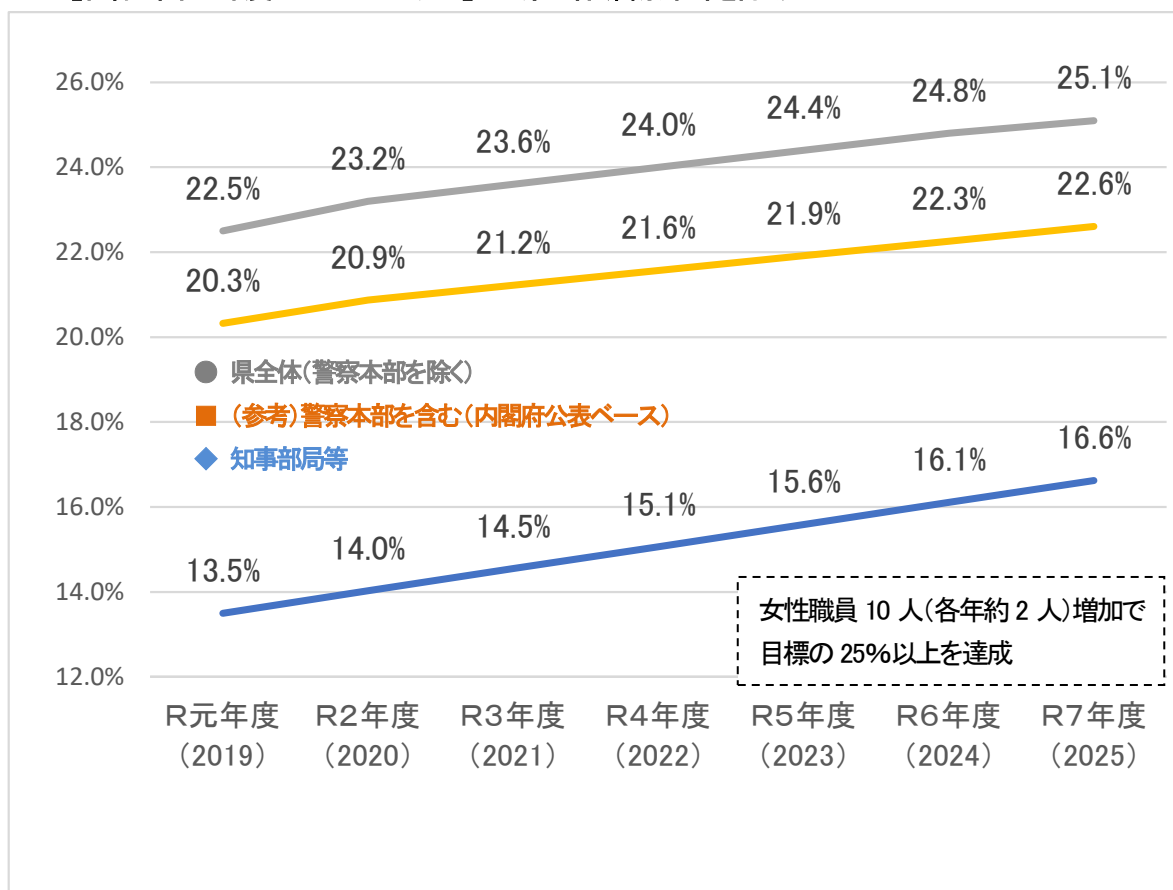
(参考)係長級以上(管理的地位)の女性職員の割合の将来推計

【目標:令和7年度までに37%以上】※県全体(警察本部を除く)



(参考)課長級以上(管理職)の女性職員の割合の将来推計

【目標:令和7年度までに25%以上】※県全体(警察本部を除く)



(3)採用する職員に占める女性職員の割合

近年、新規採用職員に占める女性の割合は45%程度で推移しています。

次世代の女性の活躍を推進するため、公平・公正な職員採用を前提に、受験者を確保するために次の取組を進めることにより、引き続き女性の採用割合が50%となるよう目指します。

今後、すべての年代で女性の割合が高まっていくことにより、管理的地位や管理職の女性職員の割合も飛躍的に向上することが見込まれます。

- 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 等

## ☆ 男性職員の家庭参加の促進

### (1) 男性職員の育児休業の取得率の向上

男性職員の配偶者の妊娠・出産情報などを的確に把握し、必要な情報を提供することにより、男性職員の積極的かつ計画的な取得を促進し、令和7年度までに男性の育児休業取得率100%とすることを目指します。

- 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、育児休業取得のメリット等を丁寧に説明
- 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(所属長と該当職員が相談しながら作成)の活用・定着を促進
- 所属長は該当職員に対し1か月以上の育児に伴う休暇・休業の取得を勧奨
- 概ね1ヶ月以上の育児休業取得職員の所属へ原則として代替職員を配置

