

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 前期計画（H28 年度～R 2 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 7
- 2 計画推進の評価指標 7

IV 施策の展開

- 1 男性職員・女性職員双方の働き方改革 8
- 2 ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境の整備 8
- 3 女性職員の採用拡大 9
- 4 女性職員の職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援 9
- 5 女性職員の積極的登用 10

資料編

- 資料 1 前期計画（H28 年度～R 2 年度）の取組結果 12
- 資料 2 データからみる女性職員の現状 13
- 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 20

I 計画の基本的事項

1 計画策定の背景

女性の職業生活における活躍の推進は、その活躍の場の主たる提供主体である事業主（国や地方公共団体、民間企業等）の役割が重要となりますが、これまでは各事業主における自主的な取組みに委ねられていました。

しかし、平成27年9月に「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）が施行され、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主に義務付けられました。

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることであり、特に、行政における女性職員の活躍は、政策形成過程への女性の参画拡大という重要な意義を有しています。

また、多様な人材（女性、外国人、高齢者、若者、障がい者など）を活かすダイバーシティ・マネジメントは、企業の経営戦略として高い関心を集めていますが、行政においても、組織の活性化のみならず、行政に対する住民ニーズのきめ細かい把握や新しい発想・価値を創出すること等を通して、住民サービスの質を向上させることが期待されます。

こうした観点からも、女性職員の育成や登用、男性職員・女性職員双方の働き方改革、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進などに積極的に取り組む必要があります。

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、東海村第6次総合計画、第5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、とうかい“まるごと”デジタル化構想との整合を図っています。

3 計画の期間

計画の期間は、2021（令和3）度から2025（令和7）年度まで※の5か年とします。

ただし、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2025（令和7）年度までの時限立法となっています。

4 計画の推進体制

人事課は、職員に対する情報提供や女性活躍の推進に関する研修の実施等を通して、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項の規定に基づき、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公表するものとします。



Ⅱ 現状と課題

Ⅰ 前期計画（H28 年度～R2 年度）の取組結果から

前期計画（H28 年度～R2 年度）の取組結果（数値目標の直近の達成状況）は、【資料 1】（P.12）のとおりとなりました。

いずれの項目についても、目標値を達成することはできませんでしたが、「管理職に占める女性割合」及び「職員の年次休暇の平均取得日数」については、基準値を上回る実績となりました。

なお、「技術職（土木・建築等）の採用試験の女性受験者数の割合」については、進路や職業を選択する段階において土木・建築系を選択する割合が低いことにも影響を受けます。職員の採用は、性別にかかわらず、あくまで「本村が求める人材かどうか」が重要となりますが、女性の技術職の確保に向けては、引き続き、ロールモデルとして技術職の女性職員の活躍を紹介するなどの取組みにより、採用試験の女性受験者数を確保していく必要があります。

また、「育児休業を取得する男性職員の割合」や「男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合」については、男性職員が育児休業等を取得することなどにより主体的に育児に関わることは、配偶者である女性の負担や不安を軽減し、仕事等での活躍を後押しすることになるほか、育児を担う 1 人の生活者としての視点を養い、自身の働き方を見直す機会になるなど大きな意義があります。引き続き、男性職員に対する各種制度の周知のほか、管理職による対象者に対する取得勧奨等に取り組んで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】（P.13～19）のとおりとなっています。

「採用試験の受験者の総数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 2 年度における女性受験者の割合は 40.5%となっており、計画初年度（平成 28 年度）の数値よりは増加しているものの、男性受験者より低い状況となっています。

次に、「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、「部長級」は依然として0%となっているものの、「課長級」、「課長補佐級」及び「係長級」においては計画初年度の数値よりも増加しています。特に、管理職である「課長補佐級」については13.7%の伸びとなっており、これまでの継続的な女性職員の採用により女性職員の人材プールが形成されていたことが、管理職への女性職員の登用に結び付いていったものと考えられます。

以上のことから、引き続き、公正な採用を前提として、意欲と能力の高い女性受験者の採用に取り組むとともに、成績主義の原則や適性、意欲、能力等を踏まえた積極的な登用を通して、女性職員の人材プールを形成していく必要があると考えられます。

なお、時間外勤務の状況について、平成31（令和元）年度からの時間外勤務命令の上限規制の取組みの効果もあり、「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、「月45時間超の勤務をした職員数（管理職を除く。）」は減少しています。しかしながら、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、引き続き、さらなる縮減に向けて取り組んでいく必要があります。

また、男性職員の育児参加の状況についても、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は依然として低い状況にあります。男性職員の育児参加には、前述のとおり大きな意義があることから、各種制度の周知や管理職による対象者に対する取得勧奨等のほか、「取得しなかった／取得できなかった」原因を踏まえた取組みを講じ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2年9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】（P.20～26）のとおりとなっています。

アンケート調査結果からは、改めて、「やりがい」を感じながら仕事に取り組むためには、「ワーク・ライフ・バランスの実現」が必要であることが確認されました。

なお、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」や「業務の属人化」が挙げられました。この2つの阻害要因は、長時間勤務（時間外勤務）の要因と重なり、時間外勤務や業務量の増大は、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、この2つの項目の改善に優先的に取り組む必要があります。また、自由意見からは、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、管理職による積極的な関与を求める意見も見られました。

その他、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（現行の業務手法や労働慣行の見直し）」、「時差出勤や在宅勤務など多様な勤務形態の提供」、「ワーク・ライフ・バランスに対する職員の意識高揚や職場風土の改革」、「仕事と育児・介護等の両立に関する制度の充実」を必要とする意見が多く挙げられました。



Ⅲ 計画の基本的な考え方

Ⅰ 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、女性職員の育成や登用、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、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	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）
職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数	10.6 日 （令和元年実績）	15 日 （令和 7 年実績）
男性職員の育児休業取得率	0% （令和元年度実績）	10% （令和 7 年度実績）
男性職員の配偶者出産休暇の取得率	50% （令和元年度実績）	100% （令和 7 年度実績）
男性職員の育児参加のための休暇取得率	25% （令和元年度実績）	100% （令和 7 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	40.5% （令和 2 年度実績）	50% （令和 7 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	25.5% （令和 2 年 4 月 1 日実績）	30% （令和 7 年 4 月 1 日実績）

