

令和 7 年度

女性活躍推進法第 19 条第 6 項の規定に基づく特定事業主行動計画の実施状況、
同法第 21 条の規定に基づく女性の職業選択に資する情報
及び職員の給与の男女の差異の情報公表

令和 7 年 6 月 30 日公表

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（いわゆる女性活躍推進法）第 19 条第 6 項の規定に基づく『青森市役所における女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進のための行動計画に基づく取組の実施状況』及び同法第 21 条の規定に基づく『青森市役所における女性職員の活躍に関する情報』を公表いたします。

○女性活躍推進法	
第 19 条 【第 1 項から第 5 項まで 略】	
6	特定事業主は、毎年少なくとも 1 回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。 (特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)
第 21 条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。	
1	その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
2	その任用する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関する実績

1 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	令和2年度採用 (令和元年度試験)	令和3年度採用 (令和2年度試験)	令和4年度採用 (令和3年度試験)	令和5年度採用 (令和4年度試験)	令和6年度採用 (令和5年度試験)	令和7年度採用 (令和6年度試験)
一般行政職等	30.3%	36.5%	45.9%	36.6%	54.1%	37.7%
医療職	85.7%	75.9%	83.9%	76.7%	93.8%	80.0%
消防職	20.0%	0.0%	0.0%	4.8%	11.1%	6.3%
全職種	46.9%	45.5%	53.5%	42.4%	58.1%	39.1%

※職種別内訳については、次表資料参照

令和 6 年度に実施した職員採用試験により採用した職員の職種は、事務、電気、機械、土木、水産、情報、消防、社会福祉士、診療情報管理士、公認心理師・臨床心理士、看護師、保健師、臨床検査技師であり、その総数は 92 名、このうち女性は 36 名となっています。

青森市職員採用試験実施状況

(単位：人、倍)

区分	職種	令和6年度実施 (令和7年度採用)												<R7.4.1現在>
		募集 人数	受験者数	受験者数 (男性)	受験者数 (女性)	受験者数 (未選択)	合格 者数	合格者数 (男性)	合格者数 (女性)	合格者数 (未選択)	採用 者数	採用者数 (男性)	採用者数 (女性)	
大卒程度 ・ その他	事 務	38	107	66	41	0	34	19	15	0	30	18	12	2.8
	事務（企業等職務経験者）	1	38	20	18	0	4	4	0	0	3	3	0	38.0
	電 気	4	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0.5
	電気（企業等職務経験者）	1	4	4	0	0	1	1	0	0	1	1	0	4.0
	機 械	2	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0.5
	機械（企業等職務経験者）	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	土 木	3	6	6	0	0	1	1	0	0	1	1	0	2.0
	土木（企業等職務経験者）	1	4	4	0	0	2	2	0	0	2	2	0	4.0
	建 築	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.3
	建築（企業等職務経験者）	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1.0
	化 学	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0
	化学（企業等職務経験者）	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0
	農 林	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	水 産	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1.0
	水産（企業等職務経験者）	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	消 防	5	32	31	1	0	7	7	0	0	5	5	0	6.4
	社会福祉士	1	5	1	4	0	2	0	2	0	1	0	1	5.0
	精神保健福祉士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	診療情報管理士	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1.0
	事務（文化財）	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0
	情報（任期付職員）① 第二次試験有	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報（任期付職員）② 第一次試験のみ	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1.0
	小 計	68	207	142	65	0	57	39	18	0	47	33	14	1.2
高卒程度 ・ その他	事 務	16	28	12	15	1	15	8	7	0	14	7	7	1.8
	電 気	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	機 械	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1.0
	土 木	1	3	3	0	0	2	2	0	0	1	1	0	3.0
	建 築	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0
	消 防	10	63	55	8	0	15	13	2	0	11	10	1	6.3
	精神保健福祉士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	診療情報管理士	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1.0
	公認心理師・臨床心理士	1	2	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	2.0
	小 計	32	99	72	26	1	35	24	11	0	29	19	10	0.9
障がい者 (※H27まで 身体障害者)	事務（大卒程度）	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.0
	事務（高卒程度）	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1.0
	小 計	2	3	3	0	0	1	1	0	0	1	1	0	2.0
医療職	獣医師	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	獣医師（企業等職務経験者）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	薬剤師 (共同採用試験)	5	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0.8
	薬剤師	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	薬剤師（企業等職務経験者）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	管理栄養士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	栄養士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	看護師 (共同採用試験)	33	43	3	40	0	5	1	4	0	3	0	3	1.3
	看護師	53	5	1	4	0	5	1	4	0	5	0	5	0.1
	看護師（専任教員）	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0.3
	保健師	4	9	0	9	0	4	0	4	0	3	0	3	2.3
	理学療法士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	作業療法士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	診療放射線技師	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	臨床検査技師	4	4	3	1	0	4	3	1	0	4	3	1	1.0
	臨床工学技士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	言語聴覚士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	歯科衛生士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	小 計	107	66	10	56	0	19	5	14	0	15	3	12	5.6
合 計		209	375	227	147	1	112	69	43	0	92	56	36	1.9

