

下松市特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

令和8年3月

下松市長
下松市議会議長
下松市教育委員会
下松市選挙管理委員会
下松市代表監査委員
下松市消防長
下松市農業委員会
下松市上下水道事業管理者

1 計画の基本的事項

(1) 計画の概要

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代育成法」という。)が公布されたことに伴い、本市においても次世代育成法に基づく特定事業主行動計画を平成17年度に策定しました。その後、第一次計画(後期)、第二次計画及び第三次計画を策定し、これまでの取組を基本としながら、社会情勢の変化及び職場の現状等を踏まえた上で、仕事と子育てを両立し、安心して子どもを育てることができる環境づくりに取り組んできました。

一方、平成28年3月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)が公布され、次世代育成法と同様に、国や地方公共団体に対して特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。本市においても、平成28年度に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員がその個性と能力を活かすことができる勤務環境の整備を推進してきました。

こうした中、令和8年3月の次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく下松市特定事業主行動計画の改定に当たり、両法に基づく計画は、仕事と子育ての両立支援に関する環境整備や、職員のワーク・ライフ・バランスの実現など、取組内容として共通する部分が多いことから、両行動計画を一体化した行動計画を策定し、一体的な取組の推進を図ることとしました。新たに策定した行動計画に基づき、下松市で働くすべての職員が仕事と子育ての両立及びワーク・ライフ・バランスの実現ができるような、勤務環境づくりに取り組んでいくこととします。

(2) 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

(3) 計画の対象

本計画は、下松市の全職員を対象とします。各任命権者は、職場の実情に応じて本計画の具体的な推進及び実施に努めるものとします。

(4) 計画の位置付け

次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

(5) 職員アンケート

職員の仕事と子育ての両立支援に関する実態や働き方に関する課題等を把握し、策定する行動計画に反映させることを目的として職員アンケートを実施しました。

- 対 象 全職員（上下水道局を含む。会計年度任用職員を除く。）
- 対象者数 456人（令和8年2月時点）
- 調査方法 ログフォームによる
- 実施時期 令和8年2月26日から令和8年3月9日
- 回 答 率 50.7%（231人／456人）

2 これまでの取組と目標の達成状況

【次世代】…次世代育成支援対策推進法に基づく計画に関する目標項目

【女性活躍】…女性活躍推進法に基づく計画に関する目標項目

目標項目	数値目標	達成状況 (令和6年度)
1 女性職員の育児休業取得率 【次世代】【女性活躍】	100%	100%
2 男性職員の2週間以上の育児休業取得率 【次世代】	100%	42.9%
3 男性職員の育児休業取得率【女性活躍】	5%	57.1%
4 男性職員の子の出生後1年までの1か月超の育児 関連休暇等 [*] の取得率【次世代】	100%	50.0%
5 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための 休暇の合計5日以上取得率【女性活躍】	50%	71.4%
6 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数 【次世代】	14日	14.4日
7 消防職の採用試験受験者数(毎年度) 【女性活躍】	3人以上	1人

※ 育児関連休暇等とは、育児休業、配偶者出産休暇、子の看護等休暇、年次有給休暇等をいう。

(1) 女性職員の育児休業取得

子育てに関する休暇制度及び経済的支援等をまとめたリーフレットを令和3年10月に作成しました。令和7年10月には、子育てに関する休暇制度等全般や取得に当たってのポイントなどをより分かりやすく伝えるため、令和3年に作成したリーフレットを改訂し、職員への周知徹底を図りました。

また、育児休業を取得する職員の代替職員として会計年度任用職員等を確保するなど、職員が安心して育児休業を取得できる体制確保に努めました。

令和6年度の女性職員の育児休業取得率は100%となっており、目標を達成しています。

(2) 男性職員の育児参加

育児休業や男性職員の育児参加等のための休暇の取得を促進するため、(1)同様、リーフレットの作成による子育てに関する休暇制度等の周知を図りました。

令和6年度における「男性職員の育児休業取得率」及び「男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の合計5日以上取得率」は、それぞれ目標値を達成していますが、「男性職員の2週間以上の育児休業取得率」及び「男性職員の子の出生後1年までの1か月超の育児関連休暇等の取得率」は目標に達しておらず、長期間の休暇を取得する男性職員が少ない結果と

