

# 輝く女性活躍推進プログラム



## 1. プログラムの期間

平成28年度(2016年度)から平成32年度(2020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

⇒ 平成32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つとり会議」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

⇒ 平成32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

⇒ 平成32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

⇒ 平成32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

⇒ 平成32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

⇒ 平成32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

⇒ 平成32年度までに15日以上 (平成26年実績: 13.9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4次男女共同参画基本計画(平成28~32年度)における都道府県の成果目標数値

＜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(H27. 4. 1 現在)	19.0% (346/1,821)	63.4% (300/473)	29.2% (56/192)	<b>28.2%</b> (702/2,486)
課長級以上(管理職)の女性職員の割合(H27. 4. 1 現在)	10.0% (38/380)	48.6% (18/37)	23.2% (13/56)	<b>14.6%</b> (69/473)
採用する職員に占める女性職員の割合(過去5ヶ年平均)	37.1% (148/399)	67.7% (371/548)	44.3% (31/70)	<b>54.1%</b> (550/1,017)
男性職員の育児休業の取得割合(H26 年度)	4.9% (3/61)	— (0/19)	28.6% (2/7)	<b>5.7%</b> (5/87)
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(H26 年度)	100.0% (61/61)	57.9% (11/19)	42.9% (3/7)	<b>86.2%</b> (75/87)
年間 360 時間以上の時間外勤務を行う職員の割合(H26 年度)	11.5% (289/2,514)	13.6% (150/1,104)	15.2% (49/322)	<b>12.4%</b> (488/3,940)
職員の年次有給休暇等(夏季休暇を含む)の取得日数(H26 年)	14.6 日	12.2 日	12.6 日	<b>13.9 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	29.2% (40/137)	100.0% (1/1)	50.0% (19/38)	34.1% (60/176)
技術職	41.2% (108/262)	67.6% (370/547)	37.5% (12/32)	58.3% (490/841)
合計(再掲)	37.1% (148/399)	67.7% (371/548)	44.3% (31/70)	54.1% (550/1,017)

(参考)国が策定した第4次男女共同参画基本計画(平成28~32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(平成32年度末)	平成27年:4.9%
本庁課長相当職に占める女性の割合	15%(平成32年度末)	平成27年:8.5%
本庁課長補佐相当職に占める女性の割合	25%(平成32年度末)	平成27年:16.4%
本庁係長相当職に占める女性の割合	30%(平成32年度末)	平成27年:20.5%
地方公務員の男性の育児休業取得率	13%(平成32年)	平成25年度:1.5%
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%(平成32年度末)	平成26年度:31.9%
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%(平成32年度末)	平成26年度:26.7%

