

江南市特定事業主行動計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表 (令和7年6月)

江南市では、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、「江南市等特定事業主行動計画《第2次改訂計画》(※1)」を定め、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、江南市における女性の活躍状況を公表いたします。

I 女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表

1 継続就業状況及び仕事と家庭の両立関係

①職員の育児休業取得割合

項目	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	目標	
						数値	時期
育児休業取得割合(男性)	8.3%	11.1%	23.5%	37.5%	90.0%	13%以上	令和6年度
育児休業取得割合(女性)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100%	令和6年度

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割合

項目	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	目標	
						数値	時期
配偶者出産休暇	92.3%	83.3%	82.4%	91.7%	95.0%	85%	令和6年度
育児参加のための休暇	61.5%	94.4%	82.4%	79.2%	70.0%	90%	令和6年度

【目標達成に向けた取組内容】

「育児休業等に関するQ & A」を作成し、庁内ネットワークに掲載し周知(H28～)
毎年実施している職員向けアンケートの折に、行動計画を周知(H28～)

2 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①主査級以上に占める女性職員の割合

項目	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	目標	
						数値	時期
主査級以上女性職員割合	30.6%	31.0%	29.8%	28.8%	27.0%	35%	令和7年度

【目標達成に向けた取組内容】

キャリアアップとモチベーション向上を目的に、女性活躍推進研修を実施(H28～R1)
マネジメント力の養成を目的に、全国市町村国際文化研修所実施の研修へ派遣(H29、R1、R4、R5、R6)
キャリアアップを目的に、愛知県市町村振興協会研修センター実施の研修へ派遣(H29～)

Ⅱ 女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

《職業生活における機会の提供に関する実績》

①女性職員の採用割合

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
事務職	21. 4%	75. 0%	33. 3%	60. 0%	25. 0%
消防職	0. 0%	0. 0%	0. 0%	100. 0%	33. 3%
保育職	100. 0%	93. 8%	92. 3%	100. 0%	100. 0%
保健職	100. 0%	100. 0%	66. 7%	100. 0%	50. 0%
看護職	-	-	-	-	-
労務職	-	100. 0%	-	-	-
非常勤職員	92. 6%	91. 8%	90. 4%	91. 1%	89. 2%

②採用試験の受験者の女性割合

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
事務職	46. 3%	38. 8%	40. 3%	45. 5%	43. 4%
消防職	14. 3%	6. 3%	18. 2%	2. 7%	6. 4%
保育職	96. 4%	94. 4%	90. 6%	96. 4%	94. 2%
保健職	100. 0%	83. 3%	75. 0%	80. 0%	100. 0%
看護職	-	-	-	-	-
労務職	86. 2%	-	-	-	-
非常勤職員	-	-	-	-	-

③職員の女性割合

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
事務職	25. 0%	26. 6%	26. 8%	28. 2%	28. 2%
消防職	1. 0%	1. 0%	0. 9%	2. 9%	3. 7%
保育職	100. 0%	99. 4%	98. 8%	98. 8%	98. 8%
保健職	94. 7%	94. 7%	90. 0%	89. 5%	84. 2%
看護職	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%
労務職	63. 0%	63. 0%	56. 5%	55. 0%	52. 6%
非常勤職員	92. 6%	92. 2%	91. 5%	91. 9%	91. 1%

④管理職及び各役職段階に占める女性職員の割合

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
管理職割合	6. 7%	6. 8%	6. 8%	6. 8%	6. 9%
部長級	0. 0%	0. 0%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
課長級	9. 1%	15. 2%	15. 2%	15. 2%	14. 7%
主幹級	16. 7%	17. 9%	17. 2%	23. 5%	23. 5%
副主幹級	35. 0%	30. 6%	31. 8%	28. 3%	28. 6%
主査級	43. 3%	45. 1%	42. 0%	41. 0%	36. 7%

⑤中途採用の男女別実績

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
男性	-	2人	3人	4人	2人
女性	-	1人	1人	1人	1人

⑥職員の給与の男女の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）

1. 全職員に係る情報

職員区分	R 6 年度
任期の定めのない常勤職員	80.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	94.5%
全職員	42.2%

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

役職段階	R 6 年度
部長級	—
課長級	96.5%
主幹・副主幹級	95.4%
主査級	99.4%

（2）勤続年数別

勤続年数	R 6 年度
36年以上	67.1%
31～35年	88.6%
26～30年	89.7%
21～25年	79.4%
16～20年	86.4%
11～15年	81.5%
6～10年	84.7%
1～5年	98.1%

【説明欄】

- ・全職員に占める女性の割合は70.8%であり、そのうちの76.5%が短時間勤務であるため、全職員でみると男女の賃金差が大きくなっている。
- ・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92.3%、住居手当の受給者に占める男性の割合は61.9%となっている。

《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継続勤務年数の男女差

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
男性	16. 2年	15. 4年	16. 0年	15. 8年	17. 0年
女性	13. 7年	12. 6年	12. 8年	11. 8年	12. 6年

②約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
男性	88. 2%	85. 7%	72. 7%	89. 5%	76. 9%
女性	80. 0%	50. 0%	73. 3%	61. 5%	47. 4%

③男女別の育児休業取得率

区分		R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
事務職	男性	8. 3%	15. 4%	40. 0%	41. 0%	80. 0%
	女性	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%
消防職	男性	0. 0%	0. 0%	0. 0%	0. 0%	40. 0%
	女性	-	-	-	-	-
保育職	男性	-	-	-	-	-
	女性	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%
保健職	男性	-	-	-	-	-
	女性	100. 0%	-	100. 0%	100. 0%	100. 0%
看護職	男性	-	-	-	-	-
	女性	-	-	-	-	-
労務職	男性	-	-	-	-	-
	女性	-	-	-	-	-
非常勤職員	男性	-	-	-	-	-
	女性	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%

④超過勤務の状況（管理職除く職員1人当たりの時間数）

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
全体	7. 9時間	8. 0時間	10. 0時間	7. 9時間	9. 1時間
事務職	11. 7時間	11. 8時間	13. 1時間	9. 6時間	10. 8時間
消防職	4. 1時間	4. 7時間	5. 8時間	4. 4時間	5. 3時間
保育職	3. 5時間	3. 6時間	5. 2時間	5. 6時間	6. 9時間
保健職	11. 2時間	13. 3時間	19. 1時間	15. 2時間	13. 4時間
看護職	0. 0時間	0. 0時間	0. 0時間	0. 0時間	0. 0時間
労務職	0. 6時間	0. 6時間	2. 4時間	3. 8時間	1. 9時間
非常勤職員	-	-	-	-	-

⑤年次休暇の平均取得日数

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
年次休暇の平均取得日数	9. 5日	9. 6日	10. 4日	12. 1日	12. 0日