

報道機関各位

青森県総務部人事課長

資料の公表について

1 「女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画」及び「第3次青森県特定事業主行動計画」の実施状況並びに女性の職業選択に資する情報について

県では、女性職員の活躍や子育てしやすい職場環境づくりを進めるため、上記計画を策定し、毎年度実施状況（目標値に対する実績及び取組状況等）を公表しています。令和7年度の実施状況は別添のとおりです。

また、女性の職業選択に資する情報についても併せて公表しています。

〈主な実績〉

- ・ 男性職員の育児休業取得率（常勤職員：令和7年度）：95.2%（前年度：74.1%）
 - ・ 女性職員の育児休業取得率（常勤職員：令和7年度）：102.9%（前年度：97.8%）
 - ・ 副参事級以上に占める女性の割合（令和8年4月1日）：10.1%（前年4月1日：8.9%）
- など

2 県職員の給与額の男女比について

男女間賃金の差異に係る情報の開示として、令和7年度における県職員の給与額の男女比（男性の給与額に対する女性の給与額の割合）を公表します。

〈資料掲載先〉 青森県庁ホームページ

<https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/soumu/jinji/index.html>

組織でさがす→総務部→人事課の「新着情報」の以下のページをご覧ください。

- ・ 青森県職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン（特定事業主行動計画）
- ・ 職員の給与の男女の差異の情報公表

報道機関用提供資料（連絡先）	
担当	○女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画、 第3次青森県特定事業主行動計画 組織・人事グループ GM 立石宏治 直通電話 017-734-9046 県庁内線 2215 ○県職員の給与額の男女比 給与グループ GM 小林悟史 直通電話 017-734-9047 県庁内線 2026
報道監	総務部次長 木村 真一

「女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画」及び「第3次青森県特定事業主行動計画」の実施状況並びに女性の職業選択に資する情報について

以下の計画について、令和7年度までに行った目標達成に向けた取組の状況や目標値に対する実績を公表します。

また、知事部局等における女性の職業選択に資する情報を併せて公表します。

1 各計画の目的

(1) 女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画

女性職員がその個性と能力を十分に発揮していくことができるよう、地方公務員法の平等取扱の原則及び成績主義の原則に留意しつつ、女性職員の採用・登用の推進や男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組むことを目的としています。

(2) 第3次青森県特定事業主行動計画

職員が安心して子育てをすることができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献することを目的としています。

※ 本公表は、次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づき各計画の実施状況を、並びに同法第21条に基づき女性の職業選択に資する情報を公表するものです。

2 各計画の概要

計画	策定根拠	計画期間	対象
女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画 女性活躍	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	令和3年度～令和7年度	知事部局、県土整備部（公営企業）、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局
第3次青森県特定事業主行動計画 次世代	次世代育成支援対策推進法	令和7年度～令和11年度	知事部局、県土整備部（公営企業）、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局

▶ 指標や取組ごとに、根拠となる計画名を記載しています。

※上記の2つの計画は、令和8年度から「青森県職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン」として統合し、各種取組等を一体的に推進しています。

3 各計画の目標値に対する実績

No.	目 標	対象職員の所属	目標値〈期限等〉					
				R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8.4.1
1	女性採用比率 女性活躍	知事部局等(※1)	40%以上 〈毎年度〉	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8.4.1
				44.5%	42.5%	51.4%	46.9%	46.2%
2	副参事級以上に占める女性職員の割合 女性活躍	知事部局等	8%以上 〈R8.4.1まで〉	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1
				6.0%	6.6%	7.3%	8.9%	10.1%
3	育児休業取得率 (男性職員・女性職員) 女性活躍 次世代	男性職員	100% 〈R11年度まで〉	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
		女性職員		29.8%	61.4%	65.0%	74.1%	95.2%
				100.0%	100.0%	100.0%	97.8%	102.9%
4	配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合 次世代	知事部局等	100% 〈R11年度まで〉	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
				87.7%	93.0%	96.7%	94.8%	95.2%
5	職員一人当たりの年次休暇取得日数 次世代	知事部局	16日 〈R11年まで〉	R3	R4	R5	R6	R7
		県土整備部(公営企業)		14日	14日	15日	15日	15日
		議会事務局		14日	13日	16日	16日	17日
		人事委員会事務局		13日	15日	13日	13日	14日
		労働委員会事務局		15日	15日	15日	14日	13日
		監査委員事務局		16日	22日	20日	15日	16日
		選挙管理委員会事務局		17日	17日	18日	19日	17日
		海区漁業調整委員会事務局		13日	11日	13日	11日	13日
	16日	18日	19日	21日	23日			
6	男性職員の育児休業の取得期間 次世代	知事部局等	2週間以上 85% 〈R11年度まで〉	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
				26.3% (15人)	59.6% (34人)	56.7% (34人)	72.4% (42人)	91.9% (57人)

