

鳥取県特定事業主行動計画

輝く女性活躍推進プログラム

（【第2期】令和3年～7年度）



令和3年3月

(令和5年8月一部改訂)

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	1
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. 女性の活躍推進に係る現状と課題	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階級状況	
② 職員の任用状況について	8
(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	14
(1) 男女別の時間外勤務の状況	
(2) 男女別の年次有給休暇の取得状況	
(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）	17
3. 達成しようとする目標	18
4. 目標達成に向けた具体的な取組内容	20
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	20
② 男性職員の育児参加	22
③ 職員の働き方改革・職場環境の更なる改善	23

1. プログラムの目的等

① プログラムの目的

「輝く女性活躍推進プログラム」は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)第19条第1項の規定に基づき、職員一人ひとりが男女の区別なく、家庭生活の充実を図るとともに、個性と能力を十分に発揮して職務において活躍することを目的として策定するものです。

本県では平成27年度に輝く女性活躍推進プログラム(平成27年度～令和2年度)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、国が定める成果目標の数値について全国でもトップレベルの状況となりました。今回この計画を第2期として改訂し、更なる女性活躍の取り組みを行っていくことを目的としています。

なお、プログラムの策定に当たっては、「鳥取県男女共同参画計画」及び「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム(次世代育成支援対策推進法に基づく鳥取県特定事業主行動計画)」と整合が図られたものとしています。

② プログラムの期間

令和3年度(2021年度)から令和7年度(2025年度)までの5年間

※女性活躍推進法は平成28年度から10年間の時限立法となっており、平成28年度に「輝く女性活躍推進プログラム」を制定し、達成に向けて取り組んできました。本計画では、これまでの成果を踏まえながら、令和2年度に策定した「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム(計画期間:令和2年～6年度)」や、令和2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」と一体的計画として運用し、女性活躍を推進していきます。

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度以降	
	第1期計画	第2期輝く女性活躍推進プログラム (令和3年度～令和7年度)						
第1期プログラム	第2期子育てにやさしい職場づくり推進プログラム (令和2年度～令和6年度)							
第4次鳥取県男女共同参画計画	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 (令和3年度～令和7年度)							

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、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. 女性の活躍推進に係る現状と課題



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2年4月1日現在で3,024人、男性職員2,114人(69.9%)に対して女性職員910人(30.1%)です。

【職員数、割合及び平均年齢(R2.4.1 現在)】

区分	職員数	割合	平均年齢
男性職員	2,114人	69.9%	46.0才
女性職員	910人	30.1%	40.6才
計	3,024人	—	44.4才

また、職種別に見ると、福祉医療職の女性職員の割合は74.3%と他の職種に比べ高いものの、事務職も含めたその他の職種は40%に達していない状況です。

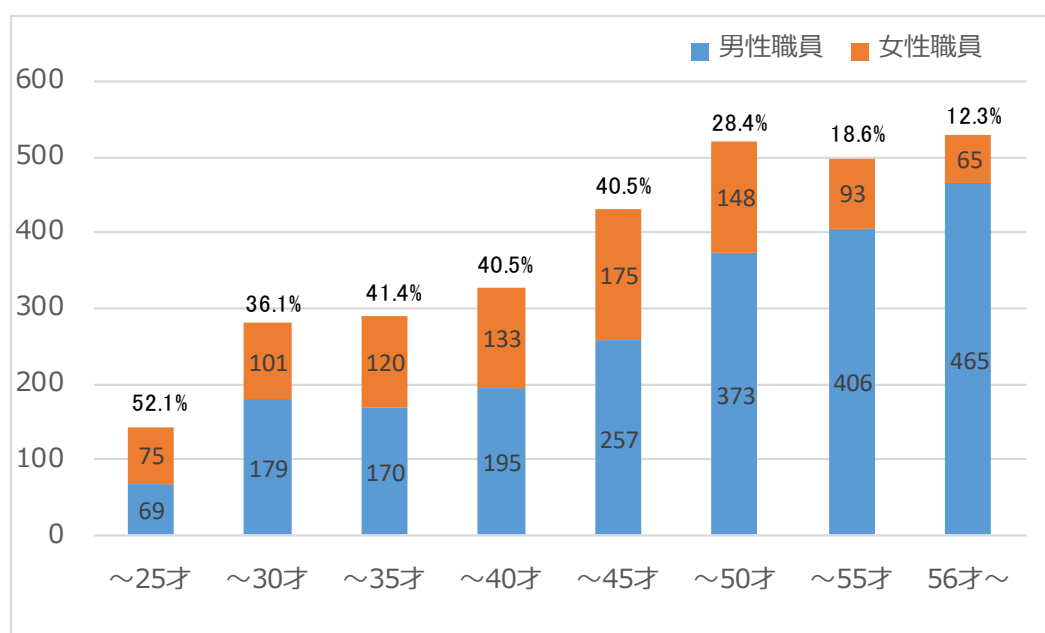
【職種別職員数及び女性割合(R2.4.1 現在)】

区分	事務職	土木職	農業職	福祉医療職	衛生職	その他	計
男性職員	946人	371人	385人	102人	84人	226人	2,114人
女性職員	394人	21人	126人	295人	49人	25人	910人
計	1,340人	392人	511人	397人	133人	251人	3,024人
女性職員の割合	29.4%	5.4%	24.7%	74.3%	36.8%	10.0%	30.1%