なっています。

(3) 年次有給休暇取得日数

年次有給休暇の取得を促進するため、5月の大型連休、夏季休暇、全国労働衛生週間及び年末の時期に合わせて、年次有給休暇の集中利用を行う周知を図りました。また、庁内会議等を通じて定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させる等の周知を行い、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを行ってきました。

こうした取組を通じて、令和6年度の取得状況は14.4日と目標値を達成する状況となっており、継続した取組の効果が一定程度あったといえます。

(4) 女性の消防職の受験者数

年度	男性	女性	女性割合
令和4年度	23人	2人	8.0%
令和5年度	12人	0人	0.0%
令和6年度	9人	1人	10.0%
合計	44人	3人	6.4%

女性の消防職の受験者数について、過去3年度分の状況で目標値の3人を達成した年度は無い状況でした。平成27年3月に消防庁舎の移転・建て替えを実施し、女性消防士のための更衣室や仮眠室等が設けられたことにより、女性が活躍するための設備が整えられたことから、こうした情報を広く発信していく必要があります。また、実際に女性消防職員として活躍する職員がいること等、女性が働きやすい職場環境であることを周知していく等の取組を進めていく必要があります。

3 現状分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和6年度

区分	採用者数			女性職員の割合
	男性	女性	総数	
行政・技術職	5人	4人	9人	44.4%
消防職	3人	0人	3人	0.0%
専門職	2人	1人	3人	33.3%
企業職	3人	0人	3人	0.0%
合計	13人	5人	18人	27.8%

女性職員の採用者数は、行政・技術職で44.4%と最も高く、消防職及び企業職では0人となっており、職種によりバラつきがみられる状況となっています。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

各年4月1日時点

年	課長級以上の職員数	男性	女性	女性職員の割合
令和4年	67人	54人	13人	19.4%
令和7年	59人	46人	13人	22.0%

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

令和7年4月1日時点

役職	男性	女性	総数	女性職員の割合	3年前と比較した伸び率
部長・部次長級	21人	3人	24人	12.5%	△44.9%
課長級	25人	10人	35人	28.6%	60.7%
課長補佐級	41人	11人	52人	21.2%	△28.4%
係長級	143人	60人	203人	29.6%	△7.6%
合計	230人	84人	314人	26.8%	△7.6%

管理的地位に占める女性職員の割合は、22%となっており、3年前と比較して2.6%増加しています。また、各役職段階に占める女性職員の割合では、部長・部次長級が12.5%、課長級28.6%、課長補佐級21.2%、係長級29.6%となっており、3年前と比べて課長級の女性職員の割合が大幅に増加した一方で、課長級以外の役職においては減少しています。これは、女性職員が昇任により、より上位職への登用が進んだことや、多くが係長級以上となる30代以上の年齢層における女性職員の割合が低いことが主な要因です。

(4) 職員一人当たりの各月の時間外勤務時間数

令和6年度

4月	5月	6月	7月	8月	9月
16.0h	13.5h	13.7h	11.7h	11.1h	13.7h
10月	11月	12月	1月	2月	3月
15.7h	14.9h	11.7h	15.7h	13.8h	18.0h

○ 時間外勤務時間数の月平均時間数：14.1h

(5) 月45時間を超える時間外勤務をした職員数の割合

令和6年度

4月	5月	6月	7月	8月	9月
6.1%	11.0%	6.6%	4.3%	1.0%	12.0%
10月	11月	12月	1月	2月	3月
4.6%	5.1%	9.0%	14.6%	6.6%	9.5%

○ 月45時間超えの職員の月平均割合：7.5%

令和6年度における時間外勤務時間数については、3月が一番多い月となっています。これは、確定申告等の課税業務、人事異動に関連する業務等によるものが主な理由となります。また、時間外勤務は年度末から年度初めにかけて増加する傾向にあり、月45時間を超える時間外勤務を行った職員も同様の傾向にあるといえます。

