

鳥取県教育委員会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 10 月）

I 職員の男女の給与の額の差異

1. 全職員に係る情報

(1) 行政職員

職員区分	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 (①)	94.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員 (②)	93.2%
全職員 (①+②)	89.4%

(2) 教育職員

職員区分	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 (①)	95.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員 (②)	95.9%
全職員 (①+②)	95.0%

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

ア 行政職員

役職段階	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)
本庁部局長・次長相当職	99.0%
本庁課長相当職	95.7%
本庁課長補佐相当職	97.1%
本庁係長相当職	101.2%

イ 教育職員

役職段階	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)
校長	97.5%
副校長及び教頭	97.0%

(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）	
	行政職員	教育職員
36年以上	100.8%	91.6%
31～35年	93.9%	95.9%
26～30年	94.1%	94.6%
21～25年	89.8%	93.1%
16～20年	94.5%	94.5%
11～15年	86.4%	94.4%
6～10年	94.9%	96.2%
1～5年	94.5%	95.8%

【説明欄】

- ・任期の定めのない常勤職員については、全体の平均年齢や管理職員の割合が男性職員の方が高いこと、男性職員の方が扶養手当、通勤手当、住居手当等の受給額も高いことから、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は、会計年度任用の職において、比較的報酬単価の高い職の職員割合が男性職員の方が高いことから、全体として男性職員が女性職員を上回っている。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数１年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

※管理的地位…行政職員の場合は係長級以上（ただし、県教委事務局に勤務する教育職員（課長補佐級、係長級）は除く）、教育職員の場合は教頭以上

区分	R 7 (R8. 4. 1)
管理的地位にある職員	4 1. 3 %

【説明欄】

- ・校種間でバラつきはあるものの、ほぼ横ばい状態で推移している。
- ・引き続き、性別を問わず働きやすい職場づくりを進めていく。
- ・職員の意欲、意向等を踏まえた上で、多様かつバランスの取れた能力開発を進めることで、女性教職員を積極的に登用する。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

※県教委事務局に勤務する教育職員（課長補佐級、係長級）は除く

区分	R 7 (R8. 4. 1)
部長級	0 %
次長級	3 6. 4 %
課長級	4 2. 9 %
課長補佐級	6 0. 2 %
係長級	6 2. 0 %

【説明欄】

- ・採用者数のおよそ半数が女性であり、各役職への女性登用も進んでいくものと考える。
- ・全ての職員が活躍できる職場づくりを進めていく。

Ⅳ 採用する職員に占める女性職員の割合

区分	R 7
行政職員	7 6. 9 %
教育職員	5 1. 5 %

※行政職員、教育職員（以下同）

○行政職員…事務局及び学校に勤務する教育職員以外の職員

○教育職員…学校に勤務する教育職給料表が適用される職員

【説明欄】

- ・女性の割合は少しずつ上昇している。（R 7:行政職員：5 0. 0 %、教育職員 5 0. 5 %）
- ・女性活躍推進に向けた取組、働きやすい職場環境や各種制度等を積極的にPRし、受験者をいっそう確保していくとともに、公正・公平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及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率

（１）常勤職員

区分	R 7
男性	43.5%
女性	100%

(2) 会計年度任用職員
該当なし

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

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%	-	-
1週間以上2週間未満	0%	0%	-	-
2週間以上1月以下	52.6%	0%	-	-
1月超3月以下	14.0%	0%	-	-
3月超6月以下	15.8%	0.9%	-	-
6月超9月以下	5.3%	2.8%	-	-
9月超12月以下	10.5%	27.1%	-	-
12月超24月以下	1.8%	53.3%	-	-
24月超	0%	15.9%	-	-

【説明欄】

- ・前年度と比較すると男性の取得率が増加した。(33.0%→43.5%)
- ・代員の確保や、職場内における業務のフォロー、育児休業中の情報共有やコミュニケーションの確保及び職場復帰への支援体制を整えていく。

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（県教委事務局に勤務する充指導主事は除く）

区分	R 7
事務局	15.7時間/月
学校	7.6時間/月

【説明欄】

- ・前年度と比べて、事務局は月平均0.4時間の増(15.3h→15.7h)、学校は0.6時間の減(8.2h→7.6h)
- ・基本的な縮減の取組、職員の子育て支援や健康管理の視点から業務時間の実態を把握し、学校業務カイゼンプランXに掲げる取組を確実に実施して時間外業務の縮減に努める。

VII 職員の年次有給休暇等の取得日数の状況（夏季休暇を含む）

区分	R 7
事務局	15.5日
学校	19.2日

【説明欄】

- ・昨年度に引き続き平均20日程度で推移している。
- ・コミュニケーションの活性化や業務に関する情報、進捗状況等の共有を図る等、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める。
- ・特にゴールデンウィークや夏季及び年末年始などのまとまった休暇を取りやすい時季に合わせて計画的な取得を推進する。