

東海村女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

(第2期・前期計画)



令和8年3月

東 海 村 長

東海村議会議長

東海村選挙管理委員会

東海村代表監査委員

東海村農業委員会

東海村教育委員会

目 次

I	計画の基本的事項	
1	計画策定の背景	2
2	計画の位置付け	2
3	計画の期間	3
4	計画の推進体制	3
II	現状と課題	
1	後期計画（令和3年度～令和7年度）の取組結果から	4
2	女性職員の現状に関するデータから	4
3	「女性職員の活躍推進に関するアンケート調査結果」から	5
III	計画の基本的な考え方	
1	計画が目指すもの	6
2	計画推進の評価指標	6
IV	施策の展開	
1	働き方改革の徹底	7
2	ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境の整備	7
3	女性職員の採用拡大	8
4	女性職員の職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援	8
	資料編	
資料1	後期計画（令和3年度～令和7年度）の取組結果	10
資料2	データからみる女性職員の現状	11
資料3	女性職員の活躍推進に関するアンケート調査結果	19

I 計画の基本的事項

1 計画策定の背景

近年、少子高齢化やグローバル化の進展など、社会構造の大きな変化が進む中で、女性、外国人、高齢者、若者、障がい者など、多様な人材の力を活かす「ダイバーシティ・マネジメント」が注目されています。

このような中で、特に女性の活躍は、ダイバーシティ推進の中核をなすものであり、すべての女性とその個性と能力を十分に発揮できる環境づくりが求められています。行政においても、こうした多様な人材の活躍は、住民サービスの質の向上や組織の活性化に資するものとして、その必要性が一層高まっており、行政組織における女性職員の活躍は、政策形成や意思決定の場に女性が参画する機会の拡大という重要な役割を担っています。

国においては、平成27年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、女性の活躍推進を重要な政策課題として位置づけ、制度改正を重ねながら取組みを強化し、令和7年改正では、女性活躍の推進を一層強化し継続する必要があるとして、時限的措置とされていた女性活躍推進法の有効期限を2036年3月まで延長しました。

本村においても、こうした国の方針を踏まえ、「東海村女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 後期計画（令和3年度～令和7年度）（以下、「後期計画」という。）」に基づき、女性職員の活躍推進や働き方改革に取り組んできました。今後は、これまでの取組みをさらに発展させ、女性職員の育成や登用を進めるとともに、業務の効率化や勤務時間の適正管理、多様で柔軟な勤務形態の導入などの働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を一体的に進めていくことが重要です。

このような背景のもと、取組みを一体的かつ着実に進めるために、本計画を策定するものです。

2 計画の位置付け

本計画は、女性活躍推進法第19条第1項の規定に基づき、特定事業主として本村の女性職員の活躍を推進するために策定するものです。

なお、本計画は、「まちづくりの羅針盤～”いいムラ”のデザインと実現～」、「第6次東海村男女共同参画行動計画」、「ホッと！子育て応援プラン（次世代育成支援特定事業主行動計画）」、「東海村人財育成・活用ビジョン ver.2.0」、「とうかい“まるごと”デジタル化構想 Next」との整合を図っています。

3 計画の期間

計画の期間は、2026（令和8）年度から2029（令和11）年度までの4か年[※]とします。また、計画期間中であっても、社会経済情勢の変化や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて適宜見直すことができるものとします。

※ 女性活躍推進法は、令和7年改正により、2036（令和18）年までの時限立法となります。その中で、概ね2年間から5年間に区切って計画を策定することとされていますが、次期計画は「ホッと！子育て応援プラン（次世代育成支援特定事業主行動計画）：R7～R11」との一体的な作成を見据えていることから、計画期間を4か年としています。

4 計画の推進体制

人事政策課は、職員に対する情報提供や女性活躍の推進に関する取組みの実施等を通して、本計画の周知徹底を図るとともに、取組みの進捗状況の把握等を行いながら、着実に計画を推進するものとします。

また、東海村特定事業主行動計画策定推進委員会は、本計画に基づく取組みの実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価を行うものとします。

なお、女性活躍推進法第19条第6項及び同法第21条の規定に基づき、職員の情報を毎年少なくとも1回、本計画に基づく取組みの実施状況を女性の職業選択に資する情報として公表するものとします。

Ⅱ 現状と課題

1 後期計画（令和3年度～令和7年度）の取組結果から

「東海村女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 後期計画（令和3年度～令和7年度）」の取組結果（数値目標の直近の達成状況）は、【資料1】（10ページ）のとおりとなりました。

「年間360時間以上の時間外勤務をした職員数」については、前回と比較してほぼ横ばいの結果となりました。意識啓発は継続しているものの、阻害要因として見られる「業務量」、「業務の属人化」に対応するため、業務見直しの徹底、各種アウトソーシングの実施検討や時間外勤務に対する意識改革に向けた機運醸成に取り組む必要があります。

「男性の育児休業取得率」が目標値を大きく上回る実績となったほか、「男性の配偶者出産休暇」及び「男性の育児参加休暇」の取得率が、目標値に至らないまでも、基準値を大きく上回る結果となったことは、「育児は女性の役割」という固定観念が少しずつ薄れ、男性も家庭に積極的に関わるといった意識の高まりが反映していると考えられます。

「採用試験（一般事務）の受験者数に占める女性受験者の割合」については、実績値がほぼ横ばいとなったことから、女性受験者の確保に向け、引き続き、職員採用試験説明会やオープン・カンパニーなどの採用試験に係る広報の機会において、女性職員の働き方を紹介するなど、就職後の働き方をイメージしやすくする取組みを進めていく必要があります。

2 女性職員の現状に関するデータから

女性職員の現状について、「職業生活に関する機会の提供に関するデータ」及び「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データ」に分けて集計した結果は、【資料2】（11ページから～18ページ）のとおりとなっています。

「職員の男女の給与の額の差異」については、役職段階別・勤続年数別の差異に年度によるばらつきがあるものの、全体としては男女の差が近づいてきている状況です。

「採用試験の受験者の総数に占める女性の割合」・「採用した職員に占める女性の割合」については、職種や年度により差異は生じているものの、毎年実施している「一般事務」で見た場合、直近の令和7年度における女性受験者の割合は41.3%・女性職員の割合は50.0%とほぼ半数を占めており、男女の差はほぼ見られない状況となっています。

「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」については、「部長級」は0%、かつ、「課長級」、「課長補佐級」についてもほぼ横ばいで推移しており、管理職全体として女性比率の伸びが見られない状況です。一方で、「係長級」については、半数以上を女性職員が占めています。

今後も公正な採用を前提として、意欲と能力の高い女性職員の採用に取り組むとともに、成績主義の原則に基づき適性、意欲、能力等を踏まえた積極的な登用に努めていくことで、男女差の解消につながるものと考えられます。

また、時間外勤務の状況については、前計画時のコロナ禍の状況とは異なることもあり、「月45時間超の勤務をした職員数（管理職を除く。）」は増加している一方で「職員の各月ごとの平均超過勤務時間（管理職を除く。）」における1人当たりの平均時間外勤務時間は減少しています。時間外勤務の縮減は、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの確保の観点からも重要であり、さらなる縮減に向けて取り組んでいく必要があります。

なお、男性職員の育児参加の状況については、「男性職員の育児休業の取得率」、「配偶者出産休暇の取得率」、「育児参加のための休暇の取得率」のいずれも、年度により差はあるものの増加傾向が見られることから、「ホッと！子育て応援プラン（第3次前期計画）」を踏まえた取組みを中心に、取得勧奨を継続していく必要があります。

3 「女性職員の活躍推進に関するアンケート調査結果」から

令和7年11月に実施した「女性職員の活躍推進に関するアンケート」の調査結果は、【資料3】（19ページから26ページ）のとおりとなっています。

前回アンケート時点（令和2年9月実施）と比較し、「長時間勤務」の減少や「男性職員の育児等への参加に対する職場風土」の項目の数値が好転し、取組みの成果が認められました。一方で、「管理職への登用」については昇任意欲の向上が見られず、「ワーク・ライフ・バランスの実現」については状況が後退しています。