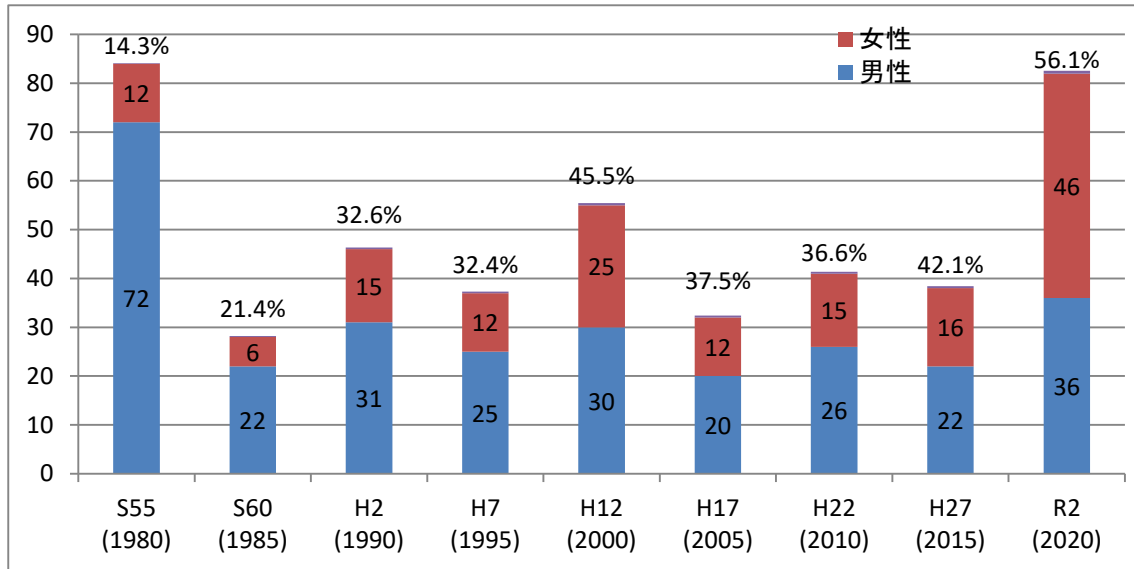
年齢別の職員数については、45才までの女性職員の割合は概ね40%程度ですが、45才代後半以上は30%に満たない状況です。

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41%程度で、令和元年には50%を超えました。

【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	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度 (R元)	5年合計
女性の新規採用者	31人	44人	42人	30人	43人	190人
新規採用者総数	87人	107人	104人	76人	84人	458人
女性の新規採用者の割合	35.6%	41.1%	40.4%	39.5%	51.2%	41.5%

職種別で見ると、年度によって違いはあるものの事務職、事務以外の職種とも40%程度程度となっています。

【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	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度 (R元)	5年平均
事務職の女性職員の割合	36.7%	34.9%	50.0%	42.5%	45.2%	42.4%
事務職以外の女性職員の割合	35.1%	45.3%	31.5%	36.1%	48.8%	39.4%

令和元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30%半ば程度となっています。

【事務職の職員採用試験(競争試験)の実施状況(令和元年度実施)】(単位:人、%)

職 種	申込者数		受験者数	
	人数	割合	人数	割合
大卒程度(一般)	154(54)	35.1%	108(42)	38.9%
大卒程度(環境)	1(1)	100%	1(1)	100%
大卒程度(総合分野)	39(16)	41.0%	22(8)	36.4%
大卒程度(キャリア総合コース)	116(44)	37.9%	84(43)	51.2%
民間企業等経験者(一般)	107(34)	31.8%	66(22)	33.3%
民間企業等経験者(エキスパート)	75(5)	6.7%	47(4)	8.5%
高校卒業程度(一般事務)	78(25)	32.1%	70(24)	34.3%
身体障がい者対象	11(4)	36.3%	9(2)	22.2%
計	465(139)	29.9%	341(124)	36.4%

※()は女性で内数

【令和元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
43人	84人	51.2%

【事務職以外の職員採用試験(競争試験)の実施状況(令和元年度実施)】(単位:人、%)

職 種	申込者数		受験者数	
	人数	割合	人数	割合
大卒程度(社会福祉)	17(10)	58.9%	11(6)	54.5%
大卒程度(社会福祉)※追加試験	16(7)	43.8%	13(6)	46.2%
大卒程度(手話)	0(0)	-	0(0)	-
大卒程度(薬剤師)	3(1)	33.3%	2(1)	50.0%
大卒程度(保健師)	4(4)	100.0%	1(1)	100.0%
大卒程度(農業)	21(8)	38.1%	17(7)	41.2%
大卒程度(林業)	14(1)	7.1%	10(1)	10.0%
大卒程度(土木)	20(2)	10.0%	13(1)	7.7%
高卒程度(土木)	3(1)	33.3%	3(1)	33.3%
大卒程度(獣医師)	4(1)	25.0%	4(1)	25.0%
大卒程度(獣医師)※追加試験	1(1)	100.0%	1(1)	100.0%
大卒程度(畜産)	5(2)	40.0%	3(1)	33.3%
大卒程度(建築)	3(2)	66.7%	3(2)	66.7%
大卒程度(機械)	5(0)	0.0%	5(0)	0.0%
大卒程度(電気)	10(1)	10.0%	6(1)	16.7%
大卒程度(管理栄養士)	16(16)	100.0%	10(10)	100.0%
計	142(57)	40.1%	102(40)	39.2%

※()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3年(平成29～令和元年度)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。

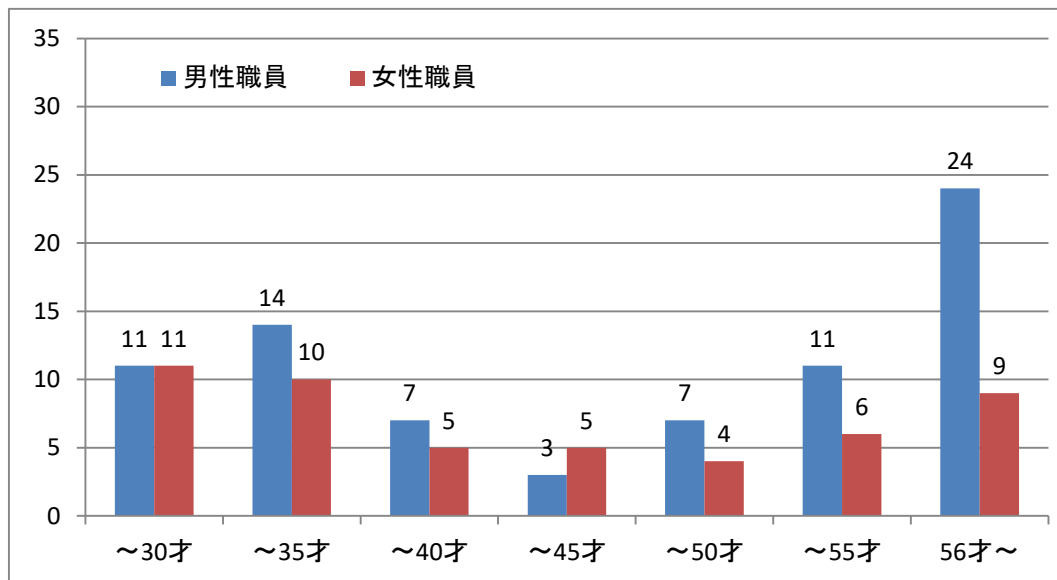
年代別の男女割合に照らしてみると、定年退職以外の退職のうち、高齢層や若年層において男女の差があることが認められ、高齢層の職員にあつては介護等の家庭事情が、また、若年層の職員にあつては結婚や出産が退職事由になっていることが推察されます。

