

# 女性職員活躍のための台東区特定事業主行動計画

(平成28～32年度)

平成28年4月 台東区

## 目次

第Ⅰ章 基本的な考え方	
1. はじめに	1
2. 計画期間	1
3. 計画策定の基本的視点	1
4. 計画の対象職員	2
5. 計画の推進体制	2
6. 計画の実施状況の公表	2
第Ⅱ章 女性職員の活躍等にかかる状況把握、課題分析	
1. 採用関係	3
2. 継続勤務及び仕事と家庭生活の両立関係	8
3. 長時間勤務関係	12
4. 女性職員の活躍関係	17
第Ⅲ章 女性職員の活躍の推進に向けた目標	23
第Ⅳ章 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組み	24

## 第 I 章 基本的な考え方

### 1. はじめに

平成 27 年 9 月 4 日に公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「法」という。）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「行動計画」という。）を策定いたしました。

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かな活力ある社会を実現するという法の目的を達成するためには、活躍の場の提供主体である事業主が、職業生活を営み、又は営もうとする女性に対し、機会の積極的な提供や仕事と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組みを自ら実施することが不可欠です。

行動計画の策定にあたっては、本区における人事管理運営が、区長部局、区議会事務局、監査事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局について、区長部局で行っていることから、状況把握・課題分析を一体で行い、女性職員の活躍を推進するための目標を共通で設定し、その達成に向け、一体となって取り組む内容となっています。

### 2. 計画期間

平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間

### 3. 計画策定の基本的視点

この行動計画は、次の 5 項目を基本的な視点として策定しています。

#### （1）女性の活躍の意義を理解し、積極的に取り組む

女性の活躍の推進が、区にとって、政策の質と行政サービスの向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組みます。

#### （2）働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す

男女が共に仕事と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するために、長時間労働の是正など働き方の改革を進め、男女が共に自らの希望に応じた形で仕事と家庭生活の両立を図ることのできるよう、働きやすい職場を実現します。

#### （3）男性の家庭生活への参画を強力に促進する

男女が共に家事・子育て等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて男性の意識の改革を促すとともに、育児休業等、男性による仕事と家庭生活の両立を支援する制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進します。

**(4) 子育て・介護等しながら当たり前前にキャリア形成できる仕組みを構築する**

女性も男性も、子育て・介護等しながら当たり前前にキャリアを形成し、職場において活躍できることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、両立支援制度を利用する女性へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組みを推進します。

**(5) 管理職員が先頭にとって意識改革・働き方改革を行う**

管理職員は、職員が持つ多様な価値観を理解しつつ、職員の一人ひとりの個性と能力を十分発揮させることができるよう、先頭に立って意識を改革し、働き方改革を実践していきます。

**4. 計画の対象職員**

台東区の一般職の職員（常勤職員及び再任用職員）を対象とします。

※ 「第Ⅱ章 女性職員の活躍等にかかる状況把握・課題分析」では、各任命権者が任命する職員のうち、以下の職員を除き状況把握を行っています。

- 就任について公選、議会の選挙・議決・同意によることを必要とする職
- 上記以外の特別職の職員（臨時・非常勤の調査員、嘱託員等を除く）
- 給与・報酬が法令・条例上支給されない職員（他の自治体から受け入れている派遣職員等）

**5. 計画の推進体制**

- (1) 本計画の推進のために、総務部人事課（以下「人事課」という。）を推進事務局とし、全庁的な取組みを推進していきます。
- (2) 各庶務担当課長を通じて、女性活躍推進に関する取組状況の確認や情報の共有などを進めます。
- (3) 本計画の実施状況を年度ごとに状況把握・課題分析し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを行います。

**6. 計画の実施状況の公表**

本計画の推進のために、「人事行政の運営等の状況の公表」の中で、年1回実施状況を公表します。

## 第Ⅱ章 女性職員の活躍等にかかる状況把握・課題分析

### 1. 採用関係

多くの女性が個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍するためには、その入口となる女性職員の採用の拡大が重要です。ここでは、区における女性職員の採用状況や採用試験の受験者に占める女性の割合等について分析します。

#### (1) 雇用形態別 採用した職員に占める女性の割合

平成26年度における台東区で採用した職員に占める女性の割合は、64.3%となっています。

雇用形態ごとに採用した職員に占める女性の割合を見てみると、常勤職員は53.7%、非常勤職員は74.8%、臨時職員は63.3%となっており、いずれの雇用形態も女性が男性を上回っています。

採用した常勤職員に占める女性の割合を職種別にみると、保健師や看護師などの医療技術系は100%、保育士などの福祉系は86.7%、育休任期付職員は66.7%となっており、女性が男性を上回っています。

一方で、事務系は42.9%、土木技術や建築技術などの一般技術系は14.3%となっており、一般技術系は特に低い割合となっています。

表1 平成26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		
	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	20	15	42.9	13	13	50.0	22	133	85.8	55	161	74.5
福祉系	2	13	86.7	4	44	91.7	3	97	97.0	9	154	94.5
一般技術系	6	1	14.3	1	0	0.0	0	0	—	7	1	12.5
医療技術系	0	1	100.0	3	12	80.0	115	67	36.8	118	80	40.4
技能系	0	0	—	0	2	100.0	1	3	75.0	1	5	83.3
業務系	0	0	—	0	0	—	2	2	50.0	2	2	50.0
幼稚園教諭			—	7	12	63.2	0	0	—	7	12	63.2
清掃職員	0	0	—	0	0	—	32	0	0.0	32	0	0.0
育休任期付職員	3	6	66.7	0	0	—	0	0	—	3	6	66.7
合計	31	36	53.7	28	83	74.8	175	302	63.3	234	421	64.3

※臨時職員は雇用契約ごとに人数把握を行っている。

※退職後引き続き雇用される再雇用職員、再任用職員、区政嘱託員は把握対象外としている。

## (2) 採用試験受験者の女性割合

採用した職員に占める女性の割合に偏りが生じている理由について、分析するために、平成26年度における常勤職員採用者の採用試験受験者に占める女性割合を見てみると、全体では34.2%となっており、男性より女性が下回っています。

職種別に見ると、事務系が33.2%、福祉系が68.0%、一般技術系が21.3%、医療技術系が90.4%となっています。

表2 平成26年度採用者の採用試験の受験者数

(単位：人・%)

