

次世代育成支援対策推進法第19条第5項に基づく
公表

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第
19条第6項及び同法21条に基づく公表

令和6年6月

(1) 取組方針 1 業務効率化・生産性向上を目指した職場環境づくり

1 - (1) 多様な働き方の推進

取組状況	
<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度の柔軟化 ・育児短時間勤務制度の運用 ・サテライトオフィスの利用周知 ・在宅勤務制度の運用 	

1 - (2) 長時間労働の是正

目標値	■年に350時間を超える時間外勤務を行う職員の割合 «平成30年度» «令和4年度» 7.9% ⇒ 6.0%		
実績	■年に350時間を超える時間外勤務を行う職員の割合		
	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	8.8%	7.6%	5.9%

取組状況

<ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務の上限規則を制定 ・部内で各課の繁閑期の調整を行い、繁忙期には部内で流動的な人事配置で きるような体制を周知 ・業務分担の定期的な見直し及び業務量の平準化 ・アウトソーシングも視野に入れた業務改善の検討 ・事務改善に向けた提案制度の実施 ・ノー残業デーの設定 	
--	--

1 - (3)	働きやすさについての意識啓発
取組状況	
<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント防止に向けた内部・外部相談窓口の設置 ・所属長以上の職員がイクボス[※]を宣言 <p>※イクボスとは 部下のワークライフバランスやキャリアを応援しながら、組織の業績も出しつつ自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと</p>	

2 - (1)	魅力ある採用活動の実施										
目標値	<ul style="list-style-type: none"> ■ 消防職に占める女性の割合 <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">«令和元年度»</td> <td style="text-align: center;">⇒</td> <td style="text-align: center;">«令和5年度»</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.6%</td> <td></td> <td style="text-align: center;">3.5%</td> <td></td> </tr> </table>			«令和元年度»	⇒	«令和5年度»		1.6%		3.5%	
«令和元年度»	⇒	«令和5年度»									
1.6%		3.5%									
実績	<ul style="list-style-type: none"> ■ 消防職に占める女性の割合 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;">令和4年度</td> <td style="width: 33%;">令和5年度</td> <td style="width: 33%;">令和6年度</td> </tr> <tr> <td>3.0%</td> <td>2.8%</td> <td>2.8%</td> </tr> </table>			令和4年度	令和5年度	令和6年度	3.0%	2.8%	2.8%		
令和4年度	令和5年度	令和6年度									
3.0%	2.8%	2.8%									
取組状況											
<ul style="list-style-type: none"> ・採用ガイダンスにおいて、女性消防職員の活動や女性専用施設等について紹介 ・国主催の女子学生等を対象とした職業体験イベントへ参加し、消防業務を紹介 											

2 - (3)	キャリア形成意識の醸成
取組状況	
<ul style="list-style-type: none"> ・先輩職員が歩んできた経験談を紹介 ・ジョブデザイン研修など職員がキャリア形成意識の醸成ができる研修の実施 ・企画、政策立案業務や横断的調整業務などへの積極的な参加促進 ・民間企業等への派遣や自治大学校、国際アカデミーなどへの派遣研修の実施 ・多様な人材の育成につながる管理職研修の実施 ・職務に係るスキル、資格取得に関する講座受講料や受験料の支援 	

3 - (1)	家庭と仕事の両立支援
取組状況	
<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度の運用 ・育児短時間勤務制度の運用 ・働きやすい職場環境づくりに向けた取組に関する全庁周知 ・男性職員向け「子育てハンドブック」の全庁周知 ・新規採用職員研修での啓発 ・休暇制度の改正（育児休業の取得回数制限の緩和） 	

3 - (2)	育児休業者へのフォロー強化
取組状況	
<ul style="list-style-type: none"> ・復帰前に復帰に向けた研修を実施（行政職年1回、教育保育職年2回） ・職場復帰前に今後の働き方について所属長との面談を実施 ・育児休業中の職員向けのホームページに、次の内容を掲載 <ul style="list-style-type: none"> 育児休業中に必要な手続の案内 職員向け情報誌「はばたき」 ・互助会事業として通信教育及びEラーニングを活用し、自主学習ができる旨を周知 ・子育て職員のワークライフバランスについて研究しているサークルへ活動費を助成 	

3 - (3)	休暇等の取得促進																		
目標値	<p>■ 1か月以上育児休業を取得する男性職員の割合 «平成30年度» «令和4年度» 6.3% ⇒ 20.0%</p> <p>■ 男性職員の特別休暇の取得率</p> <p>・ 妻の出産 «平成30年度» «令和4年度» 97.6% ⇒ 98.0%</p> <p>・ 子の養育 «平成30年度» «令和4年度» 55.4% ⇒ 60.0%</p>																		
実績	<p>■ 1か月以上育児休業を取得する男性職員の割合</p> <table border="1" data-bbox="427 992 1366 1093"> <thead> <tr> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> <th>令和5年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>19.8%</td> <td>37.6%</td> <td>49.4%</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ 男性職員の特別休暇の取得率</p> <p>・ 妻の出産</p> <table border="1" data-bbox="427 1234 1366 1335"> <thead> <tr> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> <th>令和5年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>89.6%</td> <td>85.9%</td> <td>94.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>・ 子の養育</p> <table border="1" data-bbox="427 1431 1366 1532"> <thead> <tr> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> <th>令和5年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>72.9%</td> <td>67.1%</td> <td>66.2%</td> </tr> </tbody> </table>	令和3年度	令和4年度	令和5年度	19.8%	37.6%	49.4%	令和3年度	令和4年度	令和5年度	89.6%	85.9%	94.8%	令和3年度	令和4年度	令和5年度	72.9%	67.1%	66.2%
令和3年度	令和4年度	令和5年度																	
19.8%	37.6%	49.4%																	
令和3年度	令和4年度	令和5年度																	
89.6%	85.9%	94.8%																	
令和3年度	令和4年度	令和5年度																	
72.9%	67.1%	66.2%																	
取組状況																			
<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性職員に対し育児休業の取得を推奨 ・ 育児に係る休暇等の取得者数や取得日数を庁内WEBに掲載 ・ 職員向け情報誌「はばたき」において、育児休業を取得した男性職員を紹介 ・ 妊娠中の母体保護、出産、育児に関する各種制度を分かりやすくまとめた「子育てハンドブック」を随時改訂し、全職員へ周知 ・ 産休、育休前に休暇制度の説明会を実施 ・ 非常勤職員への各種制度の周知 																			

