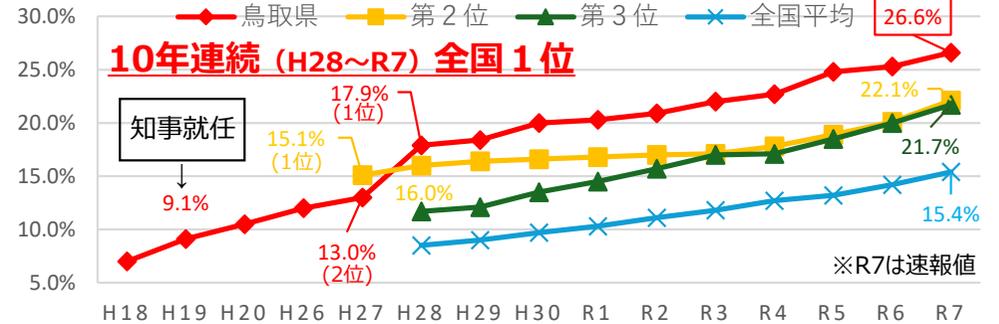


## 都道府県版ジェンダー・ギャップ指数2026

### 行政 **全国1位 (5年連続)**

- ▶ 都道府県の副知事の男女比……………1位
- ▶ 都道府県の管理職の男女比……………1位
- ▶ 都道府県庁の大卒程度採用の男女比……1位
- ▶ 都道府県職員の育休取得率の男女格差…6位

## 県職員の管理職に女性を積極登用



## 人材確保に向けて多様で柔軟な働き方を推進

- 育児・介護との両立など様々な事情に応じた短時間就労など、多様で柔軟な働き方が求められている。
- 地方公務員制度では、短時間勤務正職員は定年前再任用等に限定

**公務人材の確保に向け「魅力ある働き方・職場づくり」が必要**



県庁働き方改革緊急対策チーム提言(R7.2)

公務員  
全国初

## 県庁で鳥取方式短時間勤務制度を創設

	特定の職の人材確保のための鳥取方式短時間勤務を導入する緊急措置に関する条例 (R7.4.1施行)	(参考) 現行法上の短時間勤務正職員
対象となる職	次の者をもって充てる職 ・特定の資格専門職 (保育士、看護師、臨床心理士、歯科衛生士等) ・障がいのある方	・定年前再任用短時間 (地公法§22の4 ①) ・育短付随短時間 (地公育児休業法§18⑥) ・任期付短時間 (地公任期付職員採用法§5)
任期	<b>定年制</b> (常勤職員と同様)	<b>任期の定めあり</b>
勤務時間	<b>週30時間程度を基本</b> (働き方支援休暇 (無給) を包括承認)	常勤職員よりも短時間 (条例で規定)
給料	基準給料月額表を個別に規定 (昇給あり)	常勤職員の給料表を基に勤務時間数により割落とし
手当	扶養手当、住居手当、通勤手当、期末勤勉手当、退職手当等 (常勤職員と同様)	退職手当は対象外 (定年前再任用は扶養手当、初任給調整手当も対象外)

これまでに資格専門職5名を採用し、R8.4月に3名を採用予定

鳥取方式短時間勤務の対象職種を拡大  
(獣医師、社会福祉、薬剤師、土木)

必要な条例改正を  
R8.2月定例県議会へ提案中

# 誰もが働きやすい職場環境づくり

## 男女共同参画推進に取り組む県内企業

■鳥取県男女共同参画推進企業 1,158社 (R7年度末予定)

仕事と家庭の両立に配慮し、誰もが働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業



### 【認定のポイント】

- **仕事と育児・介護の両立支援**の取組
  - 誰もが**働きやすい職場づくり**の取組
  - 性別に関わらず**均等な能力活用**の取組
- } を実施していること  
又は今後実施を  
予定していること

### 【取組事例】

**(株) ヤマタホーム**  
(鳥取市/住宅等)

**短時間正社員制度**の導入など多様な働き方で育児・介護と仕事の両立を実現



多様な人材が活躍

■輝く女性活躍パワーアップ企業 392社 (R7年度末予定)

女性管理職30%以上目標に向けて行動計画を定めて取り組む企業

■イクボス・ファミボス宣言企業 1,003社 (R7年度末予定)