## 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）

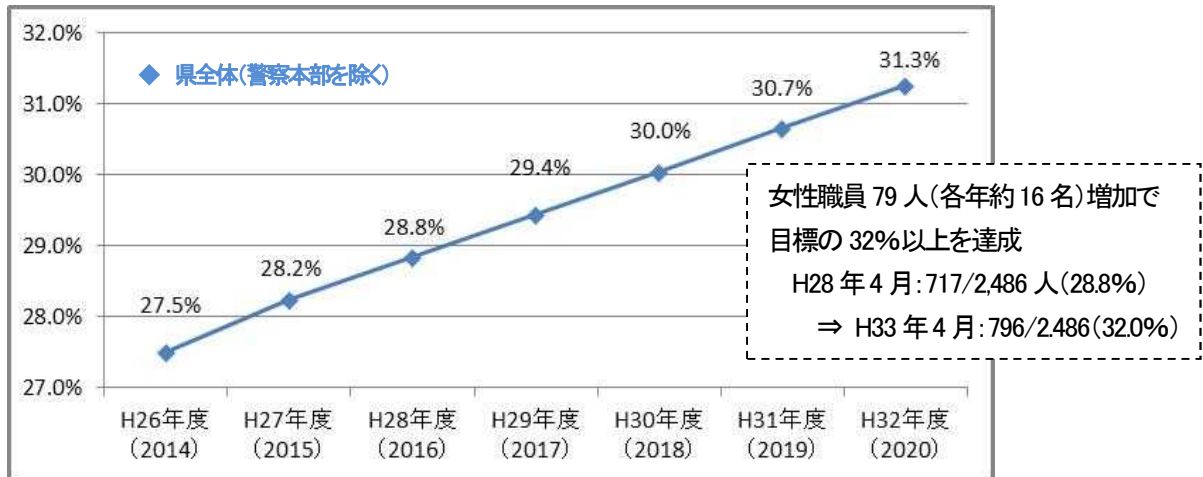
### ☆ 女性職員の活躍推進

#### (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
- 仕事と家庭の両立や将来のキャリアプランに悩む職員のキャリア形成を支援するため、県職員OBの“キャリアアドバイザー”を配置し、ワークライフバランスに関する助言や業務上の指導を実施

#### (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

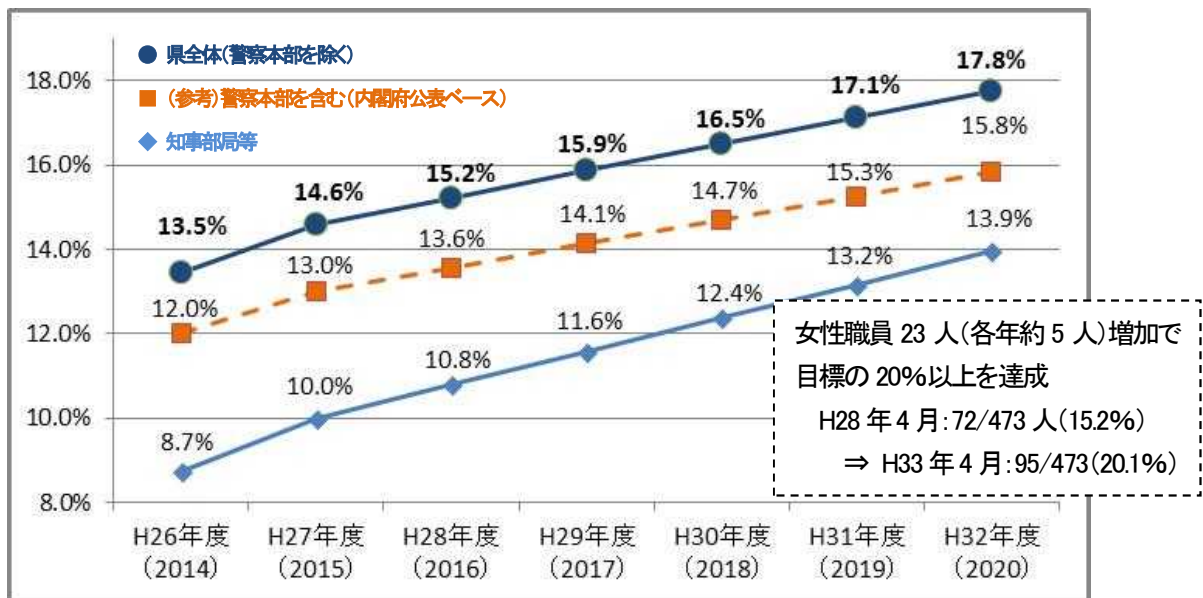
【目標: 平成32年度までに32%以上】 ※県全体(警察本部を除く)



