

数値目標に対する進捗状況

1 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

目標項目	数値目標 (令和7年度)	最新値 令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度
制度利用可能な男性職員の 育児参加のための休暇取得率	※ 90%	73.0%	71.4%	58.2%	31.2%	36.7%	32.8%	22.8%

※段階的な数値目標を設定 令和4年度：50％ 令和6年度：75％ 令和7年度：90％

目標項目	数値目標 (令和7年度)	最新値 令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
制度利用可能な男性職員の 育児休業の取得率	85%	67.6%	49.2%	27.3%	6.5%	8.3%

※令和4年度までの達成状況を踏まえて、数値目標を85％以上に変更（これまでは30％以上）

2 長時間勤務関係

目標項目	数値目標 (令和7年度)	最新値 令和5年度	最新値 令和4年度	最新値 令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度
年次有給休暇の平均取得日数	13.5日	15.3日	13.2日	12.8日	12.9日	12.8日	12.5日	13.1日

3 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

目標項目	数値目標 (令和7年度)	最新値 令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度
課長相当職以上（副参事以上）の女 性職員の割合	25%以上	16.0%	15.6%	11.9%	10.2%	12.0%	10.3%	9.3%

※令和4年度までの達成状況を踏まえて、数値目標を25％以上に変更（これまでは13％以上）

目標項目	数値目標 (令和7年度)	最新値 令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度
係長相当職以上（副主幹以上）の 女性職員の割合	35%以上	30.9%	29.6%	28.5%	27.6%	26.7%	25.1%	23.4%

目標達成に向けた取り組み

（令和5年度）

- キャリアイメージの形成、経験の共有を目的に管理職登用前の女性職員と女性管理職との意見交換会を1回開催した。
- 職員の子育てに係る制度利用者、支援者の相互理解とニーズ把握のために、「男性育児休業取得者による座談会」を開催した。
- リーダーとして求められる役割や自分が目指すリーダー像を考える機会の提供するため意欲と能力のある女性職員を外部機関の研修に派遣した。
- 服務関係通知により年次有給休暇の取得促進を啓発した。
- 仕事と子育ての両立を目指すため、育児休業等の休暇制度を紹介する研修を実施した。

（令和4年度）

- キャリアイメージの形成、経験の共有を目的に管理職登用前の女性職員と女性管理職との意見交換会を1回開催した。
- 男性の育児休業取得者や育児参加の相互理解とニーズ把握のために、「子育て支援環境充実化に向けての意見交換会」を開催した。
- リーダーとして求められる役割や自分が目指すリーダー像を考える機会の提供するため意欲と能力のある女性職員を外部機関の研修に派遣した。
- 服務関係通知により年次有給休暇の取得促進を啓発した。
- 仕事と子育ての両立を目指すため、育児休業等の休暇制度を紹介する研修を実施した。