2 職員採用試験の受験者に占める女性の割合

区分	令和2年度採用 (令和元年度試験)	令和3年度採用 (令和2年度試験)	令和4年度採用 (令和3年度試験)	令和5年度採用 (令和4年度試験)	令和6年度採用 (令和5年度試験)	令和7年度採用 (令和6年度試験)
一般行政職等	36.2%	38.9%	44.9%	32.1%	40.1%	38.3%
医療職	78.3%	71.4%	85.3%	79.0%	80.3%	84.8%
消防職	8.9%	3.3%	6.8%	6.3%	5.3%	9.5%
全職種	33.3%	37.2%	37.0%	37.8%	38.9%	39.2%

※職種別内訳については、前項資料参照

令和6年度に実施した職員採用試験の受験者数の4割近くが女性であり、前年度より0.3ポイント上昇しています。

☆行動計画の目標に対する進捗及び取組の実施状況☆ ～採用関係（上記1及び2関連）～

【目標】

○性別による差別のない採用を実施する。

【取組】

◇女性職員の採用状況や、受験区分、受験職種ごとに、女性職員が少ない技術職、消防職の職務内容を紹介するなど、ホームページ掲載内容の充実を図りました。

◇男女問わず受験者数の増加につなげるため、実際の活動状況を青森市公式YouTubeチャンネルで配信するほか、LINE、X、Facebook等の市公式SNSを活用して魅力を発信しました。

◇青森県立保健大学、青森公立大学、青森中央学院大学、マイナビなど、学校・各団体が主催する企業説明会等のほか、県内高校の就職ガイダンスにも参加し、学生に対して、公務の魅力、市職員の仕事のやりがい、女性職員の活躍状況などを発信しました。

◇職員採用試験のポスターやホームページの「職員採用等募集案内」のページ、大ダンス資料に女性職員の実際の活躍状況を具体的にイメージしていただくための工夫をしました。

令和6年度 青森市職員採用試験

募集職種

- 大学卒業程度／企業等職務経験者
事務・事務（社会福祉士、公認心理師・臨床心理士、診療情報管理士）、電気、機械、土木、建築、化学、水産、消防
- ※ 事務（障がい者）大学卒業程度の募集あり
- ※ 消防は大学卒業程度のみ
- 医療職
獣医師、保健師、臨床検査技師

試験日 6/16(日)

試験会場 | 青森公立大学、東京会場（一部職種を除く）

申込 5/7(火)～ 5/31(金) まで

問合せ：青森市総務部人事課
(TEL 017-734-5093)
詳細は受験案内をご覧ください。
青森市ホームページにも掲載しています。

職員の声

■プロフィール
氏名：山田 美結 職名：主事
所属：市民部行政情報センター市民課
マイナンバーチーム（原研洋志）
採用：令和5年度採用（事務：2年目）

■主な仕事
マイナンバーカードの申請・交付・更新、住所変更等の窓口業務

■市職員を目指したきっかけ
県外の大学に進学しましたが、地元である青森市で就職したいと考えていました。市役所は市長のかたの輝らしにかかわる多くの業務に携わるため、ここかなと思いました。

■やりがいを感じるとき
市長のかたから感謝の言葉をいただいたときです。また、先輩職員に教わっていたことが、自分ひとりでできるようになったときにも、やりがいを感じます。