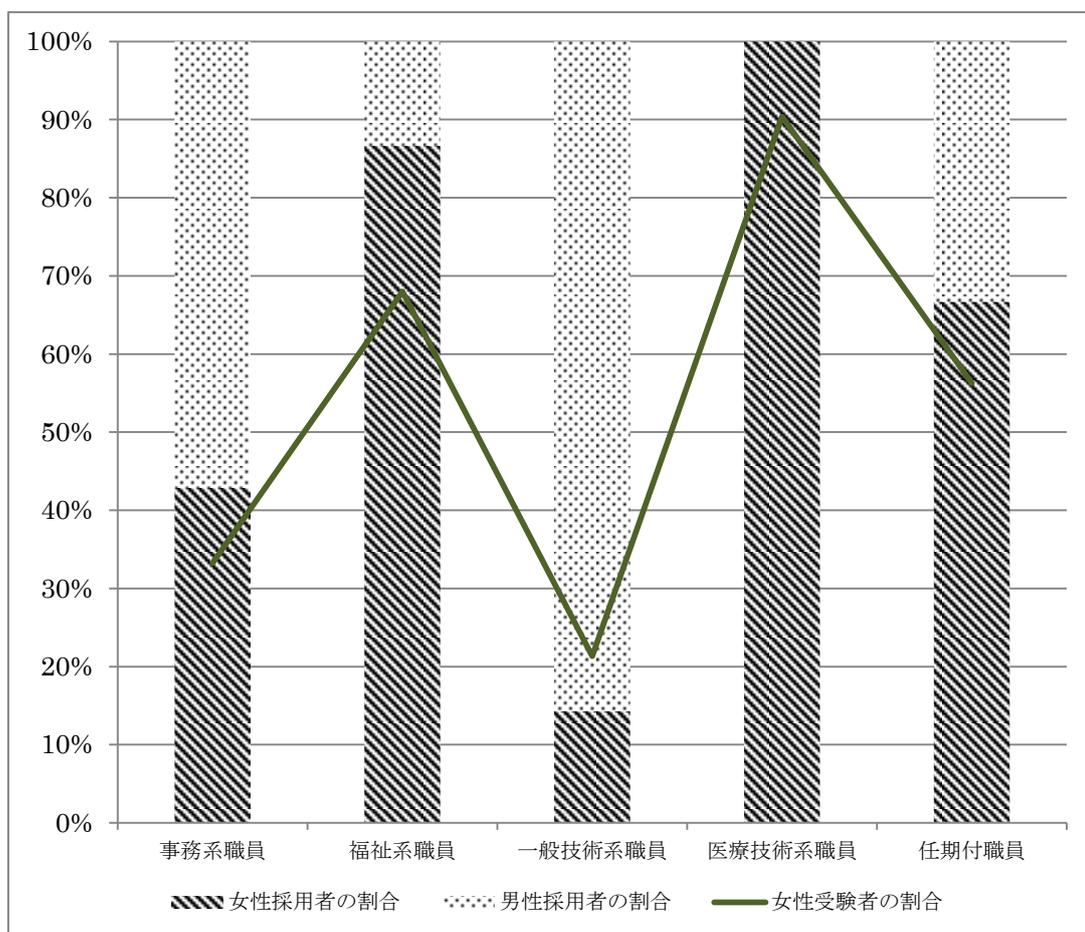
職種	受験者(常勤)				受験者(非常勤)			
	男	女	計	女性割合	男	女	計	女性割合
事務系※	12,152	6,053	18,205	33.2	23	29	52	55.8
福祉系※	127	270	397	68.0	15	69	84	82.1
一般技術系※	923	250	1,173	21.3	2	1	3	33.3
医療技術系※	31	292	323	90.4	4	27	31	87.1
技能系	0	0	0	—	0	2	2	100.0
業務系	0	0	0	—	8	39	47	83.0
幼稚園教諭	0	0	0	—		12	12	100.0
清掃職員	0	0	0	—	0	0	0	—
育休任期付職員	7	9	16	56.3	0	0	0	—
合計	13,240	6,874	20,114	34.2	52	179	231	77.5

※印表記の職種の受験者(常勤)数においては、特別区人事委員会が競争試験及び選考を実施した場合、特別区全体の数値を使用している。

常勤職員における職種別採用者の男女比と採用試験受験者採用者の女性の割合をグラフ化すると、グラフ1のとおりとなり、その割合には相関関係があります。

なお、一般技術系職員を除けば、受験者に占める女性の割合に比べて、採用者に占める女性の割合が多い結果となっています。

グラフ1 職種別採用者の男女比および受験者の女性割合



### (3) 職種別の女性職員の割合

平成26年度における雇用形態別の職員に占める女性の割合は、常勤職員50.6%、再任用フルタイム職員55.6%、再任用短時間職員30.1%、再雇用職員63.2%、区政嘱託員42.9%、非常勤職員71.9%、臨時職員63.3%、派遣契約職員80.6%となっており、区政を多くの女性が担っていることがわかります。

表3 平成26年度 職種別職員数

(単位：人・%)

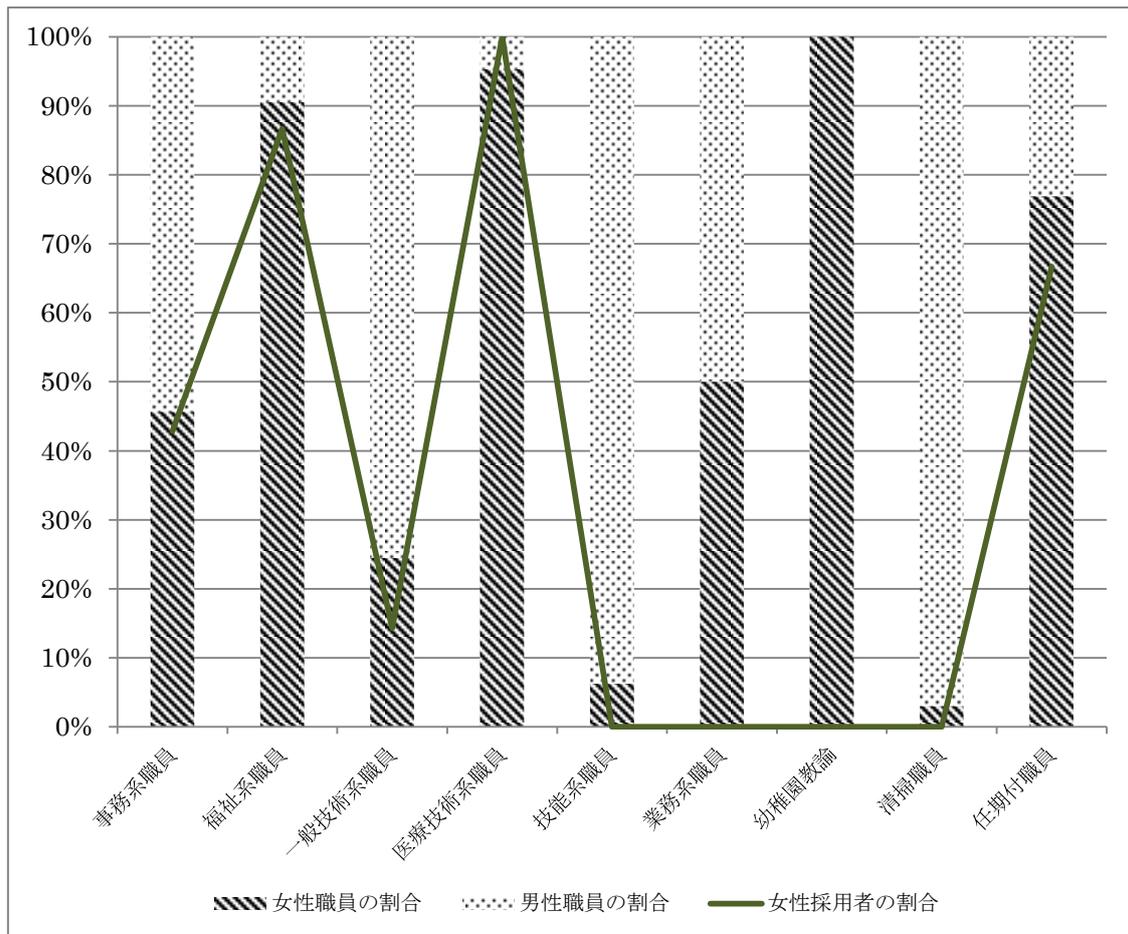
職種	常勤職員			再任用 フルタイム職員			再任用 短時間職員			再雇用職員			区政嘱託員			非常勤職員			臨時職員			派遣契約職員		
	男	女	女性 割合	男	女	女性 割合	男	女	女性 割合	男	女	女性 割合	男	女	女性 割合	男	女	女性 割合	男	女	女性 割合	男	女	女性 割合
事務系	575	483	45.7	4	1	20.0	42	18	30.0	6	9	60.0	8	5	38.5	39	61	61.0	22	133	85.8	4	27	87.1
福祉系	20	192	90.6	0	4	100.0	1	12	92.3	0	2	100.0	0	2	100.0	14	133	90.5	3	97	97.0	0	0	—
一般技術系	111	36	24.5	0	0	—	11	0	0.0	1	0	0.0	4	0	0.0	2	2	50.0	0	0	—	0	0	—
医療技術系	3	61	95.3	0	0	—	0	2	100.0	0	1	100.0	0	1	100.0	92	101	52.3	115	67	36.8	0	1	100.0
技能系	15	1	6.3	0	0	—	9	2	18.2	0	0	—	4	4	50.0	2	13	86.7	1	3	75.0	0	0	—
業務系	3	3	50.0	0	0	—	2	0	0.0	0	0	—	0	0	—	16	148	90.2	2	2	50.0	3	1	25.0
幼稚園教諭		56	100.0			—			—			—			—	15	49	76.6	0	0	—	0	0	—
清掃職員	96	3	3.0	0	0	—	14	0	0.0	0	0	—	0	0	—	18	0	0.0	32	0	0.0	0	0	—
育休任期付職員	3	10	76.9	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—
合計	826	845	50.6	4	5	55.6	79	34	30.1	7	12	63.2	16	12	42.9	198	507	71.9	175	302	63.3	7	29	80.6

