

第2期一般事業主行動計画の令和4年度の検証結果

1. 男女共同参画行動計画(令和3年5月1日から令和6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1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6年3月末数値目標は、令和3年4月現在の比率(27%)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3年4月現在の比率(31.7%)を維持する。

【取組・達成状況】

1. 令和4年度は、正職員及び有期契約職員の採用(R.5.4.1 付けを含む。)は無かった。一方、派遣職員で2名(内女性2名)の採用を行った。派遣職員を加えた採用者総数2名に対し、女性は2名(100%)であり、目標を達成した。
2. 令和4年度は、管理職に占める女性の割合及び係長級にある者に占める女性の割合に変動はなく、令和3年4月現在の比率(27%)を維持した。
3. 令和5年4月1日現在の労働者に占める女性比率は40%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、新型コロナ感染拡大等の影響で、第1期事業主行動計画期間中の年次休暇取得平均日数が減少したことから、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. 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た。

2. 研究費の使用ルールやそれに伴う責任、どのような行為が不正使用等に当たるかなどをしっかりと理解させるための職場研修を全職員を対象に実施した。(受講率100%)

また、①農林水産省が Web 開催した「インボイス制度に関する説明会」(6名)、②麻布税務署が開催した年末調整セミナー(1名)、③リーガルフォースが開催したセミナー「印紙税の基本と実務上の留意点」(3名)、④東京社会保険協会が開催したセミナー「社会保険の基礎知識」(1名)、⑤OBC ビジネスコンサルタントが開催したセミナー「判例に学ぶ、パワハラ判定の根拠と実務対応」(1名)、「逆引き就業規則」(1名)、「経営層・総務管理部門が知っておくべき最新の労働関連法の改正と実務対応」(1名)、⑥明治大学が開催した講演会「食料問題に対応する新しい野菜生産の形-植物工場の現状と未来-」(1名)、⑦名城大学が開催した講演会「名城大学が歩むカーボンニュートラル達成への道～総合知が生み出す未来へ～」(1名)等外部機関で実施しているキャリア研修等へ職員延べ16名を参加させ、職員の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の創設については、令和4年度は取り組めなかった。

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6名いる。また、新型コロナ感染状況に応じた政府が決定する各種措置に沿った在宅勤務日数の変更等を行うとともに、新型コロナ感染症対策が終了した後も、働き方の多様化という趣旨で、週1日程度の在宅勤務を継続している。

- (3) 東京都が主催した「働く女性キャリアステップ応援塾A1」、「同B1」及び「同C1」に延べ3名が参加し修了すると共に、明治大学が開催した「女性活躍とウェルビーイング」の特別講演会に1名が参加した。

- (4) 安全衛生推進員である総務担当係長が、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。

なお、令和4年度は、安全衛生に関する教育等は取り組めなかった。

- (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3年5月1日から令和6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：超過勤務を削減するための取組、年次有給休暇を取得しやすくする取組を実施。

対策：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、新型コロナウイルス感染拡大等の影響で、第1期事業主行動計画期間中の年次有給休暇取得平均日数が減少したことから、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. ①有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（4月1日施行）、②男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設（10月1日施行）、③育児休業の分割取得（10月1日施行）等「育児・介護休業等に関する規程」を一部改正すると共に、協会の独自パンフレットを更新し、職員が何時でも閲覧できるよう当協会の共通サーバーに掲示したところ、新たに介護休暇を取得した者が増加した。

また、①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、②妊娠・出産の申し出をした職員に対する、個別の周知・意識確認方法等についても職員へ周知した。

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、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、必要に応じて部下との面談を実施し、超過勤務縮減や業務改善等のマネジメントの徹底を図った結果、平均残業時間数は、令和4年度は2.4時間であり、例年並みに超過勤務の縮減が図られていた。

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結果、平均年次有給休暇取得日数は、令和4年度は12.7日であり、令和3年度は13.5日より若干減少しているが、令和2年度の10.6日と比較すると2日程度増加している。

働き方改革関連法で規定された、使用者は、年10日以上、年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇を付与した日から1年以内に、そのうち5日について、時季を指定して取得させなければならないとされましたが、該当者全員が5日以上取得した。

参考データ

●職員数の推移

(人)