IV 施策の展開

I 男性職員・女性職員双方の働き方改革

(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、業務の進め方・時間の使い方の見直しや、情報共有や業務の見える化による職場における協力体制の強化（業務の属人化からの脱却）に取り組めます。

(2) ICTの活用等による生産性の向上

文書のデジタル化や電子決裁、AI、RPAなど新たなICTツールの導入・活用や、既存のネットワークやシステムの改善により業務の効率化を図るとともに、共通事務の集約化などによる生産性の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徹底、定時退庁日の励行などを通して、時間外勤務の縮減に取り組めます。

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拡充や導入

業務運営の維持に配慮しながら、早出遅出勤務制度、育児短時間勤務制度などの勤務形態の拡充を図るほか、在宅勤務、時差出勤、フレックスタイム制度など新たな勤務形態の導入に向けて取り組めます。

(2) 両立支援制度の活用促進・充実化

出産や育児、介護等の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、各種休暇制度や休業制度などの活用促進や充実化に取り組めます。

（３）職場全体の意識啓発

ワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場環境を整えることは、職員の生活の充実と健康維持による意欲と能力の発揮等に重要であることから、職場全体で働き方の見直しに向けて行動していくための啓発に取り組みます。

３ 女性職員の採用拡大

（１）仕事の魅力や女性職員の活躍のＰＲ等を通じた職員募集

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等のほか、村広報誌や村公式ホームページ等において、村職員の仕事の魅力や女性職員の活躍について発信するなど、情報発信の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い、意欲と能力の高い女性受験者の採用を通して、女性職員をはじめとした多様な人材が活躍す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）業務分担等における女性職員の職域の拡大

村職員としてのキャリアを形成していくためには、多様な職務経験を積むことも重要であることを踏まえ、性別による固定的な役割分担意識を取り除き、性別にとらわれない業務分担を進めることにより、女性職員の多様な職務経験の蓄積や知識・技術の習得の推進に取り組みます。

（２）職員研修等を通じた計画的な人材育成

各階層における計画的な職員研修の実施のほか、結婚や出産などライフイベントによる影響を受けやすい女性職員のキャリア形成に資する研修の実施、人事評価制度の適正な運用等を通して、企画立案力、決断力、職場運営力や業務管理能力等の職務遂行能力の向上やキャリア形成に対する意識の高揚に取り組みます。

（３）女性職員同士の交流促進

結婚や出産，仕事と家庭生活の両立に対する不安や悩みの軽減，キャリア形成に対する意識の高揚を図るため，階層や職種を越えて様々な立場で意見を交換することができる場を設けるなど，女性職員同士の交流促進に取り組みます。

５ 女性職員の積極的登用

（１）性別にかかわらずの人事配置と登用

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うことにより，女性職員がその意欲と能力を最大限に発揮できるように取り組みます。

（２）女性職員の人材プールの形成

女性職員の管理職への登用を図るためには，係長級において多様な職務経験を積み，業務管理力や指導育成力などのスキルを習得することが必要となることから，引き続き，女性職員の係長級への登用を進め，管理職への登用に向けた人材プールの形成に取り組みます。



資 料 編

【目標 1 採用に関する目標】

目 標	技術職（土木・建築等）の採用試験の女性受験者数の割合を 20%以上にします。	
基準値	目標値	実績値
8.4% (H25・H27 年採用平均)	20%以上	4.5% (H28～R2 年度平均)

【目標 2 配置・登用に関する目標】

目 標	管理職※に占める女性割合を，平成 26 年度実績の 10%から 13%以上にします。	
基準値	目標値	実績値
10% (H27.4.1 現在)	13%以上 (R2.4.1 現在)	12.8% (R2.4.1 現在)

※前期計画においては，課長級以上を管理職としています。

【目標 3 継続就業及びワーク・ライフ・バランスに関する目標】

目 標	職員の年次休暇の平均取得日数を，平成 27 年実績 9.7 日から平均 15 日以上とします。	
基準値	目標値	実績値
9.7 日 (H27 年実績)	15 日以上 (R1 年実績)	10.6 日 (R1 年実績)
目 標	育児休業を取得する男性職員の割合を 10%以上にします。	
基準値	目標値	実績値
0% (H26 年度実績)	10%以上 (R1 年度実績)	0% (R1 年度実績)
目 標	男性職員の配偶者出産休暇, 育児参加のための休暇の取得割合を 100%にします。	
基準値	目標値	実績値
配偶者出産休暇 67% 育児参加休暇 33% (H26 年度実績)	配偶者出産休暇 100% 育児参加休暇 100% (R1 年度実績)	配偶者出産休暇 50% 育児参加休暇 25% (R1 年度実績)

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 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

[全職種]

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
採用試験受験者数	152	95	92	68	93
うち女性	70	59	39	32	45
女性の割合 (%)	46.1	62.1	42.4	47.0	48.4

[一般事務]

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
採用試験受験者数	120	54	69	53	74
うち女性	46	25	25	17	30
女性の割合 (%)	38.3	46.3	36.2	32.1	40.5

[保育士・幼稚園教諭]

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
採用試験受験者数	22	23	13	14	13
うち女性	21	22	12	14	12
女性の割合 (%)	95.5	95.7	92.3	100.0	92.3

[技術職（建築・土木）]

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
採用試験受験者数	7	7	5	—	3
うち女性	0	1	0	—	0
女性の割合 (%)	0.0	14.3	0.0	—	0.0

[その他（保健師・精神保健福祉士・学芸員）]

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
採用試験受験者数	3	11	5	1	3
うち女性	3	11	2	1	3
女性の割合 (%)	100.0	100.0	40.0	100.0	100.0

② 採用した職員に占める女性職員の割合

[全職種]

	H29.4 採用	H30.4 採用	H31.4 採用	R2.4 採用	R2.10 採用
採用した職員の数	12	14	12	12	1
うち女性	9	11	4	8	1
女性の割合 (%)	75.0	78.6	33.3	66.7	100.0

