

令和7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：新宿区

令和8年7月17日公表

I 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	91.3	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	100.2	%
全職員	88.8	%

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	122.0	%
本庁課長相当職	102.1	%
本庁課長補佐相当職	99.2	%
本庁係長相当職	101.0	%

(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	96.9	%
31～35年	96.1	%
26～30年	100.0	%
21～25年	90.3	%
16～20年	82.9	%
11～15年	89.2	%
6～10年	91.6	%
1～5年	92.8	%

【説明欄】

1 全職員に係る情報

(1) 任期の定めのない常勤職員で差が生じる理由

① 諸手当の違い

男性の方が、管理職手当・扶養手当・住居手当の支給対象割合が高く、超過勤務手当の平均額も高い（男性の方が残業人数・時間が多いため）。

（次葉に続く）

② 給与減額の違い

部分休業（給与減額あり）の取得者は女性が男性より大幅に多く、女性の方が給与減額の影響を受けやすい。

③ 役職構成の違い

高給与の管理職は男性が多く、逆に主任・1級職は女性が多いため、役職構成が給与差に影響している。

(2) 任期の定めのない常勤職員以外

男女間の給与差はほとんど見られない。

(3) 全職員

任期の定めのない常勤職員では男性の給与が女性を上回っており、その影響により、全職員で見ると男女差がさらに広がっている。

2 (1) 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別の情報

各役職内では女性の給与が男性を上回る傾向があり、その主な理由は以下の2点です。

① 号給分布の違い

男性は低位から高位まで幅広く分布しているのに対し、女性は中位～上位の号給に集中しているため、平均給与が高くなる。

② 適用される給料表の違い

給与水準の高い医療系職種（医師・保健師・看護師・栄養士など）はほぼ女性が占めており、これが平均給与を押し上げている。

2 (2) 「任期の定めのない常勤職員」に係る勤続年数別の情報

各勤続年数の段階において、女性の給与が男性を下回る主な理由は以下の2点です。

① 役職分布の違い

勤続年数ごとの各段階において、比較的給与水準の高い役職に就いている職員は男性の方が多く、結果として男性の平均給与が高くなる傾向がある。

② 手当・給与減額の影響

管理職手当や扶養手当、超過勤務手当などの支給状況や、部分休業による給与減額の違いにより、全体として男性の方が給与支給額が高くなる。

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7年度
管理的地位にある職員	22.0 %

【説明欄】

特定事業主行動計画における管理的地位への女性登用については、部長級・課長級ともに数値目標を達成していない。しかしながら、部長級については前年度と比較して増加しており、一定の改善傾向が認められる。なお、女性職員の職業生活における活躍の推進に関する取組については、以下のIIIの説明欄に記載する。

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7年度
本庁部局長・次長相当職	17.4 %
本庁課長相当職	23.1 %
本庁課長補佐相当職	33.1 %
本庁係長相当職	46.1 %

【説明欄】

特定事業主行動計画における女性登用の数値目標については、全ての区分において目標未達であるが、部長級及び課長補佐級では前年度より増加しており、改善傾向が見られる。

なお、「新宿区職員スマートワーキング・アクションプラン」では、女性職員の昇進意欲を高めるため、採用案内や説明会で活躍する女性職員の事例や制度を紹介し、将来のキャリア像を具体的に描けるよう支援している。さらに、所属長による面談や研修を通じてキャリア形成の相談・助言を行い、昇任に向けた取組やワーク・ライフ・バランスの実践を共有することで意欲の醸成を図る。また、育児休業中でも昇任選考が可能であることや任用待機制度の周知を徹底し、受験への不安を軽減するとともに積極的な挑戦を促進している。

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	80.0 %
女性	100.0 %

(2) 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	0 %
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	2.8 %	0 %	0 %	0 %
1週間以上2週間未満	2.8 %	0 %	0 %	0 %
2週間以上1月以下	30.6 %	0 %	0 %	0 %
1月超3月以下	25.0 %	1.7 %	0 %	0 %
3月超6月以下	13.9 %	3.4 %	0 %	0 %
6月超9月以下	5.6 %	5.1 %	0 %	16.7 %
9月超12月以下	13.9 %	23.7 %	0 %	83.3 %
12月超24月以下	5.6 %	47.5 %	0 %	0 %
24月超	0 %	18.6 %	—	—

【説明欄】

男女別の育児休業取得率は、令和7年度中に新たに取得可能となった職員を対象とし、継続取得者は含めていない。常勤職員の取得率は前年度（66%）から14%上昇したものの、目標の85%には達していない。男性は取得期間が3か月以下の短期・中期が約6割を占め、特に産後直後の配偶者支援を目的とした取得が多い。一方、女性は長期的に取得する傾向があり、男女間で取得期間に差が生じている。

区では取得促進のため、「仕事・育児両立プランニングシート」の作成により業務分担の見直しを行い、休暇取得を後押ししているほか、研修を通じて男性の取得事例を紹介し、育児参加への意識向上と取得の促進を図っている。

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	10.7 時間／月
内部部局等以外	10.7 時間／月

【説明欄】

恒常的な長時間労働を抑制し、職員の健康とワーク・ライフ・バランスを確保するため、以下の取組を実施している。

- 超過勤務に月 45 時間・年 360 時間の上限を設定し、業務の効率化や進行管理、事務分担の見直しで抑制
- 上限超過時はセルフチェックや医師面接により健康管理を実施
- 水曜・金曜をノー残業デーとして定時退庁を促進
- RPA や生成 AI などを活用した業務改善（BPR）を推進し、効率化を図る