

職員のワーク・ライフ・バランス推進計画

参 考 資 料

目次

1	区の実施に関する資料.....	1
	資料1 特定事業主行動計画に基づく主な実施の状況.....	1
	資料2 子育て支援等に関する制度の拡充状況.....	3
	資料3 子育て支援等に係る休暇の取得状況.....	4
	資料4 年次有給休暇の取得状況.....	4
	資料5 超過勤務の状況.....	5
	資料6 女性管理職数の推移.....	5
	資料7 採用者数の推移（毎年度4月1日付採用者）.....	6
	資料8 職種別・男女別採用人数（令和4年4月1日付採用者）.....	6
	資料9 職種別平均勤続年数（令和4年4月1日現在）.....	6
2	都費教職員の実施に関する資料.....	7
	資料10 都費教職員の年次有給休暇取得状況.....	7
	資料11 教育職員の月あたりの時間外在校等時間の分布（令和3年度平均）.....	7
3	職員アンケート資料.....	8
	資料12 区職員アンケート集計結果.....	8
	資料13 都費教職員アンケート集計結果.....	16
	資料14 区職員アンケート項目.....	20
	資料15 都費教職員アンケート項目.....	24

1 区の取組に関する資料

資料1 特定事業主行動計画に基づく主な取組の状況

年度	項目	概要
平成27年度	メンター相談制度の実施	豊富な知識と経験を有する先輩職員がメンターとなり後輩職員のキャリア形成や仕事と家庭生活の両立の悩み等について相談を受け、自己の経験をもとにアドバイスを行うことで、メリハリのある効率的な働き方と個人の成長をサポートするための仕組みとして、メンター相談制度を平成27年3月から平成28年2月にかけて試行的に実施し、平成28年3月から本格実施。
	各種研修の実施	○主任主事3年目職員を対象としたキャリア形成支援研修 ・研修名 「対話から考えよう～自分で描くキャリアデザイン」 ・目的 ロールモデルとなる先輩職員の経験談や同世代との対話を通して、ワーク・ライフ・バランスをとりつつ充実したキャリア形成ができるよう支援する。 ○若手職員キャリア形成支援研修 ・研修名 「理想の人生を実現するためのアクションを考えよう！」 ・目的 ワークショップを通じて人生設計を考え、若手職員に性別に関わりなく活躍しようとする意欲をもってもらう。
平成28年度	ロールモデルの紹介	ワーク・ライフ・バランスの推進や女性職員の活躍の推進及び働き方の見直しを図る取組の一環として、女性幹部職員や男性育休取得経験職員のインタビュー内容を掲載した、「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて」（取組事例集）を作成し、職員への周知を実施。
	仕事と家庭の両立支援を考える座談会の実施	管理職及び管理職候補者を対象者として男性職員の家事・育児への参加を促す職場風土づくりについて座談会を実施。
	超勤代休時間制度の導入	ワーク・ライフ・バランス推進の一環として取組目標に掲げた超勤代休時間（月60時間を超える超過勤務手当割増部分を時間に換算して休暇として申請することができる制度）を導入。
	各種研修の実施	○主任主事3年目職員を対象としたキャリア形成支援研修 ・研修名 「対話から考えよう～自分で描くキャリアデザイン」 ・目的 ロールモデルとなる先輩職員の経験談や同世代との対話を通して、ワーク・ライフ・バランスをとりつつ充実したキャリア形成ができるよう支援する。 ○女性活躍推進研修 ・研修名 「仕事とプライベート双方を充実させるためのヒントを得る！」 ・目的 ワーク・ライフ・バランスの必要性を理解し、先輩職員の経験談や研修生同士の対話を通して、ワーク・ライフ・バランスを実現できる自分らしいキャリアプランを考察する。 ○メンターを対象とした研修 ・研修名 メンター研修 ・目的 メンター相談によって解決できる問題があり、精神的に健康な職場づくりに貢献できることを再確認し、メンター自ら相談を呼び込める姿勢をつくる。
平成29年度	保育園職員の年次有給休暇取得促進	職員の健康や継続的な勤務を確保することを目的として、年次有給休暇取得率が低い保育園を対象とし、取得促進に向けて、状況把握・検証を行い、モデル園を決定。その上で、今後定期的に、各園の年次有給休暇の取得状況を確認し、取組の振り返りやモデル園からの助言等を行い、各園の取組に活用。
	「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止」に関する啓発を実施	管理職及び管理職候補者を対象とした評価者説明会において、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止について周知し、女性職員の活躍推進に関する意識啓発の実施。
	各種研修の実施	○女性活躍推進研修 ・研修名 「仕事とプライベート双方を充実させるためのヒントを得る！」 ・目的 ワーク・ライフ・バランスの必要性を理解し、先輩職員の経験談や研修生同士の対話を通して、ワーク・ライフ・バランスを実現できる自分らしいキャリアプランを考察する。 ○採用3年目職員を対象としたキャリア形成支援研修 ・研修名 「採用3年目研修」 ・目的 効率的に仕事を進める上で必要なコミュニケーションスキル、時間の使い方を習得し、自己理解・他者理解を深め、区職員としてのこれからのキャリアを考える。 ○メンターを対象とした研修の実施 ・研修名 若手職員とメンターとの交流会 ・目的 先輩職員（メンター）との交流や同世代との対話を通して、将来に向けて、自分のなりたい職員像を考える契機とする。

年度	項目	概要
平成30年度	超過勤務縮減に向けた取組	職員全員が自身の働き方を見直すことで、超過勤務時間の縮減を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進することを目的として、超過勤務縮減に向けた取組について周知。
	条例等に超過勤務上限時間を規定	改正労働基準法施行に伴い、条例等に超過勤務の上限時間について規定。
	「多様性を認め合える地域社会の実現」に関する啓発を実施	管理職及び管理職待機者を対象とした説明会において、「目黒区女性職員活躍推進計画の実施状況とこれからの組織マネジメントについて」や、「多様性を認め合える地域社会の実現」に関する説明を行い、意識啓発を実施。
	各種研修の実施	○若手職員キャリア形成支援研修 ・研修名 「未来の自分がいきいきと歩むヒントを得る！」 ・目的 ワーク・ライフ・バランスの必要性を理解し、先輩職員の経験談や研修生同士の対話を通して、ワーク・ライフ・バランスを実現できる自分らしいキャリアプランを考察する。 ○採用3年目職員を対象としたキャリア形成支援研修 ・研修名 「採用3年目研修」 ・目的 効率的に仕事を進める上で必要なコミュニケーションスキル、時間の使い方を習得し、自己理解・他者理解を深め、区職員としてのこれからのキャリアを考える。 ○採用4年目職員を対象とした研修 ・研修名 若手職員とメンターとの交流会 ・目的 先輩職員（メンター）との交流や同世代との対話を通して、将来に向けて、自分のなりたい職員像を考える契機とする。
令和元年度	時差出勤制度の試行実施	多様な働き方を選択できる執務環境を整備することで、ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、職員の健康保持と能力発揮を促進し、業務効率化等による区民サービスの向上に資することを目的とし、令和元年7月22日（月）から9月6日（金）まで試行実施。実施後の効果検証等により職員及び各職場での課題等を分析し、今後の本格導入に向けて検討。 また、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、令和2年2月25日から時差出勤制度を特例実施。
	各種研修の実施	○若手職員キャリア形成支援研修 ・研修名 「若手職員キャリアデザイン研修」 ・目的 自分自身の経験や能力の振り返りと現状把握を行い、将来のキャリアビジョンとそれを実現するためのプランを考える。 ○採用3年目職員を対象としたキャリア形成支援研修 ・研修名 「採用3年目研修」 ・目的 効率的に仕事を進める上で必要なコミュニケーションスキル、時間の使い方を習得し、自己理解・他者理解を深め、区職員としてのこれからのキャリアを考える。 ○採用4年目職員を対象とした研修 ・研修名 若手職員とメンターとの交流会 ・目的 先輩職員（メンター）との交流や同世代との対話を通して、将来に向けて、自分のなりたい職員像を考える契機とする。
令和2年度	在宅勤務の実施	新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、緊急事態宣言時における特例的な対応として、措置期間中の在宅勤務を実施。
令和3年度	テレワークの試行実施	ワーク・ライフ・バランスを推進するため、多様な働き方の選択肢としてテレワーク試行導入を実施（試行実施対象所属20か所と妊娠中や基礎疾患のある職員で医師等の指示がある者等が対象）。
	各種研修の実施	○若手職員キャリア形成支援研修 ・研修名 「未来の自分がいきいきと歩むヒントを得る！」 ・目的 自分自身の経験や能力の振り返りと現状把握を行い、先輩職員の経験談を聞くことで将来のキャリアをイメージし、それを実現するために自分の強みをどのように活かすかを考える。

