

女性の活躍に関する情報公表について

令和6年7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「台東区特定事業主行動計画 -台東区職員の子育て支援と女性活躍推進のための計画-」（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5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		
	男	女	女性 割合	男	女	女性 割合	男	女	女性 割合
事務系	620	570	47.9%	14	4	22.2%	15	5	25.0%
福祉系	29	236	89.1%	0	8	100.0%	1	4	80.0%
一般技術系	136	54	28.4%	7	0	0.0%	2	1	33.3%
医療技術系	3	76	96.2%	0	4	100.0%	0	2	100.0%
技能系	15	0	0.0%	8	0	0.0%	6	0	0.0%
業務系	1	0	0.0%	0	0	—	1	0	0.0%
幼稚園教諭	0	53	100.0%	0	2	100.0%	0	1	100.0%
清掃職員	68	3	4.2%	3	0	0.0%	7	0	0.0%
育休任期付職員	7	23	76.7%						
合計	879	1,015	53.6%	32	18	36.0%	32	13	28.9%

職種	会計年度任用職員			特別職非常勤職員			派遣契約職員		
	男	女	女性 割合	男	女	女性 割合	男	女	女性 割合
事務系	90	212	70.2%	0	0	—	35	47	57.3%
福祉系	33	286	89.7%	0	0	—	1	1	50.0%
一般技術系	3	1	25.0%	0	0	—	0	0	—
医療技術系	0	73	100.0%	116	69	37.3%	0	0	—
技能系	6	0	0.0%	0	0	—	0	0	—
業務系	0	10	100.0%	0	0	—	0	0	—
教諭	16	49	75.4%	0	0	—	0	0	—
清掃職員	22	0	0.0%	0	0	—	0	0	—
その他	30	57	65.5%	0	0	—	0	0	—
合計	200	688	77.5%	116	69	37.3%	36	48	57.1%

※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. 令和5年度 庁舎別・職層別 行政系職員数

計画目標1

令和7年度までに、係長級以上に占める女性割合を引き上げ、38%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	計	女性割合	対前年比 (ポイント)
統括部長	0	0	—	0	0	—	0	0	0	—	0.0
部長	16	5	23.8%	1	1	50.0%	17	6	23	26.1%	3.4
課長	36	13	26.5%	7	3	30.0%	43	16	59	27.1%	-1.0
管理職小計	52	18	25.7%	8	4	33.3%	60	22	82	26.8%	0.6
課長補佐	67	10	13.0%	14	14	50.0%	81	24	105	22.9%	1.2
係長	129	38	22.8%	45	54	54.5%	174	92	266	34.6%	1.5
係長相当職 小計	196	48	19.7%	59	68	53.5%	255	116	371	31.3%	1.1
主任	170	207	54.9%	57	138	70.8%	227	345	572	60.3%	-1.0
1級職	188	240	56.1%	65	236	78.4%	253	476	729	65.3%	1.5
合計	606	513	45.8%	189	446	70.2%	795	959	1754	54.7%	0.6

○係長級以上（係長～統括部長）に占める女性割合：30.5%

※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5年度 職種別採用人数

(単位：人・%)

職種	常勤職員						会計年度任用職員			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						
事務系	15	22	59.5%	8	8	50.0%	24	39	61.9%	39	61	61.0%
福祉系	2	12	85.7%	2	2	50.0%	13	50	79.4%	15	62	80.5%
一般技術系	10	3	23.1%	8	0	0.0%	0	1	100.0%	10	4	28.6%
医療技術系	0	11	100.0%	0	9	100.0%	0	9	100.0%	0	20	100.0%
技能系	0	0	—	0	0	—	2	0	0.0%	2	0	0.0%
業務系	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—
幼稚園教諭	0	1	100.0%	0	1	100.0%	1	11	91.7%	1	12	92.3%
清掃職員	4	1	20.0%	4	1	20.0%	6	0	0.0%	10	1	9.1%
その他							12	29	70.7%	12	29	70.7%
育休任期付職員	5	5	50.0%							5	5	50.0%
合計	36	55	60.4%	22	21	48.8%	58	139	70.6%	94	194	67.4%

※退職後引き続き雇用される再任用職員は対象外。

4. 令和5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	1	149	264	196	185	795
	退職者数	0	1	4	1	2	8
離職率(男)		—	0.7%	1.5%	0.5%	1.1%	1.0%
女	職員数	2	246	268	233	210	959
	退職者数	0	8	7	0	3	18
離職率(女)		0.0%	3.3%	2.6%	0.0%	1.4%	1.9%
離職率(全体)		—	2.3%	2.1%	0.2%	1.3%	1.5%

