事例No.	1597
公表年度	R3
団体の属性	都道府県
団体名	鳥取県

事例区分	行政改革

タグ	・組織改革 ・人材確保・育成 ・（行政改革）業務の効率化

事例種類	働き方改革の取り組み

事例内容・タイトル

鳥取県における女性活躍の取組～男女を問わず活躍できる職場づくり～

出典

地方公務員月報（令和３年10月号）

鳥取県

鳥取県における女性活躍の取組
～男女を問わず活躍できる職場づくり～

鳥取県総務部行財政改革局人事企画課

一　はじめに

職場での女性活躍を実現するためには、男性の育児や家事などへの参画促進が必要です。鳥取県庁では、男女を問わず職員一人ひとりが、職場と家庭で活躍し充実した生活を送ることができるよう様々な取組を進めてきたところです。これらの取組を紹介させていただき、皆様の参考になれば幸いです。

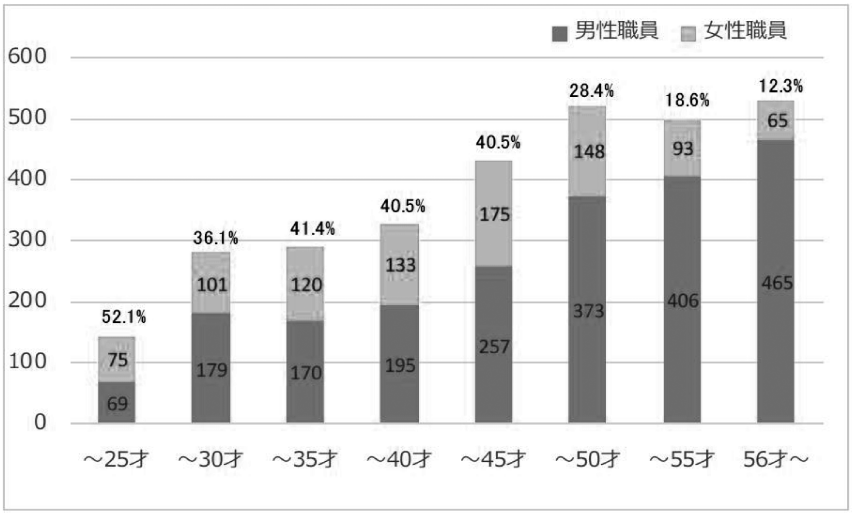
二　特定事業主行動計画の策定

平成二八年三月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として「輝く女性活躍推進プログラム」を策定、令和二年度に第二期（令和三年度～令和七年度）版へ改定しました。

第二期計画においては、令和七年度までに女性職員の割合を係長級以上（管理的地位）で三七パーセント以上、課長級以上（管理職）で二五パーセント以上とする女性登用に係る数値目標を定めています。

これらの目標を設定した背景には、直近の二〇代及び三〇代の職員のうち女性の割合が約四〇パーセントであり、かつ、新規採用者に占める女性職員の割合も過去五年平均で四一％であることから、今後、更に女性職員が管理的な地位において活躍していただくことは県の組織及び人事において必定であること、また、本県では、男女を問わない適材適所の人事管理を行ってきたことなどがあります。

この目標達成に向け、男性職員の家庭参加の促進や職員の働き方改革・職場環境の更なる改善に取り組んでおり、令和二年四月には、係長級以上（管理的地位）の女性職員の割合が三四．四％、課長級以上（管理職）の女性職員の割合が二三．



【年代別の職員数及び女性職員の割合（令和二年四月一日現在）】

二％となり、第一期計画の目標（係長級以上（管理的地位）の女性職員の割合：三二％以上、課長級以上（管理職）の女性職員の割合：二〇％以上）を達成しました。

次項で具体的な取組をいくつかご紹介します。

三　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。

本県では、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、当該職員に対して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

得を促進しており、令和二年度の知事部局等の取得率は三一・九％となりました。

今後も取組を更に充実させ、育休取得率一〇〇％に少しでも近づくよう取り組んでいきたいと考えています。

○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一月以上の育児に伴う休暇・休業の取得を勧告

（2）男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得促進

令和二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八八・四％となり前年度の八五・〇％を上回りました。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当該特別休暇を取得し、年次有給休暇の活用も含めた長期間の休暇取得となるよう、全庁的に呼びかけています。

四　働き方の改革・職場環境の更なる改善

職員の働き方の改革・職場環境の更なる改善により、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ています。

（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。

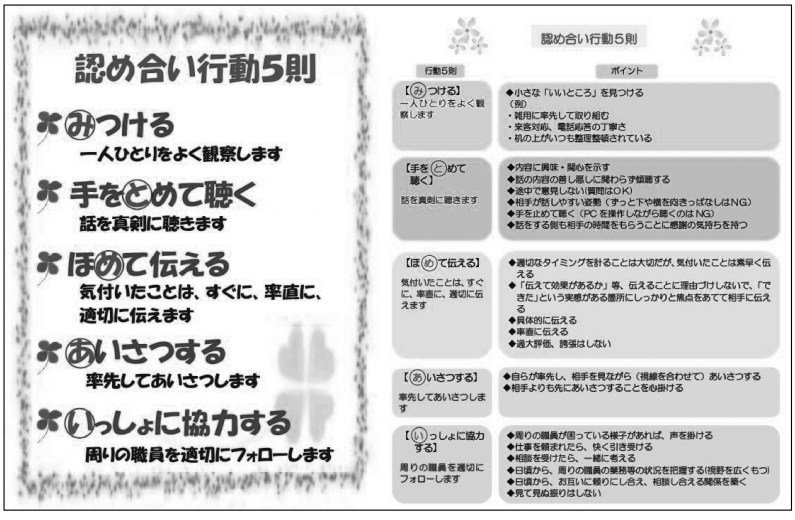
○ＲＰＡやＡＩ等を活用したより一層の業務改善

○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】

（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ています。

○夏季休暇の集中取得の取組を推進するとっとりクールダウンウィークの導入

【令和三年度とっとりクールダウンウィークの概要】

目　的：職員のワークライフバランスの推進及び県庁舎における節電・省エネルギーの推進

取組内容：夏期休暇や在宅勤務を組み合わせ、期間中の職員出勤率を五〇％とする

実施期間：令和三年八月一日～一五日

（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

平成二七年度に導入し、現在県内三箇所の地方機関等に設置している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、引き続き、制度周知に努めるとともに利用例の情報発信等により一層の活用促進を図っています。

同じく、平成二七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ます。

（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

平成二七年六月に、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、同年一一月に

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を実効性のあるものとするため、様々な取組を実施し、組織全体でワークライフバランスを推進していきます。

○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

五　終わりに

少子高齢化が進む中、公務の職場においても、多様な働き方への対応が求められています。子育てに加えて、介護も今後更に大きな問題となることは間違いありません。男女を問わず一人ひとりの職員が、仕事にも家庭生活にも全力で取り組むことのできるよう、今後とも職場環境の改善に努めてまいりたいと考えております。