

東京都職員 「ライフ・ワーク・バランス」 推進プラン

～職員誰もが生活と仕事とを両立しながら、いきいきと活躍できる都庁へ～
(東京都特定事業主行動計画)

令和8（2026）年3月改訂 東京都



東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの改訂にあたって

- 東京都では、平成27年3月、東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プランを策定しました。その後、「働き方改革」の議論が社会全体で加速したこと等諸情勢を踏まえ、生活と仕事の調和・充実を一層重視する観点から、平成29年1月には、新たに東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランを策定しました。（令和3年3月改訂）
- このプランは、「ライフ・ワーク・バランス」の理念を施策の基軸に据え、育児・介護等と仕事との両立を目指す職員をはじめ、**全ての職員の「ライフ・ワーク・バランス」を推進**していくための取組について方向性を示すものであり、都庁は、これに基づき制度の充実等を図ってきました。
- **都政を取り巻く課題は多様化・複雑化・困難化**しており、これに伴う新たな行政需要への対応が求められています。一方で、近年、労働力の超過需要による人手不足感が強まっており、今後の生産年齢人口の減少も相まって**労働力不足の深刻化**が懸念されています。こうした中でも、**職員のウェルビーイングの実現と質の高い行政サービスの提供**とを両立させ、**持続可能な体制を構築**していくためには、**全ての職員が生活と仕事を両立し、最大限に力を発揮できるよう、「ライフ・ワーク・バランス」推進に向けて一層取り組んでいく必要**があります。
- この度、これまでの取組状況や次世代育成支援法・女性活躍推進法の改正等を踏まえ、**今後の取組の方向性を示す**とともに、**新たな数値目標を設定**するなど、より実効性の高いプランとして改訂することとしました。
- 日常生活や社会生活を通じて培われる多様な知見・価値観と、職務やキャリア形成を通じて得られるやりがいや成長の実感、そして人間性の^{かん}涵養。これらを公務に生かしていくことのできる組織を目指し「**生活と仕事との両立支援**」、「**働き方改革**」及び「**キャリア形成促進**」の三つを柱に掲げ、全ての職員が生活と仕事とを両立しながら、いきいきと働き、活躍できる職場環境づくりを、都が率先して推進していきます。

CONTENTS

• 第1章 東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランについて	
1-1. プランの位置付け	P 4
1-2. プランに掲げる理念	P 6
• 第2章 職員の「ライフ・ワーク・バランス」に関する状況	
2-1. これまでの主な取組	P 8
2-2. 職員を取り巻く情勢の変化	P 11
• 第3章 職員の「ライフ・ワーク・バランス」の更なる推進に向けた取組	
3-1. 生活と仕事との両立支援	
• 取組の方向性、数値目標の設定	P 18
• 重点的に進める取組	P 19
• 継続して進める取組	P 21
3-2. 働き方改革	
• 取組の方向性、数値目標の設定	P 28
• 重点的に進める取組	P 29
• 継続して進める取組	P 31
3-3. キャリア形成促進	
• 取組の方向性、数値目標の設定	P 36
• 重点的に進める取組	P 37
• 継続して進める取組	P 39
「女性活躍推進」の観点での状況把握	P 44

»» 第1章

東京都職員 「ライフ・ワーク・バランス」 推進プランについて

1-1 プランの位置付け

1-2 プランに掲げる理念

1-1 プランの位置付け

- 本プランに基づき、職員のライフ・ワーク・バランスを推進していきます。

プランの位置付け

職員のライフ・ワーク・バランスの推進に向けた取組の方向性等を示す計画

- ・東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランは、育児や介護、その他様々な事情にかかわらず、**全ての職員の生活と仕事との両立・調和のための施策**及びそのために必要な**働き方改革等**について方向性を示す計画です。
- ・同時に、次世代育成支援法※¹第19条及び女性活躍推進法※²第19条の規定に基づき、任命権者（特定事業主）が連名で策定する**特定事業主行動計画**としても位置付けています。

※1 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）。本文中、略称として「次世代育成支援法」という。

※2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）。本文中、略称として「女性活躍推進法」という。

計画期間

令和8年4月から令和13年3月までの5か年

- ・次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画は10年間（令和7年度～令和16年度）、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画も10年間（令和8年度～令和17年度）について策定が求められており、両計画とも一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされています。
- ・本プランに掲げる取組は、短期間でその効果が現れるものではなく、一定期間継続的に取組を行うことによって初めてその効果の検証が可能になることから、本プランの計画期間は、令和8年4月から令和13年3月までの5年間としています。

1-1 プランの位置付け

- 知事部局等及び公営企業局が一体となり、各任命権者が連携して取組を推進しています。

プランの策定主体

知事部局等と公営企業局が連名で策定

東京都知事、交通局長、水道局長、下水道局長、東京都選挙管理委員会、東京都人事委員会、東京都代表監査委員、東京海区漁業調整委員会及び東京都議会議長の各任命権者が連名で策定※しています。

※ 教育庁、東京消防庁、警視庁はそれぞれ独自の計画を策定しています。

推進体制

各任命権者が連携して取組を推進

- ・ プランを着実に実施するため、「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン推進委員会及び計画推進小委員会を設置しています。
- ・ また、職員の意見を反映するため、年1回程度、進捗状況や今後の方向性について職員と意見交換等を行う機会を設けています。

① 「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン推進委員会

各任命権者が連携してプランを着実に実施するため、各任命権者の課長級を構成員とし、プランの実施に関する情報交換等を行っています。

※次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画については、教育庁及び東京消防庁とも一体となって取組を推進してきた経緯があることから、当該任命権者からも「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン推進委員会へオブザーバーとして参加

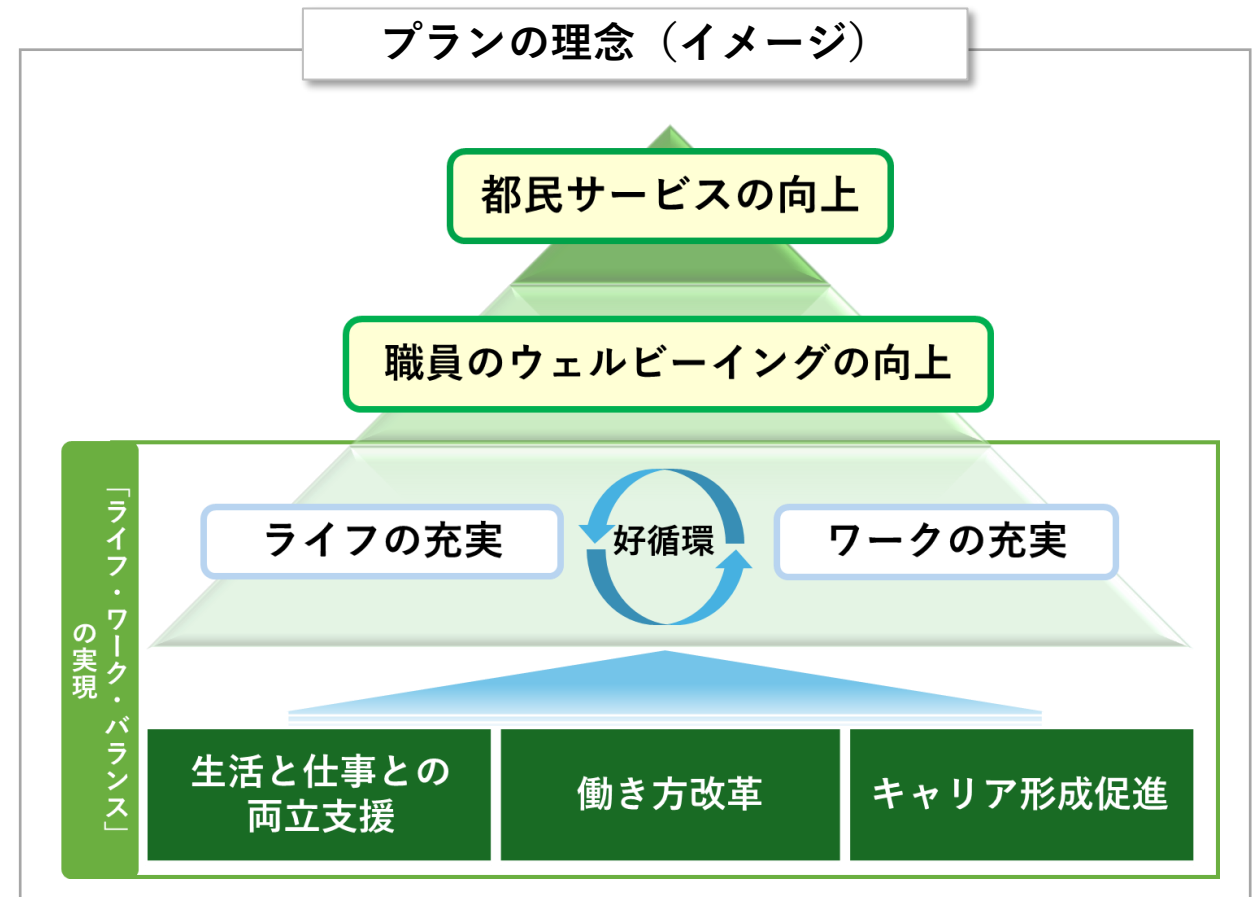
② 計画推進小委員会

任命権者ごとに設置した計画小委員会にて、各職場の意見をまとめるとともに、それぞれの実情に応じて取組を推進しています。

1-2 プランに掲げる理念

- 全ての職員が生活と仕事とを両立しながら、いきいきと働き、最大限に力を発揮できる職場環境を整備し、「ライフ・ワーク・バランス」を推進します。
- これにより、職員のウェルビーイングを向上し、都民サービスの更なる向上を後押しします。

- 働く人々が生活と仕事の両面で豊かさを実感できる職場環境は、組織・人事体制の礎です。職員の「生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）」を実現することは、職員自身のウェルビーイングを高め、ひいては都民サービス向上に繋がります。
- 「ライフ・ワーク・バランス」を実現するためには、育児や介護、その他様々な事情にかかわらず、全ての職員が生活と仕事を両立できる環境づくりが必要です。また、長時間労働の防止と生産性向上のための働き方改革、更にライフステージを通じて意欲や能力のある職員誰もが一層活躍できる職場環境の構築も欠かせません。これらの取組を通じて、ライフとワークの両方が充実し、日常生活等を通じて培われる多様な知見・価値観と、仕事で得られるやりがいや成長実感が互いに好循環を生み出すことが重要です。
- そのため、都では『生活と仕事との両立支援』、『働き方改革』、『キャリア形成促進』の3つの柱を軸として、様々な取組を実施していきます。



▶▶▶ 第2章

職員の 「ライフ・ワーク・バランス」 に関する状況

2-1 これまでの主な取組

2-2 職員を取り巻く情勢の変化

2-1 これまでの主な取組

- 職員の「ライフ・ワーク・バランス」を実現するため、これまで様々な取組を推進してきました。

① 育児・介護等と仕事との両立支援

➤ 育児・介護等と仕事との両立を支援するための取組

休暇の充実などにより、職員の育児・介護等と仕事との両立を支える制度を整備するとともに、両立のノウハウを伝えるコンテンツの強化などにより、職員・職場への理解促進を図り、制度等を利用しやすい環境づくりに努めてきました。

とりわけ、育児については、男性職員がより育業^{※1}しやすいよう積極的に後押ししてきました。

➤ 男性育業の定着・応援の取組

産後パパ育休^{※2}の導入などにより休暇制度を利用しやすくするとともに、普及啓発ポスターや「パパ職員ガイドブック」等の配布を通じ、関連制度等の理解促進や育業等を取得しやすい職場づくりを図ってきました。