※常勤職員については、地方自治法第252条の17に基づく一部事務組合等への派遣職員（以下「自治法派遣職員」という）を除いている。

平成26年度における常勤職員における職種別職員の男女比と採用した職員に占める女性の割合を重ねてグラフ化するとグラフ2のとおりとなり、この2つのデータには相関関係があります。

職種別の採用職員における女性の割合の傾向は、長期に渡り変化していないと考えられます。

グラフ2：職種別 常勤職員の男女比および女性採用者の割合



職員の採用にあたっては、その能力実証を、特別区人事委員会の行う競争試験及び選考、特別区人事委員会から任命権者に委任された選考などにより実施していますが、性別を採用要件とはしていないことから、女性職員を増やすには受験者を増やすことが、課題であると考えられます。

しかし、特に一般技術系の採用については、就職の前段である理工系学科への女性の進学が少ないことが大きく影響しており、女性の受験者を増やすことは、非常に大きな課題です。

## 2. 継続勤務及び仕事と家庭生活の両立関係

子育て、介護等で時間制約のある職員が、十分な能力を発揮し、働き続けるためには、仕事と家庭生活の両立に対する理解のある職場環境であることが求められます。理解が低い職場では、両立を支援する制度の利用を阻害されることにもなります。ここでは継続勤務年数や男性職員の育児参加のための各種制度の利用状況などを把握し、働きやすい職場環境であるか分析します。

### (1) 平均した継続勤務年数の男女の差異

平均した継続勤務年数の男女の差異をみることにより、男女の離職状況を把握することができます。

平成26年度末現在の常勤職員の勤続年数をもとに、平均勤続年数を見ると男性は18.5年であるのに対して、女性は17.0年となっており、男性がやや上回っています。

職種別にさらに比較すると、事務系は男性17.8年、女性16.8年となっており女性が1年下回っていますが、ほぼ均衡しています。

一方、福祉系は男性15.2年、女性19.2年で女性が4年上回り、一般技術系は男性18.5年、女性12.1年で女性が6.4年下回り、清掃職員は男性21.0年、女性15.0年で女性が6年下回っています。

ただし、この要因については、離職によるものではなく、それぞれの職種への女性または男性の採用が年数的に浅く、年齢構成に偏りを生じているためと考えられます。

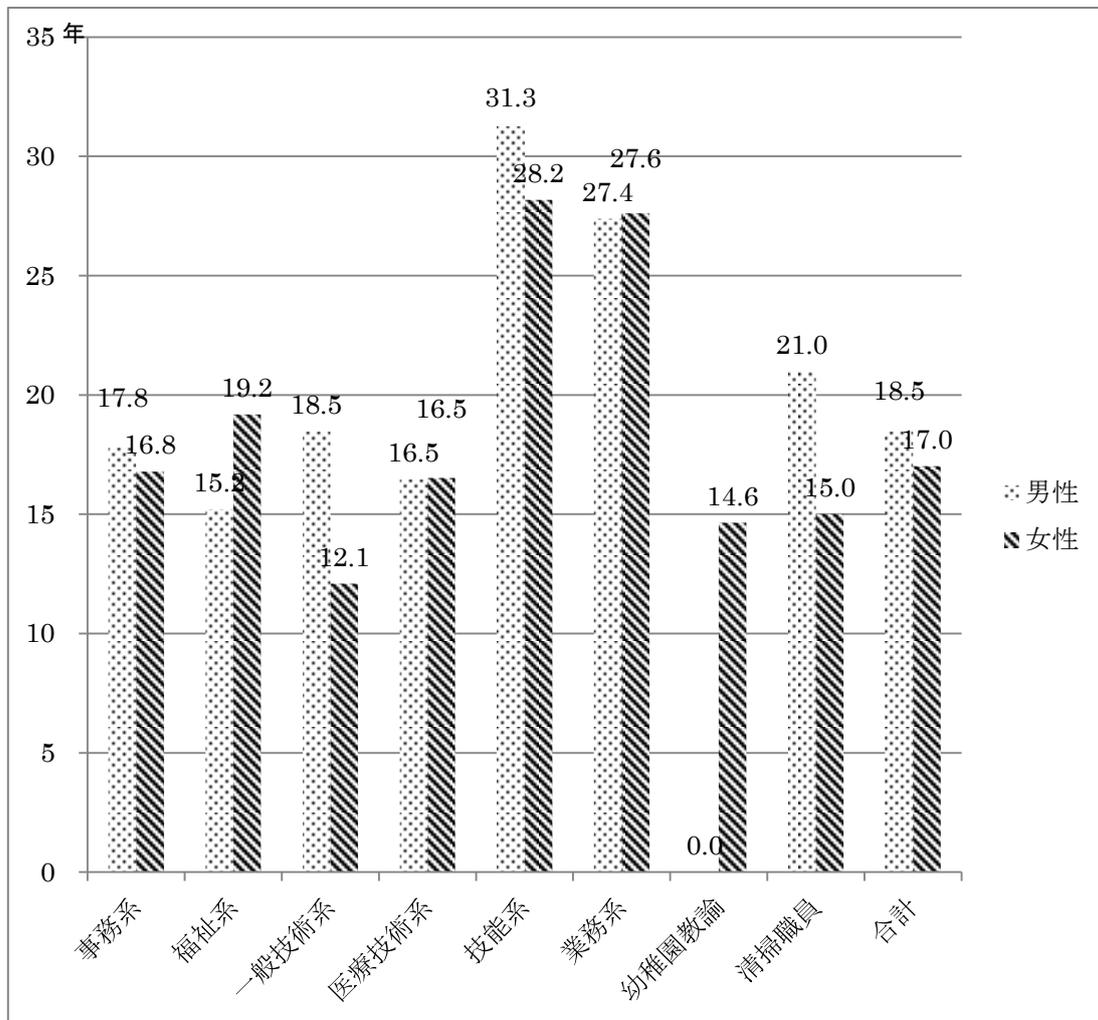
表4 平成26年度末 職種別常勤職員の平均勤続年数

(単位：月・人・年)

職種	男			女			計		
	継続勤務 月数計	人数	平均継続 勤務年数	継続勤務 月数計	人数	平均継続 勤務年数	継続勤務 月数計	人数	平均継続 勤務年数
事務系	123,865	580	17.8	97,875	486	16.8	221,740	1,066	17.3
福祉系	3,468	19	15.2	44,198	192	19.2	47,666	211	18.8
一般技術系	25,491	115	18.5	5,364	37	12.1	30,855	152	16.9
医療技術系	395	2	16.5	12,090	61	16.5	12,485	63	16.5
技能系	5,639	15	31.3	338	1	28.2	5,977	16	31.1
業務系	986	3	27.4	994	3	27.6	1,980	6	27.5
幼稚園教諭	0	0	—	9,842	56	14.6	9,842	56	14.6
清掃職員	24,158	96	21.0	540	3	15.0	24,698	99	20.8
合計	184,002	830	18.5	171,241	839	17.0	355,243	1,669	17.7

合算した平均継続勤務年数の男女の差は1.5年であり、概ね均衡していることから、女性にとって出産や子育て等をしながら働き続けることができる職場環境であると考えられます。