市役所の業務は多岐にわたるため、覚えることが多いですが、その分勉強になり、人として大きく成長することができます。

求める人材

- 青森市職員としての誇りと使命感、高い倫理観を保有する人材
- 自ら考え行動し、積極的にチャレンジできる人材
- 時代の動きを敏感にとらえ、市民の立場に立って柔軟に対応できる人材

◇対面での説明会等の開催のほか、オンラインを活用した説明会に積極的に参加するなど、様々な手法を取り入れながら周知に努めました。



3 男女別の育児休業取得率

区分	性別	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般行政職等	男性	7.4%	10.0%	19.2%	57.1%	76.0%	69.2%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
医療職	男性	－	－	－	0.0%	66.7%	11.1%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
技能労務職	男性	－	25.0%	－	0.0%	－	－
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	－	－

※育児休業取得率は、各年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数の割合

令和6年度に新たに育児休業を取得した人数は42名で、19名の男性職員が含まれています。

また、令和6年度中に新たに育児休業を取得可能となった男性職員35名のうち、18名が育児休業を取得しており、昨年度に比して男性職員の育児休業取得率は減少したものの、引き続き高い割合で推移しています。

4 男性職員の配偶者出産休暇取得率

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
63.0%	63.3%	73.3%	76.9%	78.6%	62.9%

令和6年度において、男性職員の配偶者出産休暇の取得人数は22人で、平均取得日数は3.3日となっています。

☆行動計画の目標に対する進捗及び取組の実施状況☆ ～継続就業及びワークライフバランス関係（上記3及び4関連）～

【目標】

○男女の別なく職員の育児休業取得率100%とする。

	数値目標	R5	R6
一般行政職等（男性）	100%	76.0%	69.2%
一般行政職等（女性）	100%	100%	100%
医療職（男性）	100%	66.7%	11.1%
医療職（女性）	100%	100%	100%
技能労務職（男性）	100%	－	－
技能労務職（女性）	100%	－	－

○すべての男性職員が、配偶者出産休暇又は育児参加休暇のための休暇のいずれかを取得する。

	数値目標	R 5	R 6
配偶者出産休暇	100%	78.6%	62.9%
育児参加休暇	100%	42.9%	57.1%

【取組】

◇子育てと仕事の両立などの悩みを相談することのできる臨床心理士等によるライフ相談を実施するとともに、当該ライフ相談を職員が利用しやすいものとするよう、積極的に情報発信を行ったほか、職員支援室では、本庁舎、駅前庁舎及び浪岡庁舎に定期的に出向いて相談しやすい環境を確保しました。

◇「青森市育休取得応援宣言」を打ち出し、「男性職員育児休業取得促進プログラム」を実施し、「男性向け育児ハンドブック」や「イクメンプランシート」の配付、「収入影響モデル」の提供などにより、育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

◇出生予定の職員に対して、任命権者による職場訪問やお祝いメッセージの贈呈を行っています。



5 時間外勤務の状況

区分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
月平均/人	17.8時間	18.7時間	19.1時間	18.1時間	15.9時間	16.8時間
総時間数	329,362時間	342,554時間	354,912時間	347,036時間	302,231時間	313,203時間
時間外勤務を行った総職員数	18,516人	18,317人	18,600人	19,127人	18,966人	18,666人

令和6年度における職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間は、16.8時間で、前年度の15.9時間から0.9時間増加しました。

時間外勤務時間の総時間数は、延べ313,203時間で、前年度の302,231時間から10,972時間増加しました。

時間外勤務を行った職員数は、延べ18,666人で、前年度の18,966人から300人減少しました。

6 ノー残業デーの実施率

区分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
実施率	52.2%	54.1%	53.4%	52.9%	52.5%	56.9%

令和6年度におけるノー残業デーの実施率は56.9%で前年度から4.4ポイント上昇しています。

7 年次休暇の取得日数及び取得率

区分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得日数	12.0日	12.0日	11.5日	12.8日	14.2日	13.5日
取得率	60.0%	60.1%	57.5%	64.0%	71.0%	67.5%
取得率 (繰越含む)	30.9%	32.3%	30.5%	33.3%	37.7%	35.9%

令和6年度における年間の職員1人当たりの年次有給休暇取得日数は13.5日で、前年度の14.2日から減少しましたが、過去10年間の傾向としては上昇傾向となっております。

