

資料編

1. その他現状の数値について

【図表43:各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率(全職種)】

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	伸び率 (R3-R7)
部長級	10.2%	10.2%	10.3%	12.3%	11.7%	1.5%
次長級	8.8%	12.5%	14.1%	15.4%	14.8%	6.0%
課長級	12.2%	13.1%	12.9%	13.1%	14.6%	2.4%
総括研究員級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長級以上	11.3%	12.7%	12.9%	13.4%	14.4%	3.1%
課長補佐級	18.4%	19.2%	20.4%	21.4%	22.0%	3.6%
主査級	32.1%	33.1%	34.5%	35.1%	36.5%	4.4%
主任研究員級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
主査級以上	25.5%	26.4%	27.5%	28.1%	29.2%	3.7%
主事・技師級	49.9%	50.6%	50.5%	50.7%	50.4%	0.5%
研究員級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
職員計	37.2%	38.4%	39.0%	39.5%	40.1%	2.9%

※再任用職員を含む、割愛・特定法人への派遣職員を含まない
 ※各年度4月1日時点

【図表44:各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率(一般行政職)】

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	伸び率 (R3-R7)
部長級	13.0%	11.1%	11.6%	11.9%	11.6%	-1.4%
次長級	4.3%	11.0%	10.7%	11.7%	10.7%	6.4%
課長級	11.6%	11.4%	11.5%	11.9%	14.5%	2.9%
課長級以上	10.1%	11.3%	11.4%	11.9%	13.5%	3.4%
課長補佐級	19.0%	19.7%	20.7%	21.7%	22.6%	3.6%
主査級	32.0%	33.6%	33.8%	34.6%	36.1%	4.1%
役付	24.6%	25.7%	26.2%	27.0%	28.3%	3.7%
主事・技師級	53.5%	53.1%	53.8%	53.7%	53.5%	0.0%
計	39.0%	39.8%	40.4%	41.0%	41.6%	2.6%

※再任用職員を含む、割愛・特定法人への派遣職員を含まない
 ※各年度4月1日時点

【図表45:職員の人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講状況(R6年度)】

研修区分	性別	研修生数	修了者数	修了率
階層別研修	総数	4,232名	3,689名	87.2%
	男性	2,523名	2,169名	86.0%
	女性	1,709名	1,520名	88.9%
キャリア形成支援研修	総数	4,733名	4,139名	87.4%
	男性	2,539名	2,226名	87.7%
	女性	2,194名	1,913名	87.2%
合計	—	8,965名	7,828名	87.3%

資料編

1. その他現状の数値について

【図表46:職員の人事評価の結果における男女の差異
(R6年度絶対評価)】

	S	AA	A	B	C	D
男性	0.1%	10.4%	30.4%	57.6%	0.7%	0.8%
女性	0.0%	7.8%	28.3%	62.4%	0.4%	1.1%
総計	0.1%	9.4%	29.6%	59.5%	0.6%	0.9%

【図表48:民間企業における実務の経験その他これに類する
経験を有する者の採用)】

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
採用数	137人	108人	88人	97人	166人
うち女性	50人	31人	25人	28人	52人
女性割合	36.5%	28.7%	28.4%	28.9%	31.3%

※行政26-34、社会人技術及び任期付職員数の採用数

【図表47:職員の人事評価の結果における男女の差異
(R6年度相対評価)】

	特区分	一区分	二区分	三区分	四区分	五区分
男性	5.3%	10.0%	19.7%	59.2%	5.0%	0.9%
女性	4.5%	10.1%	22.2%	59.5%	2.3%	1.3%
総計	5.0%	10.0%	20.7%	59.3%	4.0%	1.0%

【図表49:図表48のうち管理的地位にある職員に任用した
男女別の実績】

	部長級	次長級	課長級	合計
男性	7人	6人	15人	28人
女性	1人	3人	1人	5人
合計	8人	9人	16人	33人

※任期付職員のうち、課長級以上の職階における採用実績(H15~)

資料編

1. その他現状の数値について

【図表50:職員の男女別平均給与等】

単位:円

	給料	管理職手当	扶養手当	地域手当	住居手当	通勤手当	特殊勤務手当	時間外手当	期末手当	勤勉手当
男性	323,764	9,052	10,154	38,685	7,207	16,168	325	37,467	1,035,575	889,433
女性	289,649	2,311	2,085	34,252	8,380	14,835	298	34,310	840,609	706,664

※R7年4月1日現在の職員を対象

期末手当及び勤勉手当は、前年度6月及び12月分の支給実績より、R7年4月時点の職階を用いて平均額を算出

期末手当及び勤勉手当以外は、R7年4月に支給実績より平均額を算出

※再任用職員を除く

【図表51:平均年齢】

単位:年

年度	R3	R4	R5	R6	R7	R3-R7
男性	45.7	45.2	45.1	44.8	44.4	-1.3
女性	38.6	38.3	38.2	38.2	38.2	-0.4
男女差	7.1	6.9	6.9	6.6	6.2	-0.9

