

### 第3章 現状把握について

#### 1 採用関係

本府における新規採用職員に占める女性職員の割合は、概ね 50%前後で推移しており、令和2年度は 51.9%となっています（表2）。

特に大卒程度の一般行政職（以下「大卒行政」という。）について経過をみると、昭和61年度には 7.9%であった女性割合について、近年では 70%を超える年度もある等、過半数が女性となっています。

また、非常勤職員についても、概ね 50%強で推移しており、令和2年度は 53.1%と、全職種合わせて常勤・非常勤を問わず男女の偏りなく採用している状況にあります（表3）。

（表2）年度別職員採用数及び女性割合（常勤職員、全職種計） 単位：人

採用年度	H28	H29	H30	H31	R2	過去5年平均
採用数	431	483	360	467	449	438
	(111)	(162)	(66)	(136)	(146)	(124)
うち女性	216	245	187	230	233	222
	(70)	(96)	(47)	(80)	(97)	(78)
女性割合	50.1%	50.7%	51.9%	49.3%	51.9%	50.1%
	(63.1%)	(59.3%)	(71.2%)	(58.8%)	(66.4%)	(62.9%)

※（ ）内は行政 22-25 で内数

※年度途中採用を含む、令和2年度については年度当初の採用数

※定年退職者の再採用、退職出向者の再度の任用を除く

※任期付職員の採用含む

(表3) 年度別職員採用数及び女性割合 (非常勤職員等)

単位：人

採用年度	H28	H29	H30	H31	R2	過去5年平均
採用数	1,572	1,709	1,725	1,706	1,678	1,678
うち女性	820	942	924	892	875	891
女性割合	52.2%	55.1%	53.6%	52.3%	52.1%	53.1%

※非常勤職員及び臨時的任用職員

※各年度5月1日時点

## 2 継続就業及び仕事とプライベートの両立関係

### (1) 継続就業について

本府における職員の平均継続勤務年数は、令和2年度において、男性が**22.3**年、女性が**14.9**年であり、男女差は**7.4**年となっています(表4)。

男女ともに継続勤務年数が短くなってきており、男女差も拡大していますが、これは団塊の世代の退職に伴い新規採用職員が増えたことにより、男女ともに平均年齢が下がっていること及び近年男性職員より女性職員の方が採用数が多くなり、女性職員の平均年齢そのものが下がっていることが要因と考えられます(表5)。

また、40代までの早期退職者における平均年齢は、平成17～21年度において、男性が**38.1**歳、女性が**35.0**歳であったものが、平成27～令和元年度においては、男性が**35.8**歳、女性が**33.0**歳とその差は縮まっているものの、男女差は**2.8**歳となっています(表6)。

(表4) 継続勤務年数

単位：年

年度	H28	H29	H30	H31	R2	過去5年平均
男性	23.9	23.3	23.0	22.6	22.3	23.0
女性	16.8	16.0	15.6	15.2	14.9	15.7
男女差	7.1	7.3	7.4	7.4	7.4	7.3

※各年度4月1日時点で在籍する職員について、採用から当該年度末まで勤務した場合の年数を算出

※再任用職員を含む、割愛・特定法人への派遣職員を含まない

(表5) 平均年齢

単位：年

年度	H28	H29	H30	H31	R2	H28-R2
男性	47.3	46.8	46.6	46.3	46.1	-1.2
女性	40.7	40.0	39.7	39.3	39.0	-1.7
男女差	6.6	6.8	6.9	7.0	7.1	0.5

※各年度4月1日時点

(表6) 退職者の平均年齢

単位：歳

年度	H17-21 平均	H22-26 平均	H27	H28	H29	H30	R1	H27-R1 平均
男性	38.1	39.1	36.7	35.6	37.1	36.4	33.0	35.8
女性	35.0	35.9	34.6	32.6	34.1	33.3	30.6	33.0
男女差	3.1	3.2	2.1	3.0	3.0	3.1	2.4	2.8

※退職時の年度末年齢 49 歳以下の職員を抽出

## (2) 育児休業について

本府における育児休業の取得率は、令和元年度で男性職員が **12.9%**、女性職員が **116.2%** であり、男女間で大きな差があります。また、育児休業の平均取得期間は男性職員が **8 ヵ月 24 日**、女性職員が **13 ヵ月 20 日** であり、女性職員のほうが5ヵ月ほど長くなっています（表7）。なお、非常勤職員については、令和元年度における育児休業の取得率は、男性職員はなく、女性職員は **125%** でした。

