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：佐賀県　　令和８年 10 月 19 日公表

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	89.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	86.2%
全職員	89.0%

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	98.8%
本庁課長相当職	97.1%
本庁課長補佐相当職	98.4%
本庁係長相当職	96.9%

(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	96.6%
３１～３５年	96.6%
２６～３０年	99.7%
２１～２５年	93.3%
１６～２０年	94.5%
１１～１５年	90.5%
６～１０年	94.2%
１～５年	95.0%

【説明欄】

女性の給与が男性の給与を下回っているが、この差異が生じた要因として、次のことが考えられる。

・令和７年度の扶養手当受給者の約 90%、住居手当受給者の約 65%が男性職員である。

・勤続年数別においては、勤続年数 11～15 年における男女の差異が大きい。一方で、近年の女性採用数の増加により、任期の定めのない女性職員のうち、勤続年数 10 年以下の職員が約半数となっており、相対的に給与水準が低い層に女性が多くなっていることから、全体として男女の差異に影響を与えている。

（補足）

・「任期の定めのない常勤職員」のうち、令和７年度中に育児休業・部分休業・育児短時間勤務を取得した職員については、全体の算出値に与える影響の大きさを考慮し、対象から除いている。

・「任期の定めのない常勤職員以外の職員」については、実際の勤務時間を考慮し、パートタイム再任用職員は 0.7 人、パートタイム会計年度任用職員は 0.8 人としてカウントしている。

＊　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	17.5%

【説明欄】

―

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	18.8%
本庁課長相当職	17.2%
本庁課長補佐相当職	20.9%
本庁係長相当職	34.1%

【説明欄】

・男女それぞれの職員数を分母とし、男女それぞれの管理職を分子とする男女別管理職登用比率
管理的地位にある職員の割合：【男性】12.8%　【女性】5.1%

・女性の管理職の割合の向上に向けた取組みとして、性別にかかわらず活躍できる環境づくりや、県の施策決定に女性の視点を取り込むなどの観点から意欲と能力のある女性の登用を進めてきている。また、将来的に管理職となり得る女性職員の育成について、管理職の前の段階である副課長級の登用などにおいて、意識して取り組んでいる。

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	103.7%
女性	103.8%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和７年度
男性	―
女性	75.0%

【説明欄】

・「育児休業取得率」は、次のとおり算出する。
　【女性職員】前年度に出産し育児休業が取得可能となった職員に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合
　【男性職員】前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に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合
・前年度より前に子が生まれたものの、その年度には取得せずに、前年度になって新たに取得した職員を含むため、取得率が 100%を超える場合がある。
　例）令和７年３月出生→育児休業は令和７年４月以降取得した職員
・令和７年度の常勤職員（男性・女性）においては、育児休業取得者数が同年度中に新たに取得可能となった職員数を上回ったため、いずれも取得率が 100%を超えている。
・令和７年度の会計年度任用職員（男性）は、育児休業の取得対象者なし。
・男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組として、所属長は、配偶者が出産予定の男性職員と面談を行い、１か月以上の育児休業等取得に向けて、出産補助休暇や配偶者出産時育児休暇、育児休業等の取得計画を把握し、計画的取得のサポートを行っている。

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%	0.0%	―	0.0%
１週間以上２週間未満	11.9%	0.0%	―	0.0%
２週間以上１月以下	28.6%	0.0%	―	0.0%
１月超３月以下	16.7%	1.8%	―	33.3%
３月超６月以下	33.3%	1.8%	―	33.3%
６月超９月以下	3.6%	5.5%	―	33.3%
９月超 12 月以下	6.0%	49.1%	―	0.0%
12 月超 24 月以下	0.0%	38.2%	―	0.0%
24 月超	0.0%	3.6%	―	―

【説明欄】

・「取得期間」は、前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の期間とする。承認された育児休業の期間が取得開始の翌年度以降にわたる場合、その期間も含めている。
・同一の子に対して同年度中に２回以上の育児休業を取得することも想定されるため、取得期間は当該子に対して休業期間の始期が同年度内にある育児休業の合計期間とする。
・小数第２位を四捨五入しているため、合計が 100%となっていない場合がある。
・常勤職員（男性）においては、３月超６月以下が最も多く、常勤職員（女性）においては、９月超 12 月以下が最も多かった。

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	13.4 時間／月
内部部局等以外	6.5 時間／月

【説明欄】

・「内部部局等」は、知事部局、議会及び各種委員（会）事務局とする。
・「内部部局等以外」は、本庁以外の出先機関等とする。
・「管理的地位にある職員以外の職員」は、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除いた職員のうち、管理監督職員（管理職手当を支給される職及びこれに準ずる職として条例で定める職に任用されている職員をいう。）を除いた職員とする。
・令和７年度の職員一人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は内部部局等で 13.4 時間、内部部局等以外で 6.5 時間となっており、内部部局等は内部部局等以外の約２倍となっている。