資料2 子育て支援等に関する制度の拡充状況

見出し記号の説明：◆・・・常勤職員に関するもの
●・・・非常勤職員・会計年度任用職員に関するもの

年度	内容
平成27年度	●子の看護休暇の有給化
平成28年度	◆育児休業等に係る子の範囲の拡大と取得要件緩和（任用見込期間の短縮）※ ◆小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務制限制度の新設 ◆介護時間制度の新設 ◆介護休暇の見直し（分割取得等が可能に） ◆要介護者を介護する職員の超過勤務制限制度の新設 ◆超過勤務を免除できる対象者の追加（要介護者を介護する職員）
平成29年度	●子の看護休暇の拡充（時間単位取得可能） ●短期の介護休暇の有給化と拡充（時間単位取得可能） ●介護休業の分割取得と取得要件緩和（任用見込期間の短縮） ●育児休業等に係る子の範囲の拡大と取得要件緩和（任用見込期間の短縮） ◆●育児休業の拡充（再延長が可能に）※
令和2年度	～非常勤職員から会計年度任用職員へ移行（非常勤職員の休暇制度を引き継ぎ）～ ●介護時間、部分休業の新設
令和3年度	●妊婦通勤時間の有給化
令和4年度	◆●不妊治療休暇の新設 ●妊娠出産休暇の有給化 ●出産支援休暇及び育児参加休暇の対象者拡大（特例職員） ●育児休業、部分休業の取得要件緩和（任用期間の要件削除） ●介護休業及び介護時間の取得要件緩和（任用期間の要件削除）

※常勤職員に関するもののマークが付いているが、再任用短時間勤務職員が対象

資料3 子育て支援等に係る休暇の取得状況

休暇等の区分	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業	2名	89名	3名	91名	5名	101名	8名	100名	18名	106名
育児短時間勤務	0名	1名	0名	1名	0名	1名	0名	0名	0名	0名
部分休業	3名	38名	3名	47名	2名	53名	3名	66名	6名	73名
妊娠出産休暇		54名		52名		72名		49名		61名
妊娠症状対応休暇		6名		8名		5名		5名		7名
母子保健健診休暇		41名		40名		35名		26名		41名
妊婦通勤時間		49名		55名		58名		38名		50名
出産支援休暇	13名		26名		18名		17名		27名	
育児参加休暇	9名		17名		10名		14名		20名	
育児時間	0名	20名	2名	15名	1名	21名	0名	19名	1名	16名
子の看護休暇	76名	69名	78名	71名	80名	82名	74名	81名	85名	97名
短期の介護休暇	27名	34名	29名	39名	25名	32名	34名	32名	38名	35名
介護休暇	3名	3名	1名	4名	2名	5名	6名	3名	5名	3名
介護時間	0名	0名	0名	0名	0名	2名	0名	2名	1名	2名

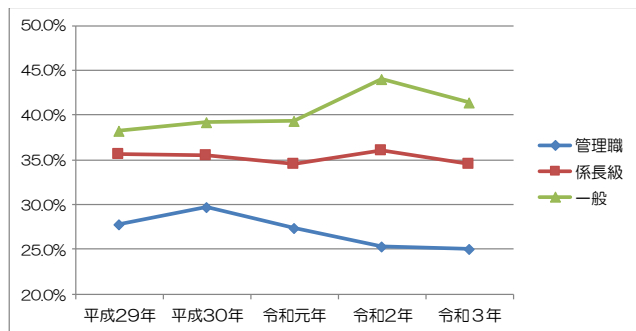
		当該年度内に新たに育児休業取得可能となった常勤職員(A)	育児休業取得者数(B)	育児休業取得率(B)/(A)	育児休業平均取得月数
令和3年度	男性職員	31人	16人	51.6%	3.1月
	女性職員	48人	48人	100.0%	18.1月
令和2年度	男性職員	18人	8人	44.4%	2.5月
	女性職員	37人	37人	100.0%	16.9月
令和元年度	男性職員	20人	5人	25.0%	1.3月
	女性職員	58人	58人	100.0%	15.2月

(※ひと月30日で換算)

資料4 年次有給休暇の取得状況

(1) 年休平均取得率推移

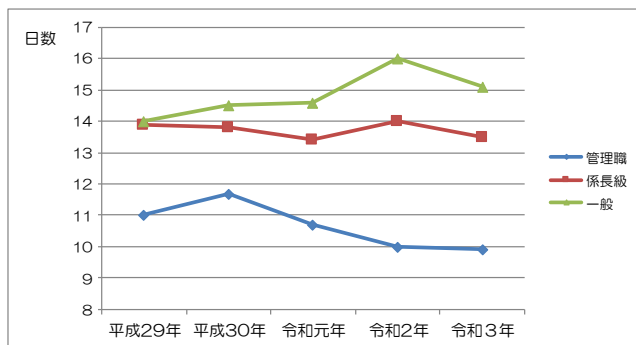
	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
管理職	27.8%	29.7%	27.4%	25.4%	25.0%
係長級	35.7%	35.5%	34.6%	36.0%	34.6%
一般	38.3%	39.2%	39.3%	44.0%	41.4%
全職員	36.7%	37.7%	37.7%	40.9%	38.7%



(2) 年休平均取得日数推移

(単位：日)

	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
管理職	11	11.7	10.7	10	9.9
係長級	13.9	13.8	13.4	14	13.5
一般	14	14.5	14.6	16	15.1
全職員	13.9	14.2	14.1	15.2	14.5



資料5 超過勤務の状況

超過勤務・休日勤務人数及び時間数の状況（常勤・再任用短時間職員）

	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	月平均 人数	月平均 時間数	月平均 人数	月平均 時間数	月平均 人数	月平均 時間数	月平均 人数	月平均 時間数	月平均 人数	月平均 時間数
男性	906.5人	10.2時間	905.1人	11.1時間	905.5人	12.8時間	894.6人	12.2時間	979人	11.5時間
女性	1177.5人	7.4時間	1173.8人	7.5時間	1184.8人	8.7時間	1183.7人	9.3時間	1231.1人	9.3時間



資料6 女性管理職数の推移

		部長級		課長級		合計	全体割合
		人数	割合	人数	割合		
令和2年度	男性	17	81.0%	48	80.0%	65	80.2%
	女性	4	19.0%	12	20.0%	16	19.8%
	計	21	100.0%	60	100.0%	81	100.0%
令和3年度	男性	18	75.0%	45	78.9%	63	77.8%
	女性	6	25.0%	12	21.1%	18	22.2%
	計	24	100.0%	57	100.0%	81	100.0%
令和4年度	男性	20	74.1%	46	82.1%	66	79.5%
	女性	7	25.9%	10	17.9%	17	20.5%
	計	27	100%	56	100.0%	83	100.0%

資料7 採用者数の推移（毎年度4月1日付採用者）

年度	性別	採用者数	割合
令和2年度	女	58人	56.3%
	男	45人	43.7%
	小計	103人	100.0%
令和3年度	女	62人	58.5%
	男	44人	41.5%
	小計	106人	100.0%
令和4年度	女	76人	69.1%
	男	34人	30.9%
	小計	110人	100.0%

※年度途中採用は含まない。

※任期付職員、派遣、転入は含まない。

※幼稚園教諭を含む

資料8 職種別・男女別採用人数（令和4年4月1日付採用者）

職種区分	職種例	性別	人数
事務系	事務	男性	18人
		女性	34人
一般技術系	土木造園、建築、機械、衛生監視	男性	7人
		女性	5人
福祉系	福祉、保育士、児童指導、心理	男性	7人
		女性	26人
医療技術系	歯科衛生、栄養士、保健師	男性	0人
		女性	7人
技能系	作業Ⅰ 作業Ⅲ	男性	2人
		女性	0人
幼稚園教育職員		男性	0人
		女性	4人
全職種		男性	34人
		女性	76人
			110人