[一般事務]

	H29.4 採用	H30.4 採用	H31.4 採用	R2.4 採用
採用した職員の数	8	8	4	6
うち女性	6	5	1	2
女性の割合 (%)	75.0	62.5	25.0	33.3

[保育士・幼稚園教諭]

	H29.4 採用	H30.4 採用	H31.4 採用	R2.4 採用
採用した職員の数	3	3	3	6
うち女性	3	3	2	6
女性の割合 (%)	100.0	100.0	66.7	100.0

[技術職（建築・土木）]

	H29.4 採用	H30.4 採用	H31.4 採用	R2.4 採用
採用した職員の数	1	0	3	—
うち女性	0	0	0	—
女性の割合 (%)	0.0	0.0	0.0	—

[その他（保健師・精神保健福祉士・学芸員）]

	H29.4 採用	H30.4 採用	H31.4 採用	R2.4 採用	R2.10 採用
採用した職員の数	—	3	2	—	1
うち女性	—	3	1	—	1
女性の割合 (%)	—	100.0	50.0	—	100.0

③ 管理職に占める女性職員の割合（課長級以上）

[全職種]

	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
管理職の職員の数	33	32	34	36	39
うち女性	3	3	2	3	5
女性の割合 (%)	10.0	9.4	5.9	8.3	12.8

④ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

[部長級]

	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
部長級の職員の数	7	7	7	7	8
うち女性	0	0	0	0	0
女性の割合 (%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

[課長級]

	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
課長級の職員の数	26	25	27	29	31
うち女性	3	3	2	3	5
女性の割合 (%)	11.5	12.0	7.4	10.3	16.1

[課長補佐級]

	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
課長補佐級の職員の数	56	60	57	59	55
うち女性	13	17	19	20	19
女性の割合 (%)	23.2	28.3	33.3	33.9	34.5

[係長級]

	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
係長級の職員の数	90	91	87	87	97
うち女性	36	38	39	40	48
女性の割合 (%)	40.0	41.8	44.8	46.0	49.5

⑤ 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」の制定・周知
 - ハラスメント苦情相談員の配置（男性2名・女性2名）
 - 管理職等を対象としたハラスメント防止研修の実施（3年に1回）。
- [平成30年度実績] 28名参加（男性15名、女性13名）

(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]

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
退職した職員の数	13	15	4	6
うち女性	3	6	2	4
うち定年前退職	3	2	1	2

※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]

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	全体
男 性	34.9	34.7	23.0	12.5	31.8
女 性	7.0	32.7	24.0	19.3	22.8
差	▲27.9	▲2.0	1.0	6.8	▲9.0

※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 職員の各月ごとの平均超過勤務時間（管理職を除く。）

[全体]

月	H30 年度	1 人当たり平均	R1 年度	1 人当たり平均
4 月	5,606	21.3	3,842	14.1
5 月	4,965	18.9	3,651	13.4
6 月	4,317	16.4	3,736	13.7
7 月	4,741	18.0	4,816	17.6
8 月	3,410	13.0	2,414	8.9
9 月	5,082	19.3	3,554	13.1
10 月	4,174	15.9	4,710	17.3
11 月	3,476	13.2	3,436	12.6
12 月	3,848	14.6	2,501	9.2
1 月	3,468	13.2	4,197	15.4
2 月	3,938	15.0	3,266	12.0
3 月	4,489	17.1	4,395	16.2
	51,514	16.3	44,518	13.6

[本庁]

月	H30 年度	1 人当たり平均	R 1 年度	1 人当たり平均
4 月	4,783	28.0	3,044	17.3
5 月	4,070	23.8	2,862	16.3
6 月	3,399	19.9	2,861	16.3
7 月	3,595	21.0	3,590	20.4
8 月	2,613	15.3	1,839	10.5
9 月	4,027	23.5	2,794	16.0
10 月	3,298	19.3	3,602	20.6
11 月	2,797	16.4	2,643	15.1
12 月	3,177	18.6	1,983	11.3
1 月	2,865	16.8	3,511	20.1
2 月	3,318	19.4	2,538	14.5
3 月	3,564	20.8	3,213	18.4
	41,506	20.2	34,480	16.4

[出先機関・施設]

月	H30 年度	1 人当たり平均	R 1 年度	1 人当たり平均
4 月	823	8.8	798	8.2
5 月	895	9.6	789	8.1
6 月	918	10.0	875	9.0
7 月	1,146	12.5	1,226	12.6
8 月	797	8.7	575	5.9
9 月	1,055	11.5	760	7.8
10 月	876	9.5	1,108	11.4
11 月	679	7.4	793	8.2
12 月	671	7.3	518	5.3
1 月	603	6.6	686	7.1
2 月	620	6.7	728	7.5
3 月	925	10.1	1,182	12.2
	10,008	9.1	10,038	8.6

③ 月 45 時間超の勤務をした職員数（管理職を除く。）

月	H30 年度		R1 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	41 (39)	2 (2)	10 (10)	0
5 月	24 (21)	1 (1)	12 (11)	0
6 月	18 (17)	1 (1)	7 (7)	0
7 月	23 (20)	0	12 (12)	1 (1)
8 月	10 (10)	0	3 (3)	0
9 月	26 (24)	0	9 (8)	0
10 月	25 (22)	0	18 (17)	0
11 月	13 (13)	0	3 (3)	0
12 月	11 (11)	0	4 (4)	0
1 月	14 (14)	0	14 (14)	0
2 月	17 (17)	1 (1)	10 (10)	0
3 月	19 (19)	2 (2)	26 (21)	0

() 内は，うち本庁の職員を示す。

④ 年間 360 時間以上の勤務をした職員数

	H30 年度		R1 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	27	4	19	1
管理職以外	48	3	44	0

⑤ 育児休業取得率

[全職種]

		H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
男 性	対象者数	6	8	9	8
	取得者数	0	1	0	0
	取得率(%)	0.0	12.5	0.0	0.0
女 性	対象者数	24	13	11	14
	取得者数	24	13	11	14
	取得率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0

