

令和 8 年度 墨田区特定事業主行動計画の実施状況及び墨田区における女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第 19 条第 6 項及び第 21 条関係）

特定事業主名：墨田区

I 職員の男女の給与の額の差異（令和 7 年度）

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	85.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	97.7%
全職員	81.0%

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)
部長相当職	—%
課長相当職	103.0%
課長補佐相当職	92.6%
係長相当職	98.4%

(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	91.6%
31～35年	88.6%
26～30年	88.3%
21～25年	89.4%
16～20年	85.1%
11～15年	84.1%
6～10年	94.4%
1～5年	87.7%

【説明欄】

- ・「本庁部局長・次長相当職」区分については、女性職員がいないため。
- ・「任期の定めのない常勤職員」における差異の主な要因は、高職層職員（部長職、課長職、課長補佐職等）の男女の職員数に差があること、また、扶養手当及び住居手当に関し、男性職員への支給が多いことなどがあげられる。
- ・「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の人数については、フルタイムの勤務時間数に対する各職員の週あたりの勤務時間数で算出している。
- ・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（令和８年４月１日時点）

区分	行動計画における目標 (R12)	令和６年度	令和７年度	令和８年度	伸び率 (令和６年度⇒８年度)
管理的地位にある職員	２４％	１１．５％	１４．３％	１１．２％	－２．６％

【説明欄】

<男女別管理職登用比率>

・令和８年度 男性：１０．４％／女性：１．１％

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	行動計画における目標 (R12)	令和６年度	令和７年度	令和８年度	伸び率 (令和６年度⇒８年度)
部長相当職	２４％	０％	０％	０％	０％
課長相当職		１６．４％	２０．０％	１６．２％	－１．２％
課長補佐相当職	４０％	２９．２％	２８．４％	３０．４％	４．１％
係長相当職		４１．６％	３９．４％	４６．８％	１２．５％

【説明欄】

Ⅳ 採用した職員に占める女性職員の割合（令和８年４月１日時点）

区分	令和６年度	令和７年度	令和８年度
常勤職員	６８．９％	７０．２％	６４．２％
会計年度任用職員	８５．２％	８４．７％	８５．６％
臨時的任用職員	１００％	１００％	６６．７％

【説明欄】

定年退職の再任用、退職出向者の再度の任用等は除く。

Ⅴ 採用試験の受験者の総数に占める女性職員の割合（令和７年度）

区分	令和５年度	令和６年度	令和７年度
行政区分	５５．８％	６３．１％	６２．７％
うち人事委員会試験	５０．３％	６０．６％	５２．９％
うち区採用試験	２５．０％	４４．６％	７０．３％
技術系区分	－％	－％	－％

【説明欄】

技術系区分での区採用試験は実施していない。

Ⅵ 中途採用の男女別実績（令和７年度）

区分	令和５年度	令和６年度	令和７年度
男性	４人	１０人	７人
女性	８人	１２人	８人

【説明欄】**Ⅶ 職員に占める女性職員の割合（令和8年4月1日時点）**

区分		令和6年度	令和7年度	令和8年度
全職員		52.0%	52.7%	52.9%
	任期の定めのない常勤職員	51.8%	52.5%	52.5%
	任期の定めのない常勤職員 以外の職員	55.8%	55.5%	60.8%

Ⅷ 女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要**1 セクシャルハラスメント等対策の整備状況**

- (1) 職員を対象としたハラスメント相談窓口の設置
- (2) ハラスメント認定に対する弁護士等を活用した調査体制の設置

2 女性の健康上の特性に係る取組の状況

- (1) 婦人検診、骨密度健診の実施
- (2) 女性専用の休憩スペースの設置

3 特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- (1) 女性のためのキャリアデザイン研修

4 中途採用の概要

- (1) 特別区人事委員会が実施する「経験者採用試験」により、民間等での実務経験をjする者を積極的に採用
- (2) 過去に墨田区職員（常勤）として一定期間の勤務実績があり、育児・介護・転職などの事情により一度退職した職員を対象として、再度、墨田区職員（常勤）として採用するカムバック採用を令和7年度から実施

Ⅸ 離職率の男女の差異（平均継続勤務年数の男女の差異）（令和7年度）

区分	離職率	離職者の年代別割合								
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～61
男性	2%	0%	33%	11%	6%	6%	0%	0%	22%	22%
女性	6%	4%	18%	9%	9%	2%	4%	7%	24%	24%

X 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（令和7年度）

1 男女別の育児休業取得率

区分	行動計画における目標 (R12)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	85%	67.6%	77.8%	90%
女性	100%	100%	100%	100%

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	
	男性	女性
1週間未満	0%	0%
1週間以上2週間未満	0%	0%
2週間以上1月以下	16.7%	0%
1月超3月以下	16.7%	0%
3月超6月以下	44.4%	10%
6月超9月以下	11.1%	10%
9月超12月以下	0%	22.5%
12月超24月以下	11.1%	32.5%
24月超	0%	25%

【説明欄】

総務省実施の「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の対象職員から算出

XI 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
出産支援休暇取得率	61.7%	83.3%	72.0%
育児参加休暇の取得率	64.7%	72.2%	76.0%

XII 職員の勤務時間の状況

1 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	行動計画における 目標 (R11)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
本庁舎	4時間/月	6時間/月	7時間/月	8時間/月
出先機関	4時間/月	2時間/月	4時間/月	5時間/月
合計	4時間/月	5時間/月	6時間/月	7時間/月

【説明欄】

目標値は次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画における時間数

2 職員の年次有給休暇の取得日数の状況

(1) 平均取得日数

区分	行動計画における 目標 (R11)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職	16日	14.8日	15.4日	13.4日
係長以下職員	16日	20.5日	21.4日	18.2日
全体	16日	20.2日	21.1日	17.9日

【説明欄】

- ・ 目標値は次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画における日数
- ・ 令和5、6年度の増加要因については、年次有給休暇の付与タイミングを暦年から年度に変更したことに伴う経過措置期間だったため、繰越分を含めて、最大60日使用可能だったことによるものが大きい。
- ・ 総務省実施の「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の対象職員から算出

(2) 取得日数が5日未満の職員割合

区分	行動計画における 目標 (R11)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職	0%	14.7%	9.5%	10.4%
係長以下職員	0%	1.5%	1.7%	1.1%
全体	0%	2.2%	2.1%	1.7%

【説明欄】

- ・ 目標値は次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画における日数
- ・ 総務省実施の「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の対象職員から算出