

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7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6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7年度においても、引き続きライフワークバランスの啓発に取り組み、年次有給休暇や男性の育児休業等の取得促進、業務改善による時間外勤務の縮減、柔軟な働き方を推進しました。また、女性管理職の登用に努め、ハラスメント防止等各種研修を実施しました。

（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

ハラスメント分野（パワハラ・セクハラ等）に詳しい弁護士に講師を依頼し、ハラスメントがもたらす組織への影響を正しく理解し、誰もが安心して働くことができる職場環境の醸成を図りました。特に、パワーハラスメントに焦点を当て、近年の法整備等を学ぶとともに、指導とハラスメントのグレーゾーンを理解し、指導のポイントを確認しました（管理職 57 人、一般職 32 人）。

②女性の健康上の特性への配慮に関する研修

働く女性は、多くのライフステージを経験し、ライフステージごとに心身の状態が大きく変化します。女性特有の健康課題とその対策について学ぶことによって、健康に仕事を続けられ、キャリアが途切れず活躍が期待できることから、女性の健康に関する研修を実施しました。なお、誰もが働きやすい職場となるためには「相互理解」が重要であるため、年齢性別を問わず受講できる形式とし、職員 33 人が受講しました。

③男女共同参画研修への職員派遣

男女共同参画をめぐる社会の動向や男女共同参画の基礎となる考え方を理解するとともに、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革の促進を目指し、東京都市町村職員研修所の「男女共同参画研修」へ職員 24 人を派遣しました。

(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子育てに関する休暇制度等の改正

令和7年10月に職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するため、狛江市職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第28号）を一部改正し、部分休業の取得方法や取得時間の柔軟化を図りました。また、会計年度任用職員の部分休業の対象について、これまで3歳までとしていましたが、小学校就学の始期に達するまでに引き上げました。

さらに、子育てに関する休暇制度等の対象となる職員には、個別に情報提供を行い、制度利用の意向確認を実施しました。

②時間外勤務縮減の意識の醸成

令和7年度も時間外勤務縮減のため、引き続きライフワークバランスの啓発に取り組み、各課の業務改善や育休代替の正規職員配置等人員の充足が奏効し、時間外勤務の総時間数は40,206時間で、前年度の44,503時間より4,297時間減少しました。一人当たりの年間平均時間数は、100.8時間となり、目標値（100時間）に大きく近づきました。

③在宅勤務の活用による多様な働き方の促進

令和7年度からは、在宅勤務を時間単位で利用できるよう制度改正を行い、出張、会議、研修と組合せ、柔軟な働き方の拡大につなげました。令和7年度は、職員144人（延891件）が利用し、在宅勤務が定着してきています。新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に実施した在宅勤務ですが、平常時から在宅勤務を活用することにより、災害等の非常時においても業務を継続できる組織づくりにおいても有効な施策と捉えています。

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5年度実績	令和6年度実績	令和7年度実績
81.8%	76.9%	100%

（※）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5年度実績	令和6年度実績	令和7年度実績
14.1日	14.4日	14.2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5年度実績	令和6年度実績	令和7年度実績
116.6時間	114.1時間	100.8時間

- (2) については、在宅勤務や時差出勤などの制度により、職員個人個人の多様な働き方に対応できた結果として、直近3年間、平均取得日数14日以上を維持しています。
- (3) については、時間外勤務が多い部署へ職場の状況や勤務実態等のヒアリングを行い、職員の配置状況の見直しや適正な労務管理の実施等により、一人当たりの年間平均時間数については、対前年度比で13.3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粕江市特定事業主行動計画における成果指標の変化

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6年4月1日時点	令和7年4月1日時点	令和8年4月1日時点
27.9%	27.7%	30.3%

これまで、28%をやや下回る割合で推移していましたが、令和8年4月1日時点では、30.3%に向上しました。課長職、課長補佐職、係長職の各段階においても微増傾向となっています。

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8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6年度(4月1日現在)			令和7年度(4月1日現在)			令和8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	13	4	30.8%	19	7	36.8%	29	16	55.2%
一般技術(土木)	0			1	0	0.0%	1	0	0.0%
一般技術(建築)	0			1	1	100.0%	2	1	50.0%
一般技術(機械)	0			0			0		
社会福祉士	5	1	20.0%	2	1	50.0%	2	1	50.0%
精神保健福祉士	0			0			0		
保育士	1	0	0.0%	10	10	100.0%	9	9	100.0%
保健師	1	1	100%	2	2	100.0%	2	2	100.0%
計	20	6	30.0%	35	21	60.0%	45	29	64.4%

(2) 平均継続勤務年数の男女差

		令和6年4月1日時点	令和7年4月1日時点	令和8年4月1日時点
全職員	女性平均	16年10箇月	16年	15年10箇月
	男性平均	15年	14年11箇月	14年7箇月
うち保育園・学童職員	女性平均	22年6箇月	20年7箇月	20年3箇月
	男性平均	5年10箇月	8年9箇月	8年4箇月
保育園・学童以外の職員	女性平均	14年4箇月	13年11箇月	14年5箇月
	男性平均	15年4箇月	15年1箇月	14年9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6年4月1日時点			令和7年4月1日時点			令和8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	14	0	0.0%	12	0	0.0%	12	0	0.0%
課長職	37	3	8.1%	37	4	10.8%	39	6	15.4%
管理的地位にある職員に占める割合	51	3	5.9%	49	4	8.2%	51	6	11.8%
課長補佐職	16	6	37.5%	19	7	36.8%	11	5	45.5%
係長職	87	34	39.1%	91	33	36.3%	103	39	37.9%
各役職段階にある職員に占める割合	154	43	27.9%	159	44	27.7%	165	50	30.3%
主任	80	49	61.3%	81	51	63.0%	76	47	61.8%
主事	223	136	61.0%	231	144	62.3%	245	149	60.8%
職員全体	457	228	49.9%	471	239	50.7%	486	246	50.6%

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

性別	令和6年度				令和7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	9	9	100.0%	14.6	7	7	100.0%	16.2
男性	13	10	76.9%	1.3	4	4	100.0%	1.0
計	22	19	86.4%	6.0	11	11	100.0%	9.2

(6) 男女別の育児休業の取得期間の分布

性別	令和6年度				令和7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	4	5	0	0	2	5
男性	6	5	1	0	5	1	0	0
計	6	5	5	5	5	1	2	5

※(6)では、子が生まれた年度には取得せずに、当該年度に取得した職員も対象としているため、上記(5)及び(6)の人数に差異が生じています。

(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6年度			令和7年度		
休暇取得率	平均取得日数	5日以上取得率	休暇取得率	平均取得日数	5日以上取得率
100.0%	3.85日	46.2%	100.0%	5.6日	80.0%

(8) 職員の給与の男女の差異 (令和7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	81.7 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	81.0 %
全職員	55.3 %

(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、同一の額となります。

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	91.9 %
本庁課長補佐相当職	97.4 %
本庁係長相当職	96.5 %

* 本庁部局長・次長相当職の女性職員は0人

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	72.1 %
31～35年	83.7 %
26～30年	75.2 %
21～25年	71.7 %
16～20年	78.2 %
11～15年	84.2 %
6～10年	89.0 %
1～5年	86.8 %

* 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ます。

【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を指します。
・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しています。
・職員区分ごとの男女の給与の差異の割合が、全職員の区分で大きく下がるのは、正規職員と比較して給与が低い会計年度任用職員の女性の職員数の割合が高いことによります。