

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：滋賀県（知事部局等）

令和8年7月公表

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	88.3%	※1、2
任期の定めのない常勤職員以外の職員	98.9%	※3、4
全職員	84.1%	※5

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別およ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	95.6%	※6、7
本庁課長相当職	100.3%	※6、7
本庁課長補佐相当職	99.5%	※6
本庁係長相当職	97.5%	※6、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	106.2%	※9、10
31～35年	97.3%	※10
26～30年	93.3%	※10
21～25年	89.6%	※10、11
16～20年	89.8%	※10、11
11～15年	87.7%	※10、11、12
6～10年	93.0%	※10、11
1～5年	94.1%	※10、11

説明欄

職員の給与は条例等により決定しており、制度上は職員の性別により、給料や手当の額に差異が生じることはないが、男女の職員構成比や諸手当の受給状況等により差異が生じている。

なお、要因の詳細は以下のとおり。

【全職員に係る情報についての説明】

- ※1 勤続年数が26年以上の職員において男性職員の割合が高い（約8割）一方、近年、職員採用試験における女性受験者の増加に努めてきた結果、給与水準の低い若年層において、女性職員の割合が増加している。
（勤続年数10年以下の職員の割合：男性職員は41%、女性職員は57%）
- ※2 子どもがいる職員にかかる扶養手当は、男性職員が受給する場合が多い。
（扶養手当受給者に占める男性職員の割合：91.1%）
時間外勤務手当の支給額が男性職員において高い。
（時間外勤務手当の男性職員の平均支給額に対する女性職員の平均支給額の割合：81.2%）
- ※3 「任期の定めのない常勤職員以外の職員」については、会計年度任用職員に対して令和6年度から新たに勤勉手当の支給が開始されたため、女性が多くを占める会計年度任用職員と男性が多くを占める暫定再任用職員との給与水準はほぼ変わらないものの、時間外勤務手当においては、会計年度任用職員と比べて暫定再任用職員の支給額が相対的に多い。
（「任期の定めのない常勤職員以外の職員」に占める会計年度任用職員の割合：男性職員58%、女性職員91%）
（「任期の定めのない常勤職員以外の職員」に占める暫定再任用職員の割合：男性職員33%、女性職員3%）
（「任期の定めのない常勤職員以外の職員」に係る時間外勤務手当の男性職員の平均支給額に対する女性職員の平均支給額の割合：53.3%）
- ※4 「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の中でも給料月額が高い一般任期付職員がすべて男性であり、男性の平均支給額を引き上げている。
- ※5 給与水準が相対的に低いパートタイム会計年度任用職員等を含む「任期の定めのない常勤職員以外の職員」において、女性職員の割合が高い。
（任期の定めのない常勤職員以外の職員の割合：男性職員は15%、女性職員は31%）

【役職段階別の男女の給与の差異についての説明】

- ※6 子どもがいる職員にかかる扶養手当は、男性職員が受給する場合が多い。
（部局長・次長相当職の職員においては扶養手当受給者は、男性職員のみ、
課長相当職の男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合は26%、
課長補佐相当職の男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合は25%、
係長相当職の男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合は29%）
- ※7 行政職給料表の適用を受ける職員と比べ、給料月額や地域手当額等が高い医療職給料表(1)の適用を受ける部次長相当職が男性職員には複数いるが、女性職員にはいない。一方、課長相当職では同給料表の適用を受ける職員は女性職員の方が多く、いずれも平均支給額を引き上げる要因となっている。
- ※8 男性の方が時間外勤務が長い傾向にあり、係長相当職の時間外勤務手当における男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合が低くなっている。
（係長相当職の時間外勤務手当における男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合は70%）

【勤続年数別の男女の給与の差異についての説明】

- ※9 定年引上げにより、給料月額が7割水準となる61歳の職員が「任期の定めのない常勤職員」の集計対象となっており、61歳以後も勤務する職員は男性の割合が高い。このことから、給料について、勤続年数36年以上の職員において男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合が高くなっている。
（勤続年数36年以上の職員における61歳以後も勤務する職員の割合：男性28%、女性7%）
- ※10 子どもがいる職員にかかる扶養手当は、男性職員が受給する場合が多く、扶養手当における男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合が低い。
（勤続年数36年以上：30%、31～35年：35%、26～30年：28%、21～25年：21%、16～20年：21%、
11～15年：36%、6～10年：13%、1～5年：17%）
- ※11 男性の方が時間外勤務が長い傾向にあり、特に勤続年数が11～20年の職員において、時間外勤務手当における男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合が低い。
（勤続年数21～25年：76%、16～20年：54%、11～15年：55%、6～10年：76%、1～5年：76%）
- ※12 勤続年数11～15年の職員において、育児短時間勤務をしている女性職員がいることが主な要因で、給料における男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合が低い。
（勤続年数11～15年の職員の給料における男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合：93%）

