

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 (令和8年度～12年度)



令和8年3月

鳥取県

目次

1. プログラムの目的等	1
① プログラムの目的	1
② プログラムの期間	1
③ プログラムの策定主体	2
④ プログラムの対象者	2
⑤ 目標達成に向けたプログラムの推進体制	2
⑥ その他	2
2. 誰もが働きやすい職場づくりに向けた現状と課題	3
① 職員の現状について	3
(1) 職員の男女別在職状況	
(2) 女性職員の採用状況	
(3) 男女別の在職年数及び離職状況	
② 職員の任用状況について	9
(1) 職位別の女性職員の割合の状況	
(2) 男女別の職員配置の状況	
(3) 男女別の職員研修の状況	
(4) 男女別の人事評価結果の状況	
③ 仕事と家庭の両立支援に係る現状について	15
(1) 時間外勤務の状況	
(2) 年次有給休暇等の取得状況	
(3) 男女別の育児休業制度の活用状況	
(4) その他の両立支援制度の活用状況	
(5) ハラスメント等職員の相談窓口の相談状況	
④ 現状を振り返って(成果と課題)	19
3. 達成しようとする具体の目標数値	20
4. 目標達成に向けた具体の取組内容	22
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	22
② 仕事と生活の両立ができる職場環境づくり	25
③ 働き方改革の推進	29

1. プログラムの目的等

① プログラムの目的

平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」において、次代の社会を担う子どもたちを育成する家庭に対する支援と、子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として、地方公共団体も雇用主としての立場から「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。これを受け、本県では平成17年度に「子ども・子育て応援プログラム」を、平成27年度に次期計画として「子育てに優しい職場づくり推進プログラム」を策定して様々な取組を実施してきました。

また、平成27年8月に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」において、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、同様に特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。これを受け、本県では平成27年度に「輝く女性活躍推進プログラム」を策定し、女性の活躍に向けた職場づくりに取り組んできました。その結果、ジェンダーギャップ指数の行政部門で4年連続全国1位となるなど、全国を先導する状況となりました。

両プログラムの目指す方向性は同じであり、取組に重なり合うところも多かったことから、この度両プログラムを一体の計画として統合し、新たに「誰もが働きやすく活躍できる職場推進プログラム」を策定しました。

② プログラムの期間

令和8年度(2026年度)から令和12年度(2030年度)までの5年間

令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度以降	
	第2期輝く女性活躍推進プログラム	誰もが働きやすく活躍できる職場推進プログラム (令和8年度～12年度)						
	第2期子育てに優しい職場推進プログラム	誰もが働きやすく活躍できる職場推進プログラム (令和8年度～12年度)						
	鳥取県性にかかわらず誰もが共同参画できる社会づくり計画	第2次鳥取性にかかわらず誰もが共同参画できる社会づくり計画 (令和8年度～12年度)						

※次世代育成支援対策推進法は平成17年度から10年間の時限立法でしたが、2度の期間延長で令和16年度までが期限となっています。また、女性活躍推進法は平成28年度から10年間の時限立法でしたが、令和7年にさらに10年間延長されました(令和17年度まで)。

本計画では、これまでの成果を踏まえながら、令和7年度に策定した「鳥取県性にかかわらず誰もが共同参画できる社会づくり計画」や「鳥取県女性活躍推進計画」と一体的計画として運用し、ワークライフバランスの充実と女性活躍を推進していきます。

③ 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内容となるようそれぞれが策定

④ プログラムの対象者

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(以下「知事部局等」という。)に勤務する職員

⑤ 目標達成に向けたプログラムの推進体制

毎年度、進捗状況を踏まえた取組内容の点検・見直しを行い(PDCA サイクル)、目標達成に向けて継続的に取組を推進します。

⑥ その他

プログラムに基づき達成しようとする目標の進捗状況については、次世代育成支援対策推進法第19条第6項及び女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、毎年度ホームページで公表します。

2. 誰もが働きやすい職場づくりに向けた現状と課題



① 職員の現状について

(1) 職員の男女別在職状況

知事部局等における職員数は令和7年4月1日現在で 2,963 人、男性職員 1,887 人(63.7%)に対して女性職員 1,076 人(36.3%)であり、5年前(令和2年4月1日現在)と比較して、女性職員数及び女性職員の占める割合は増加しています。

【職員数、割合及び平均年齢(R7.4.1 現在)】 ※下段()書きは R2.4.1 現在

区分	職員数	割合	平均年齢
男性職員	1,887 人 (2,114 人)	63.7% (69.9%)	44.1 才 (46.0 才)
女性職員	1,076 人 (910 人)	36.3% (30.1%)	39.1 才 (40.6 才)
計	2,963 人 (3,024 人)	—	42.3 才 (44.4 才)

また、職種別の女性職員の割合は、福祉医療職を除き5年前(令和2年4月1日現在)より高くなっているものの、福祉医療職・衛生職以外の職種では40%に達していない状況です。

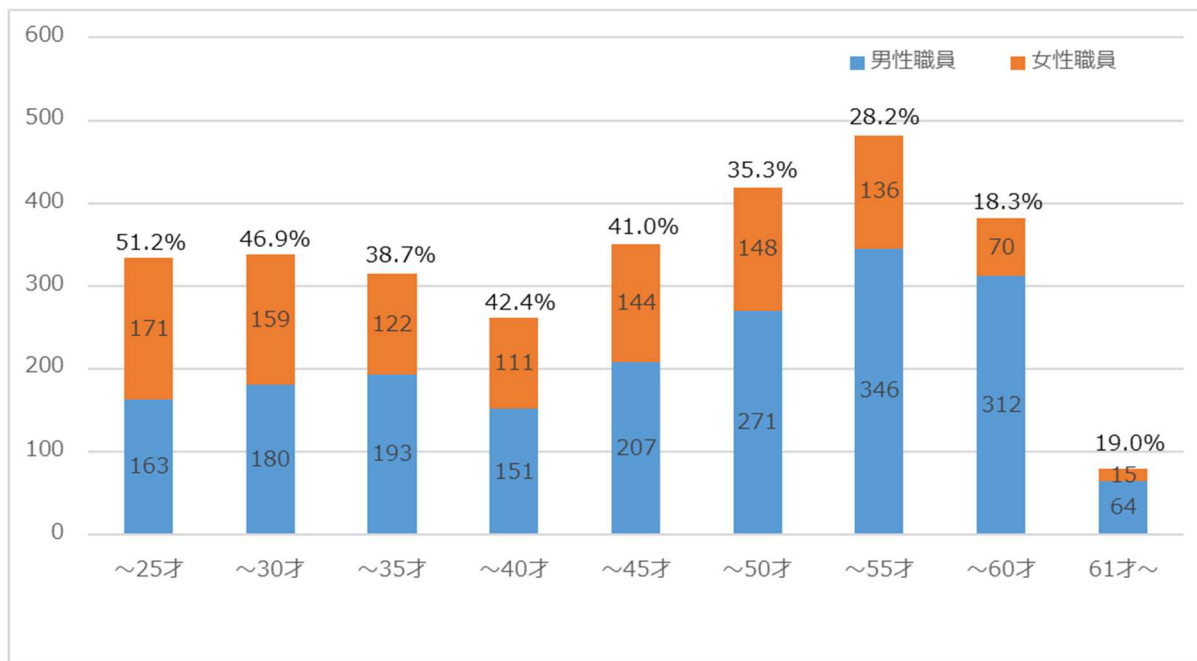
【職種別職員数及び女性割合(R7.4.1 現在)】 ※下段()書きは R2.4.1 現在の割合

