

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長
（公印省略）

地方公共団体における男女間給与差異の要因や課題の把握・分析及びその
結果を活用した女性活躍・働き方改革に関する取組の一層の推進について

平素から、地方公共団体における女性活躍・働き方改革の推進について、御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）が全面施行されて10年目を迎えた中、各地方公共団体においては、法に基づく取組を始めとする女性活躍・働き方改革に関する各種の取組を継続的に進めていただいています。

令和5年4月1日からは、法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）に基づき、職員の給与の男女の差異（内閣府令第6条第1項第1号トの職員の給与の男女の差異をいう。）（以下「男女間給与差異」という。）の公表が義務付けられたところ、現時点では、多くの地方公共団体において、男性職員の給与の平均に比して、女性職員の給与の平均が下回る状況となっています。

公務部門においては、制度上、同じ役職・職務であれば、性別により給与に差異が生ずることはありませんが、職員の採用・登用や継続勤務年数等において男女で異なる状況がある場合には、男女間給与差異が生じ得ます。

したがって、「地方公共団体における職員の給与の男女の差異の算出及び公表の方法について（通知）」（令和4年12月21日付け府共第810号・総行女第31号）においてお示ししたとおり、男女間給与差異は、これらの状況を把握する観点から有効な指標となり得るものであり、それぞれの特定事業主（法第19条第1項に規定する特定事業主をいう。以下同じ。）においては、男女間給与差異を公表するとともに、要因や課題の把握・分析を行い、女性の職業生活における活躍の推進のための取組を進めることが必要です。

つきましては、男女間給与差異を公表する意義について改めて御認識いただくとともに、公務を支える有為な人材に選ばれ、働き続けてもらう職場となるためにも、男女間給与差異の解消に向けて、要因や課題の把握・分析及びその結果を活用した女性活躍・働き方改革に関する取組について、下記事項を踏まえ、一層推進していただきますようお願いいたします。

また、下記3においては、公務部門にとどまらない女性活躍等に関する取組についても言及していますので、本通知については、関連する部署に対して広く周知いただきますようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

1 男女間給与差異の背景にある要因や課題の把握・分析

男女間給与差異については、女性の登用や継続勤務等の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものであるが、例えば、女性の新規採用の増加により、相対的に給与水準の低い職員が女性に多くなり、相対的に男女間給与差異が拡大することもあり得る。逆に、男女間給与差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じていることもあり得る。このため、事業主においては、これらの状況を把握するためにも、男女間給与差異の背景にある要因や課題を把握・分析することが重要であること。

また、法に基づく情報の公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の職業選択において、女性が活躍しやすい事業主であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性活躍の推進を図ることにあることを踏まえ、男女間給与差異の公表に当たっては、数値のみでは説明が困難な状況等について、より詳細・補足的な情報を公表するために、「説明欄」（事業主が任意で追加的な情報公表を行うための欄）を有効に活用することが重要であること。

別添1は、男女間給与差異について詳細な分析を行っている事例である。北九州市においては、管理職等の職員に占める女性の割合、諸手当の男女別の受給割合、男女の職員構成比などの様々な割合に着目し、それらを具体的に算出することを通じて、男女間給与差異が生じている要因を明らかにしている。

愛媛県伊予市においては、男女間給与差異が大きく表れている区分（男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均の割合が100%に近い区分以外の区分や、100%を超えている区分）について、男女別・役職別の人数、男女別の手当の平均額

など、それぞれの区分の特徴に応じた観点で定量的な分析を行うことを通じて、男女間給与差異が生じている要因を明らかにしている。

各事業主においては、これらの事例も参考に、個々の事業主における男女間給与差異の背景にある要因や課題の把握・分析を行っていただきたいこと。

また、事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）別紙5において見られる

- 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合と、職員の給与の男女の差異の状況との関係は、どのようになっているか。
- 職員の勤続年数と、職員の給与の男女の差異の状況との関係は、どのようになっているか。
- 超過勤務の男女別の状況と、職員の給与の男女の差異の状況との関係は、どのようになっているか。