- * 職員一人あたりの平均年間給与額を用いて、差異を算出している。
- * 退職等により、年間を通じて給料の支給がない職員を算定対象から除外している。
- * 「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のうち、短時間勤務の職員は週当たりの勤務時間に応じて職員数を換算している。（例：週4日勤務→0.8人）
- * 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	15.4%

説明欄

【男女別の管理職登用比率（参考値）】

男女それぞれの職員数を分母として、男女それぞれの管理職を分子とする男女別管理職登用比率は以下のとおり。
男性職員：15.1% 女性職員：5.8%

【女性管理職比率の上昇に向けた取組】

・本県では、特定事業主行動計画に基づき、女性職員の登用を計画的に進めており、令和8年4月1日現在、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は15.4%と過去最高となっている。

・女性職員の管理職への登用に当たっては、中長期的な視点で幅広い業務経験やマネジメント経験を積ませるとともに、若いうちから仕事の領域を広げることを意識した人事配置や係長職への積極的な登用を行うことで、多くの女性職員が県政の幅広い分野で活躍できるよう人材の育成を進めていく。

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	15.6%
本庁課長補佐相当職	22.8%
本庁係長相当職	29.6%

説明欄

各区分に対応する本県の職務段階は以下のとおり（職員の任用に関する規則より）。

本庁部局長・次長相当職・・・部長級および次長級
本庁課長相当職・・・・・・・課長級および参事級
本庁課長補佐相当職・・・・・・・課長補佐級および主幹級
本庁係長相当職・・・・・・・係長級および主査級

【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の伸び率 ※3年前比較】

本庁部局長・次長相当職・・・+5.36ポイント
本庁課長相当職・・・・・・・+3.16ポイント
本庁課長補佐相当職・・・・・・・+0.75ポイント
本庁係長相当職・・・・・・・+1.11ポイント

IV 男女別の育児休業取得率およ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7年度
男性	90.1%
女性	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和7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	0.9%	0.0%	—	0.0%
1週間以上2週間未満	4.6%	0.0%	—	0.0%
2週間以上1月以下	23.9%	0.0%	—	0.0%
1月超3月以下	21.1%	0.0%	—	0.0%
3月超6月以下	23.9%	2.2%	—	33.3%
6月超9月以下	11.9%	8.7%	—	66.7%
9月超12月以下	11.9%	23.9%	—	0.0%
12月超24月以下	1.8%	45.7%	—	0.0%
24月超	0.0%	19.6%	—	—

※会計年度任用職員の男性職員については、令和7年度の育児休業の取得対象者はいませんでした。

説明欄

・本県では、希望する全ての男性職員が育児休業を取得できるよう、令和4年3月に知事が「男性職員の育児休業100%宣言」を行うとともに、特定事業主行動計画の数値目標としても掲げている。

・近年、男性職員の育児休業取得率・取得期間はともに上昇しており、令和7年度の取得率は、1週間以上：89.8%、2週間以上：85.6%と、国のこども未来戦略における目標値（2週間以上の取得：85%）を達成している状況である。

・育児休業の取得促進に向けて、各所属で育児休業を取得した男性職員等と対話を行い、育児休業の取得しやすい職場づくり等に取り組む「総対話行動」や、知事から育児参加を促すメッセージの送付、所属長等によるイクボス宣言・イクボス面談、男性職員向けの「子育てハンドブック」・「収入シミュレーションシート」の作成・周知などを行っている。

・また、育児休業の取得により周囲の職員への負担を懸念することなく、安心して休業制度を利用できるよう、育休代替任期付職員等による代替職員の確保に取り組むとともに、短期や年度途中の育児休業等に対応することを目的にワーク・ライフ・バランス枠としてあらかじめ各部局の人員を増員して配置しているほか、令和8年12月期期末勤勉手当支給分からは、育児休業取得者の業務をカバーした職員に対する勤勉手当の加算（いわゆるカバー手当）を行うこととしている。

・知事の号令のもと、様々な取組を一体的に推進することで、組織として育児休業が取得しやすい雰囲気醸成されてきているものと考えており、引き続き取得促進に向けた取組を進めていく。

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7年度
内部部局等	21.7 時間/月
内部部局等以外	14.0 時間/月

説明欄

- ・令和7年度は国スポ・障スポ大会の開催準備・大会運営用務により、時間外勤務時間数は例年よりも増加した。
- ・業務プロセスの見直しやデジタル技術の活用等による業務の効率化をさらに推進することで、多忙な所属の負担軽減を図り、時間外勤務の縮減に努めていく。