(参考)

(1) 採用の女性比率及び受験者の女性割合

		平成31年度(入庁)			令和2年度(入庁)			令和3年度(入庁)		
		申込者数	採用者数	競争倍率	申込者数	採用者数	競争倍率	申込者数	採用者数	競争倍率
		(A)	(B)	(A)/(B)	(A)	(B)	(A)/(B)	(A)	(B)	(A)/(B)
行政職	男	304	30	10.1	513	27	19.0	553	27	20.5
	女	261	31	8.4	445	29	15.3	393	23	17.1
	女性比率	46.2%	50.8%		46.5%	51.8%		41.5%	46.0%	
消防職	男	150	24	6.3	308	21	14.7	209	12	17.4
	女	7	1	7.0	15	3	5.0	17	3	5.7
	女性比率	4.5%	4.0%		4.6%	12.5%		7.5%	20.0%	
教育保育職	男	11	3	3.7	2	2	1.0	11	5	2.2
	女	120	49	2.4	178	44	4.0	172	42	4.1
	女性比率	91.6%	94.2%		98.9%	95.7%		94.0%	89.4%	
技能労務職	男	63	8	7.9	89	9	9.9	145	6	24.2
	女	0	0	-	0	0	-	0	0	-
	女性比率	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	
合計	男	528	65	8.1	912	59	15.5	918	50	18.4
	女	388	81	4.8	638	76	8.4	582	68	8.6
	女性比率	42.4%	55.5%		41.2%	56.3%		38.8%	57.6%	

※県・県教委・県警からの派遣を除く。

※行政職には事務・化学・看護保健・機械・土木・建築・獣医・電気・薬学を含む。

令和4年度以降採用試験において性別不問としたため、令和3年度までの実績を掲載する。

(2) 職員の女性割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
行政職・医療職	35.2%	36.1%	37.3%
教育保育職	96.8%	96.5%	97.2%
消防職	3.0%	2.8%	2.8%
技能労務職	8.9%	8.0%	5.2%

(毎年4月1日現在)

(3) 離職率の男女差

令和3年度	～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
男性	0%	3.1%	1.7%	1.1%	0%	0.8%	0%	0%	1.1%
女性	0%	3.4%	2.7%	2.9%	2.4%	2.5%	0%	0%	1.7%

令和4年度	～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
男性	0%	0.8%	1.8%	1.6%	0.9%	0.4%	0.4%	1.6%	0.8%
女性	0%	2.0%	4.6%	2.8%	2.7%	0%	1.7%	2.7%	7.9%

令和5年度	～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
男性	0%	4.0%	3.4%	2.6%	0.0%	0%	0%	0%	2.9%
女性	0%	2.0%	3.2%	5.0%	1.4%	2.0%	1.7%	2.5%	4.5%

※派遣により県等に戻る場合は含まない

※再任用職員の年度途中退職は含まない

※定年前再任用短時間勤務職員の退職は含まない

(4) 男性の育児休業取得率

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
対象人数(人)	96	85	77
取得者数(人)	32	48	36
取得率	33.3%	56.5%	46.8%

※対象者数…当該年度中に新たに取得可能になった職員数

取得者数…同年度中に新たに育児休業を取得した職員数

(5) 男性の配偶者出産休暇等取得率

妻の出産

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
休暇取得対象者数(人)	96	85	77
休暇の取得人数(人)	86	73	73
取得率	89.6%	85.9%	94.8%
平均取得日数(日)	1.6	1.9	1.8

子の養育

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
休暇取得対象者数(人)	96	85	77
休暇の取得人数(人)	70	57	51
取得率	72.9%	67.1%	66.2%
平均取得日数(日)	3.4	4.1	4.2

(6) 行政職における役職段階ごとの女性職員の割合

	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	職員数	内、女性	女性割合	職員数	内、女性	女性割合	職員数	内、女性	女性割合
参事級	23	3	13.0%	19	2	10.5%	21	2	9.5%
副参事級	47	2	4.3%	48	4	8.3%	58	5	8.6%
主幹級	131	15	11.5%	137	16	11.7%	131	15	11.5%
副主幹級	223	40	17.9%	220	45	20.5%	214	48	22.4%
管理的地位 (計)	424	60	14.2%	424	67	15.8%	424	70	16.5%
係長級	335	80	23.9%	333	78	23.4%	334	75	22.5%
役職者(計)	759	140	18.4%	757	145	19.2%	824	156	18.9%