(6) 育児休業取得率

令和6年度

区分	男性			女性		
	対象者数	取得人数	取得率	対象者数	取得人数	取得率
行政・技術職	5人	4人	80.0%	7人	7人	100%
消防職	2人	0人	0.0%	-	-	-
企業職	-	-	-	-	-	-
合計	7人	4人	57.1%	7人	7人	100%

(7) 育児休業取得期間の分布状況

令和6年度

区分	男性		女性	
	取得人数	割合	取得人数	割合
2週間以下	1人	25.0%	0人	—
2週間超1月以下	1人	25.0%	0人	—
1月超6月以下	2人	50.0%	0人	—
6月超12月以下	0人	—	2人	28.6%
12月超	0人	—	5人	71.4%

令和6年度の男女別の育児休業取得率について、女性職員は100%、男性職員は57.1%となっています。過去3年度分の男性職員の取得率は、18.8%（令和4年度）、40%（令和5年度）、57.1%（令和6年度）と着実に増加していますが、依然として男女間で大きな差がみられます。また、育児休業取得期間については、育児休業を取得した全女性職員が6月超の育児休業を取得しているのに対し、男性職員では0%となっています。

(8) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに合計取得日数の状況

年度	対象者数	配偶者出産休暇 取得者数	育児参加休暇 取得者数	両休暇の合計 5日以上取得者数
令和4	16人	8人（50.0%）	7人（43.8%）	5人（31.3%）
令和5	10人	5人（50.0%）	4人（40.0%）	3人（30.0%）
令和6	7人	7人（100%）	5人（71.4%）	5人（71.4%）

配偶者出産休暇又は育児参加休暇を合計5日以上取得した割合は、31.3%（令和4年度）、30%（令和5年度）、71.4%（令和6年度）と増加しており、目標とする50%に達している状況です。

(9) 年次有給休暇の取得状況

年	令和4年	令和5年	令和6年
平均取得日数	14.1日	14.9日	14.4日
取得日数が5日未満 の職員の割合	1.6%	0.3%	1.1%

令和6年の年次有給休暇の平均取得日数は14.4日であり、過去3年分の平均取得日数も14日を上回る状況となっています。また、取得日数が5日未満の職員の割合は1.1%であり、過去3年分の状況も1%前後で推移している状況です。

4 本市の課題

(1) 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍を推進することは、多様化する住民ニーズへの対応や行政サービスの質の向上を図る上で非常に重要です。また、意思決定過程に多様な視点を取り入れることにより、組織の活力向上及び政策形成力を高めることに繋がります。さらに、人材確保が困難となる中で、女性職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備することは、持続可能な行政運営の点からも不可欠となります。このような観点から、女性職員の活躍を推進していきます。

【取組項目及び数値目標】

本市の管理的地位に占める女性職員の割合は、令和7年4月1日時点で22%となっています。また、職員アンケートの管理職への昇任に関する設問では、現在非管理職の女性職員の85.5%が「どちらかといえばなりたくない」又は「なりたくない」と回答しています。その理由としては、「責任が重い」、「自分の能力に自信がない」、「仕事と家庭の両立が困難になる」が主なものとなっています。

多くの女性職員が管理職への昇任を希望していない状況の中で、管理職への業務負担の在り方、育成機会の不足、仕事と家庭の両立支援によるワーク・ライフ・バランスの向上等、女性職員が抱える不安を取り除く取組を継続することが必要です。

以上を踏まえ、次の取組を実施します。

取組項目

- ① 管理職に昇任しても個性と能力を十分に発揮しながら活躍できる環境を整えるため、管理職への昇任前からの職員研修等を通じた計画的な人材育成を実施します。
- ② 仕事と家庭の両立に資する休暇等の取得促進や超過勤務の縮減といったワーク・ライフ・バランスを高めるための取組について、庁内会議や全職員への周知により推進していきます。
- ③ 育児、介護等のライフイベント等に伴う離職を防ぐため、家事、育児や介護をしながら働き続けられる職場環境の整備に努めます。
- ④ 管理職の業務をフォローする立場の職員に対する職員研修等を実施し、管理職昇任後の業務負担や不安を解消するための体制整備に努めます。

