

# 女性の活躍に関する情報公表について

令和元年 8 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15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17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. 平成30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	女性 割合
事務系	600	500	45.5%	13	9	40.9%	33	22	40.0%	4	2	33.3%
福祉系	24	208	89.7%	0	4	100.0%	0	18	100.0%	0	1	100.0%
一般技術系	116	50	30.1%	4	0	0.0%	5	0	0.0%	0	0	—
医療技術系	1	65	98.5%	1	0	0.0%	0	1	100.0%	0	0	—
技能系	13	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%	0	0	—
業務系	3	2	40.0%	0	1	100.0%	0	0	—	0	0	—
幼稚園教諭	0	52	100.0%	0	3	100.0%	0	0	—	0	0	—
清掃職員	84	3	3.4%	3	0	0.0%	6	0	0.0%	0	0	—
育休任期付職員	6	14	70.0%									
合計	847	894	51.3%	23	17	42.5%	46	41	47.1%	4	3	42.9%

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	女性 割合
事務系	9	3	25.0%	30	53	63.9%	31	160	83.8%	4	31	88.6%
福祉系	1	4	80.0%	15	134	89.9%	11	159	93.5%	10	7	41.2%
一般技術系	1	0	0.0%	2	1	33.3%	0	0	—	0	0	—
医療技術系	0	1	100.0%	17	73	81.1%	130	78	37.5%	0	0	—
技能系	1	1	50.0%	6	9	60.0%	0	0	—	0	0	—
業務系	1	0	0.0%	42	229	84.5%	0	0	—	0	0	—
幼稚園教諭	0	0	—	0	12	100.0%	0	0	—	0	0	—
清掃職員	0	0	—	23	0	0.0%	36	0	0.0%	0	0	—
その他				17	51	75.0%						
育休任期付職員												
合計	13	9	40.9%	152	562	78.7%	208	397	65.6%	14	38	73.1%

※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. 平成30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		
	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合
統括部長	1	0	0.0%	0	0	—	1	0	0.0%
部長	14	1	6.7%	0	2	100.0%	14	3	17.6%
課長	42	8	16.0%	6	2	25.0%	48	10	17.2%
管理職小計	57	9	13.6%	6	4	40.0%	63	13	17.1%
課長補佐	41	8	16.3%	13	14	51.9%	54	22	28.9%
係長	147	37	20.1%	43	50	53.8%	190	87	31.4%
係長相当職 小計	188	45	19.3%	56	64	53.3%	244	109	30.9%
主任	122	120	49.6%	47	111	70.3%	169	231	57.8%
1級職	208	280	57.4%	65	201	75.6%	273	481	63.8%
合計	575	454	44.1%	174	380	68.6%	749	834	52.7%

※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. 平成30年度 採用試験受験者数

(単位:人・%)

職種	受験者(常勤)			受験者(非常勤)			受験者(合計)		
	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合
事務系※	12,510	6,891	35.5%	8	6	42.9%	12,518	6,897	35.5%
福祉系※	212	557	72.4%	5	56	91.8%	217	613	73.9%
一般技術系※	1,049	288	21.5%	2	1	33.3%	1,051	289	21.6%
医療技術系※	35	406	92.1%	6	46	88.5%	41	452	91.7%
技能系	0	0	—	3	1	25.0%	3	1	25.0%
業務系	0	0	—	0	5	100.0%	0	5	100.0%
幼稚園教諭※	33	472	93.5%	0	0	—	33	472	93.5%
清掃職員	109	2	1.8%	6	0	0.0%	115	2	1.7%
育休任期付職員	20	17	45.9%				20	17	45.9%
合計	13,968	8,633	38.2%	30	115	79.3%	13,998	8,748	38.5%

※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、特別区全体の数値と合算したものを掲載している。

#### 4. 平成30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	24	31	56.4%	10	6	37.5%	8	6	42.9%	31	160	83.8%	63	197	75.8%
福祉系	3	18	85.7%	2	7	77.8%	5	56	91.8%	11	159	93.5%	19	233	92.5%
一般技術系	9	4	30.8%	5	1	16.7%	2	1	33.3%	0	0	—	11	5	31.3%
医療技術系	1	8	88.9%	0	4	100.0%	6	46	88.5%	130	78	37.5%	137	132	49.1%
技能系	0	0	—	0	0	—	3	1	25.0%	0	0	—	3	1	25.0%
業務系	0	0	—	0	0	—	0	5	100.0%	0	0	—	0	5	100.0%
幼稚園教諭	0	4	100.0%	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	4	100.0%
清掃職員	3	0	0.0%	1	0	0.0%	6	0	0.0%	36	0	0.0%	45	0	0.0%
育休任期付職員	6	6	50.0%										6	6	50.0%
合計	46	71	60.7%	18	18	50.0%	30	115	79.3%	208	397	65.6%	284	583	67.2%

※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。

#### 5. 平成30年度末 職種別常勤職員の平均勤続年数

(単位:月・人・年)

職種	常勤職員								
	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	110,581	594	15.5	95,719	500	16.0	206,300	1,094	15.7
福祉系	3,624	22	13.7	34,855	199	14.6	38,479	221	14.5
一般技術系	24,120	116	17.3	6,084	45	11.3	30,204	161	15.6
医療技術系	0	0	-	11,767	62	15.8	11,767	62	15.8
技能系	3,943	10	32.9	0	0	-	3,943	10	32.9
業務系	746	2	31.1	301	1	25.1	1,047	3	29.1
幼稚園教諭	0	0	-	7,405	48	12.9	7,405	48	12.9
清掃職員	23,331	83	23.4	228	3	6.3	23,559	86	22.8
合計	166,345	827	16.8	156,360	858	15.2	322,705	1,685	16.0

