

女性活躍推進法に基づく取組の実施状況の公表（令和7年度）

1. 両立支援関係

- ・ 男性及び女性職員に対し、産前休暇前から育児休業復帰前にかけて、本人、所属長、人事担当課で三者面談を3回実施し、両立支援制度の周知・運用・意向確認を行った。
また、両立支援制度の教養動画を作成し、面接前に視聴するよう通知した。
- ・ 子が3歳未満の職員に対し、両立支援制度の周知・制度使用の意向確認を行った。
- ・ 新採用職員対して、両立支援制度に関する研修を実施した。また、育児休業中の職員に対してメンターサロンを実施し、両立支援制度の説明や育休者同士の懇談会を実施した。
- ・ 職員の育児と仕事の両立を支援するため、メンター制度を実施した。

項目	目標	R4	R5	R6	R7
女性の育児休業取得率	100 % を維持する	100%	100%	100%	100%
男性の育児休業取得率	30%以上に増やす	40.4%	50.0%	69.4%	79.5%
配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率	100 % を目指す	72.3%	85.0%	80.6%	87.2%

2. 時間外勤務関係

- ・ 時間外勤務の縮減のため、各所属の状況に応じた取組を実施するよう通知を行い、定時退庁への意識啓発を行った。
- ・ 出退勤管理システムを導入し、労働時間の適正な把握に努めた。
- ・ AI、RPA を導入し、業務の効率化を図った。
- ・ 退庁時間の前倒しを実施し、時間外勤務の縮減に努めた。

項目	目標	R4	R5	R6	R7
年 360 時間超職員数	年間で 50 人以内とする	142 人	165 人	156 人	172 人
月 45 時間超職員数	延べ 350 人以内とする。	797 人	985 人	911 人	1,054 人

3. 休暇取得関係

- ・夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせ、連続した休暇となるよう、計画的な休暇取得に関する通知を行った。
- ・年次有給休日取得日数が5日未満の職員及びその所属長に対し、休暇取得促進に関する通知を行った。

項目	目標	R4	R5	R6	R7
年次休暇の 平均取得日 数	13日以上	13.1日	14.1日	14.3日	14.2日

4. 働きやすい職場環境づくり関係

- ・新採用職員に対して男女平等参画研修を実施した。
- ・働き方改革に関する特別研修を実施した。
- ・8月から10月までを働き方改革強化月間として所属毎に課題解決のため、集中して取組を実施した。
- ・テレワークや時差出勤、フリーアドレスにおけるモデルフロアの実施に加え、内部のみであったハラスメント相談窓口に外部相談窓口を新たに設置する等、職員の働きやすい職場環境づくりに取り組んだ。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、「働き方改革通信」を通じ、業務の効率的な進め方や取組等を啓発した。
- ・ウェルビーイングの実現につなげるため、職員に対するエンゲージメント実態調査を実施した。

5. 女性活躍推進関係

- ・大学等の就職説明会や合同企業説明会等に参加し、女性が働きやすい職場であることを広く発信した。
- ・審議会等の委員に対し、委員活動中における託児の利用を可能とした。
- ・女性を含めた管理職を講師として、今後の仕事への取り組み方や仕事と私生活との両立について茶話会形式の研修を実施した。

項目	目標		R4	R5	R6	R7
	数値	目標				
女性管理職	30.0%	R7 年度	23.4%	23.6%	23.0%	21.4%
女性係長職	30.0%	R7 年度	23.5%	23.1%	24.0%	25.4%