

女性活躍推進法に基づく取組について（令和7年8月公表）

1. 女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表

<数値目標の進捗状況>

項 目		第 2 期行動計画期間						
		目標値	設定当初	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
① 採用した職員に占める女性職員の割合		男女同水準 (毎年度)	68.4% (R2年度)	56.3% (R3年度)	61.5% (R4年度)	80.0% (R5年度)	76.5% (R6年度)	53.4% (R7年度)
② 管理的地位(課長補佐級以上)にある職員に占める女性職員の割合		40%以上 (R7.4.1)	31.1% (R2.4.1)	29.5% (R3.4.1)	38.3% (R4.4.1)	41.6% (R5.4.1)	38.8% (R6.4.1)	34.8% (R7.4.1)
③ 各役職段階に占める女性職員の割合	係長相当職	40%以上 (R7.4.1)	37.2% (R2.4.1)	37.1% (R3.4.1)	23.6% (R4.4.1)	21.4% (R5.4.1)	26.8% (R6.4.1)	33.3% (R7.4.1)
	課長補佐相当職	40%以上 (R7.4.1)	38.5% (R2.4.1)	30.4% (R3.4.1)	44.2% (R4.4.1)	49.1% (R5.4.1)	38.9% (R6.4.1)	34.6% (R7.4.1)
	課長相当職	40%以上 (R7.4.1)	37.0% (R2.4.1)	38.0% (R3.4.1)	43.9% (R4.4.1)	41.9% (R5.4.1)	44.6% (R6.4.1)	39.7% (R7.4.1)
	部次長相当職	10%以上 (R7.4.1)	4.8% (R2.4.1)	0% (R3.4.1)	5.3% (R4.4.1)	6.7% (R5.4.1)	21.1% (R6.4.1)	24.0% (R7.4.1)
④ 審議会等の委員に占める女性の割合		25%以上 (R7.4.1)	20.5% (R2.4.1)	21.3% (R3.4.1)	19.7% (R4.4.1)	20.3% (R5.4.1)	20.4% (R6.4.1)	21.9% (R7.4.1)
⑤ 男性職員の配偶者の出産に係る特別休暇取得日数		100%、3日 (R7年度)	66.7%、1.6日 (R2年度)	66.7%、2.4日 (R3年度)	100%、2.5日 (R4年度)	54.5%、2.3日 (R5年度)	77.8%、2.9日 (R6年度)	－ (R7年度)

<取組内容>

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合について：人材育成や各種制度等に関する広報活動の強化
- ② 管理的地位(課長補佐級以上)にある職員に占める女性職員の割合について：人事評価制度を導入・活用し、職員の意欲の向上及びキャリア形成を促進する。
- ③ 各役職段階に占める女性職員の割合について：性別に関係なく職務能力を見極めたうえで人事配置・昇格を行い、女性職員の職域の拡大を促進する。
- ④ 審議会等の委員に占める女性の割合について：審議会等の構成員として必要となる資質・適性を考慮したうえで、性別に関係なく幅広く委員を選定する。
- ⑤ 男性職員の配偶者の出産に係る特別休暇取得日数について：特別休暇制度について周知を行うとともに、届出時に再度制度説明を行うことで取得を促す。

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

<職業生活における機会の提供に関する実績>

- ・管理職に占める女性職員の割合

「1. 女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表」のとおり

<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>

- ・年次有給休暇の取得状況（R6.1.1～R6.12.31の期間）

平均取得日数：12.5日

取得日数が年5日に満たない職員の割合：12.6%