

◆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(令和7年度)

①女性職員の採用割合(%)		②採用試験の受験者の女性割合(%)	③職員の女性割合(%)	④離職率(R5年度早期退職者)の男女差		⑤約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合		⑥男性の育児休業取得率	⑦男性の配偶者出産休暇等取得率	⑧超過勤務の状況(月平均時間)	⑨年次休暇等取得率	⑩管理職の女性割合	⑪各役職段階の職員の女性割合			⑫中途採用の男女別実績	
				男性	女性	男性	女性						副課長・参事相当職	課長相当職	部局長相当職	男性	女性
66.7%	事務:54.5% 保育士:100.0% 土木:100.0%	男女の枠撤廃	59.1%	2.0%	2.2%	76.9%	93.3%	64.7%	23.5%	12.1時間	52.0%	42.9%	60.6%	28.8%	22.7%	7人	0人

◆女性活躍推進法第19条第6項に基づく実施状況の公表

項目	目標 (令和4年度)	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
年次休暇取得日数	10日	7.6日	8.2日	8.4日	8.8日	9.2日	9.0日	9.3日	9.7日	10.4日
管理職の女性割合	30.0%	31.6%	31.9%	36.6%	34.6%	36.6%	36.2%	39.1%	41.9%	42.9%

【行動計画の取組状況】

①子育てがしやすい勤務環境の実現

- ・「定時に帰る運動」を実施し、職場単位又は個人単位でノー残業デーを設定するなど、時間外勤務の縮減と定時退庁の推進を図った。
- ・育児休業や育児参加休暇等の取得促進に向け、所属長に対し制度の周知や取得しやすい職場づくりについて意識啓発を行った。
- ・ゴールデンウィーク期間や夏季休暇等と合わせ、連続した年次休暇の取得促進を図った。

②女性職員の活躍推進に向けた取組

- ・副課長級職員を対象にラインケア研修を実施し、職員への声掛けや相談対応の充実を図った。