「職員の子育てと仕事の両立に関するアンケート調査（令和2年度）（以下「子育てアンケート調査」という。）」によると、「子育てを行う状況となった場合、短期間あるいは部分的にでも育児休業等を取得するか」について、男性職員の約 **34%**、女性職員の約 **80%** が「取得する」と回答しており、男性職員について、育児休業の取得意思がある職員の割合と実際の取得率に差がみられます。

育児休業を取得しない理由としては「職場に迷惑をかけると思われる」（男性約 **42%**、女性約 **37%**）「業務が繁忙である」（男性約 **32%**、女性約 **31%**）が多くなっています。

(表 7) 育児休業取得率及び平均取得期間 (令和元年度)

	育児休業取得率	平均取得期間
男性	12.9%	8 カ月 24 日
女性	116.2%	13 カ月 20 日

※取得率は令和元年度中に新たに取得可能となった職員数に対する取得者数の割合  
平均取得期間は令和元年度中に新たに取得した職員が対象

(3) 男性職員の配偶者出産休暇等について

本府における令和元年度の配偶者の出産休暇(2日以内)の取得率は**92.4%**、平均取得日数は**1日6時間**、配偶者の育児参加休暇(5日以内)の取得率は**67.4%**、平均取得日数は**3日4時間**となっています(表8、9)。

子育てアンケート調査結果では、配偶者の育児参加休暇を取得しない理由として「多忙で取得できない、後で多忙になる」(男性のみ回答:約**41.7%**)が、取得率向上のための取組みについては「上司(グループ長など)が積極的に取得するように声をかける」(男性約**28.5%**、女性約**29.5%**)が最も多くなっています。

その他、育児短時間勤務などの職業生活と家庭生活の両立支援制度の利用者数は、短期介護休暇を除き女性職員のほうが多くなっています(表10)。

(表 8) 配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数 (令和元年度)

	取得率	平均取得日数
男性	92.4%	1日6時間

※取得率は令和元年度に子どもが生まれた男性職員数に対する配偶者出産休暇を取得した職員数の割合

(表 9) 配偶者の育児参加休暇の取得率及び平均取得日数 (令和元年度)

	取得率	平均取得日数
男性	67.4%	3日4時間

※取得率は令和元年度に子どもが生まれた男性職員数に対する配偶者の育児参加休暇を取得した職員数の割合

(表 10) その他の両立支援制度の利用者数 (令和元年度)

単位：人

	育児短時間勤務	部分休業	子の看護休暇	介護休暇	短期介護休暇
男性	1	12	432	8	196
女性	9	192	430	8	134

### 3 働き方改革関係

#### (1) 時間外勤務時間の状況について

本府における令和元年度の職員1人1月当たり平均時間外勤務時間数は、**11.9時間**（男性**12.2時間**、女性**11.5時間**）となっており、男女間で大きな差はありません。このうち、一般行政職についてみると、**10.6時間**（男性**11.1時間**、女性**9.7時間**）となっています（表11、12）。

なお、非常勤職員においては、令和元年度に時間外勤務を行った職員はいません。

（表11）職員1人当たり各月の平均時間外勤務時間数（令和元年度） 単位：時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
時間外勤務時間	11.5	12.4	11.6	12.0	9.9	11.1	
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
時間外勤務時間	14.6	11.4	9.9	11.2	11.7	15.6	11.9 (10.6%)

※府の直接監督責任者等が命令した時間外勤務時間数であり、人事交流等で派遣された職員が派遣先で受けた命令等は含まない。（表12）において同じ。

※（ ）内は一般行政職

（表12）職員1人当たり平均時間外勤務時間数 単位：時間

男女別（令和元年度）		年度別				
男性	女性	H27	H28	H29	H30	R1
12.2 (11.1)	11.5 (9.7)	11.9	11.7	11.6	13.1	11.9

