

# 地方公共団体の 男女間給与差異の分析について



総務省

令和 7 年 3 月 3 日

総務省自治行政局公務員部

# 給与差異について詳細な分析を行っている団体例

## 北九州市

- 管理職等の職員に占める女性の割合、諸手当の男女別の受給割合、男女の職員構成比などの様々な割合に着目し、それらを具体的に算出することを通じて、男女間給与差異が生じている要因を明らかにしている。

### (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	85.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	79.0%
全職員	76.6%

### (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

\* 「任期の定めのない常勤職員」の給料については、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)
局長・部長	100.2%
課長	99.5%
係長	95.6%

#### ② 勤続年数別（採用後の年数+採用前の経験年数）

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	91.7%
31～35年	96.0%
26～30年	91.2%
21～25年	87.6%
16～20年	86.0%
11～15年	85.4%
6～10年	90.8%
1～5年	95.3%

# 給与差異について詳細な分析を行っている団体例

## 北九州市

【男性の給与に対する女性の給与の割合が100%を下回っている要因】

職員の給与は、条例等に基づき決定しており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じないが、諸手当の受給状況及び男女の職員構成比等により、職員の給与の男女の差異が生じている。

### 任期の定めのない常勤職員について

- ・ 管理職等（課長級以上）の職員に占める女性の割合が男性よりも低いこと。  
（管理職等（課長級以上）に占める女性の割合（令和5年4月1日）：17.8%）
- ・ 扶養手当については、主たる扶養者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当受給者に占める男性の割合は88%であること。
- ・ 男性の方が時間外勤務の時間が長い傾向にあり、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71%となっていること。
- ・ 任期の定めのない常勤職員全体における女性の割合は34%であるところ、勤続年数10年以下の区分に占める女性の割合は46%となっており、女性の方が若年層職員の割合が高くなっていること。

### 任期の定めのない常勤職員以外の職員について

- ・ 任期の定めのない常勤職員以外の職員は主に「再任用職員」と「会計年度任用職員」に分けられるが、男性については「再任用職員」の占める割合が59%となっている一方で、女性については「会計年度任用職員」の占める割合が92%と高いこと。

任期の定めのない常勤職員以外の職員の内訳：

男性	「再任用職員」	59%	「会計年度任用職員」	41%
女性	「再任用職員」	8%	「会計年度任用職員」	92%

### 全職員について

- ・ 男性については、「任期の定めのない常勤職員」の占める割合が84%となっている一方で、女性についてはその割合が65%となっていること。

全職員の内訳：

男性	「任期の定めのない常勤職員」	84%	「任期の定めのない常勤職員以外の職員」	16%
女性	「任期の定めのない常勤職員」	65%	「任期の定めのない常勤職員以外の職員」	35%

- \* 職員の給与の男女の差異の算出に用いる職員数について、短時間勤務等の職員は、常勤職員の所定の勤務時間（週38時間45分）を基礎に勤務時間による按分によって算出している。（例：短時間勤務職員（週31時間勤務）→4/5人）
- \* 任期の定めのない常勤職員以外の職員について、1週間当たりの勤務日数又は勤務時間が定まっていない職員は、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮し、算定の対象に含めていない。
- \* 実態に応じた情報公表となるよう、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た年数に、採用前の経験年数（採用までの間の民間企業等における在職期間等）を加えて算出している。

# 給与差異について詳細な分析を行っている団体例

## 愛媛県伊予市

○ 男女間給与差異が大きく表れている区分（100%に近い区分以外の区分や、100%を超えている区分）について、男女別・役職別の人数、男女別の手当の平均額など、それぞれの区分の特徴に応じた観点で定量的な分析を行うことを通じて、男女間給与差異が生じている要因を明らかにしている。

### 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	90.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	93.8%
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	0%
本庁課長相当職	98.5%
本庁課長補佐相当職	96.6%
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	104.4%
31～35年	96.9%
26～30年	98.8%
21～25年	89.3%
16～20年	82.5%
11～15年	81.6%
6～10年	89.9%
1～5年	80.4%

出典：愛媛県伊予市HP  
(令和5年度実績)

# 給与差異について詳細な分析を行っている団体例

## 愛媛県伊予市

### 【説明欄】

全職員に係る情報についての分析結果

【任期の定めのない常勤職員以外の職員】再任用職員（男性 6 人）が男性平均給与額を押し上げていることが主な原因。なお、日額・時間額で支払われている職員は、週労働時間数が職員毎に異なり、これを加えて算出すると男女間の給与差が正しく把握できないため除外している。

