

令和7年度における静岡市特定事業主行動計画の実施状況 及び静岡市における女性の活躍状況の公表（令和8年7月）

静岡市では、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「特定事業主行動計画（計画期間（第5期：R1～R4、第6期：R5～R8））」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、静岡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

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	85.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	90.3%
全職員	75.0%

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。

ア 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)
局長・局次長	95.8%
・参与級	92.0%
課長級	97.4%
課長補佐級	94.1%

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	94.9%
31～35年	96.7%
26～30年	93.4%
21～25年	94.9%
16～20年	86.6%
11～15年	80.9%
6～10年	80.3%
1～5年	87.1%

【説明欄】

職員の給与は、人事委員会勧告を踏まえた条例等に基づき決定しており、制度上は職員の給与の男女の差異はありませんが、諸手当の受給状況や職員区分の構成比、就労形態等により職員の給与の男女の差異が生じています。令和7年度の実績(教職員含む)の要因分析は次のとおりです。

1. 全職員に係る情報

(1) 任期の定めのない常勤職員

①女性職員の扶養手当及び時間外勤務手当の平均支給額が、男性職員よりも低いこと。

	男性職員に対する女性職員の割合
扶養手当	22.3%
時間外勤務手当	50.1%

②女性職員の部分休業取得者及び育児短時間勤務取得者が、男性職員よりも多いこと。

	女性	男性
部分休業取得者数	275人	30人
育児短時間勤務取得者数	46人	0人

③女性職員の活躍が促進され、女性職員の管理職の割合は年々大きくなっているが、依然として女性職員の管理職の割合が、男性職員よりも小さいこと。

	女性	男性
管理職の割合	23.8%	76.2%

(2) 任期の定めのない常勤職員以外の職員(任期付職員、会計年度任用職員、再任用職員等)

①女性職員に占めるパートタイム会計年度任用職員の割合が、男性職員に占める割合と比べ大きく、女性職員の短時間勤務職員の割合が男性職員よりも大きいこと。

パートタイム会計年度任用職員の占める割合	女性	男性
任期の定めのない常勤職員以外の職員	78.1%	60.8%
全職員	33.9%	12.3%

※全職員においては、上記(1)(2)の要因と同様です。

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

(1) 役職段階別

①いずれの役職段階においても、女性職員の扶養手当の平均支給額が、男性職員より低いこと。

	本庁部局長・次長相当職	本庁課長相当職	本庁課長補佐相当職	本庁係長相当職
男性職員に対する女性職員の扶養手当平均支給額の割合	47.2%	21.1%	29.7%	32.2%

(2) 勤続年数別

①勤続年数が1年～25年の職員について、女性職員の部分休業取得者及び育児短時間勤務者の人数が、男性職員よりも多いこと。

	女性	男性
部分休業取得者数	275人	30人
育児短時間勤務取得者	46人	0人

②勤続年数が21年以上の職員について、女性職員に占める本庁係長相当級以上の職員の割合が男性職員に占める割合よりも小さいこと。

本庁係長相当級以上の職員の割合	女性	男性
36年以上	46.5%	68.8%
31～35年	46.1%	67.1%
26～30年	49.3%	67.6%
21～25年	32.9%	63.2%

※ 任用期間が短期の職又は勤務時間が短い職で、日額又は時給で雇用をしている会計年度任用職員は本公表の職員に含まれていません。

※ 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。

(2)女性職員の採用割合(4月1日時点)

①正規職員全体(教員除く)

	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
全体	43.7%	54.3%	58.9%	48.7%
うち 一般行政職	41.8%	39.8%	45.7%	38.1%
(参考) 会計年度任用職員 一般事務	86.9%	85.9%	84.7%	84.2%

②教員

	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
教諭	43.9%	60.8%	64.4%	59.3%

(3)女性職員の登用状況(4月1日時点)

①正規職員全体(教員除く)

	目標 (R9年度)	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
管理職(課長級以上) の女性割合	18%	11.5%	15.1%	16.2%	17.3%
全消防吏員に占める 女性消防吏員の割合	5.3%	4.0%	4.2%	4.7%	5.1%

<取組内容>

R4年度	・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・所属長を対象とした部下育成能力向上研修の実施 ・「局長等と女性職員・若手職員との座談会」の開催 ・育児休業復帰支援セミナーの開催 ・育児休業取得者等の情報交換会の開催 ・女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施 ・省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 ・行政実務研修の実施
R5年度	・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・所属長を対象とした部下育成能力向上研修、アンコンシャスバイアス研修の実施 ・育児休業復帰支援セミナーの開催 ・育児休業取得者等の情報交換会の開催 ・女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施 ・省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 ・女性消防吏員の職域拡大 ・マタニティ執務服の導入(消防吏員) ・行政実務研修の実施
R6年度	・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・所属長及び係長3年目の職員を対象としたアンコンシャスバイアス研修の実施 ・育児休業復帰支援研修の開催 ・育児休業取得者等の情報交換会の開催 ・主査級3年目の職員を対象とした係長との座談会の実施 ・採用3年目、主任主事4年目の職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施 ・省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 ・行政実務研修の実施 ・女性消防吏員の職域拡大 ・緊急消防援助隊の女性隊員登録(指揮支援隊、後方支援小隊) ・女性消防吏員(男女共同参画)活躍推進プロジェクトチームの設置