☆行動計画の目標に対する進捗及び取組の実施状況☆
～時間外勤務及び休暇取得関係（上記５、６及び７関連）～

【目標】

○課ごとに１か月に１日設定する『ノー残業デー』の実施率を１００％とする。

各課等で設定したノー残業デーに、課内全員が残業しなかった課の割合（実施率）は、年間５６．９％でした。実施できなかった理由としては、業務の繁忙期、各事業実績報告等資料作成などが挙げられます。

○年間の職員１人当たりの年次有給休暇取得日数を１４日以上にする。

	数値目標	R 5	R 6
年次有給休暇取得日数	１４日以上	１４．２日	１３．５日

【取組】

◇超過勤務縮減に向けて、各所属長に対し、超過勤務縮減のための目標値を通知しました。

◇労務管理の徹底を図るため、各所属長へ所属職員個別の時間外勤務時間数を通知するとともに、産業医面談、臨床心理士によるライフ相談や職員支援室の活用について所属職員に対して周知しました。

◇休暇取得促進に向けて、庁内各課に前年度の結果と目標値を共有するとともに、各所属長へ取得しやすい環境づくりに取り組むよう通知しました。

◇年度途中において、上半期（４月～９月）の年次有給休暇及び夏季休暇の取得状況を調査し、中間結果を所属長へ報告することにより、改めて職員の休暇取得を促しました。

◇夏季休暇制度の拡充を検討しました。

８ 職員に占める女性職員の割合

区分	平成31年4月1日	令和2年4月1日	令和3年4月1日	令和4年4月1日	令和5年4月1日	令和6年4月1日	令和7年4月1日
一般行政職等	27.4%	27.9%	28.3%	28.7%	29.2%	30.1%	30.5%
医療職	77.7%	77.4%	78.4%	78.6%	77.9%	77.6%	76.9%
技能労務職	5.8%	5.8%	5.9%	6.0%	6.2%	6.3%	6.6%
全職種	37.7%	37.3%	38.1%	38.8%	39.0%	39.3%	39.1%

女性職員の割合は全職種で39.1%となっており、前年度39.3%と比較して、0.2ポイント減少しています。

９ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和元年4月1日	令和2年4月1日	令和3年4月1日	令和4年4月1日	令和5年4月1日	令和6年4月1日	令和7年4月1日
女性職員の割合	15.7%	15.6%	16.5%	15.8%	16.5%	17.5%	19.0%
課長級以上の職員数	268人	250人	248人	240人	237人	234人	232人
(内)女性職員数	42人	39人	41人	38人	39人	41人	44人

課長級以上の職員232人のうち、女性職員は44人であり、その割合は19.0%となっています。これを前年度と比較すると、1.5ポイントの上昇となっています。

１０ 各役職段階に占める女性職員の割合

区分	役職	平成31年4月1日	令和2年4月1日	令和3年4月1日	令和4年4月1日	令和5年4月1日	令和6年4月1日	令和7年4月1日
女性職員の割合	部次長級	15.2%	16.1%	17.2%	16.1%	15.4%	13.7%	13.7%
	課長級	15.8%	15.4%	16.3%	15.8%	16.8%	18.6%	20.4%
	主幹級	16.6%	17.4%	18.8%	19.9%	21.1%	20.5%	20.1%
	主査級	38.5%	40.0%	40.8%	40.7%	41.6%	42.5%	42.8%
全職員	部次長級 (内女性職員)	66人 (10人)	62人 (10人)	58人 (10人)	56人 (9人)	52人 (8人)	51人 (7人)	51人 (7人)
	課長級 (内女性職員)	202人 (32人)	188人 (29人)	190人 (31人)	184人 (29人)	185人 (31人)	183人 (34人)	181人 (37人)
	主幹級 (内女性職員)	295人 (49人)	322人 (56人)	335人 (63人)	321人 (64人)	337人 (71人)	347人 (71人)	363人 (73人)
	主査級 (内女性職員)	657人 (253人)	658人 (263人)	647人 (264人)	639人 (260人)	639人 (266人)	649人 (276人)	652人 (279人)

管理職である課長級に昇任する手前の階層である主幹級の職員の総数363人のうち、女性職員は73人となっています。これを前年度と比較すると、0.4ポイント減少していますが、主査級の職員については、前年度と比較すると、0.3ポイント増加しました。