といった課題分析に当たっての観点を適宜参考にしていただきたいこと。

2 自らの組織の課題を解決するための具体的な取組の実施

男女間給与差異の背景にある要因や課題の把握・分析を通じて明らかになった課題については、女性活躍・働き方改革に関する従前の取組を点検し、改善の余地がないか検討することが重要である。女性活躍・働き方改革に関する様々な課題のうち、どの部分が特に大きな課題であるかは、特定事業主ごとに多種多様であることから、自らの組織が解決すべき女性活躍・働き方改革に向けた課題を明らかにすることが重要であること。

その際、事業主行動計画策定指針第3部にも記載されているとおり、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別にかかわらず職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進について、各特定事業主において、当該特定事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられること。

総務省においては、地方公共団体における女性活躍・働き方改革に関する取組を推進するため、最近では以下の取りまとめ^{*1}を行い、情報提供等を行ってきたところ、各特定事業主において取組を推進するに当たり、改めて適宜参考にしていただきたいこと。

- 「男性育休の取得促進に関する事例集」（令和6年4月発行、5月提供） 男性育休の取得率向上につながった取組や事例集に掲載している団体が活用している資料を紹介したもの。
- 「地方公共団体における女性職員の活躍推進のためのガイドブック」（令和5年4月） 地方公共団体における女性活躍に関する課題や各団体の取組事例を紹介したもの。
- 「地方公務員両立支援パスポート」（令和4年6月） 地方公共団体における両立支援制度の解説や育児休業を取得した職員等の座談会について紹介したもの。

○ 「女性地方公務員のワークスタイル事例集」（令和３年３月） 地方公共団体の活躍する女性職員の仕事の取組方等を紹介したもの。

また、女性活躍・働き方改革の推進に取り組む地方公共団体を支援するために、大学教授等の専門家を地方公共団体に派遣し、専門的な立場から助言、情報提供を行う「人材育成等専門家派遣事業」を実施しており、さらに、自治大学校における女性向け幹部登用研修を始めとする各種研修課程において、「女性活躍・働き方改革」に関する講義を実施している。これらについても、適宜御活用いただきたいこと（別添２）。

３ 「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」について

政府においては、女性活躍について、有識者の意見も聴きつつ、各業所管含め省庁横断的に取組を更に加速するための方策を検討するとともに、女性活躍の推進に向けた中長期的な論点を整理するため、「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム※^２」（座長は内閣総理大臣補佐官（賃金・雇用担当）。以下「推進チーム」という。）が開催されてきた。

別添１及び別添２については、第10回推進チームにおける総務省提出資料の一部であるが、推進チームにおいては、これまで、鳥取県知事や各有識者から女性活躍等に関する様々な取組や御知見等について御紹介いただいているとともに、令和７年３月26日には推進チームの「報告」が取りまとめられており、女性活躍等の取組を更に進めるに当たり、適宜御参照いただきたいこと。

また、これらは、特定事業主としての地方公共団体の取組にとどまらず、地域における女性活躍等の一層の推進に関する取組にも資すると考えられることから、関連する部署に対して広く周知いただきたいこと。

※１ 総務省ホームページに掲載。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/josei_hatarakikata.html

※２ 資料等について厚生労働省ホームページに掲載。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39997.html

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課 女性活躍・人材活用推進室企画係 加藤、小牧 電話 ０３－５２５３－５５４６（直通）

北九州市

○ 管理職等の職員に占める女性の割合、諸手当の男女別の受給割合、男女の職員構成比などの様々な割合に着目し、それらを具体的に算出することを通じて、男女間給与差異が生じている要因を明らかにしている。

(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	85.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	79.0%
全職員	76.6%

(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

* 「任期の定めのない常勤職員」の給料については、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)
局長・部長	100.2%
課長	99.5%
係長	95.6%