特に、ワーク・ライフ・バランスの実現に当たっての主たる阻害要因として、「時間外勤務や業務量の多さ」と「業務の属人化」が挙げられています。この2つの阻害要因は、長時間勤務の要因とも重なっており、女性職員の管理職登用への意欲を削ぐ大きな要因の1つにもなっていることから、優先的に改善に取り組む必要があります。

また、管理職への登用に係る阻害要因としては、「時間外勤務や業務量の多さ」に加え、「職務経験（キャリア）」、「能力（スキル）」面での不安が挙げられており、積極的に改善を進めていく必要があります。

なお、自由意見では、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍推進に向けた取組みとして、「業務改善や業務改革（現行の業務手法の見直しや事業の整理）」、「時差出勤や在宅勤務、休暇制度など多様な勤務形態の提供・利用促進」、「残業に対する職員の意識や職場風土の改革」を求める意見が多く挙げられました。

Ⅲ 計画の基本的な考え方

1 計画が目指すもの

(1) 組織力の向上

職員は、本村の行政経営における最も重要な経営資源であることを踏まえ、男性職員・女性職員双方の働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの実現等を推進することにより、女性職員を含むすべての職員一人ひとりが意欲と能力を最大限に発揮でき、「働き続けられる組織」の実現を目指します。

(2) 政策形成過程における女性職員の参画拡大

複雑化・多様化する住民ニーズに対応していくためには、多様な視点や経験、価値観を有する人材を活用し、新たな発想や気づきを生み出していく必要があることから、「経験と成長を積み重ねられる環境」を整備した上で、女性職員の育成や登用を進め、政策形成過程における女性職員の参画拡大を目指します。

2 計画推進の評価指標

目 標	基準値	目標値
年間 360 時間以上の時間外勤務をした職員数	24 人 (管理職) 31 人 (管理職以外) (令和 6 年度実績)	0 人 (令和 11 年度実績)
職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数	13.4 日 (令和 6 年実績)	15 日 (令和 11 年実績)
男性職員の育児休業取得率	45.4% (令和 6 年度実績)	85% (令和 11 年度実績)
男性職員の配偶者出産休暇の取得率	90.9% (令和 6 年度実績)	100% (令和 11 年度実績)
男性職員の育児参加のための休暇取得率	81.8% (令和 6 年度実績)	100% (令和 11 年度実績)
テレワーク・時差出勤の制度周知 (毎年度)	未実施	実施 (令和 11 年度実績)
採用試験 (一般事務) の受験者数に占める女性受験者の割合	41.3% (令和 7 年度実績)	50% (令和 11 年度実績)
管理職 (課長補佐級以上) に占める女性職員の割合	25.2% (令和 7 年 4 月 1 日実績)	35% (令和 11 年 4 月 1 日実績)
キャリア研修・ロールモデル交流等の実施回数	未実施	3 回 (計画期間内実績)

IV 施策の展開

1 働き方改革の徹底

(1) 業務量の縮減や業務の進め方等の見直し

管理職をはじめとした職員一人ひとりが、業務の大小にかかわらず、その有効性や効率性等を検証することにより、業務量の縮減に不断に取り組むほか、BPRマネジメント手法による業務の見える化と最適化、情報共有による職場の協力的体制強化、職員の仕事が集中する構造の解消（業務の属人化からの脱却）を進めます。

(2) ICTの活用等による生産性の向上

電子決裁や文書のデジタル化の一層の推進に加え、RPAやAI-OCR等の自動化技術を積極的に活用し、定型的な業務時間の削減を進めます。また、デジタルリテラシーの向上やDXスキルの計画的な能力開発、共通事務の集約化や業務プロセスの標準化など組織全体の生産性向上に取り組めます。

(3) 時間外勤務の縮減

業務量の縮減やICTの活用等による生産性の向上による時間外勤務の縮減に取り組むほか、時間とコストに対する職員の意識の向上や管理職による職場マネジメントの強化、業務配分の調整、定時退庁日の徹底などを通して、時間外勤務の縮減に取り組めます。また、「残業をすることが評価につながる」といった職場風土の是正に向け、機運醸成に取り組めます。

2 ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境の整備

(1) 多様で柔軟な勤務形態の整備と利用促進

業務運営の維持に配慮しつつ、時差出勤、育児短時間勤務などの勤務形態の運用を継続するとともに、テレワーク制度を含めた労働時間の在り方や管理手法について、運用ルールの明確化・周知を行い、適切な制度利用の促進に取り組めます。

(2) 両立支援制度の利用促進と充実

出産、育児、介護や自身の健康課題など、さまざまな事情を抱える職員を含むすべての職員が仕事と生活の両立が図れるよう、管理職を含む全職員に対して制度の周知徹底を行い、その利用促進・充実化に取り組めます。また、運用ルールや実態の透明化を進めることで、「制度利用への遠慮」や「周囲への気兼ね」を軽減し、職場全体の風土改善を図ります。

(3) ハラスメント防止と健康配慮の充実

働きやすい職場環境を整えることは、職員の生活の充実や健康維持、意欲と能力の発揮等に重要です。このことから、ハラスメント防止体制の充実に加え、女性の健康上の特性への理解や配慮の促進を図るとともに、職員が安心して相談できる環境の整備を進めます。

3 女性職員の採用拡大

(1) 仕事の魅力発信と女性職員の活躍増加を通じた採用促進

東海村職員を志望する女性受験者の増大を図るため、インターンシップの積極的な受入れや職員採用試験説明会、オープン・カンパニー等の実施に加え、村広報誌や村公式ホームページ等を通じ、村職員の仕事の魅力や女性職員の活躍を発信するなど、周知手法や内容の多様化・充実化に取り組みます。

(2) 意欲と能力の高い女性受験者の採用

職員採用に当たっては、引き続き、性別にかかわらず公正な採用を行うことを前提に、意欲と能力の高い女性受験者の採用を進めることで、女性職員をはじめとした多様な人材が活躍できる組織づくりに取り組みます。

4 女性職員の職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

(1) 女性職員の職域の拡大による多様な経験機会の創出

村職員としてのキャリアを形成するには、多様な職務経験を積むことも重要であることを踏まえ、性別にかかわらず、成績主義の原則に基づく登用や適性・意欲・能力等を踏まえた適材適所の人事配置を行い、女性職員がその意欲と能力を最大限に発揮できるよう、多様な職務経験の蓄積や知識・技術の習得を推進します。

(2) 職員研修等を通じた計画的な人材育成・キャリア形成支援

各階層における計画的な職員研修の実施に加え、日々のOJT、キャリア形成に資する研修の実施や人事評価制度の適正な運用等を通して、決断力、職場運営力や業務管理力等の職務遂行能力の向上とキャリア形成に対する意識の高揚を図ります。

資料編

資料1 後期計画（令和3年度～令和7年度）の取組結果

【1 男性職員・女性職員双方の働き方改革】

目 標	年間 360 時間以上の時間外勤務をした職員数	
基準値	目標値	実績値
19 人（管理職） 44 人（管理職以外） （令和元年度実績）	0 人 （令和7年度実績）	24 人（管理職） 31 人（管理職以外） （令和6年度実績）

【2 ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境の整備】

目 標	職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数	
基準値	目標値	実績値
10.6 日 （令和元年実績）	15 日 （令和7年実績）	13.4 日 （令和6年実績）
目 標	男性職員の育児休業取得率	
基準値	目標値	実績値
0% （令和元年度実績）	10% （令和7年度実績）	45.4% （令和6年度実績）
目 標	男性職員の配偶者出産休暇の取得率	
基準値	目標値	実績値
50% （令和元年度実績）	100% （令和7年度実績）	90.9% （令和6年度実績）
目 標	男性職員の育児参加のための休暇取得率	
基準値	目標値	実績値
25% （令和元年度実績）	100% （令和7年度実績）	81.8% （令和6年度実績）