【退職事由別の退職者数及び平均在職年数(H29～R元年度退職者)】

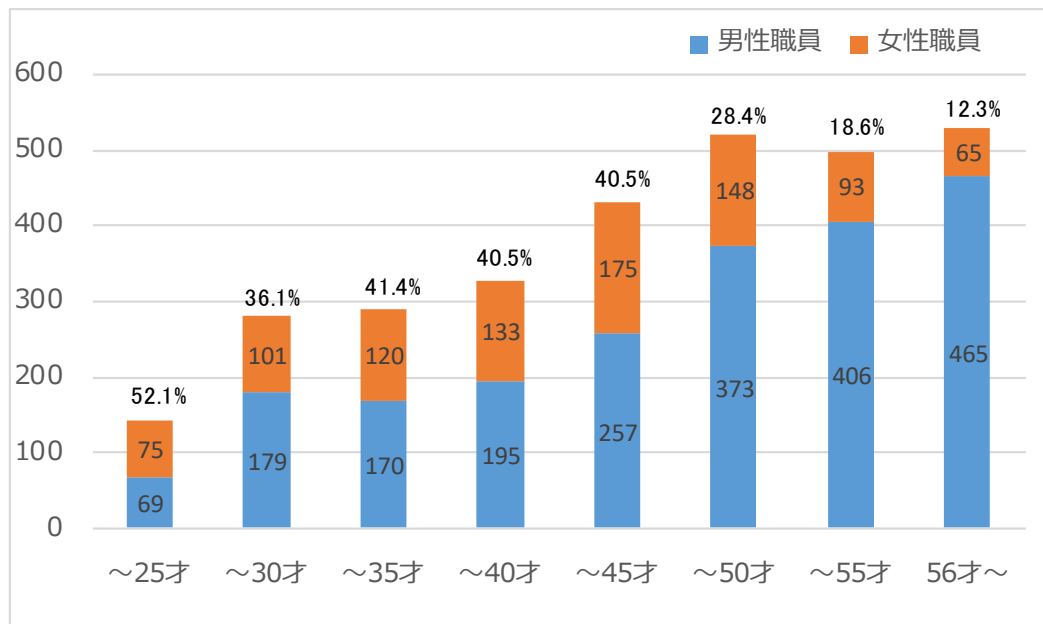
区分	全体	定年退職	定年退職以外
男性職員	256人(31.2年)	179人(36.5年)	77人(19.0年)
女性職員	67人(20.5年)	17人(37.2年)	50人(14.8年)
計	323人(29.3年)	196人(36.5年)	127人(17.4年)

※()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21～23年度)に採用された職員の離職状況を見ると、女性職員の方が離職割合が高い状況です。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。

【新規採用職員(H21～23年度)の離職状況】

区分	男性職員	女性職員	計
H21～23年度の新規採用職員数	126人	95人	221人
うち、R2年度時点で既に離職している職員数	20人	20人	40人
離職割合	15.9%	21.1%	18.1%

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14.0%、係長級以上の職員に占める女性職員の割合は24.1%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(R2.4.1 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	14	49	268	539	563	681	2,114
女性職員	5	10	39	127	274	455	910
計	19	59	307	666	837	1,136	3,024
女性職員の割合	26.3%	16.9%	12.7%	19.1%	32.7%	40.1%	30.1%

課長級以上:14.0%(54/385人) (参考)H27.4 現在:10.0%

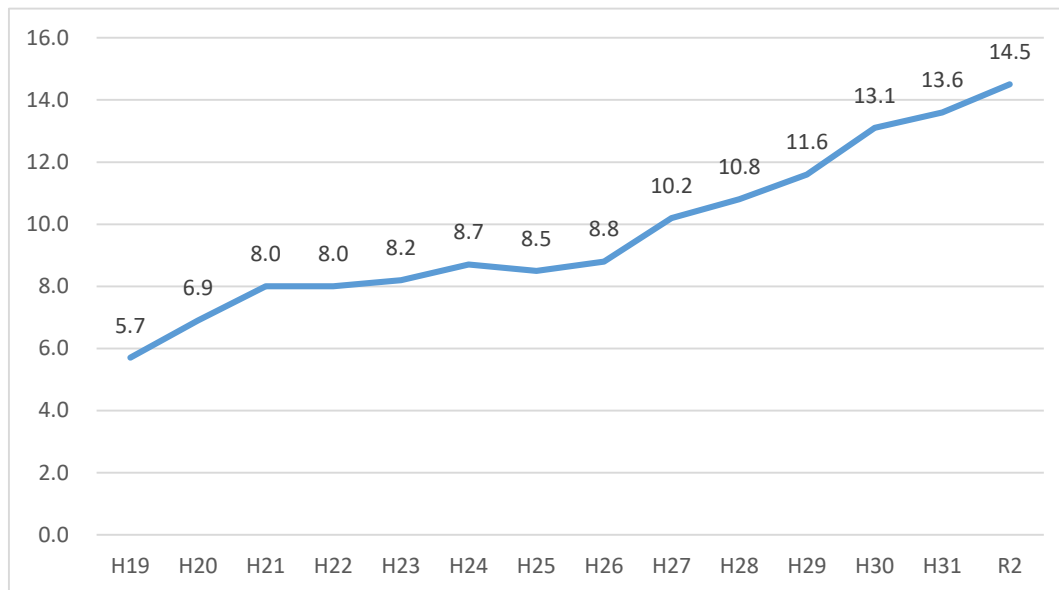
係長級以上:24.1%(455/1,888人) (参考)H27.4 現在:19.0%