※（ ）内は一般行政職

#### (2) 年次休暇の消化率及び平均取得日数について

本府における令和元年の年次休暇の消化率（前年からの繰越分を含む。以下同じ。）は、**32.5%**（男性**32.3%**、女性**32.9%**）、平均取得日数については**12日0時間**（男性**11日7時間**、女性**12日2時間**）となっており、男女間で大きな差はありません。このうち、一般行政職についてみると、消化率は**32.4%**（男性**32.2%**、女性**32.8%**）、平均取得日数については**11日7時間**（男性**11日5時間**、女性**12日1時間**）となっています（表13、14）。

非常勤職員については、令和元年度における年次休暇の消化率は**87.8%**（男性**87.7%**、女性**87.8%**）となっています。

なお、前計画において、平均取得日数を **14** 日以上にすることを目標としていたものの、目標を達成していないため、さらなる取組みが必要です。

(表 13) 年次休暇の消化率及び平均取得日数 (令和元年、常勤職員)

消化率	32.5% (32.4%)
平均取得日数	12 日 0 時間 (11 日 7 時間)

※消化率は、総付与日数 (当該年の 1 月 1 日現在において各職員に付与された日数 (前年からの繰越分を含む。)) を全対象職員 (当該年の 1 月 1 日から同年 12 月 31 日までの全期間を在職した職員) にわたって合計したものを、総取得日数 (全対象職員の取得した年次有給休暇の合計数) で除したものを、平均取得日数は、全対象職員の取得した年次休暇の合計数 (総取得日数) を全対象職員数で除した日数。(表 14) において同じ。

※ ( ) 内は一般行政職

(表 14) 年次休暇の男女別・年度別平均取得日数 (常勤職員)

		男性		女性	
男女別	消化率	32.3% (32.2%)		32.9% (32.8%)	
	平均取得日数	11 日 7 時間 (11 日 5 時間)		12 日 2 時間 (12 日 1 時間)	
年度別	H27	H28	H29	H30	R1
	11 日 6 時間	12 日 1 時間	12 日 3 時間	12 日 5 時間	12 日 0 時間

※ ( ) 内は一般行政職

## 4 女性登用関係

### (1) 管理職に占める女性職員の割合等について

本府における課長級以上及び主査級以上の職員に占める女性職員の割合は、年々上昇しており、令和 2 年度にはそれぞれ **11.1%**、**24.4%** となっています (表 15、16)。また、職員に占める女性職員の割合についても同様であり、令和 2 年度には **35.9%** となっています (表 17)。

なお、前計画において、令和 2 年度までに課長級以上及び主査級以上の職員に占める女性職員の割合をそれぞれ **10%**、**25%** にすることを目標としており、課長級以上は目標を達成したものの、主査級以上は目標を達成していないため、さらなる取組みが必要です。

また、部局ごとにみると、職員規模や在籍職種の違いにより単純比較できないものの、課長級以上及び主査級以上の職員に占める女性職員の割合に偏りがあります (表 18)。

(表 15) 課長級以上の職員に占める女性職員の割合 単位：人

年度	H28	H29	H30	H31	R2
課長級以上職員数	681	680	688	681	694
うち女性	45	51	59	62	77
女性割合	6.6%	7.5%	8.6%	9.1%	11.1%

※割愛・特定法人への派遣職員を含まない

※各年度 4月 1日時点

(表 16) 主査級以上の職員に占める女性職員の割合 単位：人

年度	H28	H29	H30	H31	R2
主査級以上職員数	4,822	4,750	4,765	4,740	4,749
うち女性	993	1,007	1,062	1,104	1,157
女性割合	20.6%	21.2%	22.3%	23.3%	24.4%

※再任用職員を含む、割愛・特定法人への派遣職員を含まない

※各年度 4月 1日時点

(表 17) 職員に占める女性職員の割合 単位：人

年度	H28	H29	H30	H31	R2
職員数	9,086	9,022	8,949	8,948	8,963
うち女性	2,829	2,930	3,001	3,102	3,219
女性割合	31.1%	32.5%	33.5%	34.7%	35.9%

