

鳥取県庁発

「若者・女性にとって魅力的な 地方での職場環境づくり」 に向けた提案

令和7年2月14日（金）

若手職員による県庁働き方改革

緊急対策チーム

（運営： とっとり未来創造タスクフォース ）

チームの活動から見てきた若手・女性職員の声と提案の方向性

- ◆「若手職員による県庁働き方改革緊急チーム」は今年1月14日のキックオフ後、若者・女性にとって魅力的な職場環境づくりについて、県庁の各部局、地方機関に所属する50名余りの若手職員と議論を交わしてきた。
- ◆ 議論を交わす中で、若手職員からは
「**選択的週休3日制や副業など、多様な働き方の選択肢があることは魅力に感じる**」
という声が複数寄せられる一方、若手ほど周りに気兼ねして制度の活用に躊躇するため
「**制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりが重要**」という意見が多く見られた。
- ◆ また、より楽しく、安心して仕事に取り組めるよう、
「**職場内でのコミュニケーションの活性化**」「**服装の柔軟化**」
「**社会・価値観が変わるなかでの職員情報の提供方法、県民との向き合い方の再考**」
を求める声も多くあがっていた。
- ◆ 女性をはじめ子育て中の職員からは
「**子育てと家庭の両立のための一層の支援**」「**育休中等の同僚職員への支援**」
「**子育て中の職員のスキルアップ・キャリア形成への後押し**」
があると有り難いという声が届いた。
- ◆ こうした声を踏まえ、若者・女性に選ばれる鳥取県庁となるため、
地方で「**楽しく働く**」「**豊かな生活基盤を築く**」「**新しい働き方に適応する**」
という3つの観点に分けて働き方改革の施策を提案したい。

① 地方で楽しく、自分らしく働ける制度整備 に関する提案

現状・課題（若手職員の声から）

- ・スキルアップ・地域貢献等のため副業に関心はあるものの、どういった副業なら認められるのか分かりづらい
- ・副業しやすい職場の雰囲気ではない
- ・副業申請は所属長許可が必要だが、知事からの応援メッセージ等があれば所属長も職員を送り出しやすくなるのではないかと

- ・各職員が生活習慣に合わせた働き方ができるよう、フレックスタイム・選択的週休3日制・在宅勤務等、多様な選択肢があることは若者・女性にとって魅力的
- ・地域活動・副業等の推進や、遠距離通勤職員の負担軽減等にも資するのではないかと

↑（一方で・・・）

- ・職場内の他職員が利用していない環境下では利用をためらいそうなので、利用しやすい職場の雰囲気づくりが重要
- ・上司が活用していれば、若手職員も活用しやすくなる
- ・職員同士が顔を合わせる機会は減るので、情報共有を図れる仕組みの構築が必要ではないかと
- ・朝礼・終礼があることも各制度の利用の妨げになるのではないかと

- ・子育てとスキルアップ・キャリア形成を両立させたい。
業務チャレンジ（※）も挑戦したいが、迷惑をかけるのではと躊躇してしまう
- ・業務チャレンジは募集所属が少なく（直近分は7所属）、毎年似たような所属で勤務条件（求める人材像・出張頻度・在宅勤務可否等）も分かりにくい。
- ・応募している職員も少なくハードルが高い

（※）業務チャレンジ：職員が自らの希望に応じて、現所属以外の所属（業務チャレンジ募集所属）に異動希望を出し、選考の上、受入可と判断された場合に次年度当該所属に定期異動できる制度

提案

【地域に飛び出す公務員の副業推進】

- 副業許可事例や申請方法等を掲載した
チラシの作成・庁内展開
- 知事からの応援メッセージ発出

【多様な働き方の選択肢の整備及び履行確保のための風土改革】 ＜制度整備＞

- フレックスタイム制度の改良
 - ・申請期限（前々週末）の柔軟変更、コアタイムの短縮
 - 選択的週休3日制の一般職員への拡充
 - ※中間報告での提案内容
 - 在宅勤務日数が多い職員への手当支給
 - ※中間報告での提案内容
- ＜履行確保のための風土づくり＞
- 所属長等への意識付け研修
 - 係内における情報共有体制の整備
 - ・定期的なミーティング開催等
 - ・デジタルツール（スケジューラーやオンラインホワイトボード等）も活用して実施

【スキルアップ・キャリア形成を望む職員の後押し】

- 業務チャレンジの制度拡充
 - ・子育て中の職員の応募枠設定
 - ・募集所属の増加
 - ・勤務環境等が分かりやすいフォーマット整備

子育て中の若手職員
からも希望多数

別途、タスクフォース政策提案をふまえ**庁内副業制度**（職員が自らのスキルや経験・熱意を活かして他課業務にも従事できる制度）を来年度導入に向けて検討中
これらと組み合わせながら実施していく

