

令和8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：島根県（知事部局等）

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異（令和7年度）

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	89.6	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	105.1	%
全職員	83.7	%

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	97.6	%
本庁課長相当職	97.4	%
本庁課長補佐相当職	98.6	%
本庁係長相当職	94.1	%

(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	99.5	%
31～35年	95.4	%
26～30年	95.3	%
21～25年	94.5	%
16～20年	92.1	%
11～15年	90.7	%
6～10年	90.2	%
1～5年	94.3	%

【説明欄】

差異の生じる主な理由等については以下のとおりである。

1 全職員に係る情報

(1) 任期の定めのない常勤職員（以下「常勤職員」という。）

- ・ 男性の方が相対的に給与水準の高い課長補佐級以上の職員割合が高い。
- ・ 男性の方が扶養手当及び単身赴任手当の受給者割合が高い。

(2) 任期の定めのない常勤職員以外の職員（以下「常勤職員以外の職員」という。）

- ・ 常勤職員以外の職員については、男性、女性ともに会計年度任用職員の職員割合が高く、給与の差異に及ぼす影響が大きい。（男性：約 81%、女性：約 93%）

会計年度任用職員については、男性で相対的に報酬単価の低い断続的労働職員（舎監や庁舎等の警備など）の職員割合が高いため、女性の方が平均年間給与が高い。

〔 男性 断続的労働職員：約 36%、断続的労働職員以外の職員：約 64%	〕
〔 女性 断続的労働職員：約 8%、断続的労働職員以外の職員：約 92%	〕

(3) 全職員

- ・ 常勤職員の方が常勤職員以外の職員よりも平均年間給与が高い中で、男性の方が相対的に給与の高い常勤職員の職員割合が高く、全職員で比較すると男女の給与の差異がより広がる。

〔 男性 常勤職員：約 74%、常勤職員以外の職員：約 26%	〕
〔 女性 常勤職員：約 53%、常勤職員以外の職員：約 47%	〕

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

(1) 役職段階別

差異の生じる主な理由は、男性の方が扶養手当及び単身赴任手当の受給者割合が高いことによる。また、役職段階別でみると、次のことがあげられる。

- ・ 本庁部局長級・本庁次長級

男性の方が地域手当及び特勤勤務手当等の支給公署に勤務する割合が高い。

- ・ 本庁課長級

男性の方が初任給調整手当の対象となる医療職(1)給料表適用者の職員割合が高い。

- ・ 本庁困難係長級・本庁係長級

男性の方が時間外勤務時間が多いため、時間外勤務手当が高い。

(2) 勤続年数別

差異の生じる主な理由は、男性の方が相対的に給与水準の高い職位の職員割合が高い、扶養手当及び単身赴任手当の受給者割合が高いことによる。また、勤続年数別でみると、次のことがあげられる。

- ・ 36 年以上

男性の方が給与が定年前の 7 割水準となる定年引上職員の職員割合が高い影響もあり、男性と女性の平均年間給与は同程度となっている。

- ・ 16～20 年、11～15 年

男性の方が時間外勤務時間が多いため、時間外勤務手当が高い。

- ・ 6～10 年

男性の方が時間外勤務時間が多いため、時間外勤務手当が高い。

男性の方が初任給調整手当の対象となる医療職(1)給料表適用者の職員割合が高い。

3 その他（職員数の換算について）

育児短時間勤務職員、再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員については、勤務時間に応じて職員数を換算している。

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8年度
管理的地位にある職員	17.1%

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8年度
本庁部局長・次長相当職	9.8%
本庁課長相当職	18.4%
本庁課長補佐相当職	23.7%
本庁係長相当職	32.0%

【Ⅱ及びⅢ説明欄】

1 現状

- ・ 管理的地位の中心となる 50～60 歳職員における男女別管理職登用比率は、女性職員は 32.7%と、男性職員 47.6%と比較して低い傾向にある（参考 1）
- ・ 職員数を年代別で比較すると、若年層になるほど女性職員の占める割合が高くなっている（参考 2）

