

第3期一般事業主行動計画の令和6年度の検証結果

1. 男女共同参画行動計画（令和6年5月1日から令和9年3月31日までの2年11ヶ月間）

【数値目標】

1. 正職員の採用者総数に対する女性割合の数値目標を30%以上とする。また、社会人経験者等を契約職員で採用する場合であっても、女性応募者が増えるような取組みを強化し、少なくとも、パート、派遣職員を加えた採用者総数に対する女性割合の数値目標は、第2期一般事業主行動計画の実績ベース（28.0%）を維持する。
2. 組織の男女構成を踏まえ、女性職員の登用を進める。管理的職位以上（課長以上）における令和9年3月末数値目標は、令和6年4月現在の比率（25%）を維持する。
3. 当協会の財政事情等特殊な事情があったとしても、労働者に占める女性の割合を令和6年4月現在の比率（39.4%）を維持する。

【取組・達成状況】

1. 令和6年度は、正職員の採用（R7.4.1 付けを含む。）は無かったが、令和7年4月1日現在の女性割合は78%であり、目標を達成している。また、有期契約職員で4名（内女性なし）及び派遣職員で7名（内女性7名）の採用を行った。派遣職員を加えた採用者の総数11名に対し、女性は7名（63.6%）であり、目標を達成した。
2. 令和6年度は、管理職員の異動は無かったため管理職に占める女性割合は25%のままであった。係長級にある者に占める女性の割合にも変動はなく100%である。
3. 令和7年4月1日現在の労働者に占める女性比率は45%であり、目標を達成した。

【その他の取組】

1. 採用における女性比率の向上と職員構成における女性比率の向上
定期的に検証を行うことにより、役員を含めた幹部職員の意識改革を図り、女性活躍推進に向けた採用選考の運用の改善を行う。
2. キャリア形成支援
職員のキャリアアップを応援するため、男性職員も含め、職場研修や外部機関で実施しているキャリア研修等へ積極的に参加させる。また、業務に必要な資格取得に対して、受験に要する時間の職務専念義務の免除、受験料の全部又は一部負担等支援制度を創設する。
3. 仕事と生活の調和
 - (1) 妊娠中・出産後における配慮と育児休業を取得しやすい環境づくりや、内部情報共有システム等を通じ、育児・介護支援のための休業・休暇制度等に関する職員への情報提供を行う。子供が生まれる予定の男女対象者へ個別に育児に係る制度を周知するとともに、業務又は業務分担の見直しを行い、制度を利用しやすい職場風土を醸成する。
 - (2) 育児・介護のための時差出勤制度の活用等柔軟な働き方に関する勤務形態について周知・徹底する。

- (3) 外部機関で実施している育児・介護等をテーマとするワーク・ライフ・バランスセミナー等に積極的に参加させる。
- (4) 安全衛生推進者を専任し事業場の安全衛生管理等を担当させ、安全衛生に関する教育等の機会を設けるなど安全衛生に対する取り組みを強化する。
- (5) 毎月時間外労働時間を集計し、管理者へ伝え、部下の時間外労働の実態について常に把握し、超過勤務縮減や業務改善等のマネジメントの徹底を図る。また、年次有給休暇の取得が少ない職員については、職員の希望を聞き、希望を踏まえて時季を指定して最低でも年5日の年次有給休暇を取得させる。なお、ゴールデンウィークや夏期休暇等の際に、年次休暇を活用して長期休暇を取得できるよう取り組みを強化する。

【取組・達成状況】

1. 当協会では、毎年1回以上、女性活躍委員会で一般事業主行動計画の検証を行い、役員を含めた幹部職員へ報告することにより、女性活躍推進に向けた採用選考等の運用改善に努めている。

2. 公益法人改革に伴い令和7年4月1日付けで法改正が行われることから、事前に新制度の説明会が実施され、多くの担当者が出席した。また、農団連主催の説明会において内閣府公益法行政担当室の講師から直接説明を受けた。

