

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(R7)



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	R3	R4	R5	R6
係長級以上(管理的地位)の女性職員の割合	37%以上 (R7 年度まで)	36.3% (R4.4.1)	37.2% (R5.4.1)	37.2% (R6.4.1)	37.9% (R7.4.1)
課長級以上(管理職)の女性職員の割合	25%以上 (R7 年度まで)	25.7% (R4.4.1)	27.5% (R5.4.1)	27.9% (R6.4.1)	29.0% (R7.4.1)

(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	R3	R4	R5	R6
採用する職員に占める女性職員の割合	50%以上を維持 (R7 年度まで)	61.4% (R3 年度)	55.6% (R4 年度)	54.1% (R5年度)	52.1% (R6 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	R3	R4	R5	R6
男性職員の育児休業の取得割合	50%以上 (R7 年度まで)	43.3% (R3 年度)	72.8% (R4年度)	74.3% (R5年度)	90.7% (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% (R7 年度まで)	88.7% (R3 年度)	96.3% (R4 年度)	94.3% (R5年度)	93.8% (R6 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	R3	R4	R5	R6
職員 1 人当たりの月平均時間外勤務 ※	10 時間以内 (R7 年度まで)	11.1 時間 (R3 年度)	11.8 時間 (R4 年度)	12.5 時間 (R5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 (R7 年まで)	16.7 日 (R3 年)	16.6 日 (R4 年)	18.1 日 (R5年度)	18.2 日 (R6 年度)

(主な取組内容)

※知事部局の台風 7 号関連、能登半島地震関連、新型コロナウイルス感染症関連の業務等を除く。

- ・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(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)
男性職員の育児休業の取得割合(令和6年度)	91.2% (62/68)	91.3% (21/23)	83.3% (5/6)	90.7% (88/97)
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)	97.1% (66/68)	82.6% (19/23)	100.0% (6/6)	93.8% (91/97)
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)	18.4 日	17.7 日	18.2 日	18.2 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(令和5年度) (単位:人、%)

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)

※ 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「輝く女性活躍推進化」とつとり会議において定義付けしたもの

※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)