区分	事務職	土木職	農林 水産職	福祉 医療職	衛生職	その他	計
男性職員	842 人	338 人	361 人	102 人	72 人	172 人	1,887 人
女性職員	500 人	23 人	146 人	279 人	50 人	78 人	1,076 人
計	1,342 人	361 人	507 人	381 人	122 人	250 人	2,963 人
女性職員 の割合	37.3% (29.4%)	6.4% (5.4%)	28.8% (24.7%)	73.2% (74.3%)	41.0% (36.8%)	31.2% (10.0%)	36.3% (30.1%)

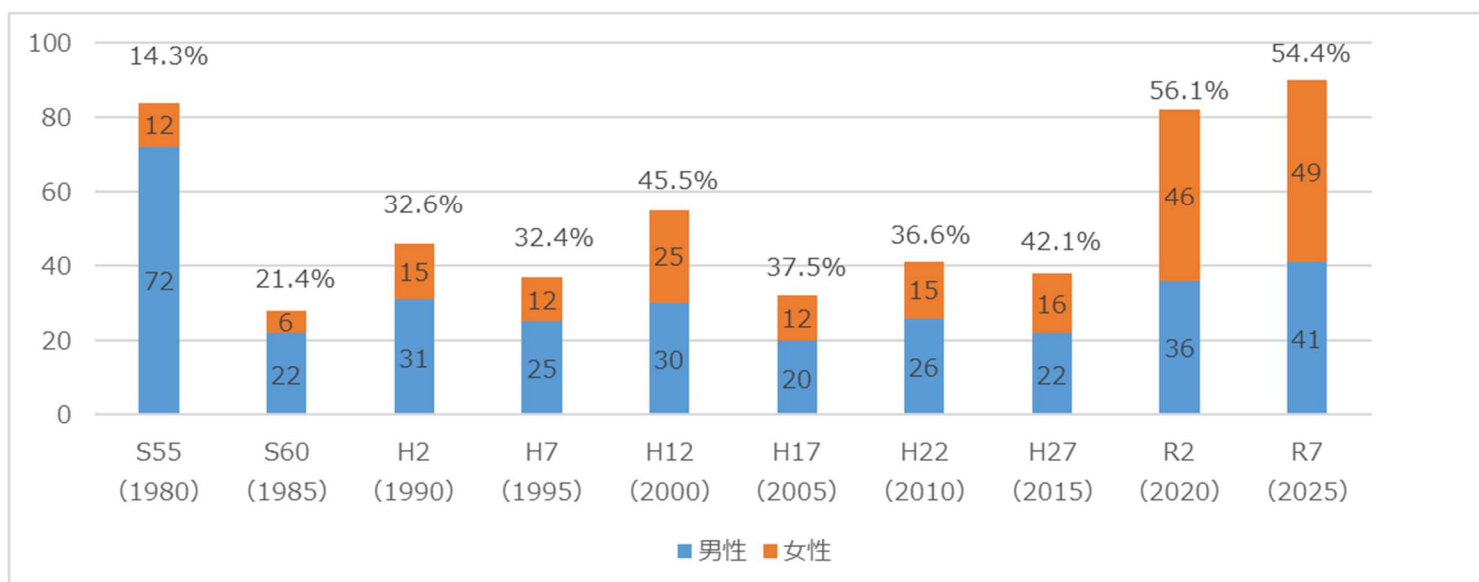
年齢別の職員数については、50才までの女性職員の割合は概ね40%程度ですが、50才代以上は30%に満たない状況です。

主な要因として、過去の職員採用の時点で女性の採用者が少なかったことが挙げられます。

【年代別の職員数及び女性職員の割合】



【職員採用試験の合格者数及び女性割合の推移】



※事務(大卒程度・高卒程度)の採用試験合格者数

(2) 女性職員の採用状況

知事部局等における新規採用者に占める女性職員の割合は、過去5年平均で 49%程度で、毎年 50%前後の割合で推移しています。

【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%

職種別で見ると、年度によって違いはあるものの事務職は 50%以上、事務以外の職種は40%以上となっています。

【職種別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年平均
事務職の女性職員の割合	53.6%	58.6%	58.5%	51.4%	50.0%	53.9%
事務職以外の女性職員の割合	41.2%	51.6%	42.2%	46.8%	40.3%	44.5%

令和6年度に実施した職員採用試験(競争試験)では、事務職及び事務職以外の職種とも申込者数・受験者数の女性割合が 40%前後となっています。

【事務職の職員採用試験(競争試験)の実施状況(令和6年度実施)】

(単位:人、%)

試験区分	申込者数		受験者数	
	人数	割合	人数	割合
大卒程度(一般コース)	76(32)	42.1%	55(23)	41.8%
大卒程度(総合分野コース)	45(12)	26.7%	36(11)	30.6%
大卒程度(総合分野コース)※追加試験	70(20)	28.6%	38(9)	23.7%
大卒程度(キャリア総合コース)	191(93)	48.7%	132(64)	48.5%
高卒程度	39(17)	43.6%	37(16)	43.2%
身体障がい者対象(高卒程度)	3(1)	33.3%	3(1)	33.3%
精神障がい者対象(高卒程度)	10(4)	40.0%	7(3)	42.9%
民間企業等経験者対象	205(72)	35.1%	136(48)	35.3%
氷河期世代チャレンジ枠	126(49)	38.9%	88(31)	35.2%
計	765(300)	39.2%	532(206)	38.7%

※()は女性で内数

【令和6年度新規採用者に占める女性職員の割合(再掲)】

女性の新規採用者	新規採用者総数	女性の新規採用者の割合
68 人	150 人	45.3%

【事務職以外の職員採用試験(競争試験)の実施状況(令和6年度実施)】

(単位:人、%)