※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、育児休業代替任期付職員は対象外。

6. 平成30年度末 新規学卒者の継続任用状況

(単位:人・%)

職種	20年度採用						21年度採用						22年度採用					
	男			女			男			女			男			女		
	採用人数	30末在籍人数	継続任用割合	採用人数	30末在籍人数	継続任用割合	採用人数	30末在籍人数	継続任用割合	採用人数	30末在籍人数	継続任用割合	採用人数	30末在籍人数	継続任用割合	採用人数	30末在籍人数	継続任用割合
事務系	24	22	91.7%	30	23	76.7%	20	17	85.0%	15	13	86.7%	26	25	96.2%	21	16	76.2%
福祉系	2	2	100.0%	5	3	60.0%	1	1	100.0%	7	5	71.4%	0	0	—	4	3	75.0%
一般技術系	8	7	87.5%	1	1	100.0%	2	2	100.0%	4	4	100.0%	5	4	80.0%	1	1	100.0%
医療技術系	0	0	—	4	2	50.0%	0	0	—	3	2	66.7%	0	0	—	1	1	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	—	7	2	28.6%	0	0	—	4	3	75.0%	0	0	—	1	1	100.0%
清掃職員	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—
合計	34	31	91.2%	47	31	66.0%	23	20	87.0%	33	27	81.8%	31	29	93.5%	28	22	78.6%

7. 平成30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	0.0%	0.0	100.0%	693.1	58.3%	693.1
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%	—	1.9%	230.7	1.6%	230.7
合計	0.0%	0.0	13.7%	635.3	10.8%	635.3

8. 平成30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
30	24	80.0%	43	1.8	30	19	63.3%	63.0	3.3

9. 平成30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	37.9	38.8	49.0	37.2	47.5	38.6	71.4	79.4	76.8	76.3	56.0	65.5	56.2
用地・施設活用担当	14.0	9.5	3.5	6.0	1.5	0.0	2.5	3.0	1.5	1.0	5.0	5.0	4.4
総務部	21.2	22.6	19.7	16.7	16.8	20.0	22.9	20.1	16.6	25.4	28.0	30.7	21.7
危機管理室	14.9	10.9	15.1	12.1	17.4	34.1	38.0	13.1	9.2	15.9	16.6	21.2	18.2
国際・都市交流推進室	10.8	19.0	20.6	32.9	14.6	28.2	38.2	17.9	12.0	12.4	13.6	22.1	20.2
区民部	16.4	11.3	9.6	7.9	7.0	8.1	9.4	7.0	6.3	9.1	10.5	18.2	10.1
文化産業観光部	19.6	20.3	17.2	15.2	18.6	24.7	22.5	17.0	15.2	20.4	20.7	19.9	19.3
産業振興担当	17.3	13.6	12.4	8.1	11.9	13.1	16.0	10.2	9.3	17.4	22.1	32.1	15.3
福祉部	11.3	9.8	9.5	7.8	6.0	8.8	7.7	5.8	6.2	6.8	7.6	15.2	8.5
健康部	10.2	7.0	11.7	9.0	6.8	8.7	10.5	8.6	7.0	10.9	10.6	12.9	9.5
台東保健所	7.6	8.3	7.6	7.7	5.0	7.1	7.4	5.7	4.0	4.0	7.1	10.1	6.8
環境清掃部	10.1	12.7	11.3	7.2	8.5	9.8	11.9	12.6	6.8	8.0	7.0	10.8	9.7
都市づくり部	7.0	7.2	8.2	8.2	5.9	7.1	9.6	7.4	5.2	8.2	9.2	12.0	7.9
土木担当	5.2	5.8	5.7	4.3	5.4	6.1	4.4	3.1	2.9	4.2	4.8	4.8	4.7
会計管理室	33.9	14.3	28.0	7.6	5.5	0.9	1.3	0.2	0.5	0.0	0.3	8.4	8.4
教育委員会事務局	12.9	11.6	10.3	7.7	8.2	12.0	11.7	10.9	9.5	10.3	11.6	16.9	11.1
選挙管理委員会事務局	0.4	1.7	1.0	3.7	7.5	11.3	14.5	5.3	9.7	18.9	43.7	130.3	20.7
監査事務局	1.8	0.3	2.3	8.3	1.8	0.8	8.5	8.0	6.8	7.3	3.3	0.0	4.1
議会事務局	48.4	43.1	43.1	15.8	18.6	28.8	37.6	23.4	27.3	29.8	34.6	8.8	29.9
合 計	14.0	12.4	12.1	9.6	9.4	11.8	13.1	11.0	9.8	12.1	13.1	18.6	12.2

## 10. 平成30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	30年(暦年)
企画財政部	8.2
用地・施設活用担当	14.8
総務部	13.3
危機管理室	10.8
国際・都市交流推進室	12.2
区民部	14.4
文化産業観光部	9.2
産業振興担当	12.7
福祉部	15.3
健康部	13.0
台東保健所	14.8
環境清掃部	16.2
都市づくり部	13.5
土木担当	14.4
会計管理室	10.1
教育委員会事務局	10.4
選挙管理委員会事務局	15.6
監査事務局	17.0
議会事務局	7.3
平均	13.3

### 11. 計画目標のための取組み

#### (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・育休取得職員サポートプログラムとして、公開講座、eラーニングの受講機会を提供し、復帰後も子育てとの両立を図りながらキャリアを形成し、生き生きと職場で活躍できるよう支援しています。

## 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。
- ・超過勤務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。

## 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。