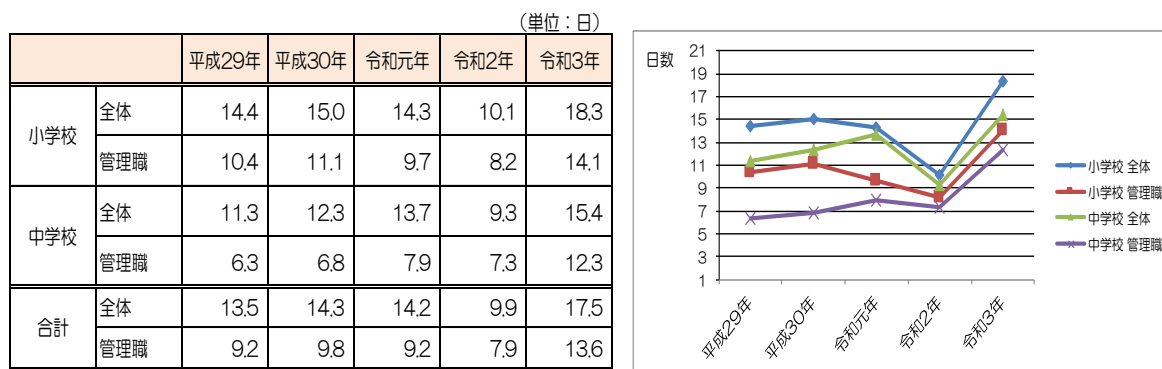
資料9 職種別平均勤続年数（令和4年4月1日現在）

職種区分	職種例	性別	平均継続勤務年数	人数
事務系	事務、社会教育	男性	15.8年	472人
		女性	14.8年	479人
一般技術系	土木造園、建築、機械、電気、衛生監視、学芸研究	男性	14.6年	153人
		女性	10.6年	41人
福祉系	福祉、保育士、児童指導、心理	男性	18.8年	74人
		女性	18.4年	465人
医療技術系	医師、診療放射線、歯科衛生、検査技術、栄養士、保健師、看護師	男性	14.1年	9人
		女性	16.3年	102人
技能系	自動車運転、警備、作業Ⅰ、調理、用務、自動車運転Ⅱ、作業Ⅲ	男性	19.2年	123人
		女性	26.7年	21人
幼稚園教育職員		男性	0.0年	0人
		女性	10.1年	17人
全職種		男性	16.5年	831人
		女性	17.4年	1125人
男女平均継続勤務年数・合計人数			16.9年	1956人

※幼稚園教育職員は参考

2 都費教職員の取組に関する資料

資料10 都費教職員の年次有給休暇取得状況



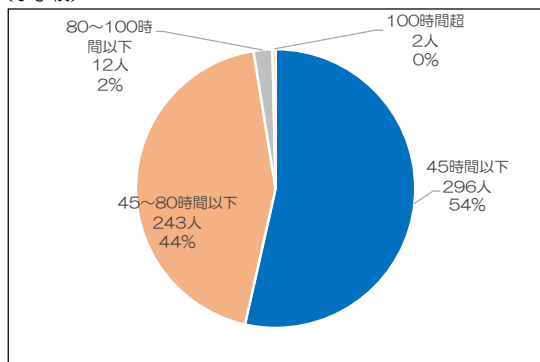
資料11 教育職員の月あたりの時間外在校等時間の分布（令和3年度平均）

	小学校		中学校	
	人数	割合	人数	割合
45時間以下	296人	53.5%	119人	58.3%
45時間超～80時間以下	243人	43.9%	77人	37.7%
80時間超～100時間以下	12人	2.2%	4人	2.0%
100時間超	2人	0.4%	4人	2.0%
合計	553人	100.0%	204人	100.0%

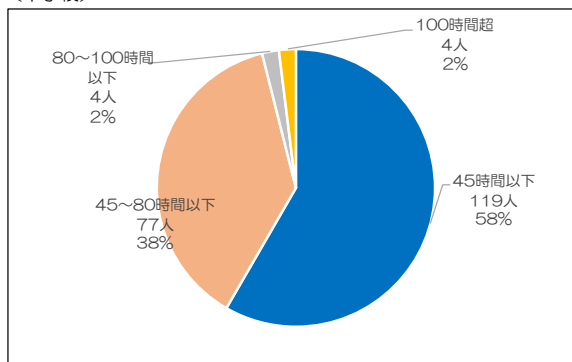
※休職、育児休業等により年間を通して勤務していない者を除く

※時間講師・非常勤教員を除く

(小学校)



(中学校)



3 職員アンケート資料

資料12 区職員アンケート集計結果

1 概要

実施期間：令和4年1月17日から1月28日までの期間で実施

対象：区に勤務するすべての職員（目黒区から他団体への派遣中の職員、特別職非常勤を除く。再任用や会計年度任用職員を含む。）

対象者数：常勤職員 1,924 人、再任用職員 253 人、会計年度任用職員 1,552 人

回答人数：1,573 人

【内訳】常勤職員：754 人（うち教育職員 10 人） 回答率 39.2%

再任用職員（フルタイムと短時間）：98 人 回答率 38.7%

会計年度任用職員：721 人 回答率 46.5%

実施方法：Logo フォーム及び紙による回答

2 休暇、休業に関する事項

(1) 各制度を知っている人数

			うち常勤・再任用		うち会計年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
超過勤務時間の上限時間数	522人	33.2%	393人	46.1%	129人	17.9%
時差出勤	677人	43.0%	518人	60.8%	159人	22.1%
出産支援休暇	963人	61.2%	645人	75.7%	318人	44.1%
育児参加休暇	915人	58.2%	630人	73.9%	285人	39.5%
子の看護休暇	873人	55.5%	640人	75.1%	233人	32.3%
短期の介護休暇	831人	52.8%	547人	64.2%	284人	39.4%
回答者数	1573人	100.0%	852人	100.0%	721人	100.0%

(2) 年次有給休暇は必要な時に取得できるか

			うち常勤・再任用		うち会計年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
取得しやすい	491人	31.2%	189人	22.2%	302人	41.9%
どちらかといえば取得しやすい	607人	38.6%	358人	42.0%	249人	34.5%
どちらかといえば取得しづらい	215人	13.7%	147人	17.3%	68人	9.4%
取得しづらい	180人	11.4%	135人	15.8%	45人	6.2%
わからない	80人	5.1%	23人	2.7%	57人	7.9%
合計	1573人	100.0%	852人	100.0%	721人	100.0%

3 育児や介護、家庭生活に関する事項

(1) 勤務しながら家事や子育てはできるか

			うち常勤・再任用		うち会計年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
できる	281人	17.9%	114人	13.4%	167人	23.2%
どちらかといえばできる	650人	41.3%	392人	46.0%	258人	35.8%
どちらかといえばできない	212人	13.5%	170人	20.0%	42人	5.8%
できない	115人	7.3%	73人	8.6%	42人	5.8%
わからない	315人	20.0%	103人	12.1%	212人	29.4%
合計	1573人	100.0%	852人	100.0%	721人	100.0%

(2) 育児休業や介護休業は必要な期間取得できると思うか

			うち常勤・再任用		うち会計年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
取得できると思う	802人	51.0%	466人	54.7%	336人	46.6%
取得できないと思う	270人	17.2%	203人	23.8%	67人	9.3%
わからない	501人	31.8%	183人	21.5%	318人	44.1%
合計	1573人	100.0%	852人	100.0%	721人	100.0%

【取得できないと思う理由】（複数回答）

			うち常勤・再任用	うち会計年度
	人数	割合	人数	人数
人事評価（昇任など）に影響が生じるような気がする	13人		5人	8人
長期間職場を離れると、情報の遅れやスキルの低下などの支障が出る	16人		7人	9人
代替職員、役割分担の問題など、職場への負担が気になる	231人		182人	49人
前例がない	31人		19人	12人
上司・同僚の理解が得られない	40人		29人	11人
仕事が縦割りなので、他の人に頼めない	28人		23人	5人
休暇期間中の所得が減少する	34人		19人	15人
その他	33人		27人	6人
回答者数	270人		203人	67人

(3) 育児や介護をしながら働き続けるために職場で必要なこと（複数回答）

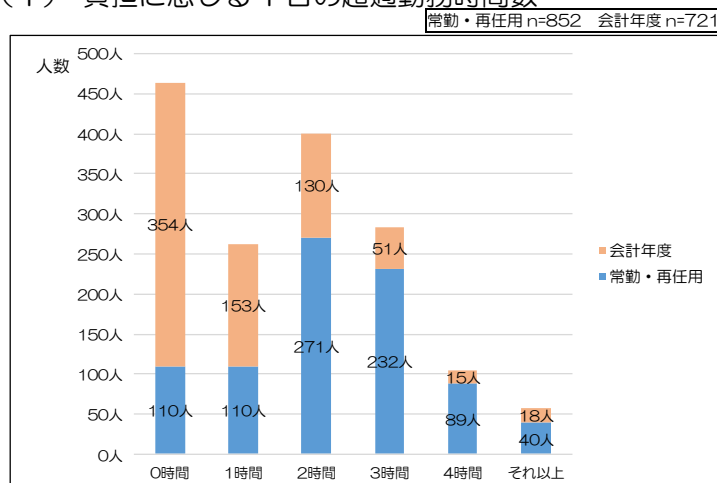
			うち常勤・再任用		うち会計年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
職場内で仕事を相互にサポートする体制を整える	1142人	72.6%	640人	75.1%	502人	69.6%
残業しないで済むように効率的に集中して仕事をする	508人	32.3%	339人	39.8%	169人	23.4%
上司の理解・支援	994人	63.2%	536人	62.9%	458人	63.5%
育児・介護との仕事の両立を支援する制度についてもっと周知する	539人	34.3%	300人	35.2%	239人	33.1%
育児や介護等で休むこともあり得るという前提で人員配置を行う	911人	57.9%	606人	71.1%	305人	42.3%
同僚の理解・支援	997人	63.4%	541人	63.5%	456人	63.2%
特に必要なことはない	14人	0.9%	6人	0.7%	8人	1.1%
その他	156人	9.9%	70人	8.2%	86人	11.9%
回答者数	1573人	100.0%	852人	100.0%	721人	100.0%