No.	目 標	対象職員の所属	目標値〈期限等〉					
				R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
7	職員一人当たりの 平均超過勤務時間 ／月（管理職） 次世代	知事部局本庁	15%削減 （R5年度比） 〈R11年度まで〉	13.4時間	13.1時間	10.5時間	9.5時間	9.9時間 （5.7%減）
		知事部局出先機関		8.1時間	7.3時間	4.8時間	3.8時間	5.6時間 （16.7%増）
		各種委員会等		4.6時間	4.8時間	4.9時間	4.9時間	8.4時間 （71.4%増）
8	職員一人当たりの 平均超過勤務時間 ／月（管理職以外） 次世代	知事部局本庁	15%削減 （R5年度比） 〈R11年度まで〉	14.2時間	16.1時間	13.9時間 （13.8時間）	13.2時間	13.5時間 （2.2%減）
		知事部局出先機関		11.2時間	13.2時間	8.5時間 （8.4時間）	7.6時間	7.8時間 （7.1%減）
		各種委員会等		6.0時間	8.7時間	10.3時間	7.5時間	8.1時間 （21.4%減）
9	超過時間の上限を超 えて勤務した職員数 （管理職） 次世代	知事部局本庁	0人 〈R11年度まで〉	13人	8人	3人	3人	2人
		知事部局出先機関		5人	8人	3人	0人	0人
		各種委員会等		1人	1人	1人	0人	1人
10	超過時間の上限を超 えて勤務した職員数 （管理職以外） 次世代	知事部局本庁	0人 〈R11年度まで〉	66人	89人	53人	48人	37人
		知事部局出先機関		60人	124人	39人	46人	50人
		各種委員会等		3人	4人	5人	7人	8人

※1 知事部局等：知事部局、県土整備部（公営企業）、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、
監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局

※2 下段のカッコは、災害対応等の「特例業務」を全体の超過勤務時間から差し引いた時間

※3 全体の超過勤務時間から「特例業務」を差し引いた時間

4 各計画の目標達成に向けたこれまでの取組状況

(1) 採用 **女性活躍**

- ・県職員採用試験の総合案内パンフレットでの紹介のほか、職員採用試験における試験係員や面接員に女性職員を積極的に起用しました。
- ・県職員採用試験の総合案内パンフレットに県の管理職である女性職員のキャリアパスを掲載しました。
- ・就職相談会や説明会等の説明者に女性職員を積極的に起用（行政職、福祉職等）し、女性目線での仕事のやりがいや体験談等を紹介しました。
- ・インターンシップで、女性技術職員と女性研修生が職場環境や業務内容等について意見交換を行いました。

○参考：令和7年度に実施した説明会等

- ア 青森県庁 JOB セミナー…県庁の各部局のブースを設け、業務説明、若手職員の体験談等の講話や参加者とのフリートークを行いました。
- イ 技術職 1DAY 職場訪問・事務職採用試験（高卒程度）説明会…事務職（「一般事務」、「教育事務」及び「警察事務」）や技術職の受験を希望する方等を対象に実施し、業務説明、庁内外の職場見学（技術職）なども行いました。
- ウ 採用試験オンライン説明会…次年度採用試験の最新情報や若手職員の体験談などを紹介しました。
- エ 県内外の大学等における就職説明会（行政職及び福祉職等、オンラインを含む。）へ参加しました。

