

令和8年度 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）

特定事業主名：市長事務部局等

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	90.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	91.1%
全職員	81.2%

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

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	100.5%
本庁課長相当職	98.7%
本庁課長補佐相当職	97.7%
本庁係長相当職	96.9%

(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	93.9%
31～35年	93.4%
26～30年	93.7%
21～25年	88.7%
16～20年	89.0%
11～15年	89.6%
6～10年	93.3%
1～5年	96.9%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている要因として、扶養親族のある職員に支給する扶養手当の受給者が男性の方が多く、係長以上の役職段階にある職員の割合が男性の方が大きいこと等が考えられます。

差異の算出に当たって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間を基に勤務時間に応じて換算しています。また、選挙の投票事務に従事する会計年度任用職員については対象から除外しています。

- * 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

区分	令和8年度
管理的地位にある職員	21.0%

【説明欄】

女性管理職比率が伸び悩んでいる背景として、女性職員の昇任に対する意識・意欲の低迷が挙げられることから、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

なお、大学教育職については、対象外として算出しています。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
本庁部局長・次長相当職	14.8%
本庁課長相当職	23.1%
本庁課長補佐相当職	23.8%
本庁係長相当職	27.3%

【説明欄】

全職員に占める女性の割合が約40%である一方、管理職候補となる課長補佐及び係長級の女性比率は20%台にとどまっています。係長級に占める女性比率の向上を図るため、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

なお、大学教育職については、対象外として算出しています。

Ⅳ 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	令和8年度
男性	94.7%
女性	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	100.0%

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	3.7%	—	—	—
1週間以上2週間未満	1.9%	—	—	—
2週間以上1月以下	32.7%	—	—	—
1月超3月以下	27.1%	—	—	—
3月超6月以下	20.6%	4.8%	—	50.0%
6月超9月以下	5.6%	9.5%	—	25.0%
9月超12月以下	6.5%	23.8%	—	25.0%
12月超24月以下	1.9%	57.1%	—	—
24月超	—	4.8%	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や取得の意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については男性職員の取得実績はありませんが、任用期間が1年以下であり短期であることや、60代以上の職員が全体の約8割を占めていることなどが要因であると考えられます。

取得期間の分布に関しては、女性職員は12月超がボリュームゾーンであり比較的長期間取得する一方、男性職員は6月以下がボリュームゾーンとなっています。男性職員の取得期間が女性職員よりも短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものがあるとともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある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	令和8年度
内部部局等	21.2 時間／月
内部部局等以外	11.6 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、割愛派遣、自治法派遣、派遣法派遣中である職員は除外しています。

令和8年度 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）

特定事業主名：上下水道局

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	89.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	99.0%
全職員	89.7%

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	—
本庁課長相当職	94.1%
本庁課長補佐相当職	103.0%
本庁係長相当職	97.7%

(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	96.3%
31～35年	86.4%
26～30年	93.2%
21～25年	89.9%
16～20年	94.5%
11～15年	89.2%
6～10年	85.9%
1～5年	95.8%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている要因として、扶養親族のある職員に支給する扶養手当の受給者が男性の方が多いこと、係長以上の役職段階にある職員の割合が男性の方が大きいこと等が考えられます。

差異の算出に当たって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間を基に勤務時間に応じて換算しています。

なお、2(1)役職段階別の表中本庁部局長・次長相当職の項については、女性の対象者が0名であるため、割合を記載していません。

* 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

区分	令和 8 年度
管理的地位にある職員	4.1%

【説明欄】

女性管理職比率が伸び悩んでいる背景として、女性職員の昇任に対する意識・意欲の低迷が挙げられることから、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和 8 年度
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	4.9%
本庁課長補佐相当職	6.8%
本庁係長相当職	5.6%

【説明欄】

全職員に占める女性の割合が約 10%である一方、管理職候補となる課長補佐及び係長級の女性比率は約 6%にとどまっています。係長級に占める女性比率の向上を図るため、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

