

## 特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況及び女性の職業生活における活躍に関する情報の公表について（令和5年度実績）

### 1. 公表の根拠

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項及び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）第19条第6項の規定により、狛江市特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況を公表します。

### 2. 実施状況の概要

#### （1）計画の策定者

狛江市長、狛江市議会議長、狛江市選挙管理委員会、狛江市代表監査委員、狛江市教育委員会及び狛江市農業委員会

#### （2）実施状況

令和5年度は、令和4年度において実施してきた取組を継続しながら、狛江市職員の働き方改革推進プランに基づき、職員の仕事効率やパフォーマンスがより向上する取組を実施することができました。

#### （ア）職業生活に関する理解促進のための研修実施

##### ①ハラスメント防止研修（管理職向け・一般職向け）の実施

ハラスメントと指導の違いを正しく理解し、誰もが安心して働くことができる職場環境の醸成を図ることやハラスメント（パワハラ・セクハラ等）に対する問題意識を喚起し、未然に防止するための意識啓発を行うことを目的に、ハラスメント防止研修を実施し、合計82人が参加しました。

##### ②幹部職員向け研修の実施

前市長のハラスメント問題を経験し、再発防止の取組みを講じてきたところですが、今一度、幹部職員に向けて、自身がハラスメントの当事者となり得る事やハラスメントが起きた際の組織に与える影響を認識し、ハラスメントを起こさせない、起きづらい職場づくりを学ぶことを目的に、ハラスメント防止研修を実施し、特別職及び理事職以上の管理職18人が参加しました。

##### ③人権・男女共同参画研修の実施及び男女共同参画研修への職員派遣

人権を尊重し、性別を問わず個性と能力を十分に発揮し、自分らしく生きることができるとる社会を実現することを目的として、人権・男女共同参画研修を実施し、23人が受講しました。

また、東京都市町村職員研修所の「男女共同参画研修」へ8人の職員を派遣し、男女の平等な社会参画の理解を促進しました。

## (イ) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備

### ①時差勤務の取得の柔軟化

これまで、業務都合のみを要件としていた時差出勤制度について、自己都合で自由に利用できる時間帯（始業開始時間を午前7時30分から午前9時30分までの30分刻み）を新設しました。夜間会議への出席や市民対応等の業務都合による時差出勤については、業務都合型（始業開始時間が午前5時から午後10時まで）で設定することができ、職員個人個人の多様な働き方やライフスタイルに対応できるよう制度を拡充しました。

### ②年次有給休暇（時間単位）に係る取得上限の撤廃について

時間単位で取得する年次有給休暇について、年度において40時間（会計年度任用職員においては、1日の勤務時間×5日の時間）を取得上限としていましたが、これを撤廃しました。

### ③在宅勤務等の多様な働き方の促進

新型コロナウイルス感染症を契機に実施してきた在宅勤務や時差勤務については、令和5年5月8日以降新型コロナウイルス感染症が5類感染症へ移行してからも、継続して実施しました。働き方改革また、事業効率化を目的とした新たな働き方への移行及び定着を図るため、引き続き業務の生産性の向上が期待できると所属長が認める場合並びに市民サービスの拡大、事務効率の向上、経費の削減及び執務環境の改善等、市の行政運営の全般について創造的かつ建設的な企画、研究成果等を提案できる職員に拡大し運用しました。

特にサテライトオフィスについては、テレワーク施設 ZXY（ジザイ）、fabbit 狛江（ファビット）及び「東京都とのテレワークオフィスの相互利用」に基づく都庁オフィスの利用を継続するとともに、サテライトオフィス狛江 City を試行実施する等、職場の選択肢を拡大し、延べ89人（東京都テレワークオフィス82人、ZXY4人、サテライトオフィス狛江 City3人）が利用しました。

### ④WEB研修等の遠隔手法の推進

働き方改革の一環として、在宅勤務による自宅受講により受講生の負担を軽減するため、タブレット端末を使用したオンライン研修（zoomによるライブ、動画視聴、eラーニング）を13件実施しました。

## 3. 次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画における成果指標の変化

### (1) 男性の育児休業の取得率（※）〔目標値 40.0%〕

令和4年度実績	令和5年度実績
100%	81.8%

（※）当該年度の男性の新規取得者／当該年度の男性の新規取得対象者）

(2) 年次休暇の職員一人当たりの平均取得日数 [目標値 13日]

令和2年度実績	令和3年度実績	令和4年度実績	令和5年度実績
11.8日	12.8日	12.5日	14.1日

(3) 職員一人当たりの時間外勤務平均時間数 [目標値 100時間]