【全職員】任期の定めのない常勤職員以外の職員は、任期の定めのない常勤職員に比べ給与額が低い。この任期の定めのない常勤職員以外の職員の男女別人数について、女性職員が多く（男 44 人、女 79 人）、全職員数で割合を算出した場合に女性平均給与額を引き下げていることが主な原因

役職段階別の男女の給与の差異が大きく表れている層についての分析結果

【本庁部局長・次長相当職の差の理由】女性職員が 0 人のため、0%。

勤続年数別の男女の給与の差異が大きく表れている層についての分析結果

【36 年以上の差の理由】年度途中の退職者（男性 2 人）により、男性の給与の総額が減少し、女性の給与の総額を下回ったことが主な原因

【21～25 年の差の理由】女性の役職は 18 人中行政職(二)（1 人）・主査（7 人）・係長（10 人）で占めていることに対し、男性の役職では 23 人中主査（1 人）・係長（19 人）・課長補佐（3 人）で占めていることが主な原因

【16～20 年の差の理由】男性職員の非固定的給与（時間外勤務手当等）の差が乖離（男性年平均額 238,017 円に対し、女性年平均額 169,087 円）していることが原因

【11～15 年の差の理由】育休により年間途中に無給期間のある女性が 2 人いることが主な原因

【6～10 年の差の理由】女性の役職は 25 人中主事（3 人）・主任（17 人）・主査（5 人）で占めていることに対し、男性の役職では 34 人中主事（2 人）・主任（20 人）・主査（10 人）・係長（2 人）で占めていることのほか、男性職員の非固定的給与（時間外勤務手当等）の差が乖離（男性年平均額 177,698 円に対し、女性年平均額 146,422 円）していることが原因

【1～5 年の差の理由】育休により年間途中に無給期間のある女性が 2 人いることのほか、勤続年数の多い女性職員が男性に比べ少ない職員層であること（例えば、勤続年数が長いほど給料額は比例し高くなる傾向があるが、勤続年数 4～5 年の男性職員数 16 人に対し、女性職員数は 4 人）が主な原因

# 職員の男女間給与差異の情報公表において記載のあった主要因

## <任期の定めのない常勤職員>

- 扶養手当や住居手当について男性に支給していることが多いこと／時間外勤務手当について男性の方が時間外勤務が長く、平均支給額が多いこと
- 管理職等の役職に占める女性の割合が低いこと
- 勤続年数の長い職員に占める女性の割合が低いこと（又は、男性の方が平均年齢が高いこと）
- 育児等に係る部分休業等の取得者に占める女性の割合が高いこと
- 医師又は歯科医師などの特定の資格等を要する比較的給与の高い職員に占める女性の割合が低いこと

## <任期の定めのない常勤職員以外の職員>

- 相対的に給与水準が低い会計年度任用職員において女性の割合が高い一方、相対的に給与水準が高い任期付職員や再任用職員において男性の割合が高いこと
- パートタイム会計年度任用職員における女性の割合が高いこと
- 医師又は歯科医師などの特定の資格等を要する比較的報酬の高い職員に占める女性の割合が低いこと