(4) 所属長から休暇（年次有給休暇、出産支援休暇等）や休業を取得するよう働きかけがあるか（管理職を除く）

			うち常勤・再任用		うち会計年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	443人	28.6%	268人	32.4%	175人	24.3%
どちらかといえばある	497人	32.1%	306人	37.0%	191人	26.5%
どちらかといえばない	297人	19.2%	151人	18.2%	146人	20.2%
全くない	192人	12.4%	75人	9.1%	117人	16.2%
その他	78人	5.0%	14人	1.7%	64人	8.9%
未記入	42人	2.7%	14人	1.7%	28人	3.9%
合計	1549人	100.0%	828人	100.0%	721人	100.0%

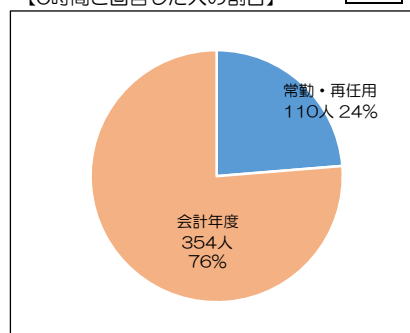
4 超過勤務に関する事項

(1) 負担に感じる1日の超過勤務時間数



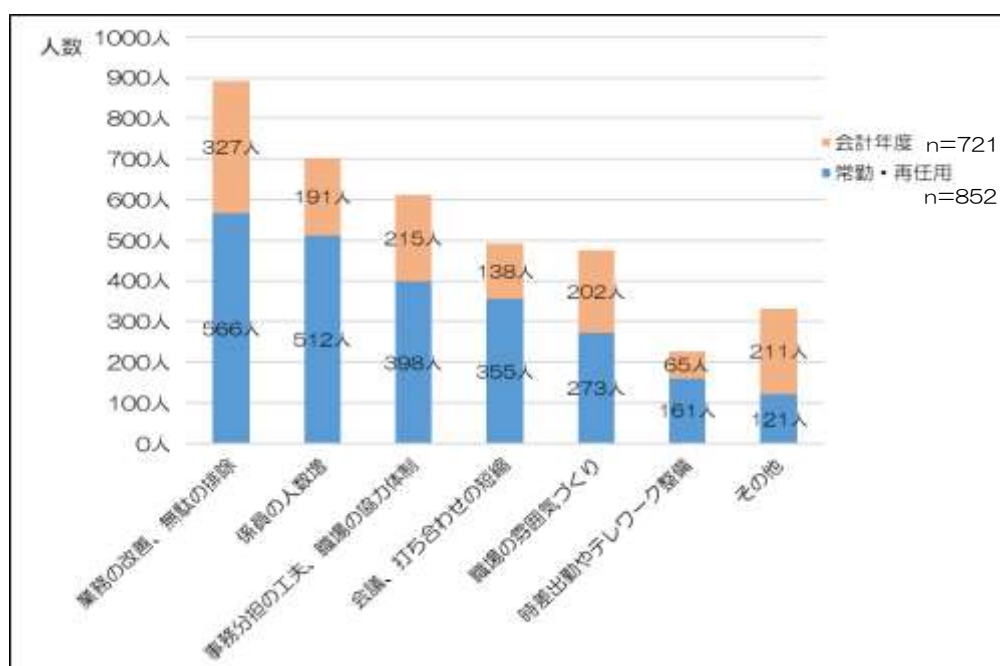
【0時間と回答した人の割合】

n=464



(2) 超過勤務を減らすための取組みについて必要だと思うこと（複数回答）

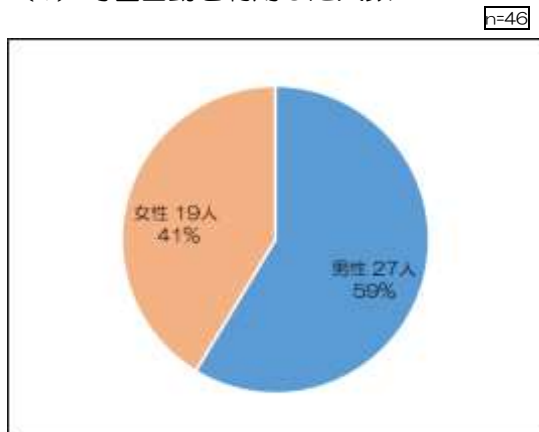
	うち常勤・再任用		うち会計年度	
	人数	人数	人数	人数
業務の改善、無駄の排除	893人	566人	327人	
会議、打ち合わせの短縮	493人	355人	138人	
事務分担の工夫、平準化や職場の協力体制	613人	398人	215人	
時差出勤やテレワークなどの制度の整備	226人	161人	65人	
職場の定時退庁をしやすい雰囲気づくり	475人	273人	202人	
係員の人数増	703人	512人	191人	
その他	332人	121人	211人	
回答者数	1573人	852人	721人	



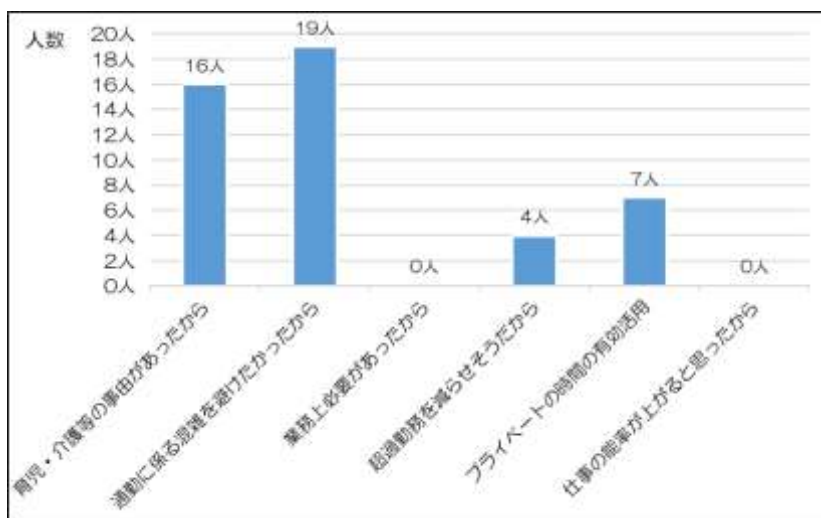
5 時差出勤に関する事項

※交代制勤務職場を除く午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分までの勤務が割り振られている常勤職員（再任用職員含む。）、会計年度任用職員（1 日 7 時間 45 分勤務）が対象

