

東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン
～職員誰もが育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「都庁の働き方」を推進～

(東京都特定事業主行動計画)

令和3年3月改訂
(令和6年1月一部改訂)

東京都

東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの一部改訂に当たって

東京都では、平成 29 年 1 月、「育児中の職員のキャリア形成促進」、「職場の危機管理としての仕事と介護の両立支援」及び『ライフ・ワーク・バランス』の鍵となる働き方改革の三つを柱に、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。

この東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランは、「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」を後押ししていくための「都庁の働き方」について方向性を示し、都庁は、これに基づき様々な取組を進めてきました。

また、女性活躍推進法の改正等を踏まえ、令和 3 年 3 月のプラン改訂時には、令和 7 年度に男性職員の育業取得率を 50%に向上させることなどの数値目標を設定し、育業に関する男性職員の意識向上や、職場の理解・協力の促進を図ってきました。その結果、令和 4 年度には 55.4%まで向上し、目標を 3 年前倒しで達成しています。

生産年齢人口の減少が見込まれる中でも、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を両立させていくためには、育児や介護等の事情にかかわらず、全ての職員の生活と仕事との両立・調和を目指し、「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男性職員の育業取得率に係る目標の早期達成等を踏まえ、新たな目標を再設定するなど、より実効性の高いプランとして一部改訂することとしました。

職務やキャリア形成の過程で得られる職場での成長実感と生活体験の中から得られる多様な知識・経験、そして人間性の涵養。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、「職員のキャリア形成促進」、「育児・介護等と仕事との両立支援」及び『ライフ・ワーク・バランス』の鍵となる働き方改革の三つを柱に掲げ、職員誰もが育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「都庁の働き方」を推進していきます。

目 次

第1章 プランの位置付け・計画期間・推進体制

1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの位置付け	1
2 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの計画期間	2
3 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの推進体制	2

第2章 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの目指すもの

1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの理念	3
2 「女性活躍推進」の観点での状況把握・目標設定	4
(1) 女性職員の活躍に関する状況の把握	4
(2) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	8
3 今後の取組の方向性	9
(1) 職員のキャリア形成促進	9
・主な取組内容	
・現在までの取組、新たな取組の展開	
・〔レポート〕管理職選考等の男女別受験率	
・〔レポート〕「キャリア形成支援研修」の実施	
・〔レポート〕「キャリア・メンター制度」の全庁展開	
(2) 育児・介護等と仕事との両立支援	13
・主な取組内容	
・現在までの取組、新たな取組の展開	
・〔レポート〕介護休暇等の対象となる要介護者の範囲の見直し	
・〔レポート〕男性職員の育業等の定着に向けた更なる取組	
(3) 「ライフ・ワーク・バランス」の鍵となる働き方改革	20
・主な取組内容	
・現在までの取組、新たな取組の展開	
・〔レポート〕超過勤務命令の上限時間等の設定	
・〔レポート〕出勤とテレワークを柔軟に組み合わせた最適なワークスタイルの実現	

入都から退職までの本プランにおける取組の体系	25
------------------------	----

第1章 プランの位置付け・計画期間・推進体制

1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの位置付け

東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランは、育児や介護等の事情にかかわらず、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や仕事の進め方の改革について方向性を示す計画である。

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）^{※3}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る。

【プラン改訂の経緯】

計画期間	計画名称	根拠法
平成27年4月 ～平成28年3月	東京都職員ワーク・ライフ・バランス 推進プラン	次世代育成支援法
平成28年4月 ～平成29年1月	東京都職員ワーク・ライフ・バランス 推進プラン（改訂版）	次世代育成支援法 女性活躍推進法
平成29年2月 ～令和3年3月	東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」 推進プラン	
令和3年4月 ～令和8年3月	東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」 推進プラン（改訂版）	

- 次世代育成支援法が平成26年4月に改正。同法第19条の規定に基づく東京都の特定事業主行動計画として、平成27年3月に東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プランを策定
- 女性活躍推進法が平成27年8月に制定。同法第15条の規定に基づく東京都の特定事業主行動計画として一体的に策定するため、平成28年3月に改訂
- 長時間労働是正や「働き方改革」加速の必要性から平成29年1月に改訂。新たに「ライフ・ワーク・バランス」の理念を基軸とする東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランを策定
- 女性活躍推進法が令和元年6月に改正。同法第19条の規定に基づき、令和3年3月に改訂
- 男性職員の育業取得率^{※4}の数値目標の早期達成を踏まえ、令和6年1月に一部改訂

※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。

※3 本プランは、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

※4 都では、育児休業しやすい社会の雰囲気づくりのため、令和4年6月に愛称を「育業（いくぎょう）」と決定

2 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの計画期間

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(平成27年度～令和6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(平成28年度～令和7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る。

本プランに掲げる、職員のキャリア形成や働き方改革等の取組は、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3年4月から令和8年3月までの5年間とする。

3 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの推進体制

本プランを着実に実施するため、以下の委員会を設置するとともに、職員の意見を本プランの実施に反映させていくために、年に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などを行う機会を設ける。