グラフ3 職種別 常勤職員の平均継続勤務年数の男女比較



## (2) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度の常勤職員における育児休業取得率は、女性が100.0%で、全員取得しています。また、平均取得期間は、590日となっており、制度が十分活用されていることがわかります。一方、男性については、取得率5.9%、平均取得期間27日間であり、子育てと仕事における男女の関わり方の差異を反映した結果となっています。

非常勤職員における女性の取得率は2%、平均取得期間は161.8日間であり、制度はあるものの、未だ活用されていない状況にあります。

表5 平成26年度 育児休業取得状況

(単位：％・日数)

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
常勤職員	5.9	27.0	100.0	590.0	58.4	565.0
再任用フルタイム職員	—	—	—	—	—	—
再任用短時間職員	—	—	—	—	—	—
再雇用職員	—	—	—	—	—	—
区政嘱託員	—	—	—	—	—	—
非常勤職員	0.0	—	2.5	150.8	2.1	150.8
計	2.9	27.0	19.8	544.3	16.0	523.6

(3) 男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び平均取得期間

平成26年度の男性職員の配偶者出産休暇(出産支援休暇)の取得率は76.5%、取得者の平均取得期間は1.8日(制度上取得可能期間は2日以内)となっており、育児休業に比べ制度の利用が進んでいます。子育ての入口である「出産」への男性のかかわりをさらに促進していくことが重要です。

表6 平成26年度 出産支援休暇取得状況

(単位：人・％・日)

出産支援休暇				
対象者数	取得者数	取得率	取得日数計	平均取得日数
34	26	76.5	47	1.8

(4) 直近年度の10年度前とその前後に採用した職員の男女別継続任用割合

結婚・出産期に当たる年代(新規学卒者として採用された時点からおおむね10年前後)までの女性職員の継続任用の割合を把握することで、出産・子育て等を機に女性職員が退職する傾向にあるかを分析することができます。

平成26年度末における新規学卒者継続任用の状況を見てみると、女性の継続任用の割合は男性と比べ、平成16年度採用者は1.8ポイント下回り、17年度採用者は12.9ポイント上回り、18年度採用者は16.2ポイント下回る状況となっており、男女の差に特段の傾向は見られませんでした。

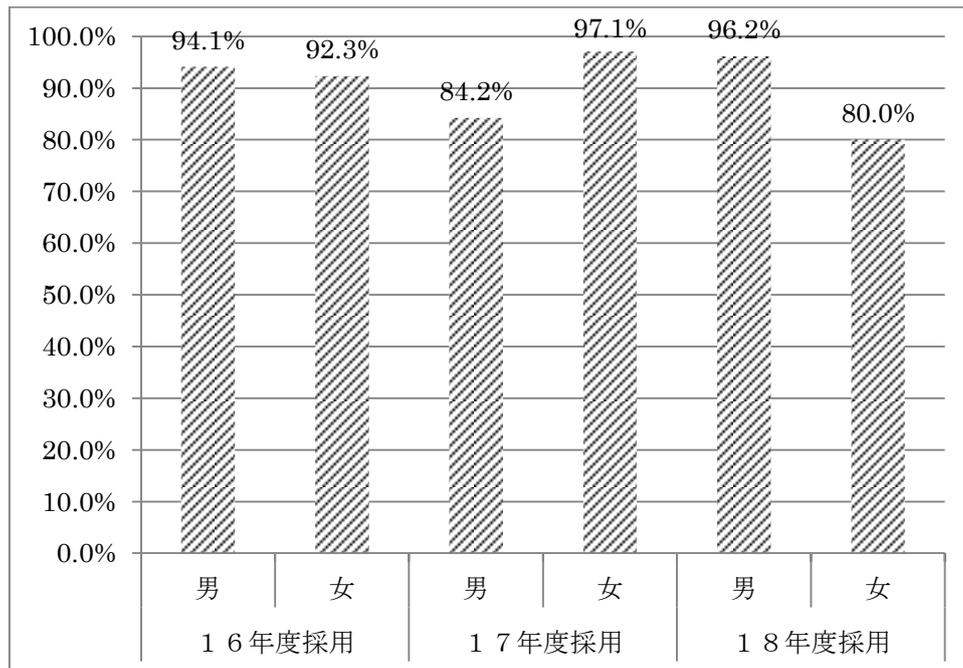
このことから、出産・子育て等をしながら、働き続けられる職場環境であると考えられます。

表7 平成26年度末 新規学卒者継続任用の状況

(単位：人・%)

職種	平成16年度採用						平成17年度採用						平成18年度採用					
	男			女			男			女			男			女		
	採用人数	26年度末在籍人数	継続任用割合	採用人数	26年度末在籍人数	継続任用割合	採用人数	26年度末在籍人数	継続任用割合	採用人数	26年度末在籍人数	継続任用割合	採用人数	26年度末在籍人数	継続任用割合	採用人数	26年度末在籍人数	継続任用割合
事務系	15	14	93.3	13	13	100.0	16	15	93.8	23	22	95.7	22	21	95.5	18	17	94.4
福祉系	0	0	—	7	6	85.7	1	0	0.0	5	5	100.0	0	0	—	0	0	—
一般技術系	2	2	100.0	2	2	100.0	2	1	50.0	3	3	100.0	4	4	100.0	1	1	100.0
医療技術系	0	0	—	0	0	—	0	0	—	1	1	100.0	0	0	—	0	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	3	75.0			—	2	2	100.0			—	6	2	33.3
清掃職員	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—
合計	17	16	94.1	26	24	92.3	19	16	84.2	34	33	97.1	26	25	96.2	25	20	80.0

グラフ4 採用職員の男女別継続任用割合



### 3. 長時間勤務関係

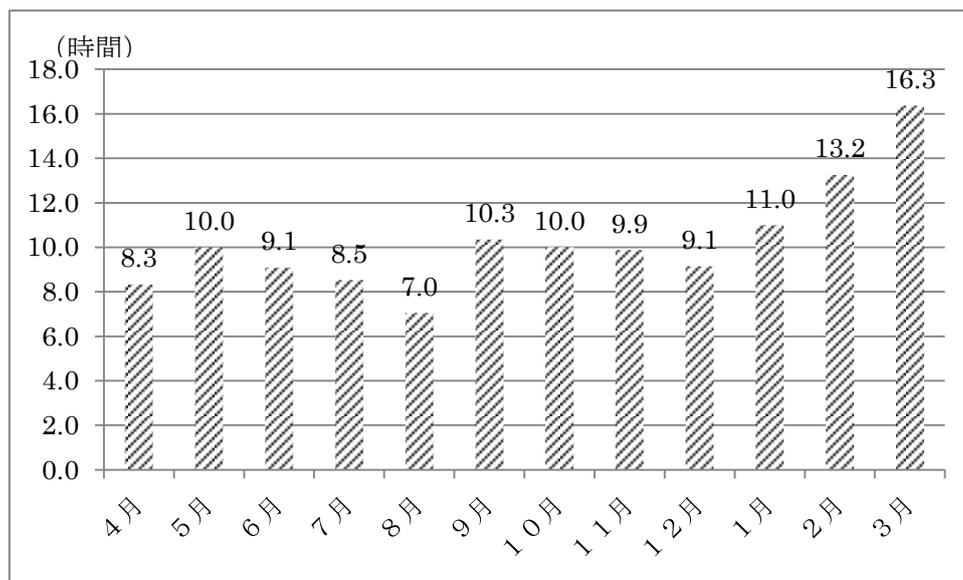
長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性が子育て等の家庭での責任を果たすことを難しくし、その男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁ともなります。ここでは、超過勤務時間数の状況や年次有給休暇の取得状況を分析します。

#### (1) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間数

平成26年度の常勤職員の一人当たりの月平均の超過勤務時間数は、10.2時間となっています。月あたりでは、8月の7.0時間が最も少なく、3月の16.3時間が最も多い結果となっています。

部別の一人当たりの月平均の超過勤務時間数は、企画財政部の34.2時間が最も多く、次いで総務部17.3時間、危機管理室14.0時間、選挙管理委員会事務局13.0の順となっています。