試験区分	申込者数		受験者数	
	人数	割合	人数	割合
大卒程度(社会福祉(福祉コース))	12(9)	75.0%	11(9)	81.8%
大卒程度(社会福祉(福祉コース))※追加試験	7(4)	57.1%	5(4)	80.0%
大卒程度(社会福祉(心理コース))	3(2)	66.7%	2(2)	100%
大卒程度(社会福祉(心理コース))※追加試験	1(0)	0.0%	1(0)	0.0%
大卒程度(薬剤師(公衆衛生コース))	4(2)	50.0%	3(2)	66.7%
大卒程度(総合化学(環境衛生コース))	4(2)	50.0%	3(2)	66.7%
大卒程度(総合化学(食品衛生コース))	4(3)	75.0%	3(2)	66.7%
大卒程度(保健師)	10(9)	90.0%	6(5)	83.3%
大卒程度(保健師)※追加試験	3(3)	100.0%	1(1)	100%
大卒程度(農業)	22(5)	22.7%	16(4)	25.0%
大卒程度(農業)※追加試験	10(4)	40.0%	6(3)	50.0%
大卒程度(林業)	16(1)	6.3%	14(1)	7.1%
大卒程度(林業)※追加試験	3(0)	0.0%	2(0)	0.0%
大卒程度(土木(早期枠))	12(0)	0.0%	10(0)	0.0%
大卒程度(土木(通常枠))	8(0)	0.0%	7(0)	0.0%
大卒程度(土木)※追加試験	3(0)	0.0%	2(0)	0.0%
大卒程度(畜産)	4(2)	50.0%	4(2)	50.0%
大卒程度(畜産)※追加試験	3(2)	66.7%	1(1)	100%
大卒程度(建築)	7(4)	57.1%	4(3)	75.0%
大卒程度(水産)※追加試験	8(1)	12.5%	6(1)	16.7%
大卒程度(電気)	7(1)	14.3%	6(1)	16.7%
大卒程度(電気)※追加試験	2(0)	0.0%	0(0)	-
大卒程度(機械)	1(0)	0.0%	1(0)	0.0%
大卒程度(管理栄養士(行政))	16(16)	100.0%	10(10)	100.0%
短大卒程度(保育士)	3(1)	33.3%	2(1)	50.0%
高卒程度(土木)	3(0)	0.0%	3(0)	0.0%
高卒程度(電気)	1(0)	0.0%	1(0)	0.0%
氷河期世代チャレンジ枠(土木)	4(1)	25.0%	3(1)	33.3%
計	181(72)	39.8%	133(55)	41.4%

※()は女性で内数

(3) 男女別の在職年数及び離職状況

知事部局等における過去5年(令和2年度~6年度)の男女別の離職状況について、平均在職年数を見ると定年退職では大きな男女差はないものの、定年退職以外の退職(自己都合、早期又は勸奨による退職)では女性職員が4年程度平均在職年数が短くなっています。

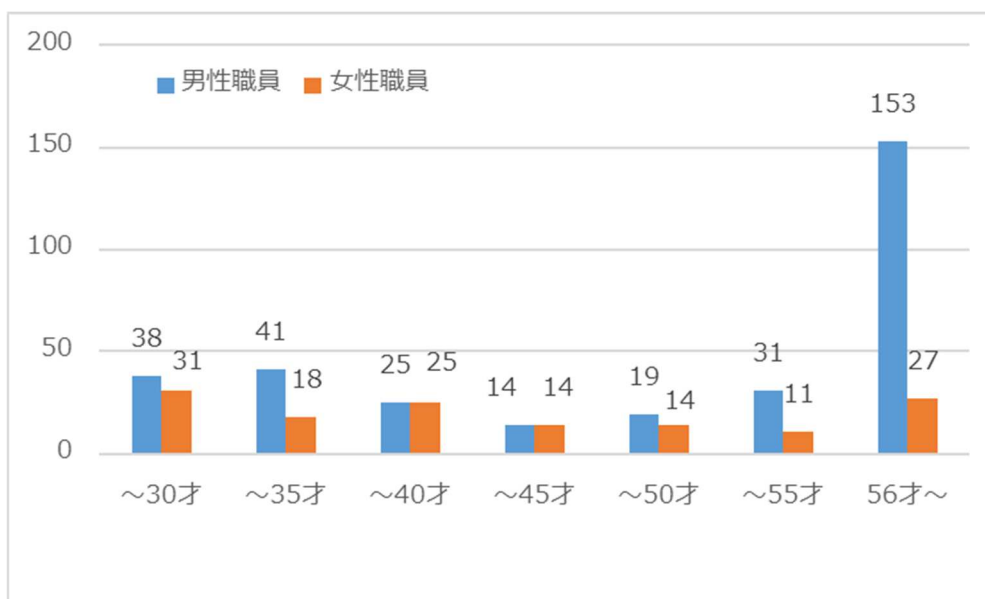
年代別の男女割合に照らしてみると、定年退職以外の退職のうち、高齢層や若年層において男女の差があることが認められ、高齢層の職員にあっては介護等の家庭事情が、また、若年層の職員にあっては結婚や出産が退職事由になっていることが推察されます。

【退職事由別の退職者数及び平均在職年数(R2~6年度退職者)】

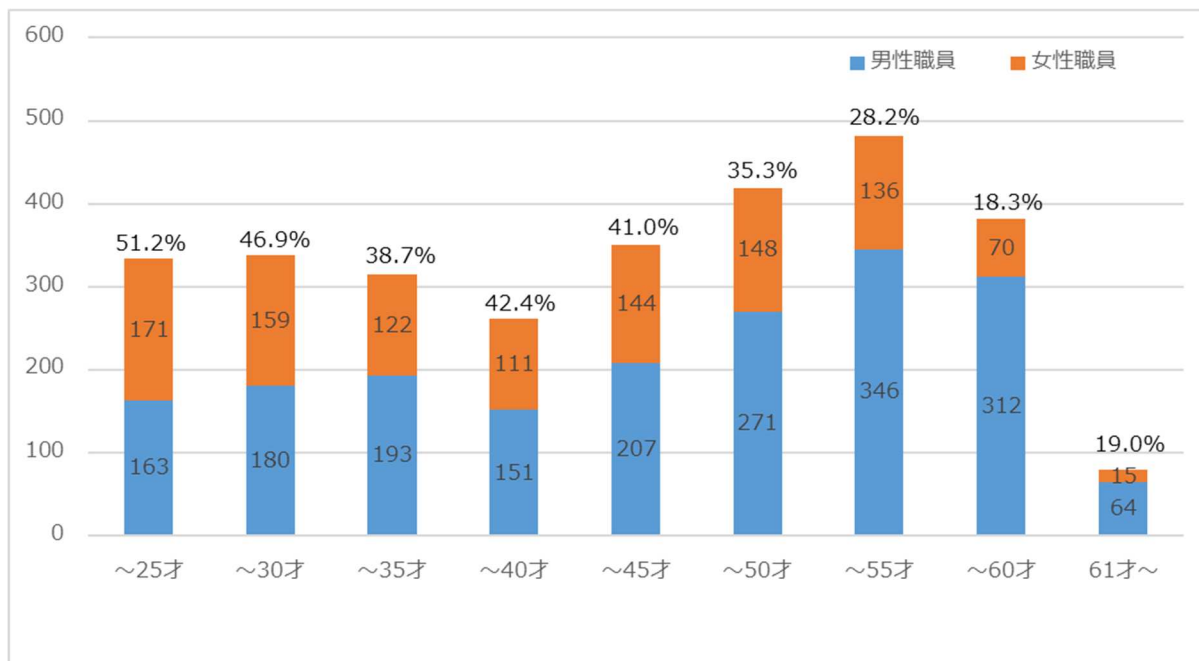
区分	全体	定年退職	定年退職以外
男性職員	593人(27.9年)	272人(36.5年)	321人(20.6年)
女性職員	175人(20.1年)	35人(35.0年)	140人(16.3年)
計	768人(26.1年)	307人(36.3年)	461人(19.3年)

