

女性の活躍に関する情報公表について

令和2年10月

台東区総務部人事課

はじめに

この「女性の活躍に関する情報の公表について」は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第19条第6項に基づき「女性職員活躍のための台東区特定事業主行動計画」（以下「計画」という。）の取組実施状況を、法第21条に基づき女性の職業選択に資する情報を公表するものです。

1. 令和元年度 職種別職員数

(単位：人・%)

職種	常勤職員			再任用フルタイム職員			再任用短時間職員			再雇用職員			
	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	計	女性割合
事務系	611	522	46.1%	9	5	35.7%	24	20	45.5%	4	1	5	20.0%
福祉系	25	217	89.7%	0	5	100.0%	0	16	100.0%	0	1	1	100.0%
一般技術系	128	49	27.7%	3	1	25.0%	6	0	0.0%	0	0	0	—
医療技術系	1	73	98.6%	0	0	—	1	1	50.0%	0	0	0	—
技能系	10	0	0.0%	1	0	0.0%	3	0	0.0%	0	0	0	—
業務系	2	1	33.3%	0	1	100.0%	0	0	—	1	0	1	0.0%
幼稚園教諭	0	52	100.0%	0	3	100.0%	0	1	100.0%	0	0	0	—
清掃職員	86	3	3.4%	1	0	0.0%	7	0	0.0%	0	0	0	—
育休任期付職員	8	17	68.0%										
合計	871	934	51.7%	14	15	51.7%	41	38	48.1%	5	2	7	28.6%

職種	区政嘱託員			非常勤職員			臨時職員			派遣契約職員			
	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	計	女性割合
事務系	9	2	18.2%	22	43	66.2%	51	222	81.3%	7	26	33	78.8%
福祉系	0	2	100.0%	12	131	91.6%	0	118	100.0%	45	0	45	0.0%
一般技術系	1	0	0.0%	2	1	33.3%	0	0	—	0	0	0	—
医療技術系	0	1	100.0%	77	104	57.5%	107	49	31.4%	0	0	0	—
技能系	0	1	100.0%	6	10	62.5%	0	0	—	0	0	0	—
業務系	0	0	—	5	9	64.3%	1	0	0.0%	3	7	10	70.0%
幼稚園教諭	0	0	—	0	8	100.0%	0	0	—	0	0	0	—
清掃職員	0	0	—	24	0	0.0%	50	0	0.0%	0	0	0	—
その他				73	264	78.3%	0	11	100.0%				
育休任期付職員													
合計	10	6	37.5%	221	570	72.1%	209	400	65.7%	55	33	88	37.5%

※常勤職員については、地方自治法 252 条の 17 に基づく一部事務組合等への派遣職員を除いている。

2. 令和元年度 庁舎別・職層別 行政系職員数

計画目標 1

平成32年度までに、係長級以上の職員に占める女性割合を、平成26年度の27.4%より7%以上引き上げ、35%以上を目指します。

(単位：人・%)

職層	本庁			本庁以外			合計				対前年伸び率
	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	計	女性割合	
統括部長	1	0	0.0%	0	0	—	1	0	1	0.0%	—
部長	16	3	15.8%	0	1	100.0%	16	4	20	20.0%	13.3%
課長	43	8	15.7%	6	4	40.0%	49	12	61	19.7%	14.1%
管理職小計	60	11	15.5%	6	5	45.5%	66	16	82	19.5%	14.1%
課長補佐	49	14	22.2%	16	10	38.5%	65	24	89	27.0%	-6.8%
係長	144	35	19.6%	43	55	56.1%	187	90	277	32.5%	3.4%
係長相当職 小計	193	49	20.2%	59	65	52.4%	252	114	366	31.1%	0.9%
主任	145	187	56.3%	43	120	73.6%	188	307	495	62.0%	7.4%
1級職	196	230	54.0%	71	211	74.8%	267	441	708	62.3%	-2.4%
合計	594	477	44.5%	179	401	69.1%	773	878	1651	53.2%	0.9%

※行政系職員とは、清掃職員などの技能系職員や幼稚園教諭以外の職員を指す。

3. 令和元年度 職種別採用人数

(単位：人・%)

