

鳥取県特定事業主行動計画【ダイジェスト版】

誰もが働きやすく活躍できる職場づくり推進プログラム【第1期】

1. プログラムの期間

令和8年度から令和12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 ※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

★係長級以上(管理的地位)の女性職員の割合

⇒ 令和12年度までに40.4%以上 (令和7年4月1日現在:37.9%)

(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

※各役職段階に占める女性職員の割合についても、国が策定する第6次男女共同参画基本計画(令和8~12年度)における都道府県の成果目標数値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12年度までに33.6%以上 (令和7年4月1日現在:29.0%)

★採用する職員に占める女性職員の割合

⇒ 令和12年度まで50%程度を維持 (令和6年度の実績:52.1%)

※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:53.9%)

② 仕事と生活の両立ができる職場環境づくり

★男性職員の育児休業の取得割合

⇒ 100%(1週間以上)の定着(毎年度) (令和6年度実績:91.2%)

★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

⇒ 100%の定着(毎年度) (令和6年度実績:97.2%)

※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

★職員1人当たりの月平均時間外勤務(本庁及び地方機関それぞれ)

⇒ 令和12年度までに10時間以内 (令和6年度実績:13.2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12年度年までに20日以上 (令和6年実績:18.4日)

<現状>

①女性職員の活躍推進(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(R7.4.1現在) | 28.5% (528/1,855) | 72.7% (344/473) | 42.8% (95/222) | 37.9% (967/2,550) |
| 課長級以上(管理職)の女性職員の割合(R7.4.1現在) | 21.1% (87/412) | 67.6% (46/68) | 39.3% (24/61) | 29.0% (157/541) |
| 採用する職員に占める女性職員の割合(令和6年度) | 45.3% (68/150) | 62.7% (69/110) | 28.6% (2/7) | 52.1% (139/267) |

※ 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 | 53.9% (171/317) | 50.0% (1/2) | 62.2% (23/37) | 54.8% (195/356) |
| 技術職 | 44.5% (146/328) | 64.8% (383/591) | 14.3% (1/7) | 57.2% (530/926) |
| 合計 | 49.1% (317/645) | 64.8% (384/593) | 54.5% (24/44) | 56.6% (725/1,282) |

(参考)国が策定した第6次男女共同参画基本計画(令和8年度~令和12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 | 13%(令和12年度末) | 令和6年:9.4% |
| 本庁課長相当職に占める女性の割合 | 20%(令和12年度末) | 令和6年:15.4% |
| 本庁課長補佐相当職に占める女性の割合 | 28%(令和12年度末) | 令和6年:23.4% |
| 本庁係長相当職に占める女性の割合 | 30%(令和12年度末) | 令和6年:23.3% |
| 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 | <u>40%以上(毎年度)</u> | 令和5年度:40.9% |
| 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 | <u>40%以上(毎年度)</u> | 令和5年度:38.5% |

②男性職員の家庭参加の促進(単位:人、%)

| 区 分 | 知事部局等 |
|----------------------------------|------------------|
| 男性職員の育児休業の取得割合(令和6年度) | 91.2% (62/68) |
| 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6年度) | 97.2% (66/68) |

(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 |
|-------|------------|
| 2030年 | 85%(2週間以上) |

③職員の働き方の改革・職場環境の更なる改善

| 区 分 | 知事部局等 |
|---------------------------------|--------|
| 職員1人当たりの月平均時間外勤務(令和6年度) | 13.2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6年度) | 18.4日 |

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)