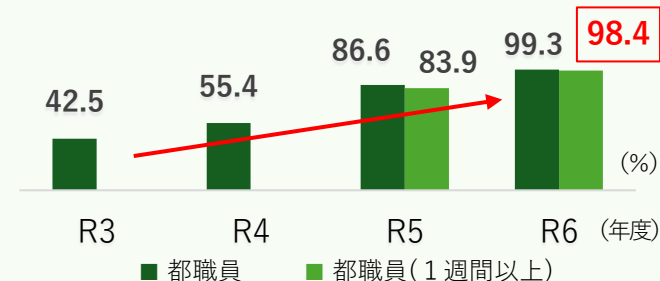
※1 都では、育児休業しやすい社会の雰囲気づくりのため、「育業」を育児休業の愛称として使用しています。 ※2 子の出生後8週間以内の育児休業

主な取組実績

- 小学校1年生から3年生までの子供を育てる職員を対象に「**子育て部分休暇**」を導入（R7年度）
- 育業の**取得回数制限緩和**等の見直し及び育児参加休暇の**取得期間拡大**（R4年度）
- 時間を単位とする**介護休暇の取得要件の見直し**（R3年度）
- パパ職員育児参加応援プロジェクト開始（H30年度）
- 全管理職による「**イクボス宣言**」を開始（H28年度）
- 都庁内に事業所内保育所「**とちょう保育園**」を開設（H28年度）

都の男性職員の育業取得率

- 男性職員の育業の推進により、取得率は99.3%、**1週間以上の取得率は98.4%まで向上**
- 前回プランの目標であった「**令和7年度には90%に向上（1週間以上の取得率）**」を達成



2-1 これまでの主な取組

② 働き方改革

▶ 柔軟で多様な働き方の推進

時間や場所に捉われない「柔軟で多様な働き方」を推進するため、各職場の実態を踏まえながら、時差勤務、フレックスタイム制、テレワーク等の導入・充実を行ってきました。

▶ 超過勤務の縮減・年次有給休暇の取得促進

業務の効率化等を進め、生産性を高めることで、超過勤務縮減や長時間労働の防止を図ってきました。また、休暇を取得しやすい職場環境の醸成等により、年次有給休暇の確実な取得を促進してきました。

▶ 仕事と職場のマネジメント力向上

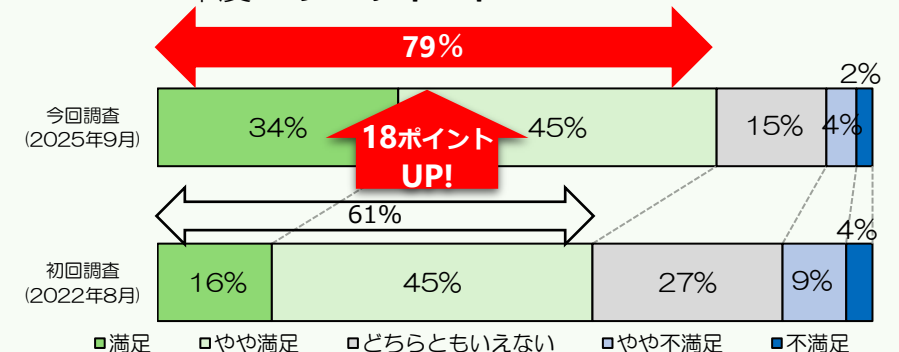
研修等による職員の生産性向上や、職場運営の要となる管理職のマネジメント力向上を通じた組織活性化を図ってきました。

主な取組実績

- フレックスタイム制を活用した**週休3日**の導入（R7年度）
- 東京デジタルアカデミーを開講し、**デジタル関係の研修等を充実**（R4年度）
- 時差勤務、**フレックスタイム制**の全庁展開（R3年度）
- **テレワーク**の本格実施（R元年度）
- 超過勤務命令の**上限時間・勤務間インターバル**の設定（R元年度）
- 「**トライ20！クリア15！**」による年次有給休暇の取得促進（H30年度）
- 「**マネジメント・レビュー**」の導入（H29年度）

テレワークの総合的な満足度

- テレワークの総合的な満足度は、初回調査の2022年度から**18ポイントUP**



2-1 これまでの主な取組

③ キャリア形成促進

▶ 職員のキャリア形成を支援する取組の実施

職員のキャリアステージに合わせた各種研修や、自己啓発支援を行ってきたほか、ポータルサイトを通じた情報発信などにより、能力開発を後押しする取組を実施してきました。さらに、キャリア形成等の悩みについて相談できる体制確保等により、昇任意欲を醸成する環境をより一層整備してきました。

▶ 多様な昇任機会の確保に向けた取組の推進

職場で培った専門性を生かしたキャリアパスを拡充してきたほか、ライフステージや業務繁閑等の事情に応じて受検時期を選べる試験制度の見直しを行い、職員個々の多様な昇任機会の確保に向けた取組を実施してきました。

主な取組実績

- 専門管理職（行政専門職）の任用の大幅な拡充と、行政専門職選考における選考対象者の年齢緩和（R6年度）
- 主任級職選考（種別A）の教養問題（択一式）を廃止し、テストセンターで受検可能な「基礎力確認テスト」を新設（R6年度）
- 女性管理職向け研修を新設し、キャリア形成に関する不安の解消やネットワークの構築・強化を促進（R6年度）
- キャリア・メンター制度において専用SNSの開設や、民間企業と連携した交流イベントを開催（R4年度）
- 職員向け人材育成総合ポータルサイト「都カラ」を通じて、幅広い人材育成コンテンツを提供（H27年度）

行政専門職選考合格者数

- 行政専門職の任用拡充や年齢要件の緩和により、行政専門職選考の合格者数は大幅に増加

過去5年間の平均
(R1~R5)
24人

令和7年度選考
64人

合格者数が約2.5倍

2-2 職員を取り巻く情勢の変化

労働施策に係る近年の主な法改正

- 本プランの策定根拠である次世代育成支援法及び女性活躍推進法が改正され、新たな数値目標の設定や女性の健康上の特性への留意に関する規定が設けられています。
- また、育児・介護休業法などの関連法令の改正なども踏まえて取組を進めていくことが求められています。

次世代育成支援法 (令和6年5月改正)

超過勤務時間に係る状況把握と数値目標設定の義務付け

特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令が制定され、計画の策定又は変更時には、**育業に関する項目に加えて、超過勤務時間に係る状況把握や目標設定などを特定事業主に義務付け**

女性活躍推進法 (令和7年6月改正)

女性の健康課題に係る取組

女性の職業生活における活躍の推進は、**女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が明確化**されたとともに、女性の健康上の特性への理解を深めるため、ヘルスリテラシー向上や相談しやすい体制づくり等の取組を進めることが重要とされた

育児・介護休業法 (令和6年5月改正)

仕事と育児・介護との両立に係る環境整備

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、**育児関連の休暇制度等の充実が図られたほか、介護に係る両立支援制度の周知等**が義務付け

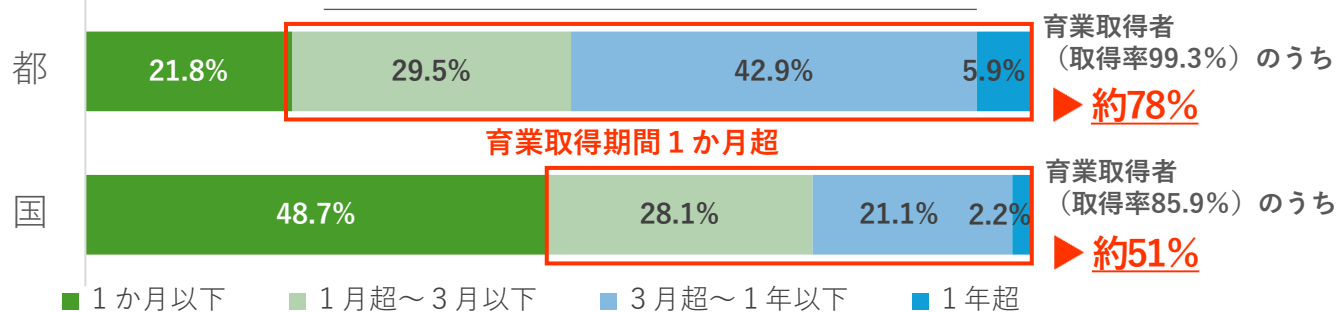
2-2 職員を取り巻く情勢の変化

職員の働き方に関する変化

育児と仕事との両立

- 1週間以上育業した男性職員の割合は98.4%と、目標を前倒しで達成[※]したほか、**1か月を超えて育業した男性職員の割合については約78%**と、国と比較して高い水準にあります。一方、育業の**平均取得期間は、男女間で差がある状況**です。
- 今後は、職員が希望する時期に希望する期間、育業できる職場環境づくりに一層取り組む必要があります。 ※ 詳細はP8

男性職員の育業取得期間
(令和6年度 都・国)



※ 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100%とならない。

<都 | 本プラン5ページに記載する特定事業主が任命権者となる職員の実績>

<国 | 人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」から作成>

平均取得期間 (令和6年度 都・国)

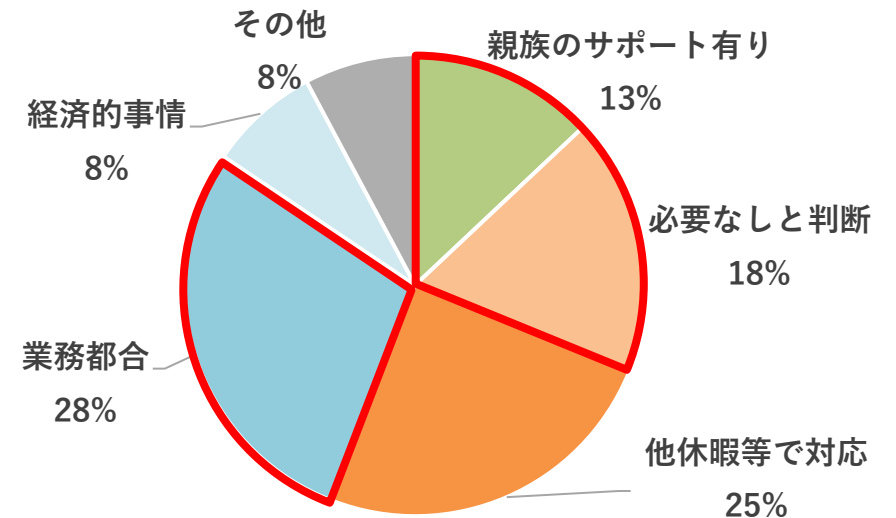
	男性職員	女性職員	全職員
都	4.7月	16.4月	9.1月
国	2.6月	16.4月	7.0月

<都 | 本プラン5ページに記載する特定事業主が任命権者となる職員の実績>

<国 | 人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」から作成>

育業を1か月以上取得しない理由 (都職員)

※対象は、育業取得期間が1か月未満の男性職員



<令和6年度調査>

- ▶ 回答者の約3割が、職員本人が育業不要と考えているほか、同じく約3割が業務都合と回答していることから、更なる育業の取得促進においては、男性職員の意識啓発や、より育業しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要

2-2 職員を取り巻く情勢の変化

職員の働き方に関する変化

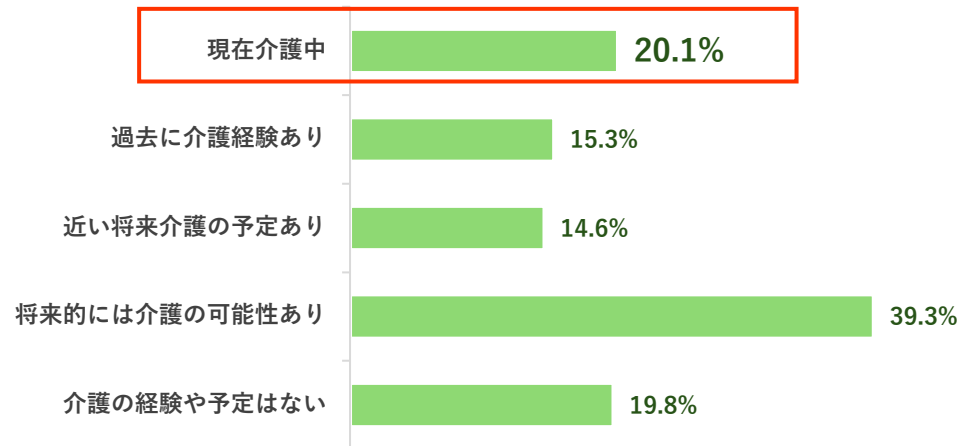
介護と仕事との両立

- 職員アンケートによると、回答者の約2割が「現在介護中」と答えています。また、回答者の約8割が介護と仕事との両立に不安を感じると答えており、その理由として「時間の調整」や「職場の理解」などを選択した職員が多数を占めています。
- 介護に直面する職員が安心して介護と仕事を両立できるよう、支援策の強化等により都庁全体で支えていくことが必要です。