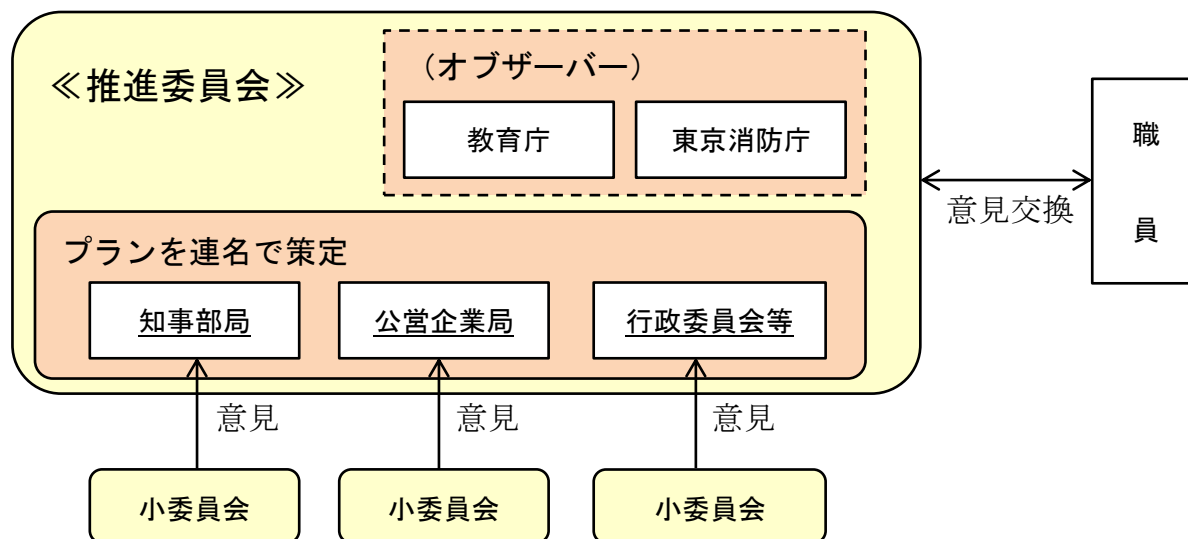
① 「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン推進委員会

各任命権者の課長級を構成員とする「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン推進委員会において、実施状況の点検結果等について議論し、本プランの取組に反映させる。なお、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参加するものとする。

② 計画推進小委員会

任命権者ごとに設置した計画推進小委員会において、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、本プランの円滑な実施のための取組の推進及び実施状況の点検等を行う。

【推進体制の体系図】



第2章 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの目指すもの

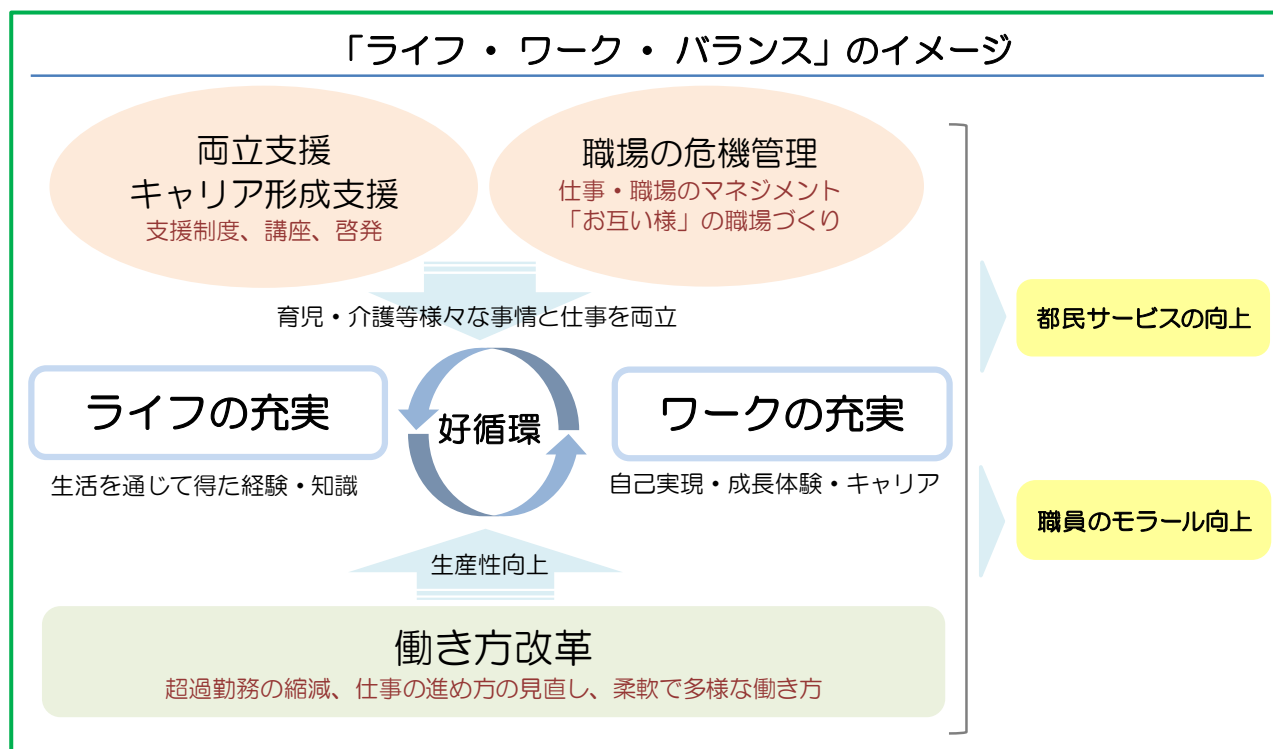
1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの理念

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・人事体制の礎であり、都が充実した都民サービスを提供していくためにも、都職員が生活と仕事の調和を実現していくことは重要である。

また、今日、次世代育成の観点はもとより、介護の問題や女性の活躍推進といった観点からも、生活と仕事の調和やそのための生産性向上が一層重要視されるようになっており、とりわけ公務員には、率先して「働き方改革」に取り組み、社会全体を先導していく役割も求められている。

この間、職員のキャリア形成支援や育児と仕事との両立支援等に取り組んだ結果、男性職員の育業取得率について、着実に向上するなどの効果が現れている。一方、職員の生活に大きな影響を及ぼす超過勤務は、近年高水準にあり、超過勤務縮減への一層の努力が必要である。

こうした状況を踏まえ、引き続き都は、職員の生活面の充実とともに都民サービス・職員のモラル向上を一層後押しするため、「ライフ・ワーク・バランス」をプランの理念とし、育児や介護等の事情にかかわらず、全ての職員の生活と仕事の両立・調和を目指し、そのために必要な働き方や仕事の進め方の改革を推進していく。



2 「女性活躍推進」の観点での状況把握・目標設定

東京都の女性職員の活躍状況等について、女性活躍推進法が特定事業主に求める項目に沿って分析する。

(1) 女性職員の活躍に関する状況の把握

① 採用職員に占める女性職員の割合 ～女性職員が占める比率は49.5%～

令和4年度に採用された常勤職員全体のうち、女性職員が占める比率は49.5%となっている。この数字は令和4年度の新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合を見ても全体として遜色のない水準となっている。