② 勤続年数別（採用後の年数＋採用前の経験年数）

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	91.7%
31～35年	96.0%
26～30年	91.2%
21～25年	87.6%
16～20年	86.0%
11～15年	85.4%
6～10年	90.8%
1～5年	95.3%

給与差異について詳細な分析を行っている団体例

北九州市

【男性の給与に対する女性の給与の割合が100%を下回っている要因】

職員の給与は、条例等に基づき決定しており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じないが、諸手当の受給状況及び男女の職員構成比等により、職員の給与の男女の差異が生じている。

任期の定めのない常勤職員について

- ・ 管理職等（課長級以上）の職員に占める女性の割合が男性よりも低いこと。
（管理職等（課長級以上）に占める女性の割合（令和5年4月1日）： 17.8%）
- ・ 扶養手当については、主たる扶養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88%であること。
- ・ 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71%となっていること。
- ・ 任期の定めのない常勤職員全体における女性の割合は34%であるところ、勤続年数10年以下の区分に占める女性の割合は46%となっており、女性の方が若年層職員の割合が高くなっていること。

任期の定めのない常勤職員以外の職員について

- ・ 任期の定めのない常勤職員以外の職員は主に「再任用職員」と「会計年度任用職員」に分けられるが、男性については「再任用職員」の占める割合が59%となっている一方で、女性については「会計年度任用職員」の占める割合が92%と高いこと。

任期の定めのない常勤職員以外の職員の内訳：

男性	「再任用職員」	59%	「会計年度任用職員」	41%
女性	「再任用職員」	8%	「会計年度任用職員」	92%

全職員について

- ・ 男性については、「任期の定めのない常勤職員」の占める割合が84%となっている一方で、女性についてはその割合が65%となっていること。

全職員の内訳：

男性	「任期の定めのない常勤職員」	84%	「任期の定めのない常勤職員以外の職員」	16%
女性	「任期の定めのない常勤職員」	65%	「任期の定めのない常勤職員以外の職員」	35%

- * 職員の給与の男女の差異の算出に用いる職員数について、短時間勤務等の職員は、常勤職員の所定の勤務時間（週38時間45分）を基礎に勤務時間による按分によって算出している。（例：短時間勤務職員（週31時間勤務）→4/5人）
- * 任期の定めのない常勤職員以外の職員について、1週間当たりの勤務日数又は勤務時間が定まっていない職員は、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮し、算定の対象に含めていない。
- * 実態に応じた情報公表となるよう、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た年数に、採用前の経験年数（採用までの間の民間企業等における在職期間等）を加えて算出している。

出典：北九州市HP
（令和5年度実績）

給与差異について詳細な分析を行っている団体例

愛媛県伊予市

- 男女間給与差異が大きく表れている区分（100%に近い区分以外の区分や、100%を超えている区分）について、男女別・役職別の人数、男女別の手当の平均額など、それぞれの区分の特徴に応じた観点で定量的な分析を行うことを通じて、男女間給与差異が生じている要因を明らかにしている。

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	90.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	93.8%
全職員	81.7%

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	0%
本庁課長相当職	98.5%
本庁課長補佐相当職	96.6%
本庁係長相当職	96.8%

(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	104.4%
31～35年	96.9%
26～30年	98.8%
21～25年	89.3%
16～20年	82.5%
11～15年	81.6%
6～10年	89.9%
1～5年	80.4%

出典：愛媛県伊予市HP
(令和5年度実績)

給与差異について詳細な分析を行っている団体例

愛媛県伊予市

【説明欄】

全職員に係る情報についての分析結果

【任期の定めのない常勤職員以外の職員】再任用職員（男性 6 人）が男性平均給与額を押し上げていることが主な原因。なお、日額・時間額で支払われている職員は、週労働時間数が職員毎に異なり、これを加えて算出すると男女間の給与差が正しく把握できないため除外している。