職員の介護事情

- ▶ 回答者のうち、**約2割**が「現在介護中」と回答

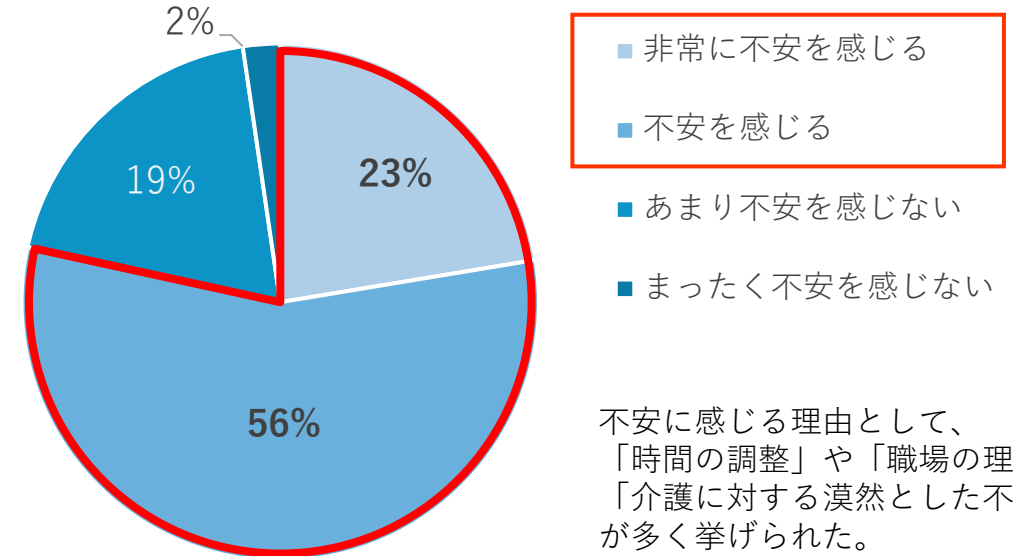
Q.あなたの介護事情についてご回答ください。 ※複数回答可



介護と仕事との両立への不安

- ▶ 回答者のうち、**約8割**が「非常に不安を感じる」又は「不安を感じる」と回答

Q.あなたは、仕事と介護の両立に不安を感じますか。



<都職員の介護実態調査（令和7年度）>

※対象は、本プラン5ページに記載する特定事業主が任命権者となる職員

2-2 職員を取り巻く情勢の変化

職員の働き方に関する変化

働き方改革

- 都における「テレワーク」及び「勤務時間制度等」の利用者の満足度は約8割と高く、これらの制度が働き方改革に一定の効果を上げていると考えられます。一方で、制度を十分に活用できていない職員も存在しています。
- 都職員の**超過勤務実績**は令和6年度に17.1時間となり、前年度から小幅ながら**減少**しました。**生成AIの利活用**など業務の**生産性向上**に資する取組も広がる中、引き続き超過勤務の縮減に向けて取り組んでいく必要があります。

都における柔軟で多様な働き方の推進

(質問) テレワーク・勤務時間制度等の総合的な満足度を回答してください。

■ テレワークの総合的な満足度

※対象者は、各制度利用者



(参考：テレワーク実施率（2025年7月）45.2%)

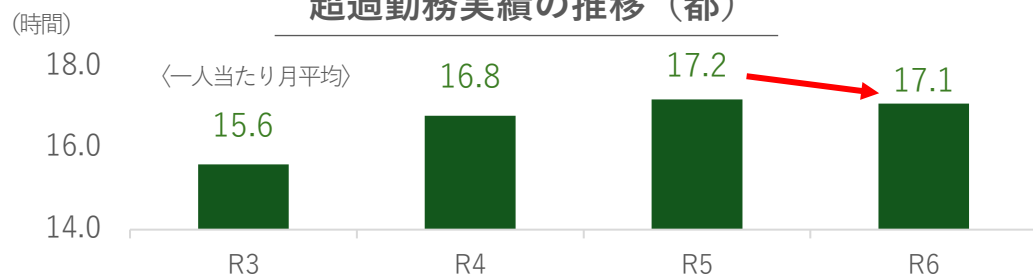
■ 勤務時間制度等の総合的な満足度



■ 満足 ■ やや満足 ■ どちらともいえない ■ やや不満足 ■ 不満足

<都庁における柔軟な働き方（都庁版ABW）実態調査（R7年度）>

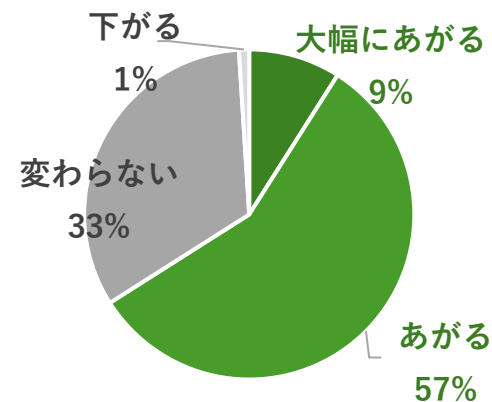
超過勤務実績の推移（都）



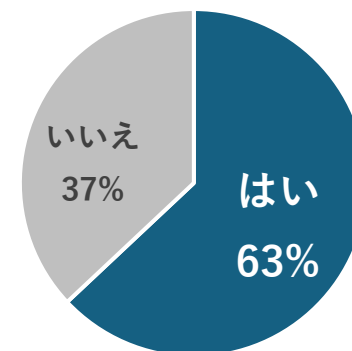
※対象は、本プラン5ページに記載する特定事業主が任命権者となる職員

AIの利活用に関する状況

「文章生成AIの利用により、仕事の効率が向上しましたか」



「文章生成AIで業務の質の向上が図られたと感じましたか」



※利用していない・ほぼ利用していない職員を除く。

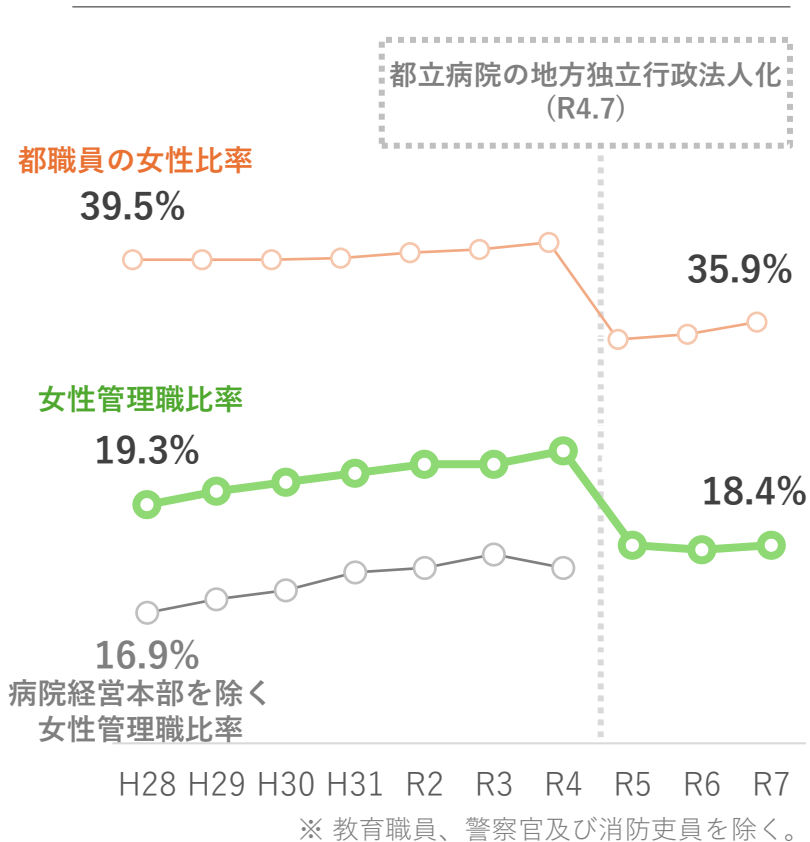
<「都職員のアイデアが詰まった文章生成AI活用事例集」（東京都デジタルサービス局）>

2-2 職員を取り巻く情勢の変化

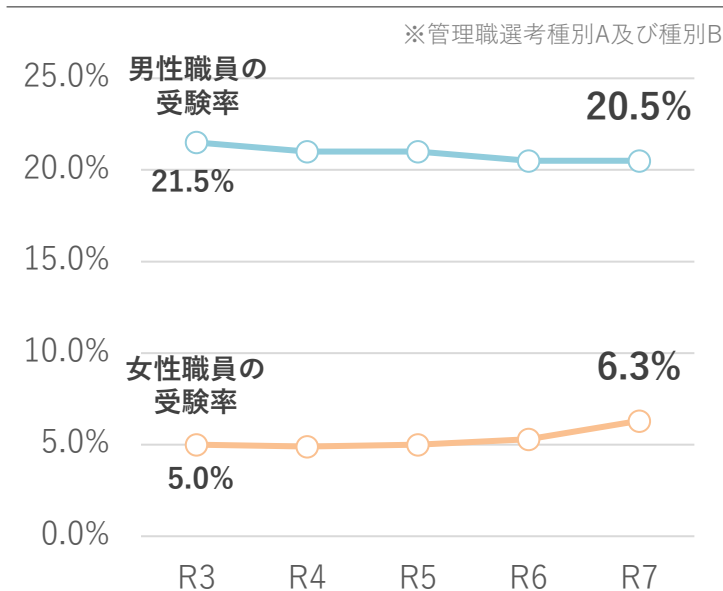
職員の働き方に関する変化 職員のキャリア形成促進

- 都における女性管理職比率は、約2割という状況です。
- 昇任への不安を払拭する取組や職員の専門性に着目して管理職に登用する昇任ルート of 拡充等により、近年、女性の管理職選考の受験率は上昇する兆しを見せているほか、管理職選考合格者に占める女性割合も増加しており、引き続き、男女問わず意欲や能力がある職員誰もが一層活躍できる組織づくりを推進する必要があります。

女性管理職比率



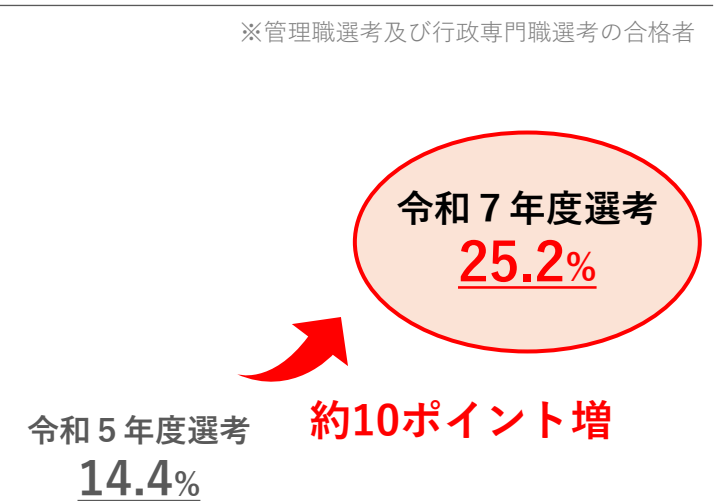
管理職選考の受験率



参考 受験を回避する主な理由

- ✓ 家庭との両立等の不安
- ✓ 自身の強み・職場で培った専門性を生かしたい 等

管理職選考合格者に占める女性割合



参考 令和5年度選考以降の主な取組

- ✓ キャリア・メンター的大幅拡充
- ✓ 専門性に着目した人材活用（専門管理職(行政専門職)の任用拡充等）

2-2 職員を取り巻く情勢の変化

職員の働き方に関する変化

働く女性の健康課題

- 女性職員がライフイベントを通じて働き続けられるよう、様々な状況に応じて取得可能な休暇制度を整備しています。
- 内閣府の調査では、女性特有の健康課題に対する職場の配慮として、経営層を含む社員の理解や休暇制度等を利用しやすい環境づくり等が挙げられており、都庁においても女性の健康課題への理解促進や制度利用を後押しする環境整備を一層推進する必要があります。