職種	常勤職員						非常勤職員			臨時職員			合計		
	合計			(再掲) 社会人経験者			男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合
	男	女	女性割合	男	女	女性割合									
事務系	25	26	51.0%	9	6	40.0%	14	40	74.1%	51	222	81.3%	90	288	76.2%
福祉系	4	16	80.0%	1	12	92.3%	7	36	83.7%	0	118	100.0%	11	170	93.9%
一般技術系	7	6	46.2%	4	1	20.0%	1	0	0.0%	0	0	—	8	6	42.9%
医療技術系	0	9	100.0%	0	4	100.0%	0	9	100.0%	107	49	31.4%	107	67	38.5%
技能系	0	0	—	0	0	—	1	1	50.0%	0	0	—	1	1	50.0%
業務系	0	0	—	0	0	—	0	0	—	1	0	0.0%	1	0	0.0%
幼稚園教諭	0	4	100.0%	0	0	—	0	8	100.0%	0	0	—	0	12	100.0%
清掃職員	0	0	—	0	0	—	12	0	0.0%	50	0	0.0%	62	0	0.0%
その他							5	3	37.5%	0	11	100.0%	5	14	73.7%
育休任期付職員	8	8	50.0%										8	8	50.0%
合計	44	69	61.1%	14	23	62.2%	40	97	70.8%	209	400	65.7%	293	566	65.9%

※臨時職員は雇用契約ごとに数値を計上。

※退職後引き続き雇用される再雇用職員、再任用職員、区政嘱託員は対象外。

4. 令和元年度 離職率

(単位：人・%)

年齢区分		～19歳	20代	30代	40代	50代～	計
男	職員数	0	191	214	186	182	773
	退職者数	0	2	3	0	0	5
離職率(男)		—	1.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.6%
女	職員数	2	242	237	234	163	878
	退職者数	0	4	4	4	2	14
離職率(女)		0.0%	1.7%	1.7%	1.7%	1.2%	1.6%
離職率(全体)		0.0%	1.4%	1.6%	1.0%	0.6%	1.2%

5. 令和元年度末 新規学卒者等継続任用の状況

(単位：人・%)

職種	平成21年度採用						平成22年度採用						平成23年度採用					
	男			女			男			女			男			女		
	採用人数	R元末在籍人数	継続任用割合	採用人数	R元末在籍人数	継続任用割合	採用人数	R元末在籍人数	継続任用割合	採用人数	R元末在籍人数	継続任用割合	採用人数	R元末在籍人数	継続任用割合	採用人数	R元末在籍人数	継続任用割合
事務系	20	17	85.0%	15	12	80.0%	26	25	96.2%	21	16	76.2%	24	22	91.7%	19	17	89.5%
福祉系	1	1	100.0%	7	4	57.1%	0	0	—	4	3	75.0%	1	1	100.0%	4	3	75.0%
一般技術系	2	2	100.0%	4	4	100.0%	5	4	80.0%	1	1	100.0%	4	4	100.0%	2	1	50.0%
医療技術系	0	0	—	3	2	66.7%	0	0	—	1	1	100.0%	0	0	—	6	6	100.0%
技能系	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—
業務系	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—
幼稚園教諭	0	0	—	4	2	50.0%	0	0	—	1	0	0.0%	0	0	—	0	0	—
清掃職員	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—
合計	23	20	87.0%	33	24	72.7%	31	29	93.5%	28	21	75.0%	29	27	93.1%	31	27	87.1%

6. 令和元年度 育児休業取得状況

(単位：％・日)

雇用形態	男		女		計	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
常勤	15.6%	42.8	100.0%	683.7	66.7%	624.4
再任用フルタイム	—	—	—	—	—	—
再任用短時間	—	—	—	—	—	—
再雇用	—	—	—	—	—	—
区政嘱託員	—	—	—	—	—	—
非常勤職員	0.0%	—	3.1%	253.5	2.4%	253.5
合計	10.0%	42.8	45.1%	666.8	34.4%	611.1

7. 令和元年度 出産支援休暇取得状況

(単位：人・％・日)

(1) 出産支援休暇					(2) 育児参加休暇				
対象者数	取得者数	取得率	取得日数計	平均取得日数	対象者数	取得者数	取得率	取得日数計	平均取得日数
32	23	71.9%	40	1.7	32	20	62.5%	63.0	3.2

8. 令和元年度 部別・月別 常勤職員一人当たりの超過勤務時間数

計画目標2

平成32年度までに、常勤職員の月平均超過勤務時間数を、平成26年度の実績10.2時間より1割以上縮減し、月9時間以下を目指します。

(単位：時間)