管理職における女性職員の割合目標を次のように設定します。

目標達成年度：令和12年度

部長・部次長級：16% 課長級：24% 管理職：20%

(2) 男性職員の育児参加

男性職員の育児参加は、家庭における役割の見直しや女性職員が安心して就業継続、キャリア形成を図っていく上で重要となります。また、子育てを希望する男性職員や共働き世帯が年々増加していく中で、男性職員の育児参加が当たり前となる職場風土の醸成は、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍を推進していくために不可欠なものとなります。このため、男性職員の育児参加を積極的に進めていく必要があります。

【取組項目及び数値目標】

男性職員の育児休業取得率は、令和6年度実績で57.1%であり、地方公共団体における男性職員の育児休業取得率58.5%(令和6年度実績)を若干下回る取得率となっています。

職員アンケートの育児休業を取得しなかった理由に関する設問では、「職場に前例がなかったから」47%、「自分以外に育児をする人がいたから」38%、「職場に迷惑をかけると思ったから」37%の順で回答がありました。男性の育児休業取得への考え方に関する設問では、「是非取得したい(してほしい)」又は「できるなら取得したい(してほしい)」と回答した割合が93.6%となっており、また、育児休業取得促進のために必要と思われる取組に関する設問では、「人員不足解消」88%、「業務遂行体制の工夫・見直し」65%、「職場の意識改革」50%の順となりました。このことから、制度に対する理解及び取得意欲は高い状況にあるといえますが、業務体制や職場環境等の実務的な要因が取得を阻害する要因になっているといえます。

以上を踏まえ、次の取組を実施します。

取組項目
① 育児休業等について、必要に応じて代替職員を配置し、安心して制度を利用できる職場環境の整備に努めます。
② 全職員がアクセス可能な場所に育児休業や育児関連休暇等の制度をまとめたリーフレットを配備し、制度について周知をするとともに、必要に応じてリーフレットの改定を実施します。
③ 所属長は、職員から育児休業等の取得の申出があった場合には、必要に応じて事務分担の見直し等を行うとともに、総務主管課と代替職員の配置などの協議を行い、安心して育児休業等を取得できるように努めます。
④ 子育てと仕事の両立に資する休暇・休業等の制度の導入及び見直しを図り、充実させていきます。

