

# 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   |
|-------|-------|
| 令和2年度 | 46.3% |
| 令和3年度 | 49.5% |
| 令和4年度 | 49.5% |

※ 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

### (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  |
|----------|-------|-------|-------|-------|---------|------|
| 令和3年4月1日 | 45.7% | 69.4% | 15.3% | 79.0% | 11.2%   | 1.8% |
| 令和4年4月1日 | 46.3% | 69.5% | 15.6% | 79.3% | 11.3%   | 1.9% |
| 令和5年4月1日 | 46.6% | 69.3% | 15.9% | 85.0% | 11.1%   | 1.9% |

※ 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                   |
|-------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 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%               |
| 令和4年4月1日    | 13.3%               | 16.2%               | 22.1%               | 20.5%               | 33.5%               | 44.8%               | 40.5%               |
| 令和5年4月1日    | 19.7%               | 15.5%               | 19.2%               | 18.4%               | 30.6%               | 38.1%               | 34.9%               |
| 伸び率 (R5-R2) | 11.9% <sup>ポイ</sup> | -0.3% <sup>ポイ</sup> | -2.8% <sup>ポイ</sup> | -1.8% <sup>ポイ</sup> | -2.5% <sup>ポイ</sup> | -5.9% <sup>ポイ</sup> | -5.0% <sup>ポイ</sup> |

※ 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、育業等の期間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、育業等の期間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、育業等の期間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
- 令和4年度から、主任級職選考について、教養問題の成績が一定の基準に達した場合の受験免除期間を3年間から5年間に延長する制度改正を実施

#### (4) 中途採用の男女比率

|          | 男性職員  | 女性職員  |
|----------|-------|-------|
| 令和3年4月1日 | 72.7% | 27.3% |
| 令和4年4月1日 | 68.5% | 31.5% |
| 令和5年4月1日 | 89.3% | 10.7% |

※ 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  |
|----------|-------|-------|
| 令和3年4月1日 | 17.5年 | 15.8年 |
| 令和4年4月1日 | 17.7年 | 16.3年 |
| 令和5年4月1日 | 17.6年 | 17.0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   |        |
| 令和2年度 | 15.0時間 | 26.1時間 | 13.4時間 |
| 令和3年度 | 15.6時間 | 27.1時間 | 14.7時間 |
| 令和4年度 | 16.8時間 | 26.5時間 | 15.2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    |
| 令和2年度 | 33.6% | 29.0% | 12.7% | 103.1% | 100.1% | 81.6% |
| 令和3年度 | 42.5% | 34.0% | 14.0% | 100.4% | 104.2% | 85.1% |
| 令和4年度 | 55.4% | 43.9% | 17.1% | 104.1% | 102.2% | 80.2% |

※ 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4年度>

|      | 育業取得期間 |              |              |             |             |             |             |             |       |
|------|--------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------|
|      | 5日以下   | 5日超<br>2週間以下 | 2週間超<br>1月以下 | 1月超<br>3月以下 | 3月超<br>6月以下 | 6月超<br>9月以下 | 9月超<br>1年以下 | 1年超<br>2年以下 | 2年超   |
| 男性職員 | 3.0%   | 7.1%         | 25.5%        | 32.4%       | 13.8%       | 6.0%        | 8.3%        | 3.0%        | 0.9%  |
| 女性職員 | 0.0%   | 0.0%         | 1.0%         | 1.6%        | 8.9%        | 15.8%       | 15.8%       | 26.6%       | 30.3% |
| 合計   | 1.8%   | 4.2%         | 15.4%        | 19.8%       | 11.8%       | 10.0%       | 11.4%       | 12.7%       | 13.0% |

※ 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 |
|------|--------|--------|
| 令和2年 | 75.4%  | 76.7%  |
| 令和3年 | 78.6%  | 76.1%  |
| 令和4年 | 77.7%  | 78.2%  |

※ 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4年>

| 合計取得日数 |       |
|--------|-------|
| 0～4日   | 5～7日  |
| 18.9%  | 81.1% |

【2(3)及び2(4)の主な取組内容】

- 令和2年度から、育業等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勧奨、臨時的任用職員や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、育業等を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、育業等への理解を促進

(5) 都職員の年次有給休暇の取得状況

|      | 平均取得日数 |
|------|--------|
| 令和2年 | 14.8日  |
| 令和3年 | 15.0日  |
| 令和4年 | 16.0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。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を優先して承認
- 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し、令和3年度から出先事業所においても導入できるよう見直し。また、時差勤務については、本庁職場においては令和元年度から、出先事業所においては令和3年度から、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