その他、①大和証券株式会社が Web 開催した「公益法人制度改革（改正公益認定法公布と公益法人会計基準見直しの動向）」に2名、②日本経済団体連合会が開催した「勉強会」公益法人制度改革（公益法人制度の見直しについて）に2名、（新しい公益法人制度に関する出前講座）に2名、③公益社団法人麹町法学会が開催した「税務研修会」源泉所得税（初めての源泉徴収事務（給与編、年末調整編））に4名、（特殊な給与と経済的利益の取扱い、年末調整チェックポイント）に2名、（非居住者所得の源泉徴収、報酬料金等の源泉徴収）に6名、（退職所得の源泉徴収（基礎編、応用編））に2名、消費税（消費税インボイス制度、消費税のポイント、印紙税の基本的なしくみ）に6名、住民税（住民税の実務）に1名等外部機関で実施しているキャリア研修等へ職員を参加させ、キャリアアップを応援した。

なお、業務に必要な資格取得にかかる職務専念義務の免除、受験料の支援制度の創設については、資格取得を希望する職員がなかったため、今年度の取り組み実績は無かった。

3. 仕事と生活の調和

- (1) 次世代育成支援行動計画で記載するため省略
- (2) 介護のための時差出勤の制度を活用している者は1名、通勤混雑を避けるための時差出勤制度を活用している者は7名。また、働き方の多様化という趣旨で、フルタイム勤務の者に対し週1日の在宅勤務を実施するよう指導を行った。
- (3) 外部機関で実施している育児・介護等をテーマとするワーク・ライフ・バランスセミナー等について、今年度は希望者がなかったため参加しなかったが、ポスターを掲示して啓蒙を図った。
- (4) 安全衛生推進員である総務担当課長が、事務所内のヒヤリ・ハットの確認及び大勢の者が使用する備品の消毒作業等行っており、日常の安全衛生管理に努めた。
- (5) 次世代育成支援行動計画で記載するため省略

2. 次世代育成支援行動計画（令和6年5月1日から令和9年3月31日までの2年11ヶ月間）

【数値目標】

目標1：育児支援のための休業・休暇制度等について、計画期間中に対象となる職員が100%取得することを目指す。

対策：育児・介護休業等各種制度について、法令等の改正に速やかに対応し、規程の改正を行うとともに独自パンフレットを更新し、内部情報共有システム等を通じ、制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を図る。

目標2：適正な勤務管理と業務の標準化の取組、年次有給休暇を取得しやすくする取組を実施。

対策：新事業の本格化に伴いやむを得ない時間外勤務が発生する可能性があるが、管理職が適正な勤務管理を行い、特定個人に業務が集中しないよう平準化に努める。毎月前月分の時間外労働時間を集計し、各管理者へ伝え、部下の時間外労働の実態について常に把握し、超過勤務縮減や業務改善等のマネジメントの徹底を図る。また、職員の希望を踏まえて時季を指定して最低でも年5日の年次有給休暇を取得させる。ゴールデンウィークや夏期休暇等の際に、年次休暇を活用して長期休暇を取得できるよう取組みを強化する。

【取組・達成状況】

1. 育児・介護休業等各種制度について、協会の独自パンフレットは最新版に更新の上、職員がいつでも閲覧できるよう当協会の共通サーバーに掲示している。令和7年4月1日付けで育児・看護休業法が改正されること受け、令和7年3月開催の理事会において育児・介護休業に関する規程を改正した。

介護休暇を取得した職員は2名で、うち1名は上限である5日間取得している。また、昨年引き続き1名の職員が介護のための時差出勤制度を利用した。

2. 超過勤務を削減するための取組として、毎月前月分の時間外労働時間を集計し、多くの時間外勤務を実施している者がいる管理者に情報を伝え、部下の時間外労働の実態について常に把握するようお願いした。また、新事業の本格化に伴い平均残業時間数は増加したが、適正な勤務管理により、上限時間を超える者は無かった。

また、年次有給休暇を取得する取組として、ゴールデンウィークや夏期休暇等の際に、年次有給休暇を活用して長期休暇を取得できるよう周知した。平均年次有給休暇取得日数は、令和6年度は12.6日であり、令和5年度の12.9日から若干減少した。

