

## 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%

※ 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

#### (3) 都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。

令和6年 18.3% (35.2%)	0.1ポイント増	令和7年 18.4% (35.9%)
--------------------------	----------	--------------------------

上段は管理職、下段は全職員の比率

#### (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、さらに増加している。

令和5年度選考 14.4%	約10ポイント増	令和6年度選考 24.2%	1ポイント増	令和7年度選考 25.2%
------------------	----------	------------------	--------	------------------

※管理職選考及び行政専門職選考の合格者

### 【1（3）の主な取組内容】

- これまで、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）の全庁展開や、育業等の期間中の職員が主任級職選考及び管理職選考を受験できるようにするなどの制度改正を実施してきた。
- 令和6年度は、主任級職選考について、受験負担軽減の観点から、一部資格試験化を行うとともに、ライフステージや業務の繁閑などの個々の事情に合わせたタイミングで受験できるように見直しを行った（テストセンター方式）。
- さらに、職員が自身の強みや専門性を活かしてキャリアアップを図ることができるよう、専門管理職の拡充を行うとともに、その候補者を増やす観点から、主任や課長代理への登用を積極的に実施した。

### （4）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

※ 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

#### ＜中途採用の男女比率（※キャリア活用採用選考のみ）＞

	男性職員	女性職員
令和5年4月1日	89.3%	10.7%
令和6年4月1日	77.8%	22.2%
令和7年4月1日	72.9%	27.1%

※ 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明記している。

## 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

※ 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：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））

### （参考③）超過勤務時間の変化

- 令和6年度の超過勤務実績は前年度より減少した。

令和5年度	令和6年度
17.2時間	17.1時間

0.1時間減少

## (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：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：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%

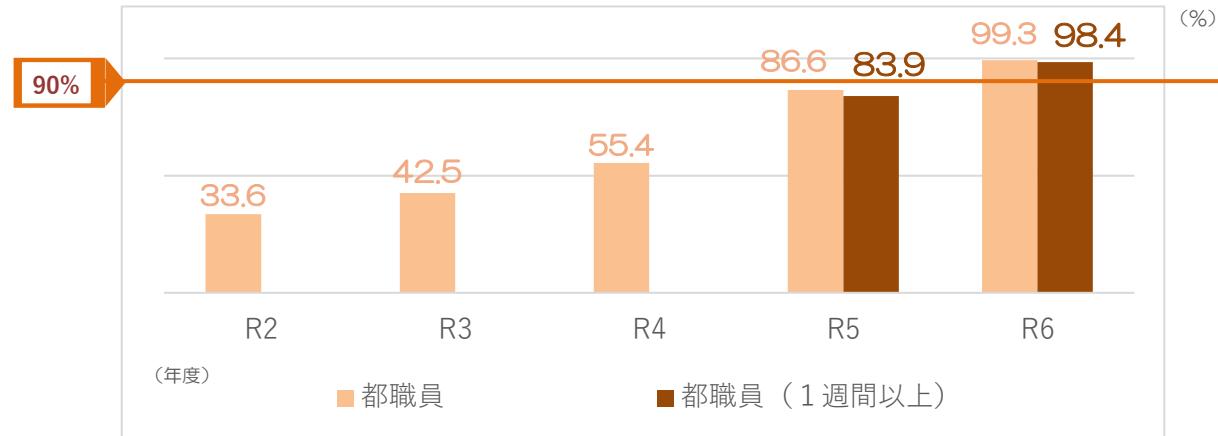
### ＜育業取得期間の分布状況（令和6年度）＞

	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

#### (参考④) 男性職員の育業取得率の変化

- ・男性職員の育業取得率（1週間以上）を90%（令和7年度まで）とする目標を設定し、育業の促進に取り組んできた。
- ・令和6年度の実績は98.4%となり目標を達成した。



#### (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4年	77.7%	78.2%
令和5年	93.3%	92.8%
令和6年	93.3%	105.9%

※ 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

※ 取得率：「当該年中に新たに取得可能となった職員数」に対する「当該年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

#### <合計取得日数の分布状況（令和6年）>

合計取得日数	
0～4日	5～7日
34.9%	65.1%

#### 【2（3）及び2（4）の主な取組内容】

- ・全管理職によるイクボス宣言や「育業」の愛称の使用等により、全庁的な機運を醸成している。
- ・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している。
- ・プレパパ応援講座や管理職向け悉皆研修の実施等により育業等への理解を促進している。
- ・育業の取得可能回数を拡充するとともに、制度周知の実施を義務化した。

## (5) 都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

※ 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

### (参考⑤) 年次有給休暇の取得状況の変化

- 「トライ20！クリア15！」のスローガンのもと、15日を上回る水準となっている。



## (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

- 時差勤務やフレックスタイム制の導入、テレワークの活用など、時間や場所にとらわれない柔軟で多様な働き方を推進している。
- テレワークについては、令和元年度から本格実施しており、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している。
- フレックスタイム制については、平成30年度から本庁職場を対象に開始し、令和3年度から出先事業所にも拡大した。令和7年度からは毎週週休日を追加できることとし、週休3日で働くこともできる制度としている。
- 職場の状況や業務内容、職員の選択によって、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目指している。