

刈谷市特定事業主行動計画の実施状況及び

刈谷市における女性の活躍状況の公表（令和８年７月３１日公表）

刈谷市では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成２７年法律第６４号）（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき「刈谷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１９条第６項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表します。

あわせて、女性活躍推進法第２１条の規定に基づき、刈谷市における女性の活躍状況を公表します。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

１ 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	76.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	94.9%
全職員	66.1%

（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。

ア 役職別段階

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・監職	97.8%
課長職	97.2%
課長補佐職	97.1%
係長職	93.6%

イ 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	89.4%
31～35年	85.3%
26～30年	86.2%
21～25年	81.4%
16～20年	83.7%
11～15年	78.8%
6～10年	88.2%
1～5年	90.2%

【説明欄】

- ・ 会計年度任用職員のうち、パートタイム会計年度任用職員については、職員数を勤務形態に応じて換算している。（例：勤務形態 週18時間00分→0.46人換算）
- ・ 相対的に給与水準が低い会計年度任用職員のうち、91.8%が女性職員であり、全職員で比較すると男女の給与の差異が大きくなっている。
- ・ 扶養手当について、世帯主となっている男性職員に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性職員の割合は、88.0%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。

2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（4月1日）

行動計画 目標6

女性職員の役職別の登用割合 令和11年度 部長・監・課長職 10%以上
課長補佐・係長職 35%以上

役職段階	令和6年度	令和7年度	令和8年度
部長・監・課長職	6.0%	8.7%	8.7%
課長補佐・係長職	30.8%	31.8%	30.9%

3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（4月1日）

役職段階	令和6年度	令和7年度	令和8年度
部長・監職	8.3%	8.6%	6.5%
課長職	3.2%	8.8%	10.5%
課長補佐職	23.4%	31.0%	31.0%
係長職	34.1%	32.3%	30.9%

4 採用した職員に占める女性の割合（4月1日）

職員区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
事務・技術職	54.2%	56.0%	53.3%
保育・教育職	92.9%	95.7%	100.0%
全職員	75.0%	75.0%	77.8%

《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》

1 男女の離職率

行動計画 目標5

女性職員の離職率 令和11年度 事務・技術職 1%以下 保育・教育職 4.5%以下

職員区分		令和5年度	令和6年度	令和7年度
男	事務・技術職	0.4%	0.8%	1.1%
	保育・教育職	0.0%	12.5%	0.0%
女性	事務・技術職	1.3%	1.2%	2.7%
	保育・教育職	4.8%	4.1%	5.2%

2 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

(1) 男女別の育児休業取得率

ア 常勤職員

行動計画 目標3

女性職員の育児休業取得率 令和11年度 100%

性別	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	73.9%	60.0%	96.6%
女性	100.0%	100.0%	100.0%

イ 会計年度任用職員

性別	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	—%	—%	—%
女性	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和7年度）

取得期間	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0.0%	0.0%	—%	25.0%
1週間以上2週間未満	6.9%	0.0%	—%	0.0%
2週間以上1月以下	48.3%	1.7%	—%	25.0%
1月超3月以下	31.0%	0.0%	—%	0.0%
3月超6月以下	13.8%	0.0%	—%	50.0%
6月超9月以下	0.0%	0.0%	—%	0.0%
9月超12月以下	0.0%	5.2%	—%	0.0%
12月超24月以下	0.0%	22.4%		
24月超	0.0%	70.7%		

【説明欄】

会計年度任用職員の育児休業は最大で1年間のため、「12月超」以上は存在しない。
 会計年度任用職員の男性は取得者がいなかったため「—」と記載。
 会計年度任用職員の女性は4名。

(3) 男性職員の育児休業の取得期間の分布状況

行動計画 目標4

(常勤職員) 男性職員の2週間以上の育児休業取得率 令和11年度 85%以上

職員区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
2週間以上の育児休業を取得した男性職員の割合	65.2%	60.0%	86.2%

3 男性職員の妻の出産休暇及び育児参加休暇取得率並びに合計取得日数の分布状況

(1) 休暇取得率（休暇を1日以上取得した男性職員の割合）

休暇区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
妻の出産休暇	95.7%	100.0%	93.1%
育児参加休暇	87.0%	95.5%	81.5%
いずれかを取得	95.7%	100.0%	100.0%