働き方改革関連法で規定された、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、5日以上取得させなければならないとされているが、令和6年度は対象者全員が取得した。

参考データ

●職員数の推移

(人)

区分	性別	27.3.31	H27年度		28.4.1	H28年度		29.4.1	H29年度		30.4.1
		在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数
正職員	女性	2			2			2			2
	男性	1			1			1			1
	合計	3			3			3			3
	女性比率	67%			67%			67%			67%
契約職員	女性	10	1		9	2	1★	8	1		7
	男性	24		3	27	7	2	22	10	2	14
	合計	34	1	3	36	9	3	30	11	2	21
	女性比率	29%	100%	0%	25%	22%	33%	27%	9%	0%	33%
パート職員	女性	5		1	6	6					
	男性										
	合計	5		1	6	6					
	女性比率	100%		100%	100%	100%					
派遣職員	女性	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1
	男性										
	合計	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1
	女性比率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
合計	女性	18	2	4	20	10	2	12	3	1	10
	男性	25		3	28	7	2	23	10	2	15
	合計	43	2	7	48	17	4	35	13	3	25
	女性比率	42%	100%	57%	42%	59%	50%	34%	23%	33%	40%

※役員は除き、使用人兼務役員は含む。 ※28年度契約職員女性採用者はパート職からの転換

●職員数の推移

(人)

区分	性別	30.4.1	H30年度		31.4.1	R元年度		2.4.1	R2年度		3.4.1
		在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数
正職員	女性	2			2			2		6	8
	男性	1			1			1		1	2
	合計	3			3			3		7	10
	女性比率	67%			67%			67%		86%	80%
無期契約職員	女性			6	6			6	6		0
	男性						1	1	1		0
	合計			6	6		1	7	7		0
	女性比率			100%	100%		0%	86%	86%		0%
有期契約職員	女性	7	6		1			1		1★	2
	男性	14	1	2	15	1,1	10	23	3	6	26
	合計	21	7	2	16	2	10	24	3	7	28
	女性比率	33%	86%	0%	6%	0%	0%	4%	0%	14%	7%
派遣職員	女性	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
	男性										
	合計	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
	女性比率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
合計	女性	10	7	7	10	1	2	11	8	10	13
	男性	15	1	2	16	2	11	25	4	7	28
	合計	25	8	9	26	3	13	36	12	17	41
	女性比率	40%	88%	78%	38%	33%	15%	31%	67%	59%	32%

※朱書きの数字は、有期契約職員から無期契約職員への転換者及び無期契約職員から正職員への転換者

※★は、パート職員から常勤の有期契約職員へ転換者（キャリアアップに資する雇用管理区分の転換）

●職員数の推移

(人)

区分	性別	R3.4.1	R3年度		R4.4.1	R4年度		R5.4.1	R5年度		R6.4.1
		在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数
正職員	女性	8			8			8	1		7
	男性	2			2			2			2
	合計	10			10			10	1		9
	女性比率	80%			80%			80%			78%
有期契約職員	女性	2	1		1			1		2	3
	男性	26	10	3	19	3		16	2	6	20
	合計	28	11	3	20	3		17	2	7	23
	女性比率	7%	9%	0%	5%	0%		6%			13%
派遣職員	女性	3	3	3	3	2	2	3	2	4	5
	男性									1	1
	合計	3	3	3	3	2	2	3	2	5	6
	女性比率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			83%
合計	女性	13	4	3	12	2	2	12	2	4	15
	男性	28	10	3	21	3		18	3	4	23
	合計	41	14	6	33	5	2	30	5	8	38
	女性比率	32%	29%	50%	36%	40%	100%	40%	60%	50%	39%

※役員は除き、使用人兼務役員は含む。

●職員数の推移

(人)

区分	性別	R6.4.1	R6年度		R7.4.1	R7年度		R8.4.1	R8年度		R9.4.1
		在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数
正職員	女性	7			7						
	男性	2			2						
	合計	9			9						
	女性比率	78%			78%						
有期契約職員	女性	3			3						
	男性	20	1	4	23						
	合計	23	1	4	26						
	女性比率	13%	0%	0%	12%						
派遣職員	女性	5	1	7	11						
	男性	1			1						
	合計	6	1	7	12						
	女性比率	83%	100%	100%	92%						
合計	女性	15	1	7	21						
	男性	23	1	4	26						
	合計	38	2	11	47						
	女性比率	39%	50%	64%	45%						

