

東久留米市特定事業主行動計画の実施状況及び東久留米市における女性の活躍状況の公表（令和８年７月）

東久留米市では、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「東久留米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いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、東久留米市における女性の活躍状況を公表いたします。

≪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	85.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	97.8%
全職員	68.3%

２．「任意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

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)
本庁部局長・次長相当職	109.3%
本庁課長相当職	97.6%
本庁課長補佐相当職	—
本庁係長相当職	98.6%

(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	87.2%
３１～３５年	88.8%
２６～３０年	81.2%
２１～２５年	83.1%
１６～２０年	80.1%
１１～１５年	81.5%
６～１０年	87.9%
１～５年	97.5%

【説明欄】

- ①他団体からの派遣職員の勤続年数については、前職を含んだ勤続年数として算出をしています。
- ②任期の定めのない常勤職員以外の職員については、月の勤務時間数に応じて補正をしています。
- ③2. (1)「本庁課長補佐相当職」欄について、本市は課長補佐と係長の職務の級を同一の級としているため、すべて本庁係長相当職として算出しています。
- ④扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性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の割合は71.9%、住居手当の受給者に占める男性の割合は58.3%となっています。

* 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（令和8年4月1日時点）

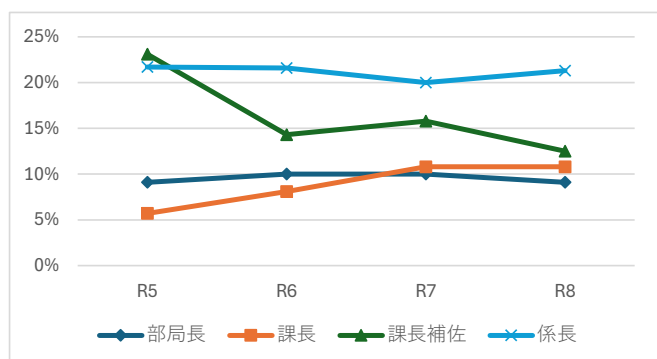
区分	行動計画における目標 (令和11年度)	令和6年度	令和7年度	令和8年度	伸び率 (令和8年－6年度)
管理的地位にある職員	－	8.5%	10.6%	10.4%	1.9% ※

(3) 各役職段階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 (令和11年度)	令和6年度	令和7年度	令和8年度	伸び率 (令和8年－6年度)
本庁部局長・次長相当職	14.0%	10.0%	10.0%	9.1%	-0.9% ※
本庁課長相当職	17.0%	8.1%	10.8%	10.8%	2.7% ※
本庁課長補佐相当職	－	14.3%	15.8%	12.5%	-1.8% ※
本庁係長相当職	－	21.6%	20.0%	21.3%	-0.3% ※

【説明欄】

- ①本庁課長補佐相当職及び本庁係長相当職については、行動計画における目標を定めていません。



(取組内容)

平成29年度...育児時間の利用期間を生後1年3月（現行1年）に延長
 平成30年度...育児休業取得者の昇給の取り扱い改正
 令和6年度...昇格試験制度の改定

(4) 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	8人	11人
女性	6人	7人	15人

(5) 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

●セクシャルハラスメント等対策の整備状況

- ・職員服務規定にセクシュアル・ハラスメントの禁止について規定
- ・セクシュアル・ハラスメント防止等対策要綱を定め、対応や苦情相談窓口の設置について規定
- ・管理職・全職員を対象にハラスメント防止研修を実施

●特定事業主として実施する研修の概要

- ・現職の女性係長を講師として、誰もが働きやすい職場環境形成研修を実施

●中途採用の概要

- ・採用試験を必要に応じて随時実施

≪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

(1) 常勤職員

区分	行動計画における目標 (令和11年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	85.0%	57.1%	86.7%	70.0%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	行動計画における目標 (令和11年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	—	—	—	—
女性	—	—	100.0%	50.0%

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		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満				
1週間以上2週間未満	14.3%			
2週間以上1月以下	71.4%			
1月超3月以下				
3月超6月以下	14.3%	14.3%		100.0%
6月超9月以下		14.3%		
9月超12月以下		28.6%		
12月超24月以下		28.6%		
24月超		14.3%		

（取組内容）

平成28年度...育児参加休暇制度を導入

平成29年度...育児時間の男性職員の取得を承認

平成30年度...ワークライフバランス研修（育児休業制度等について理解を深める）を実施

令和元年度...ワークライフバランス研修（育児休業制度等について理解を深める）を実施

令和2年度...ワークライフバランス研修（育児休業制度等について理解を深める）、長時間労働抑制を実施

令和3年度...男女共同参画・ワークライフバランス研修（育児休業制度等について理解を深める）、長時間労働抑制を実施

令和4年度...男性職員への個別の周知相談対応

令和5年度...男性職員への個別の周知相談対応

令和6年度...男性職員への個別の周知相談対応

令和7年度...男性職員への個別の周知相談対応

【説明欄】

①会計年度任用職員については行動計画における目標は定めていません。

②会計年度任用職員の令和5年度から令和7年度の男性及び令和5年度の女性については育児休業取得対象者がいなかったため記載しておりません。

③男女別の育児休業の取得期間の分布状況については、端数処理の都合により合計が100%にならない場合があります。

（2）職員の勤務時間の状況（令和7年度）

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

行動計画に おける目標 (令和11年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
－	13.8 時間／月	17.5 時間／月	17.3 時間／月

（3）職員の年次休暇等の取得日数の状況（令和7年度）

i) 平均取得日数 ※20日以上付与されたものに限る

行動計画に おける目標 (令和11年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
15.0日	16.5日	15.9日	16.6日

ii) 取得日数が5日未満の職員割合

令和5年度	令和6年度	令和7年度
3.5%	4.5%	2.0%

（4）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概要

●テレワーク及び時差勤務の導入

・柔軟な働き方を推進するため、テレワーク及び時差勤務を導入した。