【3 女性職員の採用拡大】

目 標	採用試験（一般事務）の受験者数に占める女性受験者の割合	
基準値	目標値	実績値
40.5% （令和2年度実績）	50% （令和7年度実績）	41.3% （令和7年度実績）

【4 女性職員の職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援】

【5 女性職員の積極的登用】

目 標	管理職（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合	
基準値	目標値	実績値
25.5% （令和2年4月1日実績）	30% （令和7年4月1日実績）	25.2% （令和7年4月1日実績）

資料2 データからみる女性職員の現状

(1) 職業生活に関する機会の提供に関するデータ

① 職員の男女の給与の額の差異

[全職種]

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合(%))		
	R4年度	R5年度	R6年度
任期の定めのない常勤職員	85.52	86.55	88.96
任期の定めのない 常勤職員以外の職員	86.29	89.46	94.74
全職員	68.48	70.35	76.34

[役職段階別]

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合(%))		
	R4年度	R5年度	R6年度
本庁部局長・次長相当職	—	—	—
本庁課長相当職	96.81	97.93	99.51
本庁課長補佐相当職	96.61	96.93	95.79
本庁係長相当職	97.84	93.92	96.04

[勤続年数別]

勤続年数別	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合(%))		
	R4年度	R5年度	R6年度
36年以上	88.88	99.05	—
31～35年	92.60	92.78	89.70
26～30年	88.69	88.61	90.87
21～25年	87.36	88.68	89.81
16～20年	93.09	87.67	84.92
11～15年	85.56	87.54	89.66
6～10年	87.23	84.66	84.41
1～5年	75.53	83.90	97.91

② 管理職に占める女性職員の割合（課長級以上）（各年度4月1日時点）

[全職種]

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
管理職の職員の数(人)	40	39	40	41	44
うち女性(人)	3	5	5	4	6
女性の割合(%)	7.5	12.8	12.5	9.7	13.6

③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点）

[部長級]

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
部長級の職員の数(人)	8	8	8	8	8
うち女性(人)	0	0	0	0	0
女性の割合(%)	0	0	0	0	0

[課長級]

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
課長級の職員の数(人)	32	31	32	33	36
うち女性(人)	5	5	5	4	6
女性の割合(%)	15.6	16.1	16.0	12.1	16.7

[課長補佐級]

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
課長補佐級の職員の数(人)	55	60	64	70	71
うち女性(人)	19	22	22	25	23
女性の割合(%)	34.5	36.7	34.4	35.7	32.4

[係長級]

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
係長級の職員の数(人)	96	94	94	86	86
うち女性(人)	48	48	49	47	50
女性の割合(%)	50.0	51.1	52.1	54.7	58.1

④ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

[全職種]

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
採用試験受験者数(人)	69	97	170	128	184
うち女性(人)	33	41	83	43	87
女性の割合(%)	47.8	42.3	48.8	33.6	47.3

[一般事務]

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
採用試験受験者数(人)	37	79	136	115	160
うち女性(人)	12	30	53	35	66
女性の割合(%)	32.4	38.0	39.0	30.4	41.3

[保育士・幼稚園教諭]

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
採用試験受験者数(人)	22	10	20	-	17
うち女性(人)	17	9	19	-	17
女性の割合(%)	77.3	90.0	95.0	-	100

[技術職（建築・土木）]

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
採用試験受験者数（人）	1	6	-	2	3
うち女性（人）	0	0	-	0	0
女性の割合（％）	0	0	-	0	0

[その他（保健師・精神保健福祉士・社会福祉士・学芸員・管理栄養士）]

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
採用試験受験者数（人）	9	2	14	11	4
うち女性（人）	4	2	11	8	4
女性の割合（％）	44.4	100.0	78.6	72.7	100.0

⑤ 採用した職員に占める女性職員の割合

[全職種]

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
採用した職員の数（人）	9	13	21	9	17
うち女性（人）	5	4	11	4	9
女性の割合（％）	55.6	30.8	52.4	44.5	52.9

[一般事務]

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
採用した職員の数（人）	4	8	13	6	16
うち女性（人）	3	1	4	3	8
女性の割合（％）	75.0	16.7	30.8	50.0	50.0

[保育士・幼稚園教諭]

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
採用した職員の数（人）	3	2	3	-	1
うち女性（人）	2	2	2	-	1
女性の割合（％）	66.7	100	66.7	-	100.0

[技術職（建築・土木）]

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
採用した職員の数（人）	1	2	-	-	-
うち女性（人）	0	0	-	-	-
女性の割合（％）	0	0	-	-	-

[その他（保健師・精神保健福祉士・社会福祉士・学芸員・管理栄養士）]

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
採用した職員の数（人）	1	1	5	3	-
うち女性（人）	0	1	5	1	-
女性の割合（％）	0	100.0	100.0	33.3	-

⑥ セクシャルハラスメント等対策の整備状況

- 東海村職員のハラスメント防止等に関する規程の整備
- 「ハラスメントのない職場にするためのガイドライン」の改定・周知
- ハラスメント苦情相談員の配置（男性2人・女性2人）
- ハラスメント防止研修の実施

実施年度	参加者数	備考
R3年度	20人	
R5年度	98人	管理職が対象
R6年度	60人	E-ラーニングでの受講
R7年度	629人	対面及びE-ラーニングでの受講の合計数

(2) 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データ

① 各年度における退職者の平均勤続年数

[各年度の退職者数]

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
退職した職員の数 (人)	4	4	7	10	7
うち女性 (人)	0	2	4	7	6
うち定年前退職 (人)	0	1	4	7	4

※再任用終了は除く。

[各年度退職者の平均勤続年数と男女間の差]

単位：年

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	全体
男 性	11.5	29.5	4.7	18.7	8.0	14.5
女 性	-	22.5	20.8	17.7	21.2	20.6
差	-	▲7.0	16.1	▲1.0	13.2	6.1

※再任用終了は除く。算定に当たり1年未満の勤続年数は切り捨て。

② 育児休業の取得期間

[男性]

単位：人

	1月以下	1月超え 2月以下	2月超え 3月以下	3月超え 4月以下	4月超え 6月以下	6月超え
R2 年度	0	0	1	0	0	0
R3 年度	0	0	0	1	0	0
R4 年度	2	0	0	0	0	0
R5 年度	1	2	1	0	0	0
R6 年度	1	2	0	2	0	0

[女性]

単位：人

	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月以下	1年6月超え 2年以下	2年超え 2年6月以下	2年6月超え
R2 年度	0	5	4	1	0	1
R3 年度	0	10	2	0	0	1
R4 年度	0	4	2	5	0	0
R5 年度	1	5	3	3	0	0
R6 年度	0	5	1	2	0	0

③ 育児休業取得率

[全職種]

		R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
男 性	対象者数 (人)	10	7	7	8	11
	取得者数 (人)	1	1	2	4	5
	取得率 (%)	10.0	14.3	28.6	50.0	45.4
女 性	対象者数 (人)	11	13	11	12	8
	取得者数 (人)	11	13	11	12	8
	取得率 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

④ 男性職員の配偶者出産休暇の取得率

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
対象者数 (人)	10	7	7	8	11
取得者数 (人)	4	6	4	7	10
取得率 (%)	40.0	85.7	57.1	87.5	90.9

⑤ 男性職員の育児参加のための休暇の取得率

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
対象者数 (人)	10	7	7	8	11
取得者数 (人)	5	5	5	4	9
取得率 (%)	50.0	71.4	71.4	50.0	81.8

⑥ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間（管理職を除く。）

※ 1人当たり平均（例月）は端数切り上げ。

[全体]