※役員は除き、使用人兼務役員は含む。

●平均勤続年数

(H31.3.31 現在)

区分	性別	勤続年数
正職員	女性	27.63
	男性	19.0
	合計	24.75

区分	性別	勤続年数
無期契約職員	女性	6.71
	男性	
	合計	6.71

区分	性別	勤続年数
有期契約職員	女性	5.92
	男性	4.02
	合計	4.14

(年)

区分	性別	勤続年数
派遣職員	女性	3.5
	男性	
	合計	3.5

区分	性別	勤続年数
合計	女性	10.49
	男性	4.95
	合計	7.08

(R2.3.31 現在)

区分	性別	勤続年数
正職員	女性	28.63
	男性	20.0
	合計	25.75

区分	性別	勤続年数
無期契約職員	女性	7.71
	男性	5.50
	合計	7.39

区分	性別	勤続年数
有期契約職員	女性	6.92
	男性	4.74
	合計	4.88

(年)

区分	性別	勤続年数
派遣職員	女性	1.9
	男性	
	合計	1.9

区分	性別	勤続年数
合計	女性	10.38
	男性	5.74
	合計	7.63

(R3.3.31 現在)

区分	性別	勤続年数
正職員	女性	29.63
	男性	21.0
	合計	26.75

区分	性別	勤続年数
無期契約職員	女性	8.71
	男性	6.50
	合計	8.39

区分	性別	勤続年数
有期契約職員	女性	4.38
	男性	3.35
	合計	3.43

(年)

区分	性別	勤続年数
派遣職員	女性	2.11
	男性	
	合計	2.11

区分	性別	勤続年数
合計	女性	9.74
	男性	4.35
	合計	6.10

(R4.3.31 現在)

区分	性別	勤続年数
正職員	女性	14.94
	男性	14.75
	合計	14.90

区分	性別	勤続年数
有期契約職員	女性	5.38
	男性	3.54
	合計	3.67

(年)

区分	性別	勤続年数
派遣職員	女性	2.57
	男性	
	合計	2.57

区分	性別	勤続年数
合計	女性	10.61
	男性	4.34
	合計	6.33

●平均勤続年数

(R5.3.31 現在)

区分	性別	勤続年数
正 職 員	女性	15.94
	男性	15.75
	合計	15.90

区分	性別	勤続年数
有期 契約 職員	女性	9.92
	男性	4.32
	合計	4.65

(年)

区分	性別	勤続年数
派遣 職員	女性	3.06
	男性	
	合計	3.06

区分	性別	勤続年数
合 計	女性	12.22
	男性	5.59
	合計	8.24

(R6.3.31 現在)

区分	性別	勤続年数
正 職 員	女性	16.94
	男性	16.75
	合計	16.90

区分	性別	勤続年数
有期 契約 職員	女性	5.92
	男性	4.42
	合計	4.58

(年)

区分	性別	勤続年数
派遣 職員	女性	2.21
	男性	0.16
	合計	1.87

区分	性別	勤続年数
合 計	女性	10.56
	男性	5.49
	合計	7.55

(R7.3.31 現在)

区分	性別	勤続年数
正 職 員	女性	15.90
	男性	17.75
	合計	16.31

区分	性別	勤続年数
有期 契約 職員	女性	4.95
	男性	5.00
	合計	4.99

(年)

区分	性別	勤続年数
派遣 職員	女性	1.62
	男性	1.16
	合計	1.69

区分	性別	勤続年数
合 計	女性	7.12
	男性	5.57
	合計	6.29

(R8.3.31 現在)

区分	性別	勤続年数
正 職 員	女性	
	男性	
	合計	

区分	性別	勤続年数
有期 契約 職員	女性	
	男性	
	合計	

(年)