(2) 配置・育成 **女性活躍**

- ・定例人事異動の実施に当たり、基本方針の一つとして「女性職員の登用と従事業務の拡大」を掲げ、これまで女性職員の配置が少なかった業務に、積極的に女性職員を配置するなど、男女の配置バランスを考慮した配置を行いました。
- ・育児休業からの復帰に当たって、休業前と同一地域での勤務となるよう配置しました。
- ・女性職員を本庁のサブマネージャー、出先機関の副課長等に積極的に登用しました。

(3) 昇任 **女性活躍**

- ・女性職員を幹部職員や本庁のグループマネージャー等に登用しました。

(4) 長時間労働の是正などの働き方改革 **女性活躍**

- ・時間外勤務等の縮減及び管理に関する指針に基づき、時間外勤務等の執行方針として、職員一人当たりの時間数を前年度実績の95～98%以内と定め、時間外勤務の実績確認の実施とともに縮減を働きかけました。
- ・所属ごとに、職員が定時退庁に努める「ワーク・ライフ・バランスウィーク」を年4回設定し、時間外勤務の抑制等に取り組みました。
- ・定時退庁の推進、事務の簡素合理化等による時間外勤務及び休日勤務縮減について働きかけました。

- ・時差出勤制度や早出遅出勤務制度について、周知を行いました。
- ・ワークスペースの活用、ICTを活用した業務改善、業務工程表の活用、web会議の推進等により、業務の効率化に努めました。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職員が気兼ねなく休暇制度を利用できるよう、職場の上司が「イクボス宣言」を行うことを呼びかけました。

(5) 職業生活と家庭生活の両立を支援する環境づくり **女性活躍** **次世代**

- ・「青森県特定事業主行動計画」や「職員の育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」により、育児に関する休業、休暇等の周知を図りました。
- ・「子育て応援通信」により、育児のために利用可能な制度と利用を検討する際の資料（育児休業時の経済的影響シミュレーションシートなど）を周知しました。
- ・男性職員も含めた育児休業取得者の体験談や男性職員向けの育児制度を紹介する資料を周知するとともに、定例人事異動において、取得予定の男性職員の配置を考慮しました。
- ・令和4年10月の地方公務員の育児休業等に関する法律の改正により、育児休業を取得できる回数が増え、より柔軟に育児休業を取得できるようになったことなどについて、ポスターを作成して積極的に周知しました。
- ・職員が計画的に育児関連制度を活用できるよう、子どもが生まれる職員に「出生予定届」等の作成を必須とするとともに、提出の際には職員と所属長等との面談を実施して、育児関連制度の利用に係る「子育て計画書」を作成し、休暇等の取得を促すよう働きかけました。
- ・作成した「子育て計画書」については、人事課に写しを提出することで、育児休業対象者を把握するようにし、育児休業の取得予定を確認するようしました。
- ・子どもが生まれた職員に対し、任命権者からお祝いのメッセージを発出するようしました。
- ・所属ごとに独自の目標を組み込んだ「職員のワーク・ライフ・バランス推進目標」を設定し、希望する職員が円滑に休暇や各種制度を利用できる環境づくりに取り組みました。
- ・育児休業取得中の職員が、青森県自治研修所におけるコース別研修や、自己啓発eラーニングを受講できることを周知しました。
- ・県庁舎内及び合同庁舎内の搾乳に使用できるスペース（女性専用）について、女性職員に周知しました。
- ・職員の育児や介護と仕事の両立支援につながる在宅勤務制度を実施、拡充しました。
- ・育児又は介護を行う職員を対象に、フレックスタイム制を導入しました。
- ・県庁スマートワークの取組として、モバイル端末の配備を進め、リモートワークの環境を充実させました。

(6) ハラスメント対策やキャリアアップの充実などの女性職員の働きやすさの向上 **女性活躍**

- ・「パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づく部局等相談員、「セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する要綱」に基づく所属相談員（可能な限り両性の職員）を配置し、職員に周知しました。
- ・新採用職員から管理職員までの各階層を対象とした研修において、ハラスメントの防止に関する講義を実施しました。
- ・カスタマーハラスメント対策として、対応マニュアルの策定、外線電話の通話録音設備の整備などを行いました。