※「女性活躍推進法「見える化」サイト」（内閣府男女共同参画局）を基に総務省で作成

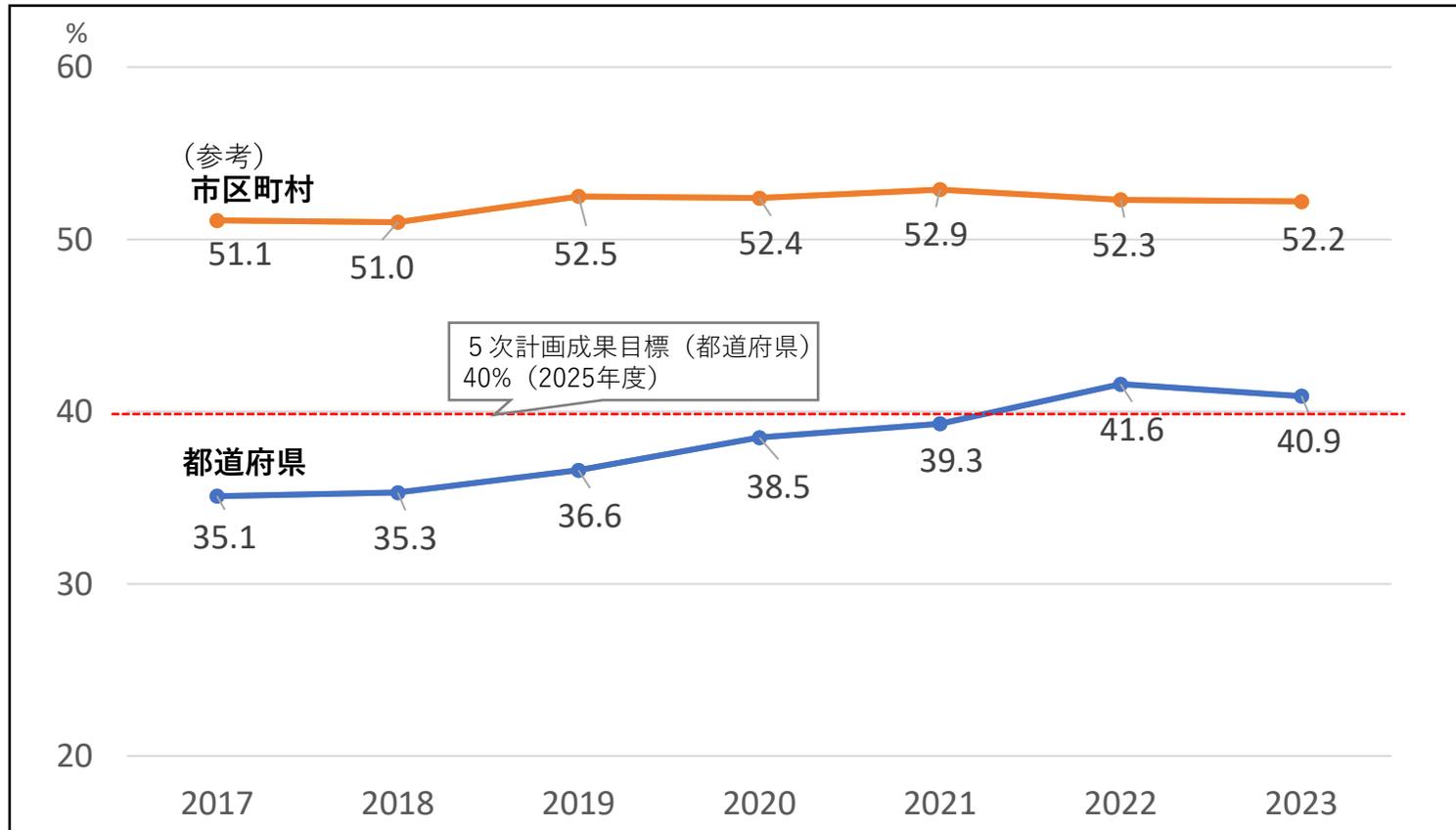
※「女性活躍推進法「見える化」サイト」において地方公共団体における職員の給与の男女の差異に関する情報（令和4年度実績）を公表している  
首長部局のうち、給与差異に関する要因の説明を行っている団体の主な記載事項を列挙（複数挙げている場合もあり）

# 地方公共団体における女性職員の採用・登用拡大に向けた取組状況①

## 地方公共団体における女性職員の採用・登用の現状

### ① 採用者に占める女性の割合

都道府県の採用者に占める女性の割合について、2017年より年々増加し、2022年から、第5次男女共同参画基本計画の成果目標の40%を超える成果が見られたところであり、引き続き、女性職員の採用に向けた取組を推進。



都道府県：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（2025年1月公表時点）  
市区町村：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（採用者数は2016年度から調査）（2024年12月公表時点）