【全職員】任期の定めのない常勤職員以外の職員は、任期の定めのない常勤職員に比べ給与額が低い。この任期の定めのない常勤職員以外の職員の男女別人数について、女性職員が多く（男 44 人、女 79 人）、全職員数で割合を算出した場合に女性平均給与額を引き下げていることが主な原因

役職段階別の男女の給与の差異が大きく表れている層についての分析結果

【本庁部局長・次長相当職の差の理由】女性職員が 0 人のため、0%。

勤続年数別の男女の給与の差異が大きく表れている層についての分析結果

【36 年以上の差の理由】年度途中の退職者（男性 2 人）により、男性の給与の総額が減少し、女性の給与の総額を下回ったことが主な原因

【21～25 年の差の理由】女性の役職は 18 人中行政職(二)（1 人）・主査（7 人）・係長（10 人）で占めていることに対し、男性の役職では 23 人中主査（1 人）・係長（19 人）・課長補佐（3 人）で占めていることが主な原因

【16～20 年の差の理由】男性職員の非固定的給与（時間外勤務手当等）の差が乖離（男性年平均額 238,017 円に対し、女性年平均額 169,087 円）していることが原因

【11～15 年の差の理由】育休により年間途中に無給期間のある女性が 2 人いることが主な原因

【6～10 年の差の理由】女性の役職は 25 人中主事（3 人）・主任（17 人）・主査（5 人）で占めていることに対し、男性の役職では 34 人中主事（2 人）・主任（20 人）・主査（10 人）・係長（2 人）で占めていることのほか、男性職員の非固定的給与（時間外勤務手当等）の差が乖離（男性年平均額 177,698 円に対し、女性年平均額 146,422 円）していることが原因

【1～5 年の差の理由】育休により年間途中に無給期間のある女性が 2 人いることのほか、勤続年数の多い女性職員が男性に比べ少ない職員層であること（例えば、勤続年数が長いほど給料額は比例し高くなる傾向があるが、勤続年数 4～5 年の男性職員数 16 人に対し、女性職員数は 4 人）が主な原因

女性活躍・働き方改革の推進について

- 地方公共団体に対して、男性育休の取得率向上につながった取組について具体的な事務の流れや留意点等に着目してまとめた事例集、女性の積極的な採用、女性の管理職登用、仕事と家庭の両立支援の取組を紹介する先進的な取組などをまとめたガイドブック、両立支援制度への理解を深めるための冊子、ロールモデル職員を紹介する事例集等による情報提供のほか、女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言や女性地方公務員の人材育成を実施するなど、地方公共団体の取組を支援。

男性育休の取得促進に関する調査研究の実施

◆男性育休の取得促進に関する事例集（令和6年4月）



男性育休の取得率向上につながった取組や事例集に掲載している団体が活用している資料を紹介

女性活躍・働き方改革の推進に関する調査研究の実施

◆地方公共団体における女性職員の活躍推進のためのガイドブック（令和5年4月）



地方公共団体における女性活躍に関する課題や各団体の取組事例を紹介

妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度に関する理解を深めるための冊子の作成

◆地方公務員両立支援パスポート（令和4年6月）



地方公共団体における両立支援制度の解説や育児休業を取得した職員等の座談会について紹介

ロールモデル職員を紹介する事例集の作成

◆女性地方公務員のワークスタイル事例集（令和3年3月）



地方公共団体で活躍する女性職員の仕事の取組方等を紹介

女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言や情報提供等の実施

女性職員の活躍や働き方改革の推進に取り組む地方公共団体を支援すべく、大学教授等の専門家を地方公共団体に派遣し、専門的な立場から助言、情報提供を行う。演題例：「女性職員の活躍推進と働き方改革」、「ワークライフバランスの実現と男性から見る多様性推進」

女性地方公務員の人材育成を推進

自治大学校における女性向け幹部登用研修をはじめとする各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施。