<参考> 任命権者別・職位別の女性登用状況(H31-R2年度比較)

(単位:人、%)

区分		知事		企業		議会		各種委員会		計	
		H31	R2	H31	R2	H31	R2	H31	R2	H31	R2
部長級	女性	4	5	0	0	0	0	0	0	4	5
	総数	16	18	0	0	1	1	0	0	17	19
	割合	25.0%	27.8%	-	-	-	-	-	-	23.5%	26.3%
次長級	女性	8	10	0	0	0	0	0	0	8	10
	総数	57	54	1	0	1	1	3	3	62	59
	割合	14.0%	18.5%	-	-	-	-	-	-	12.9%	16.9%
課長級	女性	37	38	0	0	1	1	1	0	39	39
	総数	287	293	5	5	3	4	4	5	299	307
	割合	12.9%	13.0%	-	-	33.3%	25.0%	25.0%	-	13.0%	12.7%
管理職計	女性	49	53	0	0	1	1	1	0	51	54
	総数	360	365	6	6	5	6	7	8	378	385
	割合	13.6%	14.5%	-	-	20.0%	16.7%	14.3%	-	13.5%	14.0%

【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(R2.4.1 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	56.4才	57.3才	54.9才	55.3才	50.7才	44.5才	49.3才
女性職員	58.2才	55.4才	53.6才	54.3才	49.7才	43.5才	46.5才
計	56.8才	57.0才	54.7才	55.2才	50.5才	44.2才	48.7才

直近の定期人事異動(令和2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。

【R2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	4	11	59	74	59	38	171	1,433
女性職員	3	4	7	14	19	32	65	455
計	7	15	66	88	78	70	236	1,888
女性職員の割合	42.9%	26.7%	10.6%	15.9%	24.4%	45.7%	27.5%	24.1%

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2年4月1日現在の部次長級の女性職員割合、部長級の女性職員割合は、いずれも全国第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:R2.4.1 現在)】

区分	第1位	第2位	第3位
都道府県名	鳥取県	東京都	神奈川県
部次長級の女性職員の割合	20.8%	15.3%	13.3%

【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	鳥取県	神奈川県	群馬県
部長級の女性職員の割合	27.8%	25.9%	25.0%

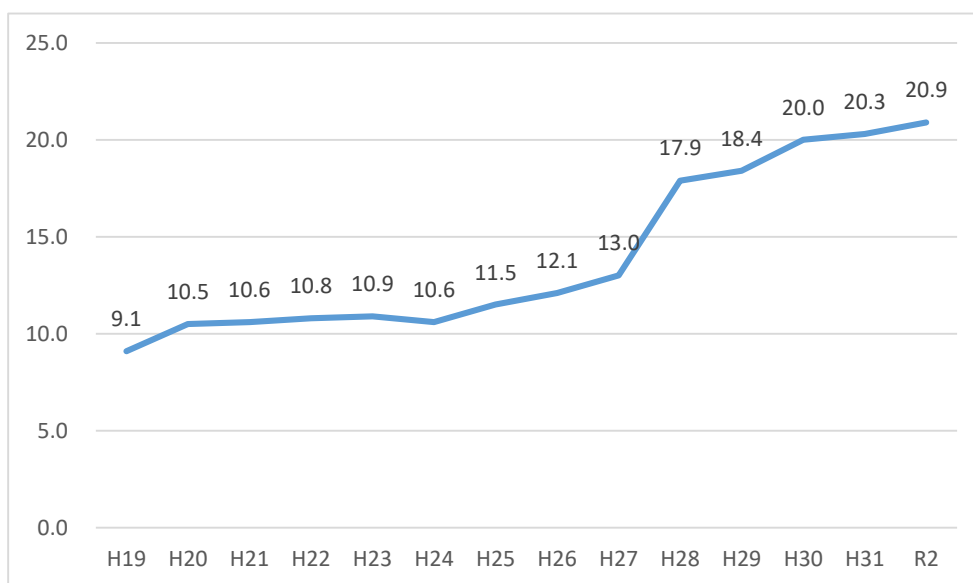
また、内閣府が毎年実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」の調査によれば、本県の女性管理職の登用状況(教育委員会、病院局、警察本部を含む県全体)は令和2年度時点で20.9%と全国の中で唯一20%を越えており、第1位の状況です。

【県全体の管理職の女性職員の割合(内閣府調査:R2.4.1 現在)】

区分	第1位	第2位	第3位
都道府県名	鳥取県	東京都	岐阜県
管理職の女性職員の割合	20.9%	17.0%	15.7%

※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5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5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(R2.4.1 現在)
本庁係長相当職	22.6%(R2年)	30%(R7年度末)	43.6%
本庁課長補佐相当職	20.4%(")	25%(")	28.2%
本庁課長相当職	12.2%(")	16%(")	24.6%
本庁部局長・次長相当職	7.0%(")	10%(")	17.5%