R7年度	・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・所属長及び係長3年目の職員を対象としたアンコンシャスバイアス研修の実施 ・育児休業復帰支援研修の開催 ・育児休業取得者等の情報交換会の開催 ・主査級3年目の職員を対象とした係長との座談会の実施 ・採用3年目、主任主事4年目の職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施 ・省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 ・行政実務研修の実施 ・緊急消防援助隊の女性隊員登録(指揮支援隊、後方支援小隊) ・女性消防吏員(男女共同参画)活躍推進プロジェクトチームによる女性活躍推進ビジョンの策定 ・消防大学校や県消防学校の女性活躍推進コースへの継続派遣
------	--

②教員

	目標 (R9年度)	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
管理職(校長・教頭) の女性割合	30%	21.8%	24.1%	25.3%	29.2%

<取組内容>

R4年度	・女性活躍推進に関する管理職の意識・スキルの向上 ・女性職員の職域拡大・計画的育成の強化 ・女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施 ・職員のワーク・ライフ・バランスの推進
R5年度	・年次有給休暇の取得促進 ・時間外勤務の縮減 ・管理監督者等の意識改革による職場環境の整備 ・女性職員の計画的育成、継続的なキャリア形成支援の実施
R6年度	・年次有給休暇の取得促進 ・時間外勤務の縮減 ・制度・取組の周知 ・男性職員の家事・育児参画の促進 ・育児休業における環境整備 ・管理監督者等の意識改革による職場環境の整備 ・女性職員の計画的育成、継続的なキャリア形成支援の実施
R7年度	・年次有給休暇の取得促進 ・時間外勤務の縮減 ・制度・取組の周知 ・男性職員の家事・育児参画の促進 ・育児休業における環境整備 ・管理監督者等の意識改革による職場環境の整備 ・女性職員の計画的育成、継続的なキャリア形成支援の実施

(4)女性職員の各役職段階の割合(4月1日時点)

①正規職員全体(教員除く)

	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
局長・局次長 参与級	7.8%	8.5%	8.3%	9.1%
課長級	13.2%	18.1%	20.2%	21.6%
課長補佐級	25.8%	24.7%	22.7%	21.3%
係長級	29.4%	30.2%	31.3%	32.3%

②教員

	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
校長	15.0%	16.1%	17.8%	20.2%
教頭	28.0%	31.7%	32.5%	37.8%
主幹教諭	8.3%	5.6%	11.1%	19.4%
教務主任	33.3%	35.6%	37.9%	40.5%

(5)機会の提供に資する制度の概要

●特定事業主として実施する研修等の概要

- ・女性職員の育成推進のため、所属長等を対象にしたマネジメント研修等を実施
- ・女性職員を対象にしたキャリアデザイン研修や行政実務研修等を実施
- ・全職員を対象にしたハラスメント防止研修を実施
- ・女性消防吏員を対象とした外部機関への研修派遣

●職域拡大を推進するための複線型人事制度(人材育成キャリアパス)の実施

●消防局内のプロジェクトチームメンバーへの積極的な参画

＜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)職員(任期の定めのない職員に限る。)の平均継続勤務年数の男女の差異(4月1日時点)

		R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
全体 (教員除く)	男性職員	16.3年	16.9年	16.7年	17.0年
	女性職員	12.3年	12.5年	12.6年	12.8年
	男女差	4.0年	4.4年	4.1年	4.2年
うち、 一般行政職	男性職員	16.9年	17.4年	17.2年	17.4年
	女性職員	12.3年	12.4年	12.5年	12.7年
	男女差	4.6年	5.0年	4.7年	4.7年

(2)男女別の育児休業取得率

		目標 (R8年度)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
正規職員	男性職員	85%	26.4%	47.7%	57.9%	64.8%
	女性職員	—	98.5%	99.0%	99.5%	100%
会計年度 任用職員	男性職員	—	0人	0人	0人	0人
	女性職員	—	23人	13人	15人	12人