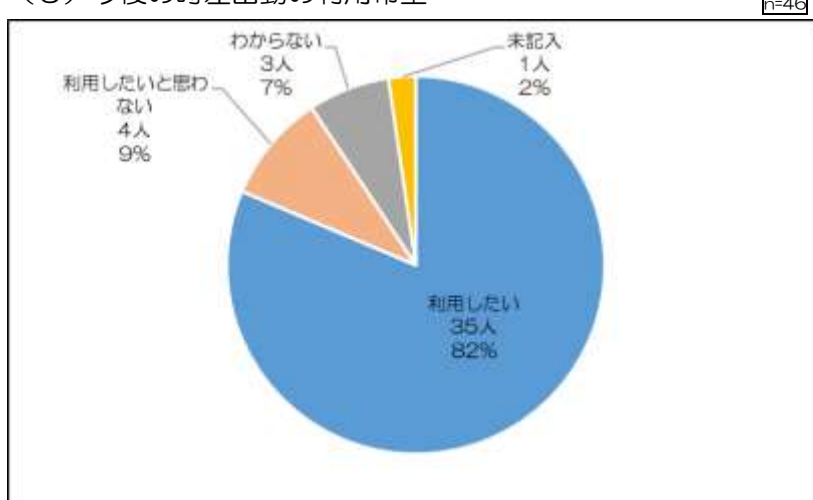
(1) 時差出勤を利用した人数



(2) 時差出勤を利用した理由



(3) 今後の時差出勤の利用希望



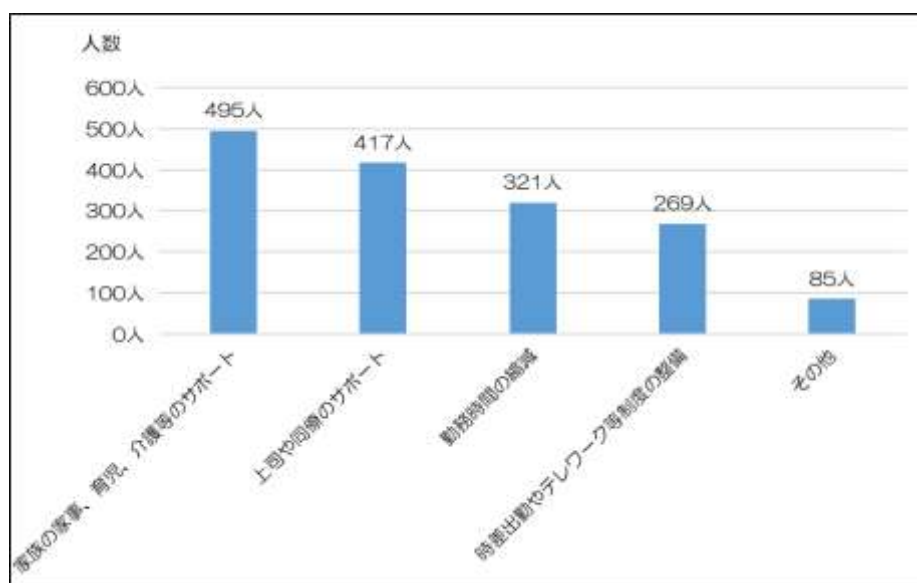
6 女性活躍、昇任意欲に関する事項

(1) 身近で女性活躍が進んでいる実感

全職員 n=1573 常勤・再任用 n=852 会計年度 n=721

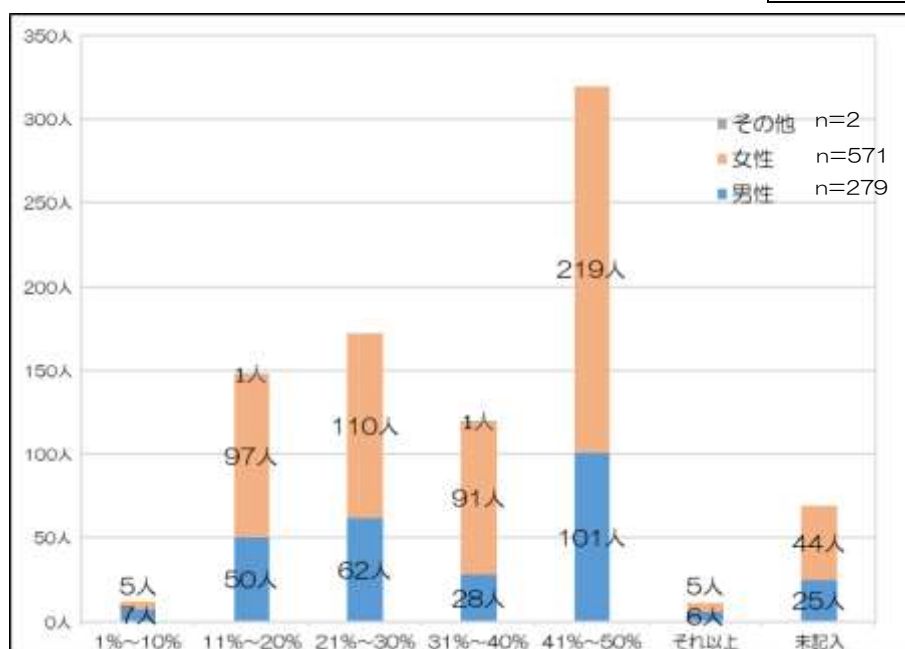
			うち常勤・再任用		うち会計年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
実感がある	554人	35.2%	274人	32.2%	280人	38.8%
実感がない	272人	17.3%	192人	22.5%	80人	11.1%
どちらともいえない	486人	30.9%	272人	31.9%	214人	29.7%
わからない	261人	16.6%	114人	13.4%	147人	20.4%
合計	1573人	100.0%	852人	100.0%	721人	100.0%

(2) さらに女性が活躍するために、どのような支援が必要か（複数回答）

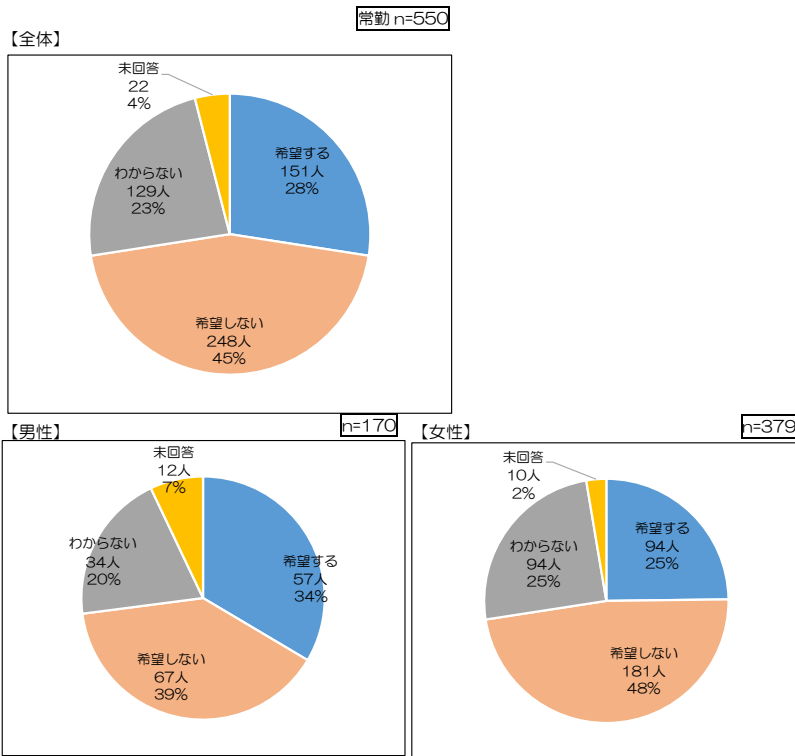


(3) 望ましいと思う女性管理職割合（常勤・再任用）

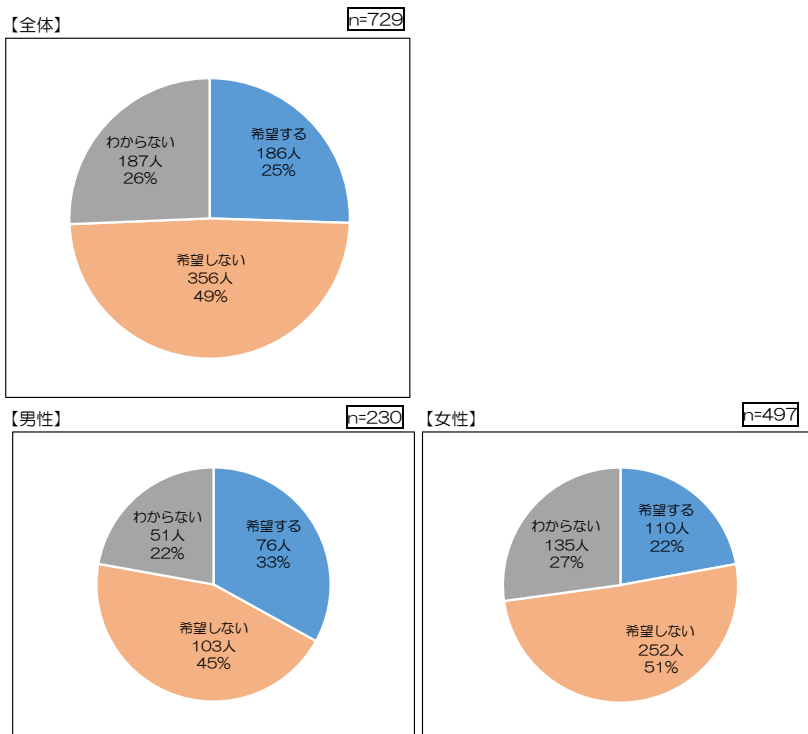
常勤・再任用 n=852



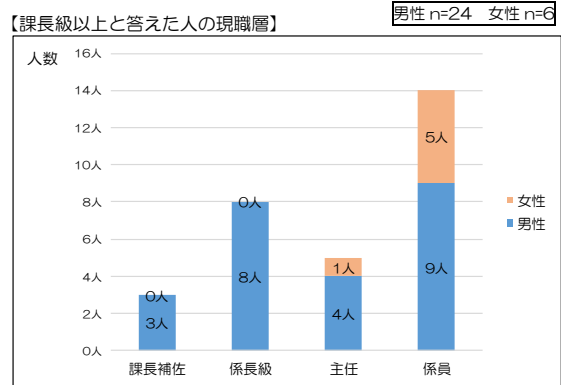
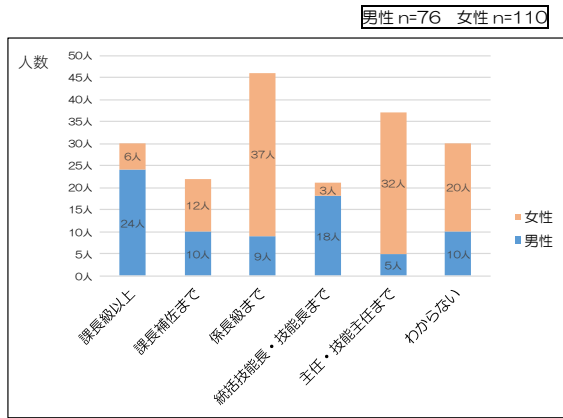
【20.5%以上の割合を回答した人の昇任希望（常勤のみ（管理職除く。））】



