

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項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7年7月9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5年度	25.7%
令和6年度	25.6%

※ 各年度の4月1日の状況

（令和6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5年度	125.9 時間
令和6年度	128.7 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6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 5 年 度	12.7 日
令 和 6 年 度	13.0 日

(令和6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

男性職員の育児休業取得にかかる目標値を令和6年度より変更しました。

≪令和5年度まで：取得率 30%≫

年 度	取得率
目標値 (R7 年度)	30%
令 和 5 年 度	36.4%

≪令和6年度～：一週間以上の取得率 85%以上≫

年 度	一週間以上の取得率
目標値 (R7 年度)	85%以上
令 和 6 年 度	66.7%

(令和6年度の主な取組内容)

- 対象職員および所属長に対し育児関係休暇等の資料を配布するとともに、上司と対象職員が休暇取得計画を作成する仕組みを導入しました。これにより、取得時期や業務調整の見通しを立てやすくし、育児休暇の利用促進を図りました。

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7年4月1日現在

職 種	女性	男性	総数	女性割合
事 務 職	292 人	448 人	740 人	39.5%
技 術 職	169 人	183 人	352 人	48.0%
小 計	461 人	631 人	1,092 人	42.2%
再任用職員	12 人	43 人	55 人	21.8%
臨時・会計年度任用職員	400 人	125 人	525 人	76.2%
合 計	873 人	799 人	1,672 人	52.2%

※ 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 5 年 度	12.5%
令 和 6 年 度	11.6%

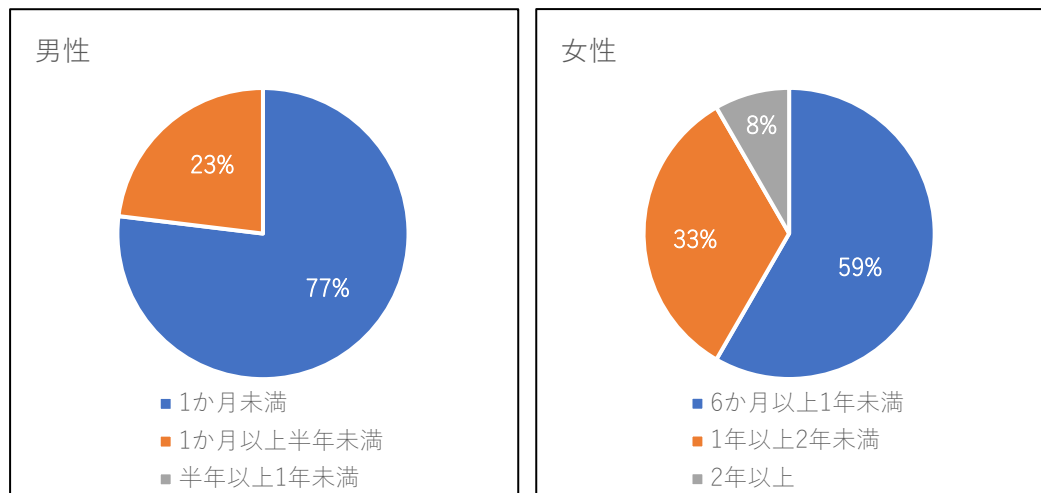
(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

① 男女別の育児休業取得率（令和6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	80.0%	62.5%	72.2%	—
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6年度）



※ 対象：常勤の一般職（事務職・技術職）