

鳥取県における女性の職業選択に資する情報公表 (女性活躍推進法第 21 条関係)

(令和8年7月)



I 職員の男女の給与の額の差異

1. 全職員に係る情報

区 分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	88.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	97.3%
全職員	85.2%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

※地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

区 分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部局長・次長相当職	100.4%
課長相当職	98.5%
課長補佐相当職	95.7%
係長相当職	95.9%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36 年以上	112.2%
31～35 年	99.6%
26～30 年	97.7%
21～25 年	89.5%
16～20 年	89.2%
11～15 年	86.2%
6～10 年	89.5%
1～5 年	88.5%

【説明欄】

※職員の給与は条例等に基づき男女の区別なく同一の条件で決定しており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じないが、男女の職員構成比及び諸手当の受給状況等により、職員の給与の男女の差異が生じている。

【任期の定めのない常勤職員について】

- ・男性職員の平均勤続年数が 18 年、女性が 14 年となっており、男性職員の方が勤続年数が長くなっている。また、女性職員の方が年齢の若い職員割合が高くなっている。(40 歳未満の職員割合:男性約 26%、女性約 42%)
- ・扶養手当を受給しているのは、男性職員の 55%、女性職員の 17%となっており、男性職員の方が扶養手

当を受給している人数が多い。

・上記のことなどから、全体的な傾向として男性職員が女性職員を上回っている。

【任期の定めのない常勤職員以外の職員について】

・男性職員の方が、専門的な職務経験等を要する報酬単価の高い職員(会計年度任用職員以外の再任用職員や任期付職員等)の割合が高いことから(男性:15%、女性5%)、男性職員が女性職員を上回っている。

【全職員】

・女性職員の方が、任期の定めのない常勤職員以外の職員(会計年度任用職員等)の割合が高いことから(男性:20%、女性:33%)、任期の定めのない常勤職員の差異と比べ、男女の差異が大きくなっている。

II 課長級以上(管理職)の女性職員の割合

区 分	R7(R8.4.1)
課長級以上(管理職)の女性職員の割合	30.1%

【説明欄】

・管理職、係長以上の女性職員の割合はともに全国トップクラスの水準。

・職員の意識改革と合わせて、「イクボス・ファミボス宣言」を全管理職が行うなど、女性も男性も働きやすい職場づくり、性別を問わず能力を発揮できる環境の整備を進めてきたことで、自然と鳥取県の女性管理職登用率も上昇している。

III 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区 分	R7(R8.4.1)
部局長・次長相当職	25.6%
課長相当職	31.3%
課長補佐相当職	35.8%
係長相当職	46.0%

【説明欄】

・近年では採用者数の半数以上が女性であり、自ずと各役職への女性登用も進んでいくものとする。

・性差に関わらず職員が働きやすく能力を発揮できるような職場づくりを続けていく。

IV 採用する職員に占める女性職員の割合

区 分	R7
事務職	63.1%
技術職	59.7%
計	60.8%

【説明欄】

・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、女性の採用を行っていく。

V 男女別の育児休業取得率

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区 分	R7
男性	107.3%
女性	103.7%

(2) 会計年度任用職員

区 分	R7
男性	100.0%
女性	100.0%

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1週間以上2週間未満	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%
2週間以上1月以下	25.0%	0.0%	100.0%	0.0%
1月超3月以下	29.5%	3.6%	0.0%	0.0%
3月超6月以下	18.2%	3.6%	0.0%	75.0%
6月超9月以下	4.5%	7.1%	0.0%	0.0%
9月超12月以下	18.2%	42.9%	0.0%	25.0%
12月超24月以下	2.3%	32.1%	0.0%	0.0%
24月超	0.0%	10.7%	0.0%	0.0%

【説明欄】

・常勤職員について、取得率が100%を超えている理由は次のとおり。

(男性)⇒分母:41人(R7に育児取得対象となった職員)、分子:44人(R7に育児を取得した職員(R6に育児取得対象となった職員を含む))

(女性)⇒分母:27人(R7に育児取得対象となった職員)、分子:28人(R7に育児を取得した職員(R6に育児取得対象となった職員を含む))

VI 職員の勤務時間の状況

※課長級以上(管理職)の職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

区 分	R7
本庁	18.6時間/月
本庁以外	9.4時間/月

【説明欄】

・高病原性鳥インフルエンザや地震等の自然災害対応の影響等を受け、時間外勤務実績は前年度比で101.4%となった(R7:13.5時間、R6:13.2時間(R6について本庁・本庁以外の別で集計していないため、両年度とも全体の数値))。

VII 職員の年次有給休暇等(夏季休暇を含む)の取得日数の状況

区 分	R7
本庁	16.6日
本庁以外	19.4日

【説明欄】

・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、計画的な取得を促進する。

※ IIからIVについては知事部局、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、監査委員会事務局、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)、病院局及び教育委員会が対象。I、V以降については、知事部局等が対象。