(参考) 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%

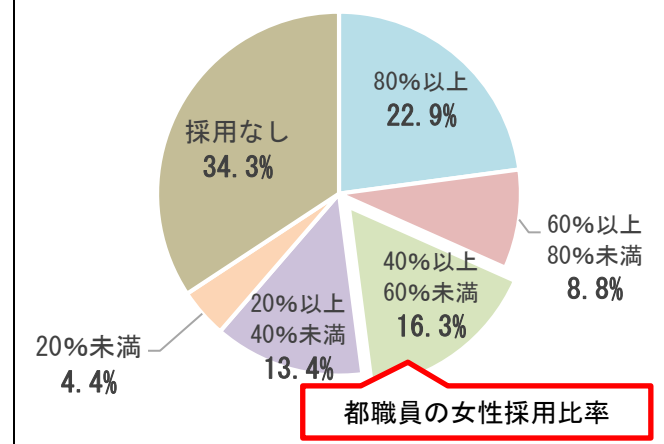
※ 1頁※3に記載する特定事業主が任命権者となる職員のほか、教育庁の行政系職員も含む。

(参考) 中途採用の男女比率

	男性職員	女性職員
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
 ※ 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。

(参考) 新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合



出典：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」（企業規模30人以上）

② 平均継続勤務年数の男女の差異 ～平均勤続年数は、男性17.6年、女性17.0年～

令和5年4月1日時点で在籍する常勤職員の平均勤続年数は全体で、男性が17.6年、女性が17.0年となっており、男女の差は縮小傾向にある。なお、男女の差は、若年層に比べて中高年層の女性職員が相対的に少ないという職員構成に起因するものである。

育児や介護といった事情の有無にかかわらず、職員が勤務を継続できる環境は一定程度整備されている。

(参考) 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

※ 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。

③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

～管理職の女性比率は 18.4%、課長代理級の女性比率は 30.6%～

令和 5 年 4 月 1 日時点における行政系の管理職に占める女性職員の割合は 18.4%となっており、国の割合や、他の道府県や民間企業の平均割合を上回る水準ではあるものの、依然として全体の女性比率 34.9%よりも低水準となっている。一方でこれまでの人材育成の取組や能力・業績に基づく人事制度の運用により、管理職の前の段階である課長代理級については、女性職員の比率が 30.6%となっている。

女性職員のキャリア形成促進に向け、様々な取組を着実に実施することにより、今後、こうした職層にある女性職員の一層の底上げを図っていく必要がある。

(参考) 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% <small>ポイ</small>	-0.3% <small>ポイ</small>	-2.8% <small>ポイ</small>	-1.8% <small>ポイ</small>	-2.5% <small>ポイ</small>	-5.9% <small>ポイ</small>	-5.0% <small>ポイ</small>

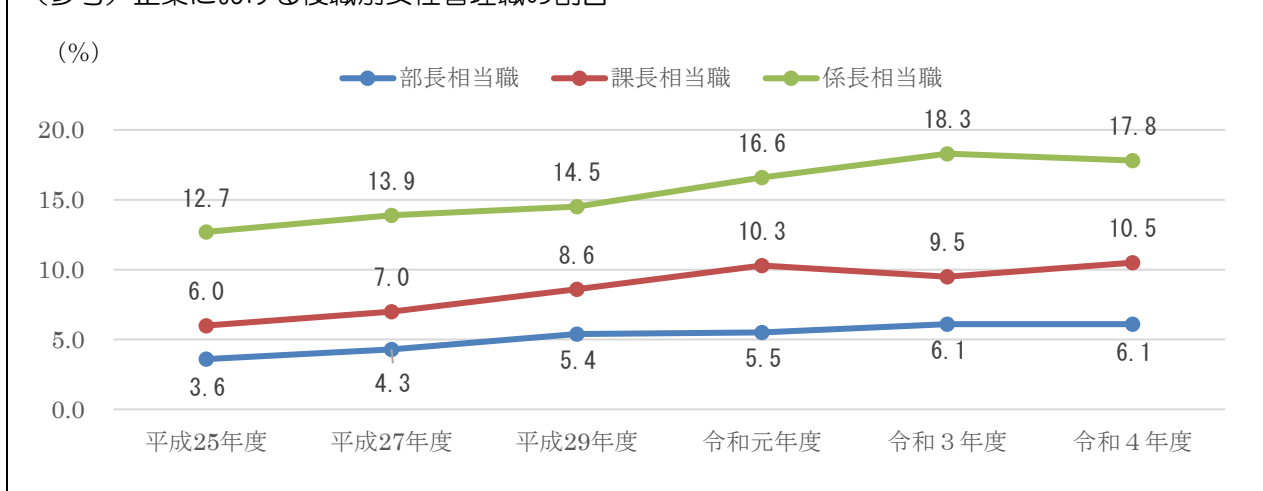
※ 教育職員、警察官及び消防吏員を除く。

(参考) 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。

(参考) 企業における役職別女性管理職の割合



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」(企業規模 30 人以上)

④ 職員一人当たりの超過勤務時間

～一人当たりの平均超過勤務時間は月 16.8 時間、引き続き超過勤務縮減の取組が必要～

令和 4 年度の常勤職員全体の一人当たり月平均超過勤務時間は 16.8 時間であり、本庁職場に限ると 26.5 時間となっている。近年は高水準にあるが、これについては、主に災害対応等の緊急的、臨時的な業務によるものである。

職員全体の超過勤務時間は民間の所定外労働時間と比較すると、都の方が高い水準となっており、女性活躍推進に向けても、引き続き超過勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。なお、令和 4 年における職員一人当たりの平均年次有給休暇取得日数は 16.0 日であり、国や民間企業と比べて高水準である。

(参考) 超過勤務時間（一人当たり月平均）の状況

	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：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) 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

※ 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、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 4 年	15.5 日	10.9 日

