

女性活躍推進法第19条第6項に基づく実施状況の公表

1.女性職員の職員構成比、採用割合、管理職員登用率

【目標】女性職員の採用については、年度ごとの募集職種や優秀層の男女比率により変動があるものの、概ね50%を目標に採用することとします。

年 度	H29	H30	H31	R2	R3	R4
職 員 数	228	230	232	235	233	234
うち女性職員 (割合)	85 37.28%	88 38.26%	90 38.79%	93 39.57%	94 40.34%	92 39.32%
採用職員数	10	11	6	9	3	6
うち女性職員 (割合)	5 50%	2 18.18%	2 33.33%	3 33.33%	1 33.33%	1 16.67%
管理職員数	36	38	37	37	34	36
うち女性職員 (割合)	5 13.89%	8 21.05%	9 24.32%	10 27.03%	10 29.41%	10 27.78%

2.役職段階別女性職員の割合

【目標】管理職への登用については、目標の20%を見据えつつ、性別に囚われることなく、本人の能力に基づき公平に登用することとします。

R5.4.1現在

役職名等	管理職			その他		
	7級 (部長級)	6級 (課長級)	5級 (参事級)	5級 (課長補佐級)	4級 (係長級)	3級以下 (主査級以下)
職 員 数	10	23	3	25	33	141
うち女性職員 (割合)	2 20%	5 21.74%	3 100%	11 44%	13 39.39%	58 41.13%

※ R5.4.1現在の女性管理職登用率は、27.78%です。

3.職員1人当たりの時間外勤務の月平均時間

【目標】男女を問わず過度の時間外勤務は、職員の健康や職場及び家庭環境の悪化を招きかねないことから、マンパワーの拡充や業務改善のほか様々な対策を講ずること、その削減に向けて積極的に取り組みます。

年 度	H29	H30	H31	R2	R3	R4
月平均時間 (h)	16.5	14.5	14.5	15.8	16.4	16.9

4.育児関連特別休暇及び育児休業の取得状況

【目標】男性職員が育児の喜びやそれに対する責任感を実感するためには、積極的な育児への参加が不可欠と考えられることから、女性だけでなく男性職員の育児休業や育児関連特別休暇を取得しやすい職場環境の構築を目指します。

●男性職員の育児関連特別休暇の取得状況

年 度	H29	H30	H31	R2	R3	R4
対象者数	10	6	11	9	7	9
取得者数 (取得率)	4 40%	6 100%	6 54.55%	8 88.89%	4 57.14%	7 77.78%

●男女別育児休業の取得状況

年 度		H29	H30	H31	R2	R3	R4
女性	対象者数	6	5	9	7	4	9
	取得者数 (取得率)	6 100%	5 100%	9 100%	7 100%	4 100%	9 100%
男性	対象者数	10	6	11	9	7	9
	取得者数 (取得率)	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 14.29%	2 22.22%