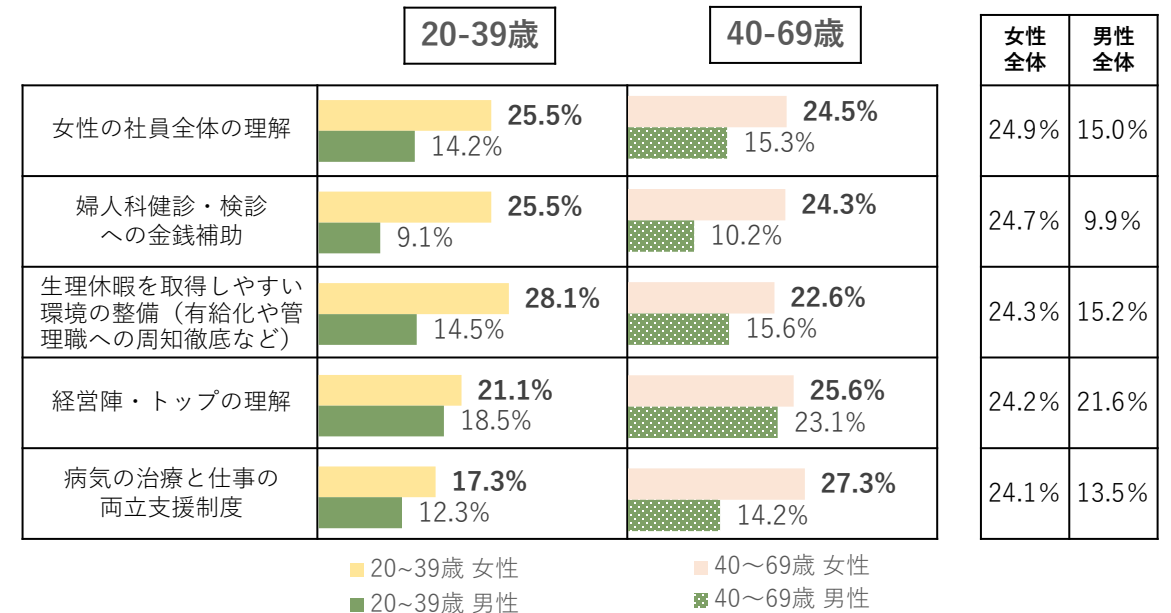
女性職員を対象とする休暇について

名称	概要
妊娠出産休暇	産前産後に休養として与える休暇
妊娠症状対応休暇	妊娠期間中、妊娠に起因する症状のため勤務することが困難な場合の休暇
早期流産休暇	妊娠初期（妊娠85日未満）に流産し、安静加療等により勤務することが困難な場合の休暇
母子保健健診休暇	母子保健法に基づく健康診査又は保健指導を受けるための休暇
妊婦通勤時間	妊娠中に胎児の健全な発達を阻害するおそれ等があるときに交通混雑を避けるための休暇
健康管理休暇 ※令和7年度までの名称は生理休暇	生理日の勤務が著しく困難な場合の休暇

職場に求める配慮

(質問) 女性特有の健康課題に対して職場にどのような配慮があると働きやすいか。

※女性全体上位5位を抜粋



<内閣府「令和5年度 男女の健康意識に関する調査報告書」から作成>

▶▶▶ 第3章

職員の「ライフ・ワーク・バランス」 の更なる推進に向けた取組

3-1 生活と仕事との両立支援

3-2 働き方改革

3-3 キャリア形成促進



3-1 生活と仕事との両立支援

取組の方向性

- 職員が育児や介護等と仕事との両立に悩み、離職等をしてしまうことは、職員個人にとって深刻な問題であるだけでなく、職場としても大きな損失です。
- 職員が個々の状況に応じて、**いきいきと働き続けられる職場づくり**は、離職防止にとどまらず、**職員のウェルビーイングや生産性の向上**にもつながります。
- **男性職員の長期間の育業を引き続き推進**するほか、**介護と仕事の両立について一層支援を強化**します。また、育児・介護のほか**様々な事情があっても、職員が生活と仕事を両立し、存分に力を発揮**できるよう取組を進めていきます。

≪ 数値目標の設定 ≫

※令和12年度（年）までの目標

- | | | | |
|--------------|-------------|----------------------|---------------|
| ◆ 男性職員の育業取得率 | 95% | （ 1か月以上 の取得率） | <可能な限り早期に> |
| ◆ 出産支援休暇取得率 | 100% | | <可能な限り早期に> |
| ◆ 育児参加休暇取得率 | 100% | | <引き続き100%を維持> |

1 男性職員の育業等の更なる推進

- 男性職員の育業取得率について、**育業の質を高める**観点から、**目標期間を「1週間以上90%」から「1か月以上95%」**とすることを踏まえ、職員が希望する時期に希望する期間、育業できるよう、**男性職員の育業等の定着に向けた更なる取組を推進**していきます。

具体的な取組

男性職員の育業等の定着に向けた更なる取組の推進

育児経験者に相談しやすい体制の整備や、よりきめ細やかな制度周知、男性職員の一層の意識改革などにより、男性職員の育業等の定着を一層推進していきます。

◇ 相談しやすい体制の整備

キャリア・メンター制度において、育業取得者を中心に育児を経験したことのある男性職員をコア・メンターに選任し、子供が生まれた男性職員が育児と仕事との両立について相談できる体制を確保します。

◇ よりきめ細やかな制度周知

各所属で職員から選任された「両立支援アドバイザー」に対し、迅速に情報共有できる環境を整備し、制度改正に関する情報や両立支援に役立つ資料等をきめ細やかに周知していきます。

◇ 男性職員の一層の意識改革

育業した先輩パパ職員の声や、育業のメリット等の発信により、男性職員に対し、職員個々の事情にも配慮しつつ、意識啓発に取り組んでいきます。

育児・介護で不在中に業務代行した職員に対して、特別給（勤勉手当）を加算

育児・介護により不在となる期間に業務を代行した職員に対し、**特別給（勤勉手当）を加算して支給**※することで、上司や同僚に気兼ねなく、**安心して育児や介護のための休暇・休業等**を取得できる職場環境の整備を推進します。
(令和8年度から実施)

■ イメージ図

育児・介護により不在



担当業務

同僚職員

不在の間、業務を代行

業務を代行した期間に応じて、勤勉手当を加算して支給

※加算要件があります。

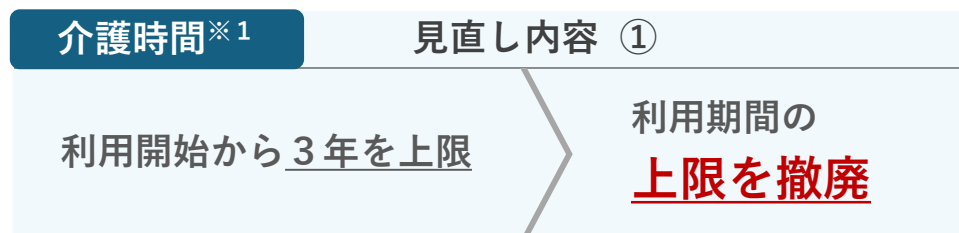
2 介護と仕事との両立支援を一層強化

- 介護を理由とした離職等を防ぐため、職員の介護事情等を踏まえ、**支援制度の充実等**を図り、**介護があっても一人で抱え込むことなく、組織全体で支えていく環境づくり**を進めていきます。

具体的な取組

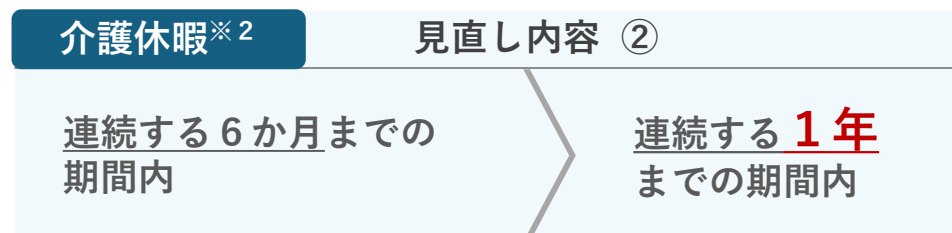
介護と仕事の両立を支援するための、介護関連制度等の改正 (令和8年4月)

介護関連休暇制度の見直し



※1：1日2時間まで取得可能な休暇で、デイサービスの送迎等の対応に活用可能

- 介護が長期にわたる場合でも、安心して働ける制度へ！



※2：承認期間内で柔軟な取得（連続でも断続でも可。時間単位の取得可）が可能な休暇で、様々な形態がある介護の実態に合わせて活用可能

- 急な家族介護が発生しても、介護サービスの利用手続や入所施設探しなどに余裕をもって取り組むことができる制度へ！

テレワーク実施場所の見直し（実施可能な場所の拡大）



- 遠方での介護でも、休まずに面会などがしやすい制度へ！

- ◎ 本ページに記載の両立支援制度の充実に加え、**制度周知の取組強化や介護を支える環境づくり**を併せて実施し、『**都庁 介護両立支援パッケージ**』として支援を一層推進していきます。

(➡ 詳細については、P26コラムを御参照ください。)

- 育児や介護、その他様々な事情があっても、働きやすい職場環境づくりを一層推進していきます。

男性職員の育業等の定着に向けた取組

取得促進に向けた機運醸成

「パパ職員ガイドブック」やパパ職員応援グッズの配布、普及啓発ポスターの掲示等、**育業しやすい機運醸成**に取り組んでいます。

また、各種休暇制度の活用モデルの発信などにより、職員の一層の意識改革を促していきます。



パパ職員ガイドブック

育業・両立支援制度等の周知、意向確認等のための面談の実施

妊娠、出産等についての申出があった職員等^{※1}に対して、「育業等プランニングシート」や、令和7年度に新たに作成した所属長向けリーフレット「イクボス手帳」等を活用して面談を実施し、育業制度及び育児と仕事との両立支援制度等の周知や意向確認等^{※2}を行っています。

※1 3歳に満たない子を養育する職員を含む。

※2 3歳に満たない子を養育する職員に対しては、両立支援制度等の周知・意向確認等のみ



イクボス手帳
～男性育業等の推進～

各種講座の実施

育児両立支援講座の充実

妊娠中・育業中・育業復帰後など、**それぞれのライフステージに応じた両立支援講座を実施**していきます。

<講座の例>

- ・プレママ・プレパパ応援講座
- ・育業復帰支援講座
- ・復帰後キャリア形成支援講座
- ・小学校入学準備講座（令和8年度新規）



介護関係講座の充実

自身の生活や仕事と介護を両立させ、ゆとりある介護の実現をサポートする介護関係講座を実施しています。

令和8年度から講座の回数を増加し、介護に関する知識の習得等を一層支援していきます。

<講座の例>

- ・施設見学講座
- ・費用講座
- ・実技講座



育児・介護等と仕事との両立を応援する職場づくり①

管理職における取組

◇ イクボス宣言

職員の育児・介護等と仕事との両立や「ライフ・ワーク・バランス」を応援するための行動目標などについて、**管理職が職場に宣言**する「イクボス宣言」を実施しています。

育児・介護等と仕事との両立に関する職場の共通認識の醸成を図り、男女ともに生活と仕事の両面において、その希望をかなえると同時に、責任を果たすことができる職場環境の整備に取り組んでいます。

