令和８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８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

３　前２号に掲げるもののほか、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

４　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）	令和8年度採用（令和7年度試験）
一般行政職等	30.3%	36.5%	45.9%	36.6%	54.1%	37.7%	35.0%
医療職	85.7%	75.9%	83.9%	76.7%	93.8%	80.0%	66.7%
消防職	20.0%	0.0%	0.0%	4.8%	11.1%	6.3%	12.5%
全職種	46.9%	45.5%	53.5%	42.4%	58.1%	39.1%	38.6%

※職種別内訳については、次表資料参照

令和７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、建築、化学、消防、社会福祉士、事務（文化財）、看護師、看護師（専任教員）、保健師、理学療法士であり、その総数は８３名、このうち女性は３２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7年度実施（令和8年度採用）												＜R8.4.1現在＞
		募集人数	申込者数	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）	受験倍率
大卒程度・その他	事　務	32	112	61	37	1	35	20	15	0	28	16	12	3.1
	事務（企業等職務経験者）	1	106	60	40	1	7	5	2	0	7	5	2	101.0
	電　気	2	2	2	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1.0
	電気（企業等職務経験者）	2	3	1	0	0	－	0	0	0	0	0	0	0.5
	機　械	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1.0
	機械（企業等職務経験者）	1	4	4	0	0	1	1	0	0	1	1	0	4.0
	土　木	2	4	4	0	0	2	2	0	0	2	2	0	2.0
	土木（企業等職務経験者）	1	2	2	0	0	－	－	－	－	－	－	－	－
	建　築	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	建築（企業等職務経験者）	3	0	0	0	0	－	－	－	－	－	－	－	－
	化　学	3	3	3	0	0	2	2	0	0	2	2	0	1.0
	化学（企業等職務経験者）	2	1	1	0	0	－	－	－	－	－	－	－	－
	農　林	1	0	0	0	0	－	－	－	－	－	－	－	－
	農林（企業等職務経験者）	3	1	1	0	0	－	－	－	－	－	－	－	－
	水　産	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	水産（企業等職務経験者）	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	消　防	2	29	23	2	1	3	3	0	0	2	2	0	13.0
	社会福祉士	2	4	3	1	0	4	3	1	0	4	3	1	2.0
	精神保健福祉士	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	診療情報管理士	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	事務（文化財）	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	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	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	小　計	62	274	167	80	3	57	39	18	0	49	34	15	1.1
高卒程度・その他	事　務	5	27	12	11	0	10	3	7	0	9	3	6	4.6
	電　気	2	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0.5
	機　械	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	土　木	1	3	3	0	0	2	2	0	0	2	2	0	3.0
	建　築	3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0.3
	消　防	4	50	41	3	0	8	7	1	0	6	5	1	11.0
	精神保健福祉士	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	診療情報管理士	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	公認心理師・臨床心理士	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	小　計	15	82	57	15	0	22	13	9	0	19	12	7	0.7
障がい者（※H27まで身体障害者）	事務（大卒程度）	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0
	事務（高卒程度）	1	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3.0
	小　計	2	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	－
医療職	獣医師	1	0	0	0	0	－	－	－	－	－	－	－	－
	獣医師（企業等職務経験者）	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	薬剤師（共同採用試験）	4	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0.8
	薬剤師	8	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）	24	40	0	0	40	5	1	4	0	3	2	1	1.7
	看護師	25	12	0	10	0	8	0	8	0	7	0	7	0.4
	看護師（専任教員）	4	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0.3
	保健師	2	10	3	6	0	4	2	2	0	3	2	1	4.5
	理学療法士	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	－
	作業療法士	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	診療放射線技師	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	臨床検査技師	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	臨床工学技士	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	言語聴覚士	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	歯科衛生士	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	歯科技工士	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	－
	小　計	69	67	4	17	43	20	4	16	0	15	5	10	3.5
合　計		148	427	231	113	46	99	56	43	0	83	51	32	1.5

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）	令和８年度採用 （令和7年度試験）
一般行政職等	36.2%	38.9%	44.9%	32.1%	40.1%	38.3%	35.5%
医療職	78.3%	71.4%	85.3%	79.0%	80.3%	84.8%	26.6%
消防職	8.9%	3.3%	6.8%	6.3%	5.3%	9.5%	7.1%
全職種	33.3%	37.2%	37.0%	37.8%	38.9%	39.2%	29.0%

※職種別内訳については、前項資料参照

令和７年度に実施した職員採用試験のうち、一般行政職等の受験者数の４割近くが女性となっております。

☆行動計画の目標に対する進捗及び取組の実施状況☆
～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、ガイ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。





◇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	令和７年度
一般行政職等	男性	7.4%	10.0%	19.2%	57.1%	76.0%	69.2%	76.2%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
医療職	男性	－	－	－	0.0%	66.7%	11.1%	66.7%
	女性	100.0%	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%	－	－	－
会計年度任用職員	男性	－	－	－	－	－	－	－
	女性	－	100.0%	100.0%	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７年度に新たに育児休業を取得した人数は４７名で、１８名の男性職員が含まれています。

