

## 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)

## 数値目標達成に向けた進捗状況(R5)



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき平成27年度に策定し、令和2年度に改定した鳥取県特定事業主行動計画「第2期輝く女性活躍推進プログラム」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。

| 項目                   | 目標数値              | R1                | R2                | R3                | R4                |
|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 係長級以上(管理的地位)の女性職員の割合 | 37%以上<br>(R7年度まで) | 34.4%<br>(R2.4.1) | 35.3%<br>(R3.4.1) | 36.3%<br>(R4.4.1) | 37.2%<br>(R5.4.1) |
| 課長級以上(管理職)の女性職員の割合   | 25%以上<br>(R7年度まで) | 23.2%<br>(R2.4.1) | 24.4%<br>(R3.4.1) | 25.7%<br>(R4.4.1) | 27.5%<br>(R5.4.1) |

(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                 | R1              | R2              | R3              | R4              |
|-------------------|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 採用する職員に占める女性職員の割合 | 50%以上を維持<br>(R7年度まで) | 60.4%<br>(R1年度) | 59.7%<br>(R2年度) | 61.4%<br>(R3年度) | 55.6%<br>(R4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              | R1              | R2              | R3              | R4              |
|---------------------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 男性職員の育児休業の取得割合            | 50%以上<br>(R7年度まで) | 24.2%<br>(R1年度) | 26.5%<br>(R2年度) | 43.3%<br>(R3年度) | 72.8%<br>(R4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%<br>(R7年度まで)  | 85.0%<br>(R1年度) | 82.7%<br>(R2年度) | 88.7%<br>(R3年度) | 96.3%<br>(R4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               | R1               | R2               | R3               | R4               |
|--------------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 職員1人当たりの月平均時間外勤務 ※       | 10時間以内<br>(R7年度まで) | 11.0時間<br>(R1年度) | 10.2時間<br>(R2年度) | 11.1時間<br>(R3年度) | 11.8時間<br>(R4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<br>(R7年まで)   | 15.3日<br>(R1年)   | 15.3日<br>(R2年)   | 16.7日<br>(R3年)   | 16.6日<br>(R4年)   |

(主な取組内容)

※知事部局の鳥インフルエンザ関連業務及び新型コロナウイルス感染症関連業務を除く

- ・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
- ・夏季休暇の集中取得の取り組みを推進するとっとりクールダウンウィークの導入

(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(R5.4.1 現在)  | 27.7%<br>(516/1,863) | 74.1%<br>(337/455) | 41.4%<br>(91/220) | <b>37.2%</b><br>(944/2538) |
| 課長級以上(管理職)の女性職員の割合(R5.4.1 現在)    | 19.7%<br>(76/386)    | 68.7%<br>(46/67)   | 31.7%<br>(20/63)  | <b>27.5%</b><br>(142/516)  |
| 採用する職員に占める女性職員の割合(令和4年度)         | 52.3%<br>(69/132)    | 60.6%<br>(66/109)  | 83.3%<br>(5/6)    | <b>56.7%</b><br>(140/247)  |
| 男性職員の育児休業の取得割合(令和4年度)            | 72.6%<br>(45/62)     | 100.0%<br>(14/14)  | 0.0%<br>(0/5)     | <b>72.8%</b><br>(59/81)    |
| 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4年度) | 98.4%<br>(61/62)     | 92.9%<br>(13/14)   | 80.0%<br>(4/5)    | <b>96.3%</b><br>(78/81)    |
| 職員の年次有給休暇等(夏季休暇を含む)の取得日数(令和4年)   | 16.8 日               | 16.1 日             | 16.7 日            | <b>16.6 日</b>              |

(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4年度) (単位:人、%)

| 区 分    | 知事部局等             | 病院局               | 教育委員会          | 計                  |
|--------|-------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| 事務職    | 58.5%<br>(31/53)  | 0.0%<br>(0/0)     | 83.3%<br>(5/6) | 61.0%<br>(36/59)   |
| 技術職    | 42.2%<br>(27/64)  | 60.6%<br>(66/109) | 0.0%<br>(0/0)  | 53.8%<br>(93/173)  |
| 合計(再掲) | 49.6%<br>(58/117) | 60.6%<br>(66/109) | 83.3%<br>(5/6) | 55.6%<br>(129/232) |

※ 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。

(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である。

※各役職階級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50%以上 (令和元年度実績: 24.2%)

※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

⇒ 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)