※ 国：人事院「国家公務員の年次休暇の使用実態（令和 4 年）」

※ 民間：厚生労働省「令和 5 年就業条件総合調査」

⑤ 男女別の育業の状況 ～男性職員の取得率は、55.4%まで上昇～

男性職員の育業取得率は 55.4%まで上昇し、女性職員の育業取得率についても約 100%で安定しており、国や民間企業と比べて高水準である。また、男性職員の育業取得者の中で、1 か月を超えて 3 か月以下の期間で取得する者が最も多く 32.4%となっており、男女問わず、育業しやすい環境の整備が進んでいる。

(参考) 育業取得率

	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：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業可能となった職員数」に対する「当該年度以前に育業可能となった者も含め、新たに育業した者」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。

(参考) 育業期間の分布状況<令和4年度>

	育業期間								
	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	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%とならない。

⑥ 出産支援休暇及び育児参加休暇の取得状況

～休暇取得率は、出産支援休暇が77.7%、育児参加休暇が78.2%～

両休暇の令和4年の取得率は、出産支援休暇が77.7%、育児参加休暇が78.2%と、75%以上を維持している。また、配偶者等の妊娠判明後に男性職員等が作成する「育業等プランニングシート（取得計画書）」を活用した面談の実施等、これまでの男性職員の育業等を支援する取組により、合計取得日数については5～7日が81.1%と、合計取得日数上限の7日近くまで取得する者が多い状況となっている。

(参考) 出産支援休暇・育児参加休暇の取得率

	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%

※ 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

(参考) 合計取得日数の分布状況<令和4年>

合計取得日数	
0～4日	5～7日
18.9%	81.1%

※ 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%とならない。

⑦ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する基本方針」、「『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」等を策定し、職員へ周知している。

また、資料や研修等による職員への意識啓発を実施するとともに、全庁及び各局相談窓口・弁護士相談窓口等のハラスメント相談体制を設置しており、相談員等に対する研修等を実施している。

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

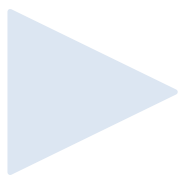
前述した①から⑦までの状況把握の結果から、都では出産・育児を経ても女性職員が働き続けることができ、育児と仕事との両立を図ることができる職場環境の整備は、一定程度進んでいると言える。

一方で、行政系の管理職に占める女性職員の割合や後述する昇任選考の受験率を見ると、男性職員との差が大きく、今後、より一層女性職員の管理職登用に向けた取組を進めなければならない状況にあり、女性職員がその個性や能力を十分に発揮しながら、一層活躍できる職場づくりを実現する必要がある。そのため、行政系の管理職に占める女性の割合を令和7年には25%まで高め、更に向上させていくことを目標とし、その実現に取り組んでいく。

また、現在、男性職員の育業取得率は着実に上昇しており、「令和7年度には50%に向上」とするこれまでの目標を令和4年度に前倒しで達成したものの、女性職員に比べると依然として低いのが実情であり、育業等をしやすい職場環境づくりを一層推進していく必要がある。そのため、男性職員の育業取得率を令和7年度には90%（1週間以上の取得率）に向上させるとともに、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率について、令和7年にはそれぞれ100%に向上させることを目標とし、その実現に取り組んでいく。

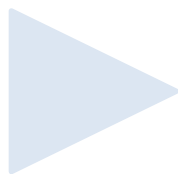
こうした職場づくりを通じ、職員誰もが一層活躍できるよう後押しし、都民サービスの充実につなげていく。

行政系の管理職に占める女性職員の割合



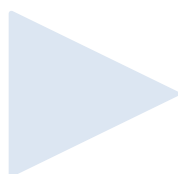
令和7年には **25%** に向上

男性職員の育業取得率



令和7年度には **90%** に向上（1週間以上の取得率）

出産支援休暇・育児参加休暇の取得率



令和7年には **それぞれ100%** に向上

3 今後の取組の方向性

(1) 職員のキャリア形成促進

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、男女問わず意欲と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に関して以下の取組を進めていく。

【主な取組内容】

- 昇任に向けた職員個別の不安払拭の強化
 - ・職員が先輩管理職等にキャリア形成等の悩みをSNS等により相談できる「キャリア・メンター制度」を拡充
- 職員のキャリア形成支援の拡充
 - ・職員のキャリアステージに応じた研修を実施
- 昇任機会の確保に向けた取組の推進
 - ・行政専門職の拡充等、職員の個々のライフステージに配慮した多様な昇任機会の確保に向けた取組を推進

【現在までの取組】

◆ 「ライフ・ワーク・バランス」に資するキャリア形成支援

昇任時の職層別研修等における個別キャリアプランの策定を通じて、各職員が自らのキャリアプランを考える機会を設け、さらに、所属長との意見交換を行うことにより、キャリアプラン実現につなげている。

◆ 活躍する女性を含む管理監督職のPR・昇任意欲の喚起

育児と昇任の両立に際して直面する様々な困難を上手に乗り越えている先輩管理監督職の経験やノウハウを、機会を捉えて職員に紹介。職員がキャリア形成に関して幅広いイメージが持てる情報発信に努め、女性職員の昇任意欲喚起にもつなげている。

◆ 「働き方改革」への能力開発

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る。

また、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る。

【新たな取組の展開】

◆ 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」について、平成30年度の試行開始以来、職員が先輩管理職等に相談できる体制の整備を進め、令和2年度において全庁に展開したところであるが、さらに「**キャリア・メンター制度**」を**拡充**し、キャリアの早期から昇任意欲を醸成する環境をより一層整備していく。

また、**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及びキャリアに関する不安の解消を目的とした研修を新設するなど、**管理職昇任後のキャリア形成促進**に取り組んでいく。

◆ 職員のキャリア形成支援の拡充

令和2年度から実施している「**キャリア形成支援研修**」について、「キャリア・メンター制度」と連携し、全ての研修においてキャリア・メンターを研修講師とするなど、職員のキャリア形成を支援していく。

また、職員向けポータルサイトを通じてキャリアプランに係る情報を発信することで、職員のキャリア開発を後押ししていく。

◆ 昇任機会の確保に向けた取組の推進

育業中等の職員が全ての試験を受験できるよう、令和元年度には管理職選考、令和2年度には主任級職選考について改正を実施するとともに、行政専門職についても、令和2年度において種別Bに係る選考対象年齢の下限を引き下げる改正を実施してきたところである。