◇ 管理職における職務上の目標設定

管理職は**ライフ・ワーク・バランス推進に向けた取組を職務上の目標として必ず設定**することとしています。

また、「マネジメント・レビュー」において、「ライフ・ワーク・バランス」推進の取組状況等について、周囲からの意見のフィードバックを受けることとしています。

◇ 管理職候補者研修「人権と職場の管理・ダイバーシティマネジメント」

管理職候補者を対象とした研修にて、育児・介護の事情を抱える職員はもとより、その他の事情を抱える全ての職員の多様性を生かした**実践的なマネジメント手法を提示**する「ダイバーシティマネジメント」を科目の一つとして実施しています。

妊娠・出産・育業等に関するハラスメントへの対応強化

「『妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント』の防止に関する基本方針」に基づき、引き続き**研修の実施**や**相談体制の周知**等を行っていきます。また、今後「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」に関する職員の**意識・実態の把握**を行い、その結果等を踏まえ、一層の**職員への意識啓発**に取り組んでいきます。

引き続き、**ハラスメントが発生しない職場環境づくり**を推進するとともに、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適切に対応していきます。

育児・介護等と仕事との両立を応援する職場づくり②

両立支援のためのコンテンツ

◇ 育児と仕事との両立支援ハンドブック

育児と仕事の両立支援制度や両立に関するノウハウ等をまとめ、妊娠から職場復帰までの両立を支援しています。

◇ 介護と仕事との両立ガイドブック

介護者とその職場・上司双方に役立つ情報等をまとめ、突然発生する介護にも対応できるよう支援しています。

◇ 体験談等の発信

育児両立支援では、育児経験者の体験談をもとに休暇制度の具体的な活用モデルを発信しているほか、育業の勧奨等のポイントを分かりやすくまとめた所属長向けリーフレット「イクボス手帳」を作成・配布しています。今後、こうしたコンテンツを介護両立支援においても作成し、一層の周知を図っていきます。



育児と仕事との両立支援ハンドブック 介護と仕事との両立ガイドブック



体験談をもとにした活用モデルの発信

相談体制の充実

- 各職場において、男女各1名の職員を「**両立支援アドバイザー**」として選任し、育児・介護等と仕事との両立に関する相談に対応しています。今後は、両立支援アドバイザーに対してオンライン上で情報共有できる環境を整えるなどの取組により、きめ細やかな制度周知を行っていきます。
- 一般財団法人東京都人材支援事業団の相談窓口においても、同様に職員からの相談を受け付けています。



その他の支援制度

事業所内保育所「とちょう保育園」の活用

平成28年10月に都庁内に事業所内保育所「とちょう保育園」を開設。地域の児童とともに職員の児童も受け入れ、育児を行う職員が仕事に専念できる環境を整備しています。

また、とちょう保育園を運営する一般財団法人東京都人材支援事業団と連携して、国や都の子どもに関する施策に協力していきます。



ライフ・ワーク・バランス支援事業の実施

一般財団法人東京都人材支援事業団が実施するライフ・ワーク・バランス支援事業として、病児対応も可能なベビーシッターサービスや学童施設等の利用を促進するサービス、介護を行う職員の家事代行や別居親族の見守り支援などのサービスを提供しています。

様々な事情と仕事との両立に向けた各取組の更なる推進

職員の個々の事情に配慮した取組の更なる検討・推進

社会情勢等が急激に変化する中、職員がそれぞれのライフステージにおいて直面する事情も複雑化しています。

そうした中で、様々な状況においても、職員が存分に力を発揮できるよう引き続き**必要な取組**を検討していきます。



《コラム》 「都職員の介護実態調査」 結果概要

- 介護と仕事との両立支援を推進するため、**職員の介護実態に関するアンケート調査**を実施しました。（令和7年6月）結果、**回答者の約2割が介護を行っており、約8割が介護に不安を感じている**※ことなどが判明しました。 ※詳細はP13
- ▶ 調査結果を踏まえ、**介護離職等を防止し、両立を支援するための取組を強化**していきます。

01. 介護の負担

Q.仕事と介護の両立について不安に感じること

※複数回答可



自由意見

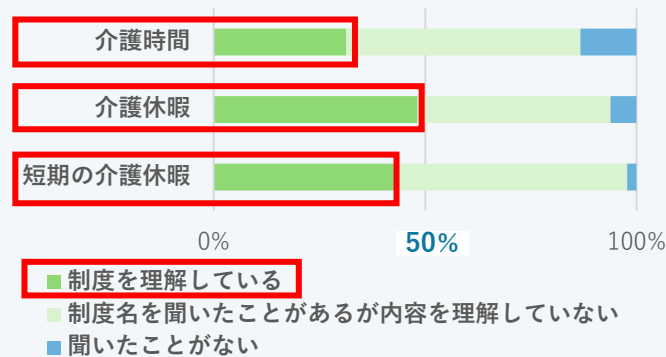
- 1日2時間まで取得できる介護時間制度を活用しているが、**上限期間（3年）を過ぎた後の時間の確保に不安を感じる。** など

- 介護中の職員は、**介護のための時間の確保や介護の長期化に不安を感じていることが判明**しました。

▶ **両立支援制度の充実** を推進

02. 介護両立支援制度の理解

Q.介護両立支援制度の理解度



自由意見

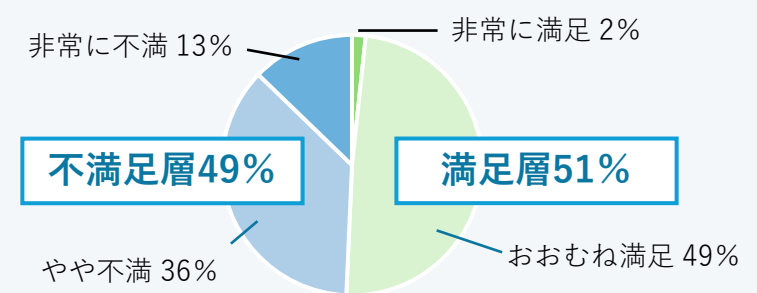
- 施設探しなどで忙しく、**休暇や福利厚生について調べる余裕が持てない。**
- **育児と異なり、介護事情を周囲に明かしている職員が少ない。** など

- 職員の**制度理解度は高くなく、介護に直面した職員は制度を調べる余裕が持てない等**の声がありました。

▶ **制度周知の取組強化** を推進

03. 職場環境

Q.組織のサポートに対する満足度



自由意見

- 頻りに休むと**職場に迷惑がかかるため、言い出しにくい。**
- **子育てと比べ職場の理解が足りないと感じる。** など

- 介護中の職員は、**職場の理解不足に不安を感じ、休暇取得により同僚に負担をかけることを懸念**しています。

▶ **介護を支える環境づくり** を推進

《コラム》 「都庁 介護両立支援パッケージ」の推進

- 職員アンケートにより把握した各種課題に対して、「都庁 介護両立支援パッケージ」として取組を推進していきます。
(令和8年度から実施)



両立支援制度の充実

介護が長期にわたる場合でも安心して働ける支援制度を整備

休暇制度の拡充 (再掲)

- 介護時間における利用期間の上限を撤廃 (3年→必要な期間)
- 介護休暇の承認期間を倍増 (6か月→1年)

テレワーク実施場所の柔軟化 (再掲)

- 介護のための宿泊先など、テレワーク実施可能な場所を拡大※
※詳細はP32



制度周知の取組強化

職員が必要な情報を得られるよう、職員向け制度周知を強化

プッシュ型の情報発信等

- 休暇取得者に対し、支援制度に関する情報をプッシュ型で提供
- あわせて、制度活用モデルの作成など、周知コンテンツを充実
- 定期的な面談等で介護事情の有無にかかわらず支援制度を周知

職員交流の機会を創出

- 職員用ポータルサイト内に、介護をテーマにした職員同士のオンライン交流の場を設置



介護を支える環境づくり

上司や同僚に気兼ねなく、安心して介護を行える環境を整備

育児・介護で不在中に業務代行した職員に対して、特別給(勤勉手当)を加算 (再掲)

- 育児・介護により不在となる期間に業務を代行した職員に対し、特別給(勤勉手当)を加算して支給※することで、上司や同僚に気兼ねなく、安心して育児や介護のための休暇・休業等を取ることができる職場環境を整備

※加算要件があります。

《コラム》 男性職員の育業等推進の取組

- 業務上の懸念や周囲への気兼ねなく、育業等をしやすい職場環境づくりを推進しています。

｜イクボス（所属長）との面談及び育業等の勧奨



パパ職員

- ✓ 配偶者等の妊娠が判明したら、所属長（イクボス）に報告
- ✓ 配偶者等と相談し、育業等の計画を「育業等プランニングシート」に記入し提出
- ✓ イクボスとの面談を通じて、育業等の予定についてコミュニケーション

育業期間の検討の参考とするため、育業による収入への具体的な影響の程度を試算できる「収入シミュレーションシート」の活用を促しています。



イクボス（所属長）

- ✓ 育業等の勧奨
- ✓ パパ職員と面談し、「育業等プランニングシート」をもとにコミュニケーション
- ✓ 育業等に向けた環境整備、取得計画の進捗確認
- ✓ 育業中の業務計画を作成し、当該パパ職員以外の職員も含めた職場全体の業務の見直しや効率化につなげる

育業意向のない男性職員に対し、個々の事情にも配慮しつつ継続的に個別勧奨を行います。また、業務都合等のために育業しない職員や、育業意向があるにもかかわらず育業できていない職員がいる場合、所属長による職員へのヒアリングや職場環境の調整を通じ、確実に育業できるよう配慮することとしています。

● 育業等プランニングシートとは？

パパ職員が安心して育業等ができるよう、面談を通じてイクボスとパパ職員がコミュニケーションを図り、育業等の計画や業務運営の確保を行うためのツールとして作成するものです。

｜管理職と職場の理解促進のための取組

- 管理職向けの悉皆研修及び職層別研修の実施による、育業の制度や意義等の理解促進
- 「イクボス宣言」の確実な実施（詳細はP22）
- 管理職の職務上の目標として「男性職員の育業等取得促進の取組」を必須化

｜安心して育業できる環境づくり

育業等の期間中に任用できる臨時的任用職員や会計年度任用職員、人材派遣の制度を活用して執行体制を確保するなど、男性職員をはじめ職員が安心して育業できるよう取り組んでいます。

3-2 働き方改革

取組の方向性

- 職員の「ライフ・ワーク・バランス」の実現に向けては、**長時間労働を防ぎ、生産性を高めていく「働き方改革」**をいかに推進していくかが鍵となります。
- **BPR※の徹底やAI利活用による働き方の変革など**を通じ**業務生産性の向上**を図るとともに、**時間に対する意識を高める職場風土の醸成**などを一層推進し、**超過勤務の縮減**に取り組んでいきます。また、働く時間や場所を業務内容や目的等に合わせて選択できる働き方である「**都庁版ABW（Activity Based Working）**」を推進していきます。
- 都庁の様々な職場において、柔軟で多様な働き方を実現することで、「働き方改革」を強力に進めていきます。

※ BPR：業務プロセスの最適化（Business Process Re-engineeringの略）

◀ 数値目標の設定 ▶

※令和12年度までの目標

◆ 超過勤務時間

職員一人当たりの超過勤務時間数（月平均）を、毎年、**前年度実績以下**とする。



1 BPRの徹底やAIの利活用による生産性の向上

- 将来にわたり、都政全体のQOS※1を確保・向上しながら都政課題に取り組んでいくため、**効率的で生産性の高い働き方を推進していきます。**

※1 QOS：都民へのサービスの質（Quality of Serviceの略）

具体的な取組

BPRの徹底を通じた生産性の更なる向上

- ・ 各局において、ECSR※2の視点から、**BPRの徹底**などの取組目標を設定し**業務の効率化を計画的に推進**することで、**持続可能な執行体制を構築**します。
- ・ **業務の見直し・効率化**について、**予算・人員を優先的に措置**するとともに、技術的な支援を実施し、各局の取組を後押ししていきます。

※2 ECSR：Eliminate（なくせないか）、Combine（合体できないか）、Rearrange（再編成できないか）、Simplify（簡素化できないか）