区分	性別	27.3.31	H 27 年度		28.4.1	H 28 年度		29.4.1	H 29 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	H 30 年度		31.4.1	R 元年度		2.4.1	R 2 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	R 3.4.1	R 3年度		R 4.4.1	R 4年度		R 5.4.1	R 5年度		R 6.4.1
		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			
	男性	2			2			2			
	合計	10			10			10			
	女性比率	80%			80%			80%			
有期契約職員	女性	2	1		1			1			
	男性	26	10	3	19	3		16			
	合計	28	11	3	20	3		17			
	女性比率	7%	9%	0%	5%	0%		6%			
派遣職員	女性	3	3	3	3	2	2	3			
	男性										
	合計	3	3	3	3	2	2	3			
	女性比率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
合計	女性	13	4	3	12	2	2	12			
	男性	28	10	3	21	3		18			
	合計	41	14	6	33	5	2	30			
	女性比率	32%	29%	50%	36%	40%	100%	40%			

※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	R 6.4.1	R 6年度		R 7.4.1	R 7年度		R 8.4.1	R 8年度		R 9.4.1
		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										
	男性										
	合計										
	女性比率										
有期契約職員	女性										
	男性										
	合計										
	女性比率										
派遣職員	女性										
	男性										
	合計										
	女性比率										
合計	女性										
	男性										
	合計										
	女性比率										

※役員は除き、使用人兼務役員は含む。

●平均勤続年数

(H 31.3.31 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

(R 2.3.31 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

(R 3.3.31 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

(R 4.3.31 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

(R 5.3.31 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

(R 6.3.31 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	

(R 7.3.31 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	

(R 8.3.31 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

(H 30 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

(R 2 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

(R 3 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

●両立支援制度の取得状況

(R 4 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

(R 5 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			

(R 6 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			

(R 7 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

(H 30 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

(R 2 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

(R 3 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

(R 4 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

●有給休暇取得平均日数

(H 30 年度)

(日)

区 分	使用日数
正職員	10.2

区 分	使用日数
無期契約職員	15.5

区 分	使用日数
有期契約職員	15.2

区 分	使用日数
合 計	14.5

(R 元年度)

(日)

区 分	使用日数
正職員	12.2

区 分	使用日数
無期契約職員	15.3

区 分	使用日数
有期契約職員	11.6

区 分	使用日数
合 計	12.8

(R 2 年度))

(日)

区 分	使用日数
正職員	10.8

区 分	使用日数
無期契約職員	12.0

区 分	使用日数
有期契約職員	10.1

区 分	使用日数
合 計	10.6

(R 3 年度)

(日)

区 分	使用日数
正職員	14.1

区 分	使用日数
有期契約職員	13.3

区 分	使用日数
合 計	13.5

(R 4 年度)

(日)

区 分	使用日数
正職員	13.8

区 分	使用日数
有期契約職員	11.9

区 分	使用日数
合 計	12.7

(R 5 年度)

(日)

区 分	使用日数
正職員	

区 分	使用日数
有期契約職員	

区 分	使用日数
合 計	

(R 6 年度)

(日)

区 分	使用日数
正職員	

区 分	使用日数
有期契約職員	

区 分	使用日数
合 計	

(R 7 年度)

(日)

区 分	使用日数
正職員	

区 分	使用日数
有期契約職員	

区 分	使用日数
合 計	

(R 8 年度)

(日)

区 分	使用日数
正職員	

区 分	使用日数
有期契約職員	

区 分	使用日数
合 計	

(R 9 年度)

(日)

区 分	使用日数
正職員	

区 分	使用日数
有期契約職員	

区 分	使用日数
合 計	

●管理職に占める女性の割合
(H 31.4.1 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

(R 2.4.1 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

(R 3.4.1 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

(R 4.4.1 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

(R 5.4.1 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

(R 6.4.1 現在)

区 分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員			
有期契約職員			
合計			

(R 7.4.1 現在)

区 分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員			
有期契約職員			
合計			

●係長級にある者に占める女性の割合
(H 31.4.1 現在)

区 分	管理職数	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

(R 2.4.1 現在)

区 分	管理職数	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

(R 3.4.1 現在)

区 分	管理職数	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

(R 4.4.1 現在)

区 分	管理職数	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

(R 5.4.1 現在)

区 分	管理職数	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

(R 6.4.1 現在)

区 分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員			
有期契約職員			
合計			

(R 7.4.1 現在)

区 分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員			
有期契約職員			
合計			