男性職員の育児に係る休暇の取得率目標を次のように設定します。

目標達成年度：毎年度

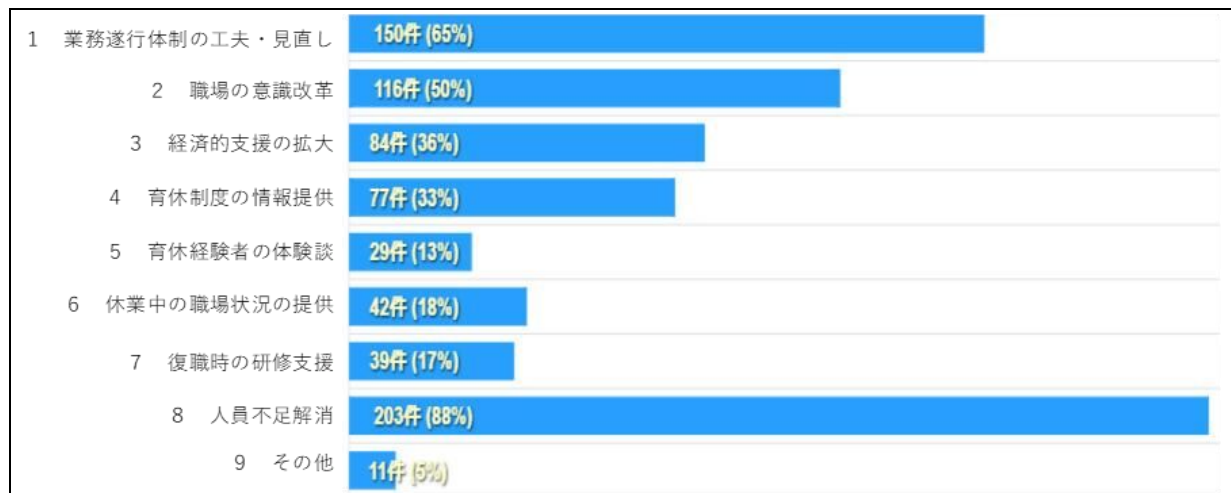
男性職員の2週間以上の育児休業取得率：100%

男性職員の育児関連休暇[※]の合計5日以上取得率：100%

※育児関連休暇とは配偶者出産休暇、育児参加のための休暇をいう。

<参考：アンケート結果>

育児休業取得促進のために必要と思われる取組



(3) 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの推進は、職員の多様な働き方を実現し、育児や介護等の個々の事情に応じた柔軟な勤務を可能とすることで、仕事への意欲を高め、より活力ある組織にしていくために必要不可欠です。また、業務の効率化、長時間労働の是正により、組織全体の生産性の向上や公務能率の増進に繋がるなど、よりよい行政サービスの基盤強化の点からも重要となります。

【取組項目及び数値目標】

職員アンケートのワーク・ライフ・バランスへの考え方及び満足度に関する設問では、「仕事も仕事以外の生活も同程度に大切」が72.7%で最多でした。自身のワーク・ライフ・バランスに関する満足度については、「とても満足」又は「満足」が30.8%、「普通」が45%、「やや不満」又は「不満」が24.3%で、男女別の満足度では、女性職員の方が男性職員よりも満足度が低い状況でした。また、年代別では、40歳代において満足度が低い状況でした。

ワーク・ライフ・バランスを充実させるために必要と思われる取組については、「業務量の適正化・平準化」が65%で最多、次いで「多様な働き方（フレックス・在宅勤務・時差出勤等）の活用」が52%、「休暇取得日数の増加」48%の順でした。その他、「時間外勤務の削減」、「家庭生活（育児・介護）との両立支援」が約45%で同程度の回答となりました。

ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっては、業務量や業務配分の平準化、個々の事情に応じた多様な働き方が可能となる体制整備が求められているとともに、長時間労働の是正や家庭生活との両立支援などを推進し、すべての職員が安心して働き続けることができる環境整備が必要といえます。

以上を踏まえ、次の取組を実施します。

取組項目

- ① 業務の簡素化や効率化を進めるとともに、特定の職員に業務が集中することがないように適切な業務マネジメントに努めます。
- ② 職員が多様な働き方を選択できるよう、時差出勤や在宅勤務等の制度導入に向けた検討を行います。
- ③ 庁内会議等を通じて、年次有給休暇の計画的な取得の呼びかけ等を実施するとともに、育児・介護との両立支援を図るための各種休暇制度等をまとめたリーフレットを周知し、職場の理解醸成と利用促進に努めます。

