

次世代育成支援対策推進法第 19 条第 5 項に基づく
公表

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 項及び同法 21 条に基づく公表

令和 7 年 6 月

(1) 取組方針 1 誰もが働きやすい職場づくり					
1 - (1)	長時間労働の削減に関する取組				
目標値	■ 一人当たりの超過勤務時間数（年間） 「令和 5 年度」 「令和 1 0 年度」 1 5 4 . 0 時間 ⇒ 計画策定時を下回る				
実績	■ 一人当たりの超過勤務時間数（年間） <table border="1"> <tr> <td>令和 5 年度</td><td>令和 6 年度</td></tr> <tr> <td>1 5 4 . 0 時間</td><td>1 5 0 . 5 時間</td></tr> </table>	令和 5 年度	令和 6 年度	1 5 4 . 0 時間	1 5 0 . 5 時間
令和 5 年度	令和 6 年度				
1 5 4 . 0 時間	1 5 0 . 5 時間				
取組状況					
◎ 適切な業務量や時間の設定 ・ 業務削減の意識改革 ・ 勤務間インターバル確保に向けた取組周知 ・ ノー残業デーの推進 ・ 部内人事の流動的対応					

1 - (2)	仕事と生活の両立支援に向けた取組							
目標値	■ 年次有給休暇の平均取得日数 «令和 5 年度» «令和 1 0 年度» 1 5 . 9 日 ⇒ 計画策定時を上回る ■ 男性の育児休業取得率 2 週間以上 8 5 % ■ 男性の育児参加休暇（妻の出産・子の養育）取得率 5 日以上 1 0 0 %							
実績	■ 年次有給休暇の平均取得日数 <table><tr><td>令和 5 年度</td><td>令和 6 年度</td></tr><tr><td>1 5 . 9 日</td><td>1 5 . 8 日</td></tr></table> ■ 男性の育児休業取得率（2 週間以上） <table><tr><td>令和 6 年度</td></tr><tr><td>7 8 . 9 %</td></tr></table>		令和 5 年度	令和 6 年度	1 5 . 9 日	1 5 . 8 日	令和 6 年度	7 8 . 9 %
令和 5 年度	令和 6 年度							
1 5 . 9 日	1 5 . 8 日							
令和 6 年度								
7 8 . 9 %								

	■ 男性の育児参加休暇（妻の出産・子の養育）取得率
	令和6年度
	52.2%

取組状況	
◎職場の支援体制とつながりの強化	
・通年採用の実施検討	
・職員同士が助け合い相談し合える職員交流機会の創出	
・職員がメリットを感じられる互助会事業の企画や実施	
・食堂運営による職員の憩いの場の提供	
・休業対象者でない職員に対する制度周知	
・褒め合う職場環境づくりに向けたグッジョブ事業の推進	
・イクボス宣言の実施	
◎仕事と育児介護を両立する職員に向けた支援の拡充	
・育児介護との両立支援制度の周知検討	
・育児短時間勤務職員の勤務時間の柔軟化検討	
・子育て職員のワーク・ライフ・バランスについて研究しているサークルへ活動費を助成	
・産休、育休前に休暇制度の説明会を実施	
・育児休業等の利用実績の周知	
・会計年度任用職員への制度周知、取得意向の確認	
◎年次有給休暇の取得促進	
・年間を通じた年次有給休暇の取得促進通知の発出	
・リフレッシュ休暇の取得推奨	

1 - (3)	場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の実現と推進
取組状況	
◎オフィス環境の整備 ・オフィススペースの有効活用（共用会議室の充実等） ・コミュニケーション/コラボレーションツールの導入検討 ・在宅勤務が利用しやすい環境づくり（ペーパーレス化等） ・サテライトオフィスの柔軟な制度運用	
◎フレックスタイム制度の柔軟な制度運用 ・設定可能な勤務時間等の柔軟化検討	

1 - (4)	ハラスメント防止対策に向けた取組
◎各種ハラスメントから職員を守る体制の強化	
・ハラスメントに関する講演会や研修の実施検討	
・ハラスメント防止に向けた内部・外部相談窓口の設置	

（２）取組方針２ 誰もが働きがいを感じる職場づくり

2 - (1)	計画的な人材育成		
目標値	■ 消防職に占める女性の割合 «令和 6 年度» «令和 1 1 年度» 2. 8 % ⇒ 5. 0 %		
実績	■ 消防職に占める女性の割合		
	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
	2. 8 %	2. 8 %	2. 7 %
取組状況			
◎多様な能力を持つ人材の育成 ・ DX 人材の育成（DX に関連した研修実施や資格取得推進補助） ・ 自主的に参加できる研修制度の整備			
◎多様な人材の採用と定着 ・ 働きやすい職場環境について採用 PR の実施 ・ 多様な人材を対象とした採用活動の実施 ・ 多様な人材の就労環境を整備するための取組			