※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(R24.1 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	5	0	0	0	0	0	0	0	5
	総数	18	0	0	1	0	0	2	2	23
	割合	27.8%	-	-	-	-	-	-	-	21.7%
次長級	女性	10	0	0	0	0	0	3	0	13
	総数	54	1	1	1	1	1	13	8	80
	割合	18.5%	-	-	-	-	-	23.1%	-	16.3%
課長級	女性	38	0	0	1	0	0	44	19	102
	総数	293	1	5	4	3	1	52	55	414
	割合	13.0%	-	-	25.0%	-	-	84.6%	34.5%	24.6%
課長級 以上計	女性	53	0	0	1	0	0	47	19	120
	総数	365	2	6	6	4	2	67	65	517
	割合	14.5%	-	-	16.7%	-	-	70.1%	29.2%	23.2%
補佐級	女性	118	1	0	3	4	1	90	17	234
	総数	637	2	10	8	7	2	115	49	830
	割合	18.5%	50.0%	-	37.5%	57.1%	50.0%	78.3%	34.7%	28.2%
係長級	女性	268	2	0	1	2	1	195	46	515
	総数	811	2	14	5	2	3	247	97	1,181
	割合	32.0%	100.0%	-	20.0%	100.0%	33.3%	78.9%	47.4%	43.6%
係長級 以上計	女性	439	3	0	5	6	2	332	82	869
	総数	1,813	6	30	19	13	7	429	211	2,528
	割合	24.2%	50.0%	-	26.3%	46.2%	28.6%	77.4%	38.9%	34.4%

※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2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、福祉保健部では女性職員の割合が概ね60%を占めていますが、危機管理局及び企業局においては女性職員の割合が10%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：74.3%、土木職：5.4%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
令和新時代創造本部	51	21	72	29%
交流人口拡大本部	78	30	108	28%
危機管理局	47	3	50	6%
総務部	182	93	275	34%
地域づくり推進部	123	39	162	24%
福祉保健部	162	254	416	61%
子育て・人財局	52	70	122	57%
生活環境部	145	45	190	24%
商工労働部	85	29	114	25%
農林水産部	362	100	462	22%
県土整備部	267	31	298	10%
中部総合事務所	175	64	239	27%
西部総合事務所	279	94	373	21%
会計管理者	30	16	46	25%
知事部局 計	2,038	889	2,927	30%
企業局	39	1	40	3%
県議会事務局	17	6	23	26%
各種委員会	20	14	34	41%
合計	2,114	910	3,024	30%

(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、知事部局等における女性職員の割合(27.0%)と同等であり、男女間での差異はありません。

【研修の受講状況(R元年度)】

(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	832 人 (522 人)	298 人 (180 人)	1,544 人 (702 人)	26.4% (25.6%)
能力開発・向上研修	434 人 (359 人)	189 人 (158 人)	1,047 人 (517 人)	30.3% (30.6%)
計	1,266 人 (714 人)	487 人 (272 人)	1,753 人 (986 人)	27.8% (27.6%)

※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、職員の能力発揮・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。

令和元年度の職位別・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(R1年度)】

区分		S	A	B	C	D
課長級以上	男性職員	1.6%	80.6%	17.2%	0.6%	-
	女性職員	-	78.1%	21.9%	-	-
課長補佐級	男性職員	0.6%	69.9%	29.0%	0.6%	-
	女性職員	4.0%	62.7%	33.3%	-	-
係長級	男性職員	1.4%	64.0%	32.4%	1.6%	0.5%
	女性職員	1.1%	64.2%	34.7%	-	-
一般	男性職員	1.0%	48.9%	48.0%	2.0%	0.2%
	女性職員	0.3%	40.6%	58.3%	0.8%	-
計	男性職員	1.0%	61.9%	35.6%	1.3%	0.2%
	女性職員	0.9%	51.2%	47.5%	0.4%	-

※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) 男女別の時間外勤務の状況

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。

その結果、年間360時間を超える時間外勤務の割合が現在は10%に近いところまで減少している状況です。

【職員一人当たりの月別時間外実績(R1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
計	11.3	12.0	11.0	10.3	8.3	10.6	13.9	11.0	9.9	10.1	10.3	13.4	11.0

(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)

区分	(H21年度)		R元年度
職員一人当たり時間数	18.6	⇒	11.0

年間360時間を超える時間外勤務を行った職員数、割合は男性、女性とも大きく減少し、4%を下回っています。

【年間360時間以上の時間外勤務を行った職員数及び割合(令和元年度)】

区分	職員数	割合	(参考)H26年度
男性職員	71人	4.0%	13.4%
女性職員	24人	2.9%	6.3%
計	95人	3.6%	11.5%

(2) 男女別の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日間を翌年に繰り越し可能

また、夏季(6~9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。

令和元年における職員の年次有給休暇及び夏季休暇の男女別の取得状況は次のとおりで、男女間に差異はありません。

【年次有給休暇の取得状況(R元年)】

区分	平均取得日数	取得割合
男性職員	11.3日	29.1%
女性職員	11.7日	30.1%
計	11.4日	29.3%

【夏季休暇の取得状況(R元年)】

区分	平均取得日数	取得割合
男性職員	4.6日	91.6%
女性職員	4.6日	92.4%
計	4.6日	91.8%

※取得割合はそれぞれ保有日数に占める取得日数の割合

(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、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(2時間まで)を勤務しないことができる育児部分休業や、小学校就学までの子を養育する場合に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育児短時間勤務、生後満1年6月に達しない生児を養育する場合に1日2回各45分以内で取得できる育児時間(有給)という制度があります。

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。

【令和元年度の育児休業等の取得者数】

区分	育児休業	部分休業	育児短時間勤務	育児時間
男性職員	18人	1人	-	6人
女性職員	90人	44人	9人	22人
計	108人	45人	9人	28人

※職員数には令和元年度に取得可能となり取得した者のほか、平成30年度から引き続き育児休業を取得している者及び平成30年度に育児休業が取得可能となった者で令和元年度に取得した者を含むため、下表の職員数と一致しない。

【新たに育児休業を取得した者の育児休業期間(令和元年度)】

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	13人	3人	2人	-	-	-
女性職員	6人	14人	15人	9人	3人	3人
計	19人	17人	17人	9人	3人	3人
割合	27.9%	25.0%	25.0%	13.2%	4.4%	4.4%