従業員の育児や介護と仕事との両立を応援する「宣言」をした企業

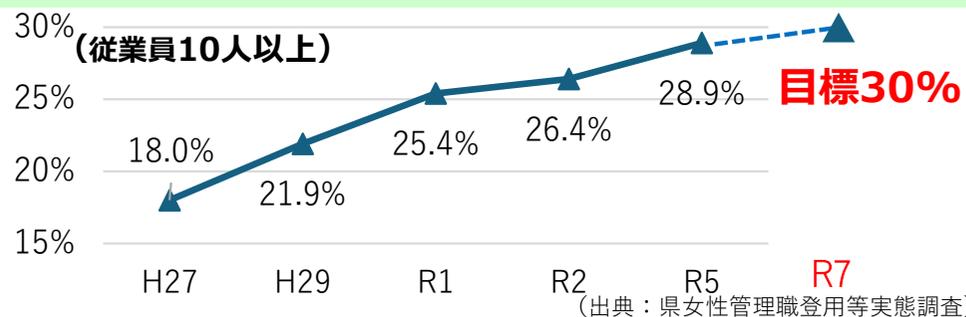


## 都道府県版ジェンダー・ギャップ指数2026

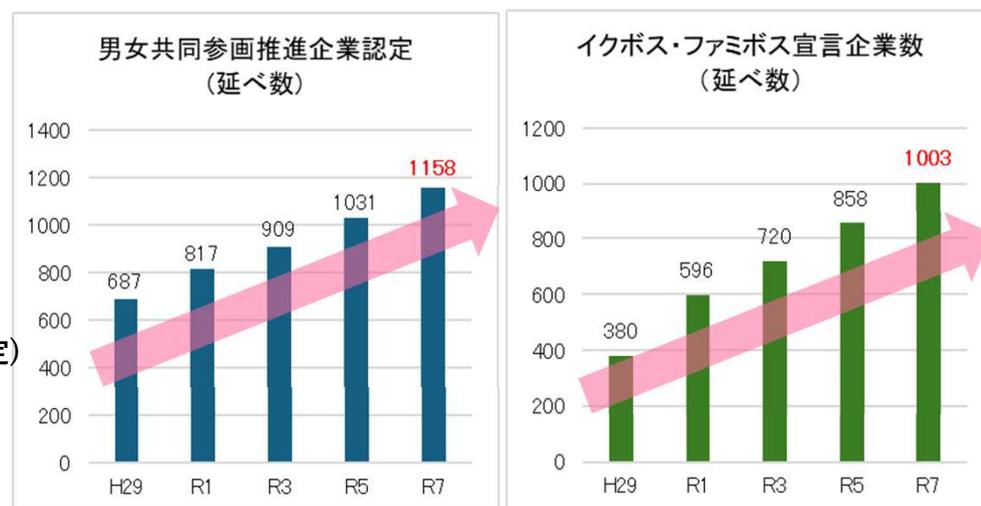
### 経済🏆全国4位

- ▶ 就業率の男女差..... 4位
- ▶ 共働き家庭の家事・育児等時間の男女差... 5位
- ▶ フルタイム従事者の男女比..... 3位

## 県内企業の管理的地位の女性割合が上昇



## 男女共同参画推進企業認定数、イクボス・ファミボス宣言企業数



# 誰もが働きやすい職場環境づくり

## 鳥取県職場環境等実態調査結果(R6年度実施)

※県内事業所3千社と従業員  
男女各3千人に調査

3年ごとに調査(前回R3)を行い、事業所・従業員の最新の実態を把握して各種施策に反映

### 仕事と育児の両立

#### 男性育休取得率・期間と利用希望が大幅増

男性育休取得率: 13.4%⇒**37.6%**↑

県目標(民間):R7年85% (全国:R7年50%)

#### 取得期間:

「1~3か月未満」23.4%⇒**40.1%**で最多↑  
(前は「1週間未満」が40.6%で最多)