Ⅳ 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	令和8年度
男性	84.6%
女性	125.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	—

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	—	—	—	—
1週間以上2週間未満	4.5%	—	—	—
2週間以上1月以下	40.9%	—	—	—
1月超3月以下	18.2%	—	—	—
3月超6月以下	13.6%	—	—	—
6月超9月以下	4.5%	40.0%	—	—
9月超12月以下	18.2%	20.0%	—	—
12月超24月以下	—	20.0%	—	—
24月超	—	20.0%	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については取得実績がありませんが、任用期間が1年以下であり短期であることや、60代以上の職員が全体の8割以上を占めていることなどが要因であると考えられます。

取得期間の分布に関しては、女性職員は6月超がボリュームゾーンであり比較的長期間取得する一方、男性職員は3月以下がボリュームゾーンとなっています。男性職員の取得期間が女性職員よりも短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものとともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある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	令和8年度
内部部局等	11.9 時間／月
内部部局等以外	7.9 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、割愛派遣、自治法派遣、派遣法派遣中である職員は除外しています。

令和8年度 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）

特定事業主名：交通局

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	87.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	83.6%
全職員	81.7%

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	—
本庁課長相当職	—
本庁課長補佐相当職	—
本庁係長相当職	85.1%

(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	—
31～35年	—
26～30年	92.9%
21～25年	89.7%
16～20年	93.8%
11～15年	—
6～10年	91.0%
1～5年	92.6%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている主な要因として、休日勤務手当・夜間勤務手当が支給されている運転手の多くを男性が占めていることと、課長補佐以上の役職段階にある女性職員が少ないことが考えられます。

差異の算出に当たって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間を基に勤務時間に応じて換算しています。

上記の表中割合が「—」となっている項については、女性の対象者が1名又は0名であるため、割合を記載していません。

* 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

区分	令和 8 年度
管理的地位にある職員	6.3%

【説明欄】

在籍職員の大半を男性運転手が占めており、女性職員の割合は全職員の約 6%にとどまっていることから、女性管理職の割合についても女性職員の在籍割合と同程度となっています。

また、営業所においては、宿泊勤務を伴う業務の特殊性や女性用宿泊設備の整備が困難な状況などから、主に男性職員を配置してきました。さらに、本庁においても営業所経験者を中心に配置してきた経緯があるため、女性職員の配置が少ない状況となっています。

このような状況を踏まえ、女性職員の割合向上を図るため、本庁への女性職員の積極的な配置を進めています。

III 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和 8 年度
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	7.7%
本庁課長補佐相当職	—
本庁係長相当職	10.0%

【説明欄】

在籍職員の大半を男性運転手が占めており、女性職員の割合は全職員の約 6%にとどまっていることから、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合についても女性職員の在籍割合と同程度となっています。

また、営業所においては、宿泊勤務を伴う業務の特殊性や女性用宿泊設備の整備が困難な状況などから、主に男性職員を配置してきました。さらに、本庁においても営業所経験者を中心に配置してきた経緯があるため、女性職員の配置が少ない状況となっています。

このような状況を踏まえ、女性職員の割合向上を図るため、本庁への女性職員の積極的な配置を進めています。

Ⅳ 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	令和8年度
男性	62.5%
女性	—

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	—

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	—	—	—	—
1週間以上2週間未満	—	—	—	—
2週間以上1月以下	40.0%	—	—	—
1月超3月以下	20.0%	—	—	—
3月超6月以下	20.0%	—	—	—
6月超9月以下	20.0%	—	—	—
9月超12月以下	—	—	—	—
12月超24月以下	—	—	—	—
24月超	—	—	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については取得実績がありませんが、任用期間が1年以下であり短期であることや、60代以上の職員が全体の約8割を占めていることなどが要因であると考えられます。なお、今年度の公表対象となる常勤女性職員及び会計年度任用職員はいませんでした。

