

鳥取県特定事業主行動計画

誰もが働きやすく活躍できる職場推進プログラム

数値目標達成に向けた進捗状況(R8)



令和8年7月
鳥 取 県

令和8年度に策定した鳥取県特定事業主行動計画「誰もが働きやすく活躍できる職場推進プログラム」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(女性活躍推進法第19条第6項及び次世代育成支援対策推進法第19条第6項関係)

項 目	目標数値	R4	R5	R6	R7
係長級以上(管理的地位)の女性職員の割合	40.4%以上 (R12年度まで)	37.2% (R5.4.1)	37.2% (R6.4.1)	37.9% (R7.4.1)	38.8% (R8.4.1)
課長級以上(管理職)の女性職員の割合	33.6%以上 (R12年度まで)	27.5% (R5.4.1)	27.9% (R6.4.1)	29.0% (R7.4.1)	30.1% (R8.4.1)

(主な取組内容)

- ・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	R4	R5	R6	R7
採用する職員に占める女性職員の割合	50%程度を維持 (R12年度まで)	55.6% (R4年度)	54.1% (R5年度)	52.1% (R6年度)	60.8% (R7年度)

(主な取組内容)

- ・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	R4	R5	R6	R7
男性職員の育児休業の取得割合	100%の定着 (R12年度まで)	72.8% (R4年度)	74.3% (R5年度)	90.7% (R6年度)	107.3% (R7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%の定着 (R12年度まで)	96.3% (R4年度)	94.3% (R5年度)	93.8% (R6年度)	90.2% (R7年度)

(主な取組内容)

- ・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	R4	R5	R6	R7
職員1人当たりの月平均時間外勤務 ※	10時間以内 (R12年度まで)	11.8時間 (R4年度)	12.5時間 (R5年度)	13.2時間 (R6年度)	13.5時間 (R7年度)
職員の年次有給休暇等(夏季休暇を含む)の取得日数	20日以上 (R12年まで)	16.6日 (R4年)	18.1日 (R5年度)	18.2日 (R6年度)	18.1日 (R7年度)

※R4及びR5は特例業務・災害対応等を除く。

(主な取組内容)

- ・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
- ・年次有給休暇や夏季休暇の積極的な取得促進

(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(R8.4.1 現在)	29.9% (556/1,861)	71.9% (345/480)	42.3% (94/222)	38.8% (995/2,563)
課長級以上(管理職)の女性職員の割合(R8.4.1 現在)	22.1% (94/425)	68.1% (49/72)	41.0% (25/61)	30.1% (168/558)
採用する職員に占める女性職員の割合(令和7年度)	56.1% (78/139)	63.3% (69/109)	91.7% (11/12)	60.8% (158/260)

(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7年度) (単位:人、%)

区 分	知事部局等	病院局	教育委員会	計
事務職	58.3% (42/72)	100.0% (1/1)	90.9% (10/11)	63.1% (53/84)
技術職	53.7% (36/67)	63.0% (68/108)	100.0% (1/1)	59.7% (105/176)
合計(再掲)	56.1% (78/139)	63.3% (69/109)	91.7% (11/12)	60.8% (158/260)

(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12年度までに40.4%以上 (令和8年4月1日現在:38.8%)

(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」において定義付したものと

※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12年度までに33.6%以上 (令和8年4月1日現在:30.1%)

★ 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7年度の実績:60.8%)

※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:56.8%)

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

⇒ 100%(1週間以上)の定着(毎年度) (令和7年度実績:107.3%)

★ 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7年度実績:90.2%)

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12年度までに10時間以内 (令和7年度実績:13.5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7年実績:18.1日)