⑥ 育児休業の取得期間

[男性]

	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
H29 年度	1	0	0	0	0	0

[女性]

	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
H28 年度	0	10	9	5	0	0
H29 年度	0	8	4	0	1	0
H30 年度	0	7	4	0	0	0
R1 年度	0	9	4	0	0	1

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇の取得率

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
対象者数	6	8	9	8
取得者数	6	8	7	4
取得率(%)	100.0	100.0	77.8	50.0

⑧ 男性職員の育児参加のための休暇の取得率

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
対象者数	6	8	9	8
取得者数	1	3	1	2
取得率(%)	16.7	37.5	11.1	25.0

⑨ 年次休暇の平均取得日数

H28 年	H29 年	H30 年	R1 年
10.2 日	9.9 日	9.9 日	10.6 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2年9月7日（月）から9月30日（水）までの24日間

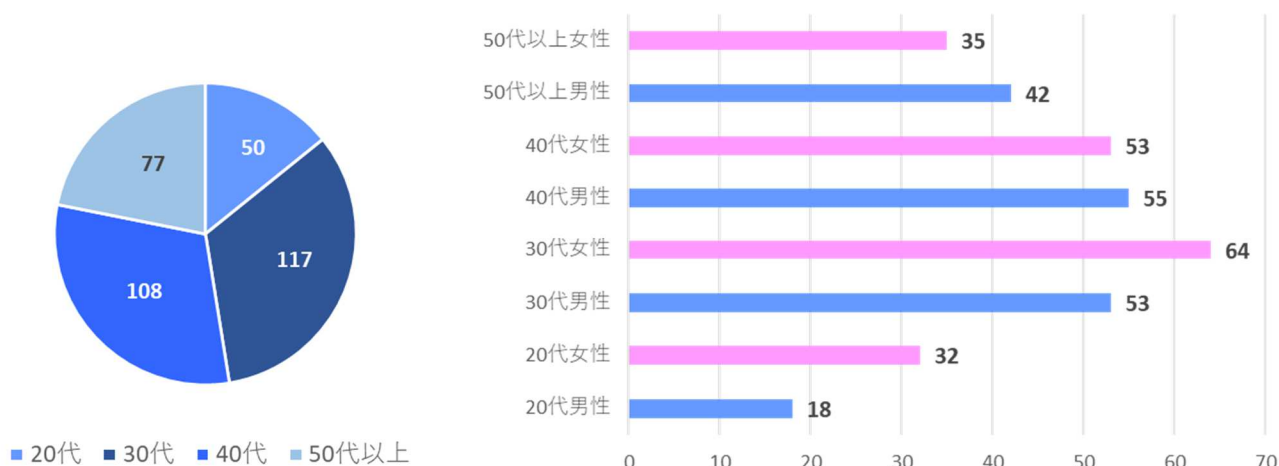