また、令和6年度からは、主任級職選考（種別A）の教養問題（択一式）を廃止する代わりに、「**基礎力確認テスト**」を**新設**し、**採用1年目からテストセンターでの受検を可能**にすることで、職員個々のライフステージや業務繁忙等の事情に応じて受検時期を選べるよう見直していく。

今後も、**行政専門職の拡充等**、職員の個々のライフステージに配慮した多様な昇任機会の確保に向けた取組を推進していく。

〔レポート〕 管理職選考等の男女別受験率

男女問わず意欲と能力のある全ての職員の昇任意欲を引き出すため、自己申告制度等の機会を活用して、各職員のキャリア形成の意向を踏まえつつ、所属長から受験勧奨を行うなど、年間を通じた取組を実施している。

◇都職員の主任級職選考及び管理職選考受験率

	主任級職選考		管理職選考	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
令和2年度	79.4%	57.9%	22.8%	6.1%
令和3年度	76.0%	57.9%	21.5%	5.0%
令和4年度	72.3%	53.0%	21.0%	4.9%

※ 主任級職選考は、A I類における受験率の平均

※ 管理職選考は、A及びBにおける受験率の平均

〔レポート〕 「キャリア形成支援研修」の実施

【研修概要】

職員のキャリア形成支援を目的に、キャリアステージに応じた研修を令和2年度より実施

【実施状況】

◆「ライフイベントを見据えたキャリアデザイン」

対象：主事2年目以上の職員

講師：先輩職員（キャリア・メンター）

目的：育児と仕事との両立などの経験豊富なキャリア・メンターによる講演やグループ討議を通して、自らのキャリアを具体的にイメージし、今後のキャリア形成について主体的に考えるきっかけを作る

◆「多様なリーダーシップの在り方」

対象：主任級の職員

講師：外部講師、先輩職員（キャリア・メンター）

目的：主任早期のうちに多様なリーダー像について知り、自分なりのリーダー像を把握するきっかけを作る

◆「管理職に向けての心構えとスキル」

対象：主に課長代理級の職員（主任級の職員含む）

講師：外部講師、先輩職員（キャリア・メンター）

目的：管理職に必要な心構えやマネジメントスキルについて学ぶことで、自らのキャリアを前向きかつ主体的に捉え、モチベーションを高めながら今後を見据えて仕事に取り組めるようになることを目指す

* 研修の様子



* 参加した受講生の声

- 育児の経験が仕事にとってプラスになることを学び、大変前向きな気持ちになれた
- 自分のリーダー像に不安があったが、研修を通して明らかにすることができた
- キャリア形成のために、自分が動かないといけないという認識を持つことができた

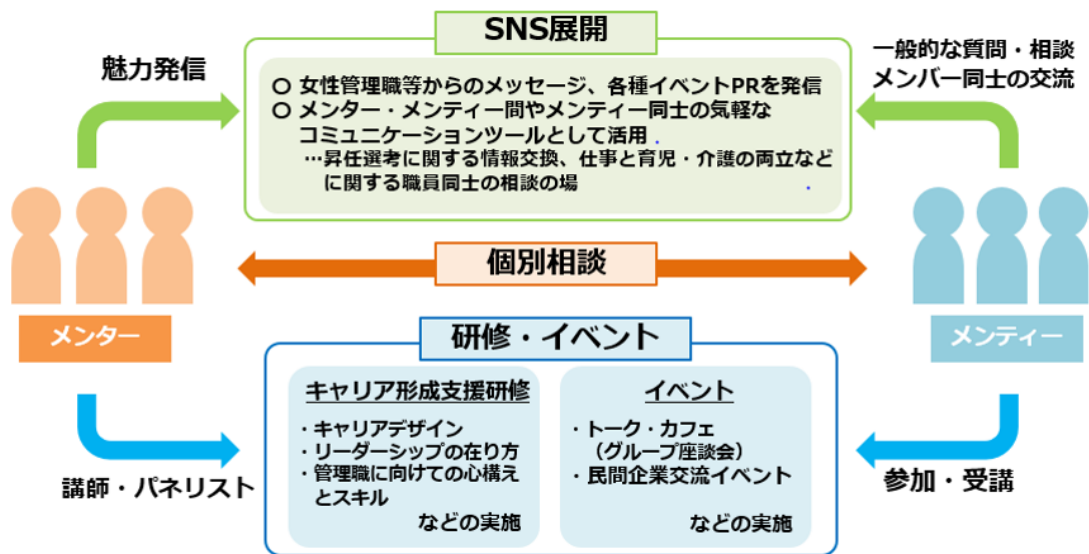
〔レポート〕 「キャリア・メンター制度」の全庁展開

【制度趣旨】

職員のキャリア形成支援及び育児等への参加促進、ひいては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、自身の経験に基づく助言等を行う相談員（キャリア・メンター）を選任し、相談体制を整備

【取組状況】

- ◆平成 30 年度：
 - ・5局において試行開始
- ◆令和元年度：
 - ・対象局を7局へ拡大
 - ・個別相談に加え、交流イベント「トーク・カフェ」を開催
- ◆令和2年度：
 - ・全庁展開により対象者を拡大するとともに、SNS等を活用し相談ツールを多様化
 - ・キャリア・メンターが研修講師となる等、「キャリア形成支援研修」と連携
- ◆令和4年度：
 - ・女性活躍に積極的に取り組む民間企業の社員と都の職員が、キャリアデザインについて考える異業種交流カフェを実施



* トーク・カフェの様子



令和元年度



令和2年度（オンライン開催）

(2) 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、職場としても有為な人材を失うこととなり大きな損失である。そのため、育児・介護等と仕事との両立の問題は、職員個人の問題としてだけではなく、職場の危機管理や女性活躍推進等の観点から捉える課題であることから、職場全体で以下の支援を行っていく。