利用希望: 50.3%⇒**74.3%**↑

※30歳以下では男性の約9割が利用したいと回答

### 仕事と介護の両立

#### 介護休業取得率・取得希望増加

#### 介護休業取得率:

女性 13.4%⇒**27.4%**↑

男性 7.1%⇒**9.0%**↑

#### 利用希望:

女性 82.5%⇒**89.8%**↑

男性 73.3%⇒**84.7%**↑

## 県庁若手職員(とっとり未来創造 タスクフォース)からの提案

### 女性の健康課題

#### 【提案内容】

アンコンシャス・バイアスの解消に向けて  
・社会における**女性特有の健康課題への理解の浸透**

・職場等における**男女間のスタートラインの差の縮小**

を目指すべく、県内外の企業等と連携して「フェムテック関連のサービス」等を活用

### 民間企業の男性の育休取得の促進

#### ■シン・子育て王国とっとり 男性育児休業取得応援奨励金

以下の取組を実施して、男性従業員の育休取得のサポートを行った企業に奨励金を支給

- ・育休取得者の代替人員の確保 (上限144万円/1社)
- ・育休取得者の同僚への手当の支給 (上限 24万円/1社)

#### ■専門家の助言・伴走支援

- ・機運醸成のため、企業向けセミナーと個別相談会を開催
- ・社内の意識醸成や課題整理、業務効率化等について、専門家が無料で助言・伴走支援

#### ■各種セミナーの開催

- ・男性の育児休業取得促進をテーマに企業経営者向けトップセミナーを開催
- ・希望する企業等で父親学級を開催



### 仕事と介護の両立支援

#### ■企業のファミリーサポート休暇 等取得促進奨励金

介護や育児のために従業員に有給休暇を取得させた県内の事業者に対して、奨励金を支給

- ・育児参加休暇、介護休暇、子の看護等休暇 (各10万円/1社)
- ・不妊治療休暇 (1万円/日、5千円/半日)

#### ■介護支援コーディネーターの派遣

希望する企業等に介護コーディネーター(保健師)を派遣



### 女性特有の健康課題への理解促進

#### ■フェムテックの普及

女性特有の健康課題について理解を深めるため、フェムテック製品(生理痛VR体験装置など)を活用した体験講座やイベントへのブース出展を実施

#### ■企業の自主的な取組支援

女性活躍に取り組む企業支援補助金に、R5年度から「健康課題支援」のメニューを追加

⇒フェムテックなどの健康課題に関するセミナー開催や外部相談窓口の活用等への財政的支援を実施

# アンコンシャス・バイアスの弊害を解消する県民運動の展開

## R7年度 草の根的な県民との意見交換や声の収集と施策への反映

### ■ 県民との草の根的対話・意見交換(みんなて話彩や) <sup>はなさい</sup> R7.5月開始

学生や若手社会人で構成する「みんなて話彩やチーム」が、様々な属性・団体の県民の方々との意見交換を通じて、固定的性別役割分担意識等に起因するモヤモヤ事例や課題解決に向けた声を収集

### ■ 集めた声

- ・育休申請時、「人手不足なので男性の育休は2週間以内」と言われた
- ・農業の主体は男性で、女性は手伝っていると言われることがある
- ・女性自治会長が少ない。地域みんなて考える事が必要
- ・「振り返り」や「気づき」のきっかけづくりが有効
- ・アンコンシャス・バイアスに気づいていない人への情報発信が必要
- ・各地域、団体等への広がり、浸透を図っていくことが必要

直ちに反映

R7年度  
(9月補正)

- 女性役員増加に取り組む自治会等への助成
- 女性が活躍する自治会等ロールモデルの情報発信
- アンコンシャス・バイアス川柳コンテスト

R8年度

## R8年度 アンコンシャス・バイアスの弊害を解消する県民運動の本格展開

### 運動体の結成

商工・労働・農業・地域等の団体、若者、女性等が連携して運動体を立ち上げ、共同宣言の発出など運動を推進

参加団体はそれぞれの実情に応じた自主的な取組を促進

商工団体

農業団体

労働団体



若者・女性

地域団体  
(自治会連合会等)

県・市町村 等

### 企業・団体等への支援

- ジェンダーギャップ解消等に向けた目標を掲げ、目標を達成した企業・自治会等への助成
- 業界団体、自治会等のアンコンシャスバイアス解消に向けた活動支援
- ファシリテーター派遣による伴走支援

### シンボルマーク作成等による機運醸成

- シンボルマークを作成し、バッジ等で交付
- 県民意識調査の項目に追加、動画作成等による情報発信・普及啓発