区分	性別	勤続年数
派遣 職員	女性	
	男性	
	合計	

区分	性別	勤続年数
合 計	女性	
	男性	
	合計	

●両立支援制度の取得状況

(H30年度)

※朱書きは行動計画策定以降の新規取得者

	男 性	女 性	合 計
育児休業	該当者なし	該当者なし	該当者なし
妻の出産に伴う特別休暇	該当者なし		該当者なし
子の養育のための特別休暇	—	契約職員 1名 2日	1名
介護休業	—	—	—
介護休暇	契約職員 1名 5日	—	1名
育児のための時差出勤の制度	—	契約職員 1名	1名
介護のための時差出勤の制度	契約職員 1名	—	1名

(R元年度)

※朱書きは行動計画策定以降の新規取得者

	男 性	女 性	合 計
育児休業	該当者なし	該当者なし	該当者なし
妻の出産に伴う特別休暇	該当者なし		該当者なし
子の看護のための特別休暇	—	無期契約職員 1名 2日	1名
介護休業	—	—	—
介護休暇	無期契約職員 1名 5日	無期契約職員 1名 5日	2名
育児のための時差出勤の制度	—	無期契約職員 1名	1名
介護のための時差出勤の制度	有期契約職員 2名	—	2名

(R2年度)

※朱書きは行動計画策定以降の新規取得者

	男 性	女 性	合 計
育児休業	該当者なし	該当者なし	該当者なし
妻の出産に伴う特別休暇	該当者なし		該当者なし
子の看護のための特別休暇	—	—	該当者なし
介護休業	—	—	—
介護休暇	無期契約職員 2名 8日	—	2名
育児のための時差出勤の制度	—	無期契約職員 1名	1名
介護のための時差出勤の制度	有期契約職員 2名	—	2名
通勤混雑のための時差出勤の制度	有期契約職員 1名	正職員 1名	2名

(R3年度)

※朱書きは行動計画策定以降の新規取得者

	男 性	女 性	合 計
育児休業	該当者なし	該当者なし	該当者なし
妻の出産に伴う特別休暇	該当者なし		該当者なし
子の看護のための特別休暇	—	—	該当者なし
介護休業	—	—	—
介護休暇	正職員 1名 5日	—	1名
育児のための時差出勤の制度	—	—	該当者なし
介護のための時差出勤の制度	正職員 1名	—	1名
通勤混雑のための時差出勤の制度	有期契約職員 4名	正職員 2名	6名

(R4年度)

※朱書きは行動計画策定以降の新規取得者

	男 性	女 性	合 計
育児休業	該当者なし	該当者なし	該当者なし
妻の出産に伴う特別休暇	該当者なし		該当者なし
子の看護のための特別休暇	—	—	該当者なし
介護休業	—	—	—
介護休暇	正職員1名5日	正職員1名4.5日	2名
育児のための時差出勤の制度	—	—	該当者なし
介護のための時差出勤の制度	正職員1名	—	1名
通勤混雑のための時差出勤の制度	有期契約職員3名	正職員3名	6名

(R5年度)

※朱書きは行動計画策定以降の新規取得者

	男 性	女 性	合 計
育児休業	該当者なし	該当者なし	該当者なし
妻の出産に伴う特別休暇	該当者なし		該当者なし
子の看護のための特別休暇	—	—	該当者なし
介護休業	—	—	—
介護休暇	正職員2名5日	正職員1名2日	3名
育児のための時差出勤の制度	—	—	該当者なし
介護のための時差出勤の制度	正職員1名	—	1名
通勤混雑のための時差出勤の制度	有期契約職員3名	正職員3名	6名

(R6年度)

※朱書きは行動計画策定以降の新規取得者

	男 性	女 性	合 計
育児休業	該当者なし	該当者なし	該当者なし
妻の出産に伴う特別休暇	該当者なし		該当者なし
子の看護のための特別休暇	—	—	該当者なし
介護休業	—	—	該当者なし
介護休暇	正職員1名4日 有期契約職員1名5日	—	2名
育児のための時差出勤の制度	—	—	該当者なし
介護のための時差出勤の制度	正職員1名	—	1名
通勤混雑のための時差出勤の制度	有期契約職員4名	正職員2名、 有期契約職員1名	7名