【主な取組内容】

- 男性職員の育業等の定着に向けた更なる取組の推進
 - ・ 育業意向のない男性職員への継続的な個別勧奨、プレパパ応援講座の充実、所属長向けリーフレットの作成・配布、ロールモデルの発信強化など
- 介護ニーズ等に対応する更なる支援策の検討
- 職員の個々の事情に配慮した取組の更なる検討・推進

【現在までの取組】

◆ 育児・介護と仕事との両立支援講座の実施

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る（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）。また、講座を受講した妊娠中や育児中の職員、職場復帰して間もない職員等に対して、「東京都職員等両立支援サイト」を通じ、育児と仕事との両立支援に関する情報提供を行っている。

また、費用、施設見学、認知症、実技、予防・食事等の分野ごとに、受講者のニーズに合わせた介護関係講座を実施している。

◆ 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」を開設し、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る。また、共同設置者である民間企業とも連携して育児と仕事との両立に関わるニーズ把握等に活用し、都の施策に生かしている。

◆ 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の利用を促進するサービス、在宅介護や別居親族の見守り支援などのサービスを提供している。

◆ 両立のノウハウを伝えるコンテンツの充実

両立支援制度や両立に関するノウハウ等をまとめた「両立支援ハンドブック」を活用し、妊娠から職場復帰までの両立を支援するとともに、介護に関する基礎知識に加え、介護者とその職場・上司双方にアプローチする、両立ノウハウ等をまとめた「介護と仕事の両立ガイドブック」を活用し、突然に発生する介護にも全職員・全職場が対応できるよう支援している。

また、職員が悩みを一人で抱えないよう、職員から育児・介護と仕事との両立体験談を募集することで両立のノウハウを蓄積し、その紹介を通じて、職員の育児・介護に対する備えや、職場における育児・介護と仕事とを両立しやすい雰囲気づくりを促進している。

◆ 男性職員の育業等の推進に係る取組の実施

平成 30 年度から、男性職員の育児参画のための取組として、「パパ職員育児参加応援プロジェクト」を開始し、「育業等プランニングシート」を活用した面談の実施や普及啓発ポスターの配布及び掲示、「パパ職員ガイドブック」及びパパ職員応援グッズの配布を通じた機運醸成を図っている。

また、令和 2 年度からは、**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**、育業中の業務計画を所属長が職員と相談した上で作成して業務の見直しや効率化にもつなげる取組等について、職場への定期的なフォローアップを実施している。加えて、**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る。

さらに、パパ職員本人に向けて意識改革を促す**プレパパ応援講座**の活用や、昇任の機会を活用した**管理職向けの悉皆研修及び職層別研修**の実施により、育業の制度や意義等の理解促進を図っている。また、育業をためらう理由として収入面の不安を挙げる声があることから、収入への具体的な影響の程度を試算できるツールとして作成した「収入シミュレーションシート」の活用を促している。

◆ 相談体制の充実

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、各職場において、育児・介護等と仕事との両立に関する相談に対応している。また、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る。さらに、産休・育業中の職員が抱えがちな、孤立感や職場復帰への不安を軽減するため、電話やメールで職務の状況や復帰後の職員の活躍に期待する職場の声も伝える取組として、マンスリーコールを実施している。

◆ 育児・介護等と仕事との両立を応援する職場づくり

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取組「イクボス宣言」を各職場に定

着させ、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、家庭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る。

宣言に当たっては、年次有給休暇の取得促進や男性職員の育業等推進に関わる内容を必ず盛り込むとともに、職務記録書において、「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る。また、「マネジメント・レビュー」において、イクボス宣言を含む「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る。

さらに、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に関する研修」を実施している。

◆ 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（令和2年6月改正）に基づき、相談体制の周知等を行うとともに、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、ハラスメントが発生しない職場環境づくりに取り組んでいる。

◆ 両立を支える休暇制度を利用しやすい職場づくり

令和4年1月に**不妊症・不育症に係る病気休暇の取得単位の見直し**、令和4年10月に**育業の回数制限の緩和等**及び**育児参加休暇の取得期間の拡大**、令和5年1月に**妊娠症状対応休暇の取得単位の見直し**を実施したほか、令和6年1月から**育児時間の利用期間を拡大**するなど、制度の充実に伴い、制度周知の徹底はもとより、制度活用への職場の理解を深めている。

【新たな取組の展開】

◆ 男性職員の育業等の定着に向けた更なる取組の推進

男性職員の育業取得率の新たな目標については、**国を上回る目標を設定**したほか、育業の質も高める観点から、**期間も考慮した目標（1週間以上の取得率）**としたことも踏まえ、これまでの取組に加え、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く。

具体的には、**育業意向のない男性職員に対し、職員個々の事情にも配慮しつつ継続的に個別勧奨を実施**していく。

あわせて、職場への**定期的なフォローアップの取組を強化**し、男性職員の育業の状況を各局等人事担当課において随時把握するほか、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**していく。

また、所属長による育業の勧奨等を更に徹底するため、職員への働きかけのポイント

をわかりやすくまとめた**所属長向けリーフレットを作成・配布**するなど、職場全体で男性職員の育業を支援する取組を一層推進していく。

さらに、**プレパパ応援講座の充実**に向け、受講者の声を踏まえた内容の見直し等を行うほか、**育業・出産支援休暇・育児参加休暇等の具体的な制度活用例の周知**等を通じた**ロールモデルの発信強化**により、男性職員の一層の意識改革を促し、家事・育児参画を積極的に後押ししていく。

◆ **介護ニーズに対応する更なる支援策の検討**

令和6年1月から**介護休暇の利用方法の見直し**を実施するなど、職員の介護と仕事との両立を制度面からも支援してきたところであるが、高齢化の進展や要介護者等の増加に伴い、多様化することが想定される**介護ニーズに柔軟に対応できるよう更なる支援策を検討**していく。

