

## 特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十九条に基づき、実施状況を公表します。

### 【配置・育成・教育訓練及び評価・登用】

○管理職全体に占める女性割合(各年度の4月1日時点)

役職	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
部長・次長級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長・主幹級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
管理職全体に占める女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

今後も採用状況について注視していきます。

### 【継続就業及び仕事と家庭の両立】

○男性職員の配偶者出産休暇等取得状況

年度別	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
対象者数	—	—	—	—	—
取得者数	—	—	—	—	—
取得率	—	—	—	—	—

対象職員の該当がありませんでした。

今後も、育児休暇の取得促進に向け、休暇取得者の体験談を対象者に周知する等、男性職員が仕事と育児を両立しやすい環境づくりを行っていく必要があると考えられます。

### 【長時間勤務関係】

○年次有給休暇取得日数

年度別	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
年平均取得日数	18.7	18.9	19.2	19.1	18.8

○月に46時間以上超過勤務を行った職員の割合

年度別	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
職員の割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

平均取得日数は、年々19日前後取得できていることがわかります。

今後も休暇を取得しやすい職場作りを行っていく必要があると考えられます。

超過勤務については、対象者がいませんでしたが引き続きノー残業デーの周知等を行っていく必要があると考えられます。

### 【参考】女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

#### 第十九条 第六項

特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。