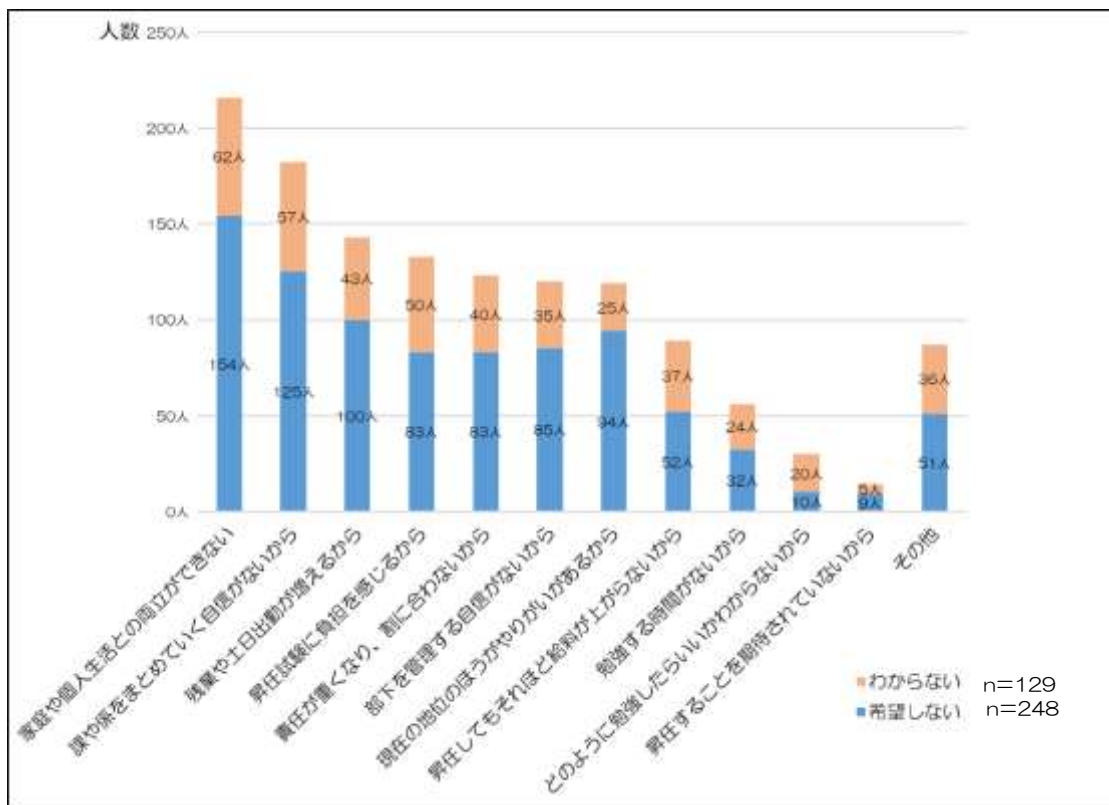
（４）現在の職層より上位職への昇任希望（常勤のみ（管理職除く。））



【どの職層まで昇任を希望するか】



【昇任を希望しない、わからない理由（複数回答）】



資料13 都費教職員アンケート集計結果

1 概要

実施期間：令和4年1月17日から1月28日までの期間で実施

回答人数：212人

【内訳】小学校教職員：180人、中学校教職員：32人

常勤：183人、再任用：2人、臨時的任用：11人、会計年度任用：16人

実施方法：Logo フォームによる回答

2 休暇、休業に関する事項

(1) 各休暇制度を知っている人数

			うち小学校		うち中学校	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
出産支援休暇	155人	73.1%	128人	71.1%	27人	84.4%
育児参加休暇	147人	69.3%	124人	68.9%	23人	71.9%
子の看護休暇	158人	74.5%	131人	72.8%	27人	84.4%
短期の介護休暇	110人	51.9%	89人	49.4%	21人	65.6%
回答者数	212人	100.0%	180人	100.0%	32人	100.0%

(2) 年次有給休暇は必要な時に取得できるか

			うち小学校		うち中学校	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
取得しやすい	82人	38.7%	70人	38.9%	12人	37.5%
どちらかといえば取得しやすい	82人	38.7%	70人	38.9%	12人	37.5%
どちらかといえば取得しづらい	27人	12.7%	25人	13.9%	2人	6.3%
取得しづらい	15人	7.1%	9人	5.0%	6人	18.8%
わからない	6人	2.8%	6人	3.3%	0人	0.0%
合計	212人	100.0%	180人	100.0%	32人	100.0%

3 育児や介護、家庭生活に関する事項

(1) 勤務しながら家事や子育てはできるか

			うち小学校		うち中学校	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
できる	35人	16.5%	29人	16.1%	6人	18.8%
どちらかといえばできる	98人	46.2%	85人	47.2%	13人	40.6%
どちらかといえばできない	36人	17.0%	32人	17.8%	4人	12.5%
できない	16人	7.5%	10人	5.6%	6人	18.8%
わからない	27人	12.7%	24人	13.3%	3人	9.4%
合計	212人	100.0%	180人	100.0%	32人	100.0%

(2) 育児休業や介護休業は必要な期間取得できると思うか

			うち小学校		うち中学校	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
取得できると思う	139人	65.6%	118人	65.6%	21人	65.6%
取得できないと思う	22人	10.4%	17人	9.4%	5人	15.6%
わからない	51人	24.1%	45人	25.0%	6人	18.8%
合計	212人	100.0%	180人	100.0%	32人	100.0%

【取得できないと思う理由】（複数回答）

			うち小学校	うち中学校
	人数	割合	人数	人数
人事評価（昇任など）に影響が生じるような気がする	5人		5人	0人
長期間職場を離れると、情報の遅れやスキルの低下などの支障が出る	5人		5人	0人
代替職員、役割分担の問題など、職場への負担が気になる	19人		15人	4人
前例がない	3人		3人	0人
上司・同僚の理解が得られない	5人		5人	0人
仕事が縦割りなので、他の人に頼めない	3人		3人	0人
休暇期間中の所得が減少する	2人		1人	1人
その他	4人		2人	2人
回答者数	22人		17人	5人

(3) 育児や介護をしながら働き続けるために職場で必要なこと（複数回答）

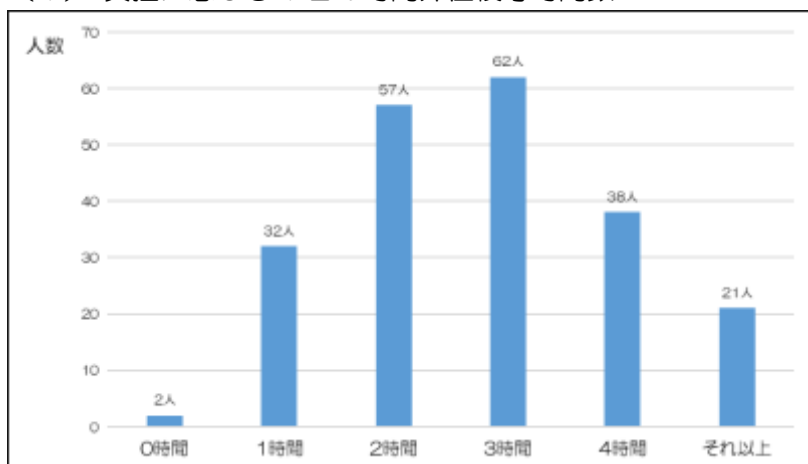
			うち小学校		うち中学校	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
職場内で仕事を相互にサポートする体制を整える	170人	80.2%	149人	82.8%	21人	65.6%
残業しないで済むように効率的に集中して仕事をする	128人	60.4%	112人	62.2%	16人	50.0%
上司の理解・支援	167人	78.8%	140人	77.8%	27人	84.4%
育児・介護との仕事の両立を支援する制度についてもっと周知する	98人	46.2%	82人	45.6%	16人	50.0%
育児や介護等で休むこともあり得るという前提で人員配置を行う	150人	70.8%	126人	70.0%	24人	75.0%
同僚の理解・支援	158人	74.5%	133人	73.9%	25人	78.1%
特に必要なことはない	3人	1.4%	3人	1.7%	0人	0.0%
その他	15人	7.1%	11人	6.1%	4人	12.5%
回答者数	212人	100.0%	180人	100.0%	32人	100.0%

