特定事業主行動計画　実施状況等【R7 年度】

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、本計画の目標値に対して令和 7 年度の実績を公表します。
数値目標に対して、（　達成・努力・未達成・評価不可　）で評価をします。

【　目標項目①：バランスの良い組織構成　】

実績（R6）	実績（R7）	目標値（R8）	評価
◆女性職員の割合 全体 44% 採用者 ―（採用なし）	◆女性職員の割合 全体 50% 採用者 ―（採用なし）	◆女性職員の割合 全体 50% 採用者 50%	達成
（実施内容と課題） 令和 7 年度末で職員 1 名が退職したため 50%となりました。 引き続き、性別を問わず働きやすい職場つくりに努めます。			

【　目標項目②：時間外勤務の縮減　】

実績（R6）	実績（R7）	目標値（R8）	評価
◆年間の平均時間外勤務時間 （管理職を除く） 14.4 時間/人 ◆時間外勤務時間の上限を超えた職員数 延べ 0 人	◆年間の平均時間外勤務時間 （管理職を除く） 15.12 時間/人 ◆時間外勤務時間の上限を超えた職員数 延べ 0 人	◆年間の平均時間外勤務時間 （管理職を除く） 16.25 時間/人 ◆時間外勤務時間の上限を超えた職員数 延べ 0 人	達成
（実施内容と課題） 令和 7 年度は新たな業務獲得のための準備を行うための時間が必要となったこと、人材育成に注力したことにより、前年度より時間外勤務時間が増加することとなりました。 今後はフレックスタイム制の導入を検討し、本人が働きやすい時間を選び働くことができる組織を目指します。			

【　目標項目③：女性職員の活躍機会の増加（各役職段階に占める女性割合）　】

実績（R6）	実績（R7）	目標値（R8）	評価
３級：100% ４級：50%	３級：50% ４級：50%	３級：50% ４級：50%	努力
（実施内容と課題） 令和７年度は男性職員が１名３級に昇格したことにより、３級職員の数値が50%となりました。 今後も性別を問わず、本人の希望と能力に応じた役割で働くことができる組織を目指します。			

【　目標項目④：育児参加率の向上　】

実績（R6）	実績（R7）	目標値（R8）	評価
◆育児休業取得率 男性 0%、女性 100% ◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率 男性 0%	◆育児休業取得率 男性 0%、女性 0% ◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率 男性 0%	◆育児休業取得率 男性 30%、女性 75% ◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率 男性 100%	評価不可
（実施内容と課題） 育児休業について、令和７年度新たに育児休業取得対象者となった方はいませんでした。 配偶者出産休暇・育児参加休暇の対象者は０名でした。			

【　目標項目⑤：ハラスメントに対する啓発活動　】

実績（R6）	実績（R7）	目標値（R8）	評価
◆研修や意識啓発の機会 回覧にて対応	◆研修や意識啓発の機会 回覧にて対応	◆研修や意識啓発の機会 年 1 回以上	達成
（実施内容と課題） 職員の意識向上につながる資料を回覧にて共有しました。 今後もハラスメントを未然に防ぐことができるよう、意識啓発を継続していきます。			

【　目標項目⑥：年次有給休暇取得率の向上　】

実績（R6）	実績（R7）	目標値（R8）	評価
◆年次休暇：（正規職員）の平均取得日数：10.5 日 ◆取得日数が 5 日未満の職員割合：14%	◆年次休暇：（正規職員）の平均取得日数：19.6 日 ◆取得日数が 5 日未満の職員割合：0%	◆年次休暇（正規職員）の平均取得日数：10.1 日 ◆取得日数が 5 日未満の職員割合：10%	達成
（実施内容と課題） 有給休暇を有効活用することにより、心身ともにリフレッシュし業務効率が上がることが期待されます。また、余暇の活動からの学びや情報が、組織の業務においても有効となることが考えられます。引き続き有給休暇の取得しやすい環境を整備していきます。 一方では、有給休暇の取得が義務となることを苦に感じる職員もいるため、「自分のペース」「自分の意思」で業務が行える働きやすい環境を整えていきます。			

＊ 会計年度任用職員については勤務条件等が正規職員と異なるため、計画の対象とはしていますが、実績の対象には含めていません。