

女性活躍推進法に基づく女性の職業選択に資する情報の公表について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 21 条の規定に基づき、次のとおり公表します。

1 職員の男女の給与の額の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）

(1) 全職員に係る情報

職員区分	R4	R5	R6	R7
任期の定めのない常勤職員	86.1%	85.9%	86.7%	88.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	83.1%	84.9%	94.4%	93.4%
全職員	75.8%	77.2%	80.5%	82.7%

(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ます。

ア 役職段階別

役職段階	R4	R5	R6	R7
本庁部局長・次長相当職（県の部長・副部長級）	93.7%	91.5%	90.4%	95.5%
本庁課長相当職（県の総括課長級）	101.5%	97.0%	95.5%	97.2%
本庁課長補佐相当職（県の担当課長級）	103.0%	98.0%	96.1%	96.7%
本庁係長相当職（県の主査・主任主査級）	95.4%	94.7%	93.9%	94.7%

イ 勤続年数別

勤続年数	R4	R5	R6	R7
36年以上	100.0%	94.0%	93.3%	96.3%
31～35年	97.4%	94.6%	93.7%	94.8%
26～30年	96.2%	94.8%	94.5%	96.6%
21～25年	94.2%	93.6%	92.7%	92.8%
16～20年	89.8%	91.6%	94.4%	93.0%
11～15年	92.1%	93.4%	90.2%	89.1%
6～10年	92.6%	92.1%	92.6%	93.8%
1～5年	96.1%	94.7%	92.5%	92.0%

※ 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こと。

【説明欄】

（１）任期の定めのない常勤職員における男女の給与の額の差異について

- ア 男女間の給与差異が生じている主要因として、男性職員の平均年齢が 44.1 歳、女性職員が 38.9 歳、平均勤続年数が男性職員 20.3 年、女性職員 15.7 年となっており、年齢及び勤続年数の差があることが、男女の給与の差異が生じる一因となっている。
- イ 扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性職員の割合は約 89%、住居手当の受給者に占める男性の割合は約 68%であることや、給料の特別調整額の受給者に占める男性職員の割合が約 89%であることが、男女の給与の差異が生じる一因となっている。
- ウ 役職段階別にみた男女間給与比率は、本庁係長相当職 94.7%、本庁課長補佐相当職 96.7%、本庁課長相当職 97.2%、本庁次長・部長相当職 95.5%となっており、全体の給与比率 88.1%と比較して差異は小さいことから、給与の差異は同一役職における処遇差によるものではなく、年齢構成、勤続年数及び管理職比率等の違いによる影響が大きいものと考えられる。
- エ 勤続年数別にみると、11～15 年の区分における男女間給与比率が 89.1%と最も差異が生じており、出産前の女性職員は超過勤務の制約がかかるため超過勤務手当の受給額が減少すること、育児休業期間は女性職員の方が長く期末手当及び勤勉手当に係る在職期間及び勤務期間の除算が大きいため期間率が下がること並びに育児のための部分休業の取得により給与が減額となる職員は女性が多いことが、男女の給与の差異が生じる一因となっている。

（２）任期の定めのない常勤職員以外の職員における男女の給与の額の差異について

- 会計年度任用職員は、女性職員が多い一方で、会計年度任用職員より相対的に給与水準が高い、任期付職員や再任用職員には、男性職員が多いことによる職員構成の違いが男女の給与の差異が生じる一因となっている。

（３）前年度との比較及び今後の取組について

- ア 任期の定めのない常勤職員における男女の給与の額の差異は、前年度の 86.7%から 88.1%へ 1.4 ポイント改善している。また、全職員における男女の給与の額の差異についても、前年度の 80.5%から 82.7%へ 2.2 ポイント改善している。
- イ この要因としては、女性職員の管理職登用及び上位職への配置が進んだことに加え、年齢構成、勤続年数構成及び職員区分の構成割合の変化等が影響しているものと考えられる。特に、役職段階別にみると男女間の給与比率は概ね 95%前後となっており、女性職員の管理職登用の進展が全体の給与差異の改善に寄与しているものと考えられる。
- ウ 今後も、女性職員のキャリア形成支援や管理職候補者の計画的な育成を推進するとともに、育児休業や部分休業等を取得しやすい職場環境づくり、フレックスタイム制度や在宅勤務等の柔軟な働き方の推進及び男性職員の育児参加の促進に取り組むことにより、育児期においてもキャリア形成が継続できる環境を整備し、管理職層における女性職員の割合の向上を図ることで、男女間の給与の額の差異の縮小を目指していく。

2 管理的地位（本県総括課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

R4	R5	R6	R7	R8
10.1%	11.8%	13.5%	15.1%	16.5%

※ 「管理的地位」とは、本県における総括課長以上の職位にある職員であるもの。

3 各役職階段にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

区分	R4	R5	R6	R7	R8
部長・副部長級	6.2%	8.4%	9.7%	9.7%	10.2%
総括課長級	11.0%	12.5%	14.3%	16.6%	18.2%
担当課長級	14.5%	16.5%	18.5%	17.7%	20.8%
主任主査級	27.2%	28.3%	27.7%	29.0%	28.2%
主査級	27.1%	28.1%	30.5%	31.7%	32.2%
主任級	33.2%	32.7%	32.2%	29.6%	32.5%
主事・技師級	41.5%	41.6%	42.5%	43.2%	43.9%
技能労務	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%