<参考：アンケート結果>

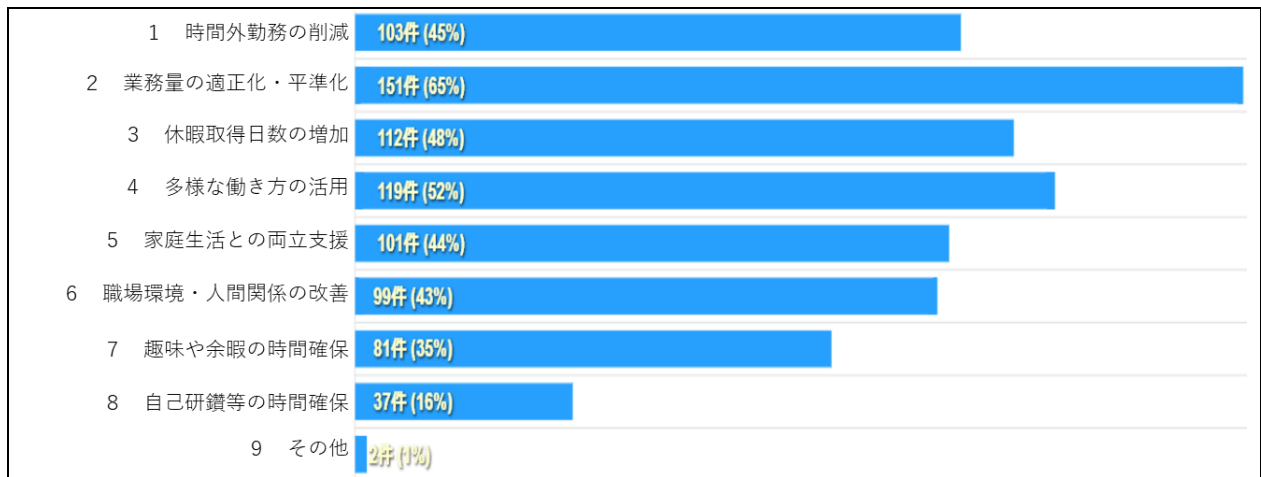
ワーク・ライフ・バランスの満足度（男女別）

男女別	とても満足	満足	普通	やや不満	不満
男性	4.0%	32.9%	44.3%	12.1%	6.7%
	36.9%			18.8%	
女性	2.4%	17.1%	46.3%	24.4%	9.8%
	19.5%			34.1%	

ワーク・ライフ・バランスの満足度（年代別）

年代別	とても満足	満足	普通	やや不満	不満
29歳以下	3.3%	26.7%	56.7%	6.7%	6.7%
	30.0%			13.3%	
30歳代	5.8%	25.0%	44.2%	19.2%	5.8%
	30.8%			25.0%	
40歳代	2.9%	23.2%	46.4%	20.3%	7.2%
	26.1%			27.5%	
50歳代以上	2.5%	32.5%	40.0%	15.0%	10.0%
	35.0%			25.0%	

ワーク・ライフ・バランス充実のために必要な取組



(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持及びワーク・ライフ・バランスの実現の観点から重要であり、個々の職員の能力を十分に発揮できる職場環境の整備に繋がるものです。また、業務の効率化や生産性の向上を促進し、持続的な行政運営の発展に寄与する重要な取組です。

【取組項目及び数値目標】

令和6年度における時間外勤務時間数は、一人当たり月14.1時間であり、月45時間を超える時間外勤務を行った職員の割合は、一月当たり7.5%でした。令和6年度の地方公務員全体の平均は、一人当たり月11.7時間、一月当たり4.7%であり、ともに平均を上回る状況です。

職員アンケートの時間外勤務に関する設問では、令和7年度の時間外勤務状況について、「多くて大変」と回答した割合は13.9%、「多いが仕方のない範囲内」が27.7%であり、約4割の職員が時間外勤務が多いと感じている状況となりました。また、男女別の場合、男性職員よりも女性職員の方が負担を感じている割合が高く、年代別の場合では40歳代の半数以上において、時間外勤務が多いと実感している状況です。

職員の健康管理と公務能率の維持向上、また、女性活躍の面からも時間外勤務の縮減は非常に重要な取組となります。

以上を踏まえ、次の取組を実施します。

取組項目
① 各所属の業務量及び課題を適切に把握し、適正な人員配置及び組織全体として効率的な業務遂行に努めます。
② 欠員等により、職員の代替措置など配慮が必要なものについては、各所属と連携を図りながら、速やかにその調整に努めます。
③ DX や BPR に関する職員研修等を実施し、事務事業の見直しや事務処理の簡素化・合理化を積極的に推進します。
③ 導入する勤怠管理システムにより、各所属及び職員ごとの時間外勤務の状況把握を行い、その要因分析に努めます。