※()は平均在職年数

【定年退職以外の年齢別退職者数】



【年代別の職員数及び女性職員の割合(再掲)】



また、10年前及びその前後の年度(平成26~28年度)に採用された職員の離職状況を見ると、女性職員の離職割合の方が高い状況です。こちらも前述のとおり結婚や出産が退職事由になっていることが推察されます。また、男女ともに3割弱が離職しており、人材の流動化の影響も考えられます。

【新規採用職員(H26~28年度)の離職状況】

区分	男性職員	女性職員	計
H26~28年度の新規採用職員数	157人	97人	254人
うち、R7年度時点で既に離職している職員数	40人	29人	69人
離職割合	25.5%	29.9%	27.2%

② 職員の任用状況について

(1) 職位別の女性職員割合の状況

知事部局等における職位別の女性職員の割合は次のとおりで、課長級以上(管理職)の職員に占める女性職員の割合は 21.1%、係長級以上の職員に占める女性職員の割合は 28.4%であり、前計画策定時より大きく伸びています。これは全国でもトップクラスの女性割合となっています。

【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%

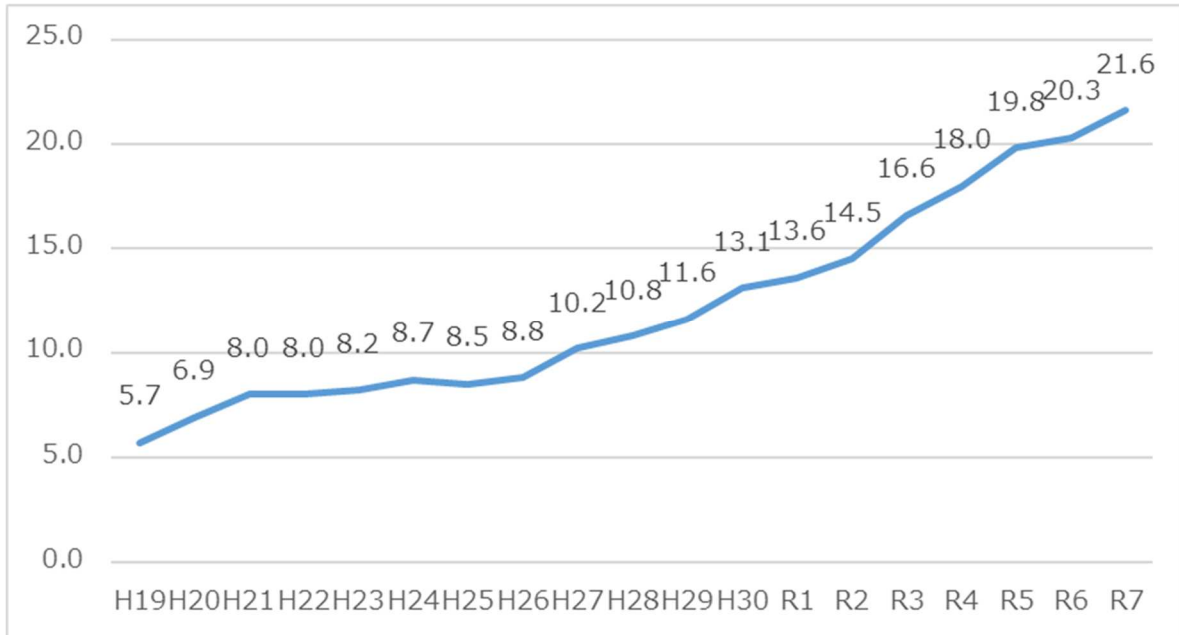
係長級以上:28.4%(527/1,856人) (参考)R2.4 現在:24.1%

<参考>任命権者別・職位別の女性登用状況(R6-R7 年度比較)

(単位:人、%)

区分		知事		企業		議会		各種委員会		計	
		R6	R7	R6	R7	R6	R7	R6	R7	R6	R7
部長級	女性	7	6	0	0	0	0	0	0	7	6
	総数	23	23	0	1	1	1	0	0	24	25
	割合	30.4%	26.1%	-	0.0%	0.0%	0.0%	-	-	29.2%	24.0%
次長級	女性	12	16	0	0	1	0	2	1	15	17
	総数	63	63	1	0	1	1	3	3	68	67
	割合	19.0%	25.4%	0.0%	-	100%	0.0%	66.7%	33.3%	22.1%	25.4%
課長級	女性	60	63	0	0	0	1	0	0	60	64
	総数	304	308	4	4	3	3	4	5	315	320
	割合	19.7%	20.5%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	19.0%	20.0%
管理職計	女性	79	85	0	0	1	1	2	1	82	87
	総数	390	394	5	5	5	5	7	8	407	412
	割合	20.3%	21.6%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	28.6%	12.5%	20.1%	21.1%

【参考】知事部局における課長級以上(管理職)に占める女性職員の割合の推移



一方で、職位別・男女別の平均年齢は、従前より積極的な女性職員の登用に努めてきており、男女間の差異はほとんどありません。

【職位別の職員の平均年齢(R7.4.1 現在)】

区分	部長級	次長級	課長級	課長級以上	課長補佐級	係長級	係長級以上
男性職員	59.1才	56.7才	54.7才	55.2才	51.0才	44.2才	49.6才
女性職員	58.0才	53.8才	53.9才	54.2才	50.1才	42.9才	47.4才
計	58.8才	55.9才	54.5才	55.0才	50.7才	43.8才	49.0才

直近の定期人事異動(令和7年4月)においても、特に課長補佐級や係長級への女性職員の積極的な登用を進め、将来の管理職(課長級以上)候補の確保に努めています。

【令和7年4月人事異動における職位別の昇任者数】

(単位:人、%)

区分	部長級	次長級	課長級	課長級以上	課長補佐級	係長級	計	(参考)係長級以上の在職者数
男性職員	5	15	43	63	48	36	147	1,329
女性職員	2	6	15	23	24	26	73	527
計	7	21	58	86	72	62	220	1,856
女性職員の割合	28.6%	28.6%	25.9%	26.7%	33.3%	41.9%	33.2%	28.4%