(R7年度)

※朱書きは行動計画策定以降の新規取得者

	男 性	女 性	合 計
育児休業			
妻の出産に伴う特別休暇			
子の看護のための特別休暇			
介護休業			
介護休暇			
育児のための時差出勤の制度			
介護のための時差出勤の制度			
通勤混雑のための時差出勤の制度			

●平均残業時間数

(H30年度)

(時間)

区部	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
正職員	3.0	6.8	3.8	1.5	5.0	3.8	15.8	22.8	12.8	19.8	16.0	31.0	141.8	11.8
無期契約職員	1.1	1.3	1.0	0.7	0.5	0.7	1.4	8.5	6.7	5.0	7.9	18.2	53.0	4.4
有期契約職員	0.0	0.0	2.4	1.3	3.8	1.8	1.7	4.1	6.9	3.8	4.9	4.1	34.8	2.9
合計	0.6	1.1	2.2	1.2	3.0	1.7	3.2	7.4	7.5	5.9	6.9	11.0	51.8	4.3

※平均残業時間数＝各月の対象労働者（管理職7名除く）の総残業時間数の合計÷対象労働者数

(R元年度)

(時間)

区部	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
正職員	0.8	5.0	7.5	12.0	2.5	8.3	15.5	18.8	13.5	3.0	13.8	35.5	136.0	11.3
無期契約職員	1.7	0.8	3.7	4.2	2.8	3.7	6.1	9.9	2.7	1.7	4.1	12.0	53.2	4.4
有期契約職員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.7	4.4	3.4	2.5	1.2	3.7	16.7	1.4
合計	0.6	0.8	2.1	2.7	1.2	2.7	4.1	7.8	4.3	2.3	3.5	10.0	42.1	3.5

※平均残業時間数＝各月の対象労働者（管理職7名除く）の総残業時間数の合計÷対象労働者数

(R2年度)

(時間)

区部	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
正職員	0.0	2.5	2.3	4.3	7.0	4.0	12.3	17.3	25.0	15.0	22.3	29.3	141.0	11.8
無期契約職員	0.8	0.0	6.2	3.2	1.9	5.6	4.5	5.7	6.9	9.5	14.0	25.2	83.3	6.9
有期契約職員	1.7	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.5	0.0	0.3	1.8	0.7	3.2	8.5	0.7
合計	1.4	0.2	1.5	1.2	0.9	1.5	2.2	2.4	3.5	4.4	5.1	9.8	34.0	2.8

※平均残業時間数＝各月の対象労働者（管理職7名除く）の総残業時間数の合計÷対象労働者数

(R3年度)

(時間)

区部	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
正職員	0.0	0.0	14.0	7.6	5.1	3.8	9.4	11.7	10.3	10.2	13.3	6.5	91.9	7.7
有期契約職員	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2	0.0	0.0	0.5	0.8	1.9	0.2
合計	0.0	0.0	3.3	1.8	1.1	0.9	2.2	2.8	2.3	2.3	3.3	2.1	21.9	1.8

※平均残業時間数＝各月の対象労働者（管理職7名除く）の総残業時間数の合計÷対象労働者数

(R4年度)

(時間)

区部	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
正職員	0.9	1.0	2.9	6.2	0.6	0.0	5.3	2.5	3.9	5.1	12.0	20.3	60.7	5.1
有期契約職員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	6.4	9.1	0.8
合計	0.3	0.4	1.1	2.3	0.2	0.0	2.0	0.9	1.5	1.9	6.2	11.6	28.4	2.4

※平均残業時間数＝各月の対象労働者（管理職7名除く）の総残業時間数の合計÷対象労働者数

(R5年度)

(時間)

区部	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
正職員	0.5	0.0	2.6	4.3	0.0	4.4	4.6	10.8	4.3	2.0	6.7	14.6	54.8	4.6
有期契約職員	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	1.5	2.2	0.2
合計	0.4	0.0	0.8	1.3	0.0	1.3	1.4	3.2	1.3	0.6	2.3	5.4	18.0	1.5