※H28 年度以降は近年の女性職員の増加数(15 名)を基に試算

#### (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: 平成32年度までに20%以上】 ※県全体(警察本部を除く)

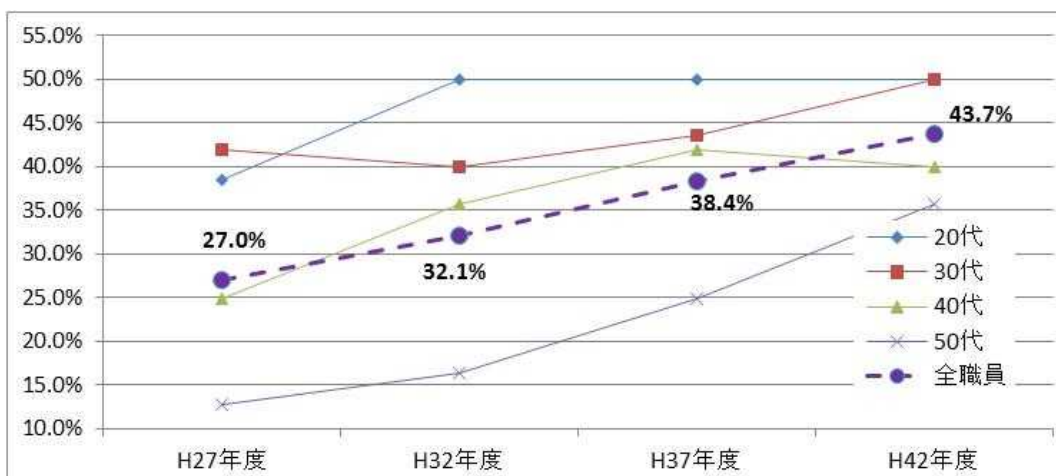


※H28 年度以降は近年の女性職員の増加数(3 名)を基に試算

## (2) 採用する職員に占める女性職員の割合

- 女性職員が活躍する様子を職員採用総合案内(パンフレット)に掲載(特に理系職種)
- 女性活躍推進に向けた取組や働きやすい職場環境、各種制度等を積極的にPR  
仕事説明会、インターンシップ、出前説明会等の実施・活用

(参考)全職員に占める女性職員の割合の将来推計



※職員総数は平成27年度の数値で固定し、採用する職員の女性割合を50%として試算

## ☆ 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

- 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、個別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

### (2) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得

- 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にも努めるよう、全庁的に呼びかけ

## ☆ 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

- 基本的な縮減の取組の徹底や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度等の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) 年次有給休暇の取得率向上

- 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、簿冊、進捗状況等の共有を図るなど、取得しやすい職場環境づくり
- 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

### (3) サテライトオフィス及び在宅勤務制度の活用促進

- より一層の制度周知と利用例の情報発信による活用促進
- 在宅勤務は、職員の意見等を把握しながら、利活用向上に向けた制度見直し等を検討

### (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

- 管理職職員を対象としたイクボス研修の実施  
実践的な手法の習得、民間企業との連携
- 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

- 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、職員の声や国・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

(参考)平成28年度から導入するワークライフバランスに係る制度

#### ◇高齢者部分休業の導入

55才以上の職員が、将来の人生設計、家庭事情、その他加齢に伴う諸事情により、短時間勤務を希望する場合に、最大週20時間の範囲内で取得できる部分休業(無給)

#### ◇フレックスタイム制の導入

民間のフレックスタイム制度に相当する制度で、任命権者が、職員の申し出を踏まえ、公務に支障をきたさない範囲で、1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるように、勤務時間等を柔軟に割り振ることが可能

#### ◇子育てのための部分休暇の拡充

育児に係る部分休業は地方公務員の育児休業等に関する法律の規定により小学校就学前までの子が対象となっているが、小学校低学年の子にも必要な実態があることから、県独自に小学校3年生まで休暇取得できるよう拡充(無給)



☆ 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

【女性職員数及び割合(H27.4.1 現在)】

職員数	割合
820/3,039 人	27.0%

【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	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	5 年平均
女性の新規採用者	46 人	28 人	19 人	24 人	31 人	148 人
新規採用者総数	107 人	78 人	63 人	64 人	87 人	399 人
割合	43.0%	35.9%	30.2%	37.5%	35.6%	37.1%

(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(H27.4.1 現在)】

(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	15	52	275	544	589	631	2,106
女性職員	2	5	31	83	225	466	812
計	17	57	306	627	814	1,097	2,918
女性割合	11.8%	8.8%	10.1%	13.2%	27.6%	42.5%	27.8%