一般社団法人地方行財政調査会が毎年実施する「知事部局における職位の状況調べ」によれば、令和7年4月1日現在の部次長級の女性職員割合は、全国第1位です。

【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%

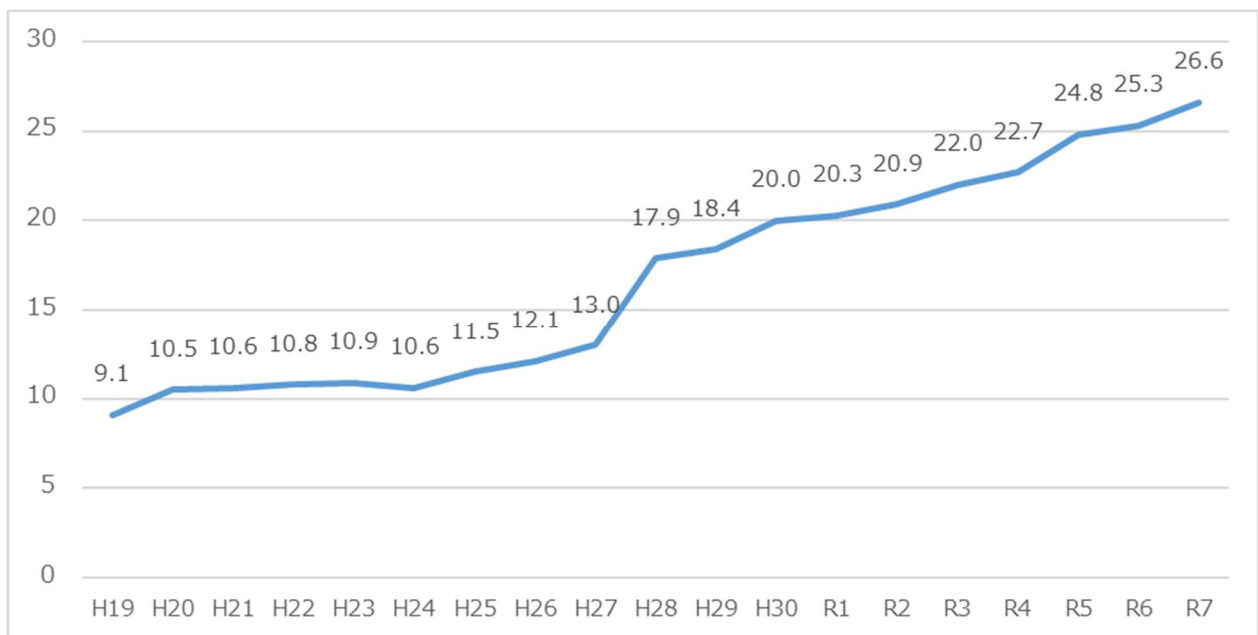
また、内閣府が毎年実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」の調査によれば、本県の女性管理職の登用状況(教育委員会、病院局、警察本部を含む県全体)は令和7年度時点で26.6%となっており、第1位の状況です。

【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

【女性公務員の登用状況(管理職の在職状況)(内閣府調査)】



なお、国が策定した「第6次男女共同参画基本計画」においては、都道府県職員の各役職段階に占める女性職員の成果目標割合が次のとおり定められていますが、本県においては既に目標値を超えています。

【国が定める「第6次男女共同参画基本計画」における成果目標と本県の現状】

区分	現状 ※都道府県全体	成果目標(期限)	本県の現状 (R7.4.1 現在)
本庁係長相当職	23.3%(R6 年)	30%(R12 年度末)	44.7%
本庁課長補佐相当職	23.4%(//)	28%(//)	35.2%
本庁課長相当職	15.4%(//)	20%(//)	30.3%
本庁部長・次長相当職	9.4%(//)	13%(//)	24.6%

※本県の現状は、共通の採用試験により職員を採用し、知事部局等と職員の人事交流を行っている病院局及び教育委員会(教員を除く)を含み、警察本部を除く数値。

<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。

(2) 男女別の職員配置の状況

令和7年4月1日現在の知事部局等における部局別・男女別の職員割合は次のとおりで、子ども家庭部では女性職員の割合が概ね70%を占めていますが、危機管理部、県土整備部及び企業局においては女性職員の割合が20%に達していません。

これは、技術専門職の女性職員の割合が、福祉医療職:73.2%、土木職:6.4%となっていることが原因と考えられます。

【部局別職員数及び女性職員の割合】

(単位:人、%)

区分	男性職員	女性職員	計	女性職員の割合
令和の改新戦略本部	145	68	213	31.9%
輝く鳥取創造本部	64	47	111	42.3%
男女協働未来創造本部	3	9	12	75.0%
総務部	103	55	158	34.8%
危機管理部	44	8	52	15.4%
地域社会振興部	95	52	147	35.4%
福祉保健部	109	124	233	53.2%
子ども家庭部	84	205	289	70.9%
生活環境部	129	55	184	29.9%
商工労働部	77	30	107	28.0%
農林水産部	295	136	431	31.6%
県土整備部	227	36	263	13.7%
中部総合事務所	169	88	257	34.2%
西部総合事務所	249	124	373	33.2%
会計管理部	23	19	42	45.2%
知事部局 計	1,816	1,056	2,872	36.8%
企業局	27	5	32	15.6%
県議会事務局	17	5	22	22.7%
各種委員会	27	10	37	27.0%
合計	1,887	1,076	2,963	36.3%

(3) 男女別の職員研修の受講状況

業務遂行上必要となる知識・能力の習得や向上を目的に、職位(階層)ごとに行う基礎研修や特定の分野を選択制で受講できる能力開発・向上研修を実施しています。

それぞれの研修の受講状況は次のとおりで、受講者に占める女性職員の割合は40%超となっており知事部局等における女性職員の割合(36.3%)を上回っています。研修受講機会の多い若年層になるほど女性職員の割合が多いことが影響していると考えられます。

【研修の受講状況(R6年度)】

(単位:人、%)

区分	男性職員	女性職員	計	女性職員の割合
基礎研修	946人 (816人)	735人 (632人)	1,681人 (1,448人)	43.7% (43.6%)
能力開発・向上研修	542人 (474人)	467人 (382人)	1,009人 (856人)	46.3% (44.6%)
計	1,488人 (1,290人)	1,202人 (1,014人)	2,690人 (2,304人)	44.7% (44.0%)

※受講者数は延べ人数、()は実数

(4) 男女別の人事評価結果の状況

県では、職員の人材育成や能力開発の向上を目的に毎年度人事評価を実施しています。

職員個々の能力や適性を的確に把握・評価し、職員との面談を通じて評価結果に基づき指導・助言を行うとともに、職務遂行への意欲や動機付けを行うことは、職員的能力発揮・成長に大きく寄与するもので職員の人材育成には必要不可欠なものです。

令和6年度の職位別・男女別の人事評価結果は次のとおりで、男女間に育成の観点での差異はほとんどありません。

【職位別の人事評価結果(R6年度)】

区分		S	A	B	C	D
課長級以上	男性職員	1.0%	78.0%	21.0%	-	-
	女性職員	-	84.3%	15.7%	-	-
課長補佐級	男性職員	2.2%	69.0%	28.0%	0.8%	-
	女性職員	1.7%	64.8%	33.5%	-	-
係長級	男性職員	1.1%	63.2%	34.2%	1.6%	-
	女性職員	1.8%	59.0%	38.8%	0.4%	-
一般	男性職員	0.7%	48.4%	47.5%	3.0%	0.4%
	女性職員	0.7%	48.9%	49.1%	1.4%	-
計	男性職員	1.3%	62.7%	34.4%	1.5%	0.1%
	女性職員	1.1%	57.2%	40.9%	0.8%	-

