

守山市では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、「守山市特定事業主行動計画」を策定、実施しています。今般、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、守山市における女性の職業選択に資する情報を公表いたします

◀職業生活に関する機会の提供に関する実績▶

女性職員の採用割合（％）			管理職の 女性割合 （％）	各役職段階の職員の女性割合（％）				職員の給与の 男女の差異
一般事務職等	土木技術職	幼児教育職		部・次長級	課長級	課長補佐級	係長級	
61.5%	50.0%	83.3%	34.5%	21.9%	41.8%	28.9%	37.4%	別紙のとおり

※女性職員の採用割合（％）：令和８年４月１日採用
管理職の女性割合（％）、各役職段階の職員の女性割合（％）：令和８年４月１日現在

◀職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績▶

項 目			最新値（時期）		
職員一人当たりの 月平均超過勤務時間数	全体		月 24.3 時間 （令和 7 年度）		
	内部部局等 （本庁）		月 29.7 時間 （令和 7 年度）		
	内部部局以外 （本庁以外、いわゆる出先機関）		月 11.7 時間 （令和 7 年度）		
年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数			11.1 日 （令和 7 年度）		
職員区分		常勤職員		会計年度任用職員	
性別		男性	女性	男性	女性
育児休業取得率		90.0%	100.0%	-	100.0%
育児休業の 取得期間の 分布状況	1 週間未満	-	-	-	-
	1 週間以上 2 週間未満	-	-	-	-
	2 週間以上 1 月未満	1	-	-	-
	1 月超 3 月以下	3	-	-	-
	3 月超 6 月以下	1	-	-	-
	6 月超 12 月以下	3	7	-	1
	12 月超 24 月以下	1	2	-	-
	24 月超	-	11	-	-
計		9	20	0	1

令和８年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：守山市

1.全職員に係る情報（令和７年度実績）

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	80.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	85.1%
全職員	63.6%

2.「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別およ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、条例で定める給料表に基づき一律に決定されており、同一の級・号給であれば同一の額となっています。

(1)役職段階別（令和７年度実績）

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)
部次長級	98.7%
課長級	97.0%
課長補佐級	94.4%
係長級	92.8%

(2)勤続年数別（令和７年度実績）

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)
36年以上	97.6%
31～35年	93.6%
26～30年	89.8%
21～25年	93.7%
16～20年	88.5%
11～15年	80.8%
6～10年	77.6%
1～5年	78.0%

【説明欄】

1.全職員に係る情報（令和７年度実績） ・女性職員のうち64.8%が「任期の定めのない常勤職員以外の職員」であり、男性の比率と比較し大幅に高いことが差異の要因となっている（男性職員は29.0%）。 ・部分休業取得者(減額要因)は、男性と比べ女性が多く、時間外勤務時間数(増額要因)は女性と比べ男性が多いことが差異の要因となっている。 2.「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別および勤続年数別の情報 (2)勤続年数別 ・他団体からの派遣職員（国、県教委、県等）は当市における任用開始日以降の期間を算出しているため、「1～5年」に計上している。 ・他団体からの派遣職員は、一定の経験を積んだ職員が派遣されているため、当市が採用した1～5年目の職員と比較し給与が高い。 ・11～15年、6～10年女性の部分休業取得者(減額要因)が多く、男性の時間外勤務時間数(増額要因)が多いことが差異が大きくなった要因である。

※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。