

女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表
(令和5年7月公表)

1 女性活躍推進法第19条第6項に基づく実施状況の公表

実施状況については、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項に基づき、毎年少なくとも1回、取組の実施状況を公表する必要があるため、把握項目となっている次の項目について公表します。

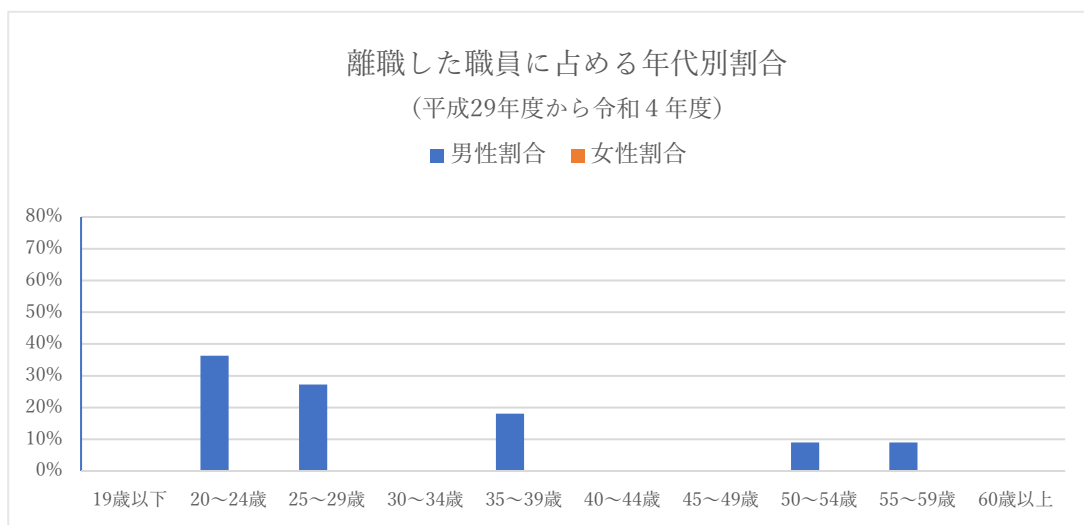
- 内閣府令第2条に基づき、把握する8項目
- ①採用した職員に占める女性職員の割合
 - ②継続勤務年数の男女差又は離職率の男女差
 - ③管理的地位にある職員とそれ以外の職員の平均超過勤務時間及び超過勤務者数
 - ④管理的地位に占める女性職員の割合
 - ⑤各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率
 - ⑥男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
 - ⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び合計取得日数の分布状況
 - ⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

① 採用した職員に占める女性職員の割合

平成29年4月	平成30年4月	平成31年4月	令和2年4月	令和3年4月	令和4年4月
10%	0%	0%	0%	0%	0%

② 離職率の男女の差異

隔年 3月末	退職者数 A	うち女性 B	うち男性 C	職員数 D	離職率 A/D×100	女性離職率 B/D×100	男性離職率 C/D×100
H29	0名	0名	0名	318名	0%	0%	0%
H30	1名	0名	1名	320名	0.3%	0%	0.3%
R1	3名	0名	3名	321名	0.9%	0%	0.9%
R2	0名	0名	0名	321名	0%	0%	0%
R3	2名	0名	2名	324名	0.6%	0%	0.6%
R4	5名	0名	5名	325名	1.5%	0%	1.5%



※定年退職者及び再任用は含まない。

- ③ 管理的地位にある職員とそれ以外の職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務者数

【超過勤務状況（管理職以外）】

年度	対象職員数	超過勤務総数	一人当たり (年間)	一人当たり (月)
H29	293 名	27,479 時間	93.7 時間	7.8 時間
H30	297 名	27,799 時間	93.7 時間	7.8 時間
R1	296 名	29,325 時間	99.0 時間	8.3 時間
R2	293 名	21,077 時間	71.9 時間	6.0 時間
R3	295 名	24,261 時間	82.2 時間	6.8 時間
R4	295 名	30,160 時間	102.2 時間	8.5 時間