※再任用職員を含む、割愛・特定法人への派遣職員を含まない

※各年度 4月 1日時点

(表 18) 部局別全職種の課長級以上・主査級以上に占める女性職員の割合 単位：%

職員区分	職員数	課長級以上	主査級以上
副首都推進局	42	0.0%	7.3%
政策企画部	293	10.9%	15.5%
総務部	446	9.4%	17.0%
財務部	1,082	4.2%	26.4%
スマートシティ戦略部	69	7.7%	20.9%
府民文化部	326	8.3%	25.6%
I R 推進局	16	0.0%	7.1%
福祉部	1,093	31.1%	53.8%
健康医療部	1,048	26.3%	50.7%
商工労働部	535	8.9%	16.7%
環境農林水産部	708	4.5%	20.1%
都市整備部	1,896	0.9%	4.9%
住宅まちづくり部	497	4.3%	12.1%
会計局	38	33.3%	48.0%
議会事務局	65	12.5%	17.4%
教育庁	695	22.9%	30.6%
選管事務局	13	0.0%	25.0%
監査委員事務局	32	25.0%	36.4%
人事委員会	23	0.0%	35.3%
労働委員会	30	50.0%	55.6%
収用委員会	12	0.0%	14.3%
海区漁業調整委員会	4	0.0%	0.0%
合計	8,963	11.1%	24.4%

※令和2年4月1日時点

## (2) 昇任の状況について

昇任率（例：主査級昇任率＝主査級昇任者数／主事・技師級の全職員数）については、平成28年度から令和2年度の5年間平均で、男性職員が6.9%であるのに対し、女性職員は4.6%となっており、2.3%の開きがあるものの、令和2年度における課長級昇任のように年度によっては女性職員の方が昇任率の高い職階があります（表19、20）。

育成・昇任に関する職員意識調査結果では、管理職のほぼ全員が「性別による差を設けたことがない」と回答しています。非管理職においては、「性別に



よる差はない」と回答した割合が過半数を上回る一方、育成については、男性職員の約 **11%**、女性職員の約 **22%**が、昇任については、男性職員の約 **20%**、女性職員の約 **37%**が「男性優遇」・「どちらかといえば男性優遇」と回答しており、特に **50** 歳代女性は「男性優遇」・「どちらかといえば男性優遇」と回答した割合が高くなっています。

「女性職員がその能力に見合った昇任をしていると思うか」という管理職に対する質問の回答については、「思う」（男性約 **62%**、女性約 **56%**）が「思わない」（男性約 **38%**、女性約 **44%**）を上回っています。また、能力に見合った昇任の阻害要因については、「本人が昇任を望まない」（男性約 **32%**、女性約 **25%**）、「産育休によるキャリア寸断」（男性約 **28%**、女性約 **20%**）、「柔軟な働き方ができない」（男性約 **16%**、女性約 **12%**）との回答が多くなっています。

管理職のうち、「新任課長級の頃、管理職として自信が持ちづらい状況があった」と回答したのは男性約 **32%**、女性約 **42%**であり、その理由については、「他の課長級との能力差」（男性約 **53%**、女性約 **36%**）や「業務の高度さ」（男性約 **43%**、女性約 **28%**）が多くなっています。

(表 19) 昇任率

単位：人

年度		H28	H29	H30	H31	R2	過去5年平均
職員数 (a) (部長級・総括研究員級を除く)	男性	6,257	6,092	5,948	5,846	5,744	5,977
	女性	2,829	2,930	3,001	3,102	3,219	3,016
昇任者数 (b)	男性	412	480	394	367	410	413
	女性	133	151	127	139	149	140
昇任率 (b/a)	男性	6.6%	7.9%	6.6%	6.3%	7.1%	6.9%
	女性	4.7%	5.2%	4.2%	4.5%	4.6%	4.6%

※再任用職員を含む、割愛・特定法人への派遣職員を含まない

※年度途中の昇任を含む

(表 20) 令和 2 年度の昇任率

単位：人

		部長級 昇任	次長級 昇任	課長級 昇任	補佐級 昇任	主査級 昇任	総括研 究員級 昇任	主任研 究員級 昇任	計
直近下位職階 の職員数(a)	男性	124	436	965	1,995	2,150	15	2	5,687
	女性	13	60	201	879	2,062	0	0	3,215
昇任者数(b)	男性	13	34	70	129	164	0	0	410
	女性	0	3	17	36	93	0	0	149
昇任率(b/a)	男性	10.5%	7.8%	7.3%	6.5%	7.6%	—	—	7.2%
	女性	—	5.0%	8.5%	4.1%	4.5%	—	—	4.6%