取得期間の分布に関しては、6月以下の取得が多い状況です。例年女性職員は12月以上取得するケースが多い一方で、男性職員の取得期間が短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものととともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある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	令和8年度
内部部局等	12.4 時間／月
内部部局等以外	18.4 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、自動車運転手を含み、割愛派遣、自治法派遣、派遣法派遣中である職員は除外しています。

令和8年度 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）

特定事業主名：病院局

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	66.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	62.2%
全職員	64.8%

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	94.0%
本庁課長相当職	78.9%
本庁課長補佐相当職	100.3%
本庁係長相当職	82.7%

(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	89.9%
31～35年	88.0%
26～30年	83.2%
21～25年	66.1%
16～20年	68.9%
11～15年	77.2%
6～10年	69.6%
1～5年	53.7%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている要因として、給与の支給額の大きい医師の割合が男性に偏っている点があげられる。また、扶養親族のある職員に支給する扶養手当の受給者と、係長以上の役職段階にある職員の割合についても男性の方が多いこと等が考えられます。

差異の算出に当たって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間を基に勤務時間に応じて換算しています。

- * 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

区分	令和8年度
管理的地位にある職員	25.5%

【説明欄】

女性管理職の比率が低い背景としては、女性職員の昇任に対する意識・意欲の低迷や、管理職の80%弱を占める医師の職種において男性比率が高いことが考えられます。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
本庁部局長・次長相当職	20.4%
本庁課長相当職	32.5%
本庁課長補佐相当職	48.3%
本庁係長相当職	65.1%

【説明欄】

全職員に占める女性の割合が約70%である一方、局長・次長級の女性比率は20%台にとどまっています。引き続き各役職に占める女性比率の向上を図るため、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

Ⅳ 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	令和8年度
男性	77.8%
女性	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	100.0%

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	—	—	—	—
1週間以上2週間未満	—	—	—	14.3%
2週間以上1月以下	14.3%	1.6%	—	28.6%
1月超3月以下	57.1%	—	—	28.6%
3月超6月以下	28.6%	—	—	—
6月超9月以下	—	8.1%	—	14.3%
9月超12月以下	—	25.8%	—	14.3%
12月超24月以下	—	8.1%	—	—
24月超	—	56.5%	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については男性職員の取得実績がありませんが、20代から40代の職員のうち医師が全体の約8割を占めており、職場の状況などの理由で取得がしづらいことなどが要因であると考えられます。

取得期間の分布に関しては、女性職員は24月超がボリュームゾーンであり比較的長期間取得する一方、男性職員は1月超3月以下がボリュームゾーンとなっています。男性職員の取得期間が女性職員よりも短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものがあるとともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある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	令和8年度
内部部局等	39.5 時間／月
内部部局等以外	11.4 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、医師・歯科医師を含みます。

令和8年度 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）

特定事業主名：消防局

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	86.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	94.1%
全職員	76.7%

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	—
本庁課長相当職	—
本庁課長補佐相当職	101.5%
本庁係長相当職	92.6%

(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	82.8%
31～35年	86.7%
26～30年	89.9%
21～25年	90.9%
16～20年	88.8%
11～15年	91.3%
6～10年	97.7%
1～5年	99.7%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている要因として、扶養親族のある職員に支給する扶養手当の受給者が男性の方が多く、休日勤務手当、特殊勤務手当等が発生する隔日勤務者の割合が男性の方が多く、係長以上の役職段階にある職員の割合が男性の方が大きいこと等が考えられます。

差異の算出に当たって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間を基に勤務時間に応じて換算しています。

なお、2(1)役職段階別の表中、本庁部局長・次長相当職、本庁課長相当職の項については、女性の対象者が各1名であるため、割合を記載していません。

* 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

区分	令和 8 年度
管理的地位にある職員	2.9%

【説明欄】

女性管理職比率が伸び悩んでいる背景として、女性職員の昇任に対する意識・意欲の低迷が挙げられることから、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和 8 年度
本庁部局長・次長相当職	6.3%
本庁課長相当職	1.9%
本庁課長補佐相当職	3.7%
本庁係長相当職	2.2%