※管理職の超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員なし

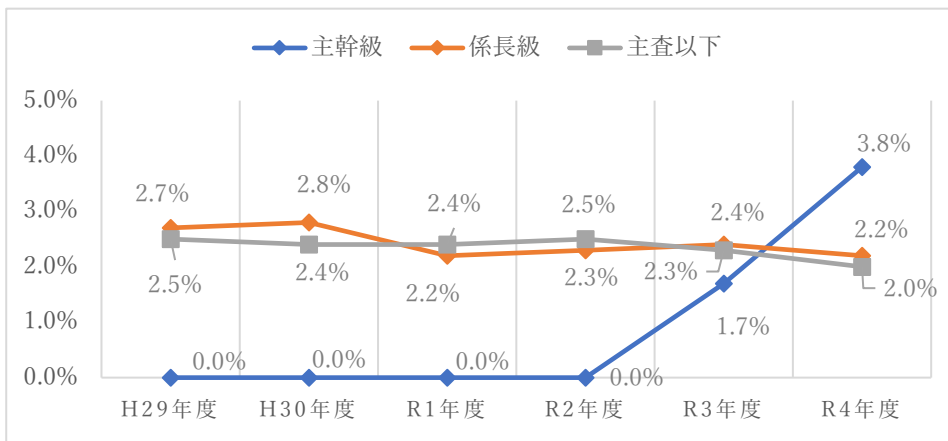
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
署長級	0%	0%	0%	0%	0%	0%
課長級	0%	0%	0%	0%	0%	0%
課長補佐級	0%	0%	0%	0%	0%	0%

※該当職員なし

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

年度	課長級	課長補佐級	主幹級	係長級	主査以下
H29	0%	0%	0%	2.7%	2.5%
H30	0%	0%	0%	2.8%	2.4%
R1	0%	0%	0%	2.2%	2.4%
R2	0%	0%	0%	2.3%	2.5%
R3	0%	0%	1.7%	2.4%	2.3%
R4	0%	0%	3.8%	2.2%	2.0%



⑥ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	R5年度(目標)	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
男性	20%	0%	0%	3.8%	0%	9.5%	18.1%
女性	100%	0%	0%	100%	0%	100%	100%

○取得期間の分布状況（令和4年度）

【男性職員】4名

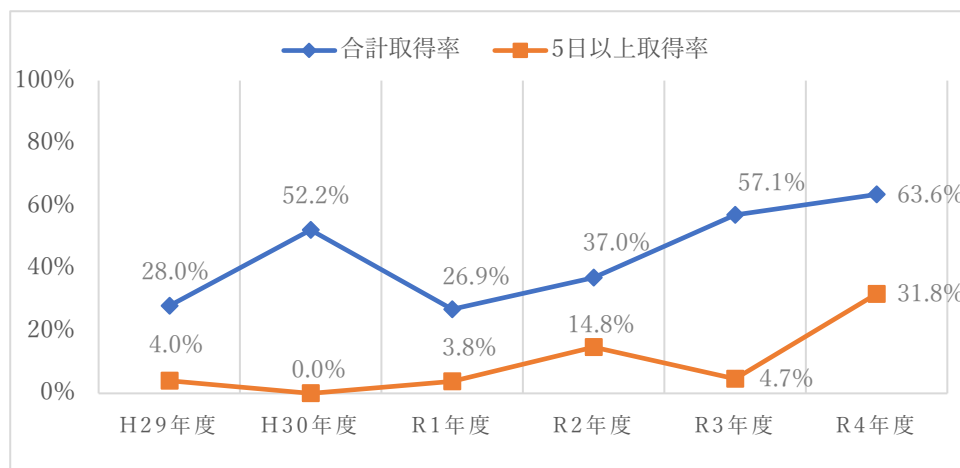
- ・一月未満： 0%
- ・一月以上半年未満： 100%
- ・半年以上一年未満： 0%
- ・一年以上： 0%

【女性職員】4名

- ・一年未満： 0%
- ・一年以上一年半未満： 75%
- ・一年半以上二年未満： 0%
- ・二年以上： 25%

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率及び合計取得日数の分布状況

取得率	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
合計	28.0%	52.2%	26.9%	37.0%	57.1%	63.6%
5日以上	4.0%	0%	3.8%	14.8%	4.7%	31.8%



⑧ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置等を定め、通報者の保護を図り、職員の法令遵守等を推進することにより、全ての職員が個人として尊重され、能力を発揮できる働きやすい職場環境を確立することを掲げている。