単位：時間

月	R5 年度	1人当たり平均	R6 年度	1人当たり平均
4月	4,845	15.0	4,979	15.4
5月	4,120	12.8	4,083	12.7
6月	4,037	12.5	3,562	11.0
7月	3,825	11.9	3,590	11.1
8月	3,283	10.2	3,060	9.5
9月	4,031	12.5	3,367	10.4
10月	3,764	11.7	5,915	18.3
11月	3,969	12.3	3,627	11.2
12月	3,182	9.9	2,933	9.1
1月	4,998	15.5	3,644	11.3
2月	3,827	11.9	3,637	11.3
3月	5,233	16.2	4,825	14.9
	49,114	151.6	47,227	145.8

[本庁]

単位：時間

月	R5 年度	1人あたり平均	R6 年度	1人あたり平均
4月	3,761	21.1	3,812	21.2
5月	3,059	17.1	3,012	16.8
6月	2,749	15.4	2,490	13.9
7月	2,555	14.3	2,474	13.8
8月	2,198	12.3	2,111	11.8
9月	2,830	15.9	2,257	12.6
10月	2,659	14.9	4,218	23.5
11月	2,805	15.7	2,739	15.3
12月	2,337	13.1	2,131	11.9
1月	3,761	21.1	2,666	14.9
2月	2,793	15.7	2,671	14.9
3月	3,627	20.3	3,332	18.6
	35,132	196.3	33,912	188.4

[出先機関・施設]

単位：時間

月	R5 年度	1人あたり平均	R6 年度	1人あたり平均
4月	1,101	7.4	1,168	8.2
5月	1,065	7.2	1,072	7.5
6月	1,294	8.7	1,072	7.5
7月	1,274	8.6	1,116	7.8
8月	1,107	7.5	949	6.6
9月	1,225	8.3	1,110	7.8
10月	1,120	7.6	1,698	11.8
11月	1,177	7.9	889	6.2
12月	860	5.8	803	5.6
1月	1,257	8.5	978	6.8
2月	1,039	7.0	966	6.8
3月	1,623	10.9	1,494	10.4
	14,143	95.0	13,316	92.5

⑦ 月 45 時間超の勤務をした職員数（管理職を除く。）

単位：人

	R5 年度		R6 年度	
	45 時間超 100 時間未満	100 時間超	45 時間超 100 時間未満	100 時間超
4 月	23 (3)	1(0)	26 (5)	1 (0)
5 月	9 (1)	1(0)	15 (2)	0
6 月	13 (4)	0	12 (2)	0
7 月	9 (5)	0	11 (3)	0
8 月	7 (4)	0	6 (1)	0
9 月	7 (2)	1 (1)	11 (3)	1 (1)
10 月	6 (3)	0	28 (4)	0
11 月	10 (1)	0	9 (2)	0
12 月	5 (0)	0	7 (0)	0
1 月	22 (2)	0	8 (0)	0
2 月	13 (1)	0	7 (1)	0
3 月	20 (4)	0	17 (2)	0
	144 (30)	3 (1)	157 (25)	2 (1)

() 内は、うち庁舎外の職員を示す。

⑧ 年間 360 時間以上の勤務をした職員数

単位：人

	R5 年度		R6 年度	
	年間 360 時間以上	年間 720 時間以上	年間 360 時間以上	年間 720 時間以上
管理職	17	2	23	1
管理職以外	32	2	27	4

⑨ 年次休暇の平均取得日数

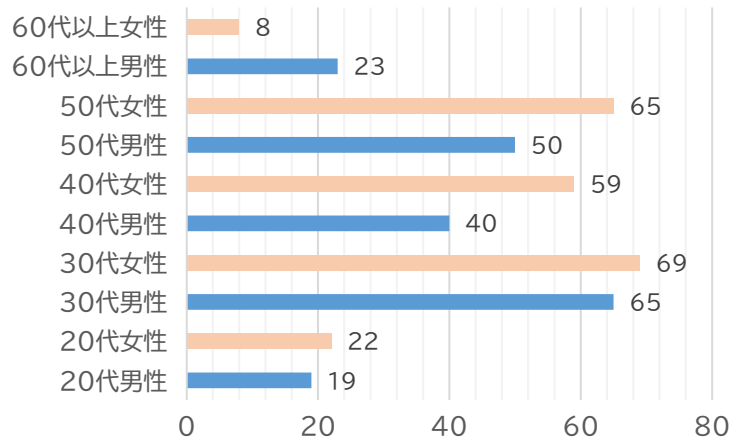
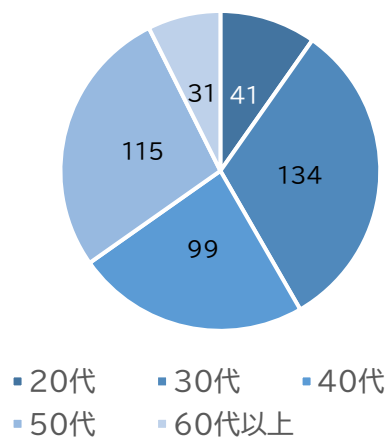
R2 年	R3 年	R4 年	R5 年	R6 年
10.2 日	11.8 日	12.0 日	14.4 日	13.4 日

資料3 女性職員の活躍推進に関するアンケート調査結果

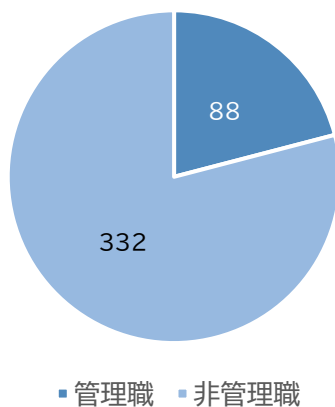
- 【実施期間】 令和7年11月17日（月）から12月5日（金）まで
- 【調査対象者】 職員（会計年度任用職員を含む。）
- 【調査方法】 庁内グループウェア アンケート機能による
- 【回答人数】 420人（男性：197名，女性223名 回答率58.3%）

