

令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：滋賀県（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	85.0%	※1、2
任期の定めのない常勤職員以外の職員	98.2%	※3
全職員	79.7%	※4

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	95.6%	※5、6
本庁課長相当職	99.3%	※5
本庁課長補佐相当職	99.9%	※5、7
本庁係長相当職	96.0%	※5、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	105.5%	※9、10
31～35年	98.2%	※10
26～30年	93.0%	※10
21～25年	88.8%	※10、11
16～20年	85.7%	※10、11
11～15年	82.8%	※10、11、12
6～10年	87.8%	※10、11
1～5年	92.2%	※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ありませんが、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ます。
なお、要因の詳細は以下のとおりです。

【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年以下の割合：男性職員は40%、女性職員は57%）
- ※2 配偶者や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：90.8%）
時間外勤務手当の支給額が男性職員において高い。
（男性職員の平均支給額を100とした場合の割合：76.1%）
- ※3 「任期の定めのない常勤職員以外の職員」には、女性が多くを占める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が支給されたため、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傾向にあるが、新たに任用された会計年度任用職員の場合には在職期間が短いことから任用直後の期末勤勉手当の支給額が少なくなることによる減額が影響している。
（任期の定めのない常勤職員以外の職員のうち、新たに採用された会計年度任用職員の割合：22%）
（任期の定めのない常勤職員以外の職員のうち、会計年度任用職員の割合：男性64%、女性90%、
このうち、新たに採用された会計年度任用職員の割合：男性26%、女性18%）
- ※4 給与水準の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32%）

【役職段階別の男女の給与の差異についての説明】

- ※5 配偶者や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19%、
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28%、
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27%）
- ※6 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の適用を受ける男性職員が、部次長相当職にいたるため、男性の平均支給額を引き上げている。（医療職の部次長相当職の女性職員は0人）
- ※7 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、課長補佐級における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、課長補佐相当職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。
（課長補佐相当職における61歳以後も勤務する職員の割合：男性12%、女性2%）
（課長補佐相当職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：103%）
- ※8 男性の方が時間外勤務が長い傾向にあり、時間外勤務手当における係長相当職の男性の平均支給額に対する係長相当職の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は63%）

【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36%、女性9%）
（勤続年数36年以上の職員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：106%）
- ※10 配偶者や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：28%、26～30年：27%、21～25年：21%、16～20年：18%、
11～15年：33%、6～10年：15%、1～5年：15%）
- ※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：74%、16～20年：44%、11～15年：49%、6～10年：72%、1～5年：72%）
- ※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：89%）

- * 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。