※再任用職員を含む、割愛・特定法人への派遣職員を含まない

※年度途中の昇任を含む

## (3) 昇任意欲について

一般行政職の主事級職員を対象に実施している主査級昇任考査について、女性職員の受験率は前計画策定前の平成 27 年度で 38.5%でしたが、近年 40%強で推移しており、受験率は上昇しています。しかし、男性職員の受験率との差は約 30%となっており、依然として大きな差が生じています(表 21)。

昇任意欲に関する職員意識調査においても、非管理職のうち男性職員の約 39%が「課長級以上に昇任したい」と回答したのに対し、女性職員は約 14%にとどまっており、男女間で顕著な差が生じています。また、昇任に対する意識として、男性職員は昇任＝課長級以上と捉えているのに対し、女性職員は昇任＝主査級までと捉えている職員が多い傾向となっています(表 22)。

昇任を望まない理由については、男女ともに、「能力がない」(男性約 17%、女性約 14%)、「仕事とプライベートとの両立が困難」(男性約 12%、女性約 16%)、「責任が重くなる」(男性約 12%、女性約 13%)との回答が多くなっています。特に、女性は男性に比べ「仕事とプライベートの両立が困難」「育児」といった家庭環境に関する回答が多くなっています(男性約 15%、女性約 22%)。

仕事のやりがいについては、男性職員の約 58%、女性職員の約 61%が「やりがいがある」と回答しており、男女間で大きな差はみられません。

(表 21) 主査級昇任考査における男女別受験率

単位：人

		H28	H29	H30	H31	R2	過去5年平均
対象者 (a)	男性	358	335	329	306	314	328
	女性	247	240	243	250	283	253
受験者 (b)	男性	268	246	244	229	243	246
	女性	104	108	106	112	120	110
合格者 (c)	男性	54	48	51	50	53	51
	女性	28	22	34	36	31	30
受験率 (b/a)	男性	74.9%	73.4%	74.2%	74.8%	77.4%	75.0%
	女性	42.1%	45.0%	43.6%	44.8%	42.4%	43.5%
合格率 (c/b)	男性	20.1%	19.5%	20.9%	21.8%	21.8%	20.7%
	女性	26.9%	20.4%	32.1%	32.1%	25.8%	27.3%

(表 22) 男女別の昇任したい職階の内訳

	課長級以上	課長補佐級	主査級
男性	60.8%	25.0%	14.2%
女性	27.2%	26.6%	46.2%

※意識調査で昇任したいと考えている職員の内、どの職階まで昇任したいかの内訳

## (4) 人事配置の状況について

本府における男女別の配置の状況については、男性職員よりも女性職員の方が出先機関への配置割合が高い傾向にあり、特に、技術職にその傾向が強くみられます(表 23)。職員の配置に関する職員意識調査では、人事異動や業務分担の決定などにあたり「性別を理由に配慮をしたことがある」と回答した管理職は約 36% (男性約 39%、女性約 17%) であり、その理由は、「時間外・深夜勤務」(男性約 48%、女性 44%)、「異動方針による積極登用」(男性約 24%、女性 22%)、「出産による休暇等の可能性」(男性約 19%、女性約 22%)、との回答が多くなっています。

また、非管理職においては、男性職員の約 78%、女性職員の約 74%が人事配置について「性別による差はない」と回答する一方で、男性職員の約 19%、女性職員の約 25%が「男性の方がやりがいのある仕事を担っている」と回答しており、特に 50 歳代女性にその傾向がみられます。

(表 23) 本庁・出先別職員数 (令和2年4月時点)

(全職種)

単位：人

(技術職のみ)

単位：人

	本庁	出先	計		本庁	出先	計
男性	3166	2578	5,744	男性	1233	1671	2,904
	55.1%	44.9%			42.5%	57.5%	
女性	1556	1663	3,219	女性	412	1086	1,498
	48.3%	51.7%			27.5%	72.5%	
計	4722	4241	8,963	計	1645	2757	4,402
	52.7%	47.3%			37.4%	62.6%	

※内部管理・・・主として庁内調整等を担う所属 (各部総務課等)