※職員数には平成30年度に育児休業が取得可能となった者で新たに令和元年度に取得した者を含むため、上表及び下表の職員数と一致しない。

令和元年度における男女別の育児休業取得割合は次のとおりです。

男性職員の育児休業取得割合については、子育てにやさしい職場づくり推進プログラムにおいて、令和7年度までに50%以上となるよう目標設定しています。

【育児休業の取得割合(R元年度)】

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	60人	18人	30.0%

※育児休業対象者数は、R元年度に新たに育児休業の取得が可能になった者であり、H30年度から引き続き取得している者及びH30年度に新たに取得可能となりR元年度に取得した者を含まない。

(参考)地方公務員の男性の育児休業取得割合(H30年度実績):3.7%(総務省調査)

(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(R元年度)】

R元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
60人	48人	40人	51人
取得割合	80.0%	66.7%	85.0%

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(R元年度)】

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	255人	154人
女性職員	170人	125人
計	425人	279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(R元年度)】

区分	利用者数	平均取得日数
男性職員	305人	2.8日
女性職員	193人	3.4日
計	498人	3.1日

④ 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年度から本庁舎及び中・西部総合事務所にサテライトオフィスを設置するとともに、在宅勤務制度を試行導入しています。

【サテライトオフィス及び在宅勤務の利用実績(R元年度)】

サテライトオフィス	在宅勤務
877人	49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り、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。

また、平成27年度からの新たな特定事業主行動計画においても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。

H27 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	32%以上	28.2% (H27.4.1)	34.4% (R2.4.1)
課長級以上(管理職)の女性職員の割合	20%以上	14.6% (H27.4.1)	23.2% (R2.4.1)
採用する職員に占める女性職員の割合	50%以上	54.1% (過去5年平均)	60.4% (R1年度)
男性職員の育児休業の取得割合	15%以上	5.7% (H26年度)	24.2% (R1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%	86.2% (H26年度)	81.8% (R1年度)
年間 360 時間以上の時間外勤務を行う職員の割合	10%以内	12.4% (H26年度)	8.5% (R1年度)
職員の年次有給休暇等(夏季休暇を含む)の取得日数	15日以上	13.9日 (H26年)	15.3日 (R1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、リモートワーク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男性職員の家庭参加の促進、③職員の働き方改革・職場環境の更なる改善、の観点から、「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5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、女性の活躍推進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

★係長級以上（管理的地位）の女性職員の割合

⇒ 令和7年度までに37%以上（令和2年4月1日現在：34.4%）

（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7年度までに25%以上（令和2年4月1日現在：23.2%）

★採用する職員に占める女性職員の割合

⇒ 令和7年度まで50%以上を維持（令和元年度の実績：60.4%）

※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：42.4%）

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

⇒ 令和7年度までに100%（令和元年度実績：24.2%）

★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

⇒ 令和7年度までに100%（令和元年度実績：85.0%）

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7年度までに10時間以内（令和元年度実績：11.0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7年度年までに17日以上（令和元年実績：15.3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5次男女共同参画基本計画（令和2～7年度）における都道府県の成果目標数値

※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

＜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(R2. 4. 1 現在)	24.1% (455/1,889)	77.4% (332/429)	38.9% (82/211)	34.4% (869/2,529)
課長級以上(管理職)の女性職員の割合(R2. 4. 1 現在)	14.0% (54/385)	70.1% (47/67)	29.2% (19/65)	23.2% (120/517)
採用する職員に占める女性職員の割合(令和元年度)	47.6% (39/82)	69.5% (98/141)	28.6% (2/7)	60.4% (139/230)
男性職員の育児休業の取得割合(令和元年度)	30.0% (18/60)	14.3% (4/28)	18.2% (2/11)	24.2% (24/99)
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(令和元年度)	85.0% (51/60)	67.9% (19/28)	100.0% (11/11)	81.8% (81/99)
年間 360 時間以上の時間外勤務を行う職員の割合(令和元年度)	4.9% (118/2,398)	16.6% (208/1,250)	3.5% (10/285)	8.5% (336/3,933)
職員の年次有給休暇等(夏季休暇を含む)の取得日数(令和元年)	16.0 日	13.7 日	15.7 日	15.3 日

(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	42.2% (87/206)	100.0% (2/2)	47.4% (18/38)	43.5% (107/246)
技術職	39.9% (99/248)	65.1% (392/602)	46.7% (7/15)	57.6% (498/865)
合計(再掲)	40.1% (186/454)	65.2% (394/604)	47.2% (25/53)	54.5% (605/1,111)

(参考)国が策定した第5次男女共同参画基本計画(令和2年度～令和7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(令和7年度末)	令和2年:7.0%
本庁課長相当職に占める女性の割合	16%(令和7年度末)	令和2年:12.2%
本庁課長補佐相当職に占める女性の割合	25%(令和7年度末)	令和2年:20.4%
本庁係長相当職に占める女性の割合	30%(令和7年度末)	令和2年:22.6%
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%(令和7年度末)	令和元年度:36.6%
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%(令和7年度末)	令和元年度:33.6%

(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
2025 年	85%(1週間以上)
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

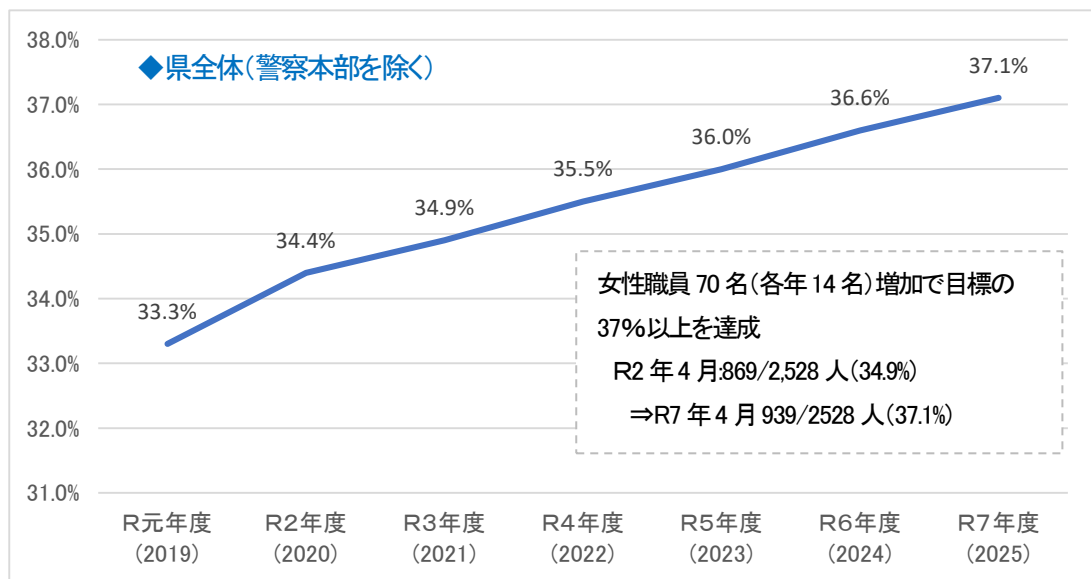
県全体の係長級以上(管理的地位)の職員に占める女性職員の割合を令和7年度までに37%以上とするため、次の取組を実施します。