◆ **職員の個々の事情に配慮した取組の更なる検討・推進**

社会情勢や民間労働法制の状況等を踏まえつつ、育児・介護等、職員の個々の事情に配慮した取組を、今後も更に検討・推進していく。

〔レポート〕 **介護休暇等の対象となる要介護者の範囲の見直し**

（職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の改正）

- 今後、更なる高齢化の進展に伴い、要介護者や介護の担い手が増加する見込み
- こうした課題は、都政運営にも影響を与える問題であることから、職員の介護と仕事との両立を一層支援するため、介護休暇等の対象について、配偶者又は二親等内の親族としている要介護者の範囲を、同一の世帯に属する者まで拡大（令和3年1月）
- さらに、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の趣旨を踏まえ、「パートナーシップ関係の相手方」を対象に追加（令和4年11月）

＜改正内容＞

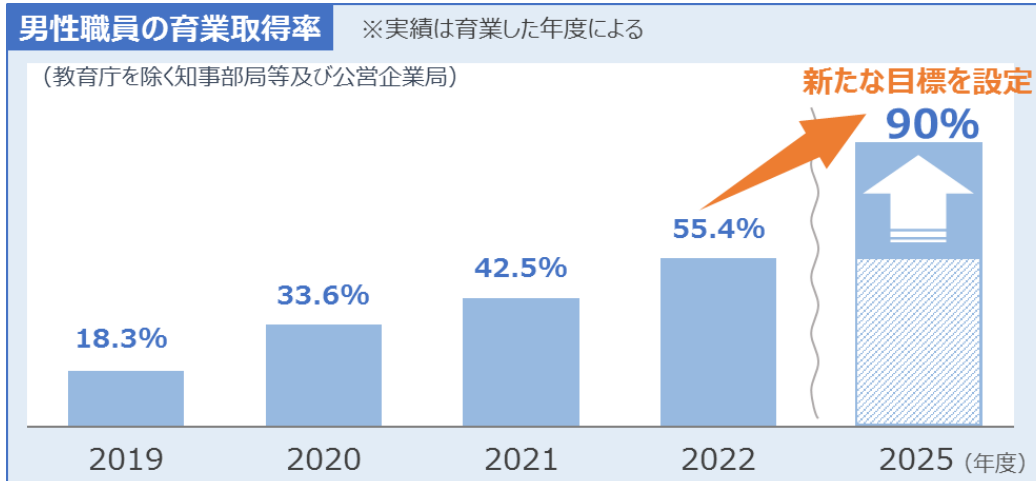
休暇等制度	改正前	改正後
介護休暇	配偶者又は二親等内の親族で 疾病、負傷又は老齢により日常生活に支障があるものを介護する職員	配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方若しくは二親等内の親族又は同一の世帯に属する者で疾病、負傷又は老齢により日常生活に支障があるものを介護する職員
短期の介護休暇		
介護時間		
介護を行う職員の深夜勤務の制限並びに超過勤務免除及び制限		
介護欠勤 （会計年度任用職員のみ）		

※ 会計年度任用職員についても、同様に改正

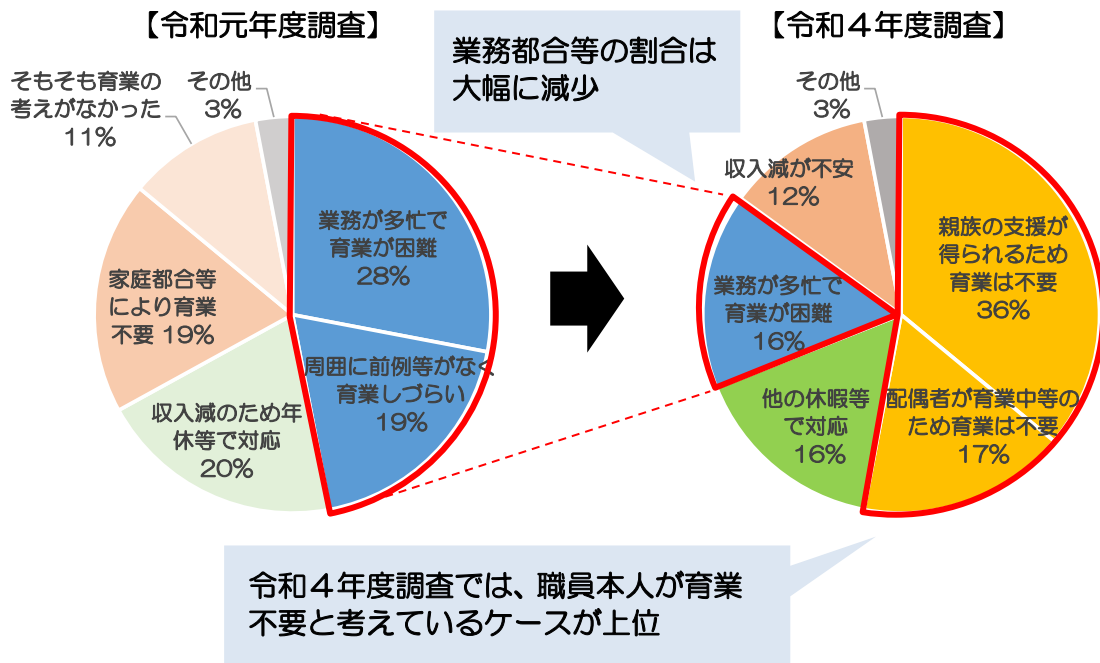
※ 時差勤務の振分け、フレックスタイム制等における「優先的に取り扱う職員」についても、同様の取扱い

〔レポート〕 男性職員の育業等の定着に向けた更なる取組

- これまでの育業を応援する取組により、男性職員の育業取得率は着実に増加し、令和4年度の実績は55.4%まで上昇



- 男性職員の育業に関する意識調査結果を比較（令和元年度・令和4年度）すると、業務都合等を理由に育業をしないと回答した層は大幅に減少しており、育業しやすい職場環境づくりは着実に進展



- 今後は、育業しやすい職場環境づくりに加え、育業の対象となる男性職員への働きかけの強化など、男性職員のマインドセットに向けた取組を一層推進

【各職場における育児推進の取組】

業務上の懸念や周囲への気兼ねがなく、育児等をしやすい職場環境づくりを一層推進するため、更なる取組を推進

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、育児等の計画を「取得計画書」に記入し提出
- イクボスとの面談を通じて、育児等の予定についてコミュニケーション
- 育児等をしたら、「実績報告書」に記入し提出