＜取組内容＞

R4年度	・「静岡市職員のための子育て・女性活躍支援プラン」に基づき、子の出生が見込まれる職員及び育児休業から復帰する職員に対して、所属長との育児フォロー面談を実施 ・育休代替任期付職員(保健師)の採用 ・男性職員の取得例・取得体験談を掲載したチラシ「育休 for MEN」の掲載 ・人事評価の全庁統一のワークライフバランスの目標の1項目として、所属長は「所属長による育児フォロー面談実施率100%」を設定
R5年度	・「静岡市職員のためのワークライフバランス・女性活躍推進プラン」に基づき、子の出生が見込まれる職員及び育児休業から復帰する職員に対して、所属長との育児フォロー面談を実施 ・育休代替任期付職員(保健師)の採用 ・男性職員の取得例・取得体験談を掲載したチラシ「育休 for MEN」の掲載 ・人事評価の全庁統一のワークライフバランスの目標の1項目として、所属長は「所属長による育児フォロー面談実施率100%」を設定
R6年度	・「静岡市職員のためのワークライフバランス・女性活躍推進プラン」に基づき、子の出生が見込まれる職員及び育児休業から復帰する職員に対して、所属長との育児フォロー面談を実施(面談における所属長による育児休業の取得勧奨の義務化) ・育休代替任期付職員(保健師)の採用 ・男性職員の取得例・取得体験談を掲載したチラシ「育休 for MEN」の掲載 ・人事評価の全庁統一のワークライフバランスの目標の1項目として、所属長は「所属長による育児フォロー面談実施率100%」を設定 ・育児、介護、不妊治療等に関する休暇制度、両立支援制度をまとめた「両立支援ハンドブック」の発行及び育児フォロー面談等での活用

R7年度	・「静岡市職員のためのワークライフバランス・女性活躍推進プラン」に基づき、子の出生が見込まれる職員及び育児休業から復帰する職員に対して、所属長との育児フォロー面談を実施(面談における所属長による育児休業の取得勧奨の義務化) ・育休代替任期付職員(保健師)の採用 ・人事評価の全庁統一のワークライフバランスの目標の1項目として、所属長は「所属長による育児フォロー面談実施率100%」を設定 ・育児、介護、不妊治療等に関する休暇制度、両立支援制度をまとめた「両立支援ハンドブック」の発行及び育児フォロー面談等での活用
------	---

(3)男女別の育児休業の取得期間の分布状況 (R7年度)

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	0.8%	0%	-	0%
1週間以上2週間未満	0%	0%	-	0%
2週間以上1月以下	40.2%	0%	-	0%
1月超3月以下	28.3%	0%	-	16.7%
3月超6月以下	11.8%	0.6%	-	33.3%
6月超9月以下	5.5%	3.1%	-	25.0%
9月超12月以下	10.2%	21.1%	-	25.0%
12月超24月以下	3.1%	36.0%	-	0%
24月超	0%	39.1%	-	0%

(4)男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率(正規職員全体)

	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
配偶者出産休暇	64.3%	61.7%	65.3%	79.1%
育児参加のための休暇	58.1%	55.1%	58.8%	64.3%
配偶者出産休暇又は 育児参加のための休暇	66.7%	65.4%	67.6%	87.2%

(5)職員(超過勤務手当が支給されない職員等を除く。)1人当たりの1月当たりの正規の勤務時間を
超えて勤務した時間 (正規職員全体(教員除く))

	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
月平均時間	16.3時間	14.9時間	14.9時間	12.5時間

(6)年次有給休暇の取得率 (正規職員全体)

目標 (R8年度)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
75%	68.5%	74.5%	75.0%	74.0%

<取組内容>

R4年度	・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・両立支援アドバイザーの設置 ・テレワークの推進に関する取組の実施 (在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス、テレビ会議等) ・プレミアムフライデー(毎月最終金曜日)の有給休暇取得促進 ・長期連続休暇の取得促進 ・人事評価制度におけるWLB目標及び達成に向けた具体目標の設定 ・次世代育成支援対策推進法及び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「静岡市職員のためのワークライフバランス・女性活躍推進プラン」の策定 (現状課題の整理、数値目標の設定)
R5年度	・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・両立支援アドバイザーの設置 ・テレワークの推進に関する取組の実施 (在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス、テレビ会議等) ・ワークライフバランスデー(毎月最終金曜日)の有給休暇取得促進 ・長期連続休暇の取得促進 ・人事評価制度におけるWLB目標及び達成に向けた具体目標の設定
R6年度	・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・両立支援アドバイザーの設置 ・テレワークの推進に関する取組の実施 (在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス、テレビ会議等) ・ワークライフバランスデー(毎月最終金曜日)の有給休暇取得促進 ・長期連続休暇の取得促進 ・人事評価制度におけるWLB目標及び達成に向けた具体目標の設定
R7年度	・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・両立支援アドバイザーの設置 ・テレワークの推進に関する取組の実施 (在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス等) ・ワークライフバランスデー(毎月最終金曜日)の有給休暇取得促進 ・長期連続休暇の取得促進 ・人事評価制度におけるWLB目標及び達成に向けた具体目標の設定

(7)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制度の概要

- 新任係長等による「育ボス宣言」の実施
- 両立支援アドバイザーの設置
- 「早出遅出勤務」の実施
- 時間外勤務縮減対策の実施(R8年度末までに特例業務を除く所管業務による時間外勤務時間数年間360時間超職員ゼロ)
- 時間外勤務命令の上限規制の設定(原則、年間360時間以下、1箇月45時間以下)
- 水曜日とワークライフバランスデー(毎月最終金曜日)の定時退庁の促進
- ワークライフバランスデー(毎月最終金曜日)の有給休暇取得促進
- 長期連続休暇の取得促進
- 「テレワークの推進に関する取組(※)」の実施

(※)在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務、ペーパーレス化、Web会議、ICT環境の整備