1 回答者の属性

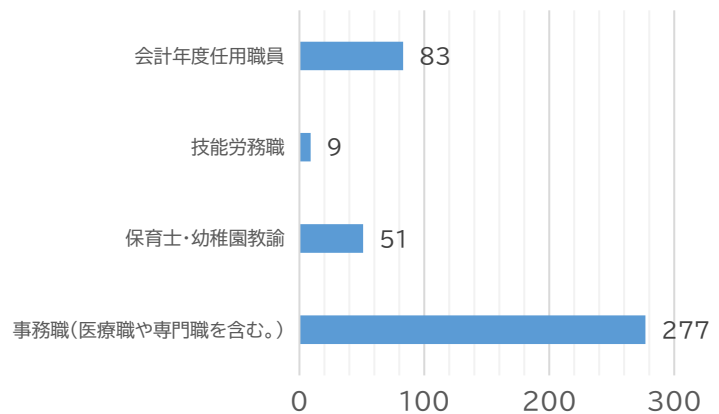
【年代別】



【役職別】



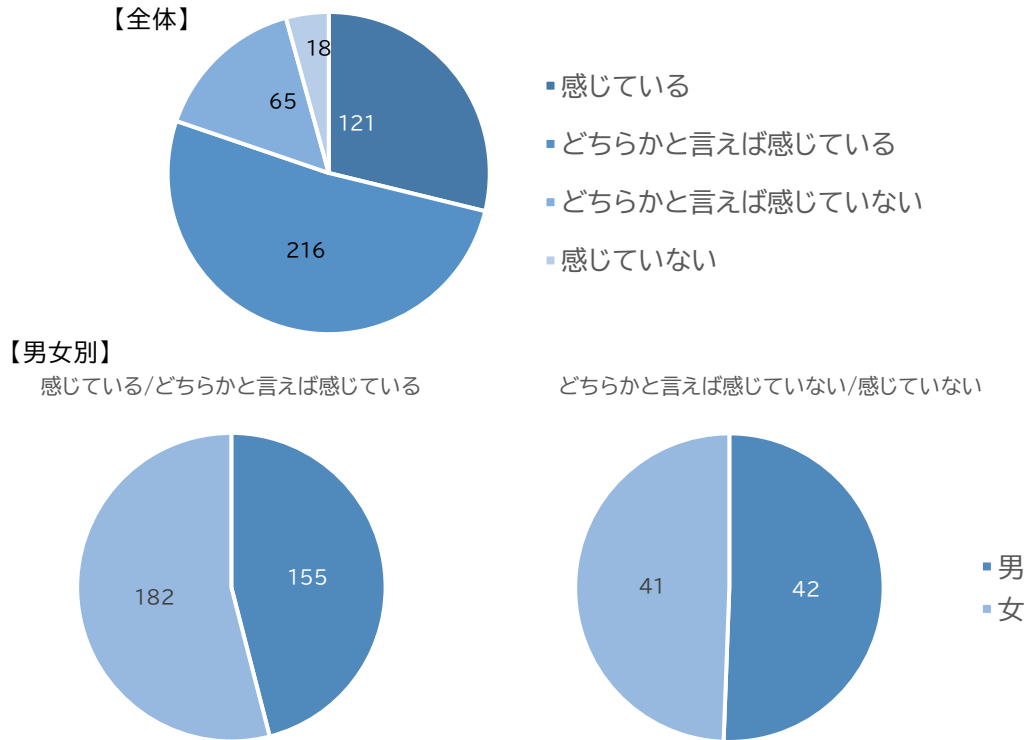
【職種別】



2 アンケート調査結果

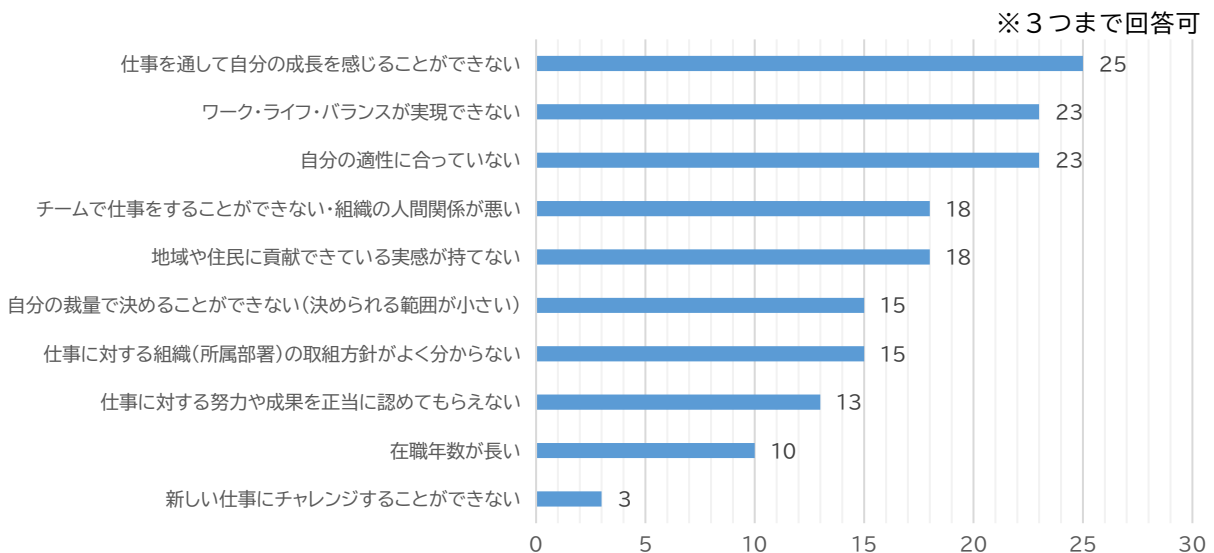
(1) 仕事のやりがいについて

仕事のやりがいについて聞いたところ、回答者のうち約8割から「感じている／どちらかと言えば感じている」との回答が得られた。



回答者に占める「感じている／どちらかと言えば感じている」と回答した者の割合は女性職員の方が高く、女性職員のほうが仕事にやりがいを感じていると見ることができた（「感じていない／どちらかと言えば感じていない」と回答した者の男女差はあまりない）。

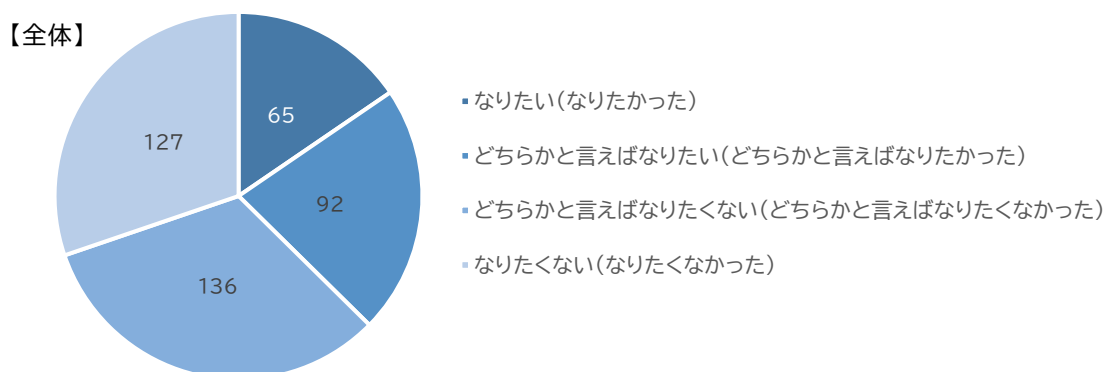
なお、「感じていない／どちらかと言えば感じていない」と回答した理由は、次のとおりとなっており、女性職員のみでの回答結果でも同様の傾向が見られた。



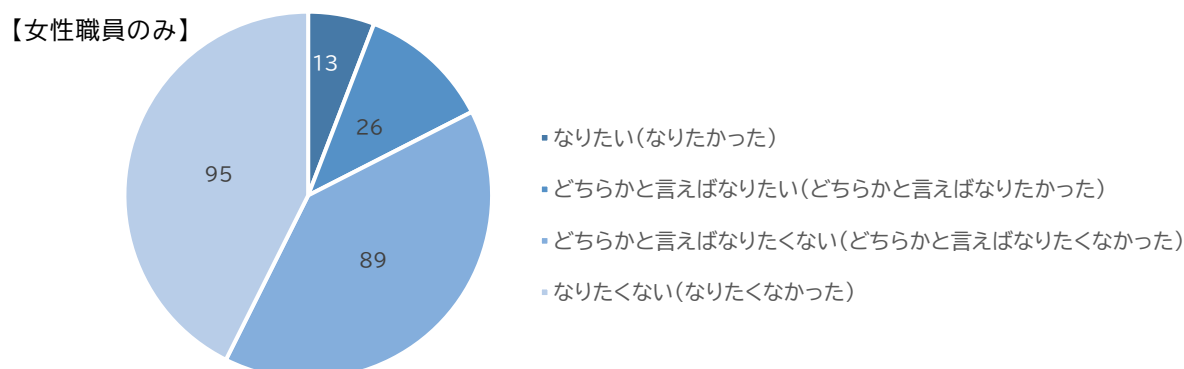
(2) 管理職への登用について

管理職（課長補佐級以上）への登用について聞いたところ、回答者の約6割から「なりたくない（なりたくなかった）／どちらかと言えばなりたくない（なりたくなかった）」との回答が得られた。