【調査対象者】 職員（会計年度任用職員を含む。）

【調査方法】 庁内グループウェア アンケート機能による

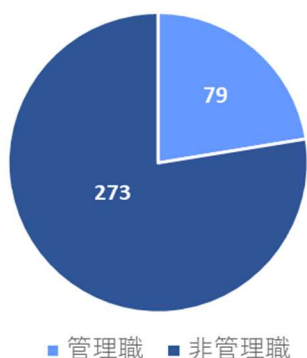
【回答人数】 352人（男性：168名，女性184名 回答率64.7%）

1 回答者の属性

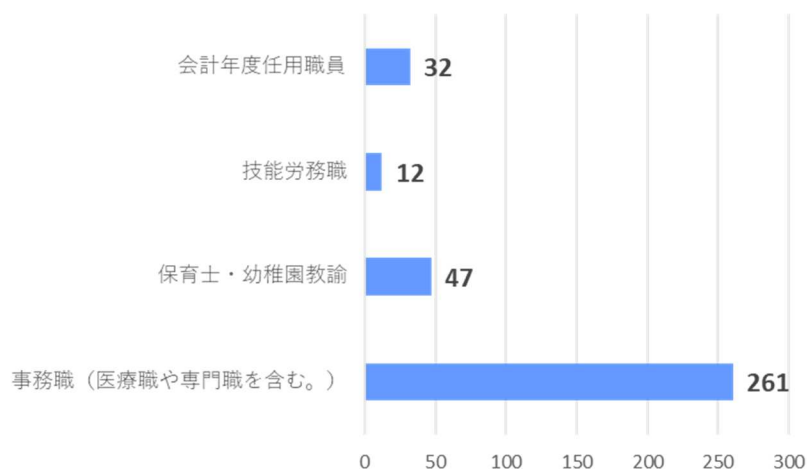
【年代別】



【役職別】



【職種別】

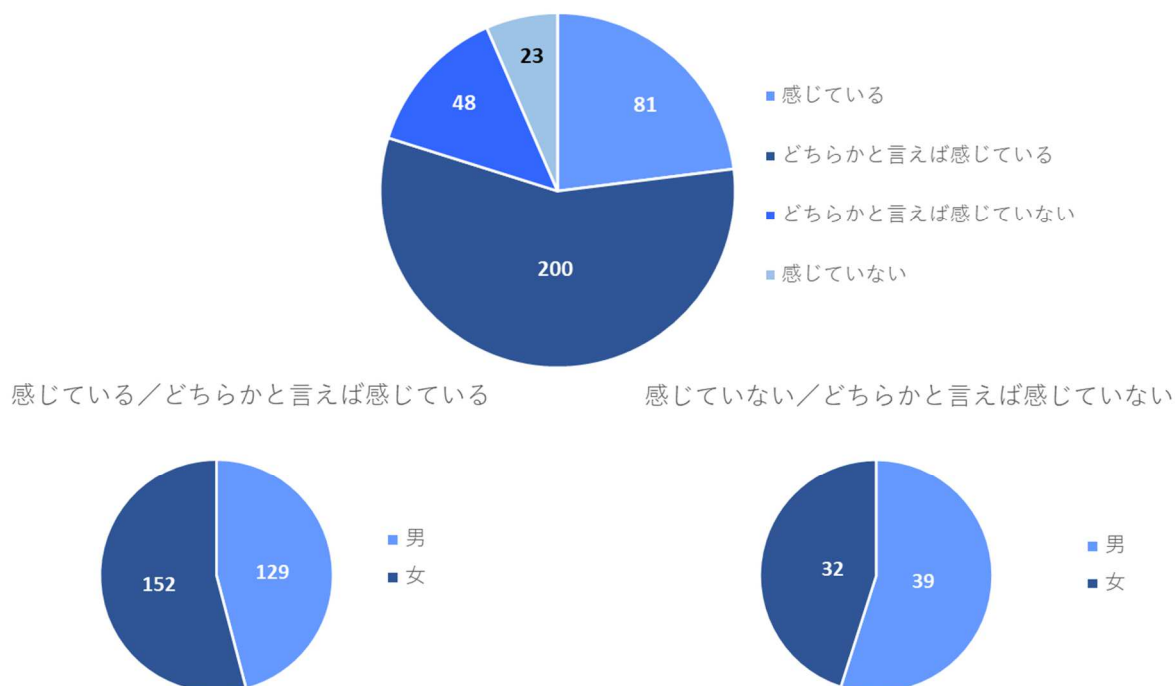


回答者の属性から、今回のアンケート調査結果には、主に30代から40代の非管理職の事務職（医療職や専門職を含む。）職員の声が反映されているものと判断することができる。

2 アンケート調査結果

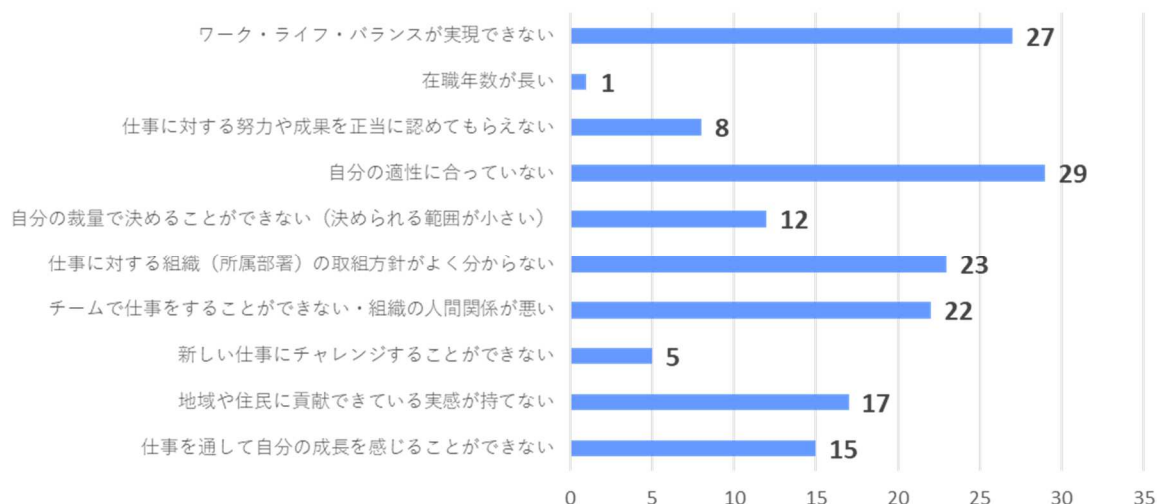
(1) 仕事のやりがいについて

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。



「感じている／どちらかと言えば感じている」と回答した者は女性職員が多く、「感じていない／どちらかと言えば感じていない」と回答した者は男性職員が多いことから、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。

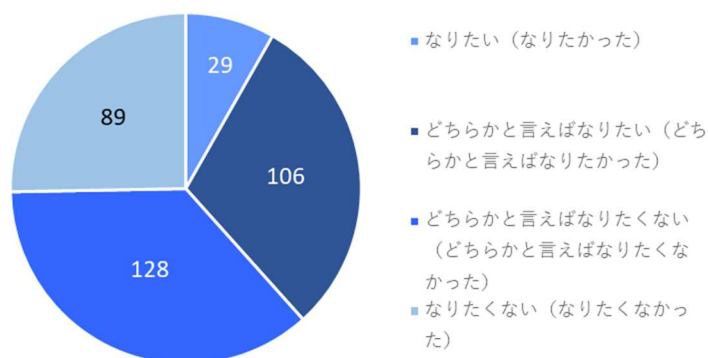
なお、「感じていない／どちらかと言えば感じていない」と回答した理由は、次のとおりとなっており、女性職員のための回答結果でも同様の傾向が見られた。