令和2年度実績	令和3年度実績	令和4年度実績	令和5年度実績
115.1時間	125.8時間	119.5時間	116.6時間

(2) については、在宅勤務や時差勤務などの制度により、職員個人個人の多様な働き方に対応できた結果として、平均取得日数は対前年度比で1.6日増えました。

(3) については、ノー残業デー及び絶対退庁時間の徹底等により、一人当たりの年間平均時間数についても、対前年度比で2.9時間の減となりました。

4. 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狛江市特定事業主行動計画における成果指標の変化

(1) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 [目標値 35%]

令和5年4月1日時点	令和6年4月1日時点
26.9%	27.9%

## 5. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表(令和6年度公表)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条の規定に基づき、「採用した職員に占める女性職員の割合」、「平均継続勤務年数の男女差」、「管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」、「男女別の育児休業取得率及び平均取得期間」、「男女別の育児休業の取得期間の分布」、「男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況」を公表します。

### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	令和4年度(4月1日現在)			令和5年度(4月1日現在)			令和6年度(4月1日現在)		
	採用者数	うち女性数	女性の割合	採用者数	うち女性数	女性の割合	採用者数	うち女性数	女性の割合
一般事務	1	0	0.0%	7	3	42.9%	13	4	30.8%
一般技術(土木)	1	1	100.0%						
一般技術(建築)				1	0	0.0%			
一般技術(機械)									
社会福祉士							5	1	20.0%
精神保健福祉士									
保育士	1	1	100.0%	2	1	50.0%	1	0	0.0%
保健師							1	1	100.0%
計	3	2	66.7%	10	4	40.0%	20	6	30.0%

### (2) 平均継続勤務年数の男女差

		令和4年4月1日時点	令和5年4月1日時点	令和6年4月1日時点
全職員	女性平均	16年7箇月	16年10箇月	16年10箇月
	男性平均	15年3箇月	15年9箇月	15年
うち保育園・学童職員	女性平均	21年2箇月	22年1箇月	22年6箇月
	男性平均	7年1箇月	6年9箇月	5年10箇月
保育園・学童以外の職員	女性平均	14年4箇月	14年4箇月	14年4箇月
	男性平均	15年5箇月	15年9箇月	15年4箇月

### (3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び

### (4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

職層	令和4年4月1日時点			令和5年4月1日時点			令和6年4月1日時点		
	人数	うち女性数	女性の割合	人数	うち女性数	女性の割合	人数	うち女性数	女性の割合
部長職	13	3	23.1%	13	1	7.7%	14	0	0.0%
課長職	36	2	5.6%	35	2	5.7%	37	3	8.1%
管理的地位にある職員に占める割合	49	5	10.2%	48	3	6.3%	51	3	5.9%
課長補佐職	21	7	33.3%	20	7	35.0%	16	6	37.5%
係長職	73	27	37.0%	77	29	37.7%	87	34	39.1%
各役職段階にある職員に占める割合	143	39	27.3%	145	39	26.9%	154	43	27.9%
主任	83	51	61.4%	88	51	58.0%	80	49	61.3%
主事	208	129	62.0%	202	130	64.4%	223	136	61.0%
職員全体	434	219	50.5%	435	220	50.6%	457	228	49.9%

### (5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

性別	令和4年度				令和5年度			
	対象者数	取得者	取得者割合	平均取得期間(月)	対象者数	取得者	取得者割合	平均取得期間(月)
女性	11	11	100.0%	18.1	5	5	100.0%	13.5
男性	5	5	100.0%	2.3	11	9	81.8%	1.4
計	16	16	100.0%	22.3	16	14	87.5%	5.0

※当該年度中に新たに育児休業の取得が可能となった者を対象とする。

### (6) 男女別の育児休業の取得期間の分布

性別	令和4年度				令和5年度			
	1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上	1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上
女性	0	0	3	8	0	0	2	3
男性	5	3	0	1	5	3	1	0
計	5	3	3	9	5	3	3	3

### (7) 男性職員の出産支援休暇(2日)及び育児参加休暇(5日)の取得率並びに合計取得日数の分布状況

令和4年度			令和5年度		
取得者割合	合計取得率	5日以上取得率	取得者割合	合計取得率	5日以上取得率
100.0%	85.7%	80.0%	90.9%	74.0%	72.7%

(8) 職員の給与の男女の差異 (令和5年度)

(ア) 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	83.6 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	88.4 %
全職員	67.7 %

(イ) 「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	96.9 %
本庁課長相当職	97.2 %
本庁課長補佐相当職	101.1 %
本庁係長相当職	97.6 %

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	73.1 %
31～35年	81.1 %
26～30年	78.6 %
21～25年	75.5 %
16～20年	83.4 %
11～15年	83.8 %
6～10年	93.7 %
1～5年	84.5 %

【説明欄】

・任期の定めのない常勤職員以外の職員とは、任期付き職員、再任用職員及び会計年度任用職員（社会保険加入者）を指している。  
・職員数は、常勤職員が1年間フルタイムで勤務した場合を一人として人数換算を行っている。

\* 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。