所属名	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
企画財政部	46.2	40.7	44.5	30.2	30.6	32.2	59.9	60.1	51.2	49.0	32.3	34.5	42.6
用地・施設活用担当	4.3	0.3	3.0	4.0	6.7	7.0	5.7	7.0	3.3	6.0	2.7	0.7	4.2
総務部	24.5	23.0	19.7	24.0	18.2	21.7	25.0	22.3	16.7	24.6	30.9	36.4	23.9
危機管理室	22.1	25.4	25.1	25.1	19.1	43.7	89.1	31.1	22.2	35.2	36.4	44.0	34.8
国際・都市交流推進室	19.4	22.4	33.0	35.3	5.9	19.5	41.0	13.3	2.0	6.0	6.9	3.8	17.4
区民部	19.8	14.4	12.0	10.5	8.3	11.6	12.7	9.3	8.0	10.9	13.3	17.1	12.3
文化産業観光部	16.5	21.2	17.6	19.5	19.3	20.5	22.9	14.6	13.0	17.0	20.9	18.3	18.4
産業振興担当	24.6	15.7	12.5	19.3	8.4	18.8	15.7	13.1	9.9	12.8	16.8	28.1	16.3
福祉部	9.7	9.5	9.3	8.1	6.4	10.1	9.3	7.9	6.9	6.0	7.9	14.5	8.8
健康部	12.7	9.5	12.8	15.3	12.0	14.8	12.3	8.7	6.0	12.3	11.9	16.4	12.0
台東保健所	11.5	10.8	7.7	6.8	4.0	8.3	7.0	7.7	6.4	7.4	9.3	12.6	8.3
環境清掃部	6.5	12.8	8.5	9.1	7.0	14.0	12.6	14.7	7.2	7.3	8.4	7.8	9.7
都市づくり部	8.8	8.9	7.3	7.3	6.4	10.3	14.5	10.1	8.3	9.9	8.5	9.1	9.1
土木担当	5.6	6.6	5.6	2.8	1.1	6.7	9.8	3.4	3.8	3.0	2.2	4.4	4.6
会計管理室	37.1	18.6	28.2	14.6	4.8	1.6	3.7	3.5	8.9	6.9	8.7	21.1	13.1
教育委員会事務局	14.4	13.6	12.4	11.4	9.9	15.4	14.2	14.1	9.9	13.3	14.3	20.6	13.6
選挙管理委員会事務局	11.9	13.2	39.6	167.8	19.2	15.5	14.0	14.0	4.9	5.8	7.9	5.2	26.6
監査事務局	9.3	9.5	8.0	13.0	6.8	7.8	2.8	0.5	9.3	6.0	12.8	5.3	7.6
議会事務局	24.8	40.9	26.7	5.5	11.6	29.9	33.6	14.2	17.0	14.3	31.4	28.7	23.2
合 計	15.5	14.2	13.1	13.1	9.6	14.0	15.6	12.7	10.0	12.3	13.8	18.1	13.5

○超過勤務命令の上限時間数を超えて超過勤務を行った職員数 217人

(参考) 超過勤務命令の上限時間

	① 原則	② 他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員
1ヶ月	45時間	100時間未満
1年	360時間	720時間
その他		<ul style="list-style-type: none"> ・2～6ヶ月平均80時間 ・45時間を超えて超過勤務を命ずる月数は、1年で6ヶ月

9. 令和元年度 部別 常勤職員等の一人当たり年次有給休暇取得日数

計画目標 3

常勤職員等の年次有給休暇の年平均取得日数を、平成26年の実績12.3日より3割以上引上げ16日以上を目指します。

(単位：日)

所属名	元年(暦年)
企画財政部	10.5
用地・施設活用担当	14.8
総務部	13.6
危機管理室	11.2
国際・都市交流推進室	12.3
区民部	15.1
文化産業観光部	10.9
産業振興担当	16.5
福祉部	15.0
健康部	14.7
台東保健所	14.9
環境清掃部	16.4
都市づくり部	15.2
土木担当	15.7
会計管理室	10.2
教育委員会事務局	12.0
選挙管理委員会事務局	13.6
監査事務局	14.4
議会事務局	12.4
平均	14.1

10. 計画目標に関する取組み

(1) 係長級以上の職員に占める女性割合を引き上げるための取組み

① 女性職員を対象とした取組み

- ・管理職員に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を行い、女性職員のキャリア形成を支援しています。
- ・女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修等を実施しています。
- ・職員向けの庁内報を通じて、女性のロールモデルを紹介しています。
- ・平成29年度より、管理職選考をはじめとした昇任選考について、育児休業取得中の職員も受験できるよう、制度の見直しを行いました。
- ・産休・育休取得職員を支援するため、産休・育休取得者支援面談のほか、休暇中の能力開発機会の提供(eラーニング等)、復帰後の仕事と育児の両立支援セミナーを実施しています。

