

令和8年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）

特定事業主名：大田区

令和8年7月31日公表

I 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	91.7 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	95.6 %
全職員	88.0 %

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。

(1) 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)
本庁部局長・次長相当職	100.1 %
本庁課長相当職	100.2 %
本庁課長補佐相当職	100.1 %
本庁係長相当職	100.4 %

(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	96.6 %
31～35年	94.9 %
26～30年	93.2 %
21～25年	89.2 %
16～20年	80.8 %
11～15年	86.8 %
6～10年	89.6 %
1～5年	93.9 %

【説明欄】

【任期の定めのない常勤職員】

扶養手当を世帯主となっている男性に支給するケースが多く、扶養手当の受給者全体に占める男性の割合が7割以上を占めていること等から、男女の給与の差異が生じています。

【任期の定めのない常勤職員以外】

男女それぞれに占める再任用職員の割合が男性の方が高いこと等から、男女の給与の差異が生じています。

【勤続年数別】

昇格のタイミングが男性の方が早いことや、部分休業取得者は女性の方が多いこと等から、比較的勤続年数の短い区分（勤続20年以下）で男女の給与の差異が生じています。

※勤続年数は、採用年度を勤続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。

Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
管理的地位にある職員	14.7 %

【説明欄】

女性職員がキャリア形成を考えることを支援する研修の実施や、所属長との個別職員面接の際に参考とする書式に、キャリアデザインを記入する欄を設定するなど、意識啓発やキャリア形成の支援のための取組を実施しています。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
本庁部局長・次長相当職	10.7 %
本庁課長相当職	15.5 %
本庁課長補佐相当職	32.2 %
本庁係長相当職	43.3 %

【説明欄】

女性職員がキャリア形成を考えることを支援する研修の実施や、所属長との個別職員面接の際に参考とする書式に、キャリアデザインを記入する欄を設定するなど、意識啓発やキャリア形成の支援のための取組を実施しています。

また、管理監督職の第一段階にあたる係長職への昇任意欲を醸成するため、担当業務の範囲内において、主査が係長職として企画調整、進捗管理、後輩の育成等に当たるなど、係長職としての経験を積む機会を確保するとともに、係長にとっても負担軽減を実感できる職場づくりに取り組んでいます。

Ⅳ 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

(1) 常勤職員

区分	令和7年度
男性	100.0 %
女性	100.0 %

(2) 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	— %
女性	100.0 %

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	0.0 %	0.0 %	—	0.0 %
1 週間以上 2 週間未満	2.7 %	0.0 %	—	0.0 %
2 週間以上 1 月以下	26.0 %	0.0 %	—	0.0 %
1 月超 3 月以下	24.7 %	0.0 %	—	0.0 %
3 月超 6 月以下	24.7 %	1.6 %	—	0.0 %
6 月超 9 月以下	4.1 %	10.9 %	—	83.3 %
9 月超 12 月以下	9.6 %	17.2 %	—	16.7 %
12 月超 24 月以下	6.9 %	42.2 %	—	0.0 %
24 月超	1.4 %	28.1 %	—	—

【説明欄】

会計年度任用職員の男性においては、育児休業の取得対象となる職員は0人でした。

V 職員の勤務時間の状況

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

区分	令和7年度
内部部局等	9.7 時間／月
内部部局等以外	7.9 時間／月

【説明欄】

超過勤務の縮減に向けて、ノー残業デーの実施、時差出勤制度の活用促進、職層に応じたマネジメント研修等の取組を実施しています。また、上限時間数を超過した超過勤務命令がある場合について、職員の超過勤務時間に関する「検証の場」を設定し、その原因を検証しています。

VI 職業生活に関する機会の提供に関する実績

新規採用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	女性比率	女性職員数	全体職員数
常勤職員	68.1 %	173 人	254 人
会計年度任用職員	76.4 %	1,508 人	1,975 人

VII 職員の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

年次有給休暇の取得状況

区分	令和7年度
平均取得日数	16.3 日