グラフ5 平成26年度 常勤職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間数



※ 上記数値は、自治法派遣職員や学校事務職員、幼稚園教諭、1年を通じて病気休職・育児休業中であった職員等を除いている。

部別・月別では、選挙管理委員会事務局における12月の50.4時間が最も多く、次いで企画財政部の1月48.5時間、11月44.2時間、10月40.7時間の順となっています。

表8 平成26年度 部別・月別・常勤職員一人当たり超過勤務時間数

(単位：時間)

部	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	20.2	25.8	37.1	24.0	26.1	33.3	40.7	44.2	39.8	48.5	33.6	37.0	34.2
総務部	15.4	16.1	15.3	13.3	13.5	15.6	13.2	15.2	14.9	20.3	23.2	31.4	17.3
危機管理室	7.4	9.4	11.1	10.8	10.0	31.4	33.0	14.9	8.5	8.3	8.4	14.6	14.0
区民部	10.7	8.8	9.5	8.8	8.0	7.3	9.3	7.0	7.7	8.3	11.3	22.6	9.9
文化産業観光課	9.8	10.8	8.7	8.8	8.5	13.9	10.4	10.6	10.6	10.7	13.5	13.3	10.8
福祉部	7.7	8.7	8.8	7.4	6.5	8.1	7.4	7.8	8.9	8.9	13.7	17.3	9.3
健康部	8.8	9.8	11.3	10.8	7.3	10.0	10.2	6.5	8.5	13.0	14.5	15.7	10.5
台東保健所	6.5	6.7	7.5	7.3	5.3	9.5	8.9	6.9	6.1	6.0	11.6	7.9	7.5
環境清掃部	2.7	18.6	3.6	8.2	1.9	12.9	8.5	16.1	2.0	11.4	8.0	7.6	8.5
都市づくり部	5.9	7.0	7.2	6.0	6.0	7.7	10.4	6.7	6.1	7.0	7.8	8.7	7.2
土木担当	6.9	6.1	7.0	7.2	6.3	11.0	10.0	7.1	5.7	10.0	9.2	9.5	8.0
会計管理室	14.4	11.2	15.2	11.4	10.0	7.1	5.1	4.8	5.3	11.5	8.4	11.9	9.7
教育委員会事務局	6.7	6.4	6.8	6.6	5.0	8.0	8.3	8.2	9.6	10.1	12.6	14.0	8.5
生涯学習推進担当	9.0	11.6	10.4	8.5	8.2	10.1	9.4	8.9	8.7	9.8	17.5	20.3	11.0
選挙管理委員会事務局	1.9	1.8	3.2	2.8	3.9	5.0	2.8	16.3	50.4	7.2	35.2	26.1	13.0
監査事務局	3.8	3.8	3.5	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.8	4.0	3.0	4.5	3.9
区議会事務局	4.9	6.2	8.9	3.9	3.8	9.4	12.1	5.5	6.9	8.1	9.6	9.2	7.4
合計	8.3	10.0	9.1	8.5	7.0	10.3	10.0	9.9	9.1	11.0	13.2	16.3	10.2

※ 上記数値は、自治法派遣職員や学校事務職員、幼稚園教諭、1年を通じて病気休職・育児休業中であった職員等を除いている。

## (2) 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数

平成26年の常勤職員等（再任用職員を含む一般職の職員）の一人当たりの年次有給休暇取得日数は、12.3日でした。

部別の一人当たりの年次有給休暇取得日数は、危機管理室の6.6日が最も少なく、次いで区議会事務局7.4日、企画財政部8.1日、文化産業観光部8.6日、教育委員会事務局8.6日となっています。

防災訓練やイベントなどの実施に伴う、週休日・休日出勤の振替・代休取得などにより、年次有給休暇の取得が難しくなっていることが、主な要因と考えられます。

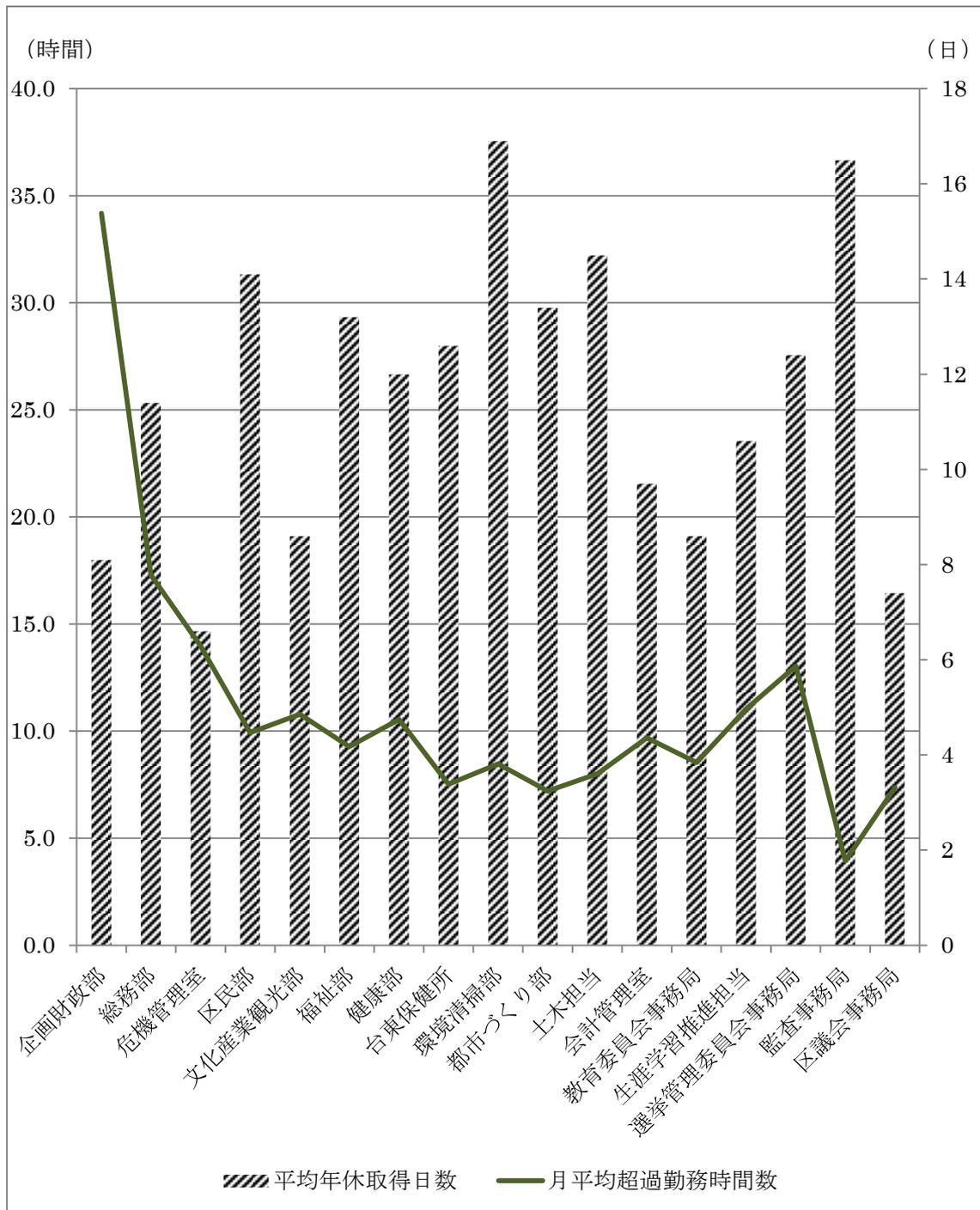
表9 平成26年 部別 常勤職員等の一人当たり年次有給休暇取得日数  
(単位：日)