②管理職員による取組み

- ・女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発等を行っています。
- ・職場における性別役割分業にとらわれない役割分担や多様な活躍の場を提供しています。

(2) 平均超過勤務時間数を縮減するための取組み

①事務の簡素化・効率化の推進

- ・会議や打合せなどは、時間の設定や回数の削減を徹底しています。やむを得ず正規の勤務時間外に会議や打合せを実施する場合は、勤務時間の臨時変更制度を利用し、超過勤務時間数の縮減に努めています。
- ・軽易な連絡については、電子メールや電子掲示板を活用しています。

②超過勤務時間数縮減のための意識啓発等

- ・各職場において、業務の改善や見直しを進めています。
- ・人事管理システムを導入し、残業時間・内容の見える化を図り、超過勤務の状況分析、縮減のための意識啓発に繋げています。
- ・推進事務局は、超過勤務の多い職場について、管理職員からヒアリングを行い、超過勤務の実態に関する認識の徹底と改善を促しています。

③ノー残業デー、ノー残業ウィークの徹底

- ・職員のワーク・ライフ・バランスを図るため、ノー残業デー、ノー残業ウィークの取組みを推進しています。

④妊娠中の職員等への配慮

- ・妊娠中の職員および産後1年を経過しない女性職員に対しては、原則として超過勤務を命じないこととしています。

(3) 年次有給休暇の平均取得日数を引き上げるための取組み

①年次有給休暇の取得の促進

- ・管理職員は職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得について指導するとともに、自らも率先して取得しています。
- ・各職場においては、業務計画を策定・共有することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進に努めています。
- ・各職場においては、職員の円滑な年次有給休暇の取得促進に向け、事務分担などに工夫をこらし、職員が互いに協力し合える体制を整備しています。
- ・管理職員は、職員に対し、子どもの授業参観や学校行事などに積極的に参加するよう奨励しています。
- ・推進事務局は、定期的に年次有給休暇の取得促進について周知し、職場の意識改革に努めています。また、取得率が低い職場については、管理職員からヒアリングを行い、取得向上に関する認識の徹底と改善を促しています。
- ・年間10日以上有給休暇を付与された職員については、休暇を最低5日取得することを努力義務とし、著しく休暇取得日数が少ない職員に対する休暇の取得促進に努めています。

②連続休暇等の取得の促進

- ・ 休日や週休日、夏季休暇等の休暇とあわせた年次有給休暇の取得を促進しています。
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間等における会議等の開催は、可能な限り避けるよう配慮しています。
- ・ 週休日の勤務については、原則週休日の振替で対応しています。
- ・ 子どもの出生時における父親の出産支援休暇と年次有給休暇をあわせた連続休暇の取得を促進しています。
- ・ 管理職員は、職員ができるだけ連続して休暇を取得できるよう配慮しています。

1 1. その他、職業生活に関する機会の提供に資する制度

(1) ハラスメントへの対応

- ・ ハラスメントに関する防止対策室を設置している他、ハラスメント相談担当職員を配置しています。
- ・ 係長（1年目）、管理職員（3年毎）に対し、ハラスメントに関する職員研修を実施し、職場の良好な環境づくりに努めています。
- ・ ハラスメントが生じた場合は、公正な調査を実施し、その結果に基づき懲戒処分を含む適切な措置を講じます。

(2) 人材育成、職員研修

- ・ 台東区人材育成方針に基づき、職員を採用後にできるだけ早く育成し、区民の信頼と期待に応えることができるよう、各職層研修の充実や、窓口・管理・事業の各部門を経験するジョブローテーション制度を推進しています。

1 2. その他、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

(1) 勤務時間の臨時変更制度

- ・ 業務上の必要性に応じて正規の勤務時間等を変更することができます。
- ・ 公共交通機関を利用する職員については、現在、特例として通勤混雑緩和のために正規の勤務時間を変更することができます。

(2) 産休・育休取得者支援面談制度

- ・ 職員が出産・育児に際し、円滑に休業・復帰し、復帰後は仕事と育児を両立しながら活躍し続けられるようサポートすることを目的に、妊娠から復帰までに計3回の面談を実施しています。