(2) 合計取得日数の分布状況

行動計画 目標 4

男性の産休 8日中、5日以上取得率 令和11年度 100%

職員区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
5日以上休暇を取得した職員の割合	82.6%	78.9%	51.7%

4 職員の勤務時間の状況

(1) 管理職員以外の1人当たりの1月当たりの超過勤務時間

職員区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
本庁	15.4時間	14.7時間	15.8時間
本庁以外	7.2時間	6.8時間	6.4時間
全職員	11.7時間	11.3時間	11.6時間

(2) 職員に占める超過勤務の上限を超えた職員の割合

行動計画 目標 2

各職員の超過勤務時間数 令和11年度 上限時間 月45時間 年360時間

ア 月45時間超え

職員区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
本庁	42.6%	38.0%	42.3%
本庁以外	5.6%	3.8%	6.3%
全職員	24.9%	21.6%	25.6%

イ 年360時間超え

職員区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
本庁	16.3%	18.2%	24.2%
本庁以外	3.0%	1.5%	3.5%
全職員	10.0%	10.2%	14.6%

5 職員の年次休暇の取得日数の状況

(1) 平均取得日数

行動計画 目標 1

職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数 令和 1 1 年度 1 5 日以上

職員区分	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
全職員	1 6 . 1 日	1 5 . 9 日	1 6 . 5 日

(2) 取得日数が 1 5 日未満の職員の割合

職員区分	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
全職員	4 0 . 9 %	4 2 . 6 %	3 3 . 1 %

《職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の整備の概要》

1 メンター制度の実施（平成 2 7 年度～）

①管理職登用、②就労継続、③育児休業からの円滑な復帰の 3 つのテーマでメンター・メンティが月 1 回の頻度でメンタリングを実施しました。キャリア形成や、仕事や家庭との両立についてなど様々な年代ごとに直面する悩みを相談できる体制を整えました。令和 7 年度から、新任男性係長も制度対象としました。

2 管理監督職員の能力向上（平成 2 8 年度～）

管理監督職員が育児休業等の各種制度についての知識を身に付け、部下のライフイベントごとに適切な助言を行えるようにするとともに、両立支援とキャリア形成に対する配慮や支援に向けたマネジメントスキルを習得することを目的とした組織マネジメント力向上研修を実施しました。

3 キャリママ交流会の開催（平成 2 8 年度～）

育児休業から復帰予定の職員を対象に交流会を実施し、復帰後の働き方などについて経験者を交えて意見を交換することで、職員の円滑な職場復帰を支援しました。

4 各種研修の実施（平成 2 7 年度～）

キャリアデザイン研修を実施し、男女問わず中堅職員の今後のキャリア形成を検討することにより、職務に対するモチベーションを高め、継続的な就労及び昇進、昇格への意識改革を図りました。

5 時差勤務の実施（令和 3 年度～）

職員の仕事と生活の調和又は心身の健康の維持及び増進に資するため、1 日の勤務時間の長さを変えることなく始業・終業の時刻を繰り上げ、又は繰り下げて勤務する時差勤務を実施しました。

6 超過勤務の縮減（平成 2 8 年度～）

ワーク・ライフ・バランス推進月間及び育児・介護の日を設定し、定時退庁しやすい雰囲気を

醸成しました。また、管理職が部下の業務の量や超過勤務の必要性を正しく把握するよう、1月29日付けで改めて通知し、事前の時間外勤務命令の実施を徹底しました。

7 その他の取組

- (1) 子育て支援、介護支援に関する情報を整理したハンドブックの充実を図りました。
- (2) 自己申告書で育児や介護などの家庭の状況を把握し、必要な配慮を行いました。
- (3) 子の出生前に男性、女性共に上司と面談を行い、職員の円滑な育児休業等の取得を支援しました。
- (4) 育児休業復帰前に上司と面談を行い、部分休業等の利用希望の有無、復帰後の業務などについて相談する機会をつくることで、円滑な職場復帰を支援しました。
- (5) 3歳未満の子を養育する職員に対してワーク・ライフ・バランスを保つための面談を、40歳に達する職員に対して介護に関する情報提供の面談を行い、仕事と生活の両立を支援しました。
- (6) ロールモデル職員の紹介を行い、結婚や出産に伴うキャリア形成、誰もが活躍できる環境づくりを推進しました。