

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：津久見市

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	88.6 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	76.0 %
全職員	60.9 %

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	— %
本庁課長相当職	99.1 %
本庁課長補佐相当職	96.0 %
本庁係長相当職	96.6 %

(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	93.4 %
31～35年	92.9 %
26～30年	93.7 %
21～25年	— %
16～20年	— %
11～15年	85.1 %
6～10年	103.7 %
1～5年	99.1 %

【説明欄】

- ・「全職員」の男女の給与の差異が大きくなっている要因として、任期の定めのない常勤職員以外の職員において、女性職員の方が男性職員より短い勤務時間の職を選択する傾向があり、その長短が給与に影響している。
- ・勤続年数別における「21～25年」「16～20年」については、対象者がいないため、情報公表の対象外としている。

※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	4.2 %

【説明欄】

・管理職となる年齢層における女性職員が男性に比べて少ないことが要因の一つと考えている。管理職の登用については、性別によることなく職務経験や能力、適性等を総合的に勘案し行っている。女性職員の管理職登用を進めることは重要な課題と認識しているためキャリア形成支援等の取り組みも検討している。

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
課長級	4.2 %
主幹級	28.6 %
一般職	36.1 %

【説明欄】

・近年の職員採用等の状況もあり、職員全体に占める女性の割合は増えている傾向にある。管理職の登用と同様に、各役職段階においても、性別によることなく職務経験や能力、適性等を総合的に勘案し行っている。

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	75%
女性	100%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	—%
女性	—%

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	33. 3%	—	—	—
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	66. 7%	—	—	—
3 月超 6 月以下	—	—	—	—
6 月超 9 月以下	—	—	—	—
9 月超 12 月以下	—	66. 7%	—	—
12 月超 24 月以下	—	33. 3%	—	—
24 月超	—	—	—	—

【説明欄】

- ・ 常勤の女性職員については対象者全員が育児休業を取得しており、100%となっている。
- ・ 常勤の男性職員については取得率が上がっている。
- ・ 会計年度任用職員については対象者がいないため、情報公開の対象外としている。

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	令和〇年度
内部部局等	6.8 時間／月
内部部局等以外	9.9 時間／月

【説明欄】

・ 内部部局等以外が多くなっているのは、土日祝日のイベントが多いため。