※平均残業時間数＝各月の対象労働者（管理職9名除く）の総残業時間数の合計÷対象労働者数

(R6年度)

(時間)

区部	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
正職員	3.7	0.5	3.2	3.8	2.8	3.5	1.2	2.5	10.1	5.1	5.1	18.4	59.9	5.0
有期契約職員	1.6	4.6	4.4	4.7	1.8	0.5	0.2	2.6	2.1	1.4	2.4	5.5	31.8	2.7
合計	2.2	3.4	4.0	4.4	2.1	1.4	0.5	2.6	4.6	2.6	3.2	9.6	40.6	3.4

※平均残業時間数＝各月の対象労働者（管理職9名除く）の総残業時間数の合計÷対象労働者数

●有給休暇取得平均日数

(H30年度)

(日)

区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数
正職員	10.2	無期契約職員	15.5	有期契約職員	15.2	合計	14.5

(R元年度)

(日)

区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数
正職員	12.2	無期契約職員	15.3	有期契約職員	11.6	合計	12.8

(R2年度)

(日)

区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数
正職員	10.8	無期契約職員	12.0	有期契約職員	10.1	合計	10.6

(R3年度)

(日)

区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数
正職員	14.1			有期契約職員	13.3	合計	13.5

(R4年度)

(日)

区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数
正職員	13.8			有期契約職員	11.9	合計	12.7

(R5年度)

(日)

区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数
正職員	14.2			有期契約職員	12.3	合計	12.9

(R6年度)

区 分	使用日数
正職員	13.1

(日)

区 分	使用日数	区 分	使用日数
有期契約職員	12.5	合 計	12.6

(R7年度)

区 分	使用日数
正職員	

(日)

区 分	使用日数	区 分	使用日数
有期契約職員		合 計	

●管理職に占める女性の割合
(H31.4.1 現在)

区 分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員	1	1	100
無期契約職員	1	1	100
有期契約職員	5	0	0
合 計	7	2	28.6

●係長級にある者に占める女性の割合
(H31.4.1 現在)

区 分	職員数	うち女性	比率 (%)
正職員	2	1	50
無期契約職員	0	0	0
有期契約職員	0	0	0
合 計	2	1	50

(R2.4.1 現在)

区 分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員	1	1	100
無期契約職員	1	1	100
有期契約職員	5	0	0
合 計	7	2	28.6

(R2.4.1 現在)

区 分	職員数	うち女性	比率 (%)
正職員	2	1	50
無期契約職員	0	0	0
有期契約職員	0	0	0
合 計	2	1	50

(R3.4.1 現在)

区 分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員	4	3	75
無期契約職員	0	0	0
有期契約職員	7	0	0
合 計	11	3	27.3

(R3.4.1 現在)

区 分	職員数	うち女性	比率 (%)
正職員	6	5	83.3
無期契約職員	0	0	0
有期契約職員	0	0	0
合 計	6	5	83.3

(R4.4.1 現在)

区 分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員	4	3	75
有期契約職員	7	0	0
合 計	11	3	27.3

(R4.4.1 現在)

区 分	職員数	うち女性	比率 (%)
正職員	6	5	83.3
有期契約職員	0	0	0
合 計	6	5	83.3

(R5.4.1 現在)

区 分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員	4	3	75
有期契約職員	7	0	0
合 計	11	3	27.3

(R5.4.1 現在)

区 分	職員数	うち女性	比率 (%)
正職員	6	5	83.3
有期契約職員	0	0	0
合 計	6	5	83.3

(R6.4.1 現在)

区 分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員	3	2	66.7%
有期契約職員	9	1	11.1%
合計	12	3	25.0%

(R6.4.1 現在)

区 分	職員数	うち女性	比率 (%)
正職員	5	5	100%
有期契約職員	0	0	0
合計	5	5	100%

(R7.4.1 現在)

区 分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員	3	2	66.7%
有期契約職員	9	1	11.1%
合計	12	3	25.0%

(R7.4.1 現在)

区 分	職員数	うち女性	比率 (%)
正職員	5	5	100%
有期契約職員	0	0	0
合計	5	5	100%