所属名	26年
企画財政部	8.1
総務部	11.4
危機管理室	6.6
区民部	14.1
文化産業観光部	8.6
福祉部	13.2
健康部	12.0
台東保健所	12.6
環境清掃部	16.9
都市づくり部	13.4
土木担当	14.5
会計管理室	9.7
教育委員会事務局	8.6
生涯学習推進担当	10.6
選挙管理委員会事務局	12.4
監査事務局	16.5
区議会事務局	7.4
平均	12.3

※ 上記数値は、自治法派遣職員や学校事務職員、幼稚園教諭、1年を通じて病気休職・育児休業中であった職員等を除いている。

必要なときに休みが取れる職場となっているか、また、長時間勤務を理由に仕事と家庭生活の両立を難しくしていないかを把握するために、月平均超過勤務時間数と年平均年次有給休暇の取得日数の関係をグラフ化するとグラフ6のようになります。二つのデータには、相関関係は見られませんでした。

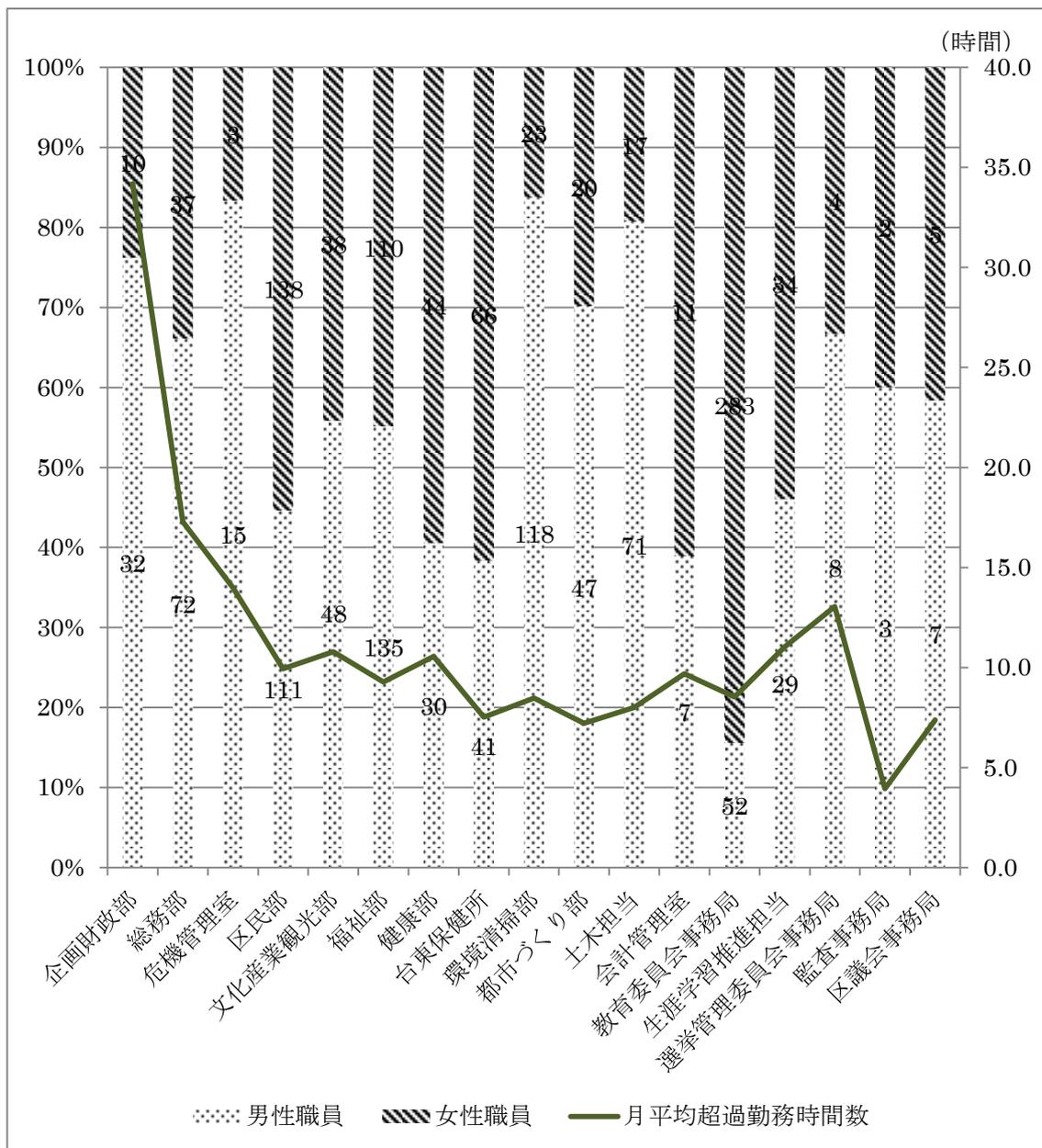
グラフ6 部別 常勤職員の月平均超過勤務時間数と年平均年次有給休暇取得日数



一方で、女性の配置状況と月平均超過勤務時間数の関係をグラフ化するとグラフ7のとおりとなります。都市づくり部や環境清掃部など一般技術系や業務系の職員が多い部署を除くと、二つのデータには相関関係があります。

このことから、残業の多い職場ほど、女性職員の配置が少なくなっており、あらゆる職場で女性職員が活躍するためには、長時間勤務の是正が課題であると考えられます。

グラフ7 常勤職員の部別 男女別 配置状況と月平均超過勤務時間



#### 4. 女性職員の活躍関係

女性職員の登用については、能力・意欲向上のための研修に積極的に参加させることや、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や経験談の紹介を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていくことに加え、各段階の役職における女性の割合の底上げをしていくことも重要です。ここでは、常勤職員の男女別配置状況や役職別の女性職員の割合や男女別の昇任者数、人事考課の状況により、女性の活躍状況を分析します。

##### (1) 男女別の配置状況

平成26年度の常勤職員における女性の割合は教育委員会事務局の84.5%が最も高く、次いで台東保健所61.7%、会計管理室61.1%、健康部59.5%となっています。教育委員会事務局や台東保健所の職員における女性の占める割合が高い要因は、女性の保育士や保健師が多いことなどによるものです。

一方、環境清掃部の16.3%が最も低く、次いで危機管理室16.7%、土木担当19.3%、企画財政部23.8%、都市づくり部29.9%の順となっています。環境清掃部において女性の占める割合が低い要因は、男性の清掃職員が多いことによるものです。