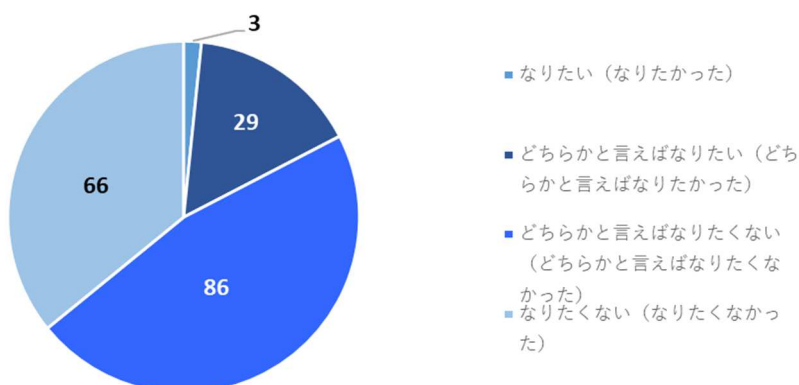
(2) 管理職への登用について

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。

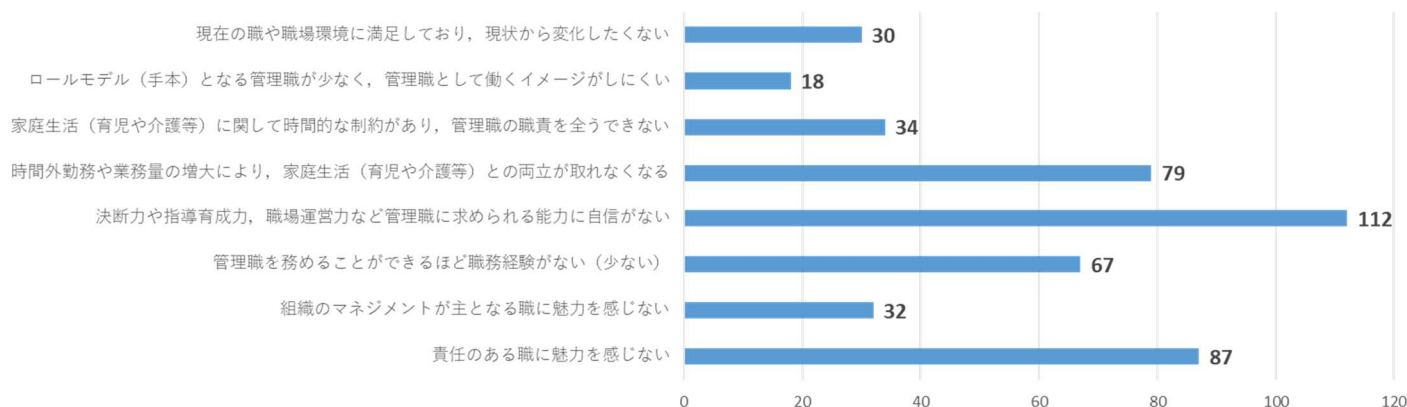
全体の回答において「なりたくない（なりたくなかった）／どちらかと言えばなりたくない（なりたくなかった）」と回答した217名のうち、約7割に当たる152名が女性職員であり、女性職員の管理職への昇任意欲が低いことが明らかになった。



なお、女性職員のための回答結果は次のとおりとなっている。

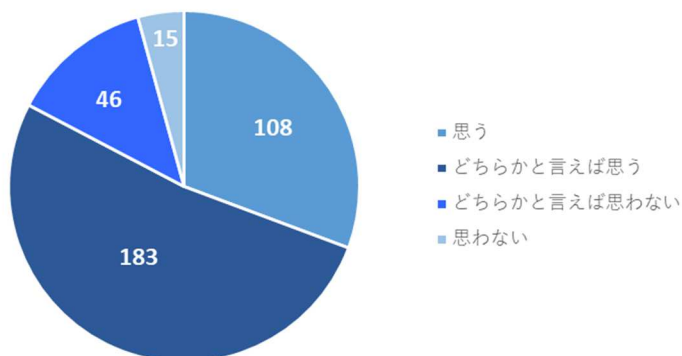


なお、「なりたくない（なりたくなかった）／どちらかと言えばなりたくない（なりたくなかった）」と回答した理由は、次のとおりとなっており、女性職員のための回答結果でも同様の傾向が見られた。

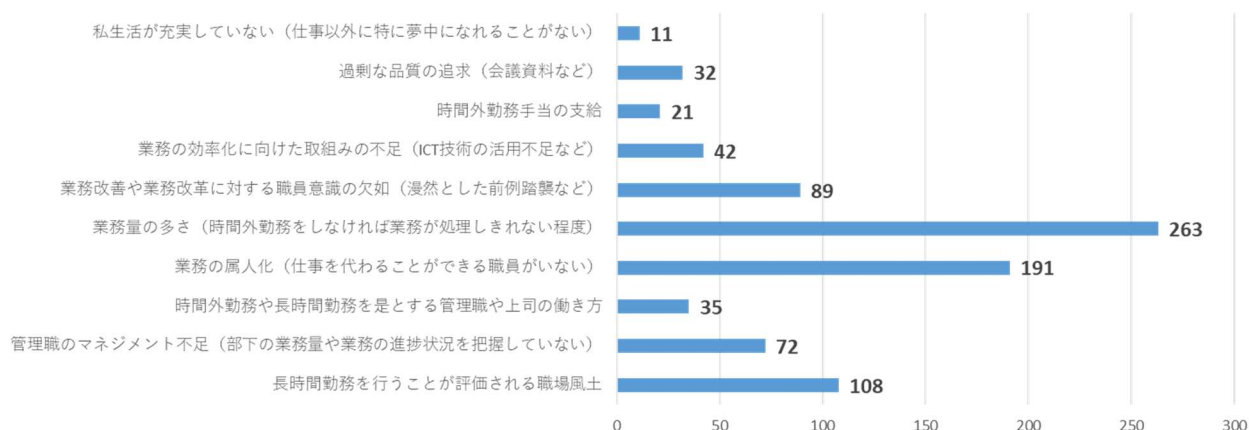


(3) 長時間勤務について

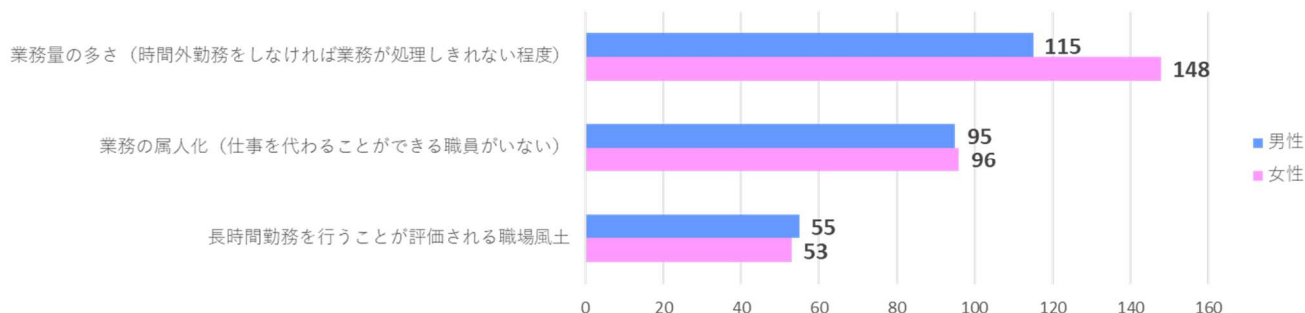
長時間勤務が常態化していると思うかどうか聞いたところ、回答者の8割超から「(常態化していると思う)／(常態化していると思う)どちらかと言えば思う」との回答を得られた。