# 地方公共団体における女性職員の採用・登用拡大に向けた取組状況②

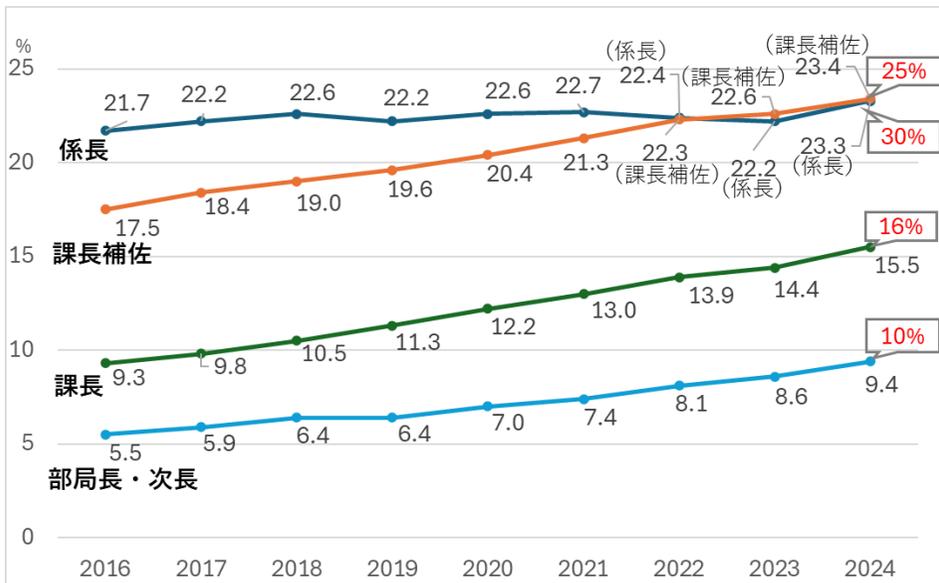
## ② 各役職段階に占める女性の割合

### 【現状と課題】

- 各役職段階に占める女性の割合について、全体的に見れば上昇傾向にあるが、各役職段階での成果目標達成のために一層の取組が必要となる。

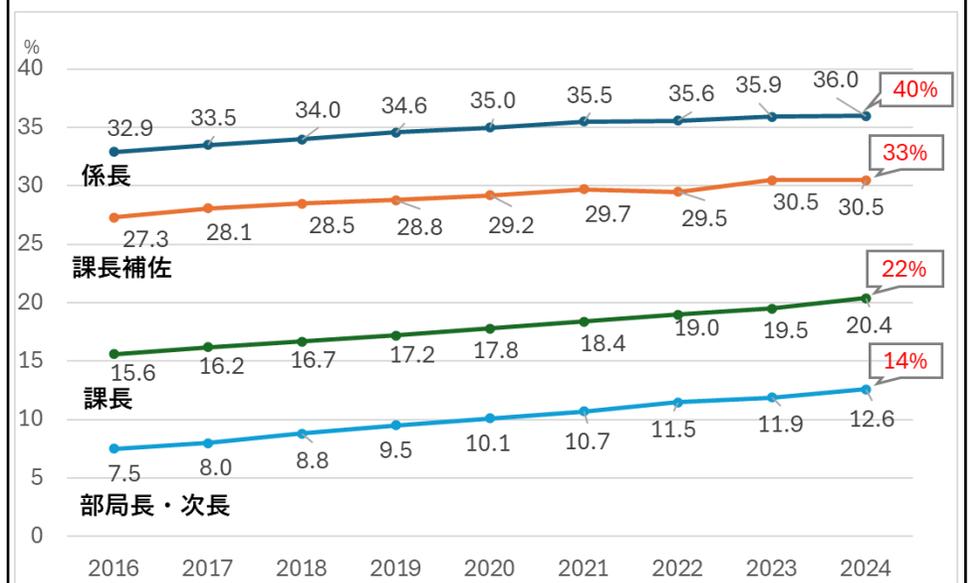
### <都道府県>

赤字：5次計画成果目標（2025年度末）



### <市区町村>

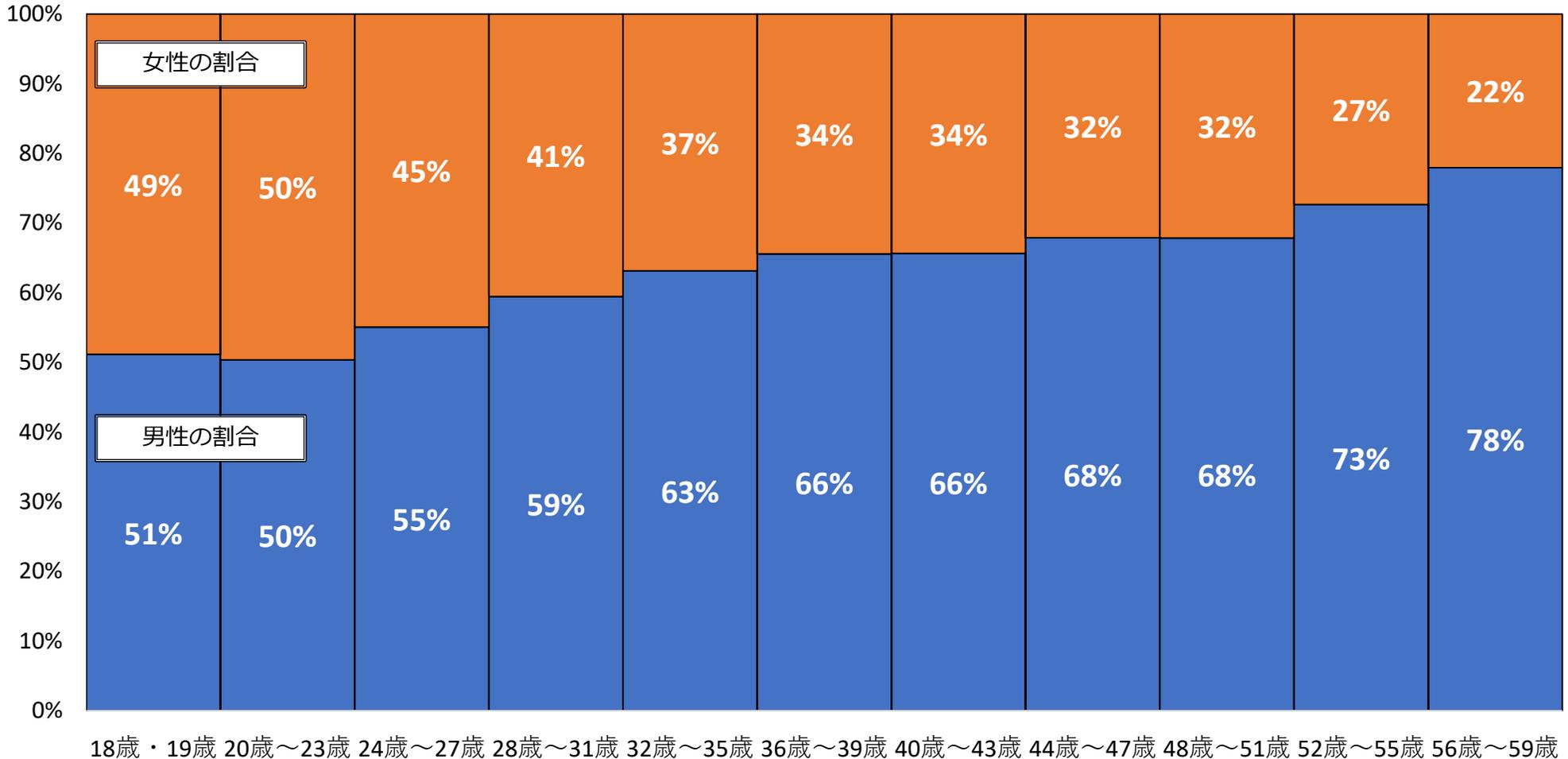
赤字：5次計画成果目標（2025年度末）



# 令和5年地方公務員の年齢別・男女別構成（一般行政職）

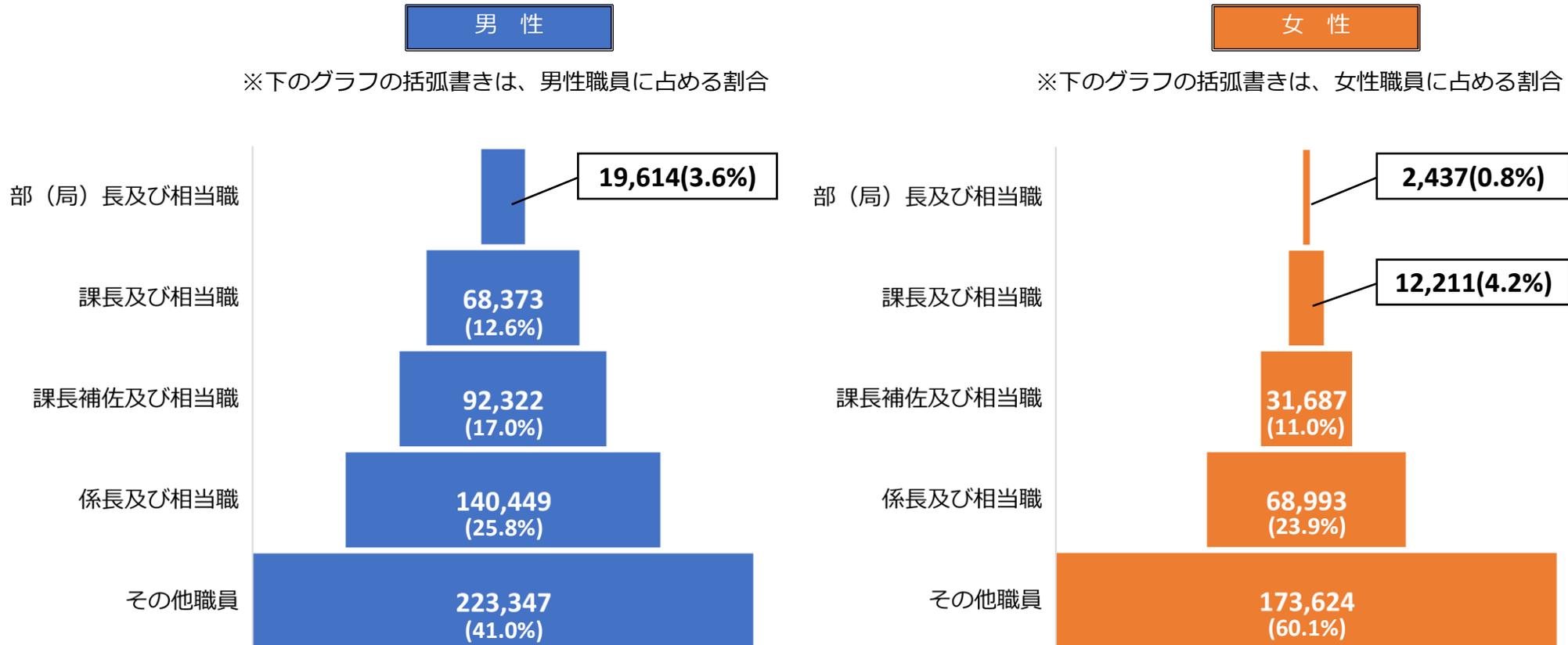
○ 地方公務員の年齢別・男女別職員について、年々、女性の割合が増えており、特に若年層においては女性が半数を占めている。

令和5年地方公務員の年齢別・男女別構成（一般行政職）