※人事評価は5段階(Bを標準とし、高い方からS~Dの順)の絶対評価

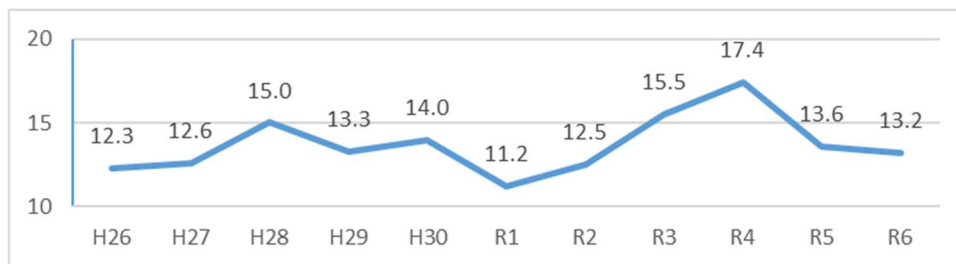
③ 仕事と家庭の両立支援に係る現状について

(1) 時間外勤務の状況

時間外勤務の縮減については、コスト面だけでなく、職員の仕事と家庭の両立(ワークライフバランス)の推進及び心身の健康の維持・増進を図る観点から、事務事業の見直し、業務マネジメントの徹底やカイゼン活動など、業務運営の効率化を図る取組等を行うとともに、必要な人事上の措置を講じています。

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)



(2) 年次有給休暇等の取得状況

職員の年次有給休暇は、その年の在職期間等を考慮し、毎年20日を超えない範囲内の日数が付与されます。

※当該年で消化残が生じた場合、最大で20日間で翌年に繰り越し可能

また、夏季(6~10月)における盆等の諸行事や心身の健康維持のため、5日間の夏季休暇(有給)があります。

令和6年における職員の年次有給休暇及び夏季休暇の取得状況は次のとおりです。

【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

(3) 男女別の育児休業制度の活用状況

育児休業は養育する子が3才に達するまでの間、育児のために休業できる制度です。

また、育児休業から復職後にも子の養育のための多様な働き方に関する制度を設けています。

①育児部分休業

- ・小学校就学までの子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる。
- ・1日につき2時間まで又は1年度につき10日(77時間30分)まで

②育児短時間勤務

- ・小学校就学までの子を養育するため、1日の勤務時間又は1週間の勤務日の一部について勤務しないことができる。

③育児時間

- ・生後満1年6月に達しない子を養育するため、1日に2回各45分以内で取得できる休暇。

④子育て部分休暇

- ・小学生～中学生まで(障がいのある子の場合は高校生まで)の子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる。
- ・1日につき2時間まで又は1年度につき10日(77時間30分)まで

それぞれの制度の男女別の取得状況等は次のとおりです。

【令和6年度の育児休業等の取得者数】

区分	育児休業	育児部分休業	育児短時間勤務	育児時間	子育て部分休暇
男性職員	58人	4人	1人	14人	1人
女性職員	41人	14人	7人	7人	12人
計	99人	18人	8人	21人	13人

【新たに育児休業を取得した者の育児休業期間(令和6年度)】

区分	6月以下	6月超 ～1年以下	1年超～ 1年6月以下	1年6月超～ 2年以下	2年超～ 2年6月以下	2年6月超
男性職員	45人	13人	-	-	-	-
女性職員	3人	26人	8人	2人	-	2人
計	48人	39人	8人	2人	-	2人
割合	48.5%	39.4%	8.1%	2.0%	-	2.0%

令和6年度における男性職員の育児休業取得割合は次のとおりです。

【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%

(参考)地方公務員の男性の育児休業取得割合(R6年度実績):58.5%(総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」)

(4) その他の両立支援制度の活用状況

① 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の活用状況

配偶者出産休暇は配偶者の出産の場合に3日以内で、育児参加休暇は配偶者の産前産後期間において子を養育する場合に5日以内で取得できる休暇(有給)です。

【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 男女別の時差出勤制度の活用状況

時差出勤制度は、12才までの子を養育する場合に出勤時間を15分刻みで早出遅出できる制度です。

【時差出勤制度の利用実績(R6年度)】

区分	時差出勤制度の利用実績	うち、子の養育を理由としているもの
男性職員	328人	211人
女性職員	221人	163人
計	549人	374人

※知事部局のみ・夏季特例除く

③ 男女別の子の看護休暇の活用状況

子の看護休暇は、中学校就学前の子の看護のため、年5日(子が2人以上の場合は10日)以内で取得できる休暇(有給)です。

【子の看護休暇の利用実績(R6元年度)】

区分	利用者数	平均取得日数
男性職員	403人	3.6日
女性職員	283人	4.6日
計	686人	4.0日

④健康上の特性に配慮した休暇の活用状況

健康管理休暇は、生理日のため勤務が著しく困難である場合や整理の症状改善のための通院の際に取得できる休暇(有給)です。

【生理休暇の利用実績(R6年度)】

利用者数	平均取得日数
54人	3.8日

更年期障がい休暇は、更年期障害又は更年期障害の疑いのある症状(更年期障害等)のため勤務が著しく困難である場合又は更年期障害等に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合に、年5日以内で取得できる休暇(有給)です。

【更年期障がい休暇の利用実績(R6年度)】

区分	利用者数	平均取得日数
男性職員	4人	5.0日
女性職員	19人	2.1日
計	23人	2.6日

⑤サテライトオフィス及び在宅勤務制度の活用状況

職員のワークライフバランスを推進し、業務の効率性を高めるため、平成27年度からサテライトオフィスを設置するとともに、在宅勤務制度を導入しています。

【サテライトオフィス及び在宅勤務の利用実績(R6年度)】

サテライトオフィス	在宅勤務
1,272人	6,406人

※いずれも延べ人数

(5)ハラスメント等職員の相談窓口の相談状況

職場でセクシャルハラスメントやパワーハラスメントを受けた又はそう感じる言動があった時には、職員が一人で悩まず、まずは信頼のおける上司や同僚に相談することが大切ですが、県では、そのような場合の相談窓口として、外部専門相談員1名及び内部相談員を配置しています。

このほか、ハラスメント行為に対して組織的に対応するため、ハラスメント防止委員会の設置や各職場への出前講座などを行い、ハラスメントの防止に努めています。

④ 現状を振り返って(成果と課題)

先に述べたとおり、本県の女性職員の登用状況は、全国的に見てもトップクラスになるなど、大きく向上してきました。

現在の特定事業主行動計画において、ほぼ全ての項目において目標数値を上回る結果となっております。

R2 年度制定の特定事業主行動計画の達成状況

(単位:人、%)

区 分	目標数値	計画策定時の 基準値	直近の数値
係長級以上(管理的地位)の女性職員の割合	37%以上	34.4% (R2.4.1)	37.9% (R7.4.1)
課長級以上(管理職)の女性職員の割合	25%以上	23.2% (R2.4.1)	29.0% (R7.4.1)
採用する職員に占める女性職員の割合	50%以上	60.4% (R 元年度)	52.1% (R6 年度)
男性職員の育児休業の取得割合	100%	24.2% (R 元年度)	91.2% (R6 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%	81.8% (R 元年度)	97.2% (R6 年度)
職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数	10 時間以内	11.2 時間 (R 元年度)	13.2 時間 (R6 年度)
職員の年次有給休暇等(夏季休暇を含む)の取得日数	17 日以上	15.3 日 (R 元年)	18.4日 (R6 年)

今後も引き続き、女性職員が県行政のあらゆる分野で活躍できるよう、女性の職員採用試験受験者をいっそう確保していくとともに、公平・公正な任用を前提とした上で、女性の採用や積極的な登用を行っていくことが必要と考えます。