※各年度4月1日時点

【図表52:両立支援制度の利用者数(R6年度)】

単位:人

	育児短時間勤務	部分休業	子の看護休暇	介護休暇	短気介護休暇	フレックスタイム
男性	0	30	710	6	233	70
女性	11	138	566	10	202	42

【図表53:職員一人当たり各月の平均時間外勤務時間数(R6年度)】

単位:時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
時間外勤務時間	13.2	13.5	12.1	12.3	10.6	12.2	
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
時間外勤務時間	14.4	13.2	11.3	12.7	12.8	16.3	12.9

資料編

1. その他現状の数値について

■令和7年度職員アンケート 課長級以上の調査結果

【図表54:女性活躍推進は、計画策定時(約5年前)に比べ進んでいるか】

そう思う・どちらかといえばそう思う	約84%
そう思わない・どちらかといえばそう思わない	約15%

⇒女性活躍は進んでいると思うという回答が微増。

【図表55:配置・育成・昇任に関する意識について】

①人事異動や業務分担に当たっての配慮	
性別を理由に配慮したことがある	約33%
性別を理由に配慮したことがない	約67%

⇒性別を理由に配慮したことがないという回答が微増。

④女性職員の昇任	
能力に見合った昇任をしていると思う	約32%
能力に見合った昇任をしていると思わない	約18%
どちらでもない	約50%

⇒どちらでもないの回答が半数となった。

⑤管理職としての自信	男性	女性
自信を持ちづらい状況があった	約44%	約59%

⇒自信を持ちづらいという回答は男女とも増加し、男女差も大きくなった。

《そう思わない・どちらかといえばそう思わない理由》	
役職についている女性職員が少ない	約32%
勤務場所・時間について、柔軟な働き方ができない	約18%
配置・育成・承認に差がある	約9%

②育成にあたっての性別による差	
性別による差を設けたことがある	約1%
性別による差を設けたことがない	約99%

③昇任にあたっての性別による差	
性別による差を設けたことがある	約2%
性別による差を設けたことがない	約85%

⇒性別による差を設けていないという回答が9割を上回るが、課長補佐級以下では「(どちらかといえば)男性優遇」と答えた割合が2割程度あり、認識に乖離。

資料編

1. その他現状の数値について

■令和7年度職員アンケート 課長補佐級以下の調査結果

【図表56:仕事のやりがいについて】

	男性	女性
やりがいがある・どちらかといえばやりがいがある	約57%	約62%
やりがいがない・どちらかといえばやりがいがない	約12%	約11%

⇒性別や年齢・入庁年数による差はなく、R2年度とあまり変わらない。

【図表58:女性活躍推進は、計画策定時(約5年前)に比べ進んでいるか】

	男性	女性
そう思う・どちらかといえばそう思う	約66%	約51%
そう思わない・どちらかといえばそう思わない	約17%	約25%

「そう思わない・どちらかといえばそう思わない理由」	男性		女性	
役職についている女性職員が少ない	約26%	1位	約19%	2位
勤務場所・時間について、柔軟な働き方ができない	約20%	2位	約25%	1位
性別による固定的な役割分担意識	約12%	3位	約9%	4位以下
ロールモデル不足	約11%	4位	約16%	3位
女性の健康課題への配慮がない	約7%	4位以下	約14%	4位

⇒「進んでいると思う」の回答割合が過半数となり、R2年度よりも増加。

⇒進んでいると思わない理由は、男女で少し違いがあった。

【図表57:昇任意欲について】

	男性	女性
課長級以上に昇任したい	約35%	約13%
(これ以上)昇任しなくてもよい	約40%	約56%
「昇任を望まない理由」	男性	女性
責任や負担が重くなる	約18%	約21%
仕事とプライベートの両立が困難	約13%	約17%

⇒(これ以上)昇任しなくてもよいの回答が増加。

⇒昇任を望まない理由は、仕事とプライベートの両立が依然として高いが、責任や負担の重さが最も高い割合の回答となった。

【図表59:配置・育成・昇任に関する職員の意識について】

①職員の配置	男性	女性
性別による差はない	約85%	約79%
男性優遇・どちらかといえば男性優遇	約12%	約16%(50代以上約26%)

②職員の育成	男性	女性
性別による差はない	約78%	約81%
男性優遇・どちらかといえば男性優遇	約8%	約16%(50代以上約22%)

③職員の昇任	男性	女性
性別による差はない	約71%	約68%
男性優遇・どちらかといえば男性優遇	約16%	約28%(50代以上約37%)