(4) 所属長から休暇（年次有給休暇、出産支援休暇等）や休業を取得するよう働きかけがあるか（管理職を除く）

			うち小学校		うち中学校	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	52人	26.7%	40人	24.4%	12人	38.7%
どちらかといえばある	72人	36.9%	60人	36.6%	12人	38.7%
どちらかといえばない	58人	29.7%	51人	31.1%	7人	22.6%
全くない	13人	6.7%	13人	7.9%	0人	0.0%
合計	195人	100.0%	164人	100.0%	31人	100.0%

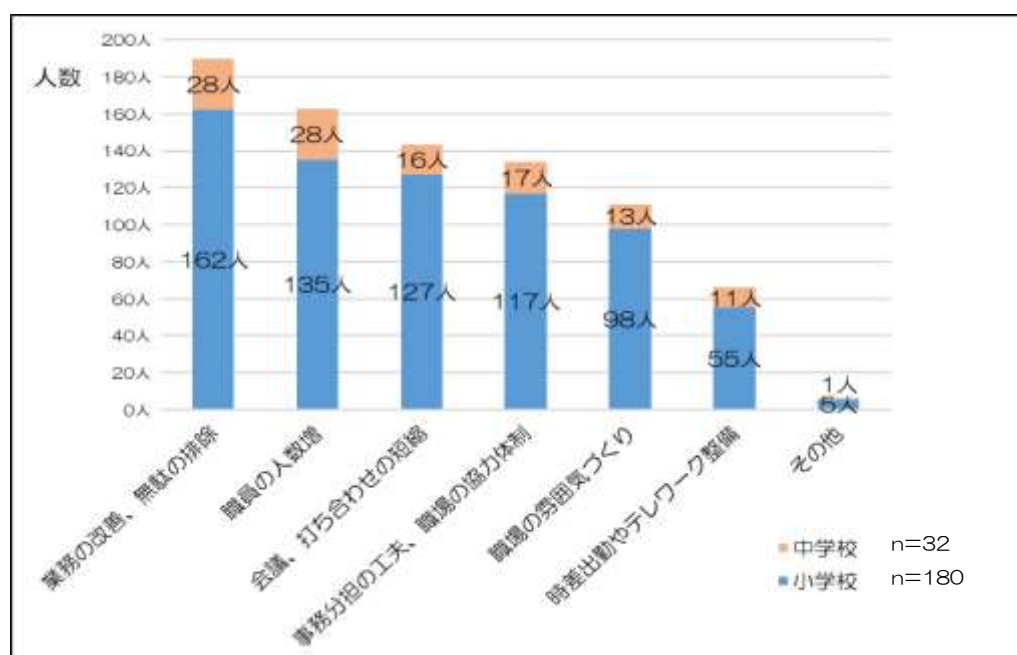
4 超過勤務に関する事項

(1) 負担に感じる1日の時間外在校等時間数



(2) 時間外在校等時間を減らすための取組みについて必要だと思うこと（複数回答）

	人数		
	人数	うち小学校 人数	うち中学校 人数
業務の改善、無駄の排除	190人	162人	28人
会議、打ち合わせの短縮	143人	127人	16人
事務分担の工夫、平準化や職場の協力体制	134人	117人	17人
時差出勤やテレワークなどの制度の整備	66人	55人	11人
職場の定時退庁をしやすい雰囲気づくり	111人	98人	13人
職員の人数増	163人	135人	28人
その他	6人	5人	1人
回答者数	212人	180人	32人



資料14 区職員アンケート項目

	アンケート項目	備考
回答者の属性	1 あなたの性別を選択してください。 (統計分析のため、「男性・女性」の二択としています。ご自分の自認する性別を選んでください。自認する性別がどちらでもない方は、住民登録上の性別をお答えください。) 1 男性 2 女性	
	2 あなたの年代を選択してください。 1 10歳代 2 20歳代 3 30歳代 4 40歳代 5 50歳代 6 60歳以上	
	3 あなたの任用形態を選択してください。 1 常勤職員 2 再任用職員(フルタイム・短時間 1日7時間45分勤務) 3 再任用職員(フルタイム・短時間 1日7時間45分勤務以外) 4 会計年度任用職員(1日7時間45分勤務) 5 会計年度任用職員(1日7時間45分勤務以外)	
	4 あなたの職層を選択してください。 1 管理職 2 課長補佐 3 係長級 4 統括技能長・技能長 5 主任・技能主任 6 一般職員 7 幼稚園教諭	会計年度任用職員除く
	5 あなたの職種を選択してください。 1 事務系 2 福祉系 3 技術系 4 医療技術系 5 技能系 7 教育職員	会計年度任用職員除く
	6 あなたの勤務場所を選択してください。 1 総合庁舎内 2 総合庁舎内(総務課(警備)、子育て支援課利用者支援係) 3 庁外施設(防災課、産業経済・消費生活課中小企業センター係・消費生活センター係、地区サービス事務所、碑文谷保健センター、すくすくのびのび園、道路公園サービス事務所、八雲中央図書館) 4 庁外施設(人権政策課男女平等センター係、清掃事務所、興津自然学園、学校サポートセンター、めぐろ歴史資料館、社会教育館、緑が丘文化会館、青少年プラザ、図書館(八雲中央図書館除く)) 5 庁外施設(児童館、学童保育クラブ、保育園) 6 庁外施設(小学校、中学校、幼稚園、こども園)	

制度の周知度	7	<p>あなたが知っている制度等を教えてください。（複数選択可）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 超過勤務時間の上限時間数 2 時差出勤の制度（試行実施中） 3 出産支援休暇の制度 4 育児参加休暇の制度 5 子の看護休暇 6 短期の介護休暇 	
職場環境	8	<p>あなたの職場は、年次有給休暇は必要な時に取得しやすいですか。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 取得しやすい 2 どちらかといえば取得しやすい 3 どちらかといえば取得しづらい 4 取得しづらい 5 わからない 	
	9	<p>あなたの職場は、勤務しながら家事や子育て、介護を担うことができますか。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 できる 2 どちらかといえばできる 3 どちらかといえばできない 4 できない 5 わからない 	
	10	<p>あなたの職場では、育児休業や介護休暇は必要な期間取得できると思いますか。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 取得できると思う 2 取得できないと思う 3 わからない。 	
	11	<p>質問9で「2取得できない」と思うを選択した方にお伺いします。 取得できないと思う理由を教えてください（複数回答可）。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人事評価（昇任など）に影響が生じるような気がする 2 長期間職場を離れると、情報の遅れやスキルの低下などの支障が出る 3 代替職員、役割分担の問題など、職場への負担が気になる 4 前例がない 5 上司・同僚の理解が得られない 6 仕事が縦割りなので、他の人に頼めない 7 休暇期間中の所得が減少する 8 その他（ ） 	
	12	<p>育児や介護をしながら働き続けるために職場に必要なことはどのようなことだと考えますか。（複数回答可）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 職場内で仕事を相互にサポートする体制を整える 2 残業しないで済むように効率的に集中して仕事をする 3 上司の理解・支援 4 育児・介護と仕事の両立を支援する制度についてもっと周知する 5 育児や介護等で休むこともあり得るという前提で人員配置を行う 6 同僚の理解・支援 7 特に必要なことはない 8 その他（ ） 	
	13	<p>所属長からの休暇（年次有給休暇、出産支援休暇など）や休業を取得するよう働きかけがありますか。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ある 2 どちらかといえばある 3 どちらかといえばない 4 全くない 5 その他（ ） 	管理職除く

超過勤務	1 4	あなたが負担に感じる超過勤務時間は何時間か教えてください。 <input type="text"/> 時間程度/1日	
	1 5	超過勤務を減らすために必要だと思う取組を教えてください。 (複数回答可) 1 業務の改善、無駄の排除 2 会議、打合せ時間の短縮 3 事務分担の工夫、平準化や職場の協力体制 4 時差出勤やテレワークなどの制度の整備 5 職場の定時退庁をしやすい雰囲気づくり 6 係員の人数増 7 その他 ()	
時差出勤		新型コロナウイルス感染症対策として、現在時差出勤制度の特例実施をしています。 この制度は、交代制勤務職場を除く、午前8時30分から午後5時15分までの勤務が割り振られている正規職員、再任用フルタイム職員及び再任用短時間勤務職員のうち7時間45分勤務の職員の方が対象です。	対象外職場は除く
	1 6	時差出勤制度を利用しましたか。 1 利用した 2 利用していない	
	1 7	質問15で「1利用した」を選択した方にお伺いします。 なぜ利用しようと思いましたか。最も大きな理由1つ選択してください。 1 育児・介護等の事由があったから 2 通勤に係る混雑を避けたかったから 3 業務上必要があったから 4 超過勤務を減らせそうだから 5 プライベートの時間を有意義に活用したかったから 6 仕事の能率が上がると思えたから 7 その他	
	1 8	今後時差出勤制度を利用したいと思いますか。 1 利用したい 2 利用したいと思わない 3 わからない	
	1 9	質問17で「1利用した」を選択した方にお伺いします。 利用したい勤務パターンを教えてください。 1 7:30～16:15 2 8:00～16:45 3 9:00～17:45 4 9:30～18:15 5 その他	
	2 0	現行制度では、承認期間は1月を単位として全日（毎日）利用していますが、どのような申請が適当だと思いますか。 1 今までどおりの1か月単位 2 1日単位（毎日申請する） 3 1～2週間単位 4 その他 ()	