なお、長時間勤務の要因として、「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)」、「長時間勤務を行うことが評価される職場風土」と答える回答者が多かった。

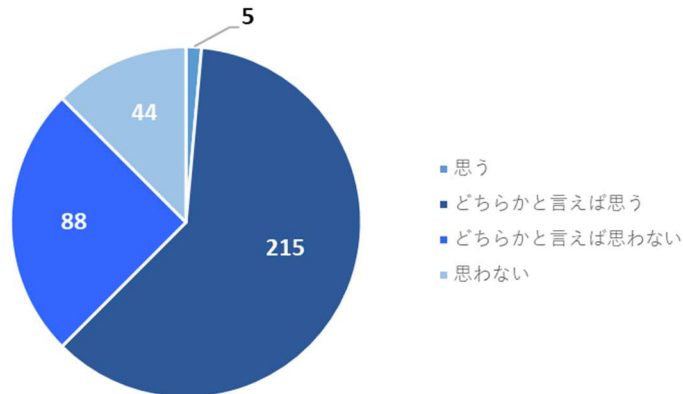


なお、「業務の属人化(仕事を代わることができる職員がいない)」や「長時間勤務を行うことが評価される職場風土」は、回答者内訳に男女の差はほぼ生じていないが、「業務量の多さ(時間外勤務をしなければ業務が処理しきれない程度)」については、女性職員の回答比が高かった。



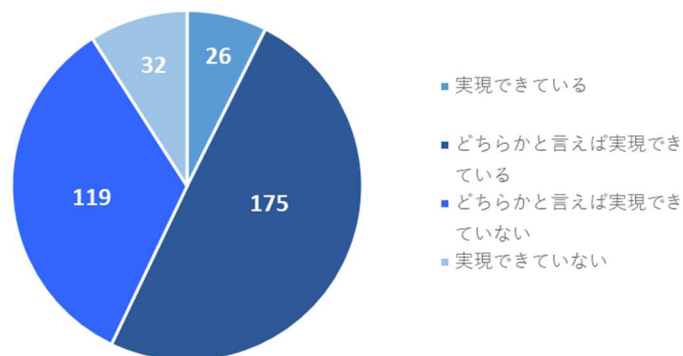
(4) 男性職員の育児等への参加に対する職場風土について

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6割超から「思う／どちらかと言えば思う」との回答が得られた。

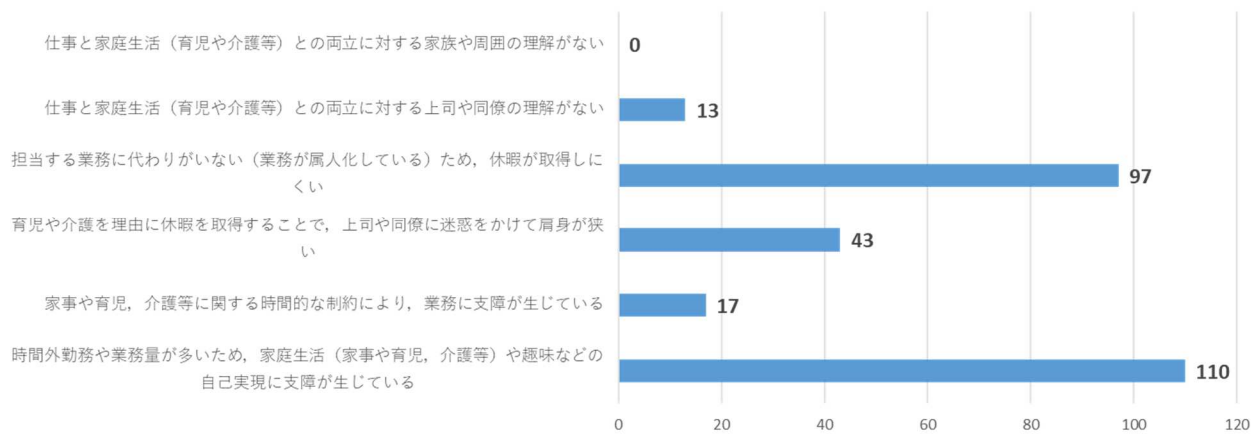


(5) ワーク・ライフ・バランスの実現について

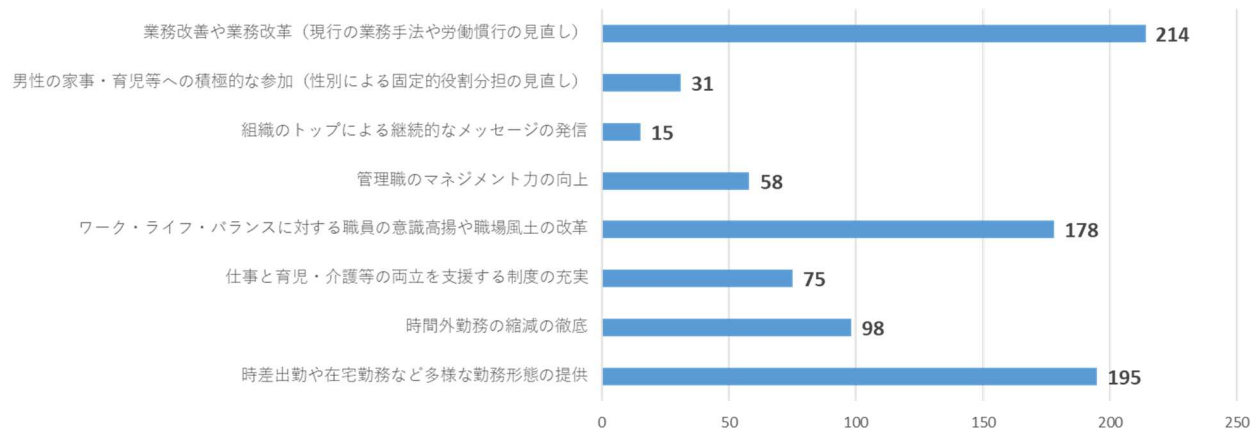
ワーク・ライフ・バランス（生活を充実させることにより仕事が進み、また仕事が進むことにより生活も充実するという仕事と生活の相乗効果を高める考え方や取組み）は実現できているか聞いたところ、回答者の約57%が「実現できている／どちらかと言えば実現できている」と答え、約43%が「実現できていない／どちらかと言えば実現できていない」と回答した。