②豊かな生活基盤の構築につながる勤務条件改善 に関する提案

現状・課題（若手職員の声から）

- ・第一子は風邪をひくと親の不安も大きくかかりきりになるので、特に第一子は子の看護休暇取得日数を増やしてほしい
- ・水疱瘡やインフルエンザだと5日間休む必要があり、1回で子の看護休暇がなくなってしまうこともある
- ・子どものために取る休暇は看護だけでないので、対象に学校行事等も含めてほしい
- ・子どもから見て祖父母にあたる職員や非親権者の職員も利用可能な休暇制度があると有り難い
- ・産前産後休暇や育休取得時に同僚職員への気兼ねを感じた。同僚職員への手当支給があれば気持ち的にも休暇が取りやすい
- ・現状の子育て部分休暇は小3までだが、学習塾や習い事の送迎等、小学校高学年以降も保護者のサポートが必要な場面は多い

- ・子どもの迎え等は短時間休むだけで良いこともあるし、子どもの送迎時に子どもが泣いて数分遅れただけで1時間休暇になってしまう
- ・夏季休暇取得期間（現状：6～9月）は議会対応、仕事が繁忙期・災害対応等で休暇を取得できなかったりするので、期間を拡充してほしい

- ・若者・女性にとって魅力的な雇用形態を鳥取発で実現してはどうか
- ・会計年度任用職員の処遇改善に取り組むべき

提案

【子育て中の職員や同僚職員への支援拡充】

○子の看護休暇の拡充

（現状：5日間／子1人（上限10日）。負傷・疾病・予防接種等が対象）

①日数拡大（7日程度）

②対象拡大

（学校行事や学級閉鎖・子の「体験的学習活動等休業日」等の追加）

③利用可能職員の追加（子の祖父母や非親権者）

○育休等取得職員の同僚職員への手当支給

※将来的には子育て部分休暇や育児短時間勤務等を取得する職員の同僚職員への手当支給も検討

○子育て部分休暇の対象年齢拡大

※中間報告での提案内容

特に子育て中の若手職員からの要望多数

【休暇を取得しやすい仕組みづくり】

○有給休暇の取得単位期間の見直し

・現行の1時間単位から15分あるいは30分単位に変更

○夏季休暇取得期間の拡大（例：6/1～10/31）

【会計年度任用職員の鳥取方式の正規化】

○会計年度任用職員のうち、特に人材確保が課題となっている専門的な職種について、短時間勤務が可能な正職員として採用

※中間報告での提案内容

③新しい働き方・社会情勢変化に適応した庁内環境整備 に関する提案

現状・課題（若手職員の声から）

- ・外部の人が、インターネット上の職員名簿や異動情報をもとに職場に電話をかけてきて、SNS交換を求められるなど怖い思いをした
- ・職員名簿や人事異動情報の公開は幹部職員のみで良いのでは
- ・カスタマーハラスメント対策で名札も姓のみ表記とする自治体が増えているので、県庁でも職員を守るため導入してほしい
- ・始業前や終業後も県民から問合せの電話がかかってくるが、抵抗感を持ったり、負担に感じている職員が多い
- ・昼休憩中も部署によっては来客や電話が多い。
昼休憩は現状も所属長判断で柔軟変更可能ということだが浸透しておらず、若手職員の負担感が大きい
- ・若い世代にとって、電話対応は県庁の業務の中でもネガティブなイメージ
- ・カスタマーハラスメントとを感じる電話も多く、時間が取られるのと精神的な負担が大きい。30分経過したら電話を切る等の定めがあれば有り難い
- ・録音機能を付けたり過度な要求等の電話が減ったという事例もあるので、録音機能を各課代表電話以外の電話にもつけてほしい

- ・会議室や集中作業等のため自由に使えるスペースが少ない
- ・ペーパーレスの促進、職場内でのコミュニケーションの活性化、新たなアイデア創出等につながるため、フリーアドレスを導入してはどうか
⇒ 一方で、所属の業務内容等によっては慎重な意見もあり

- ・気候に合わせた服装のほうが作業効率も上がるので、軽装勤務は通年化しても良いのではないかな
- ・式典・出張・会議での服装や、執務室内での服装もどこまでなら良いのか迷うので、服装のガイドラインのようなものがあると嬉しい

提案

【若手職員が安心して仕事に取り組める職場づくり】

- **職員情報提供のあり方の見直し**
 - ・職員名簿や人事異動情報等の外部への提供方法見直し
 - ・名札表記の変更（姓のみ/イニシャル/仮名など）
- **昼休憩・終業後等における県民対応の見直し**
 - ・始業前・昼休憩・終業後における県民対応の方法を再考（窓口対応・電話対応可能な時間の規定、昼休憩の当番制等）
 - ・過剰な要望・要求に対処し対応を打ち切る時間等を具体的に規定
- **各課代表電話以外の電話への録音機能付与**

【県庁内スペースの有効活用】

- **営業時間外の県庁食堂を県職員向けに開放**
 - ・打合せ・集中作業・コミュニケーションに活用できるフリースペースとして利用できることを周知
 - ※ 8 Fコミュニケーションスペースも含めフリーアドレスの雰囲気を感じられるスペースとしても活用し、中長期的には希望所属での試験導入等も検討
 - ※ 中長期的には、県民が行きやすく賑わいのある空間とするため、県民や事業者のニーズに応じた活用も検討

