

総務教育常任委員会資料

(令和5年7月21日)

[件 名]

- ・令和4年度職員の給与の男女の差異の情報公表について
【人事企画課】・・・2
- ・第1回多様な性を認め合う社会づくり研究会の開催結果について
【人権・同和対策課】・・・4

総 務 部

令和4年度職員の給与の男女の差異の情報公表について

令和5年7月21日
人 事 企 画 課

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、令和4年度における知事部局等の職員の男女の賃金の差異について、別紙のとおり公表しましたので報告します。

1 公表の趣旨

男性と女性が同じ組織で働いていても、職務や職責が異なること等から、女性はより低賃金となる傾向があり、各組織において、それぞれ要因を詳細に分析し、女性の処遇改善につなげることが有効であることから、国・地方公共団体（特定事業主）についても民間と同様、女性の職業選択に資するよう、女性活躍推進法に基づき男女の職員の給与の差異を公表するもの。

※「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」（令和4年6月3日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）

2 公表概要

（1）公表の時期

新たな年度が開始した後、当該年度の前年度の職員の給与の男女の差異の実績について、概ね3か月以内に公表する。（本年度は6月30日に公表済み）

（2）公表の方法

国の示した様式により、県のホームページで公表する。

(URL: https://www.pref.tottori.lg.jp/secure/1326747/danjo_230630.pdf)

（3）公表の内容

職員の区分ごとの男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均の割合（パーセント）
（詳細は別紙のとおり）

ア 職員の範囲 特定事業主行動計画を合同で作成している知事部局、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に勤務する職員

※ 病院局、教育委員会、警察本部はそれぞれが別途公表する。

イ 職員の区分 ①任期の定めのない常勤職員

※ 役職段階別及び勤続年数別の差異についても公表

②任期の定めのない常勤職員以外の職員（任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員等）

③全職員（①+②）

ウ 対象給与 前年度に支給した給与の総額（給料、諸手当、特別給。通勤手当の非課税部分等の実費経費は除く。）

エ 算出方法 女性職員の平均年間給与 ÷ 男性職員の平均年間給与

※ 平均年間給与 = 給与総額 ÷ 職員数（各月の給与支払日の職員数の平均）

令和4年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：鳥取県

<職員の給与の男女の差異の算出に当たっての定義>

- (1) 職員の範囲 特定事業主行動計画を合同で策定している知事部局、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に勤務する職員
- (2) 職員の区分 ①任期の定めのない常勤職員
②任期の定めのない常勤職員以外の職員（任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員等）
- (3) 対象給与 令和4年4月から3月までに支給した給与の総額
（給料、諸手当、特別給。通勤手当の非課税部分等の実費経費は除く。）
- (4) 算出方法 女性職員の平均年間給与／男性職員の平均年間給与
※ 平均年間給与 = 給与総額 ÷ 職員数（各月の給与支払日の職員数の平均）
※ 任期の定めのない常勤職員以外の職員の職員数は、勤務時間等に応じた換算人数による。
（勤務時間が常勤職員の1/2の職員は、1/2人として算定など）

1. 全職員に係る情報

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)	88.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員 (②)	94.1%
全職員 (①+②)	80.9%

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

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	101.7%
本庁課長相当職	98.3%
本庁課長補佐相当職	97.7%
本庁係長相当職	94.7%

(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	103.0%
31～35年	104.8%
26～30年	99.4%
21～25年	88.3%
16～20年	90.4%
11～15年	88.0%
6～10年	84.7%
1～5年	91.0%

【説明欄】

- ・任期の定めのない常勤職員については、男性職員の方が勤続年数が長い職員の割合が高く、女性職員は若年層の割合が高いこと、男性職員の方が時間外勤務手当や扶養手当等の受給額が多いことなどから、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は、特定の資格や業務経験等を要する比較的報酬の高い職の職員割合が男性職員の方が高いことから、男性職員が女性職員を上回っている。
- ・全職員については、任期の定めのない常勤職員以外の職員の職員数の男女比は概ね半々である一方、任期の定めのない常勤職員の男女比は男性職員が約7割と高く、女性職員の方が任期の定めのない常勤職員以外の職員の占める割合が高いことから、任期の定めのない常勤職員よりも差異が大きくなっている。

- * 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。

第1回多様な性を認め合う社会づくり研究会の開催結果について

令和5年7月21日
人権・同和対策課

性的マイノリティの方にとってより暮らしやすい社会にするための施策のあり方について研究するため、「第1回多様な性を認め合う社会づくり研究会」を開催し、当事者の日頃の悩みや困りごと等についてご意見を伺いましたので報告します。

1 日時 令和5年7月11日(火) 15:30~16:45

2 場所 特別会議室(議会棟3階)

3 出席者(10名)

	氏名	所属等
当事者	田中 或(活動名)	・県内在住 ・当事者団体「虹色らくだ」メンバー ・当事者団体「ゆるしか」主宰
	あさ(仮名)	県内在住
	ゆう(仮名)	県内在住
	小川 奈津己(活動名)	・元県内在住当事者、現在埼玉県在住 ・当事者団体「虹色らくだ」元メンバー
有識者	葉山 美紀子	・思春期保健相談士 ・医療法人ミオ・ファティリティ・クリニック 看護師
	井上 菜穂	・臨床心理士 ・鳥取大学教育支援機構学生支援センター 准教授
労働関係	寺田 真里	日本労働組合総連合会鳥取県連合会副事務局長
企業関係	横山 憲昭	鳥取県商工会議所連合会事務局長
行政	小川 孝	鳥取市中央人権福祉センター副所長
	小川 博史	境港市総務部次長兼総合政策課長

4 内容 当事者の日頃の悩みや困りごと、パートナーシップ制度についての意見交換

5 主な当事者の意見等

- ・典型的なヘイトスピーチも結構あり、啓発はまだ必要。
- ・大人向けの啓発の機会はそれなりにあるが、子ども向けとして、講師派遣など学校が利用できることを行って欲しい。
- ・パートナーシップを証明できるものがあればもう少し楽に入院できた。
- ・ある市ではパートナーシップ制度はあっても利用できない病院がある。
- ・制度がなくても県独自に取り組んでいることを初めて聞いた。もっと周知してはどうか。
- ・HPの充実を図ってはどうか。取組をしてくれていることが分からないと、例えば、相談窓口でも相談しようという気にならない(無駄なカミングアウトはしたくない)。
- ・パートナーシップ的なものはあった方がよくて助かる人が増えると思う(でも本当に欲しいのは法律婚)。
- ・パートナーシップ制度があるから同性婚はいらないと国に思われると困るので、あった方がよいとは言いきれないが、あってもよい。
- ・届出制度とか電子申請ができればいいと思う。
- ・田舎なので制度の申請に役場に行ったら、それだけで広まってしまうという不安がある。ネットでできれば一番いい。
- ・制度があると嬉しい反面、自分達のことがバレるのは嫌。パートナー第1号になると報道され知られたくなくてもバレる。複雑なところ。
- ・個人情報例えば県なら県で一元管理して欲しい。知っている人は少なければ少ない方がよい。
- ・制度が定着するまでは秘密裏にしたいので、家から申請できたり、いざという時に通用する証明カードのようなものを持っておきたい。

6 今後の予定

- ・8月1日(火)に第2回研究会の開催を予定