(7) 年次休暇取得促進 **次世代**

- ・月1日以上的年次休暇を取得することを働きかけるとともに、夏季休暇の取得可能期間の拡大（7月～9月→6月～10月）及び日数の増加（4日→5日）を行い、夏季休暇の前後に1日以上的年次休暇を取得することを推奨しました。
- ・定期的に年次休暇等取得実績を確認し、取得促進について注意喚起を行いました。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職員が気兼ねなく休暇制度を利用できるよう、職場の上司が「イクボス宣言」を行うことを呼びかけました。【再掲】

5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条に基づく女性の職業選択に資する情報
(知事部局等) **女性活躍**

No.	項目	区分	実績				
			R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
1	採用試験の受験者の女性割合		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
		女性	40.0%	39.9%	42.1%	43.7%	37.6%
2	中途採用の男女別人数		R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1
		男性	12人	5人	7人	12人	14人
		女性	2人	4人	4人	7人	16人
3	職員に占める女性職員の割合		R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1
		常勤職員	30.7%	31.8%	32.7%	33.9%	34.9%
		会計年度任用職員	70.2%	71.4%	70.8%	73.9%	73.3%
4	役付女性職員の割合		R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1
		部長・次長級	4.9%	4.7%	3.2%	3.2%	3.2%
		課長・副参事級	6.2%	6.9%	8.0%	9.9%	11.3%
		総括主幹・主幹級	25.9%	28.3%	30.0%	31.1%	31.6%
5	配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得期間の分布状況		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
		5日未満	38.0%	43.4%	39.7%	32.7%	44.1%
		5日以上	62.0%	56.6%	60.3%	67.3%	55.9%
6	育児休業の取得期間の分布状況 (常勤職員：男性) ※1		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
		1週間未満	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (2.6%)	1人 (2.3%)	1人 (1.7%)
		1週間以上2週間未満	2人 (11.8%)	3人 (8.6%)	4人 (10.3%)	0人 (0.0%)	1人 (1.7%)
		2週間以上1月以下	10人 (58.8%)	12人 (34.3%)	22人 (56.4%)	25人 (58.1%)	31人 (52.5%)
		1月超3月以下	2人 (11.8%)	9人 (25.7%)	5人 (12.8%)	7人 (16.3%)	12人 (20.3%)
		3月超6月以下	0人 (0.0%)	4人 (11.4%)	4人 (10.3%)	4人 (9.3%)	6人 (10.2%)
		6月超9月以下	2人 (11.8%)	2人 (5.7%)	1人 (2.6%)	1人 (2.3%)	4人 (6.8%)
		9月超12月以下	1人 (5.9%)	3人 (8.6%)	2人 (5.1%)	4人 (9.3%)	4人 (6.8%)
		12月超24月以下	0人 (0.0%)	2人 (5.7%)	0人 (0.0%)	1人 (2.3%)	0人 (0.0%)
		24月超	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		計	17人	35人	39人	43人	59人

No.	項目	区分	実績				
			R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
7	育児休業の取得期間 の分布状況 (常勤職員：女性) ※1		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
		1週間未満	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		1週間以上2週間未満	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		2週間以上1月以下	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		1月超3月以下	1人 (3.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		3月超6月以下	0人 (0.0%)	2人 (5.3%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (2.9%)
		6月超9月以下	3人 (9.1%)	6人 (15.8%)	4人 (13.8%)	3人 (6.8%)	5人 (14.3%)
		9月超12月以下	8人 (24.2%)	18人 (47.4%)	11人 (37.9%)	21人 (47.7%)	14人 (40.0%)
		12月超24月以下	21人 (63.6%)	11人 (28.9%)	13人 (44.8%)	17人 (38.6%)	15人 (42.9%)
		24月超	0人 (0.0%)	1人 (2.6%)	1人 (3.4%)	3人 (6.8%)	0人 (0.0%)
		計	33人	38人	29人	44人	35人
8	会計年度任用職員の 育児休業取得率		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
		男性	—	—	—	—	—
		女性	83.3%	83.3%	100.0%	80.0%	75.0%
9	育児休業の取得期間 の分布状況 (会計年度任用職員： 女性) ※1		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
		1週間未満	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		1週間以上2週間未満	1人 (20.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		2週間以上1月以下	0人 (0.0%)	1人 (20.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		1月超3月以下	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		3月超6月以下	1人 (20.0%)	1人 (2.6%)	3人 (60.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		6月超9月以下	2人 (40.0%)	0人 (0.0%)	1人 (20.0%)	1人 (25.0%)	0人 (0.0%)
		9月超12月以下	1人 (20.0%)	3人 (60.0%)	1人 (20.0%)	3人 (75.0%)	2人 (66.7%)
		12月超24月以下	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (33.3%)
		24月超	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
計	5人	5人	5人	4人	3人		