2 各役職段階における女性職員の割合増加に向けた取組

- ・ 性別を問わず、多様な部署への配置やライン職（係長、課長補佐等）への積極的登用など育成的な人事配置の実施
- ・ ワーク・ライフ・バランス実現のため、男性の育児休業の促進や時差出勤や在宅勤務など多様な働き方等を推進

【参考 1】50～60 歳の職員数に占める管理職の割合

全体	44.1%
男性	47.6%
女性	32.7%

【参考 2】年代別の女性職員割合

50 代（60 歳を含む）	23.6%
40 代	29.3%
30 代	37.4%
10～20 代	40.0%

Ⅳ 採用した職員に占める女性職員の割合（令和８年４月１日時点）

区分	令和８年度
常勤職員	44.6%
非常勤職員及び臨時的に 任用された職員	63.9%
合計	61.9%

【説明欄】

常勤職員、非常勤及び臨時的に任用された職員ともに、性別に関わらず、能力と意欲のある人材を積極的に採用している。

Ⅴ 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	78.9%
女性	100.0%

（２）会計年度任用職員

区分	令和７年度
男性	0%
女性	100.0%

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和7年度）

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	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%
1週間以上2週間未満	4.9%	0.0%	0.0%	5.0%
2週間以上1月以下	54.9%	2.6%	0.0%	10.0%
1月超3月以下	19.5%	0.0%	0.0%	15.0%
3月超6月以下	12.2%	2.6%	0.0%	15.0%
6月超9月以下	4.9%	5.1%	0.0%	30.0%
9月超12月以下	2.4%	51.3%	0.0%	25.0%
12月超24月以下	0.0%	35.9%	—	—
24月超	0.0%	2.6%	—	—

※分布状況は、それぞれの値を四捨五入により算出しているため、合計が100.0%とならない場合がある

【説明欄】

- ・ 男性の育児休業の取得期間については、取得した職員の9割以上が2週間以上となっている。
- ・ 男性の育児休業等の取得促進に向けて、妊娠・出産・育児の各段階において取得可能な休暇制度等を伝える「おめでとうカード」を作成し、所属長が職員から配偶者の妊娠報告を受けた際に、祝いと共に当該カードを配布し、育児休業の取得を勧める取組を行っている。
- ・ 加えて、令和7年度は知事と育児休業を取得した男性職員との意見交換会を開催し、その内容及び知事コメントを職員掲示板に掲載し、男性職員及び職場における育児休業取得の意識醸成を図った。

VI 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（本庁）	18.5時間／月
内部部局等以外（地方機関）	11.8時間／月

【説明欄】

- ・ 職員一人あたりの時間外勤務時間数については、内部部局等（本庁）及び内部部局等以外（地方機関）ともに前年度に比べて減少した。（前年度：本庁 19.4時間／月、地方機関 12.1時間／月）
- ・ 時間外勤務の削減の取組については、勤務時間記録システムによる適切な勤務時間の把握、月途中の時間外勤務状況の把握、月 45 時間を超えるおそれのある職員に対する業務配分の見直し、業務改善、同一所属内及び部局内での繁閑調整などに取組んでいる。

VII 職員の年次休暇等の取得日数の状況

項目	令和7年
年次有給休暇の 年間平均取得日数	14.5 日

※20 日以上付与されたものに限る

【説明欄】

- ・ 年次有給休暇の取得に関しては、特定事業主行動計画において年間 17 日以上を取得目標としており、夏季休暇や年末年始の休暇に連続した休暇の取得促進や、休日に挟まれた日の会議自粛などの取組を行っている。
- ・ 令和7年は、令和6年実績の 14.3 日からは増加しているが、目標達成に向けて引き続き年次休暇の取得促進に取り組んでいく。