時間外勤務時間数に係る数値目標を次のように設定します。

目標達成年度：令和12年度

職員一人当たりの時間外勤務時間数（一月平均）：11時間

月45時間を超える時間外勤務を行った職員の割合（一月平均）：6%以内

<参考：アンケート結果>

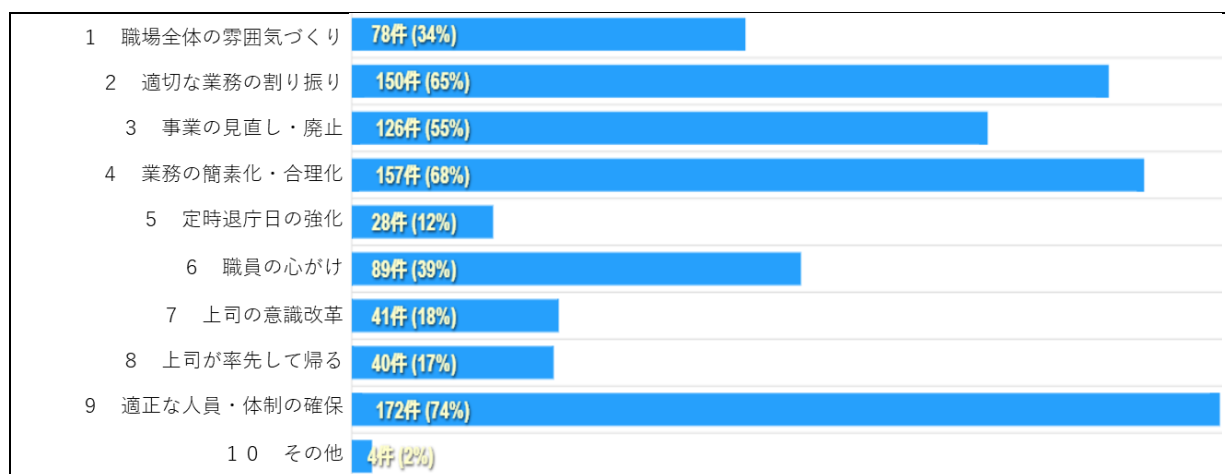
令和7年度の時間外勤務の状況（男女別）

男女別	多くて大変	多いが仕方のない範囲内	少ない
男性	11.4%	24.8%	63.8%
女性	18.3%	32.9%	48.8%

令和7年度の時間外勤務の状況（年代別）

年代別	多くて大変	多いが仕方のない範囲内	少ない
29歳以下	0.0%	33.3%	66.7%
30歳代	17.3%	23.1%	59.6%
40歳代	17.4%	33.3%	49.3%
50歳代以上	13.8%	23.8%	62.5%

時間外勤務減少のために必要な取組



(5) 女性の健康上の特性への配慮

女性職員の健康上の特性に配慮し、ライフステージに応じた健康課題に適切に対応できる職場環境を整備することは、女性活躍推進の基盤となるものであり、重要な取組です。

【取組項目及び目標】

職員アンケートでは、女性の健康上の特性に関する研修受講の有無について、95.2%が「ない」との回答でした。生理・不妊治療のための休暇制度の認知度については、「知っている」又は「どちらか一方は知っている」と回答した割合が74.5%と一定の認知度が伺える結果となりましたが、男女別では、女性職員の方が男性職員よりも「知らない」と回答した割合が高い状況でした。

女性職員のみを対象とした「生理・不妊治療のための休暇制度の利用しやすさ」では、84.2%が「利用しづらい」又は「利用できないと感じる」と回答しており、その理由としては「上司に申しにくい」が54%で最多、次いで「人員不足」45%、「制度が分かりづらい」41%となりました。また、「その他」として「上司が男性の場合に抵抗がある」、「申請等の手間を考えると年休を取得した方が早い」、「内容によっては知られたくない」、「年休が余っているため、申請理由を問わない年休を選択する」等の回答がありました。

同じく女性職員のみを対象とした「健康上の特性が仕事に影響を及ぼした経験の有無」では70.7%が「ある」と回答し、「女性の健康上の特性に関する支援として必要と思われる取組」としては、「休暇制度の利用促進」が64%、「多様な働き方（フレックス・在宅勤務・時差出勤等）の活用」が63%、「上司の理解促進」が51%となっています。

女性の健康上の特性に関する制度について一定の認知はあるものの、実際には多くの女性職員が利用しづらいと感じており、また、上司（特に男性職員の場合）への申し出のしにくさや人員体制等の組織風土や業務体制等に課題がある状況です。