2 - (2)		キャリア形成意識の醸成とキャリア継続を支援する取組		
目標値	■ 管理職の女性職員割合			
	«令和6年度»		«令和10年度»	
	22.1%	⇒	25.0%	
目標値	■ 係長級以上の女性職員割合			
	«令和6年度»		«令和10年度»	
	24.4%	⇒	30.0%	
目標値	■ 昇任意欲がある女性職員の割合			
	«平成5年度»		«令和10年度»	
	24.9%	⇒	50.0%	
	(参考：男性74.7%)			
実績	■ 管理職の女性職員割合			
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	
	21.9%	22.1%	23.3%	
	■ 係長級以上の女性職員割合			
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	
	24.6%	24.4%	24.2%	
	■ 昇任意欲がある女性職員割合			
	令和4年度	令和5年度	令和6年度	
	31.9%	24.9%	31.2%	
	取組状況			
◎ 育児休業中の職員とのつながり強化に向けた仕組みづくり				
・ 育休者への通達方法の電子化検討				
・ 育休者向け HP の運用検討（制度やシステムの変更点の共有等）				
・ 職場復帰前に今後の働き方について所属長との面談を実施				
◎ キャリアにブランクのある職員に向けたキャリア継続支援				
・ カムバック採用制度の導入				
・ 職場復帰前に復職に向けた研修を実施				
・ E ラーニングによる自主学習機会の拡充				

- ◎職員のキャリアアップを後押しする取組
 - ・キャリアデザインに関する研修の実施
 - ・昇任した先輩職員との情報交換会の実施
 - ・昇任意欲向上のため、子育て期に部下を持たず、挑戦できる業務や立場を確保できる「主幹」「主任主査」の役職を設定

２－（３）	職員の挑戦を後押しするための取組
--------------	-------------------------

- | | |
|-------------------|---|
| | |
| ◎職員の多様な経験の機会創出 | <ul style="list-style-type: none"> ・企画、政策立案業務や横断的調整業務などへの積極的な参加促進 ・民間企業等への派遣や自治大学校、国際アカデミーなどへの派遣研修の実施 |
| ◎職員のスキルアップを応援する取組 | <ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材の育成につながる管理職研修の実施 ・職務に係るスキル、資格取得に関する講座受講料や受験料の支援 |

(参考)

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	総採用者数 (A)	女性採用者数 (B)	割合 (B)/(A)	総採用者数 (A)	女性採用者数 (B)	割合 (B)/(A)	総採用者数 (A)	女性採用者数 (B)	割合 (B)/(A)
行政職	62	35	56%	82	49	60%	84	49	58%
消防職	14	2	14%	17	3	18%	19	0	0%
教育保育職	37	35	95%	38	38	100%	41	41	100%
技能労務職	11	0	0%	5	0	0%	10	2	20%
合計	124	72		142	90		154	92	

※県・県教委・県警からの派遣を除く。
※行政職には事務・化学・看護保健・機械・土木・建築・獣医・電気・薬学を含む。
※任期付職員を含む

(2) 職員の女性割合

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
行政職・医療職	36.1%	37.3%	38.1%
教育保育職	96.5%	97.2%	97.3%
消防職	2.8%	2.8%	2.7%
技能労務職	8.0%	5.2%	5.2%

(毎年4月1日現在)

(3) 離職率の男女差

令和4年度	～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
男性	0%	0.8%	1.8%	1.6%	0.9%	0.4%	0.4%	1.6%	0.8%
女性	0%	2.0%	4.6%	2.8%	2.7%	0%	1.7%	2.7%	7.9%

令和5年度	～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
男性	0%	4.0%	3.4%	2.6%	0%	0%	0%	0%	2.9%
女性	0%	2.0%	3.2%	5.0%	1.4%	2.0%	1.7%	2.5%	4.5%

令和6年度	～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
男性	0%	0%	1.0%	0%	0.8%	0.5%	0.7%	0%	5.1%
女性	0%	4.4%	3.0%	3.9%	5.1%	2.1%	1.2%	2.9%	3.9%

※派遣により県等に戻る場合は含まない
※再任用職員の年度途中退職は含まない
※定年前再任用短時間勤務職員の退職は含まない

(4) 男性の育児休業取得率

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象人数(人)	85	77	90
取得者数(人)	48	64	73
取得率	56.5%	83.1%	81.1%

※対象者数…当該年度中に新たに取得可能になった職員数

取得者数…同年度中に新たに育児休業を取得した職員数

(5) 男性の配偶者出産休暇等取得率

妻の出産

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
休暇取得対象者数(人)	85	77	90
休暇の取得人数(人)	73	73	82
取得率	85.9%	94.8%	91.1%
平均取得日数(日)	1.9	1.8	1.8

子の養育

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
休暇取得対象者数(人)	85	77	90
休暇の取得人数(人)	57	51	61
取得率	67.1%	66.2%	67.8%
平均取得日数(日)	4.1	4.2	3.7

(6) 行政職における役職段階ごとの女性職員の割合

	令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	職員数	内、女性	女性割合	職員数	内、女性	女性割合	職員数	内、女性	女性割合
参事級	19	2	10.5%	21	2	9.5%	21	2	9.5%
副参事級	48	4	8.3%	58	5	8.6%	70	8	11.4%
主幹級	137	16	11.7%	131	15	11.5%	134	17	12.7%
副主幹級	220	45	20.5%	214	48	22.4%	215	55	25.6%
管理的地位 (計)	424	67	15.8%	424	70	16.5%	440	82	18.6%
係長級	333	78	23.4%	334	75	22.5%	339	70	20.6%
役職者(計)	757	145	19.2%	758	145	19.1%	779	152	19.5%