### (2) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得

令和元年度における男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率は85.0%です。

引き続き、配偶者が出産等した際にすべての男性職員が原則として取得し、年次有給休暇の活用も含めた長期の休暇取得となるよう、全庁的に呼びかけていきます。

## ☆ 職員の働き方改革・職場環境の更なる改善

### (1) 時間外勤務の縮減

今後も行政ニーズがますます多様化・高度化することが見込まれますが、引き続き、各職場において職員一人ひとりがワークライフバランスを意識するとともに、鳥取県 Society5.0 や、県庁業務改革(DX県庁推進)等の推進など職場全体で業務カイゼンや時間外勤務の縮減に取り組んでいきます。

- RPAやAI等を活用したより一層の業務改善
- 基本的な縮減の取組の徹底、深夜残業の原則禁止等による時間外勤務縮減の一層の取組  
午後4時以降の新たな業務指示、勤務時間外の内部協議、期限の短い照会・依頼の原則禁止 等
- 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々の更なる活用による勤務時間の効率的・弾力的な運用
- 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
- 「認め合い行動5則」による風通しのよい職場づくり、職場力向上の取組

### (2) 年次有給休暇等の取得率向上

年次有給休暇や夏季休暇については、普段からコミュニケーションの活性化や業務に関する情報共有を図るなど、取得しやすい職場環境づくりを進めるとともに、ゴールデンウィークや夏季などのまとまった休暇を取りやすい時季に合わせ、職場ごとに休暇取得計画表を作成し、計画的な取得を促進します。

- 夏季休暇の集中取得の取り組みを推進するととりクールダウンウィークの導入

### (3) サテライトオフィス、リモートワーク及び在宅勤務制度の活用促進

平成27年度に導入したサテライトオフィスは、一定の活用実績と効果が認められるため、一層の制度周知に努めるとともに利用例の情報発信を行い、引き続き活用の促進を図っていきます。

同じく、平成27年度に試行導入した在宅勤務制度については、十分に活用されていない状況でしたが、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、リモートワークのより一層の推進など、利活用向上に向けた見直し等について検討していきます。

- 「働き方チャレンジ期間」の設定による多様で柔軟な働き方の整備
- 勤務時間のシフト、人員配置の弾力化による柔軟な体制整備

### (4) イクボスによる組織全体のワークライフバランスの推進

県では、平成27年6月に、すべての管理職職員が長時間労働の削減や働き方改革などを通じて部下職員のワークライフバランスを応援する上司になる“イクボス宣言”を行うとともに、同年11月には“鳥取県庁イクボス憲章”を制定し、イクボスが中心となって職場の意識改革を図り、職員のワークライフバランスを推進しています。

今後も、所属長のイクボス宣言やイクボス憲章の行動が実効性のあるものとするため、次の取組を実施し、組織全体でワークライフバランスを推進する体制を整備していきます。

- 管理職職員を対象としたイクボス研修の開催(実践的な手法の習得、民間企業等との連携)
- イクボスチェックリストの活用
- イクボス度の人事評価等への反映
- 両立支援制度の充実や育児休業等の取得者の代替措置の充実

### (5) 勤務時間の弾力化等各種制度の見直し

これまでも職員との意見交換や職員アンケート結果を参考として、職員の育児・介護その他様々な事情に配慮し、ワークライフバランスを支援するため、勤務時間等の弾力化を図ってきたところです。

今後も、民間企業に率先して働き方改革を推進するため、県民の理解を得ながら、職員や国・他の自治体の取組も参考にして、職員のニーズにあった制度の導入・見直しを実施していきます。

## ☆ 女性活躍推進に係る現状

## (1) 職員数及び新規採用職員に占める女性職員の割合の推移

【職員数、割合及び平均年齢(R2.4.1 現在)】

職員数	割合
910/3,024 人	30.1%

【新規採用者に占める女性職員の割合の推移(過去5年間)】

区分	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度 (R 元)	5 年合計
女性の新規採用者	31 人	44 人	42 人	30 人	43 人	190 人
新規採用者総数	87 人	107 人	104 人	76 人	84 人	458 人
女性の新規採用者の割合	35.6%	41.1%	40.4%	39.5%	51.2%	41.5%

## (2) 職位別の職員数及び女性職員の割合

【職位別の職員数及び女性職員の割合(R2.4.1 現在)】 ※現業職員は除く(以下同じ)。 (単位: 人、%)