また、同時に、これまで女性が担ってきた育児や介護といった家庭生活における役割を男性職員も積極的に担う意識を高めるとともに、在宅勤務等の活用の推進など職場全体でワークライフバランスに取り組んでいく環境づくりや施策の実施が重要であると考えます。

このため、①女性職員の活躍推進、②仕事と生活の両立ができる職場環境づくりの観点から、「第2次鳥取県性にかかわらず誰もが共同参画できる社会づくり計画」や国が策定した「第6次男女共同参画基本計画」の目標数値も踏まえた上で、引き続き女性の活躍推進に係る定量的な目標を設定し、目標達成のための具体的な取組について定めます。

なお、病院局及び教育委員会の職員(教員を除く)についても、職員採用試験や人材育成、職場環境づくりなどを一体的に行っていることから、これらの現状等も踏まえた上で目標数値を設定することとします。

3. 達成しようとする具体の目標数値

現状及び課題を踏まえた上で、働きやすい職場づくりに係る取組の実施により達成しようとする具体の目標数値は、以下のとおりです。

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)

<女性職員の活躍推進に関する各任命権者の現状>

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)

※下段()は人数

(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6年度)

区 分	知事部局等	病院局	教育委員会	計
事務職	50.0% (39/78)	100.0% (1/1)	40.0% (2/5)	50.0% (42/84)
技術職	40.3% (29/72)	62.4% (68/109)	0.0% (0/2)	53.0% (97/183)
合計(再掲)	45.3% (68/150)	62.7% (69/110)	28.6% (2/7)	52.1% (139/267)

※下段()は人数

(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	40%以上(毎年度)	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	40%以上(毎年度)	令和5年度:38.5%

(参考)こども未来戦略方針(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)

4. 目標達成に向けた具体的な取組内容

① 性にかかわらずなく全ての職員が活躍できる職場づくりの推進

本県の女性登用は、これまでの着実な取組が実を結んで全国的に見てもトップクラスの状況にあります。

今後も、全国の地方公共団体や県内企業、市町村に先駆けて取り組んでいくため、積極的に女性の採用、登用等を進めていくとともに、性に関わりなく全ての職員が活躍できる職場づくりを進めます。

(1) 係長級以上(管理的地位)の女性職員の割合

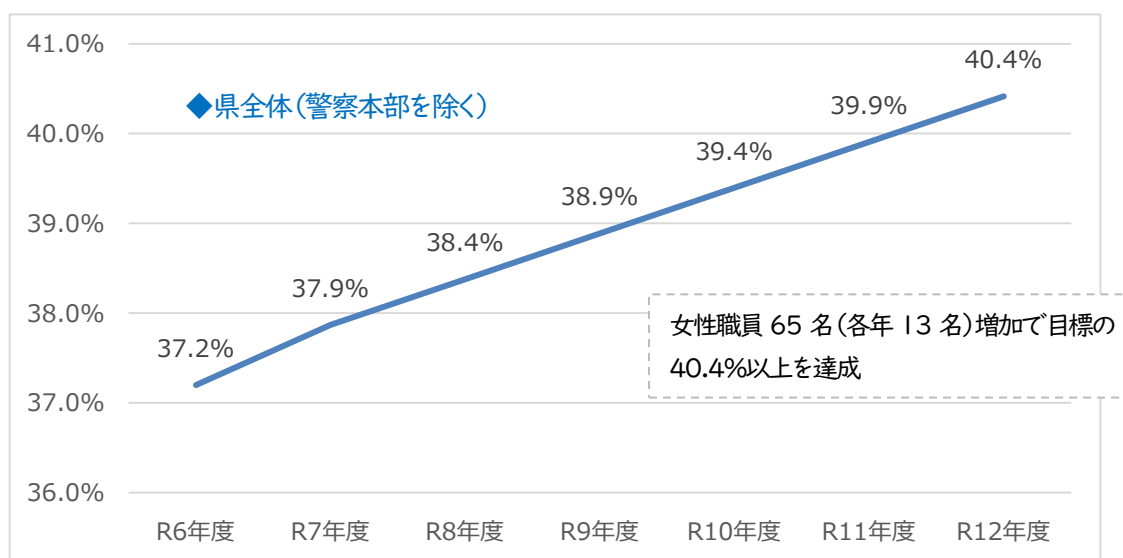
県全体の係長級以上(管理的地位)の職員に占める女性職員の割合を令和12年度までに**40.4%以上**とするため、次の取組を実施します。

- 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

近年の係長級以上の女性職員の増加率(年平均+0.5ポイント程度)を基に試算

区分	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
女性職員	959	966	979	992	1,005	1,018	1,031
職員総数	2,578	2,551	2,551	2,551	2,551	2,551	2,551
女性割合	37.2%	37.9%	38.4%	38.9%	39.4%	39.9%	40.4%



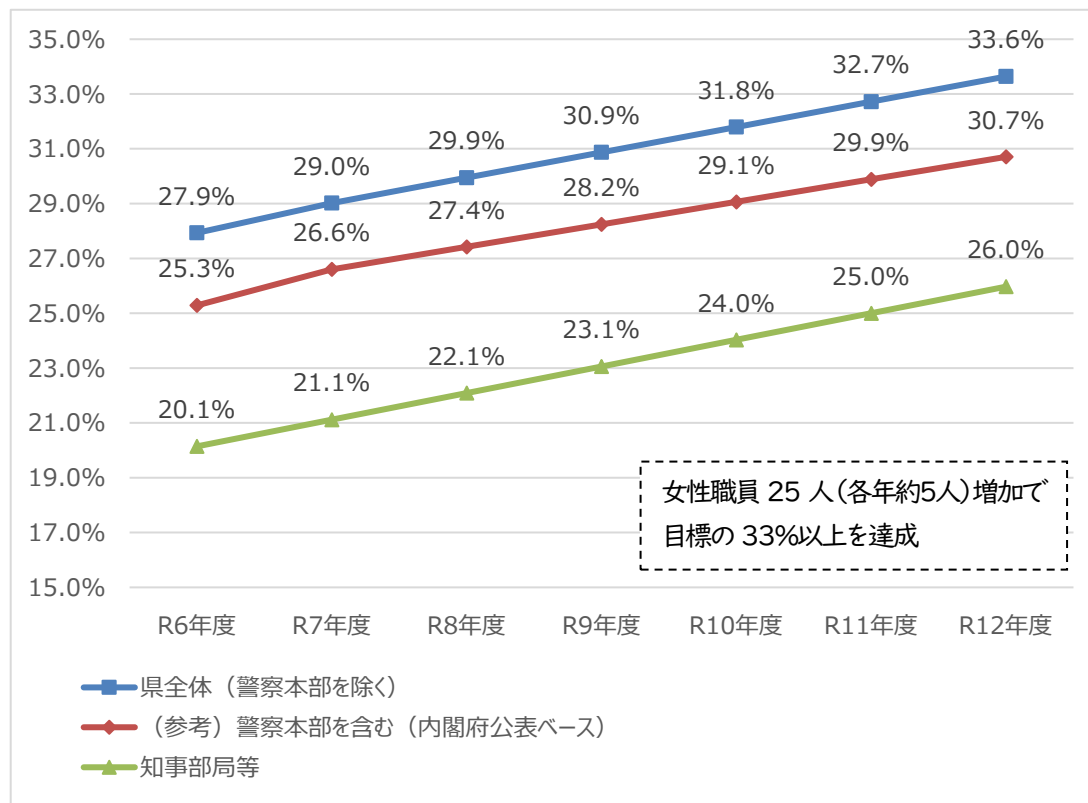
(2) 課長級以上(管理職)に占める女性職員の割合

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

近年の課長級以上の女性職員の増加率(年平均+0.9ポイント程度)を基に試算

区分	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
女性職員	150	157	162	167	172	177	182
職員総数	537	541	541	541	541	541	541
女性割合	27.9%	29.0%	29.9%	30.9%	31.8%	32.7%	33.6%