具体的な取組

AIの利活用による働き方の変革

- ・ 手書きの申請書のデータ化や生成AIによる規程類の検索・要約、申請書の一次判断支援など、「**東京都AI戦略**」（令和7年7月策定）に掲げた**基本方針も踏まえ、業務の生産性向上の観点からAIの利活用を推進し、職員の働き方の変革**を図っていきます。
- ・ 全庁のAI利活用を促進し、業務の効率化や都民サービスの向上に繋げていくため、令和8年4月から、**職員向けにAI関連の育成プログラムなどを実施**していきます。

2 都庁から柔軟で多様な働き方を促進

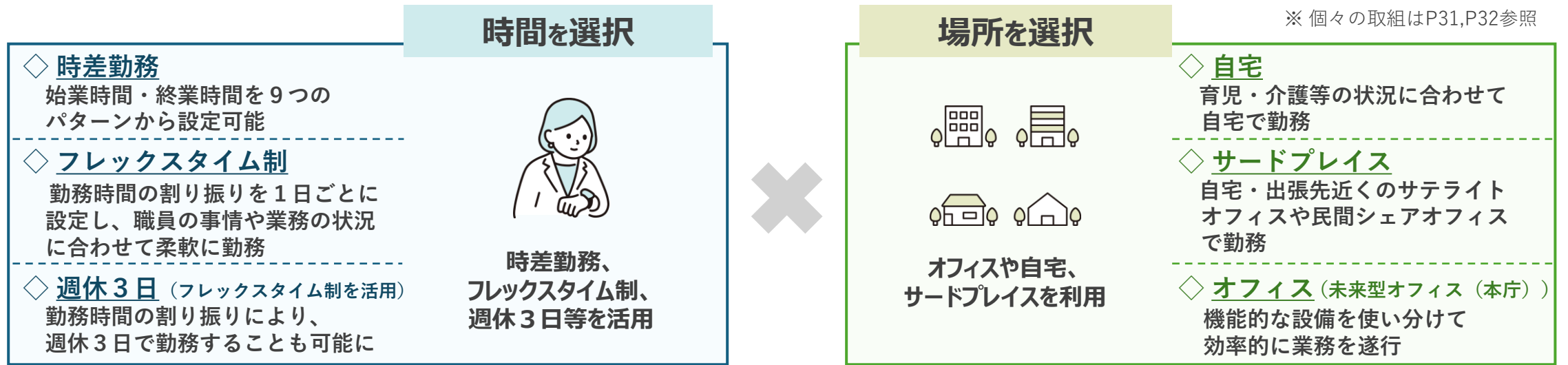
- 業務内容や目的等に合わせて、働く時間や場所を選択できる働き方「都庁版ABW」を推進し、その効果や実績を都庁内外に発信していくことで、都庁から柔軟で多様な働き方を促進していきます。

具体的な取組

「都庁版ABW」の取組による柔軟で多様な働き方の推進

- ・都庁では、業務内容や目的等に応じ、柔軟で多様な働き方（フレックスタイム制・テレワーク等）を選択することが可能となっており、これを都庁版ABWと位置付けて推進しています。
- ・職員が各々の事情に合わせて働く時間と場所をより柔軟に選択できるよう、定期的に職員ニーズを把握し、制度を利用しやすい環境づくりを進めるとともに、職員の選択肢の充実に向け、職場の状況を踏まえて検討していきます。

《都庁版ABWの概要》



継続して進める取組

- 柔軟で多様な働き方の推進や、長時間労働を防ぎ生産性を高める職場環境づくりを、様々な職場において一層推進していきます。

柔軟な働き方の推進に向けた取組 ①

時差勤務の活用促進

- ・ 9つの勤務時間帯を設定（平成29年4月：本庁職場、令和3年4月：出先事務所）し、育児・介護等と仕事との両立を図りやすくしてきました。
- ・ 引き続き、様々な職場の職員が、仕事の状況やライフスタイルに応じて柔軟に働くことができるよう、必要な取組を検討していきます。

< 9種類の勤務時間帯 >

S班	7:00～15:45	S1班	7:30～16:15	S2班	8:00～16:45
A班	8:30～17:15	B班	9:00～17:45	C班	9:30～18:15
D班	10:00～18:45	E班	10:30～19:15	F班	11:00～19:45

※主に、交代制勤務等職員以外の官庁執務型勤務職員が対象

フレックスタイム制の活用促進

- ・ **フレックスタイム制を導入**（平成30年4月：本庁職場、令和3年4月：出先事務所）し、様々な事情を抱えた職員が、「ライフ・ワーク・バランス」の実現と合わせて、生産性高く効率的に業務を遂行できるようにしています。
- ・ また、令和6年4月から、職員の事情等に合わせて勤務時間の割振り後の**変更申請を前日まで認める**など、手続の見直し等を進めています。
- ・ 今後、職員のニーズ等を踏まえ、希望する職員が制度をより利用しやすい環境づくりに取り組んでいきます。

◇ 週休三日の導入

フレックスタイム制について、令和7年4月から、より柔軟な働き方を可能にするため、毎週休みを追加することができるよう制度改正を行い、**週休三日で働くこともできる**こととしています。今後、利用状況等を継続的に把握しつつ、上手な活用事例を職員に周知し制度の普及を図るなど、制度が有効に機能するよう取り組んでいきます。



月・水・金は1時間早く終業し、お迎えを担当。
パートナーと分担し、火・木は朝から業務に集中

柔軟な働き方の推進に向けた取組 ②

テレワークの推進

- ・令和元年度から在宅勤務型テレワークを本格実施しています。職場の状況や業務内容、職員の選択によって出勤とテレワークを組み合わせ、**職員一人ひとりにとって最適なワークスタイルの実現を図る**観点から、テレワークに関する職員の満足度の向上や職場での円滑な運用に向けた取組を実施しています。
 - 各職場へのテレワーク可能な端末配備やペーパーレス化・デジタルツール導入などのDX推進等により、テレワークをしやすい環境を整備するほか、研修・講習会を開催するなど、テレワークの定着を図っています。
 - また、様々な職場におけるテレワークに関する工夫やコツをまとめた「**テレワーク活用による最適な働き方に向けた取組・TIPS集**」を活用し、**ノウハウを全庁展開する**など、上手にテレワークを活用するための取組を進めています。
- ・今後、テレワークやフレックスタイム制などを上手く組み合わせたワークスタイルの事例集を作成し、管理職を含めて広く周知するなど、職員ニーズ等を踏まえつつ、制度を利用しやすい環境を整備してきます。

◇ 在宅勤務等手当の導入

令和7年4月から、在宅勤務等に伴う**光熱・水道費等の費用負担を軽減**するため、在宅勤務等手当を導入しています。

◇ 実施場所の拡大

令和8年4月から、実施場所について、**育児や介護等の事情により滞在する親族の住居等や、異動等に伴い転居した場合の転居前の住居**でもテレワークを実施可能とします。

柔軟で多様な働き方の一層の推進

職場ごとの状況を踏まえた取組の更なる検討・推進

勤務時間制度については、職場ごとの状況により、利用可能な範囲が異なる状況にあります。今後も、**職員が可能な限り柔軟で多様な働き方を選択**できるよう、利用実態や職員の声を把握し、職場の状況を踏まえて必要な検討を進めていきます。

超過勤務縮減の取組

超過勤務縮減に向けた管理職のマネジメント強化

◇ 超過勤務状況の日常的な把握

管理職が職員の超過勤務状況を日常的に把握できるよう、令和3年9月に**e庶務事務システムへ超過勤務管理機能等を追加**し、適切な職場管理を実施しています。

◇ 目標設定を通じた管理職の意識改革

令和7年4月から、**管理職の職務上の目標として「超過勤務縮減に資する業務効率化の取組」を必須化**し、管理職の意識改革の促進と超過勤務縮減に向けたマネジメントの強化を図っています。

超過勤務命令の上限時間等の設定

- 平成31年4月から**超過勤務命令の上限時間等を設定**し、長時間労働を是正するとともに超過勤務縮減を促進しています。
- 令和8年4月からは、上限時間を超える*超過勤務について、管理職がより慎重に判断することとし、長時間労働の防止を強化していきます。

*上限時間を超えて超過勤務を命じることができるのは「特例業務」に従事する場合のみ
「特例業務」…大規模災害への対処、重要な政策に関する条例の立案その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するもの

勤務間インターバルの確保及び連続勤務の禁止

- 職員の健康保持や総労働時間抑制**のため、勤務終了時刻から翌日の始業時刻までの間に、一定時間以上*のインターバルを確保することとしています。
*原則11時間（職場の実情に応じて、9～11時間の間で設定）
- 原則として、7日以上連続勤務となる超過勤務命令や週休日の変更を行わないこととし、職員の健康保持を図っています。

時間に対する意識を高める職場風土の醸成

- 本庁職場では、20時には退庁することを基本としているほか、PDCAサイクルに基づいて各部署で取組を随時見直し、超過勤務縮減を図っています。加えて、毎月の全庁完全消灯日と各部署完全消灯日の設定や、職員への早期退庁の呼びかけなど、超過勤務を縮減する職場風土の醸成に取り組んでいます。
- 今後は、本プランで設定した目標の達成に向けて、超過勤務状況の把握・分析を行い、その結果を踏まえ更なる超過勤務縮減に向けた取組を実施していきます。

管理職のマネジメント力向上

マネジメント・レビューの実施

- ・職場マネジメントの要となる管理職の姿勢・行動について、**部下や同僚など周囲からの声を上司からフィードバック**し、管理職の「気付き」を促す仕組みとして、マネジメント・レビューを実施しています（平成29年度に導入）。
- ・令和3年度から、**対象者・対象職場を順次拡大**するとともに、令和7年度はAIも活用するなど**フィードバックシートの内容を充実**させています。こうした取組により、仕事の進め方、部下との関わり、組織運営等の管理職のマネジメント力向上を一層推進することで、組織の更なる活性化を図っていきます。

働きやすい職場づくり

管理職による「イクボス宣言」の定着を図るなど、育児・介護等を行う職員はもとより全職員の「ライフ・ワーク・バランス」が実現できるマネジメントや職場づくりを促しています。

エンゲージメント研修の導入

組織と職員のつながりを深めるエンゲージメントの向上を目指し、令和8年度から新たな研修を実施していきます。

年次有給休暇の取得促進

「トライ20！クリア15！」

年次有給休暇の取得目標を15日以上に設定するとともに、所属長は、職員の取得実績が5日を下回ることがないように各職員の取得実績を適切に把握することとし、年次有給休暇の確実な取得を促進しています。

「年休取得促進月間」の設定

「年休取得促進月間」を設定し、年次有給休暇の取得を**啓発するチラシ**や各部署の**取得実績を見える化**した資料などを活用することで、年次有給休暇の計画的な取得や**取得しやすい職場づくり**に取り組んでいます。



《コラム》「都庁版ABW※1」実態調査 結果概要

- 柔軟で多様な働き方を推進するため、職員の働き方の実態把握を目的としたアンケート調査を実施しました。(令和7年9月)