No.	項目	区分	実績				
			R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
10	育児休業の取得期間 の分布状況 (会計年度任用職員： 男性)		0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		1週間未満	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		1週間以上2週間未満	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		2週間以上1月以下	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		1月超3月以下	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		3月超6月以下	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		6月超9月以下	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		9月超12月以下	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		12月超24月以下	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		24月超	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
		計	0人	0人	0人	0人	0人

11 離職率及び離職者の年代別構成割合（令和7年度） ※1

	離職率	離職者の年代別構成割合								
		～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性	1.6%	0.0%	8.3%	13.9%	19.4%	13.9%	25.0%	11.1%	0.0%	8.3%
女性	1.6%	0.0%	0.0%	25.0%	35.0%	5.0%	5.0%	25.0%	0.0%	5.0%

※1 構成比は四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならないことがある。

職員の給与の男女の差異の情報公表（令和7年度実績）

特定事業主名：青森県（知事部局等）

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	88.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	77.8%
全職員	76.0%

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	109.8%
本庁課長相当職	95.6%
本庁課長補佐相当職	96.7%
本庁係長相当職	94.5%

(参考) 役職段階別の詳細

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)
部長級職員	97.9%
次長級職員	—%
課長級職員	98.4%
副参事級職員	96.1%
総括主幹級職員	99.3%
主幹級職員	95.4%
主査級職員	94.5%
一般職員	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	87.3%
31～35年	91.0%
26～30年	95.7%
21～25年	93.6%
16～20年	89.4%
11～15年	93.7%
6～10年	96.7%
1～5年	94.8%

* 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。

【説明欄】

- ・ 特定事業主名の知事部局等の「等」には、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局が含まれる。
- ・ 職員には、特別職の職員及び特定の時期に一時的に任用される臨時・非常勤職員（短期アルバイト職員等）は含まれていない。
- ・ 給与とは、所得税法第28条における給与所得（通勤手当及び宿日直手当の非課税部分並びに退職手当は除かれる。）をいい、扶養手当、住居手当、期末・勤勉手当、時間外勤務手当等が含まれている。
- ・ 2（1）の役職段階別の表中「本庁部局長・次長相当職」について、令和7年度において本庁次長に相当する女性の職員はいない。なお、参考として、役職段階を詳細な区分に分類すると、2（1）の「(参考) 役職段階別の詳細」の表のとおりとなる。

【任期の定めのない常勤職員】

- ・ 男女の給与に差異が生じている主な要因として、世帯主や住居の契約者となっている男性に扶養手当や住居手当を支給している場合が多いことが考えられる（扶養手当の受給者に占める男性の割合89.5%、住居手当の受給者に占める男性の割合64.7%）。
- ・ また、男性の方が一人当たりの時間外勤務手当の受給額が多いことなどが考えられる（一人当たりの時間外勤務手当の受給額における男性に対する女性の割合84.0%）。

【任期の定めのない常勤職員以外の職員】

- ・ 男女の給与に差異が生じている主な要因として、これらの職員の中でも相対的に給与水準が高い再任用職員における男性職員の割合が多いことなどが考えられる（再任用職員のうち男性の割合86.7%）。