女性活躍	2 1	身近で女性活躍が進んでいる実感はありますか。 1 実感がある 2 実感がない 3 どちらともいえない 4 わからない	
	2 2	さらに女性が活躍するために、どのような支援が必要だと思いますか。 1 上司や同僚のサポート 2 家族の家事、育児、介護等のサポート 3 勤務時間の縮減 4 時差出勤やテレワークなどの制度の整備 5 その他 ()	
	2 3	現行の女性職員活躍推進計画では、目標値を20%と設定しています。 あなたが望ましいと思う女性管理職の割合について教えてください。 [] %	会計年度任用職員は除く
昇任意欲	2 4	あなたは現在の職層より上位に昇任を希望しますか。 1 希望する 2 希望しない 3 わからない	管理職、再任用職員、会計年度任用職員は除く
	2 5	質問24で「1希望する」を選択した方にお伺いします。 あなたは、どこまで昇任したいと考えていますか。 1 課長（幼稚園・子ども園副園長）級以上 2 課長補佐まで 3 係長級まで 4 統括技能長・技能長まで 5 主任・技能主任まで 7 わからない	管理職、再任用職員、会計年度任用職員は除く
	2 6	質問24で「2希望しない」を選択した方にお伺いします。 (複数回答可) 1 勉強する時間がないから 2 どのように勉強したらよいかわからないから 3 昇任試験（昇任能力実証を含む）に負担を感じるから 4 課や係をまとめていく自信がないから 5 責任が重くなり、割に合わないから 6 部下を管理する自信がないから 7 残業や土日出勤が増えるから 8 家庭や個人生活との両立ができなくなるから 9 現在の地位のほうがやりがいがあるから 10 職場・家族等周囲の人から、昇任することを期待されていないから 11 昇任してもそれほど給料が上がらないから 12 その他 ()	管理職、再任用職員、会計年度任用職員は除く

資料15 都費教職員アンケート項目

次世代育成・女性活躍 特定事業主行動計画改定 アンケート (都費教職員用)

	アンケート項目	備考
回答者の属性	1 ご自分の自認する性別を選んでください。自認する性別が男女のどちらでもない方は、その他を選択してください。 1 男性 2 女性 3 その他	
	2 あなたの年代を選択してください。 1 10歳代 2 20歳代 3 30歳代 4 40歳代 5 50歳代 6 60歳以上	
	3 あなたの任用形態を選択してください。 1 常勤職員 2 再任用職員（フルタイム・短時間） 3 臨時的任用職員（期限付任用・産育休代替） 4 会計年度任用職員（非常勤教員・特支専門員・学校業務支援員）	
	4 あなたの職層を選択してください。 1 管理職 2 主幹教諭・指導教諭 3 主任教諭 4 教諭 5 主査（事務・栄養士） 6 主任（事務・栄養士） 7 主事（事務・栄養士）	会計年度任用職員は除く
	5 あなたの勤務場所を選択してください。 1 小学校 2 中学校	
制度の周知度	6 あなたが知っている制度等を教えてください。（複数選択可） 1 時間外在校等時間(※)の上限時間数 2 時差出勤の制度 3 出産支援休暇の制度 4 育児参加休暇の制度 5 子の看護休暇 6 短期の介護休暇 7 わからない ※時間外在校等時間とは、正規の勤務時間以外の在校時間（休憩時間及び勤務時間外に自発的に行う自己研さんの時間を除く。）及び校外で職務として行う研修や児童生徒の引率等の時間（休憩時間を除く。）をいいます。	

職場環境	7	あなたの職場は、年次有給休暇は必要な時に取得しやすいですか。 1 取得しやすい 2 どちらかといえば取得しやすい 3 どちらかといえば取得しづらい 4 取得しづらい 5 わからない	
	8	あなたの職場は、勤務しながら家事や子育て、介護を担うことができますか。 1 できる 2 どちらかといえばできる 3 どちらかといえばできない 4 できない 5 わからない	
	9	あなたの職場では、育児休業や介護休暇は必要な期間取得できると思いますか。 1 取得できると思う 2 取得できないと思う 3 わからない。	
	10	質問9で「2取得できないと思う」を選択した方にお伺いします。 取得できないと思う理由を教えてください（複数回答可）。 1 人事評価（昇任など）に影響が生じるような気がする 2 長期間職場を離れると、情報の遅れやスキルの低下などの支障が出る 3 代替職員、役割分担の問題など、職場への負担が気になる 4 前例がない 5 上司・同僚の理解が得られない 6 仕事が縦割りなので、他の人に頼めない 7 休暇期間中の所得が減少する 8 その他（ ）	
	11	育児や介護をしながら働き続けるために職場に必要なことはどのようなことだと考えますか。（複数回答可） 1 職場内で仕事を相互にサポートする体制を整える 2 残業しないで済むように効率的に集中して仕事をする 3 上司の理解・支援 4 育児・介護と仕事の両立を支援する制度についてもっと周知する 5 育児や介護等で休むこともあり得るという前提で人員配置を行う 6 同僚の理解・支援 7 特に必要なことはない 8 その他（ ）	
	12	所属長からの休暇（年次有給休暇、出産支援休暇など）や休業を取得するよう働きかけがありますか。 1 ある 2 どちらかといえばある 3 どちらかといえばない 4 全くない	管理職は除く

時間外 在校等 時間	13	あなたが負担に感じる時間外在校等時間は何時間か教えてください。 1日あたり <input type="text"/> 時間程度	
	14	時間外在校等時間を減らすために必要だと思う取組を教えてください。 (複数選択可) 1 業務の改善、無駄の排除 2 会議、打ち合わせの短縮 3 事務分担の工夫、平準化や職場の協力体制 4 時差出勤やテレワークなどの制度の整備 5 職場の定時退庁をしやすい雰囲気づくり 6 職員の人数増 7 その他 (<input type="text"/>)	
女性活 躍	15	身近で女性活躍が進んでいる実感はありますか。 1 実感がある 2 実感がない 3 どちらともいえない 4 わからない	
	16	さらに女性が活躍するために、どのような支援が必要だと思いますか。 (複数選択可) 1 上司や同僚のサポート 2 家族の家事、育児、介護等のサポート 3 勤務時間の縮減 4 時差出勤やテレワーク等制度の整備 5 その他 (<input type="text"/>)	
	17	現行の女性職員活躍推進計画(都)では、女性管理職の目標値が校長23%、 副校長29%、行政系25%と設定されています。 あなたが望ましいと思う女性管理職の割合について教えてください。 <input type="text"/> %	
昇任意 欲	18	あなたは現在の職層より上位に昇任を希望しますか。 1 希望する 2 希望しない 3 わからない	管理職、臨時的任用職員、 会計年度任用職員は除く
	19	あなたは、どこまで昇任したいと考えていますか。 1 管理職まで 2 主幹教諭・指導教諭まで 3 主任教諭まで 4 わからない	質問18で「1希望する」 を選択した者のみ ただし、管理職、事務・栄 養士は除く
	20	あなたは、どこまで昇任したいと考えていますか。 1 管理職まで 2 主査(事務・栄養士)まで 3 主任(事務・栄養士)まで 4 わからない	質問18で「1希望する」 を選択した者のみ ただし、管理職、主幹教 諭・指導教諭、主任教諭、 教諭は除く

21	<p>質問18で「2 希望しない・3 わからない」を選択した方へお伺いします。</p> <p>希望しない・わからない理由を教えてください。(複数選択可)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勉強する時間がないから 2 どのように勉強したらいいかわからないから 3 昇任試験に負担を感じるから 4 学校をまとめていく自信がないから 5 部下を管理する自信がないから 6 残業や土日出勤が増えるから 7 家庭や個人生活との両立ができなくなるから 8 現在の地位のほうがやりがいがあるから 9 職場・家族等周囲の人から、昇任することを期待されていないから 10 昇任してもそれほど給料が上がらないから 11 その他 () 	
----	--	--