

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 8 年 7 月

(1) 取組方針 1		誰もが働きやすい職場づくり	
1 - (1)	長時間労働の削減に関する取組		
目標値	■一人当たりの超過勤務時間数（年間） «令和５年度» «令和１０年度» １５４．０時間 ⇒ 計画策定時を下回る		
実績	■一人当たりの超過勤務時間数（年間）		
	令和５年度	令和６年度	令和７年度
	１５４．０時間	１５０．５時間	１６３．４時間
取組状況			
◎適切な業務量や時間の設定 ・業務削減の意識改革（継続） ・勤務間インターバル確保に向けた取組周知（継続） ・ノー残業デーの推進（継続） ・部内人事の流動的対応（継続）			

1 - (2)	仕事と生活の両立支援に向けた取組												
目標値	■年次有給休暇の平均取得日数 «令和5年度» «令和10年度» 15.9日 ⇒ 計画策定時を上回る ■男性の育児休業取得率 2週間以上 85% ■男性の育児参加休暇（妻の出産・子の養育）取得率 5日以上 100%												
実績	■年次有給休暇の平均取得日数 <table><tr><td>令和5年度</td><td>令和6年度</td><td>令和7年度</td></tr><tr><td>15.9日</td><td>15.8日</td><td>15.8日</td></tr></table> ■男性の育児休業取得率（2週間以上） <table><tr><td>令和6年度</td><td>令和7年度</td></tr><tr><td>78.9%</td><td>100%</td></tr></table>			令和5年度	令和6年度	令和7年度	15.9日	15.8日	15.8日	令和6年度	令和7年度	78.9%	100%
令和5年度	令和6年度	令和7年度											
15.9日	15.8日	15.8日											
令和6年度	令和7年度												
78.9%	100%												

	■ 男性の育児参加休暇（妻の出産・子の養育）取得率	
	令和 6 年度	令和 7 年度
	52.2%	52.6%
取組状況		
◎職場の支援体制とつながりの強化 ・通年採用の実施検討（継続） ・職員同士が助け合い相談し合える職員交流機会の創出（新規） ・職員がメリットを感じられる互助会事業の企画や実施（新規） ・食堂運営による職員の憩いの場の提供（新規） ・休業対象者でない職員に対する制度周知（新規） ・褒め合う職場環境づくりに向けたグッジョブ事業の推進（新規） ・イクボス宣言の実施（継続）		
◎仕事と育児介護を両立する職員に向けた支援の拡充 ・育児介護との両立支援制度の周知（新規） ・育児短時間勤務職員の勤務時間の柔軟化（新規） ・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（継続） ・産休、育休前に休暇制度の説明会を実施（継続） ・育児休業等の利用実績の周知（継続） ・会計年度任用職員への制度周知、取得意向の確認（継続）		
◎年次有給休暇の取得促進 ・年間を通じた年次有給休暇の取得促進通知の発出（継続） ・リフレッシュ休暇の取得推奨（継続）		

1 - (3)	場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の実現と推進
取組状況	
◎オフィス環境の整備 ・オフィススペースの有効活用（共用会議室の充実等）（新規） ・コミュニケーション/コラボレーションツールの導入検討（新規） ・在宅勤務が利用しやすい環境づくり（ペーパーレス化等）（新規） ・サテライトオフィスの柔軟な制度運用（継続）	
◎フレックスタイム制度の柔軟な制度運用 ・設定可能な勤務時間等の柔軟化検討（新規）	

1 - (4)	ハラスメント防止対策に向けた取組
◎各種ハラスメントから職員を守る体制の強化 ・ハラスメントに関する階層混合研修の実施（新規） ・ハラスメント防止に向けた内部・外部相談窓口の設置（継続）	

（２）取組方針２ 誰もが働きがいを感じる職場づくり

2 - (1)	計画的な人材育成		
目標値	■ 消防職に占める女性の割合 «令和 6 年度» «令和 1 1 年度» 2. 8 % ⇒ 5. 0 %		
実績	■ 消防職に占める女性の割合		
	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度
	2. 8 %	2. 7 %	3. 1 %
取組状況			
◎多様な能力を持つ人材の育成 ・ DX 人材の育成（DX に関連した研修実施や資格取得推進補助）（継続） ・ 自主的に参加できる研修制度の整備（継続）			
◎多様な人材の採用と定着 ・ 働きやすい職場環境について採用 PR の実施（継続） ・ 多様な人材を対象とした採用活動の実施（継続） ・ 多様な人材の就労環境を整備するための取組（継続）			

