

女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめたので公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、当市における女性の活躍状況を公表します。

『職業生活に関する機会の提供に関する実績』

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
事務職	41.7%	41.7%	46.7%	61.5%	71.4%	66.7%	52.4%	43.5%	64.3%
技術職	57.1%	75.0%	60.0%	84.6%	90.9%	100%	93.8%	88.9%	82.4%
技能労務職	50.0%	60.0%	66.7%	100%	—	0%	—	—	—

(取組内容)

○平成28年度～令和6年度

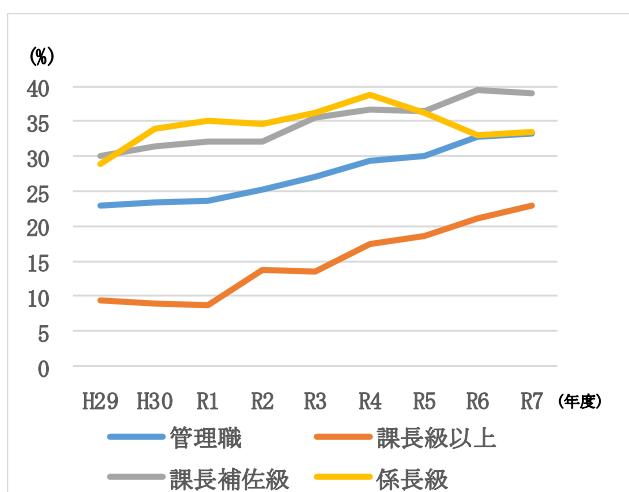
- 採用職員の面接官に女性を配置し、女性職員による採用面接を実施

(2) 職員に占める女性職員の割合

職種	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
事務職	36.8%	37.5%	38.6%	39.5%	40.9%	40.6%	41.2%	41.5%	41.3%
技術職	69.6%	70.2%	69.3%	69.9%	68.6%	70.8%	70.5%	71.6%	72.0%
技能労務職	42.6%	42.6%	41.8%	40.6%	41.9%	42.4%	42.9%	42.9%	44.4%

(3) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

役職等	目標 (R2年度)	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
管理職割合	—	22.9%	23.4%	23.65	25.2%	27.0%	29.3%	30.0%	32.9%	33.3%
課長級以上	22%以上	9.3%	8.95	8.8%	13.8%	13.6%	17.5%	18.5%	21.2%	22.9%
課長補佐級	33%以上	30.1%	31.4%	32.05	32.0%	35.5%	36.6%	36.5%	39.4%	38.9%
係長級	40%以上	28.8%	33.9%	35.0%	34.7%	36.2%	38.9%	36.2%	34.1%	33.6%



(取組内容)

○平成29年度～令和7年度

- 女性職員を多様な職務分野へ配属し、男女で偏りがないように配置した。
- 能力や意欲ある女性職員の積極的な登用を行った。

『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) 男女別年齢区分別の離職者数 (令和6年度実績)

離職率	離職者	離職者の年代別割合				40歳以下の定着率
		30歳以下	31歳~40歳	41歳~50歳	51歳以上	
男性職員	1.4%	0%	2.2%	0.7%	1.9%	98.4%
女性職員	3.4%	5.1%	6.4%	0%	3.1%	94.1%

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

○育児休業取得率

職種		目標 (R5年度)	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
男性	事務職	85% (1週間以上の取得率)	11.1%	0%	10.0%	9.1%	16.7%	28.6%	42.9%	71.4%	100%
	技術職				0%	100%	100%	100%	20.0%	20.0%	66.7%
	技能労務職				—	0%	0%	0%	100%	0%	—
女性	事務職	100%	100%	94.4%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	技術職				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	技能労務職				—	—	—	—	—	100%	—

○取得期間の分布状況 (令和6年度実績)

	取得なし	1週間未満	1週間以上から1ヶ月未満	1ヶ月以上から2ヶ月未満	2ヶ月以上から半年未満	半年から1年未満	1年以上	合計人数
男性職員の割合	25.0%	12.5%	0%	12.5%	12.5%	37.5%	0%	8人
女性職員の割合	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	7人

(取組内容)

○平成28年度から令和元年度

- ・子育てハンドブックを庁内 LAN に掲載し、両立支援のための各種制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇等）の周知を図り、積極的な利用を促し、職員が利用しやすい環境を整えた。
- ・育児休業から復帰した職員が、担当業務の最新状況の説明や必要な知識を学べるように職場研修等を実施した。

○令和2年度から令和3年度

- ・出産予定のある男性職員及びその所属長と面談を行い、制度理解と利用推進を図った。

○令和3年度

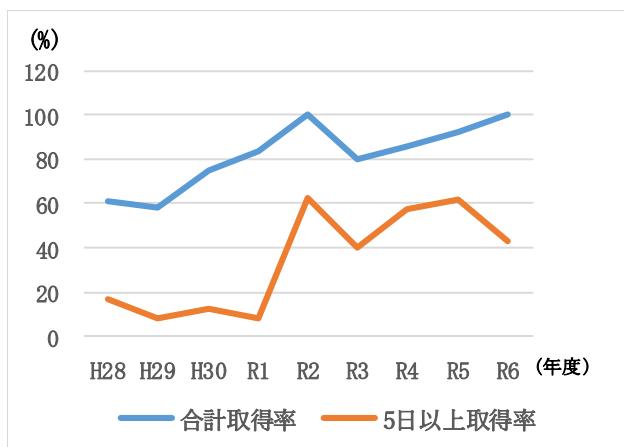
- ・イクメンハンドブックを庁内 LAN に掲載し、男性職員へ制度周知を図った。

○令和4年度から

- ・妊娠がわかった職員に、制度利用に関する意向確認書の提出を義務付けた。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率

	目標 (R2年度)	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
合計取得率	100%	61.1%	58.3%	75.0%	83.3%	100%	80.0%	85.7%	92.3%	100%
5日以上 取得率	—	16.7%	8.3%	12.5%	8.3%	62.5%	40.0%	57.1%	61.5%	42.9%



(取組内容)

○平成 28 年度から令和元年度

- ・子育てハンドブックを府内 LAN に掲載して制度周知を図るとともに、積極的な利用を促した。

○令和 2 年度から令和 3 年度

- ・出産予定のある男性職員及びその所属長と面談し、制度理解と利用推進を図った。

○令和 3 年度

- ・イクメンハンドブックを府内 LAN に掲載し、男性職員へ制度周知を図った。

○令和 4 年度から

- ・妊娠がわかった職員に、制度利用に関する意向確認書の提出を義務付けた。

(4) 超過勤務の状況

○一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間 (管理職除く)

	目標 (R2年度)	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
平均値	10 時間 以内	10.3 時間	9.2 時間	8.7 時間	9.3 時間	8.1 時間	9.3 時間	9.8 時間	8.3 時間	8.0 時間

○年間で 360 時間を超える超過勤務を行う職員数

	目標 (R2年度)	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
人数	0 人	22 人	34 人	19 人	15 人

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況

	目標 (R2年)	H28 年	H29 年	H30 年	R1 年	R2 年	R3 年	R4 年	R5 年	R6 年
平均取得 日数	10 日	10.5 日	11.1 日	11.6 日	11.2 日	10.3 日	11.1 日	11.3 日	12.4 日	13.0 日
5 日未満の 職員割合	—	—	—	—	14.5%	14.3%	6.6%	6.6%	6.5%	4.4%