

女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況 及び 第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

1. 職業生活における機会の提供に関する実績

(1) 採用者等に占める女性比率

	採用者	受験申込者
平成30年度	43.5%	33.3%
令和元年度	41.3%	35.0%
令和2年度	46.3%	—

※ 東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン（以下「プラン」とする。）1頁※3に記載する特定事業主が任命権者となる職員のほか、教育庁の行政系職員も含む

※ 令和2年度以降、受験申込時の性別欄を廃止したため、受験申込者の数値については未把握

(2) 職員に占める女性職員の割合

	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能系・業務系	運輸系
平成31年4月1日	45.1%	69.3%	14.8%	78.7%	11.0%	1.4%
令和2年4月1日	45.4%	69.5%	15.0%	78.7%	11.3%	1.6%
令和3年4月1日	45.7%	69.4%	15.3%	79.0%	11.2%	1.8%

※ 教育職員、警察官及び消防吏員を除く

(3) 都職員の職層別女性比率及びその伸び率

	局長級	部長級	課長級	管理職計	課長代理級	主任・主事級	計
平成29年4月1日	4.9%	14.3%	21.9%	19.6%	31.8%	43.7%	39.5%
平成30年4月1日	7.7%	14.2%	22.1%	19.8%	32.3%	43.7%	39.5%
平成31年4月1日	7.4%	14.8%	22.2%	20.0%	32.6%	43.7%	39.6%
令和2年4月1日	7.8%	15.8%	22.0%	20.2%	33.1%	44.0%	39.9%
令和3年4月1日	12.2%	15.7%	21.9%	20.2%	33.3%	44.3%	40.1%
伸び率 (R3-H29)	7.3% ^{ポイ}	1.4% ^{ポイ}	0% ^{ポイ}	0.6% ^{ポイ}	1.5% ^{ポイ}	0.6% ^{ポイ}	0.6% ^{ポイ}

※ 教育職員、警察官及び消防吏員を除く

【1(3)の主な取組内容】

- 平成30年度から、職員がキャリア形成等について管理職等へ相談できる取組（キャリア・メンター制度）の試行を開始。また、管理職選考種別Aについて、育児休業等を取得中の職員が筆記考査（択一）を受験できるよう制度改正を実施
- 令和元年度から、管理職選考について、育児休業等を取得中の職員が全ての試験を受験できるよう制度改正を実施
- 令和2年度から、キャリア・メンター制度を全庁に展開。また、主任級職選考について、育児休業等を取得中の職員が全ての試験を受験できるよう制度改正を実施。さらに、行政専門職について、種別Bに係る選考対象年齢の下限を引き下げる改正を実施

(4) 中途採用の男女比率

	男性職員	女性職員
令和2年4月1日	68.0%	32.0%
令和3年4月1日	72.7%	27.3%

※ キャリア活用採用選考で採用した男女比率

※ プラン1頁※3に記載する特定事業主が任命権者となる職員のほか、教育庁の行政系職員も含む

(5) 職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

・セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシュアル・ハラスメント防止基本方針等を職員に周知するとともに、資料や研修等により、職員への意識啓発を実施。また、複数のハラスメント相談窓口を設置しており、職員にとって相談しやすい環境を整備

さらに、男女雇用機会均等法等の改正を踏まえ、令和2年6月にセクシュアル・ハラスメント防止基本方針等を改正し、相談・苦情の申出等に起因して、職員が職場において不利益を受けることがないよう明記

・中途採用の概要

民間企業等における一定以上の職務経験者を対象とする採用選考を実施

2. 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実績

(1) 都職員の平均勤続年数

	男性職員	女性職員
平成31年4月1日	17.3年	15.5年
令和2年4月1日	17.3年	15.7年
令和3年4月1日	17.5年	15.8年

※ プラン1頁※3に記載する特定事業主が任命権者となる職員のほか、教育庁の行政系職員も含む

(2) 職員一人当たりの超過勤務時間（月平均）

	都		民間
		うち本庁	
平成30年度	13.7時間	22.3時間	15.6時間
令和元年度	14.6時間	24.3時間	15.4時間
令和2年度	15.0時間	26.1時間	13.4時間

※ 都：プラン1頁※3に記載する特定事業主が任命権者となる職員の実績

※ 民間：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模30人以上 調査産業計（パートタイム労働者を除く））

(3) 育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	男性職員			女性職員		
	都	国	民間	都	国	民間
平成30年度	14.6%	12.4%	6.2%	120.1%	98.5%	82.2%
令和元年度	18.3%	16.4%	7.5%	104.2%	100.5%	83.0%
令和2年度	33.6%	29.0%	12.7%	103.1%	100.1%	81.6%

※ 都：プラン1頁※3に記載する特定事業主が任命権者となる職員の実績

※ 国：内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」。

※ 民間：厚生労働省「雇用均等基本調査」（各年の10月1日を基準に調査）

※ 取得率：「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「当該年度以前に取得可能となった者も含め、新たに取得した者」の割合とする国と同様の方法で算出。そのため、100%を超えることがある。

<令和2年度>

	育児休業取得期間								
	5日以下	5日超 2週間以下	2週間超 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 1年以下	1年超 2年以下	2年超
男性職員	6.2%	10.5%	32.3%	27.6%	10.5%	8.2%	3.9%	0.4%	0.4%
女性職員	1.1%	2.4%	0.9%	10.1%	15.5%	22.4%	17.7%	9.1%	20.9%
合計	2.9%	5.3%	12.1%	16.4%	13.7%	17.3%	12.8%	6.0%	13.6%

※ 分布比率は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100%とはならない。

(4) 出産支援休暇・育児参加休暇の取得率及び合計取得日数の分布状況

	出産支援休暇	育児参加休暇
平成30年	86.2%	78.6%
令和元年	77.0%	71.6%
令和2年	75.4%	76.7%

※ プラン1頁※3に記載する特定事業主が任命権者となる職員の実績

<令和2年>

合計取得日数	
0～4日	5～7日
25.2%	74.8%

【2(3)及び2(4)の主な取組内容】

- 令和2年度から、育児関連休暇等の取得を前提とした面談の実施や合計1か月以上を目途とした取得勧奨、会計年度任用職員等の活用による執行体制確保等により、育児関連休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりを推進
- 令和2年度から、プレパパ応援講座の活用や管理職向けの悉皆研修の実施等により、育児休業等取得への理解を促進

(5) 都職員の年次有給休暇の取得状況

	平均取得日数
令和元年	15.7日
令和2年	14.8日

※ プラン1頁※3に記載する特定事業主が任命権者となる職員の実績

※ 年次有給休暇平均取得日数は、各年の1月1日から12月31日までの単位で集計

(6) 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の概要

- 在宅勤務型テレワークについては、令和元年度から本格実施。また、令和2年1月から、育児、介護及び妊娠中の職員並びに負傷、疾病及び障害により通勤の負担が大きい職員における上限日数について、週2日分から月10日分とし、より柔軟な取扱いに見直し
- フレックスタイム制については、平成30年度から本庁職場において導入。また、時差勤務については、令和元年度から、本庁職場における勤務時間の振分け割合について、一律の振分け割合の設定は行わず、公務の運営に支障がない範囲で、所属長が勤務時間を割り振るものと見直し