課長級以上: 10.0%(38/380 人) (参考)H26.4 現在: 8.7%

係長級以上: 19.0%(346/1,821 人) (参考)H26.4 現在: 18.0%

(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(地方行政調査会調査:H27.4.1 現在)】

区分	第1位	第2位	第3位
都道府県名	東京都	鳥取県	千葉県
部次長級の女性職員の割合	11.5%	10.3%	9.3%

【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	滋賀県	山形県	鳥取県
部長級の女性職員の割合	16.7%	14.3%	13.3%

【県全体の管理職の女性職員の割合(内閣府調査:H27.4.1 現在)】

区分	第1位	第2位	第3位
都道府県名	東京都	鳥取県	富山県
管理職の女性職員の割合	15.1%	13.0%	10.7%

※教育委員会(教員を除く)、病院局、各種委員会、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
61人	3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

【男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況(H26年度)】

26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
61人	55人	34人	61人
取得割合	90.2%	55.7%	100.0%

## ☆ 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(H26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
男性職員	17.9	17.7	15.2	13.2	13.4	15.7	21.8	19.4	15.7	17.8	16.9	19.6	17.0
女性職員	9.5	10.2	7.7	7.6	6.3	9.3	11.0	9.9	8.3	9.6	8.9	11.0	9.1
計	12.9	12.9	11.1	9.6	9.7	11.5	15.9	14.2	11.5	13.1	12.4	14.4	12.4

【年間360時間以上の時間外勤務を行った職員数及び割合(H26年度)】

区分	職員数	割合
男性職員	246人	13.4%
女性職員	43人	6.3%
計	289人	11.5%

### (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(H26年)】

区分	平均取得日数	取得割合
男性職員	104日	26.8%
女性職員	109日	28.0%
計	105日	27.1%

【夏季休暇の取得状況(H26年)】

区分	平均取得日数	取得割合
男性職員	4.1日	82.4%
女性職員	3.9日	78.0%
計	4.1日	81.8%

※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) 任命権者別女性職員の割合 (H27.4.1 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	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	総数	15	0	1	1	0	0	2	1	20
	割合	13.3%	-	-	-	-	-	-	-	10.0%
次長級	女性	5	0	0	0	0	0	3	1	9
	総数	53	1	0	1	1	1	12	8	77
	割合	9.4%	-	-	-	-	-	25.0%	12.5%	11.7%
課長級	女性	30		0	1	0	0	15	12	58
	総数	296	1	4	2	2	1	23	47	376
	割合	10.1%	-	-	50.0%	-	-	65.2%	25.5%	15.4%
課長級 以上計	女性	37	0	0	1	0	0	18	13	69
	総数	364	2	5	4	3	2	37	56	473
	割合	10.2%	-	-	25.0%	-	-	48.6%	23.2%	14.6%
補佐級	女性	78		0	3	2	0	47	15	145
	総数	595	2	10	8	11	1	152	62	841
	割合	13.1%	-	-	37.5%	18.2%	-	30.9%	24.2%	17.2%
係長級	女性	220	1	0	2	1	1	235	28	488
	総数	789	1	11	8	1	4	284	74	1,172
	割合	27.9%	100.0%	-	25.0%	100.0%	25.0%	82.7%	37.8%	41.6%
係長級 以上計	女性	335	1	0	6	3	1	300	56	702
	総数	1,748	5	26	20	15	7	473	192	2,486
	割合	19.2%	20.0%	-	30.0%	20.0%	14.3%	63.4%	29.2%	28.2%
一般	女性	456	2	2	2	0	4	529	84	1,079
	総数	1,071	3	13	3	0	7	630	176	1,903
	割合	42.6%	66.7%	15.4%	66.7%	-	57.1%	84.0%	47.7%	56.7%
計	女性	791	3	2	8	3	5	829	140	1,781
	総数	2,819	8	39	23	15	14	1,103	368	4,389
	割合	28.1%	37.5%	5.1%	34.8%	20.0%	35.7%	75.2%	38.0%	40.6%

※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。

※現業職員を除く。