

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みの実施状況及び  
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5年7月31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（R7年度）	30.0%
令和3年度	21.7%
令和4年度	22.6%

※ 各年度の4月1日の状況

(令和4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。

(2) 職員1人あたりの年間平均超過勤務時間

年 度	時間外勤務時間
目標値（R7年度）	103.0時間
令和3年度	120.7時間
令和4年度	138.7時間

※ 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4年度の主な取組内容)

- ・ 毎月、退庁時間記録の確認についての通知を発出し、時間外勤務の適正な運用に努めるよう周知しました。
- ・ 時間外勤務時間の上限を設定し、上限時間を超過した場合は、所属長において要因の整理、分析及び検証を行いました。

(3) 有給休暇年間平均取得日数

年 度	年間平均取得日数
目標値 (R7 年度)	15.0 日
令 和 3 年 度	11.3 日
令 和 4 年 度	10.9 日

(令和 4 年度の主な取組内容)

- ・ 各種休暇の取得推進について定期的に周知を行い、職員に対して意識啓発を図りました。また、ゴールデンウィークや休日の前後に連続休暇を取得するよう促しました。

(4) 男性職員の育児休業取得率

年 度	取得率
目標値 (R7 年度)	30%
令 和 3 年 度	30.8%
令 和 4 年 度	11.8%

(令和 4 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5年4月1日現在

職 種	女性	男性	総数	女性割合
事務職	284人	446人	730人	38.9%
技術職	177人	183人	360人	49.2%
小 計	461人	629人	1,090人	42.3%
再任用職員	16人	59人	75人	21.3%
臨時・会計年度任用職員	426人	103人	529人	80.5%
合 計	903人	791人	1,694人	53.3%

※ 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
令和3年度	9.8%
令和4年度	13.4%

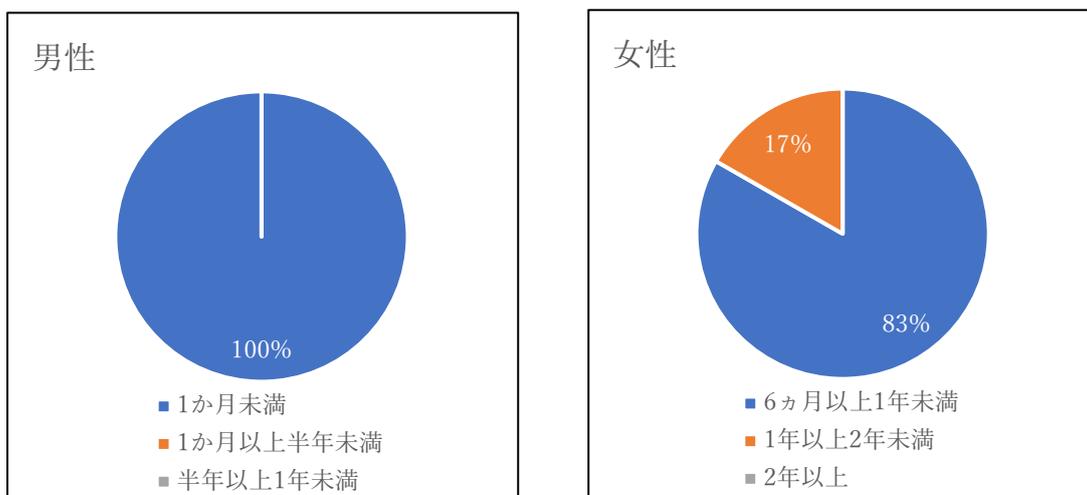
### (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### ① 男女別の育児休業取得率（令和4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	11.1%	12.5%	11.8%	-
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4年度）



※ 対象：常勤の一般職（事務職・技術職）