

令和7年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）

特定事業主名： 滋賀県甲賀市

I 職員の男女の給与の額の差異

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	89.9 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	99.9 %
全職員	81.0 %

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	100.7 %
本庁課長相当職	95.6 %
本庁課長補佐相当職	96.5 %
本庁係長相当職	109.5 %

(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	87.9 %
31～35年	92.6 %
26～30年	93.4 %
21～25年	85.9 %
16～20年	88.1 %
11～15年	90.4 %
6～10年	94.0 %
1～5年	87.8 %

【説明欄】

- ・ 任期の定めのない常勤職員について、病院勤務の医師を除いています。
- ・ 任期の定めのない常勤職員以外の職員について、報酬形態が日給又は時間給で勤務日数が一定でない職員を除いています。
- ・ 扶養手当、住居手当については、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多いため、相対的に男性の給与額が高くなっています。
- ・ 男性の方が時間外勤務時間数が多く、相対的に男性の給与額が高くなっています。
- ・ 部分休業（育児）により給与を減額された職員は、女性の方が多い傾向にあります。
- ・ 女性の方が育児休業取得者が多く、期間も長いため、期末勤勉手当に係る期間の除算が大きく、給与額が少ない傾向にあります。

* 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。

II 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 7 年度
管理的地位にある職員	26.7%

【説明欄】

- ・ 令和 8 年 4 月 1 日時点の職員数より算出を行いました。
- ・ 管理職手当が支給される「管理的地位にある職員」は課長級以上としています。なお、管理職手当を支給されている職員であっても、課長補佐級及び係長級は含みません。

III 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和 7 年度
本庁部局長・次長相当職	15.4%
本庁課長相当職	33.9%
本庁課長補佐相当職	49.5%
本庁係長相当職	26.7%

【説明欄】

・ 令和 8 年 4 月 1 日時点の職員数を基に算出を行いました。 ・ 各役職と階級の対応表は下記の通りです。	
階級	役職
係長級相当	館長・係長・主任・主任（再）・主任看護師・主任栄養士・主任技師・主任心理士・主任保育教諭・主任保育士・主任保健師・主任理学療法士・所長・書記
課長補佐級相当	センター長・園長・課長補佐・課長補佐（医 3）・看護師長・館長・技師長・局長補佐・室長・室長補佐・所長・所長（医 3）・所長補佐・副園長
課長級相当	医長・医療技術部長・園長（参事級）・課長・看護部長・参事・参事（医三）・事務次長・所長・書記（課長級）
次長級相当	センター長・局長・事務局長・事務長・次長・所長・副院長
部長級相当	院長（4 級）・会計管理者・教育部長・局長・市長公室長・部長・理事

IV 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和7年度
男性	93.3%
女性	100%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	— %
女性	50%

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0%	0%	— %	0%
1週間以上2週間未満	0%	0%	— %	0%
2週間以上1月以下	28.6%	0%	— %	0%
1月超3月以下	0%	0%	— %	0%
3月超6月以下	21.4%	0%	— %	0%
6月超9月以下	7%	0%	— %	50%
9月超12月以下	35.7%	21.4%	— %	50%
12月超24月以下	7%	28.6%	— %	0%
24月超	0%	50%	— %	0%

【説明欄】

・女性職員の場合は令和7年度内に産後休暇が終了した職員（育児休業が取得可能となった状態）を分母とし、令和7年度中に新たに育児休業を取得した職員を分子とした割合に100を乗じて得た値を育児休業取得率とします。

・男性職員の場合は、令和7年度に配偶者が出産し育児休業が取得可能となった職員を分母とし、令和7年度に新たに育児休業を取得した職員を分子とした割合に100を乗じて得た値を育児休業取得率とします。

・「新たに取得した」とは、令和7年度以前に同一の子について育児休業を取得したことがなく、令和7年度に初めて育児休業を取得したことを指します。

・「取得期間」とは、令和7年度中に新たに育児休業を取得した職員が承認された育児休業期間とします。また、期間の延長・失効・取り消しがあった場合は実際に取得した期間を反映し、期間が令和8年度以降にわたる期間も含みます。令和7年度に同一の子について複数回取得した場合は、

初回の取得期間とします。

・会計年度任用職員の育児休業取得の条件として、養育する子が1歳6ヵ月に達する日までに任期が満了することが明らかでない必要があるため、産前産後休暇を取得後に退職をされる会計年度任用職員がいます。

・男性の会計年度任用職員については、取得対象者がいなかったため「－」を記載しています。

V 職員の勤務時間の状況
管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

区分	令和7年度
内部部局等	18.1 時間／月
内部部局等以外	5.8 時間／月

【説明欄】

・管理職以外の職員を対象としています。

・職員数については各月の職員数を用いることとし、月の途中に採用、退職、転任等があった者についても含みます。