5. 令和5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

令和7年度までに、常勤職員の一人当たりの月平均超過勤務時間数が15時間以上の所属数(部単位)を、令和元年度の8所属から半数の4所属以下を目指します。

(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	53.3	48.8	50.4	35.8	46.0	38.6	49.6	58.3	45.5	56.0	31.9	36.8	45.9
用地・施設活用担当	28.0	29.0	26.7	21.3	15.3	20.0	26.3	21.3	15.3	29.3	22.0	24.0	23.2
総務部	30.1	27.6	24.1	19.2	22.3	23.4	19.9	21.6	16.9	21.2	25.2	35.0	23.9
危機管理室	21.5	16.2	27.6	12.8	18.7	28.3	30.1	22.9	14.4	24.0	30.5	34.4	23.5
国際・都市交流推進室	24.7	31.2	36.0	57.1	16.3	29.3	33.5	13.9	9.5	12.2	12.3	27.0	25.2
区民部	22.0	15.1	13.0	10.1	11.2	12.2	12.1	10.5	9.1	11.7	13.1	20.8	13.4
文化産業観光部	18.6	19.1	16.4	15.3	13.1	13.2	11.1	8.2	10.7	13.1	13.1	18.3	14.2
産業振興担当	22.8	16.9	16.7	16.8	17.3	21.6	18.6	17.2	17.8	21.4	21.6	31.5	20.0
福祉部	13.2	12.5	12.6	9.6	10.5	11.4	10.2	8.9	7.7	10.3	10.0	15.0	11.0
健康部	11.3	7.5	10.1	10.6	9.4	9.4	8.7	6.5	5.8	7.4	6.7	9.9	8.6
台東保健所	14.2	12.5	8.2	7.5	6.0	8.5	7.4	7.2	7.0	6.8	8.0	13.3	8.9
環境清掃部	13.5	11.7	10.4	7.6	9.2	11.0	9.6	13.8	7.0	9.0	7.0	10.1	10.0
都市づくり部	10.5	8.7	10.1	10.5	7.6	11.6	12.5	11.4	7.2	9.2	8.6	14.6	10.2
土木担当	7.1	6.9	5.4	5.6	5.8	7.8	6.4	4.6	4.8	5.6	10.1	10.1	6.7
会計管理室	28.9	27.1	47.8	25.9	15.8	8.4	7.9	7.8	7.0	10.8	12.7	23.0	18.6
教育委員会事務局	16.4	13.4	13.0	9.7	9.9	13.6	12.8	13.0	10.5	10.5	10.9	17.9	12.6
生涯学習推進担当	12.0	10.2	8.8	7.5	10.4	11.7	6.8	9.1	8.2	9.1	11.7	12.9	9.9
選挙管理委員会事務局	144.1	13.5	4.1	2.0	9.1	14.2	17.2	10.9	1.8	9.6	9.5	5.1	20.1
監査事務局	11.3	5.7	5.7	21.0	14.3	1.7	0.3	2.7	1.0	1.7	1.7	2.0	5.8
議会事務局	48.7	76.1	59.7	23.9	25.7	42.3	62.5	28.3	25.2	24.9	33.1	39.1	40.8
合計	19.3	15.7	14.9	11.8	12.2	14.0	13.5	12.8	10.5	12.7	12.8	18.7	14.1

○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 269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

6. 令和5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

令和7年度までに、常勤職員等の年次有給休暇の年平均取得日数を引き上げ、一人当たり17日以上の取得を目指します。

(単位：日)

所属名	5年(暦年)
企画財政部	14.0
用地・施設活用担当	12.8
総務部	16.0
危機管理室	16.4
国際・都市交流推進室	15.6
区民部	17.9
文化産業観光部	17.2
産業振興担当	16.8
福祉部	18.3
健康部	19.2
台東保健所	18.3
環境清掃部	16.4
都市づくり部	18.4
土木担当	18.6
会計管理室	15.0
教育委員会事務局	16.0
選挙管理委員会事務局	17.6
監査事務局	15.3
議会事務局	12.4
平均	17.2

7. 令和5年度 出産支援休暇取得状況

計画目標4

令和7年度までに、男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率100%を目指します。

(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
37	27	73.0%	52	1.9	37	23	62.2%	86.2	3.7

8. 令和5年度 育児休業取得状況

計画目標5

女性職員の育児休業取得率100%を維持します。男性職員については、育児休業の取得率30%を目指します。

(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	78.4%	171.0	100.0%	762.4	89.0%	498.6
再任用フルタイム	—	—	—	—	—	—
再任用短時間	—	—	—	—	—	—
合計	78.4%	171.0	100.0%	762.4	89.0%	498.6