また、令和７年度中に新たに育児休業を取得可能となった男性職員２４名のうち、１７名が育児休業を取得しており、男性職員の育児休業取得率は向上しています。

４　男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	性別	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超
一般行政職等	男性	6.2%	6.2%	25.0%	43.8%	6.2%	0.0%	12.6%	0.0%	0.0%
	女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	55.0%	35.0%	5.0%
医療職	男性	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	55.6%	11.1%
技能労務	男性	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	女性	－	－	－	－	－	－	－	－	－
会計年度任用職員	男性	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	女性	0%	0%	0%	0%	0%	33.3%	66.7%	0%	0%

令和７年度において、男性職員の育児休業の取得期間において２週間以上の取得率は８８．９％となっており、高い水準となっています。

５　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	令和７年度
63.0%	63.3%	73.3%	76.9%	78.6%	62.9%	66.7%

令和７年度において、男性職員の配偶者出産休暇の取得人数は１６人で、平均取得日数は３．６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、４及び５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	Ｒ６	Ｒ７
一般行政職等（男性）	１００％	６９．２％	７６．２％
一般行政職等（女性）	１００％	１００％	１００％
医療職（男性）	１００％	１１．１％	６６．７％
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	Ｒ６	Ｒ７
配偶者出産休暇	１００％	６２．９％	６６．７％
育児参加休暇	１００％	４２．９％	５８．３％

【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。





６　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	令和7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	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	317,168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	18,828人

令和７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１６．８時間からの増減はありませんでした。

時間外勤務時間の総時間数は、延べ３１７，１６８時間で、前年度の３１３，２０３時間から３，９６５時間増加しました。

時間外勤務を行った職員数は、延べ１８，８２８人で、前年度の１８，６６６人から１６２人増加しました。

７　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	令和7年度
実施率	52.2%	54.1%	53.4%	52.9%	52.5%	56.9%	68.8%

令和７年度におけるノー残業デーの実施率は６８．８％で前年度から１１．９ポイント上昇しています。

８　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	令和7年度
取得日数	12.0日	12.0日	11.5日	12.8日	14.2日	13.5日	14.1日
取得率	60.0%	60.1%	57.5%	64.0%	71.0%	67.5%	70.5%
取得率 (繰越含む)	30.9%	32.3%	30.5%	33.3%	37.7%	35.9%	37.8%

令和７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１４．１日で、前年度の１３．５日から０．６日増加しました。

☆行動計画の目標に対する進捗及び取組の実施状況☆
～時間外勤務及び休暇取得関係（上記６、７及び８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６８．８％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	Ｒ６	Ｒ７
年次有給休暇取得日数	１４日以上	１３．５日	１４．１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。

◇夏季休暇制度の取得可能日数を４日から５日へ拡充しました。

９　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	令和8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%	30.5%
医療職	77.7%	77.4%	78.4%	78.6%	77.9%	77.6%	76.9%	77.2%
技能労務職	5.8%	5.8%	5.9%	6.0%	6.2%	6.3%	6.6%	6.7%
全職種	37.7%	37.3%	38.1%	38.8%	39.0%	39.3%	39.1%	39.1%

女性職員の割合は全職種で３９．１％となっており、前年度と変わらず上昇傾向となっております。

１０　管理的地位にある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	令和8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%	19.4%
課長級以上の職員数	268人	250人	248人	240人	237人	234人	232人	237人
(内)女性職員数	42人	39人	41人	38人	39人	41人	44人	46人

課長級以上の職員２３７人のうち、女性職員は４６人であり、その割合は１９．４％となっています。前年度からは０．４％増加しております。

１１　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	令和8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%	12.1%
	課長級	15.8%	15.4%	16.3%	15.8%	16.8%	18.6%	20.4%	21.8%
	主幹級	16.6%	17.4%	18.8%	19.9%	21.1%	20.5%	20.1%	20.7%
	主査級	38.5%	40.0%	40.8%	40.7%	41.6%	42.5%	42.8%	43.6%
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)	58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)	179人 (39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)	391人 (81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)	644人 (281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３９１人のうち、女性職員は８１人となっています。これを前年度と比較すると、０．６ポイント増加し、主査級の職員についても、前年度と比較し０．８ポイント増加しています。

☆行動計画の目標に対する進捗及び取組の実施状況☆
～登用及び人材育成関係（上記９、１０及び１１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７年４月１日	令和８年４月１日
１８．２%	１９．０%	１９．４%

【取組】

◇妊娠、出産など女性特有の転機の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																				
			8号)採用試験受験者の女性割合	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(職員のまとまりごとの把握)	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)一つ上の役職段階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	その他	
																						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。
青森市	市長	R6.4.1～R11.3.31	○	○				○			○		○										

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)76.2% ・一般行政職等(女性)100% ・医療職(男性)66.7% ・医療職(女性)100% (令和7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)	14.1日 (令和7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)	19.0% (令和7年度)	17.5% (令和6年度)	行動計画と同じ	令和8年6月

令和７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	88.4　%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	82.2　%
全職員	68.5　%

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	86.7　%
本庁課長相当職	92.2　%
本庁課長補佐相当職	97.2　%
本庁係長相当職	95.7　%

(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	94.3　%
２６～３０年	94.0　%
２１～２５年	92.9　%
１６～２０年	95.4　%
１１～１５年	87.4　%
６～１０年	87.8　%
１～５年	87.0　%

【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 82.6%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 81.3%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。