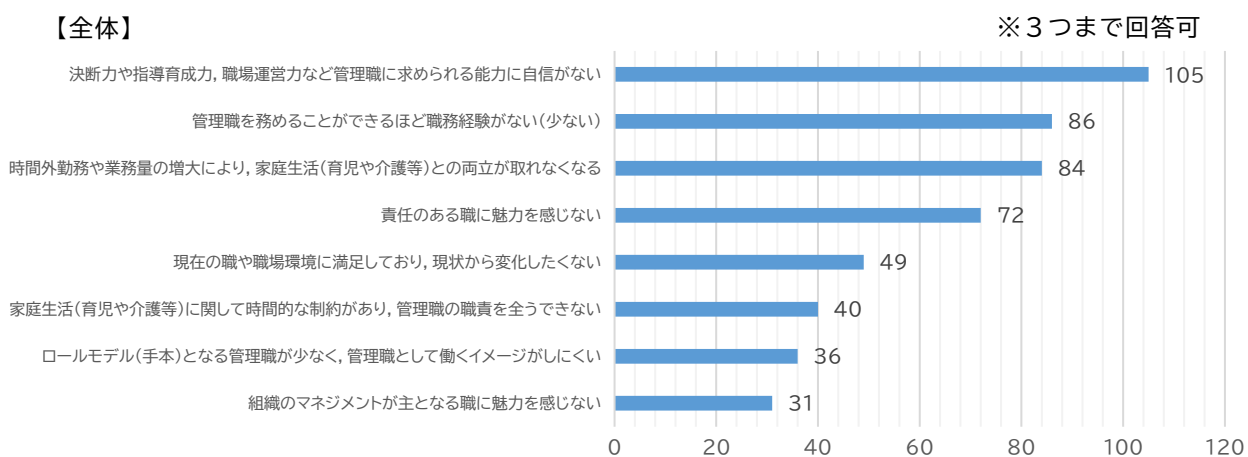
全体の回答において「なりたくない（なりたくなかった）／どちらかと言えばなりたくない（なりたくなかった）」と回答した263名のうち、約7割に当たる184名が女性職員であり、女性職員の管理職への昇任意欲が低いことが明らかになった。



なお、女性職員のみでの回答結果は次のとおりとなっている。

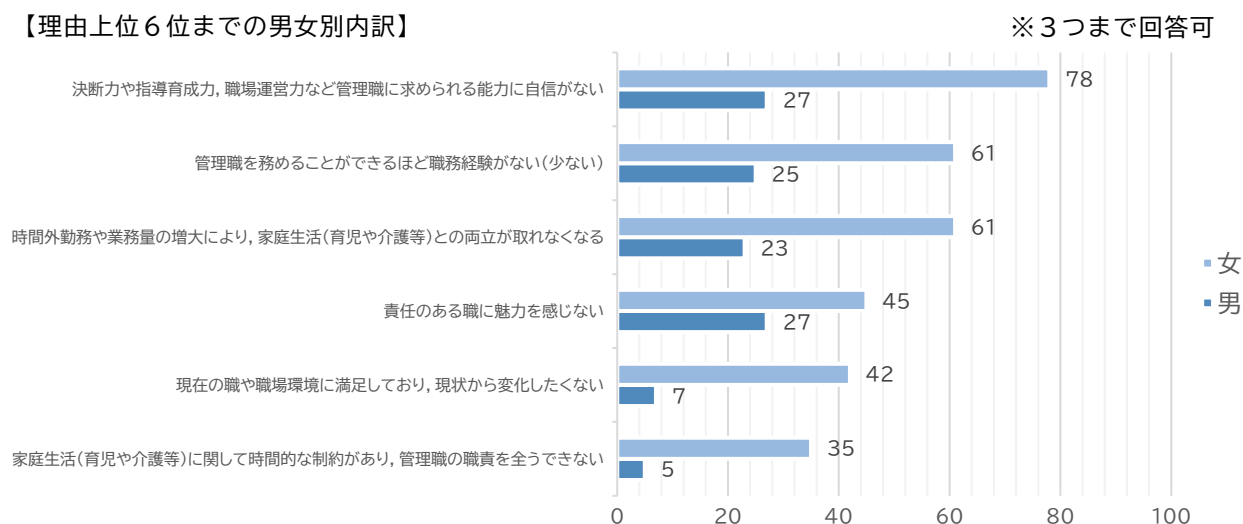


なお、「なりたくない（なりたくなかった）／どちらかと言えばなりたくない（なりたくなかった）」と回答した理由は、「決断力や指導育成力、職場運営力など管理職に求められる能力に自信がない」、「管理職を務めることができるほど職務経験がない（少ない）」、「時間外勤務や業務量の増大により、家庭生活（育児や介護等）との両立が取れなくなる」と答える回答者が多かった。



なお、「決断力や指導育成力、職場運営力など管理職に求められる能力に自信がない」、「管理職を務めることができるほど職務経験がない(少ない)」、「時間外勤務や業務量の増大により、家庭生活(育児や介護等)との両立が取れなくなる」といった回答数の多い項目のほか、「現在の職や職場環境に満足しており、現状から変化したくない」や「家庭生活(育児や介護等)に関して時間的な制約があり、管理職の職責を全うできない」、「責任のある職に魅力を感じない」については、女性職員の回答比が高かった。

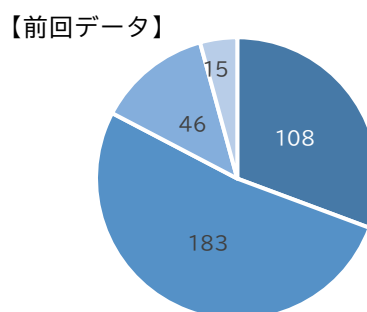
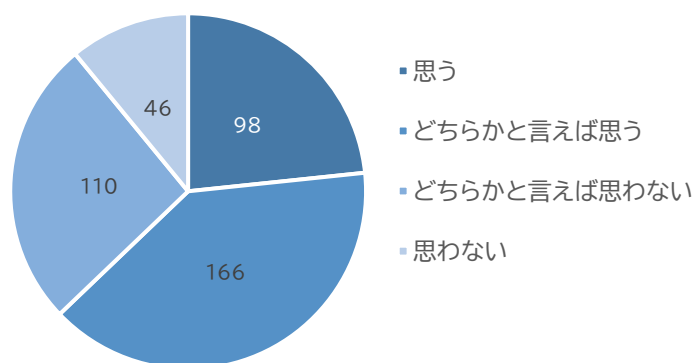
【理由上位6位までの男女別内訳】



(3) 長時間勤務について

長時間勤務が常態化していると思うかどうか聞いたところ、回答者の6割程度から「(常態化していると思う) / (常態化していると思う) / (どちらかと言えば思う)」との回答を得られた。

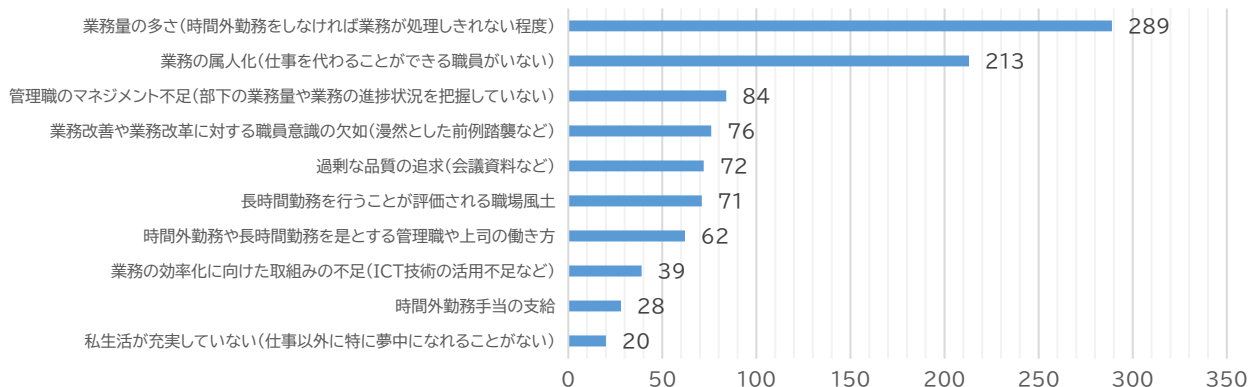
前回の同設問で回答者の8割超が「(常態化していると思う) / (常態化していると思う) / (どちらかと言えば思う)」と回答していたことから、全体としては長時間勤務が減少している実感があることが見て取れる。