9. 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力、リーダーシップ等を開発する研修を行い、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。
- ・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、復帰時の仕事と育児の両立支援セミナーを実施しています。また、休暇中に能力開発機会（eラーニング等）を提供しています。

- ・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。

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。また、Web 会議システムを使用するなど、開催方法の見直しを図っています。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、電子メールの他、コミュニケーションツールを活用しています。
- ・BPR（業務プロセスの抜本的見直し）による業務改革を進めるとともに、RPA（ロボットによる定型作業の自動化）やAI技術の活用による事務の効率化を図っています。

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。
- ・人事管理システムの活用により、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。

④一斉定時退庁日の設定

- ・職員のワーク・ライフ・バランスを図るため、一斉定時退庁日を設定しています。

⑤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、子供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するとともに、自らも率先して参加に努めています。
- ・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。
- ・子供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。

(4) 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を引き上げるための取組み

①妊娠出産休暇等の特別休暇制度の周知

- ・妊娠出産休暇・妊娠初期休暇・母子保健健診休暇など、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図っています。
- ・出産費・家族出産費・育児休業手当金など、出産・育児費用の共済組合給付について周知徹底を図っています。
- ・子供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。
- ・休暇制度の周知と意識啓発を図るため、各種制度を解説する「仕事と家庭の両立支援ハンドブック（以下「ハンドブック」という。）」を作成し周知しています。

②職場環境整備等

- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図っています。
- ・妊娠中の職員及び産後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。
- ・父親となる職員、父親となった職員が休暇を取得しやすいよう、所属長は本人に休暇の取得を勧奨するとともに、他の職員と十分に話し合い、必要に応じて職場内の応援体制を含む業務分担の見直し等を行っています。

(5) 育児休業の取得率を引き上げるための取組み

①育児休業および部分休業制度等の周知

- ・妊娠又は配偶者が出産を予定していること等を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について詳細に説明し、所属長による育児休業取得の意向確認を行っています。
- ・育児休業の手続とあわせ、育児休業資金特別貸付など台東区役所職員互助会の貸付制度、共済組合の育児休業手当金などについて、情報提供を行っています。
- ・男性も育児休業や育児時間等の子育てを目的とする休暇を取得できることについて周知を図り、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを促進しています。
- ・所属長は男性の育児休業取得について、対象の職員に対して休暇と合わせて1ヶ月以上の取得を積極的に勧奨するとともに、他の職員と十分に話し合い、必要に応じて職場内の応援体制を含む業務分担の見直し等を行っています。
- ・子の看護のための休暇等の特別休暇について、取得しやすい職場環境づくりを促進しています。
- ・育児休業等の制度周知と意識啓発を図るため、ハンドブックを作成し周知しています。

②職場における環境整備等

- ・職員から育児休業及び部分休業の取得の申出があった場合は、業務に支障をきたさないよう業務分担の見直しを行っています。
- ・各職場においては、育児休業等の制度の理解を深め、職場の意識改革を進めています。
- ・学校就学始期に達するまでの子供のいる職員については、休日や週休日の出勤、超過勤務を制限するよう配慮しています。

③育児休業を取得した職員の円滑な復帰支援

- ・育児休業中の職員に対しては、各職場において、休業期間中、必要な情報の提供を行っています。
- ・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、復帰時の仕事と育児の両立支援セミナーを実施しています。また、休暇中に能力開発機会（eラーニング等）を提供しています。
- ・復職時には、各職場において、職場内研修等を実施しています。
- ・職員から育児短時間勤務や部分休業の取得の申出があった場合は、所属長は本人や他の職員と十分に話し合い、職場内の応援体制を含む業務分担の見直し等を行っています。

④育児休業に伴う代替職員等の活用

- ・職員から育児休業の取得の申出があった場合に、職場内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、育児休業代替任期付職員や会計年度任用職員等を活用しています。

10. 勤務環境整備に関するその他の取組み

(1) 勤務時間の臨時変更

- ・業務上の必要性に限らず、正規の勤務時間等の変更を可能としています。

(2) テレワークの導入

- ・テレワークを導入し、時間・場所にとらわれない柔軟な働き方を推進しています。

(3) 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する他、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。

(4) 人材育成

- ・台東区人材育成基本方針に基づき、急速に変化する社会環境に組織としての的確に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けるため、職員の能力を高めるとともに、その力を組織として最大限活用することができるよう、採用、配置、育成、評価、処遇、環境整備などを一体的に実施する「人材マネジメント」を推進しています。