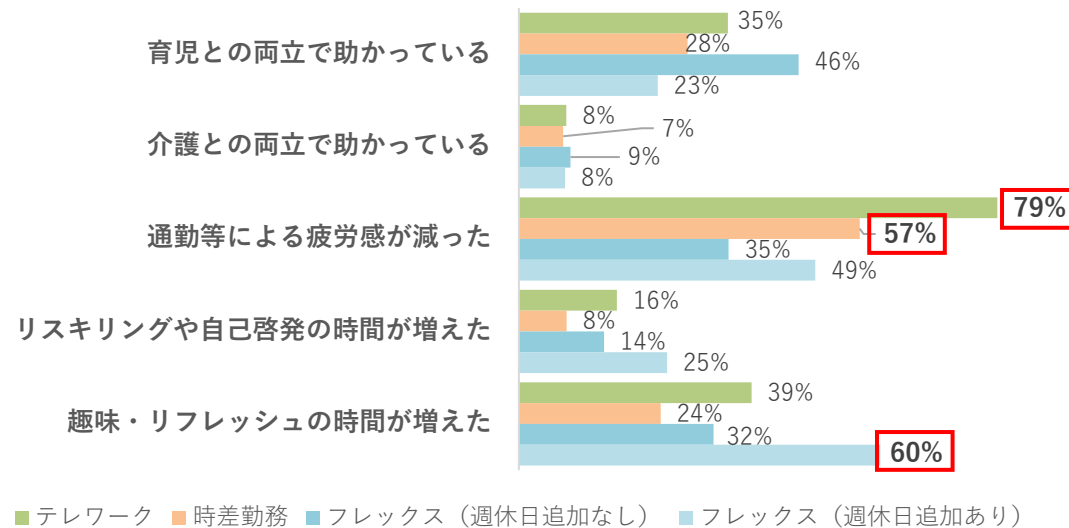
- ▶ テレワーク・勤務時間制度等の利用者の満足度はどちらも約8割であり、高い結果※2となっています。また、制度利用によりライフ・ワーク・バランスの向上や業務の効率化に寄与したという声も見られました。

※1：「都庁版ABW」の概要はP30に掲載 ※2：詳細はP14

結果概要

(1) ライフ・ワーク・バランス上の変化

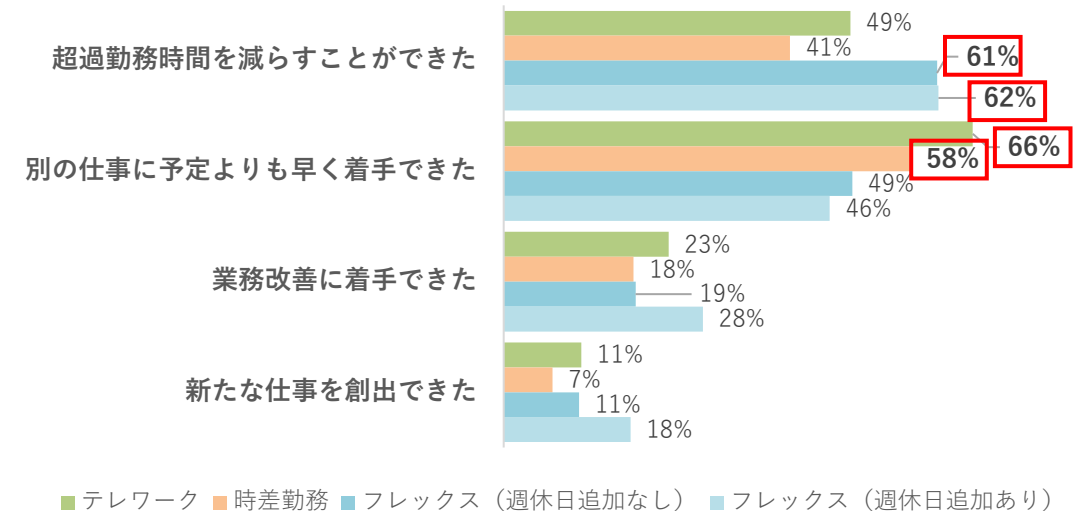
Q. テレワーク・勤務時間制度等を活用することで生じたライフ・ワーク・バランス上の変化等について、当てはまるものを選択(複数選択可)



テレワーク、時差勤務を活用した職員は通勤等による疲労感が減ったと感じています。また、フレックスタイム制を活用した週休日の追加により、趣味・リフレッシュの時間が増えたと感じている職員が多くなっています。

(2) 業務の効率性

Q. 効率的に業務ができたことで得られた時間は何に活用できたか。(複数選択可) ※制度利用により業務効率が上がったと回答した者を対象



フレックスタイム制を活用した職員は、超過勤務時間が減ったことを実感しています。また、テレワークや時差勤務を活用した職員については、別の仕事に予定よりも早く着手できたと感じています。



3-3 キャリア形成促進

取組の方向性

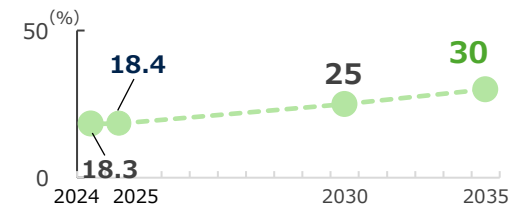
- 生産年齢人口の減少が進む中、将来にわたり都政全体のQOSを確保・向上しながら高度化・複雑化する都政課題に取り組んでいくためには、**職員の能力を最大限に引き出すことが重要**です。
- 女性職員の活躍推進に向けた数値目標の達成はもとより、**都庁の幅広い分野において、男女を問わず意欲や能力のある職員誰もが一層活躍できる組織**としていくため、職員のキャリア形成を支援する取組を推進していきます。
- **女性の健康上の課題**がキャリア形成の妨げになることが無いよう、**ヘルスリテラシーの向上**や**相談体制の充実、休暇を取得しやすい環境づくり**などに取り組んでいきます。

《 数値目標の設定 》

◆行政系の管理職に占める女性職員の割合 令和12年までに**25%**

参考 2050東京戦略・政策目標

■東京都職員の管理職に占める女性の割合を**30%に向上**



1 職員個々の事情に応じたキャリア形成の支援

- ライフステージを通じて、意欲や能力のある職員が都庁で活躍できるよう、職員個々の事情に応じたキャリア形成を支援していきます。

具体的な取組

キャリアプランを考える機会の創出

- ・昇任時等の職層別の研修などの節目において、各職員が自らの「キャリアプラン」を考える機会を設け、これまでのキャリアの振り返りと、ライフイベントも含めたキャリアイメージを明確化する取組を実施しています。
- ・また、毎年的人事考課の面談を通して、都庁職員としての将来のキャリアに関し、定期的な上司との意見交換の機会を設定し、中長期的なキャリアビジョンやキャリアプランを考えるきっかけをつくっています。



安心してキャリアアップにチャレンジできる環境の整備

- ・育業中等の職員が全ての試験を受験できるよう、管理職選考や主任選考について改正を実施するとともに、都政の現場において専門性に磨きをかけながらキャリアアップすることができる任用ルートを拡充するなど、ライフステージにおける個別事情にも配慮した多様な昇任機会を確保する取組を推進しています。
- ・これらの取組に加え、令和8年4月からは、意欲や能力のある職員が安心してキャリアアップにチャレンジできるよう、管理職選考の合格者が、出産や育児など自身のライフプランに合わせて、昇任のタイミングを選択できる制度の運用を開始していきます。

2 女性の健康上の特性に配慮した取組

- 女性の活躍推進においては、**女性の健康課題に対する取組が重要**であることから、**普及啓発等**によるヘルスリテラシーの向上や相談体制の充実、休暇を取得しやすい環境づくりを進めていきます。

具体的な取組

職員への普及啓発

健康管理システムへの周知啓発資料の掲示や、職員向けのメールマガジン配信を行うなど、婦人科検診等の受診の重要性を含めた**健康上の課題に関する啓発等**を行っています。

相談体制の充実・健診内容の検討

- ・女性が健康上の課題を**気軽に相談**できるよう、**からだところの健康相談の周知**やより相談しやすい体制の整備を進めていきます。
- ・事業主健診における**女性特有の健康課題への対応**について、国の検討状況も踏まえつつ、都における**適切な健診内容を今後も検討**していきます。

休暇制度の充実・周知と柔軟な働き方の実現

- ・女性職員の健康課題に配慮し、取得の心理的ハードルを下げるため、令和8年4月から**生理休暇の名称を「健康管理休暇」に変更**するとともに、日単位だけでなく**時間単位での取得**を可能とする制度改正により、女性が制度を利用しやすい環境整備を推進していきます。
- ・また、**健康上の特性に合わせて柔軟に働ける**制度として、勤務時間の割り振りを日単位で設定できるフレックスタイム制や通勤負担の軽減にも資するテレワーク等の活用を推進していきます。これらの取組については、**女性職員のみならず管理職や職場の同僚等の理解を促すため、普及啓発ツールを作成**するなど、一層の制度周知に取り組んでいきます。

職員のみなさんに役立つ、安全衛生情報♪『アンエージャーナル』-vol.92-

◆◇ an×Aジャーナル ◆◇

発行 総務局人事部職員支援課安全衛生担当

更年期セルフチェック

以下の質問について、ご自身の状態に当てはまるところに○をつけて採点してみましょう。
あまり時間をかけずに直感的に選択してください。
複数の症状がある項目は、どれか一つでも症状が当てはまればチェックを入れてください。

	症 状	強	中	弱	なし	点数
1	顔がほてる	10	6	3	0	
2	汗をかきやすい	10	6	3	0	
3	顔や手足が冷えやすい	14	9	5	0	
4	息切れ、動悸（どうき）がする	12	8	4	0	
5	寝付きが悪い、または眠りが浅い	14	9	5	0	

職員向けメールマガジン
女性の健康課題や関連する休暇制度、更年期のセルフチェックの方法等を紹介し、普及啓発

継続して進める取組

- 都庁の幅広い分野において、男女問わず職員誰もが一層活躍できる組織としていくため、キャリア形成を一層促進していきます。

キャリアアップを後押しする人材育成

キャリア形成支援研修

- ・主事級から課長代理級までの職員を対象に、**職層別に研修を実施**することで、より個々のニーズにマッチしたキャリア形成支援を行っています。具体的には、コア・メンターを研修講師とし、メンターを交えた少人数でのグループ討議を通じて**先輩職員の多様なキャリアの在り方に触れる機会等を提供**し、職員のキャリア意識を育みます。
- ・**女性管理職を対象**に、今後のキャリアに対する意識・能力の向上や管理職同士でのネットワーク構築、キャリアに関する不安の解消を目的とした研修を実施するなど、**管理職昇任後も切れ目なくキャリア形成を支援**しています。

職員の能力開発を促す取組の実施

- ・法令や都政実務に関する科目や、ロジカルシンキングやプレゼンテーションなど職員のスキルアップに資する科目を新任研修に組み込むことで、**入都当初から職員の能力開発を促進**していきます。
- ・**職層や経歴など職員の成長段階に合わせ**、タイムマネジメントや資料作成など、必要なスキルや**涵養**すべきマインドに係る知識・技術を習得するため、**実践力向上研修を実施**しています。
- ・職員を国や区市町村などへ派遣するとともに、民間企業との異業種交流研修や海外大学院への派遣を通じて、職員が**都庁の外に出て学ぶ機会**を提供しています。
- ・**自己啓発の支援**として、人材支援型の福利厚生事業や、自己啓発支援制度を活用し、ビジネススキルの向上や資格の取得、語学の習得等、業務に役立つ能力開発や視野拡大に資する取組を促進しています。



研修の様子
「国際競争力
強化プロジェクト」



派遣の様子
「スタートアップ派遣」

昇任に向けた職員個別の不安払拭の強化

キャリア形成等の悩みについて相談できる「キャリア・メンター制度※」 ※制度の詳細はコラム（P42）参照

- ・「キャリア形成」や「仕事と家庭の両立」などの悩みを持つ職員が、各局から選任された相談員（コア・メンター）及び全ての女性管理職・女性管理職候補者（メンター）に、個別に悩みを相談できる「**キャリア・メンター制度**」を実施しています。
- ・制度利用者のみが登録可能なコミュニケーションツールを活用し、女性管理職からのメッセージ、各種イベントPRを発信するとともに、メンター、メンティー間や、メンティー同士で気軽に相談し合える環境を提供しているほか、コア・メンターを講師とした**職員向けの各種イベントを実施し、職員がキャリアについて考える機会を創出**しています。

▶ トーク・カフェ

先輩管理職等の声を通じて、自身のキャリア形成や仕事と家庭の両立に有意義な知識・ノウハウを職員に伝えるとともに、管理職への昇任意欲を高めることを目的に座談会を実施しています。

▶ 異業種交流カフェ

女性活躍推進に積極的に取り組む民間企業との交流を通じて、「新たな視点と刺激」、「キャリア形成のノウハウ」等を共有するとともに、今後のキャリアアップに向けた行動を後押ししています。