なお、長時間勤務の要因は前回調査と同様に「業務量の多さ（時間外勤務をしなければ業務が処理しきれない程度）」、「業務の属人化（仕事を代わることができる職員がいない）」、と答える回答者が多かった。

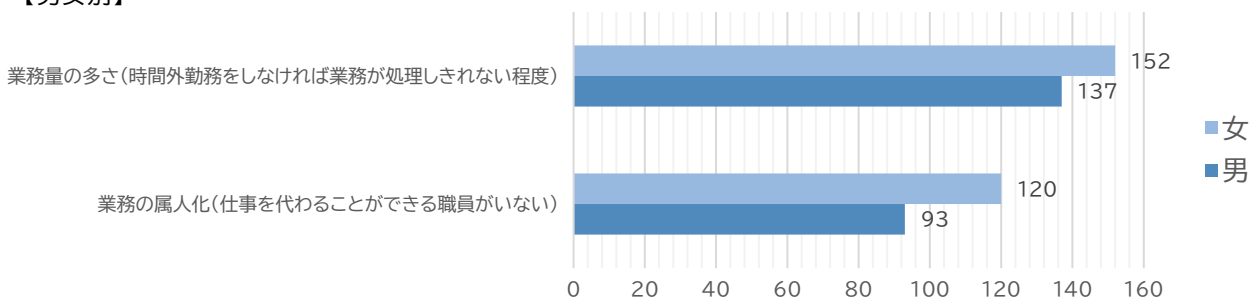
【全体】

※3つまで回答可



なお、「業務量の多さ（時間外勤務をしなければ業務が処理しきれない程度）」や「業務の属人化（仕事を代わることができる職員がいない）」は女性職員の回答比が高かった。

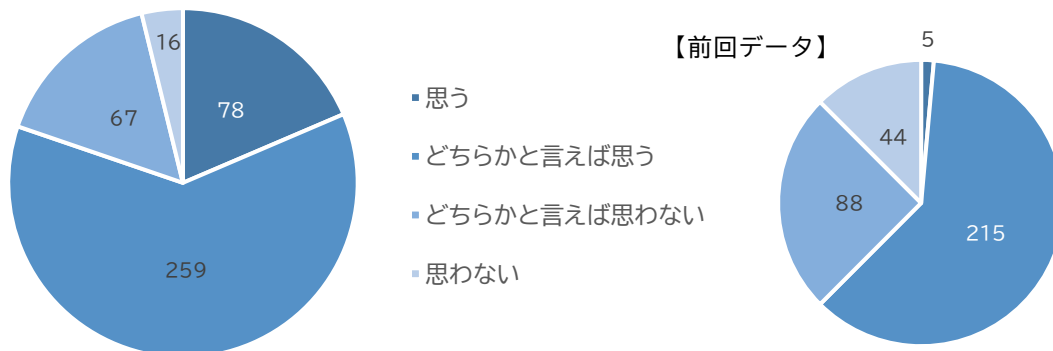
【男女別】



(4) 男性職員の育児等への参加に対する職場風土について

東海村役場は、男性職員が配偶者出産休暇や育児参加のための休暇、育児休業を当然に取得できる職場風土や、家事・育児・介護等の事情により、仕事に制約を抱えることを当然に受け止める職場風土になっていると思うかを聞いたところ、回答者の約8割が「思う／どちらかと言えば思う」との回答を得られた。

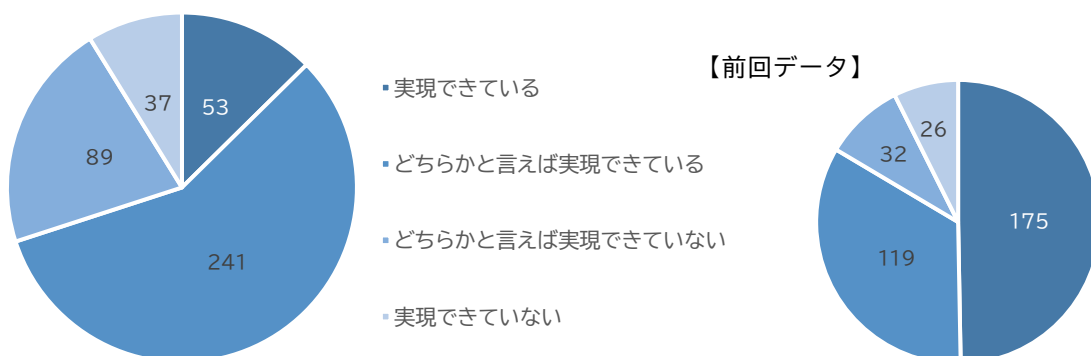
前回の同設問では、6割の回答者が「思う／どちらかと言えば思う」と答えていたことから、男性職員の育児等への参加に対する職場風土の機運が醸成されてきていることが見て取れる。



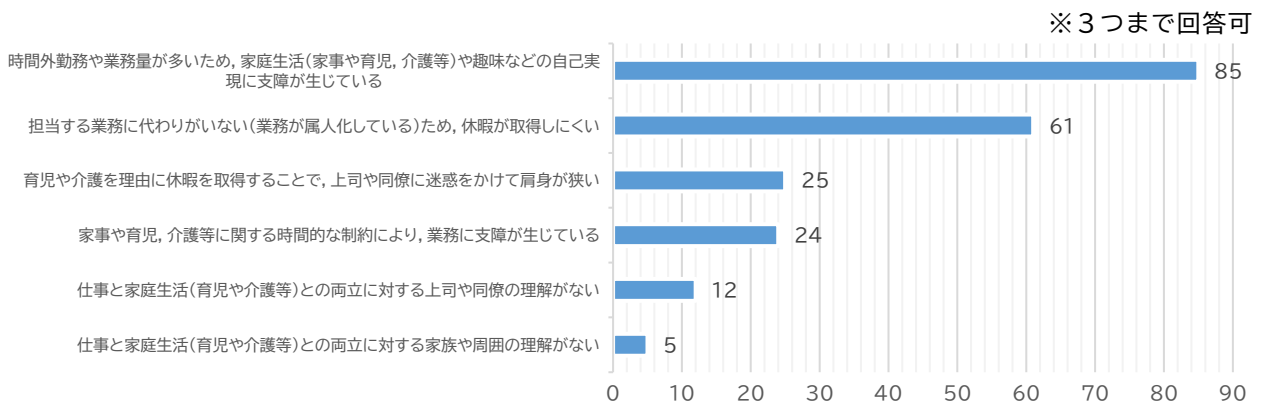
(5) ワーク・ライフ・バランスの実現について

ワーク・ライフ・バランス（生活を充実させることにより仕事が進み、また仕事が進むことにより生活も充実するという仕事と生活の相乗効果を高める考え方や取組み）は実現できているか聞いたところ、回答者の約7割が「実現できている／どちらかと言えば実現できている」との回答を得られた。