グラフ8 部別 常勤職員の男女比

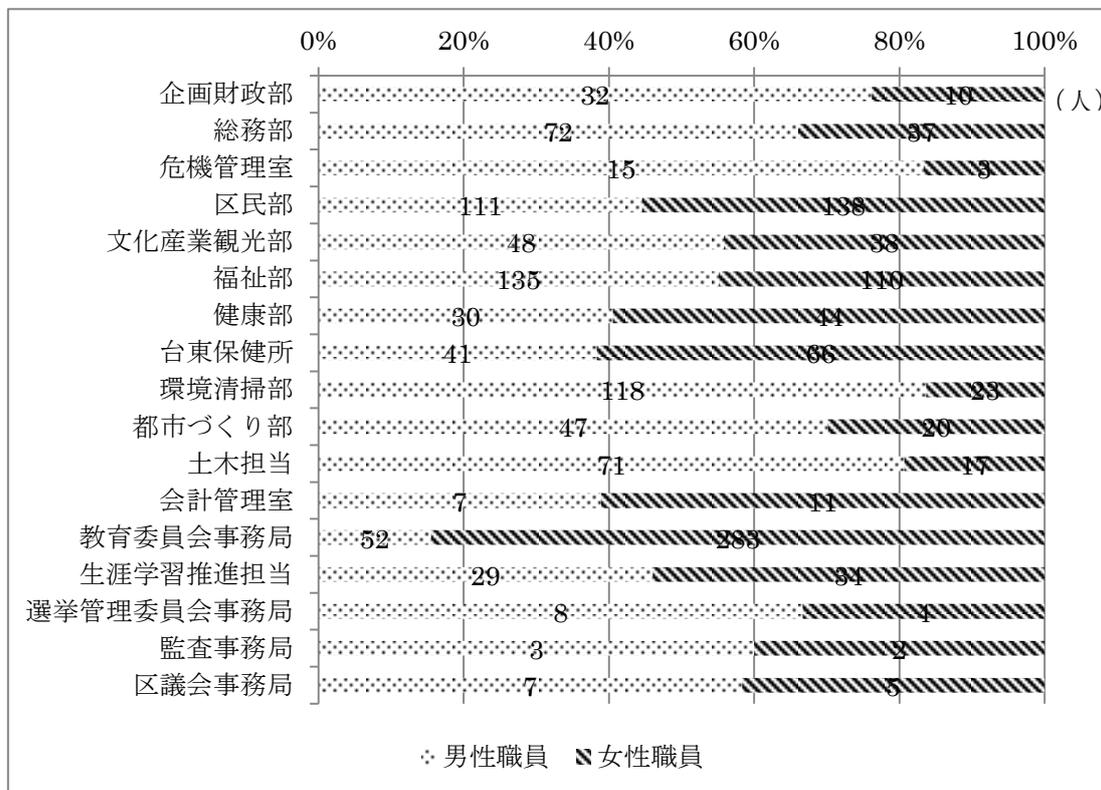


表10 平成26年度 部別職員配置状況

(単位：人・%)

部	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			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	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
企画財政部	32	10	23.8	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	1	0	0.0	0	0	—	0	0	—
総務部	72	37	33.9	0	0	—	5	2	28.6	0	1	100.0	2	1	33.3	6	4	40.0	1	3	75.0	0	0	—
危機管理室	15	3	16.7	0	0	—	1	0	0.0	0	0	—	0	0	—	3	0	0.0	0	0	—	0	0	—
区民部	111	138	55.4	2	2	50.0	10	9	47.4	1	4	80.0	4	4	50.0	2	23	92.0	3	53	94.6	7	28	80.0
文化産業観光部	48	38	44.2	0	0	—	8	6	42.9	4	4	50.0	1	1	50.0	9	1	10.0	1	4	80.0	0	0	—
福祉部	135	110	44.9	1	1	50.0	10	6	37.5	0	0	—	1	0	0.0	23	56	70.9	0	24	100.0	0	0	—
健康部	30	44	59.5	0	0	—	3	0	0.0	0	2	100.0	0	0	—	1	8	88.9	0	13	100.0	0	0	—
台東保健所	41	66	61.7	0	0	—	1	3	75.0	0	1	100.0	2	1	33.3	2	44	95.7	120	83	40.9	0	0	—
環境清掃部	118	23	16.3	0	0	—	17	0	0.0	0	0	—	1	0	0.0	21	2	8.7	38	0	0.0	0	0	—
都市づくり部	47	20	29.9	0	0	—	4	0	0.0	1	0	0.0	2	0	0.0	0	0	—	0	0	—	0	0	—
土木担当	71	17	19.3	1	0	0.0	10	0	0.0	0	0	—	2	0	0.0	5	0	0.0	1	0	0.0	0	0	—
会計管理室	7	11	61.1			—			—			—			—	0	0	—			—	0	0	—
教育委員会事務局	52	283	84.5	0	2	100.0	2	3	60.0	0	0	—	1	2	66.7	113	342	75.2	5	106	95.5	0	1	100.0
生涯学習推進担当	29	34	54.0	0	0	—	6	4	40.0	1	0	0.0	0	3	100.0	12	27	69.2	5	5	50.0	0	0	—
選挙管理委員会事務局	8	4	33.3			—	1		0.0			—			—	0	0	—	1	9	90.0	0	0	—
監査事務局	3	2	40.0			—	1		0.0			—			—	0	0	—	0	1	100.0	0	0	—
区議会事務局	7	5	41.7			—		1	100.0			—			—	0	0	—	0	1	100.0	0	0	—
合計	826	845	50.6	4	5	55.6	79	34	30.1	7	12	63.2	16	12	42.9	198	507	71.9	175	302	63.3	7	29	80.6

※常勤職員については、自治法派遣職員を除いている。

## (2) 職層別の行政系職員に占める女性職員の割合

平成26年度における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、幼稚園教諭を除くと10.8%となっています。

主任主事では、60.9%と男性より女性の割合が高くなっていますが、係長では35.0%、総括係長では、23.2%、管理職では10.8%と、上位になるほど、女性の割合は低下しています。

なお、国は本庁課長相当職以上である職員について把握対象としていますが、本区では職務の複雑、困難及び責任の度を考慮してこれに相当すると認められる本庁以外の管理職も同様に把握対象としています。

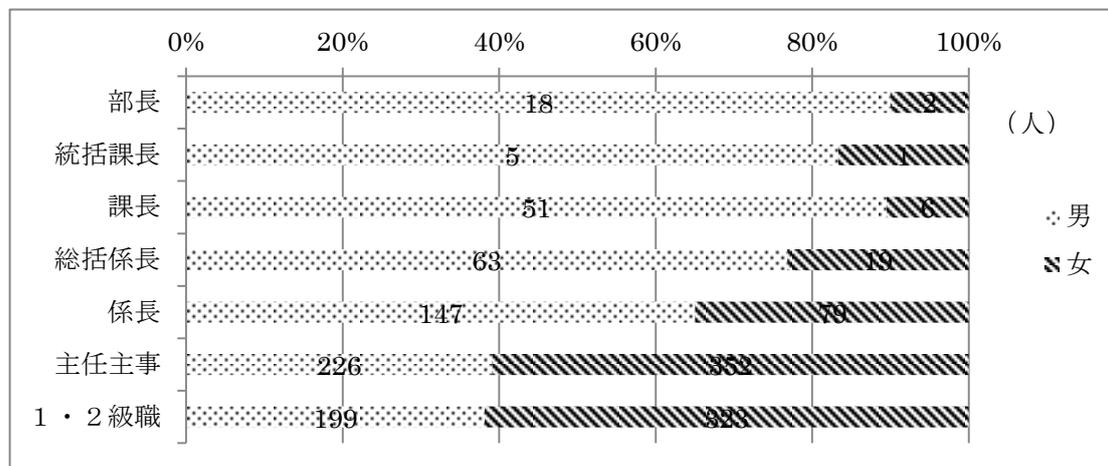
表11 平成26年度 庁舎別・職層別 行政系職員の男女別数

(単位:人・%)

職層	本庁			本庁以外			合計		
	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合
部長	16	1	5.9	2	1	33.3	18	2	10.0
統括課長	4	1	20.0	1		0.0	5	1	16.7
課長	45	4	8.2	6	2	25.0	51	6	10.5
管理職 小計	65	6	8.5	9	3	25.0	74	9	10.8
総括係長	46	8	14.8	17	11	39.3	63	19	23.2
係長	115	31	21.2	32	48	60.0	147	79	35.0
係長相当職 小計	161	39	19.5	49	59	54.6	210	98	31.8
主任主事	176	199	53.1	50	153	75.4	226	352	60.9
1級職、2級職	151	176	53.8	48	147	75.4	199	323	61.9
合計	553	420	43.2	156	362	69.9	709	782	52.4

※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のこと

グラフ9 職層別の職員の男女割合



### (3) 各職層への男女別昇任者数

平成26年度における行政系職員の各職層の昇任者に占める女性の割合は、管理職昇任は20.0%、総括係長職昇任は25.0%、係長職昇任は34.8%、主任主事職昇任は54.0%となっています。