【説明欄】

全職員に占める女性職員の割合は 5.8% であり、管理職候補となる課長補佐級及び係長級における女性職員の割合は 2.8% 台と、さらに低い状況にあります。このため、女性職員の確保及び係長級に占める女性比率の向上に向け、採用説明会の実施やキャリア形成支援、昇任に対する不安の解消を図る取組を進めています。

Ⅳ 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	令和8年度
男性	89.0%
女性	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	—

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	1.2%	—	—	—
1週間以上2週間未満	2.5%	—	—	—
2週間以上1月以下	46.9%	—	—	—
1月超3月以下	37.0%	—	—	—
3月超6月以下	11.1%	—	—	—
6月超9月以下	—	—	—	—
9月超12月以下	1.2%	60.0%	—	—
12月超24月以下	—	20.0%	—	—
24月超	—	20.0%	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については取得実績がありませんが、任用期間が1年以下と短期間であることに加え、年齢構成や職員構成等の状況から、育児休業の取得対象者自体が少ないことなどが要因であると考えられます。

取得期間の分布に関しては、女性職員は9月超がボリュームゾーンであり比較的長期間取得する一方、男性職員は2週間以上3月以下がボリュームゾーンとなっています。男性職員の取得期間が女性職員よりも短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものがあるとともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある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	令和8年度
内部部局等	15.3 時間／月
内部部局等以外	14.6 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、割愛派遣、自治法派遣、派遣法派遣中である職員は除外しています。

令和8年度 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）

特定事業主名：教育委員会

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	94.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	99.1%
全職員	93.2%

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

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	97.6%
本庁課長相当職	96.4%
本庁課長補佐相当職	93.5%
本庁係長相当職	97.9%

(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	98.8%
31～35年	93.9%
26～30年	89.0%
21～25年	93.8%
16～20年	94.9%
11～15年	92.8%
6～10年	95.3%
1～5年	95.3%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている要因として、扶養親族のある職員に支給する扶養手当の受給者が男性の方が多く、係長以上の役職段階にある職員の割合が男性の方が大きいこと等が考えられます。

差異の算出に当たって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間を基に勤務時間に応じて換算しています。

* 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

区分	令和8年度
管理的地位にある職員	22.1%

【説明欄】

女性管理職比率が伸び悩んでいる背景として、女性職員の昇任に対する意識・意欲の低迷が挙げられることから、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。教育職については対象外として算出しています。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
本庁部局長・次長相当職	7.1%
本庁課長相当職	24.7%
本庁課長補佐相当職	21.2%
本庁係長相当職	38.7%

【説明欄】

全職員に占める女性の割合が50%以上であり、係長級の女性比率は約40%である一方、同じく管理職候補となる課長補佐の女性比率は20%台にとどまっています。係長級に占める女性比率の向上を図るため、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。教育職については対象外として算出しています。

Ⅳ 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	令和8年度
男性	59.3%
女性	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	100.0%

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	—	—	—	—
1週間以上2週間未満	2.0%	—	—	—
2週間以上1月以下	32.3%	0.5%	—	—
1月超3月以下	26.3%	—	—	—
3月超6月以下	18.2%	1.5%	—	—
6月超9月以下	5.1%	8.0%	—	100.0%
9月超12月以下	13.1%	13.0%	—	—
12月超24月以下	3.0%	38.0%	—	—
24月超	—	39.0%	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については取得実績がありませんが、任用期間が1年以下であり短期であることなどが要因であると考えられます。

取得期間の分布に関しては、女性職員は12月超及び24月超がボリュームゾーンであり比較的長期間取得する一方、男性職員は2週間以上1月以下がボリュームゾーンとなっています。男性職員の取得期間が女性職員よりも短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものがあるとともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある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	令和8年度
内部部局等	25.3 時間／月
内部部局等以外	6.4 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、教員及び割愛派遣、自治法派遣、派遣法派遣中である職員は除外しています。