

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条関係)

職員の給与の男女の差異(令和6年度実績)

小・中・義務教育・高等学校教職員については別掲とする。

1. 全職員に係る職員区分別情報

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	89.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	85.6%
全職員	78.0%

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

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	99.5%
本庁課長相当職	100.1%
本庁課長補佐相当職	97.6%
本庁係長相当職	96.8%

(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	95.9%
31～35年	95.6%
26～30年	91.2%
21～25年	89.3%
16～20年	89.3%
11～15年	90.5%
6～10年	89.8%
1～5年	92.5%

【説明欄】

○任期の定めのない常勤職員の給与差異について

【要因】

・過去の採用における男女比(50代後半で女性の割合が少ない)、昇任の男女差(女性の方が少なく遅い)、離職率の男女比(女性の方が高い)により、役職者に占める男性の割合が高く、また勤続年数も男性の方が長いため、任期の定めのない常勤職員全体で比較すると女性の給与が男性に比べて低い。
・扶養手当の受給が男性に多い。

【今後の取組】

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備と女性登用を引き続き進めていく。

○その他

・任期の定めのない常勤職員以外の職員数の算出においては、週当たりの勤務時間数を常勤職員の勤務時間数で割ることにより算出している。なお、再任用職員を除いた任期の定めのない常勤職員以外の職員の男女の給与の差異は97.8%(参考値)。
・雇用形態が日々雇用となっている会計年度任用職員は対象に含めない。

* 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。

<小・中・義務教育・高等学校教職員>

1. 全職員に係る職員区分別情報

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	91.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	103.9%
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

①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)
校長級	99.1%
教頭級	96.5%
主幹教諭級	98.8%

②教育職員以外

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	対象者なし
本庁課長相当職	—
本庁課長補佐相当職	—
本庁係長相当職	96.1%

(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	93.0%
31～35年	94.3%
26～30年	93.5%
21～25年	94.1%
16～20年	92.1%
11～15年	89.5%
6～10年	90.4%
1～5年	93.4%

【説明欄】

○任期の定めのない常勤職員の給与差異について

【要因】

- ・高年齢層の職員に男性の割合が高く、男性職員は女性職員に比べ、役職が上位の職員割合が高い。
- ・役職率に占める男性の割合が高い。
- ・扶養手当の受給が男性に多い。

【今後の取組】

ワークライフバランスの実現に向けた環境整備と女性登用を引き続き進めていく。

○その他

- ・任期の定めのない常勤職員以外の職員数の算出においては、週当たりの勤務時間数を常勤職員の勤務時間数で割ることにより算出している。
- ・雇用形態が日々雇用となっている会計年度任用職員は対象に含まない。
- ・2. (1) 役職段階の②教育職員以外において、本庁部局長・次長相当職の区分は対象者なし。また本庁課長相当職及び本庁課長補佐相当職の区分には男性職員がいないため、「-」と記載する。

* 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。