○女性に対する職業生活に関する機会の提供に係る公表項目

	令和5年度公表		令和6年度公表		令和7年度公表		令和8年度公表		備考	
	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値
採用した職員に占める女性職員の割合 (※1)	令和4	職員 47.1% 会計年度任用職員・ 臨時的任用職員 ・非常勤嘱託員 65.3%	令和5	職員 41.8% 会計年度任用職員・ 臨時的任用職員 ・非常勤嘱託員 65.4%	令和6	職員 42.9% 会計年度任用職員・ 臨時的任用職員 ・非常勤嘱託員 63.5%	令和7	職員 42.3% 会計年度任用職員・ 臨時的任用職員 ・非常勤嘱託員 64.1%		
各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 および割合の伸び率(※2)	令和5	割合/割合の伸び率 (部長級) 14.3% / +9.0ポイント (次長級) 7.5% / -0.5ポイント (課長級) 11.9% / +2.8ポイント (参事級) 12.7% / +2.6ポイント (課長補佐級) 17.4% / +3.6ポイント (主幹級) 25.9% / +6.2ポイント (係長級) 24.2% / -0.7ポイント (主査級) 32.5% / -1.2ポイント	令和6	割合/割合の伸び率 (部長級) 20.0% / +14.1ポイント (次長級) 12.3% / + 5.3ポイント (課長級) 12.4% / + 0.9ポイント (参事級) 14.5% / + 2.5ポイント (課長補佐級) 16.7% / + 2.6ポイント (主幹級) 25.1% / + 3.3ポイント (係長級) 25.5% / - 0.3ポイント (主査級) 31.9% / - 1.8ポイント	令和7	割合/割合の伸び率 (部長級) 22.7% / +18.2ポイント (次長級) 12.5% / + 1.6ポイント (課長級) 12.3% / - 0.6ポイント (参事級) 16.0% / + 4.9ポイント (課長補佐級) 20.6% / + 4.3ポイント (主幹級) 24.8% / + 2.6ポイント (係長級) 25.4% / - 0.5ポイント (主査級) 33.8% / + 1.5ポイント	令和7	割合/割合の伸び率 (部長級) 18.2% / + 3.9ポイント (次長級) 13.6% / + 6.0ポイント (課長級) 11.6% / - 0.3ポイント (参事級) 17.8% / + 5.2ポイント (課長補佐級) 21.6% / + 4.2ポイント (主幹級) 24.3% / - 1.6ポイント (係長級) 25.6% / + 1.5ポイント (主査級) 32.5% / ± 0ポイント		令和5年度公表 (割合：令和5年4月1日時点) (伸び率：令和5年4月1日時点の割合と 令和2年4月1日時点の割合の増減比較) 令和6年度公表 (割合：令和6年4月1日時点) (伸び率：令和6年4月1日時点の割合と 令和3年4月1日時点の割合の増減比較) 令和7年度公表 (割合：令和7年4月1日時点) (伸び率：令和7年4月1日時点の割合と 令和4年4月1日時点の割合の増減比較) 令和8年度公表 (割合：令和8年4月1日時点) (伸び率：令和8年4月1日時点の割合と 令和5年4月1日時点の割合の増減比較)
職員に占める女性職員の割合	令和5	職員 30.2%	令和6	職員 30.9%	令和7	職員 31.9%	令和8	職員 32.1%		令和5年度公表 (職員・会計年度任用職員・臨時的任用職員) 令和5年4月1日時点 (非常勤嘱託員) 令和5年6月1日時点 令和6年度公表 令和6年4月1日時点 令和7年度公表 令和7年4月1日時点 令和8年度公表 令和8年4月1日時点
		会計年度任用職員・ 臨時的任用職員 ・非常勤嘱託員 65.4%		会計年度任用職員・ 臨時的任用職員 ・非常勤嘱託員 64.1%		会計年度任用職員・ 臨時的任用職員 ・非常勤嘱託員 64.4%		会計年度任用職員・ 臨時的任用職員 ・非常勤嘱託員 63.9%		
		派遣職員 50.0%		派遣職員 33.3%		派遣職員 41.2%		派遣職員 28.6%		

○職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に係る公表項目

	令和5年度公表		令和6年度公表		令和7年度公表		令和8年度公表		備考	
	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値
平均した継続勤務年数の男女の差異	令和5	3.95年 女性 14.55年 男性 18.51年	令和6	4.14年 女性 13.89年 男性 18.03年	令和7	3.98年 女性 13.97年 男性 17.95年	令和8	3.78年 女性 13.71年 男性 17.49年		令和5年度公表 (令和5年4月1日時点) 令和6年度公表 (令和6年4月1日時点) 令和7年度公表 (令和7年4月1日時点) 令和8年度公表 (令和8年4月1日時点)
職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数	令和4	16.3時間/月	令和5	16.4時間/月	令和6	16.3時間/月	令和7	17.2時間/月		
年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数(※3)	令和4	11.6日	令和5	13.5日	令和6	13.6日	令和7	13.9日		
男女別の育児休業取得率	令和4	女性 100.0% 男性 64.1%	令和5	女性 100.0% 男性 77.6%	令和6	女性 100.0% 男性 89.8%	令和7	女性 100.0% 男性 90.1% (※4)		再掲
男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得率	令和4	88.5%	令和5	95.3%	令和6	92.0%	令和7	91.7% (※4)		

(※1) 令和7年4月1日～令和8年3月31日の採用者

(※3) 暦年の実績

(※2) 伸び率は小数点第2位以下の端数処理による誤差を含む。

(※4) 取得期間の分布状況は以下の通り(四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。)