表12 平成26年度 行政系職員の男女別昇任者数

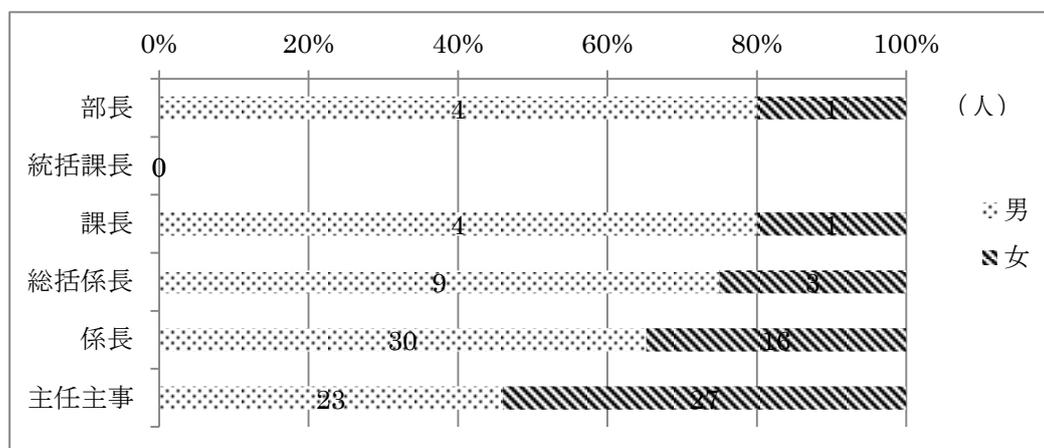
(単位：人・%)

職層	本庁			本庁以外			合計		
	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合
部長	3		0.0%	1	1	50.0%	4	1	20.0%
統括課長			—			—	0	0	—
課長	3	1	25.0%	1		0.0%	4	1	20.0%
管理職 小計	6	1	14.3%	2	1	33.3%	8	2	20.0%
総括係長	8	1	11.1%	1	2	66.7%	9	3	25.0%
係長	22	8	26.7%	8	8	50.0%	30	16	34.8%
係長相当職 小計	30	9	23.1%	9	10	52.6%	39	19	32.8%
主任主事	21	18	46.2%	2	9	81.8%	23	27	54.0%
合計	57	28	32.9%	13	20	60.6%	70	48	40.7%

管理職の女性職員の割合を高めるためには、係長職を目指す女性職員の底上げが重要です。

しかしながら、出産・子育てを担う時期と係長級昇任の受験資格を得る時期が重なることから、昇進意欲がありながら、受験に至っていない多くの女性職員がいるものと考えられます。

グラフ10 各役職への昇任者数の男女割合



#### (4) 人事考課の状況

平成26年度の人事考課の状況における行政系の女性職員の割合をみると、管理職では最上位・上位者に占める女性の割合は15.4%となっています。女性管理職の構成比10.8%を踏まえると、女性管理職の活躍が評価されていると考えられます。

一方で、係長職における最上位・上位者に占める女性の割合は、28.9%となっており、女性係長相当職の構成比31.8%に比べ、やや低い結果となっています。

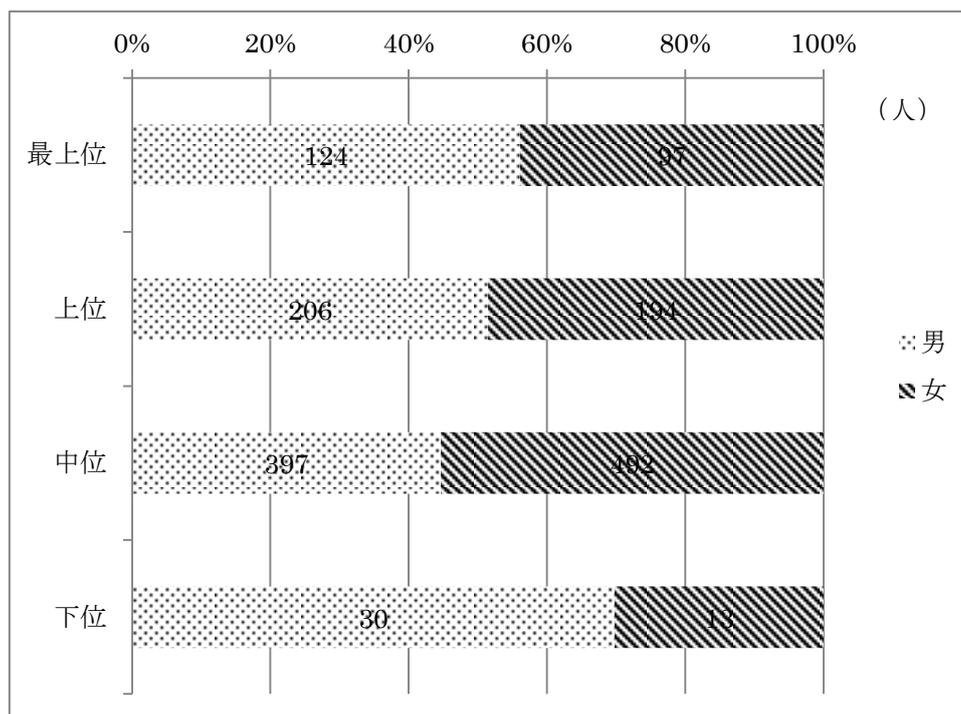
表13 平成26年度 人事評価の状況

(単位：人・%)

職 層		最上位			上位			中位			下位		
		男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合
行政系	管理職員	6	3	33.3	16	1	5.9	33	5	13.2	20	2	9.1
	係長等	37	13	26.0	49	22	31.0	116	60	34.1	2	0	0.0
	主任主事	48	37	43.5	64	84	56.8	112	215	65.7	2	6	75.0
	1・2級職	24	39	61.9	63	82	56.6	103	187	64.5	5	4	44.4
	再任用	9	5	35.7	14	5	26.3	33	25	43.1	1	1	50.0
	計	124	97	43.9	206	194	48.5	397	492	55.3	30	13	30.2
技能系・業務系	統括技能長 ・技能長	2	0	0.0	6	1	14.3	9	0	0.0	0	0	—
	技能主任	8	1	11.1	13	0	0.0	29	2	6.5	0	0	—
	1級職	6	1	14.3	13	0	0.0	27	2	6.9	0	0	—
	再任用	3	0	0.0	6	0	0.0	16	2	11.1	0	0	—
	計	19	2	9.5	38	1	2.6	81	6	6.9	0	0	—
幼稚園教諭	園長	0	0	—	0	2	100.0	0	4	100.0	0	2	100.0
	副園長	0	1	100.0	0	0	—	0	3	100.0	0	0	—
	主任教諭	0	1	100.0	0	3	100.0	0	8	100.0	0	0	—
	教諭	0	3	100.0	0	7	100.0	0	16	100.0	0	0	—
	計	0	5	100.0	0	12	100.0	0	31	100.0	0	2	100.0
合計		143	104	42.1	244	207	45.9	478	529	52.5	30	15	33.3

行政系職員の人事考課における各評価段階の男女の割合をみると、最上位では43.9%、上位では48.5%、中位では55.3%、下位では30.2%となっており、女性の活躍の評価は中位が多い結果となっています。

グラフ11 行政系の人事考課の評価段階の男女割合



### 第Ⅲ章 女性職員の活躍の推進に向けた目標

第Ⅱ章において行った女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握と課題分析を踏まえて、以下のとおり、目標を設定します。

目標 1 : 平成 3 2 年度までに、係長級以上の職員に占める女性割合を、平成 2 6 年度の 2 7 . 4 % より 7 % 以上引き上げ、3 5 % 以上を目指します。

目標 2 : 平成 3 2 年度までに、常勤職員の月平均超過勤務時間数を、平成 2 6 年度の実績 1 0 . 2 時間より 1 割以上縮減し、月 9 時間以下を目指します。

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 2 6 年の実績 1 2 . 3 日より 3 割以上引上げ 1 6 日以上を目指します。

## 第IV章 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組み

第III章で掲げた目標の達成に向け、次の取組みを実施します。

### 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ます。
- ・ 結婚や出産を踏まえた昇任選考の見直しを検討します。

#### (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さらに進めます。
- ・ 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さらに推進します。

#### (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ます。
- ・ 週休日の勤務については、確実に週休日の振替を行います。
- ・ 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ます。

#### 特定事業主

台東区長  
台東区議会議長  
台東区代表監査委員  
台東区教育委員会  
台東区選挙管理委員会