- 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
- 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数(13~14名)を基に試算

区分	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)
女性職員	840	869	883	897	911	925	939
職員総数	2,519	2,528	2,528	2,528	2,528	2,528	2,528
女性割合	33.3%	34.4%	34.9%	35.5%	36.0%	36.6%	37.1%



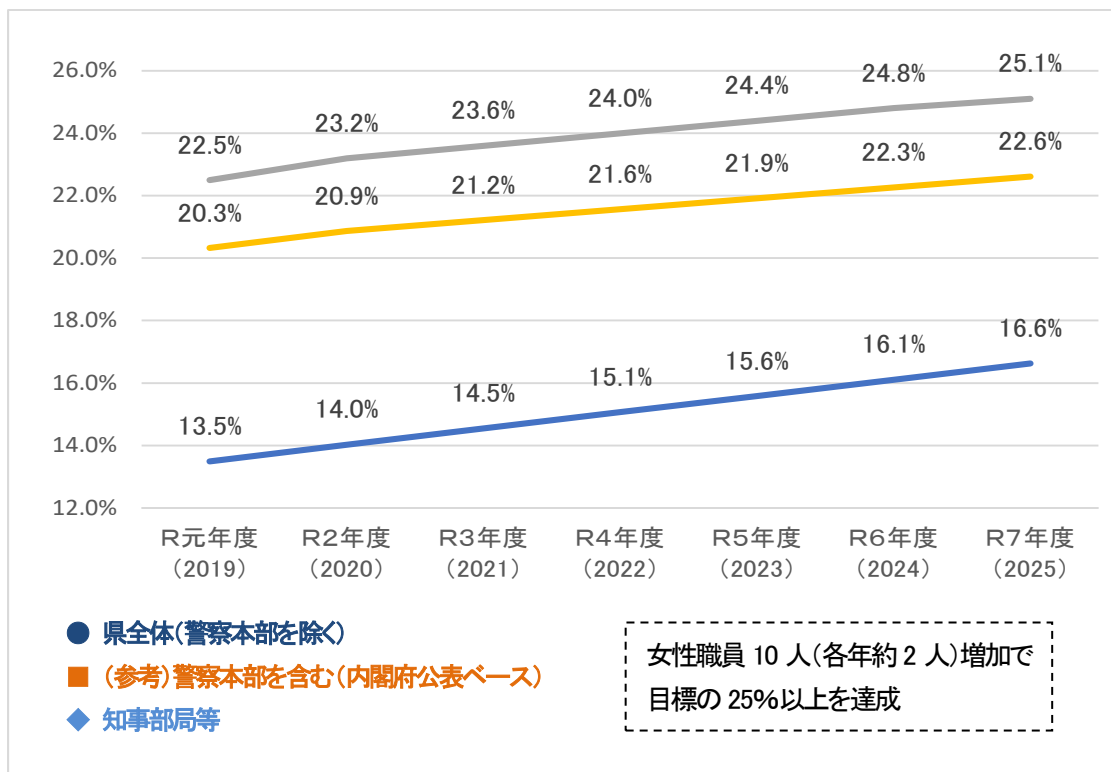
(2) 課長級以上(管理職)に占める女性職員の割合

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7年度までに25%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数(2名)を基に試算

区分	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)
女性職員	113	120	122	124	126	128	130
職員総数	502	517	517	517	517	517	517
女性割合	22.5%	23.2%	23.6%	24.0%	24.4%	24.8%	25.1%



(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45%程度で推移しています。

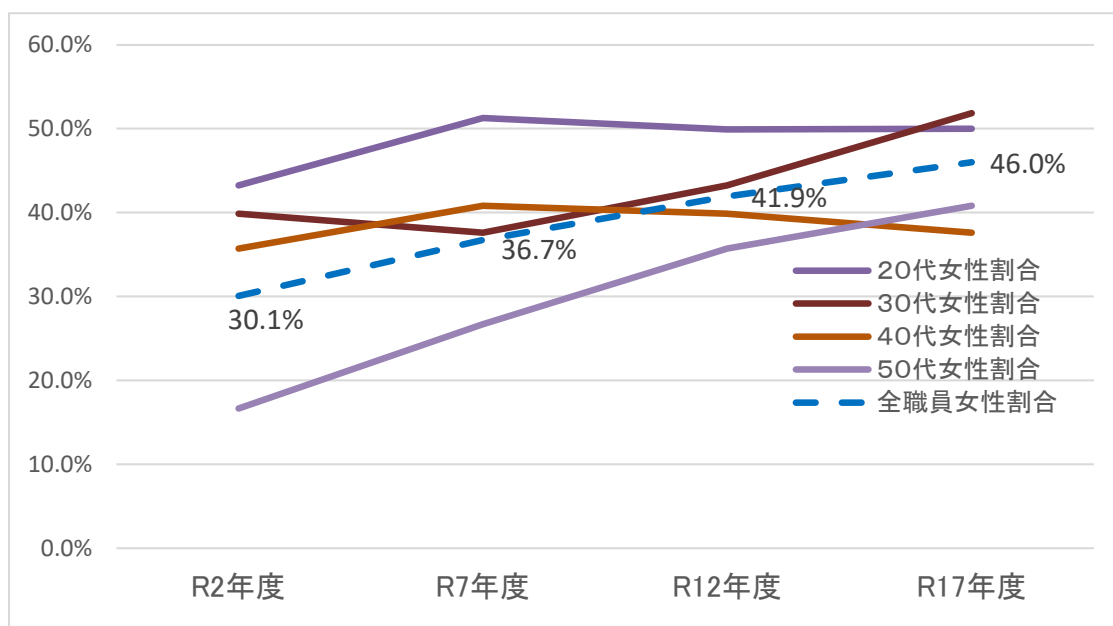
次世代の女性の活躍を推進するため、公平・公正な職員採用を前提に、受験者を確保するために次の取組を進めることにより、引き続き女性の採用割合が50%となるよう目指します。