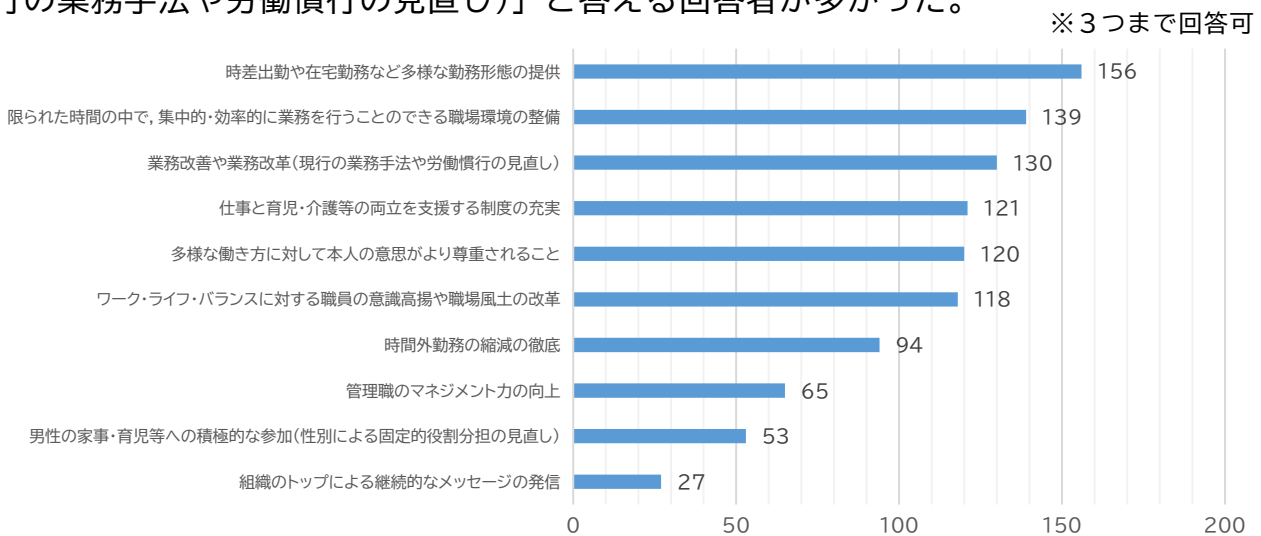
前回の同設問では、約8割の回答者が「実現できている／どちらかと言えば実現できている」と答えていたことから、職員のワーク・ライフ・バランスの実現は、むしろ後退している状況です。



なお、「実現できていない／どちらかと言えば実現できていない」と回答した理由は次のとおりとなっており、「時間外勤務や業務量が多い」や「担当する業務に代わりがない（業務が属人化している）」ことが主たる要因として挙げられた。女性職員のみでの回答結果でも同様の傾向が見られた。

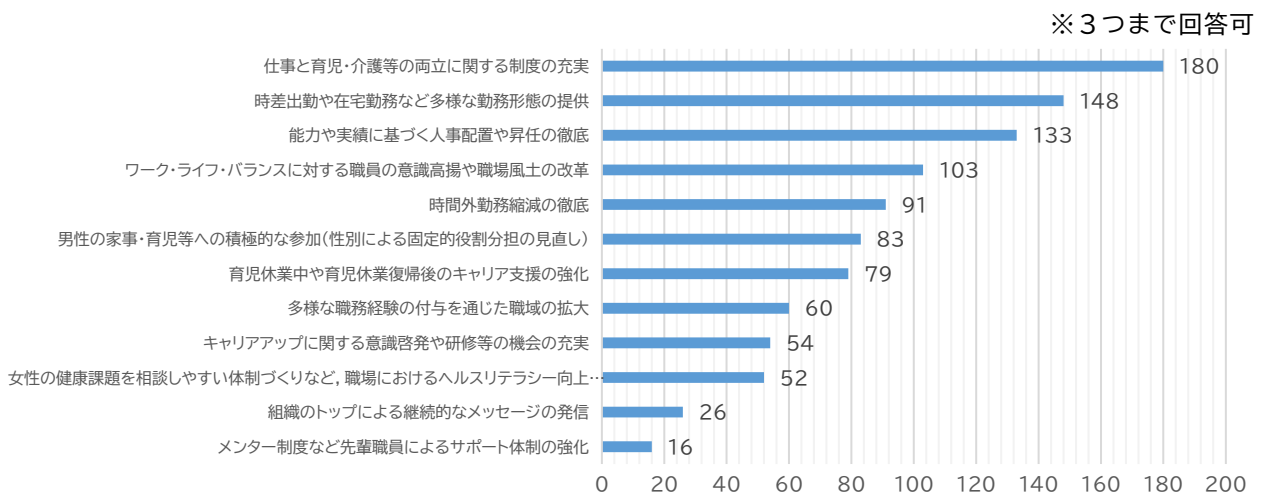


その上で、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて必要な取組みについて聞いたところ、「時差出勤や在宅勤務など多様な勤務形態の提供」、「限られた時間の中で、集中的・効率的に業務を行うことのできる職場環境の整備」、「業務改善や業務改革（現行の業務手法や労働慣行の見直し）」と答える回答者が多かった。

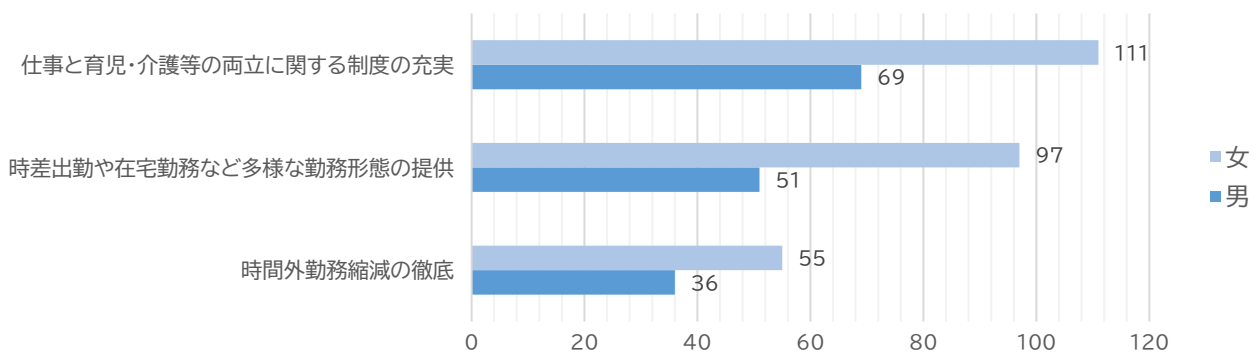


(6) 女性職員の活躍推進に向けた必要な取組みについて

女性職員の活躍推進に向けた必要な取組みについて聞いたところ、「仕事と育児・介護等の両立に関する制度の充実」、「時差出勤や在宅勤務など多様な勤務形態の提供」、「能力や実績に基づく人事配置や昇任の徹底」と答える回答者が多かった。



なお、「仕事と育児・介護等の両立に関する制度の充実」や「時差出勤や在宅勤務など多様な勤務形態の提供」については、女性職員の回答比が高かった。



(7) ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍の推進に対する意見（一部抜粋）

（※表現について一部加工しています。）

- 業務の属人化が強く、代替要員がないため休みにくい。
- 事業数（業務量）が多く、スクラップアンドビルドが機能していないため、業務の効率化（DX含む）や事業の整理が必要。
- 「残業する人が評価される」、「残業しない人はやる気がない」と見られる風潮が残っている。
- 時差出勤・テレワークなどは部署によって使える／使えないの格差が大きい。
- 時差出勤・テレワークをもっと利用しやすくするためにも、管理職も含めた勤務状況の透明化、時間外勤務命令の適正化などの運用ルールの改善が必要。
- 管理職の負担が大きく、ロールモデル不在が昇進意欲低下につながっている。
- 休暇取得＝周囲への負担と感じてしまい休暇制度が利用しにくい。
- “休む側とフォローする側の不公平感”がある。
- 以前より制度が改善され、（特に、産休・育休などの）休暇制度が取りやすくなり、働きやすくなった。
- 育休・時短・在宅勤務など制度が整っているが、まだまだ活用しづらい雰囲気がある。
- 「ワーク・ライフ・バランス＝ライフ優先ばかり」になっていないだろうか。
- 「ワーク・ライフ・バランスは仕事の質の向上が前提」ではないだろうか。
- 「ワーク・ライフ・バランスの実現」の度合いは、個人差が大きい（納得感による）ので“一律の正解”が押し付けられるものではない。