(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。

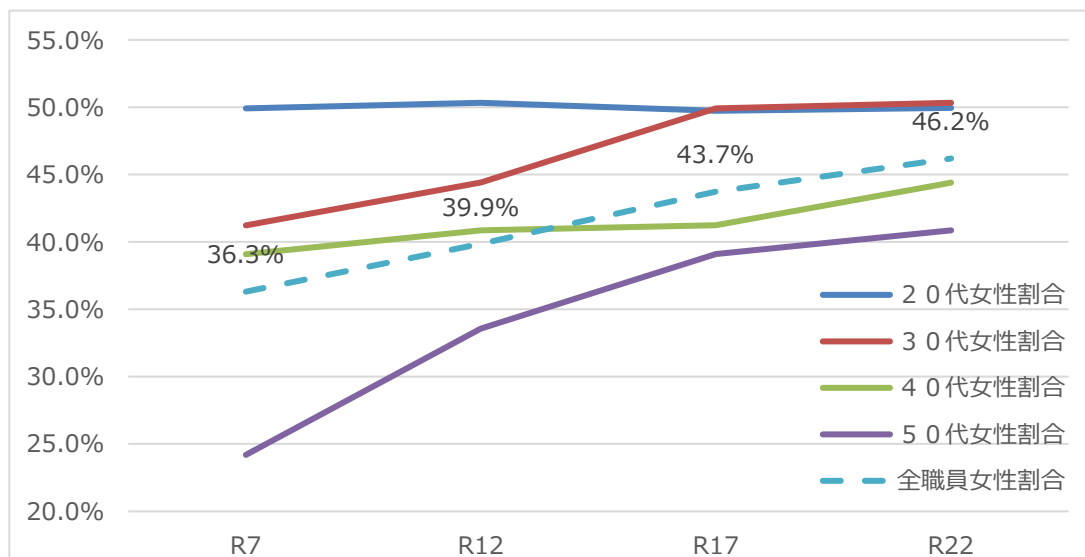
次世代の女性の活躍を推進するため、公平・公正な職員採用を前提に、受験者を確保するために次の取組を進めることにより、引き続き女性の採用割合が50%程度となることを目指します。

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

なお、今後採用する職員の女性割合が50%で推移すれば、全職員に占める女性職員の割合は令和12年度(5年後)には39.9%、令和22年度(15年後)には46.2%に達する見込みです。

【全職員に占める女性職員割合の将来】



※職員総数は令和7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

② 仕事と生活の両立ができる職場環境づくり

女性が職場で安心して業務に専念するためには、育児や介護など家庭生活における配偶者(男性)の理解と協力が必要です。

県では、男性職員に積極的な育児参加を促し、男性職員の育児休業取得や出産時の休暇取得等の促進を目指すとともに、県内における男性の育児参加の風土が定着するよう率先して取り組んでいきます。



(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

イクボス・ファミボス宣言

鳥取県庁イクボス憲章

わたしは、「イクボス・ファミボス」として、次の取組を実行することを宣言します。

1. 時間外勤務の削減、休暇制度等の積極活用、柔軟な働き方への理解促進などにより職場の働き方改革を推進し、部下の仕事と家庭生活・地域活動との両立を応援します。
2. 職場全体に「イクボス・ファミボス」の取組を浸透させることで、男女がともに働きやすい職場づくりを進め、職員の意欲と職場の力を向上させます。
3. 自らも率先して、仕事を充実させるとともに家庭や地域で積極的な役割を果たし、ワーク・ライフ・バランスを実践します。

令和 年 月 日

(所属)

(氏名)

1 部下の事情に関心を持つ

- 職場内のコミュニケーションの活性化、相談しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、部下の個人的な事情を理解し、相談には親身に対応し、必要に応じて、業務の調整や要員の確保などを行うこと

2 「認め合い」で職場を元気にしよう

- 指示命令や問題指摘は、確実に有効性があるが、部下の主体性を後退させる作用もある。承認は、ただちに効果が表れないが、相手方に自己肯定感や意欲向上を与え、積極性の発揮や人材育成につながる。
- イクボスが中心となって、「認め合い」の取組を通じ、職場の風通しをよくし、職員の意欲や職員同士の結束力を高め、元氣な職場づくりを進める。

3 カイゼンで職場のチーム力を高めよう

- イクボスが中心となって、日頃から職場全体で、小さなことから、業務改善をコツコツと継続し、その積み重ねによりチーム力（不時の対応力、サポート力など）を高める。

4 制度利用を一声かけて勤めてみよう

- 休暇等の制度利用を部下が遠慮しないように、イクボスから声をかけ、応援する姿勢を示す。

5 上司が率先してリフレッシュしよう

- 管理職自身が率先して、業務にメリハリをつけて早期退庁、年次有給休暇取得などを行い、家庭生活及び地域活動における積極的な役割遂行並びにリフレッシュに努める。

(5)時間外勤務の削減

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削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
- 基本的な削減の取組の徹底、深夜残業の原則禁止等による時間外勤務削減の一層の取組
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

職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働くとともに、子育て、介護、地域活動などの事情に配慮した働き方ができる職場環境づくりを進めることは、職員の意欲の向上や人材の確保に有効です。誰もが活躍できる職場づくりのため、県庁の業務改革と併せて、職員の働き方改革を一層進めていきます。



(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。

【鳥取方式短時間勤務制度の概要(令和8年度)】

目的	人材確保が喫緊の課題となっている職等への職員の採用に係る緊急の措置として鳥取方式短時間勤務を導入することについて必要な事項を定め、もって当該職等に必要の人材の確保を図る。
対象職種	次の者をもって充てる職 ・特定の資格専門職(保育士、看護師・准看護師、歯科衛生士、臨床心理士、獣医師、社会福祉主事、薬剤師、土木施工管理技士等) ・障がいのある方
任期	定年制(常勤職員と同様)
勤務時間	週30時間程度を基本(働き方支援休暇(無給)を一会計年度を通じて包括付与)
給料	対象職種に係る基準給料月額表を個別に規定(昇給あり)
手当	扶養手当、住居手当、通勤手当、期末勤勉手当、退職手当等(常勤職員と同様)

(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いきます。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

鳥取県総務部行政体制整備局人事企画課・職員支援課

〒680-8570

鳥取県鳥取市東町一丁目220番地

電 話 : 0857-26-7032(人事企画課)

0857-26-7607(職員支援課)