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：静岡県　　令和８年７月 10 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	88.1%　※１
任期の定めのない常勤職員以外の職員	79.2%　※２
全職員	81.9%　※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	92.6%
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	96.7%

（2）勤続年数別　※４

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	96.2%
31～35 年	94.7%
26～30 年	96.4%
21～25 年	89.8%
16～20 年	89.5%
11～15 年	91.1%
６～10 年	92.4%
１～５年	90.9%

【説明欄】

(1) 人員の単位及び勤続年数について

短時間勤務職員や会計年度任用職員等は、人員を数える単位として「時間」を用いて算出している。また、国からの出向者の勤続年数は、国家公務員等における勤続年数を通算している。

(2) 任期の定めのない常勤職員について（※１）

・任期の定めのない常勤の女性職員のうち、勤続年数 10 年以下の職員の割合が約５割（男性は約３割）を占めており、男性と比べて女性の平均給与が低くなっている。

・扶養手当や住居手当は、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く、扶養手当受給者に占める男性の割合は 87.3%、住居手当受給者に占める男性の割合は 66.3%となっている。

・男性の方が時間外勤務の時間が長い傾向にあり、時間外勤務手当における男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合は、70.5%になっている。

(3) 任期の定めのない常勤職員以外の職員について（※２）

会計年度任用職員のうち、相対的に給与水準の高い県立静岡がんセンターの医師において男性職員の比率が高いことから、給与の差異が大きくなっている。(がんセンター職員を除いた給与の差異は 87.4%)

(4) 全職員について（※３）

全女性職員のうち、任期の定めのない常勤職員と比較して給与水準の低い会計年度任用職員の割合が 28.6%（男性は 9.7%）を占めており、男性と比べて女性の平均給与が低くなっている。

(5) 勤続年数別について（※４）

勤続年数が 25 年以下の区分は、女性よりも男性の方が時間外勤務の時間が長い傾向にあり、男性の時間外勤務手当の平均支給額が多いことから、給与の差異が大きくなっている。

＊　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	17.3%

【説明欄】

・令和８年４月１日現在の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は 17.3%であり、令和３年度（５年前）の 12.8%と比較して上昇している。
・人事配置においては、将来の管理職登用を見据え、重点施策などを担当する機会を増やすとともに、先輩職員や管理職とのネットワークを深める機会を設けるなど、女性職員への研修を充実させることで、県政の中枢を担うリーダーの養成を進めている。
・今後も、県政運営の方針決定の場に多くの女性職員が参画できるよう、管理職登用を見据えたキャリア形成支援をするとともに、幹部職員へのさらなる登用を進めていく。

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	12.5%
本庁課長相当職	18.5%
本庁課長補佐相当職	25.2%
本庁係長相当職	37.8%

【説明欄】

・令和８年４月１日現在の女性職員の割合は、本庁部局長・次長相当職が 12.5%、本庁課長相当職が 18.5%であり、令和３年度（５年前）の 5,8%、16.2%と比較して上昇している。
・行政需要が複雑化・多様化する中、県政運営の方針決定などの場に多くの女性職員が参画することは重要であることから、女性が能力を発揮できる環境づくりとして、勤務条件の弾力的な運用やテレワークの推進など、仕事と家庭が両立しやすい職場環境の整備に加え、女性のキャリア形成の支援を目的として、研修等に取り組んでいる。

Ⅳ　採用した職員に占める女性職員の割合

区分		令和７年度
採用した職員		50%
	うち、事務	48.7%
	技術	50.7%

【説明欄】

・本県において採用した職員に占める女性職員の割合は 50%となっており、第６次男女共同参画基本計画の成果目標である 40%を達成している。

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	85.1%
女性	100%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和７年度
男性	―
女性	100%

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	0.7%	0.0%	―%	0.0%
１週間以上２週間未満	4.4%	0.0%	―%	20.0%
２週間以上１月以下	18.2%	0.0%	―%	0.0%
１月超３月以下	29.9%	0.0%	―%	20.0%
３月超６月以下	19.0%	1.0%	―%	20.0%
６月超９月以下	9.5%	8.2%	―%	0.0%
９月超 12 月以下	16.1%	25.8%	―%	20.0%
12 月超 24 月以下	2.2%	37.1%	―%	20.0%
24 月超	0%	27.8%	－	－

【説明欄】

・育児休業取得率については、令和７年度の男性常勤職員の育児休業取得率は 85.1%であり、令和６年度の 80.3%と比較して 4.8%上昇している。また、令和７年度の女性常勤職員の育児休業取得率は 100%であり、対象者全員が取得している状況である。

・取得期間については、男性常勤職員は「２週間以上１月以下」「１月超３月以下」「３月超６月以下」の期間で 67%を占めている一方で、女性常勤職員は「９月超 12 月以下」「12 月超 24 月以下」「24 月超」の期間で 90%を占めている。

・今後も、「育児に伴う休暇等取得計画作成」などにより、育児休業の取得を希望する職員が必要な期間取得できるように積極的に推進していく。

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	18.9 時間／月
内部部局等以外	13.6 時間／月

【説明欄】

・内部部局等（本庁）とそれ以外（出先機関）問わず、時間外勤務が発生しているが、全体的には内部部局等（本庁）の方がそれ以外（出先機関）と比較して、多い傾向にある。
・県では、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりを進めるため、時間外勤務縮減対策に取り組んでいる。
・具体的には、ＡＩ等のデジタル技術を活用した業務の効率化や、管理職のリーダーシップによる業務の廃止・削減、職員の意識改革等、時間外勤務の縮減に向けた取組を推進している。

Ⅶ　男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

区分	0日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日
A配偶者出産休暇（３日以内）	25人 (15.5%)	18人 (11.2%)	13人 (8.1%)	105人 (65.2%)	—	—	—	—	—
B育児参加休暇（５日以内）	66人 (41.0%)	11人 (6.8%)	7人 (4.3%)	4人 (2.5%)	14人 (8.7%)	59人 (36.6%)	—	—	—
A+B合計（５日以内）	18人 (11.2%)	16人 (9.9%)	11人 (6.8%)	28人 (17.4%)	7人 (4.3%)	10人 (6.2%)	5人 (3.2%)	14人 (8.7%)	52人 (32.3%)

【説明欄】

・男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率は全体的に高いものの、目標である取得率 100％には至っていない状況である。
・今後も、「育児に伴う休暇等取得計画作成」などを活用し、さらなる休暇取得推進を図っていく。