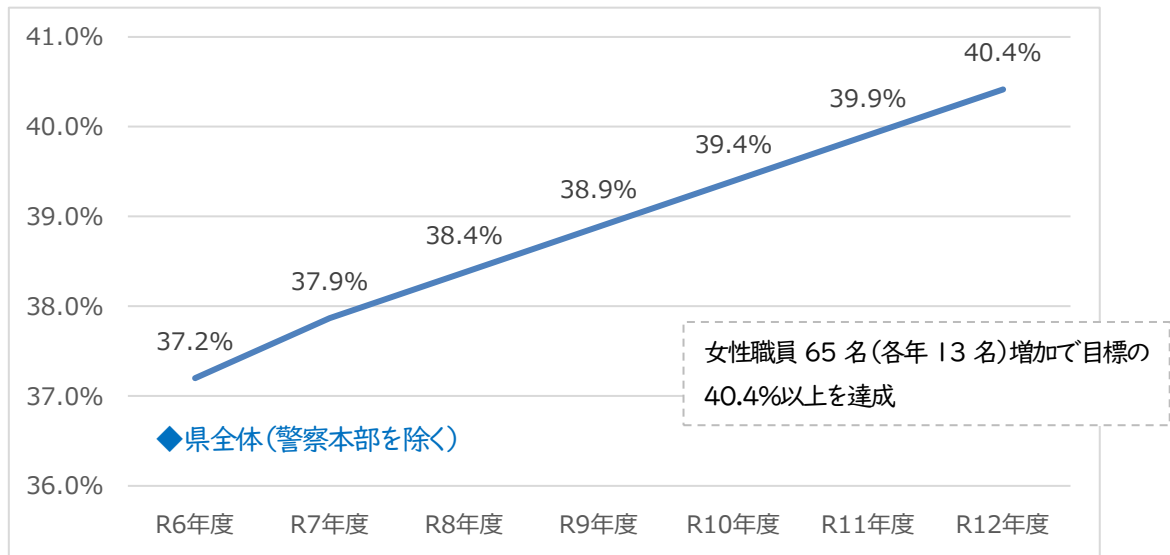
① 性にかかわらず全ての職員が活躍できる職場づくりの推進

(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12年度までに**40.4%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向けて人材育成を推進
- 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

