

次世代育成支援対策推進法第19条第5項に基づく特定事業主行動計画の措置の実施状況並びに  
女性活躍推進法第19条第6条に基づく特定事業主行動計画の取組の実施状況及び  
同法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

令和3年7月1日

1. 次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に  
基づく取組の実施状況

(1) 管理監督職に占める女性の割合（係長級以上）

年 度	女性割合
目標値 (R2 年度)	27.0%
平成28年度	20.0%
平成29年度	19.3%
平成30年度	19.5%
令和元年度	20.9%
令和2年度	21.4%

※ 各年度の4月1日の状況

(令和2年度の主な取組内容)

- ・ 能力や意欲のある女性職員の積極的な登用を行いました。
- ・ 仕事と家庭の両立に向けた支援策として、時差出勤の本格的な運用を開始しました。

(2) 職員1人あたりの年間平均超過勤務時間

年 度	超過勤務時間
目標値 (R2 年度)	87.2 時間
平成28年度	204.7 時間
平成29年度	126.9 時間
平成30年度	107.1 時間
令和元年度	140.0 時間
令和2年度	112.7 時間

※ 令和2年度の数値は、性質上やむを得ないもの（災害対応等）を除いたものをお示し  
しております。

(令和2年度の主な取組内容)

- ・ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の更なる推進をテーマとした資料  
を定期的に配布し、職員に対する情報提供・意識啓発を図りました。

(3) 有給休暇消化率

年 度	消化率
目標値 (R2 年度)	30.0%
平成 2 8 年度	24.0%
平成 2 9 年度	26.6%
平成 3 0 年度	29.2%
令 和 元 年 度	29.4%
令 和 2 年 度	28.5%

(令和 2 年度の主な取組内容)

- ・ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の更なる推進をテーマとした資料を配布し、職員に対する情報提供・意識啓発を図りました。

(4) 男性職員の育児休業取得率

年 度	取得率
目標値 (R2 年度)	10.0%
平成 2 8 年度	0%
平成 2 9 年度	5.3%
平成 3 0 年度	5.9%
令 和 元 年 度	14.3%
令 和 2 年 度	0%

(令和 2 年度の主な取組内容)

- ・ 男性が取得できる育児関係休暇等を紹介する資料や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の更なる推進をテーマとした資料等を配布し、職員に対する情報提供・意識啓発を図りました。

## 2. 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

### (1) 職業生活における機会の提供に関する実績

#### ① 職員に占める女性職員の割合

令和3年4月2日現在

職 種	女性	男性	総数	女性割合
事務職	261人	464人	725人	36.0%
技術職	174人	186人	360人	48.3%
小 計	435人	650人	1,085人	40.1%
再任用職員	15人	40人	55人	27.3%
臨時・会計年度任用職員	427人	105人	532人	80.3%
合 計	877人	795人	1,672人	52.5%

※ 採用時の職種により分類

※ 事務職以外の職は全て技術職として計上

#### ② 管理職に占める女性職員の割合

年 度	割合
平成28年度	9.4%
平成29年度	7.3%
平成30年度	9.3%
令和元年度	9.5%
令和2年度	9.6%

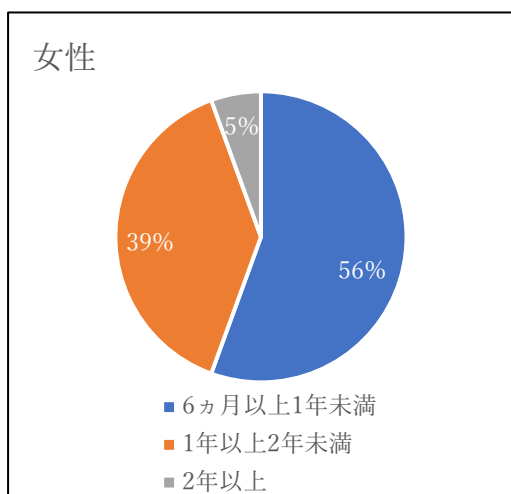
### (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### ① 男女別の育児休業取得率（令和2年度）

職 種	事務職	技術職	常勤の一般職計	非常勤の一般職
男性	0%	0%	0%	-
女性	100%	100%	100%	100%

※ 「-」は当該年度において該当者なし

#### ② 男女別育児休業取得期間の分布状況（令和2年度）



※ 対象：常勤の一般職（事務職・技術職）

※ 男性の育児休業の取得実績はありませんでした。