

蟹江町特定事業主行動計画に基づく実施状況について

令和8年7月公表

次世代育成支援対策推進法第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第19条第6項の規定に基づき、蟹江町特定事業主行動計画（第3次前期計画）の実施状況について、次のとおりお知らせします。

1. 男性職員の育児休業取得の促進

<数値目標>

- ① 令和12年度までに、男性職員の育児休業の取得率を85%以上にします。
- ② 令和12年度までに、男性職員の出産補助休暇又は育児参加のための特別休暇の取得率を80%以上にします。

<取組状況>

出産を控えている職員に対して、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の情報を提供し、取得の活用促進に努めました。

<実績>

① 男性の育児休業取得率（全部局）

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象者数※	10人	2人	8人	7人
取得者数	4人	2人	2人	6人
取得率	40.0%	100%	25.0%	85.7%

※対象者数は対象年度中に配偶者が出産した男性職員数

② 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（全部局）

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
配偶者出産休暇取得率	70.0%	50.0%	37.5%	85.7%
育児参加のための休暇取得率	40.0%	50.0%	25.0%	85.7%
上記のどちらか又は両方の取得率	70.0%	50.0%	50.0%	85.7%

2. 管理的地位への女性職員の登用

<数値目標>

- ① 令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合（消防署、児童館、保育所等を除く。）を、25%以上にします。
- ② 令和12年度までに、管理職を除く係長相当職以上の女性職員の割合（消防署、児童館、保育所等を除く。）を、40%以上にします。

<取組状況>

今後の人材プールの確保を目的とし、毎年女性職員のみを対象とするキャリア育成に関する研修への参加を促し人材育成を図りました。

<実績>

① 管理的地位にある職員に占める女性割合(消防署、児童館、保育所等を除く。)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
女性管理職数	5人	7人	7人	6人	6人
全管理職数	25人	26人	28人	28人	28人
女性の割合	20.0%	26.9%	25.0%	21.4%	21.4%

② 各役職段階に占める女性職員の割合(消防署、児童館、保育所等を除く。)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
係長相当職の女性職員数	8人	10人	12人	14人	17人
係長相当職の職員数(全体)	28人	29人	38人	40人	49人
女性の割合	28.6%	34.5%	31.6%	35.0%	34.7%

3. 時間外勤務の削減

<数値目標>

令和12年度までに、全ての月の職員一人当たりの時間外労働勤務時間を15時間以内とします。

<取組状況>

毎週水曜日をノー残業とし、定時に仕事を終え退庁するよう職員へ周知を行いました。また、超過勤務の多い職員に対して産業医等の面談を行い、健康面における対策を講じました。

<実績>

職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間(全部局)

令和7年度 (単位:時間)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
13.4	11.3	11.9	17.8	10.9	12.4	11.2	9.2	9.1	13.8	16.9	13.6

令和6年度 (単位:時間)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
14.9	12.6	11.3	9.5	9.0	9.8	18.2	10.5	8.9	13.8	13.7	17.7

4. 年次有給休暇の取得の促進

<数値目標>

令和 12 年度までに、各職員の年次有給休暇の取得日数を 13 日以上にします。

<取組状況>

部課長会議の場において、定期的に年次有給休暇の取得促進を周知するとともに、年末年始、大型連休(GW、盆)と併せた連続休暇の取得を促しました。

<実績>

年次有給休暇取得日数(全部局)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
平均取得日数	9.9 日	10 日	11.6 日	12.5 日	13.6 日