

2025年7月公表

(2025年4月1日現在)

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく 取り組みの実施状況及び情報の公表について

◇取組の実施状況

根拠法令：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 第19条第6項

根拠法令：次世代育成支援対策推進法 第19条第5項

◇女性の職業選択に資する情報の公表

根拠法令：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 第21条第1項

≪職業生活における機会の提供に関する実績≫

①管理職の女性割合

(4月1日時点)

	目標 (2030年度)	2023年度	2024年度	2025年度
管理職割合	15%	18.4%	17.9%	17.1%

②各役職段階の職員の女性割合

(4月1日時点)

	目標 (2030年度)	2023年度	2024年度	2025年度
総計	35%	36.2%	36.2%	36.1%
部長級		0%	0%	0%
課長級		22.6%	21.9%	21.2%
課長補佐級		50.0%	60.9%	58.3%
係長級		42.3%	38.9%	40.7%

【取り組み内容の実績】

取り組み内容	2022年度	2023年度	2024年度
育児休業取得中の職員への e-ラーニング教材の提供	希望者なし	希望者なし	希望者なし
派遣研修への女性職員の派遣	29名	25名	32名
女性幹部候補生対象の研修への派遣	0名	0名	0名
女性リーダー研修への参加	1名	3名	1名
育児休業等取得中の職員対象の座談会	5名	2名	5名

≪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及び育児休業の取得期間の分布状況

	目標 (2030年度)	2022年度	2023年度	2024年度
男性職員	85%	64%	83%	67%
女性職員	100%	100%	100%	100%

2024年度 取得期間

	1 年未満	1年以上 1年半未満	1 年半以上 2 年未満	2 年以上
男性職員	100%	0%	0%	0%
女性職員	18%	0%	0%	82%

②超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数
（管理的地位にある職員以外の職員の年間超過勤務時間数360時間超えた職員数）

	目標 （2030年度）	2022年度	2023年度	2024年度
上限を超えた職員数	0名	37名	23名	26名

【取り組み内容の実績】

《育児休業の取得に関して》

- ・妊娠中及び出産後における配慮
- ・男性の子育て目的の休暇等の取得促進
- ・育児休業等の周知
- ・育児休業等経験者に関する情報提供
- ・育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
- ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援（育休座談会の実施）
- ・育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

《超過勤務の縮減について》

- ・制度の周知
- ・事務の簡素合理化の推進
- ・超過勤務縮減のための意識啓発（ノー残業等の実施）