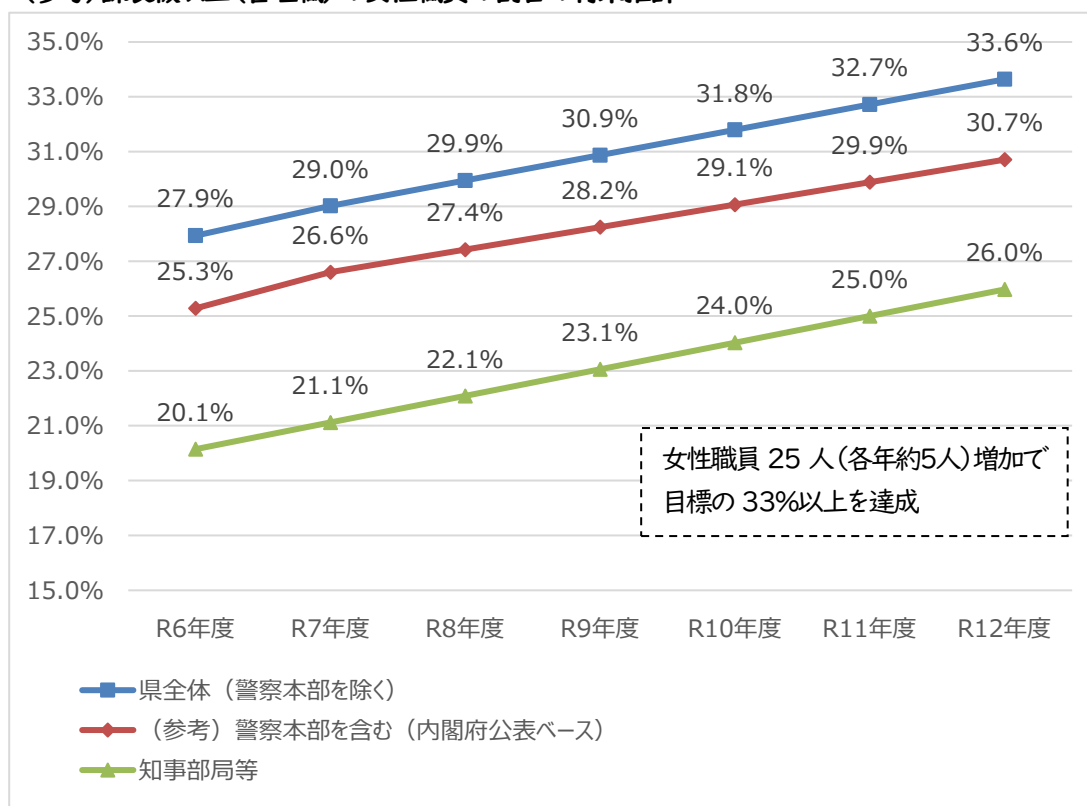
(参考) 係長級以上(管理的地位)の女性職員の割合の将来推計



(2) 課長級以上(管理職)に占める女性職員の割合

また、県全体における課長級以上(管理職)に占める女性職員の割合についても、前記の取組を実施することで、令和12年度までに33.6%以上になることを目指します。

(参考) 課長級以上(管理職)の女性職員の割合の将来推計



(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50%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%程度となることを目指します。

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
- 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

② 仕事と生活の両立ができる職場環境づくり

(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12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
- 育児休業等の支援制度や育児休業等を取得した場合の収入シミュレーションのモデル提示などの情報提供
- 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(所属長と該当職員が相談しながら作成)の活用を促進
- 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
- 育児休業を取得した職員の業務を代わりに行った職員への手当支給
- 育児休業者の職場復帰支援の実施

(2) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得

令和6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93.8%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。

(3) 子育てや介護など職員の事情に配慮した取組の推進

- 仕事と生活の両立支援制度の情報提供
- 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
- 仕事と生活が両立できる勤務地に配慮した人事配置
- 専門的な職種について短時間勤務正職員を採用

(4) イクボス・ファミ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、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「イクボス・ファミボス」となり、職場の意識改革や部下の仕事と家庭との両立を応援し、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。

- 行動指針「鳥取県庁イクボス憲章」の周知と実践の働きかけ
- 全管理職による「イクボス・ファミボス宣言」の実施
- 管理職職員を対象としたイクボス研修の開催
- イクボス・ファミボス度の人事評価、勤勉手当への反映

(5) 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、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
- 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

(6) 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

(7) 勤務時間の弾力化等各種制度の見直し

これまでも職員の育児・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。

(参考) ワークライフバランスに係る近年の制度導入・見直し

◇ 高齢者部分休業の導入 (H28 年度～)

⇒ 対象年齢を引下げ (55 歳以上 → 50 歳以上) (R8 年度～)

50 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 (H28 年度～)

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導入 (H28 年度～)

⇒ 対象拡大 (小3まで → 中3まで) (R7 年度～)

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、仕事と子育ての両立支援のため、県独自に中学校3年生まで(障がいのある子は高校3年生まで)休暇取得できるよう拡充(無給)

◇時差出勤制度の見直し(H27年度～) ⇒ フレックスタイム制と一体化(H28年度～)

子育てを事由とする場合の子の対象年齢を12才まで引上げ、変更幅を30分刻みから15分刻みに細分化

選択的週休3日制の対象拡大

◇キャリアアドバイザー制度の導入(H27年度～)

県OBを活用し、現役職員への業務面・精神面での助言・サポートを充実

◇子育て休暇の拡充(R7年度～)

子の看護だけでなく、学校行事への参加や感染症による学級閉鎖の際等に子の世話をを行う場合も休暇を取得できるよう対象事由を拡大

取得日数を年5日(子が2人以上の場合は年10日)から年10日(子が2人以上の場合は年15日)に拡充

◇家族看護休暇の導入(R7年度～)

配偶者又は2親等以内の親族の看護を行う場合に取得できる休暇(年5日)

③ 働き方改革の推進

(1) 鳥取方式短時間勤務制度の導入(令和7年度～)

職員の多様で柔軟な働き方を推進し、人材の確保につなげるため、令和7年度から「鳥取方式短時間勤務制度」を導入し、令和8年度からは対象となる職種を拡大しました。

これからも、職員の勤務希望を柔軟に反映させて職種の拡大を図っていきます。

(2) サテライトオフィス・在宅勤務制度の導入(H27年度～)