【服装の柔軟化】

- **軽装勤務の通年化**
- **TPOに応じた服装ガイドラインの整備**
 - ※ 次ページにイメージを掲載

若手職員が考えます！

TPOに応じた服装ガイドラインのイメージ

※若手職員で検討中の内容のため、ぼかし加工を入れています



服装の可否に関する目安 (トップス)



フォーマル度による服装の基準

高 ← フォーマル度による服装の基準 → 低

1級 式典や外出での出席※1
など一般約に正装が求められる場合
2級 報道機関への対応時や
出張など多人数の
人の目に触れる場合
3級 県庁内のみ勤務で
窓口対応等を行う場合
4級 県庁内のみ勤務で
窓口対応等がない場合

(※)ただし「公的な会議」については、会議の参加者や関係者の属性等に応じて2級での対応も可とする

種類	1級	2級	3級	4級
ノースタイ	×	○	○	○
ノーージャケット	×	○	○	○
セーター (イートイン可能なもの)	×	△ (襟元を隠して着用)	○	○
カーディガン	△ (ジャケット着用時のみ)	△ (ジャケット着用時)	○	○
パーカー (イートイン可)	×	×	△ (襟元を隠して着用)	△ (襟元を隠して着用)
Tシャツ	×	△ (ジャケット着用時のみ)	△ (襟元を隠して着用)	△ (襟元を隠して着用)
ポロシャツ	×	△ (襟元を隠して着用)	○	○
アロハシャツ かりゆしシャツ	×	×	△ (襟元を隠して着用)	△ (襟元を隠して着用)
ノースリーブ	×	△ (ジャケット着用時のみ)	○	○
開襟シャツ	×	×	○	○

フォーマル度に応じ等級を分け、等級ごとの服装の目安を「○」「△(条件付き)」「×」で明記

服装の可否に関する目安 (ボトムス、その他)



	1級	2級	3級	4級
ズボン	○	○	○	○
スカート	×	△ (膝丈以上、裾幅広し)	○	○
ワンピース	○	○	○	○
ジーゼンズ	×	×	×	△ (裾丈以上、裾幅広し)
ベロエジプト	×	×	×	×
ハーバパン (ロング・ショート・スリット)	×	×	×	×
スカート (ロング・ショート)	○	○	○	○
スニーカー (サンニグロシス)	×	△ (襟元を隠して着用)	○	○
パンプス	○	○	○	○
サンダル (ヒールなし)	×	×	×	△ (ヒールなし)

※1 議事録の作成は、報道機関の取材を受けること
※2 いずれの等級の服装にも対応して、その服装は「スーツ、セーター、ポロシャツ」のいずれかであること
※3 フリーサイズなどの服装は、その服装の属性等に応じて2級での対応も可とする

参考

等級ごとの服装イメージ

1級 正装が求められる場合



2級 不特定多数の人の目に触れる場合



3級 県庁内勤務（窓口対応）の場合



4級 県庁内勤務（窓口対応）の場合



等級ごとの服装イメージを写真で紹介し、イメージが付きやすくする

若手職員の声（今後に向けて、継続して議論が必要と思われるもの）

今回挙げられている各施策を推進していくためにも、業務のスクラップが欠かせないので、重点的に取り組んでもらいたい

仕事量と給与が見合っていないと感じる場面がある。
昇任・評価制度の見直しをしてほしい

今の学生は生成AI等も当たり前に使いこなす。
今後こうした世代が入庁してくるが、現状の県庁の仕事のやり方は幻滅されかねない。
デジタルツール等への適応やペーパーレスの徹底など、仕事のやり方は変えていかないといけない

時間外や休日に不急の連絡が来ると心理的安全性を損なう。「繋がらない権利」への配慮も必要

家庭の事情もあり地方機関勤務だが、議会对応や予算要求等も県職員としての重要な仕事でキャリア形成にもつながると考えており、携わってみたい。
本庁に在籍しながら地方機関にも席を置き、週数日を本庁に通い、残りは地方機関勤務といった働き方ができると嬉しい

朝礼・終礼があるとフレックスタイム制度等を活用しづらいので、あり方を見直してほしい

会議等をペーパーレスにするだけでも業務のスクラップになるので、進めてほしい。

課長や課長補佐など上の役職の方達が大変そうで、「なりたくない。自分には無理」と思う。
新しい働き方は上の方達から実践してもらえれば、自分も働き続けようと思える

夏季休暇は原則 5 日間連続取得となっているが、現状では連続取得できる雰囲気ではない。
心身のリフレッシュのため、休暇を連続で取得する機運が醸成されると良い

自分は採用間もないが、上司に日頃感じていることなどを、ざくばらんに共有できる定期的な機会があると嬉しい

Logoチャットを若手職員も使えるようにしてほしい
(若手職員は利用できない所属もあり、在宅勤務等の阻害となっている)

若手ほど引継に苦勞するので、上司に見てもらいアドバイスをもらえる仕組みがあれば良い