# 令和5年地方公務員の一般行政職における役職段階別・男女別登用比率

○ 地方公務員の一般行政職における役職段階別・男女別登用比率については、役職段階が上がるにつれて男性の割合が高くなっている。



出典：令和5年地方公務員給与実態調査

# 女性活躍・働き方改革の推進について

- 地方公共団体に対して、男性育休の取得率向上につながった取組について具体的な事務の流れや留意点等に着目してまとめた事例集、女性の積極的な採用、女性の管理職登用、仕事と家庭の両立支援の取組を紹介する先進的な取組などをまとめたガイドブック、両立支援制度への理解を深めるための冊子、ロールモデル職員を紹介する事例集等による情報提供のほか、女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言や女性地方公務員の人材育成を実施するなど、地方公共団体の取組を支援。

## 男性育休の取得促進に関する調査研究の実施

- ◆男性育休の取得促進に関する事例集（令和6年4月）



男性育休の取得率向上につながった取組や事例集に掲載している団体が活用している資料を紹介

## 女性活躍・働き方改革の推進に関する調査研究の実施

- ◆地方公共団体における女性職員の活躍推進のためのガイドブック（令和5年4月）



地方公共団体における女性活躍に関する課題や各団体の取組事例を紹介

## 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度に関する理解を深めるための冊子の作成

- ◆地方公務員両立支援パスポート（令和4年6月）



地方公共団体における両立支援制度の解説や育児休業を取得した職員等の座談会について紹介

## ロールモデル職員を紹介する事例集の作成

- ◆女性地方公務員のワークスタイル事例集（令和3年3月）



地方公共団体で活躍する女性職員の仕事の取組方等を紹介

## 女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言や情報提供等の実施

女性職員の活躍や働き方改革の推進に取り組む地方公共団体を支援すべく、大学教授等の専門家を地方公共団体に派遣し、専門的な立場から助言、情報提供を行う。演題例：「女性職員の活躍推進と働き方改革」、「ワークライフバランスの実現と男性から見る多様性推進」

## 女性地方公務員の人材育成を推進

自治大学校における女性向け幹部登用研修をはじめとする各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施。