出張の際の空き時間等を効率的に活用するため、本庁、中・西部総合事務所にサテライトオフィスを設置しています。

また、庁内 LAN システムの改修により、自宅等でも職場の自席パソコンで職場同様に各種システムにアクセスできる環境を整備し、在宅勤務の活用により柔軟な働き方を可能にしています。

- ・在宅勤務手当による在宅勤務を行う職員の負担軽減(R7年度～)
- ・在宅勤務制度の拡大(R7年度～)

(3) 勤務間インターバル制度の導入(R6年度～)

勤務終了後、一定時間以上の休息時間を設ける「勤務間インターバル制度」を導入し、職員の健康維持、生活時間の確保を図ります。

- ・勤務間インターバル制度:職員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務開始までに 11 時間以上の勤務間インターバルを確保

(4) ふるさと応援休暇による地域貢献活動等の促進(令和5年度～)

町内会、自主防災組織、PTA 等への参加やボランティア活動など、活力ある地域社会の実現に資する活動などへの職員の参加を促進するため特別休暇を設け、仕事との両立を支援しています。

- ・ふるさと応援休暇:年 5 日以内

(5) 副業・兼業の推進(令和7年度～)

高齢化や人口減少など社会情勢の変化により、地方公務員も、地域社会の有為な人材として公務以外でも活躍し、地域の課題解決等に積極的に取り組むことが期待されるようになってきました。また、副業・兼業を通じて地域を知り、人と交わり、そこで得た学びを、職務遂行や行政サービスの向上に活かしていくことは、職員自身の成長にもつながることが期待されることから、フレックスタイム制度やふるさと応援休暇の活用により、職員の副業・兼業を後押ししています。

- ・許可基準の明確化
- ・副業従事に関する相談に対応する職員向け副業チャットボットの導入
- ・副業に従事する職員同士のネットワーク形成
- ・副業従事を検討する職員の参考となる副業事例紹介の配信

(参考) 知事部局等における現状分析データ ※目標設定数値に関するもの
 ☆ 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) 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(R7.4.1 現在)】

| 区分 | 職員数 | 割合 | 平均年齢 |
|------|---------|-------|--------|
| 男性職員 | 1,887 人 | 63.7% | 44.1 才 |
| 女性職員 | 1,076 人 | 36.3% | 39.1 才 |
| 計 | 2,963 | - | 42.3 才 |

【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 | R2 年度 | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 | 5年合計 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性の新規採用者 | 51 人 | 67 人 | 58 人 | 73 人 | 68 人 | 317 人 |
| 新規採用者総数 | 107 人 | 122 人 | 117 人 | 149 人 | 150 人 | 645 人 |
| 女性の新規採用者の割合 | 47.7% | 54.9% | 49.6% | 49.0% | 45.3% | 49.1% |

【職位別の職員数及び女性職員の割合(R7.4.1 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 | 19 | 50 | 256 | 525 | 479 | 558 | 1,887 |
| 女性職員 | 6 | 17 | 64 | 193 | 247 | 549 | 1,076 |
| 計 | 25 | 67 | 320 | 718 | 726 | 1,107 | 2,963 |
| 女性職員の割合 | 24.0% | 25.4% | 20.0% | 26.9% | 34.0% | 49.6% | 36.3% |

課長級以上:21.1%(87/412 人) (参考)R2.4 現在:14.0%

係長級以上:28.4%(527/1,856 人) (参考)R2.4 現在:24.1%

(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:R7.4.1 現在)】

| 区分 | 第1位 | 第2位 | 第3位 |
|--------------|-------|-------|-------|
| 都道府県名 | 鳥取県 | 山形県 | 富山県 |
| 部次長級の女性職員の割合 | 25.3% | 22.4% | 20.2% |

【県全体の管理職の女性職員の割合(内閣府調査:R7.4.1 現在)】

| 区分 | 第1位 | 第2位 | 第3位 |
|-------------|-------|-------|-------|
| 都道府県名 | 鳥取県 | 福井県 | 徳島県 |
| 管理職の女性職員の割合 | 26.6% | 22.1% | 21.7% |