2 - (2)		キャリア形成意識の醸成とキャリア継続を支援する取組		
目標値	■ 管理職の女性職員割合			
	«令和 6 年度»		«令和 1 1 年度»	
	2 2 . 1 %	⇒	2 5 . 0 %	
目標値	■ 係長級以上の女性職員割合			
	«令和 6 年度»		«令和 1 1 年度»	
	2 4 . 4 %	⇒	3 0 . 0 %	
目標値	■ 昇任意欲がある女性職員の割合			
	«平成 5 年度»		«令和 1 0 年度»	
	2 4 . 9 %	⇒	5 0 . 0 %	
	(参考：男性 7 4 . 7 %)			
実績	■ 管理職の女性職員割合			
	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	
	2 2 . 1 %	2 3 . 3 %	2 3 . 3 %	
	■ 係長級以上の女性職員割合			
	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	
	2 4 . 4 %	2 4 . 2 %	2 3 . 9 %	
	■ 昇任意欲がある女性職員割合			
	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	
	2 4 . 9 %	3 1 . 2 %	2 9 . 4 %	
	取組状況			
◎ 育児休業中の職員とのつながり強化に向けた仕組みづくり				
・ 育休者への通達方法の電子化検討（新規）				
・ 育休者向け HP の運用検討（制度やシステムの変更点の共有等）（新規）				
・ 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（継続）				
◎ キャリアにブランクのある職員に向けたキャリア継続支援				
・ カムバック採用制度の導入（継続）				
・ 職場復帰前に復職に向けた研修を実施（継続）				
・ E ラーニングによる自主学習機会の拡充（継続）				

- ◎職員のキャリアアップを後押しする取組
 - ・キャリアデザインに関する研修の実施（継続）
 - ・昇任した先輩職員との情報交換会の実施（継続）
 - ・昇任意欲向上のため、子育て期に部下を持たず、挑戦できる業務や立場を確保できる「主幹」「主任主査」の役職を設定（継続）

２－（３）	職員の挑戦を後押しするための取組
--------------	-------------------------

取組状況

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◎職員の多様な経験の機会創出 <ul style="list-style-type: none"> ・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（継続） ・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（継続） |
| <ul style="list-style-type: none"> ◎職員のスキルアップを応援する取組 <ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材の育成につながる管理職研修の実施（継続） ・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（継続） ・営利企業従事許可範囲の拡充（新規） |

(参考)

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和6年度			令和7年度			令和8年度		
	総採用者数 (A)	女性採用者数 (B)	割合 (B)/(A)	総採用者数 (A)	女性採用者数 (B)	割合 (B)/(A)	総採用者数 (A)	女性採用者数 (B)	割合 (B)/(A)
行政職	82	49	60%	84	49	58%	95	58	61%
消防職	17	3	18%	19	0	0%	15	2	13%
教育保育職	38	38	100%	41	41	100%	56	56	100%
技能労務職	5	0	0%	10	2	20%	5	0	0%
合計	142	90		154	92		171	116	

※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。

※任期付職員を含む

(2) 職員の女性割合

	令和6年度	令和7年度	令和8年度
行政職・医療職	37.3%	38.1%	39.3%
教育保育職	97.2%	97.3%	97.4%
消防職	2.8%	2.7%	3.1%
技能労務職	5.2%	5.2%	5.3%

(毎年4月1日現在)

(3) 離職率の男女差

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%	2.9%
女性	0%	2.0%	3.2%	5.0%	1.4%	2.0%	1.7%	2.5%	4.5%

令和6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%	1.0%	0%	0.8%	0.5%	0.7%	0%	5.1%
女性	0%	4.4%	3.0%	3.9%	5.1%	2.1%	1.2%	2.9%	3.9%

令和7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%	1.0%	0%	0%	1%	1.1%	0%	4.6%
女性	0%	0.5%	2.0%	1.6%	4.6%	3.4%	0.6%	0.7%	7.8%

※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) 男女別の育児休業取得率及び育児休業の取得期間の分布状況

①男女別の育児休業取得率

1.常勤職員

	令和7年度
男性	100%
女性	100%

2.会計年度任用職員

	令和7年度
男性	—
女性	94.1%

※当該年度中に新たに取得可能になった職員数に占める、同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合

※会計年度任用職員の男性に育児休業取得対象者はなし。

②男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	令和7年度			
	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0%	0%	—	0%
1週間以上2週間未満	0%	0%	—	0%
2週間以上1月以下	32.1%	0%	—	6.3%
1月超3月以下	35.9%	0%	—	12.5%
3月超6月以下	9.0%	0%	—	43.8%
6月超9月以下	9.0%	1.0%	—	12.5%
9月超12月以下	7.7%	10.7%	—	25.0%
12月超24月以下	6.4%	12.6%	—	0%
24月超	0%	75.7%	—	—

※会計年度任用職員の男性に育児休業取得対象者はなし。

※会計年度任用職員は育児休業の取得が最長で2歳到達日までのため、区分が24月超に該当する対象者はなし。

※同一の子について同年度中に2回以上の育児休業を取得した場合は、同年度内にある育児休業の合計期間とする。

(5) 男性の配偶者出産休暇等取得率

妻の出産

	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
休暇取得対象者数（人）	77	90	78
休暇の取得人数（人）	73	82	66
取得率	94.8%	91.1%	84.6%
平均取得日数（日）	1.8	1.8	2.1

子の養育

	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
休暇取得対象者数（人）	77	90	78
休暇の取得人数（人）	51	61	43
取得率	66.2%	67.8%	55.1%
平均取得日数（日）	4.2	3.7	3.7

(7) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和 8 年度
本庁部局長・次長相当職	11.4%
本庁課長相当職	12.2%
本庁課長補佐相当職	26.4%
本庁係長相当職	19.2%

(8) 職員の勤務時間の状況

区分	令和 7 年度
内部部局等	204 時間/月
内部部局等以外	126 時間/月

※管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間