※ 市町村等への派遣職員、任期付職員、国等からの割愛採用職員及び再任用職員（常勤職員に限る。）を含んでいること。

4 職員に占める女性の割合（各年度4月1日現在）

区分	R4	R5	R6	R7	R8
全体	28.8%	29.5%	30.3%	30.8%	31.7%
一般事務職	34.7%	34.4%	36.7%	35.7%	37.9%
技術・その他の職	22.8%	25.6%	23.5%	26.9%	24.7%

※ 市町村等への派遣職員、任期付職員、国等からの割愛採用職員及び再任用職員（常勤職員に限る。）を含んでいること。

5 採用した職員に占める女性の割合（各年度4月1日現在）

区分	R4	R5	R6	R7	R8
全体	54.2%	46.5%	43.4%	46.7%	40.9%
一般事務職	57.7%	41.6%	42.1%	49.3%	43.0%
技術・その他の職	46.7%	48.1%	44.9%	44.1%	38.1%

※ 国等からの割愛採用職員及び復興事業等に従事する任期付職員を除いていること。

6 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

ア 常勤職員

区分	R4	R5	R6	R7
男性	74.2%	88.2%	98.7%	98.9%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

イ 会計年度任用職員

区分	R4	R5	R6	R7
男性	—	—	—	—
女性	—	—	100.0%	100.0%

(2) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	R4		R5		R6				R7			
	常勤職員		常勤職員		常勤職員		会計年度任用職員		常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	3.9%	0.0%	—	0.0%	2.2%	0.0%	—	0.0%
1週間以上2週間未満	6.1%	0.0%	9.0%	0.0%	9.1%	0.0%	—	0.0%	4.4%	0.0%	—	0.0%
2週間以上1月以下	47.0%	0.0%	55.1%	0.0%	28.6%	0.0%	—	0.0%	43.4%	0.0%	—	0.0%
1月超3月以下	26.5%	0.0%	23.9%	0.0%	31.1%	4.4%	—	20.0%	31.1%	0.0%	—	50.0%
3月超6月以下	10.2%	7.9%	4.5%	1.8%	20.8%	4.4%	—	40.0%	15.6%	0.0%	—	0.0%
6月超9月以下	8.2%	5.3%	1.5%	15.8%	6.5%	8.9%	—	20.0%	0.0%	13.5%	—	50.0%
9月超12月以下	2.0%	57.9%	3.0%	49.0%	0.0%	57.9%	—	20.0%	3.3%	57.7%	—	0.0%
12月超24月以下	0.0%	26.3%	0.0%	31.6%	0.0%	22.2%	—	0.0%	0.0%	28.8%	—	0.0%
24月超	0.0%	2.6%	1.5%	1.8%	0.0%	2.2%	—	0.0%	0.0%	0.0%	—	0.0%

※ 「取得期間」については、総務省の実施する「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」と同様に、前年度中に新たに育児休業を取得した職員が承認された育児休業の期間として算出したものである。なお、同一の子について同年度中に2回以上の育児休業を取得した職員の育児休業期間を合算した場合、令和7年度の男性職員の育児休業取得期間の割合は、「0月以上1月未満」27.8%「1月以上3月未満」37.8%、「3月以上6月未満」28.9%、「6月以上9月未満」3.3%、「9月以上12月未満」2.2%である。

【説明欄】

(1) 男女別の育児休業取得率について

令和7年度における常勤職員の育児休業取得率は、男性98.9%、女性100.0%となっており、女性は引き続き全員が育児休業を取得するとともに、男性の取得率も高い水準を維持している。男性の取得率は令和4年度の74.2%から継続的に上昇しており、育児休業制度の周知や取得しやすい職場環境づくりの取組により、男性職員の育児参加が着実に進んでいるものと考えられる。

(2) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況について

育児休業の取得期間については、男性職員は「2週間以上1か月以下」及び「1か月超3か月以下」の割合が高く、比較的短期間から中期間の取得が中心となっている。一方、女性職員は「9か月超12か月以下」及び「12か月超24か月以下」の割合が高く、長期間の取得が中心となっている。今後は、男性職員がより長期間の育児休業を取得しやすい職場環境の整備や業務支援体制の充実を図り、育児への主体的な参画を一層促進していく必要がある。

7 職員一人当たりの超過勤務時間^{※1}

R4 ^{※2}	R5 ^{※3}	R6 ^{※4}	R7 ^{※5}
16.1 時間/月	13.8 時間/月	14.8 時間/月	13.1 時間/月

※1 各年度における知事部局職員に係る実績値であること。

※2 新型コロナウイルス感染症（オミクロン株）による新規感染者数の急増に伴う対応や、年度後半の物価高騰対策に係る対応等により、超過勤務が増加したもの。

※3 物価高騰対策等により超過勤務時間が増加した組織があるものの、新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴う対策業務の縮小や、これまでの業務の効率化や働き方改革の推進などにより、超過勤務が減少したもの。

※4 これまで進めてきた業務の効率化や働き方改革の推進等による減少効果が見られたものの、高病原性鳥インフルエンザや大船渡市林野火災など、複数発生した危機管理事案への対応により、超過勤務が増加したもの。

※5 これまで進めてきた業務の効率化や働き方改革の推進等のほか、豚熱や高病原性鳥インフルエンザ等の大規模な危機管理事案への対応が少なかったことから、超過勤務が減少したもの。

8 年次休暇の取得率

R4	R5	R6	R7
65.7%	73.8%	72.5%	72.6%

※ 各年1月～12月における知事部局職員に係る実績値であること。

(注) 上記7及び8を除き、知事部局、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、海区漁業調整委員会事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局及び企業局に勤務する職員を対象として算出した数値であること。

【問合せ先】総務部人事課（019-629-5073）