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
- 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 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7年度(5年後)には36.7%、令和17年度(15年後)には46.0%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2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 男性職員の育児参加

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7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
- 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、育児休業取得のメリット等を丁寧に説明
- 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・定着を促進
- 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

(2) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得

令和元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85.0%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 職員の働き方の改革・職場環境の更なる改善

職員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、公務能率の向上を目指すには、“しっかり働き、しっかり休む”ことが必要です。

また、子育て、介護、地域活動などの事情がある職員への配慮のため、公務に支障のない範囲で、勤務時間の弾力化やリモートワークの推進などの働き方の選択肢を拡大し、働きやすい職場環境づくりを一層進めることは、職員の意欲の向上や人材の確保に有効であると考えます。

本県では、「鳥取県 Society5.0 推進本部」を立ち上げ、県庁業務改革に取り組んでいます。こうした新たな手法を取り入れ、更なる職員の働き方改革を進めていきます。



(1) 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、鳥取県 Society5.0 や、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
- 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々の更なる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

認め合い行動5則

- ✿ **みつ**ける
一人ひとりをよく観察します
- ✿ **手をと**めて聴く
話を真剣に聴きます
- ✿ **ほ**めて伝える
気付いたことは、すぐに、率直に、適切に伝えます
- ✿ **あ**いさつする
率先してあいさつします
- ✿ **い**っしょに協力する
周りの職員を適切にフォローします

認め合い行動5則

行動5則

【**み**つける】
一人ひとりをよく観察します

【手をとめて聴く】
話を真剣に聴きます

【**ほ**めて伝える】
気付いたことは、すぐに、率直に、適切に伝えます

【**あ**いさつする】
率先してあいさつします

【**い**っしょに協力する】
周りの職員を適切にフォローします

ポイント

◆小さな「いいところ」を見つける
(例)
・雑用に率先して取り組む
・来客対応、電話応答の丁寧さ
・机の上がいつも整理整頓されている

◆内容に興味・関心を示す
◆話の内容の善し悪しに關わらず傾聴する
◆途中で意見しない(質問はOK)
◆相手が話しやすい姿勢(ずっと下や横を向きっぱなしはNG)
◆手を止めて聴く(PCを操作しながら聴くのはNG)
◆話をする側も相手の時間をもらうことに感謝の気持ちを持つ

◆適切なタイミングを計ることは大切だが、気付いたことは素早く伝える
◆「伝えて効果があるか」等、伝えることに理由づけしないで、「できた」という実感がある箇所しっかりと焦点をあてて相手に伝える
◆具体的に伝える
◆率直に伝える
◆過大評価、誇張はしない

◆自らが率先し、相手を見ながら(視線を合わせて)あいさつする
◆相手よりも先にあいさつすることを心掛ける

◆周りの職員が困っている様子があれば、声を掛ける
◆仕事を頼まれたら、快く引き受ける
◆相談を受けたら、一緒に考える
◆日頃から、周りの職員の業務等の状況を把握する(視野を広くもつ)
◆日頃から、お互いに頼りにし合え、相談し合える関係を築く
◆見て見ぬ振りはしない

(2) 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つとリクールダウンウィークの導入

(3) サテライトオフィス、リモートワーク及び在宅勤務制度の活用促進

平成27年度に導入したサテライトオフィスは、一定の活用実績と効果が認められるため、一層の制度周知に努めるとともに利用例の情報発信を行い、引き続き活用の促進を図っていきます。

同じく、平成27年度に試行導入した在宅勤務制度については、十分に活用されていない状況でしたが、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、リモートワークのより一層の推進など、利活用向上に向けた見直し等について検討していきます。

○「働き方チャレンジ期間」の設定による多様で柔軟な働き方の整備

○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

(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

県では、平成27年6月に、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になる“イクボス宣言”を行うとともに、同年11月には“鳥取県庁イクボス憲章”を制定し、イクボスが中心となって職場の意識改革を図り、職員のワークライフバランスを推進しています。

今後も、所属長のイクボス宣言やイクボス憲章の行動が実効性のあるものとするため、次の取組を実施し、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。

○ 管理職職員を対象としたイクボス研修の開催(実践的な手法の習得、民間企業等との連携)

○ イクボスチェックリストの活用

○ イクボス度の人事評価等への反映

○ 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

イクボス宣言

わたしは、「イクボス」として、次の取組を実行することを宣言します。

1. 時間外勤務の縮減、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」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。

平成27年 6 月 日

(所属)

(氏名)

鳥取県庁イクボス憲章

1 部下の事情に関心を持とう

■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、元気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) 勤務時間の弾力化等各種制度の見直し

これまでも職員との意見交換や職員アンケート結果を参考として、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～)

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(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拡充(H28 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、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)

◇サテライトオフィス・在宅勤務制度の導入(H27 年度～)

出張の際の移動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

在宅勤務制度を試行的に導入

◇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

◇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

鳥取県総務部行政体制整備局人事企画課
〒680-8570
鳥取県鳥取市東町一丁目220番地
電 話 : 0857-26-7032
ファクシミリ : 0857-26-8140