⇒性別による差はないと答える割合が上昇。

資料編

1. その他現状の数値について

■ 令和7年度職員アンケート 全職階の調査結果

【図表60:子育てと仕事の両立を図るための取組】

	男性	女性
育児休業、特別休暇、給付金等の母性保護や子育てに関する諸制度の周知	8.9%	8.1%
育児休業、特別休暇、給付金等の母性保護や子育てに関する諸制度の改善	8.3%	7.3%
代替要員の確保など育児休業・休暇を取得しやすい環境整備	18.1%	17.4%
育児休業・休暇取得中における職場情報の提供など、職場復帰のための支援	6.8%	6.9%
職場優先や固定的な性別役割分担意識の是正など職員の意識改革	5.2%	5.0%
男性の育児休業・休暇等の取得促進	10.1%	6.3%
時間外勤務の縮減や年次休暇取得による職場全体でのワークライフバランスの確立	11.4%	13.6%
子どもの職場参観など、子どもが職員の働いているところを実際に見ることができる取組	2.5%	2.3%
在宅勤務の促進	9.8%	11.9%
サテライトオフィスの拡大	4.1%	4.7%
フレックスタイム制度の活用	7.0%	8.4%
更なる勤務時間の柔軟化	5.8%	6.5%
その他	1.8%	1.6%

資料編

1. その他現状の数値について

■令和7年度職員アンケート 全職階の調査結果

(1) 育児休業について

【図表61: 育児休業の取得意向】

	取得する	取得しない	わからない
男性	56.7%	9.3%	34.0%
女性	86.6%	1.5%	11.9%
全体	68.3%	6.1%	25.6%

【図表63: 取得促進に必要な取組】

	男性	女性
取得しやすい職場の雰囲気づくり	70.9%	67.9%
育児休業中の情報提供や復帰時の研修など職場復帰のための支援	10.3%	21.3%
業務のやり方の工夫・見直し	29.9%	27.7%
研修や育児体験などを活用した職員の意識改革	6.8%	5.2%
子の出生時における父親の休暇の取得促進	17.4%	14.1%
育児休業等の期間中の代替要員の確保	70.2%	79.4%
育児休業等制度のPR	4.8%	4.9%
休業等の期間中の経済的支援の拡大	31.8%	33.6%
その他	3.8%	3.1%

(2) 年次休暇の取得について

【図表64: 年次休暇の取得のしやすさ】

	取得しやすい	取得しにくい
男性	78.6%	21.4%
女性	79.0%	21.0%
全体	78.3%	21.7%

【図表62: 取得しない理由】

	男性	女性
職場に迷惑をかけると思うから	39.4%	31.1%
配偶者が専ら育児を行うと思うから	19.8%	2.2%
業務が繁忙であるから	22.8%	8.9%
保育所等の託児施設を利用すると思うから	4.1%	8.9%
復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると 思うから	7.7%	6.7%
家計が苦しくなるから	20.0%	6.7%
他の親族等(祖父母など)に面倒をみてもらうと 思うから	4.3%	0%
仕事にやりがいを感じているため、休みたくない	3.4%	13.3%
職場(上司・同僚)に育児休業等を取得しにくい雰囲気 があるから	6.6%	2.2%
昇任などに影響があるのではと懸念されるから	3.6%	2.2%
配偶者や家族からの反対があるから	4.0%	2.2%
フレックスタイム制度で対応できるから	3.8%	2.2%
時差出勤制度や早出遅出勤務制度で対応できる から	4.1%	4.4%
その他	11.3%	53.3%

【図表65: 取得しにくい理由】

	男性	女性
業務多忙で取得できないから	69.4%	67.7%
上司がよい顔をしないから	4.2%	3.2%
職場に迷惑をかけると思うから	18.4%	15.6%
その他	8.1%	13.4%

資料編

1. その他現状の数値について

(4) 育児参加休暇について

【図表66: 育児参加休暇の取得意向】

	取得する	取得しない	わからない
男性	61.6%	6.2%	32.2%

【図表67: 取得しない理由】

	男性
業務多忙で取得できないから	21.9%
職場に迷惑がかかると思うから	37.9%
上司がいい顔をしないから	4.1%
職場に取得しにくい雰囲気があるから	3.7%
昇任などに影響があるかもしれないから	3.3%
休暇制度をよく知らないから	7.1%
その他	21.9%

(5) 時間外勤務について

【図表68: 時間外勤務の発生理由】

	女性	男性
勤務時間外にしかできない業務への対応	9.4%	11.2%
職員の意識と仕事の進め方の問題	1.6%	2.7%
通常業務への対応	23.9%	22.8%
特定期間に集中する業務への対応	33.8%	34.1%
突発的な事件や法令改正等による業務の増加	18.0%	21.7%
その他	13.3%	7.4%

【図表69: 時間外勤務を減らすための取組】

	女性	男性
業務のやり方の工夫・見直し	49.6%	46.5%
業務量の削減や人員配置を含めた見直し	80.3%	80.6%
個々の職員の意識改革	14.0%	18.0%
午後9時までの執務室消灯の徹底	4.0%	4.2%
時間外勤務削減の周知や所属における定時退庁日の徹底・強化	6.4%	6.3%
上司が率先して退庁する	12.4%	14.3%
職場の雰囲気づくり	22.0%	22.1%
他の職員との業務の平準化や事務分担の見直し等、上司による適切なマネジメント	44.5%	36.0%
その他	4.1%	4.8%