特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び
女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

令和8年6月29日
彩の国さいたま人づくり広域連合

《職業生活における機会の提供に関する実績》

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

	目標（R8年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
女性職員の採用割合	－	－	－	－	－	－
採用試験の受験者の女性割合	－	－	－	－	－	－
中途採用の男女別実績	－	－	－	－	－	－

※　全職員が地方自治法第252条の17第1項等に基づき各構成団体から派遣される職員であるため、対象となる職員が存在しない。

（2）職員に占める女性職員の割合

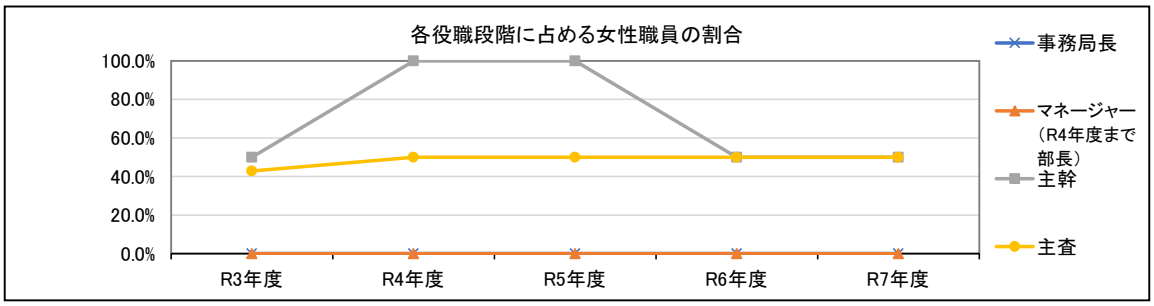
	目標（R8年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
全職員	－	44.8%	50.0%	53.8%	50.0%	55.6%

※　常勤職員は地方自治法第252条の17第1項等に基づき各構成団体から派遣される職員であるため、当広域連合に裁量の余地はない。

（3）管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	目標（R8年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	伸び率（R7-R3年度）
事務局長	－	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	+0.0 ポイント
マネージャー（R4年度まで部長）	－	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	+0.0 ポイント
主幹	－	50.0%	100.0%	100.0%	50.0%	50.0%	+0.0 ポイント
主査	－	42.9%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	+7.1 ポイント

※　常勤職員は地方自治法第252条の17第1項等に基づき各構成団体から派遣される職員であるため、当広域連合に裁量の余地はない。



（4）機会の提供に資する制度の概要

・埼玉県に準じて実施

《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

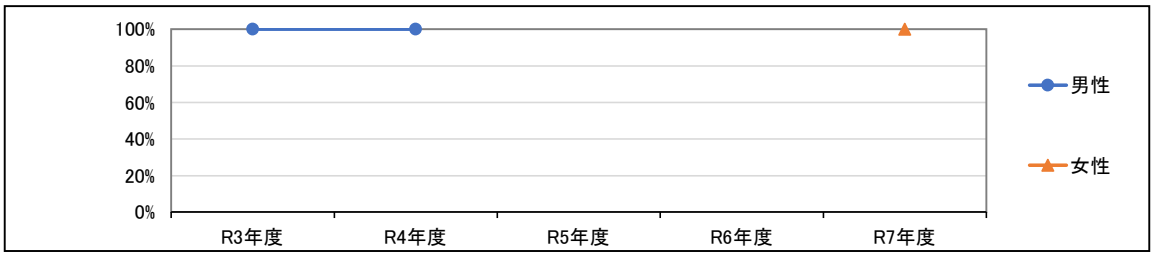
（1）離職率の男女差

	目標（R8年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
任期の定めのない職員	－	－	－	－	－	－

※　常勤職員は地方自治法第252条の17第1項等に基づき各構成団体から派遣される職員であるため、当広域連合に裁量の余地はない。

（2）男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	目標（R8年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	−	100%	100%	該当者無し	該当者無し	該当者無し
女性	−	該当者無し	該当者無し	該当者無し	該当者無し	100%

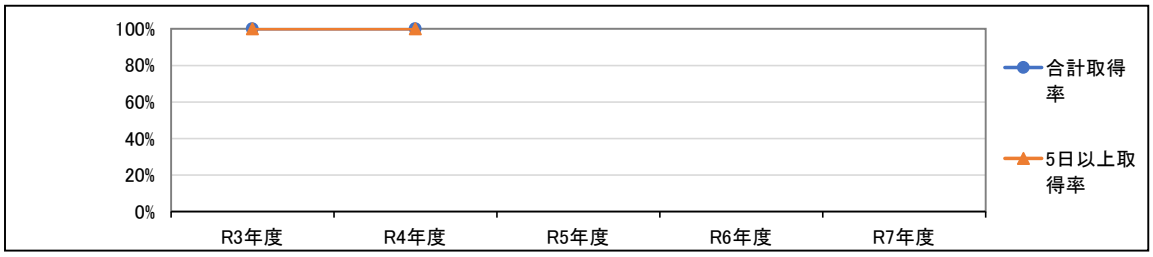


○取得期間の状況（R7年度）

	2年以上	1年以上 2年未満	半年以上 1年未満	1月以上 半年未満	2週間以上 1月未満	5日以上 2週間未満	5日未満
男性	（取得実績なし）						
女性	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%

（3）男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び合計取得日数の分布状況

	目標（R8年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
合計取得率	−	100.0%	100.0%	該当者無し	該当者無し	該当者無し
5日以上取得率	−	100.0%	100.0%	該当者無し	該当者無し	該当者無し



（4）超過勤務の状況（R7年度）

	目標（R8年度）	1人当たり1月当たりの 平均超過勤務時間	上限を超えて勤務した職員数
管理職	−	0 時間	0 人
管理職以外 （会計年度任用職員を除く）	月5時間以下	6.5 時間	2 人
管理職以外 （会計年度任用職員を含む）	−	6.2 時間	2 人

（5）年次有給休暇の取得日数の状況

	目標（R8年度）	R7年度	R7年
平均取得日数	13日以上	17.6 日	16.1 日
取得日数が5日未満の職員割合	ー	0.0%	0.0%

（6）男性職員の子育て休暇の取得日数の状況

	目標（R8年度）	R7年度
平均取得日数	3日以上	6.8 日

（7）職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

・埼玉県に準じて実施

※データはいずれも令和8年3月31日時点