区分	部長級	次長級	課長級	課長 補佐級	係長級	一般	計
男性職員	14	49	268	539	563	681	2,114
女性職員	5	10	39	127	274	455	910
計	19	59	307	666	837	1,136	3,024
女性職員の割合	26.3%	16.9%	12.7%	19.1%	32.7%	40.1%	30.1%

課長級以上: 14.0% (54/385 人) (参考) H27.4 現在: 10.0%

係長級以上: 24.1% (455/1,888 人) (参考) H27.4 現在: 19.0%

(参考) 女性登用に係る本県の現状(全国比較)

【知事部局における部次長級の女性職員の割合(地方行財政調査会調査: R2.4.1 現在)】

区分	第1位	第2位	第3位
都道府県名	鳥取県	東京都	神奈川県
部次長級の女性職員の割合	20.8%	15.3%	13.3%

【知事部局における部長級の女性職員の割合( " )】

区分	第1位	第2位	第3位
都道府県名	鳥取県	神奈川県	群馬県
部長級の女性職員の割合	27.8%	25.9%	25.0%

【県全体の管理職の女性職員の割合(内閣府調査: R2.4.1 現在)】

区分	第1位	第2位	第3位
都道府県名	鳥取県	東京都	岐阜県
管理職の女性職員の割合	20.9%	17.0%	15.7%

※教育委員会、病院局、警察本部を含む県全体の管理職に占める女性職員の割合

## ☆ 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(H26年度)】

育児休業対象者数	育児休業取得者数	割合
223人	49人	4.9%

※育児休業対象者数は、H26年度に新たに育児休業の取得が可能になった者

【配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況(R元年度)】

R元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	うち、配偶者出産休暇を取得した職員	うち、育児参加休暇を取得した職員	いずれかの休暇を取得した職員数
60人	48人	40人	51人
取得割合	80.0%	66.7%	85.0%

## ☆ 職員の働き方改革・職場環境の更なる改善

### (1) 職員の時間外勤務の状況

【職員一人当たりの月別時間外実績(R元年度)】

(単位:時間)

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
計	11.3	12.0	11.0	10.3	8.3	10.6	13.9	11.0	9.9	10.1	10.3	13.4	11.0

【年間360時間以上の時間外勤務を行った職員数及び割合(令和元年度)】

区分	職員数	割合
男性職員	71人	4.0%
女性職員	24人	2.9%
計	95人	3.6%

### (2) 職員の年次有給休暇の取得状況

【年次有給休暇の取得状況(R元年)】

区分	平均取得日数	取得割合
男性職員	11.3日	29.1%
女性職員	11.7日	30.1%
計	11.4日	29.3%

【夏季休暇の取得状況(R元年)】

区分	平均取得日数	取得割合
男性職員	4.6日	91.6%
女性職員	4.6日	92.4%
計	4.6日	91.8%

※取得割合はそれぞれ保有日数に占める取得日数の割合



<参考>任命権者別・職位別職員数及び女性職員の割合（R2.4.1 現在）

（単位：人、％）

区分		知事	労委	企業	議会	監査	人委	病院	教委	計
部長級	女性	5	0	0	0	0	0	0	0	5
	総数	18	0	0	1	0	0	2	2	23
	割合	27.8%	-	-	-	-	-	-	-	21.7%
次長級	女性	10	0	0	0	0	0	3	0	13
	総数	54	1	1	1	1	1	13	8	80
	割合	18.5%	-	-	-	-	-	23.1%	-	16.3%
課長級	女性	38	0	0	1	0	0	44	19	102
	総数	293	1	5	4	3	1	52	55	414
	割合	13.0%	-	-	25.0%	-	-	84.6%	34.5%	24.6%
課長級 以上計	女性	53	0	0	1	0	0	47	19	120
	総数	365	2	6	6	4	2	67	65	517
	割合	14.5%	-	-	16.7%	-	-	70.1%	29.2%	23.2%
補佐級	女性	118	1	0	3	4	1	90	17	234
	総数	637	2	10	8	7	2	115	49	830
	割合	18.5%	50.0%	-	37.5%	57.1%	50.0%	78.3%	34.7%	28.2%
係長級	女性	268	2	0	1	2	1	195	46	515
	総数	811	2	14	5	2	3	247	97	1,181
	割合	32.0%	100.0%	-	20.0%	100.0%	33.3%	78.9%	47.4%	43.6%
係長級 以上計	女性	439	3	0	5	6	2	332	82	869
	総数	1,813	6	30	19	13	7	429	211	2,528
	割合	24.2%	50.0%	-	26.3%	46.2%	28.6%	77.4%	38.9%	34.4%

※選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局の職員は知事部局に含む。

※教育委員会は事務局及び県立高校の職員数で、教員を除く。