以上を踏まえ、次の取組を実施します。

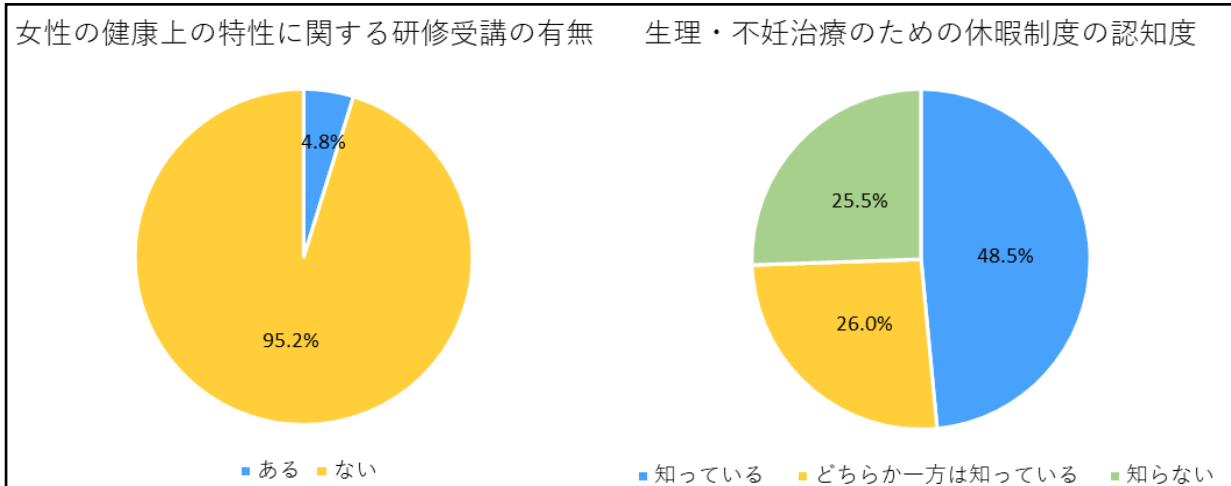
取組項目

- ① 生理や不妊治療に係る制度について、内容や取得方法をわかりやすく整理し周知を徹底することで、制度の理解を深め利用しやすい環境整備に努めます。
- ② 申請手続きの簡素化や運用の見直しを行い、プライバシーに配慮した仕組みにすることで利用しやすい制度となるよう検討を行います。
- ③ 体調やライフステージに応じた柔軟な働き方が可能となるよう、時差出勤や在宅勤務等の制度導入に向けた検討を行います。

女性の健康上の特性への配慮に関する取組目標を次のように設定します。

**(目標) 女性職員がためらうことなく必要な制度を利用できる
職場環境を実現する。**

<参考：アンケート結果>



休暇制度の認知度（男女別）

男女別	知っている	どちらか一方は知っている	知らない
男性	55.7%	24.2%	20.1%
女性	35.4%	29.3%	35.4%

休暇制度を利用しづらい理由

職場の理解不足	上司に申しにくい	制度が分かりづらい	人員不足	その他
23%	54%	41%	45%	9%

女性の健康上の特性に関する支援として必要と思われる取組

必要と思われる取組	割合
休暇制度の利用促進	64%
多様な働き方（フレックス・在宅勤務・時差出勤等）の活用	63%
上司の理解促進	51%
休暇制度の拡充・改善	45%
職員研修の実施	23%
相談窓口の周知	18%
その他	4%

5 目標項目

目標	目標値	実績 (令和6年度)	達成年度
管理的地位に占める女性職員の割合	20%以上	22.0%	令和12年度
各階層における女性職員の割合	部長・部次長級 16% 課長級 24%	部長・部次長級 12.5% 課長級 28.6%	令和12年度
女性職員の育児休業取得率	100%	100%	毎年度
男性職員の2週間以上の育児休業取得率	100%	42.9%	毎年度
男性職員の育児関連休暇の合計5日以上取得率	100%	71.4%	毎年度
職員一人当たりの時間外勤務時間数(一月平均)	11時間	14.1時間	令和12年度
月45時間を超える時間外勤務を行った職員の割合(一月平均)	6%以内	7.5%	令和12年度
職員一人当たりの年次有給休暇取得日数	14日	14.4日	毎年度
年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員の割合	0%	1.1%	令和12年度
【女性の健康上の特性に関する事項】 女性職員がためらうことなく必要な制度を利用できる職場環境を実現する。			