☆行動計画の目標に対する進捗及び取組の実施状況☆
～登用及び人材育成関係（上記 8、9 及び 10 関連）～

【目標】

○計画最終年度の令和 10 年度までに課長級以上の職員に占める女性職員の割合を 18.2%以上とする。

数値目標	令和 6 年 4 月 1 日	令和 7 年 4 月 1 日
18.2%	17.5%	19.0%

【取組】

◇妊娠、出産など女性特有の転機乗り越え方などを学び自分らしい働き方を考える「女性の働き方研修」の実施や、育児や介護、妊娠中など特別な事情を有する職員が「働き方の新しいスタイル」としてテレワークを実施することができる環境の整備など様々な取組を進めました。

◇社会環境の変化や多様化する市民ニーズに対応するため、職員一人ひとりの資質向上に努めるとともに、男女の別なく活躍できる組織風土の醸成を意図した研修の充実を図っています。

◇女性の個性と能力が十分発揮され、多様化が確保されることが、企業活動、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、社会全体の活力につながるものであることを踏まえ、各種団体にその価値を浸透させるための啓発活動を展開しました。

実施状況等の公表〔参考〕

I 特定事業主行動計画の状況

市町村名	特定事業主	(1)計画期間	(2)計画策定時の状況把握項目																								その他			
			8号)採用試験受検者の女性割合	9号)職員の女性割合	10号)男女別の配置状況	11号)教育訓練の男女別受講状況	12号)管理職・男性・女性職員の意識	13号)約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	14号)両立支援制度の男女別利用実績(6・7号除く)	15号)柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績	16号)超過勤務の状況(職員のまじりとの把握)	17号)管理職の超過勤務の状況	18号)年次休暇等の取得率	19号)一つ上の役職に昇任した職員の男女割合	20号)人事評価結果の男女差異	21号)セクハラ等相談窓口への相談状況	22号)中途採用の男女別実績	23号)中途採用者の管理職登用の男女別実績	24号)臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況	25号)給与の男女差異										
青森市	市長	R6.4.1～R11.3.31	○	○				○				○																	府令で定める項目以外の項目	左欄で「○」を記載した場合は、把握した具体的項目を記載してください。

II 特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況(数値目標に対する進捗状況)の公表状況

(1)数値目標に対する進捗状況							
①継続就業及び仕事と家庭の両立関係				②長時間勤務関係			
目標項目	数値目標(時期)	最新値(時期)	目標設定時最新値(時期)	目標項目	数値目標(時期)	最新値(時期)	目標設定時最新値(時期)
男女の別なく育児休業取得率を100%とする。	100%(令和6年度)	・一般行政職等(男性)69.2% ・一般行政職等(女性)100% ・医療職(男性)11.1% ・医療職(女性)100%(令和6年度)	・一般行政職等(男性)69.2% ・一般行政職等(女性)100% ・医療職(男性)11.1% ・医療職(女性)100%(令和6年度)	年間の職員1人あたりの年次有給休暇取得日数を14日以上にする	14日以上(令和6年度)	13.5日(令和6年度)	13.5日(令和6年度)

(3)配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係				(2)実施状況公表掲載状況	(3)実施状況の公表年月
目標項目	数値目標(時期)	最新値(時期)	目標設定時最新値(時期)		
管理的地位(課長級以上)に占める女性職員の割合	令和10年度までに18.2%(令和6年度)	17.5%(令和6年度)	17.5%(令和6年度)	行動計画と同じ	令和7年6月

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： 青森市

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	87.6	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	73.8	%
全職員	63.3	%

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	87.4	%
本庁課長相当職	90.6	%
本庁課長補佐相当職	97.3	%
本庁係長相当職	95.4	%

(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	88.0	%
31～35年	96.0	%
26～30年	94.2	%
21～25年	92.1	%
16～20年	90.0	%
11～15年	86.9	%
6～10年	89.9	%
1～5年	80.1	%

【説明欄】

- ・扶養手当について、世帯主となっている男性職員に支給している場合が多く、受給者に占める男性の割合は82.9%となっています。
- ・任期の定めのない常勤職員以外の職員について、会計年度任用職員に比べて給与水準の高い再任用職員に男性職員が多く、再任用職員に占める男性の割合は83.4%となっています。

* 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。