※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

☆ 仕事と生活の両立ができる職場環境づくり

(1) 育児休業等制度の活用状況

【育児休業の取得割合(R6年度)】

| 区分 | 育児休業対象者数 | うち、育児休業取得者数 | 割合 |
|------|----------|-------------|-------|
| 男性職員 | 64人 | 58人 | 90.6% |

※育児休業対象者数は、令和6年度に新たに育児休業の取得が可能になった者

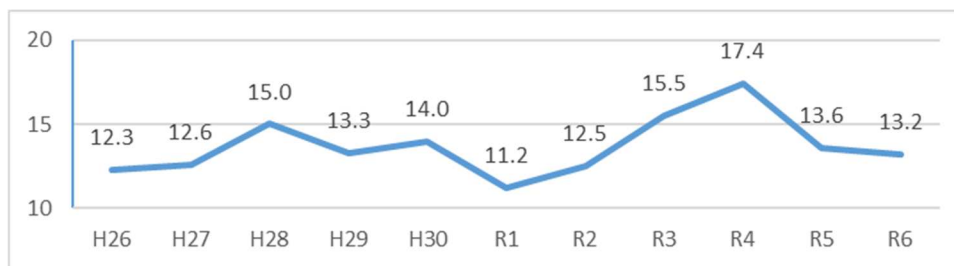
【配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況(R6年度)】

| R6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 |
|-----------------------------|-------------------|------------------|-----------------|
| 64人 | 57人 | 52人 | 64人 |
| 取得割合 | 89.1% | 81.3% | 100% |

(2) 職員の時間外勤務の状況

令和2年度から令和4年度まで新型コロナウイルス感染症対策のため増加していた職員1人当たりの時間外勤務の時間数は減少傾向にあります。

(参考) 知事部局における一人当たり時間外勤務の年次推移 (単位:時間)



(3) 年次有給休暇等の取得状況

【年次有給休暇・夏季休暇の取得状況(R6年)】

| 区分 | 平均取得日数 | 取得割合 |
|--------|--------|-------|
| 年次有給休暇 | 13.7日 | 36.0% |
| 夏季休暇 | 4.7日 | 93.5% |

※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(R7.4.1 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 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | 総数 | 23 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 28 |
| | 割合 | 26.1% | - | 0.0% | 0.0% | - | - | 0.0% | 0.0% | 21.4% |
| 次長級 | 女性 | 16 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 4 | 23 |
| | 総数 | 63 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 12 | 11 | 90 |
| | 割合 | 25.4% | 0.0% | - | 0.0% | 100% | 0.0% | 16.7% | 36.4% | 25.6% |
| 課長級 | 女性 | 63 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 44 | 20 | 128 |
| | 総数 | 308 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 54 | 49 | 423 |
| | 割合 | 20.5% | 0.0% | 0.0% | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 81.5% | 40.8% | 30.3% |
| 課長級 以上計 | 女性 | 85 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 46 | 24 | 157 |
| | 総数 | 394 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 68 | 61 | 541 |
| | 割合 | 21.6% | 0.0% | 0.0% | 20.0% | 33.3% | 0.0% | 67.6% | 39.3% | 29.0% |
| 補佐級 | 女性 | 190 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 103 | 27 | 325 |
| | 総数 | 694 | 2 | 11 | 8 | 7 | 1 | 131 | 69 | 923 |
| | 割合 | 27.4% | 0.0% | 9.1% | 12.5% | 42.9% | 0.0% | 78.6% | 39.1% | 35.2% |
| 係長級 | 女性 | 243 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 195 | 44 | 485 |
| | 総数 | 697 | 1 | 11 | 6 | 2 | 3 | 274 | 92 | 1,086 |
| | 割合 | 34.9% | 0.0% | 9.1% | 16.7% | 50.0% | 0.0% | 71.2% | 47.8% | 44.7% |
| 係長級 以上計 | 女性 | 518 | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 | 344 | 95 | 967 |
| | 総数 | 1,785 | 6 | 27 | 19 | 12 | 6 | 473 | 222 | 2,550 |
| | 割合 | 29.0% | 0.0% | 7.4% | 15.8% | 41.7% | 0.0% | 72.7% | 42.8% | 37.9% |

※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。