キャリア・メンター制度チラシ



異業種交流カフェ



女性活躍の更なる推進に向けた機運醸成

女性職員のためのランチタイムセミナーの開催

昼休みの30分を利用し、女性管理職等による、**管理職の魅力**や**育児と仕事の両立**等をテーマにした座談会をオンラインで広く配信しています。こうした取組により、女性職員が管理職を見据えた**キャリアを前向きに考える機会を提供**しています。

「挑戦者へのエール ～リーダーに向けて一歩踏み出すあなたを応援～」等の公開

職員がキャリアを前向きに考える契機とするため、知事、副知事、教育長、各局局長級職員等からのメッセージを集めた「**挑戦者へのエール ～リーダーに向けて一歩踏み出すあなたを応援～**」を作成し、管理職を見据えた**キャリアを前向きに考える職員への激励の言葉**をメッセージ集として全庁・庁外に公開しました。



<ランチタイムセミナーの様子>

《コラム》 「キャリア・メンター制度」について



■ キャリア・メンター制度とは？

職員のキャリア形成支援及び今後の昇任に向けた職員個別の不安払拭を図ることを目的として、各局から選任された相談員（コア・メンター）及び全ての女性管理職・女性管理職候補者（メンター）が職員（メンティー）からの相談に対応する取組です。



イベントの様子
「トークカフェ」

■ メンター／メンティーとは

メンター

メンティーに対し、自身のキャリア形成又は家庭と仕事の両立等の経験を踏まえた助言を行える管理職又は管理職候補者（コア・メンター）及び全ての女性管理職・女性管理職候補者（メンター）

メンティー

主事・主任・課長代理（統括課長代理を含む。）

■ キャリア・メンター制度の沿革

H30

総務局・生活文化局・産業労働局・監査事務局・議会局で試行開始

R元

上記5局に主税局・水道局を加え、試行継続
個別相談のほか、交流イベント「トーク・カフェ」を開催

R2

全庁展開（10月～）
キャリア形成支援研修との連携を開始

R4

民間交流イベント「異業種交流カフェ」を開催

R6

全ての女性管理職・女性管理職候補者をキャリアメンターとして選任

< 事業概要（イメージ） >

【実施規模】

全庁（警視庁・消防庁・教員を除く。）

【メンター】

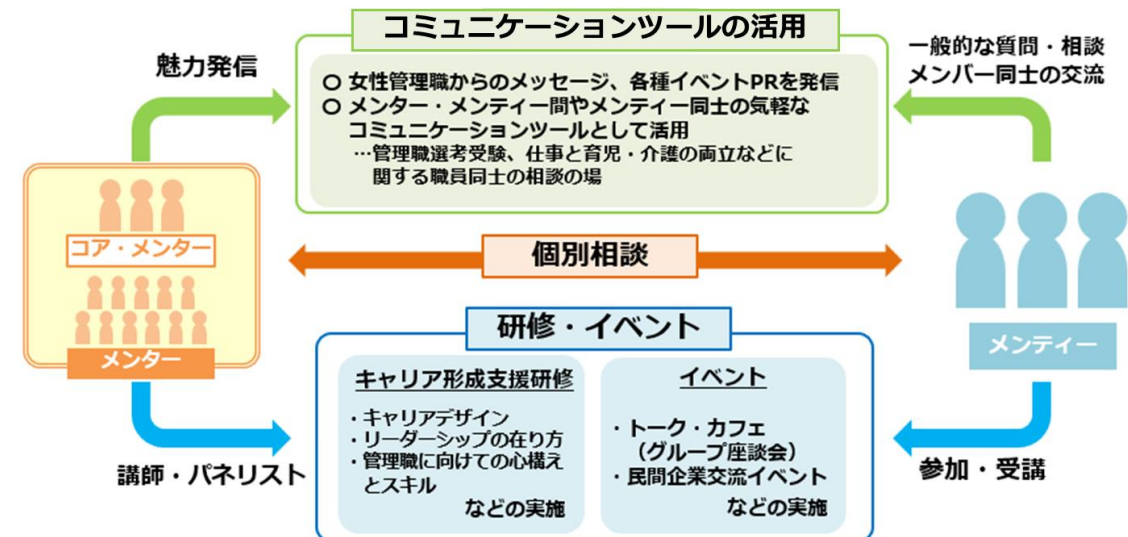
各局管理職・管候補から選任

【メンティー】

3級職以下の職員

【実施内容】

① 個別相談 ② コミュニケーションツール（Teams）の活用
③ 研修・イベントの開催等



《コラム》 東京都の女性活躍関連施策

女性活躍の輪 Women in Action

東京都では、東京のみならず日本全体に女性活躍の輪を広げていくため、これまで東京都が推進してきた働く女性の活躍を促進する様々な取組を「女性活躍の輪～Women in Action～」(WA)として位置付け、気運醸成を進めています。都庁においても率先してこの輪を広げていきます。



(以下、主な事業や取組)

会議・カンファレンス

▶フォーラム・イベント



▶首長級会議



企業・スタートアップ支援

▶育成・成長支援プログラム

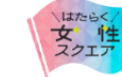


▶資金調達支援・ファンド

女性活躍推進スタートアップ
支援ファンド

キャリア支援・相談

▶キャリア支援



▶無料相談サイト



若者支援

▶女子中高生向けオフィスツアー

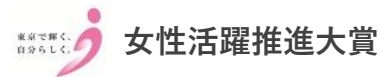


▶女子中高生向け女子大学生との座談会



表彰制度

▶企業・団体表彰

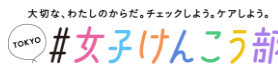


▶創業者表彰

創業サポート20
東京女性創業者大賞

健康・ヘルスケア

▶ポータルサイト



女性特有の健康課題を知る、学ぶ!
働く女性のウェルネス向上委員会

▶費用助成

卵子凍結への支援

都庁職員向け施策

- ・男性育業の定着・応援の取組
- ・子育て部分休暇
- ・フレックスタイム制を活用した週休3日
- ・女性職員向けセミナー等



「女性活躍推進」の観点での状況把握

「女性活躍推進」の観点での状況把握

① 職員の男女の給与の額の差異

● 令和6年度における職員の男女の給与の額の差異

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	92.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	94.8%
全職員	89.7%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別の情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
局長級職員	100.9%
部長級職員	104.2%
課長級職員	100.5%
課長代理級職員	96.3%

※ 上表については、本プラン本編5ページ「プランの策定主体」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。

<用語の解説等>

- 任期の定めのない常勤職員以外の職員とは、任期付職員、再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員）、臨時的任用職員及び会計年度任用職員のうち共済組合の組合員を指します。
- 算出に当たり用いる職員数は、常勤職員が1年間フルタイムで勤務した場合を一人として人数換算を行っています。

② 採用者に占める女性比率、中途採用の男女比率

● 採用者に占める女性比率

	採用者
令和4年度	49.5%
令和5年度	41.9%
令和6年度	42.9%

● 中途採用の男女比率

	男性職員	女性職員
令和6年度	69.6%	30.4%

※ キャリア活用採用選考及び経験者採用選考（同一年度実施分）で採用した男女比率

※ 上表については、本プラン本編5ページ「プランの策定主体」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。

③ 職員の平均勤続年数

● 職員の平均勤続年数

	男性職員	女性職員
令和5年4月1日	17.6年	17.0年
令和6年4月1日	17.8年	17.1年
令和7年4月1日	17.2年	16.4年

※ 本プラン本編5頁「プランの策定主体」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。

「女性活躍推進」の観点での状況把握

④ 職員に占める女性職員の割合及び職員の職層別女性比率

● 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5年4月1日	46.6%	69.3%	15.9%	85.0%	11.1%	1.9%
令和6年4月1日	46.7%	70.1%	16.1%	85.2%	11.0%	2.1%
令和7年4月1日	47.2%	70.9%	16.7%	85.9%	11.8%	2.1%

※ 教育職員、警察官及び消防吏員を除く。

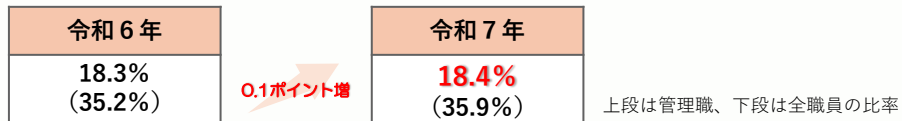
● 職員の職層別女性比率

	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%
令和6年4月1日	19.2%	15.9%	18.9%	18.3%	30.5%	38.5%	35.2%
令和7年4月1日	19.7%	15.0%	19.3%	18.4%	30.8%	39.5%	35.9%

※ 教育職員、警察官及び消防吏員を除く。

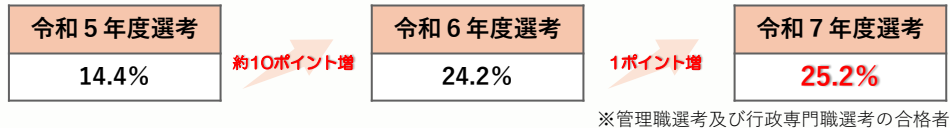
(参考①) 女性管理職比率の変化

・ 令和7年の女性管理職比率は前年より増加した。



(参考②) 管理職選考合格者* (将来の管理職の候補者)に占める女性割合の変化

・ 大幅に向上した前年度から、更に増加している。



⑤ 職員一人当たりの超過勤務時間、職員の年次有給休暇の取得状況

● 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4年度	16.8時間	26.5時間	15.2時間
令和5年度	17.2時間	26.5時間	14.9時間
令和6年度	17.1時間	25.9時間	14.6時間

※ 都 : 本プラン 本編5ページ「プランの策定主体」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。))

● 職員の年次有給休暇の取得状況

	平均取得日数
令和4年	16.0日
令和5年	17.3日
令和6年	17.1日

※本プラン 本編5ページ「プランの策定主体」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

(参考) 国・民間における年次有給休暇の平均取得日数

	国	民間
令和6年	16.3日	12.1日

※ 国 : 人事院「国家公務員の年次休暇の使用実態(令和6年)」
 ※ 民間: 厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」

「女性活躍推進」の観点での状況把握

⑥ 男女別の育業の状況

● 育業取得率

	男性職員			女性職員		
	都	国	民間	都	国	民間
令和4年度	55.4 %	72.6 %	17.1 %	104.1 %	99.1 %	80.2 %
令和5年度	86.6 %	80.9 %	30.1 %	102.3 %	104.7 %	84.1 %
令和6年度	99.3 %	85.9 %	40.5 %	109.6 %	102.2 %	86.6 %

※ 都：本プラン 本編5ページ「プランの策定主体」に記載する特定事業主が任命権者となる職員の実績
 ※ 国：人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」
 ※ 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。

● 男性職員の育業取得率（1週間以上の取得期間）

	取得率
令和5年度	83.9 %
令和6年度	98.4 %

● 育業取得期間の分布状況（令和6年度）

	育業取得期間									
	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	0.6%	4.5%	16.7%	29.5%	22.1%	10.4%	10.4%	4.4%	1.5%	
女性職員	0.3%	3.3%	2.0%	1.5%	5.0%	13.8%	22.5%	27.5%	24.3%	
合計	0.5%	4.0%	11.2%	19.0%	15.7%	11.6%	14.9%	13.1%	10.0%	

※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。

⑦ 出産支援休暇及び育児参加休暇の取得状況

● 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	合計取得日数 (令和6年)	
令和4年	77.7 %	78.2 %		
令和5年	93.3 %	92.8 %	0～4日	5～7日
令和6年	93.3 %	105.9 %	34.9 %	65.1 %

※本プラン 本編5ページ「プランの策定主体」に記載する特定事業主が任命権者となる職員の実績
 ※ 取得率：「当該年度中に新たに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」の割合とする育業と同様の方法で算出。そのため、100%を超えることがある。

⑧ 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している。

また、複数のハラスメント相談窓口を設置し、職員にとって相談しやすい環境を整備している。セクシュアル・ハラスメント防止基本方針等では相談・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に明記している。