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
の回答結果でも同様の傾向が見られた。

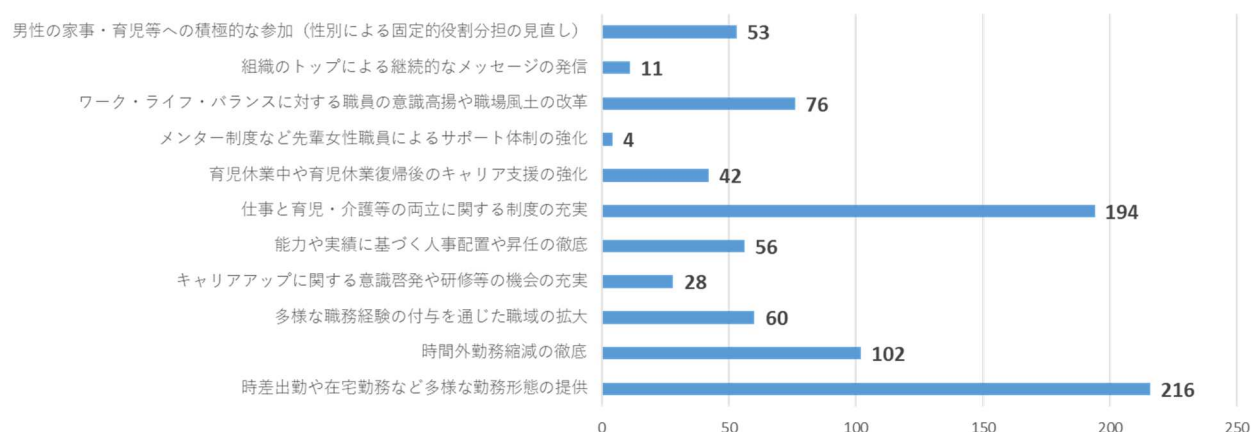


その上で、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて必要な取組みについて聞いたところ、「業務改善や業務改革（現行の業務手法や労働慣行の見直し）」、「時差出勤や在宅勤務など多様な勤務形態の提供」、「ワーク・ライフ・バランスに対する職員の意識高揚や職場風土の改革」と答える回答者が多かった。

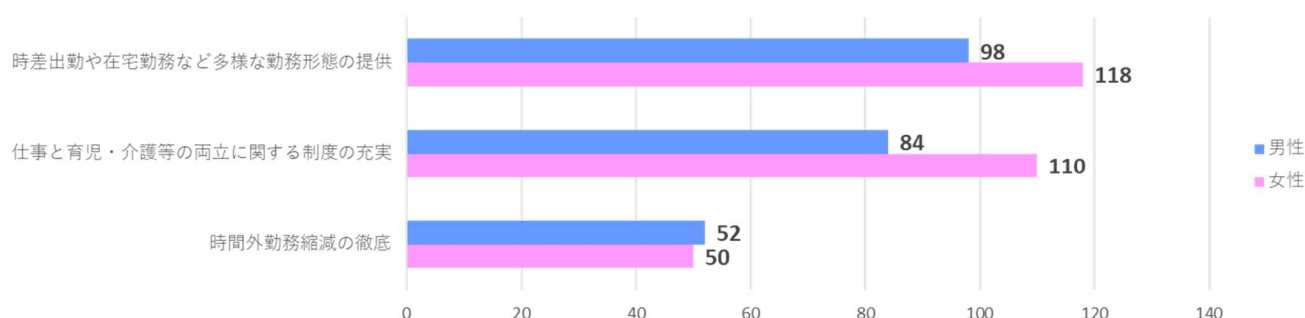


（６）女性職員の活躍推進に向けた必要な取組みについて

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、「時差出勤や在宅勤務など多様な勤務形態の提供」、「仕事と育児・介護等の両立に関する制度の充実」、「時間外勤務縮減の徹底」と答える回答者が多かった。



なお、「時差出勤や在宅勤務など多様な勤務形態の提供」や「仕事と育児・介護等の両立に関する制度の充実」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。）

- 職員数に対して、事業数が圧倒的に多い。スクラップ＆ビルドが必要。
- 時間内に仕事を終わらすのが正しい（残業しているのがダメ）という考えを風潮にして欲しい。
- ワーク・ライフ・バランスについては、経営トップや幹部職員の皆さんには、ブレない方針を発信し続けるとともに、それに見合った行動を取っていただきたい。
- 「あれもやれ、これもやれ」の中で、時間外勤務の縮減には限界がある。仕事の優先順位もよく考えたうえで指示していただきたい。
- 業務の分担も男女関係なくできると良い。得意不得意はあると思うが、平等に振り分けられれば、男性の育児参加につながってくると思う。
- 育児休業などから復帰した職員の復職をスムーズにしてあげることは大切ではないかと思う。
- 女性活躍，ワーク・ライフ・バランスに対する職員の意識，特に管理職の意識は非常に低い。先進自治体での取り組みはトップダウンで進めていることが多い。
- 生活に合わせたキャリア制度を整備する必要がある。
- 女性が管理職になることが、男女共同参画や女性活躍の推進になっているように感じてしまう。男女問わず、管理職になることへの意欲や本人の希望を重要視していくことが肝要だと思う。
- 仕事がある程度平準化され、時間外を抑制することに加え、誰かが抜けても誰かが代わりに業務継続できる体制（事務手順が明文化され、仕事が「見える化」されていることも必要）の構築と男女の旧来の役割分担の意識の改革がないと男女が共に同じように能力を発揮し、活躍できる職場にはならないと思う。
- 窓口対応や電話対応が多い部署は、自動書類発行機の導入や公式 LINE 等でのチャットボットによる回答を検討してはどうか。