イクボス

- 全管理職によるイクボス宣言
- 育児の制度や意義等の理解促進を図る研修に参加（昇任時の悉皆研修）
- 管理職の人事考課において、「ライフ・ワーク・バランス」の一項目として、男性職員の育児等の促進に向けた取組も評価
- パパ職員へ育児等の合計1か月以上を目途とした勧奨
- 育児意向のないパパ職員に対し、個々の事情にも配慮しつつ継続的に個別勧奨
- パパ職員との面談を実施し、「取得計画書」をもとにコミュニケーション
- 育児等に向けた環境整備、取得計画の進捗確認を実施
- 「取得計画書」・「業務計画書」・「実績報告書」の提出
- 育児期間中の「業務計画書」の作成を通じた当該パパ職員以外の職員も含めた職場全体の業務の効率化

各局等人事担当課

- 普及啓発ポスター・パパ職員ガイドブック・応援グッズの配布
- 収入シミュレーションシート、プレパパ応援講座等の周知
- イクボスからの報告を受け、対象職員・取得計画・業務計画・実績の把握
- 必要に応じて臨時的任用職員等の制度も活用した体制の確保
- 計画と育児等の状況に乖離がある場合は、理由の確認や計画の見直しを依頼
- 各職場における取組状況について、定期的なフォローアップを実施



(左) パパ職員ガイドブック

(下) 普及啓発ポスター、パパ職員応援グッズ（ネックストラップ）



(3)「ライフ・ワーク・バランス」の鍵となる働き方改革

職員の「ライフ・ワーク・バランス」実現には、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る。

これまで行ってきた超過勤務縮減に向けた取組を徹底するとともに、時間や場所にとられない柔軟で多様な働き方としての時差勤務やフレックスタイム制、テレワークの活用など、「働き方改革」を強力に進めていく。

【主な取組内容】

- 職員や職場の特性に応じた勤務時間制度の実現
- 出勤とテレワークを柔軟に組み合わせた最適なワークスタイルの実現
 - ・テレワークに関する職員の満足度調査を定期的実施するとともに、ノウハウを全庁展開するなど、満足度を上げるための取組を継続的に実施
- 業務の効率化等を通じた超過勤務縮減・年次有給休暇取得促進
 - ・「20時完全退庁」の更なる徹底等により超過勤務を縮減するとともに、「トライ20!クリア15!」をスローガンとし着実に年次有給休暇取得を促進

【現在までの取組】

◆ 「20時完全退庁」「残業削減マラソン」等の取組による超過勤務縮減

平成28年10月から、「20時完全退庁」の取組を開始し、本庁職場において、毎日遅くとも20時には退庁することを基本ルールとしている。

また、PDCAサイクルに基づき、各部署で取組を随時見直し超過勤務縮減を目指す「残業削減マラソン」に取り組み、早く帰ることを競い、働き方を変え、努力や結果を互いに褒め合う職場風土を醸成している。

さらに、退庁時間の見える化や効率的な業務マネジメントを図る取組として、職員が自身の帰る時間を机上に掲示する「都庁KA・E・RUタグ運動」を実施し、業務の効率化等を図ることにより目標時間に必ず帰ることを意識づけるとともに、職場内でお互いの予定に配慮する職場づくりに取り組んでいる。

◆ 年次有給休暇の取得促進

「超過勤務の縮減に関する基本指針」において、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る。

また、「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が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る。

◆ 仕事と職場のマネジメント力向上

研修や自己啓発等により職員一人ひとりの生産性を向上させるとともに、管理職による「イクボス宣言」を定着させ、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る。

また、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見え方を上司からフィードバックし、管理職の「気づき」を促す仕組みとして、平成 29 年度から「マネジメント・レビュー」を導入している。この取組による、仕事の進め方、部下との関わり、組織運営など、管理職のマネジメント力向上を通じ、更なる組織活性化を図っている。

◆ テレワークの推進

I C Tを活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方として、平成 31 年 4 月から、在宅勤務型テレワークを本格実施し、育児・介護等を抱える職員の生活と仕事との両立だけでなく、災害時や臨時・突発事態への対応を可能としている。

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 D X 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・講習会を実施するなど、テレワークの定着を図っている。

◆ 時差勤務の制度拡充・活用促進

平成 29 年 4 月から本庁職場、令和 3 年 4 月からは出先事業所においても、午前 7 時始業から午前 11 時始業まで 30 分ごとに 9 つの勤務時間帯を設定し、育児・介護等と仕事との両立を図りやすくしている。

また、令和 5 年 5 月から、月又は週を単位とした振り分け期間の中で、日を単位とした設定も可能としている。

◆ フレックスタイム制の導入・活用促進

平成 30 年 4 月から本庁職場、令和 3 年 4 月からは出先事業所においても、フレックスタイム制を導入し、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る。

また、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週末まで認めるなど、手続の見直し等を図っている。

【新たな取組の展開】

◆ 職員や職場の特性に応じた勤務時間制度の実現

時差勤務やフレックスタイム制等の勤務時間制度を活用したオフピーク通勤については、交通機関の混雑による負担の軽減や新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からも積極的に取り組んできたところであるが、今後もライフ・ワーク・バランス推進の観点を踏まえて取り組んでいく。

また、フレックスタイム制について、勤務時間の割振り後における職員からの変更申請の期限を、変更を希望する日の前日まで延長するなど、手続の更なる見直しを図っていく。

さらに、長時間労働の是正や、「ライフ・ワーク・バランス」を実現するためには、勤務時間制度やその運用について既成概念にとらわれずに検討することも重要であり、更なる柔軟な働き方を可能とする新たな勤務時間制度について、引き続き検討・研究していく。

◆ 出勤とテレワークを柔軟に組み合わせた最適なワークスタイルの実現

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、職員の満足度調査において、テレワークについて総合的に満足・やや満足と回答する割合を令和7年度までに80%以上とする目標の達成に向け取り組んでいく。

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、職員の満足度を上げるための取組を継続的に実施していく。

◆ 業務の効率化等を通じた超過勤務の縮減・年次有給休暇の取得促進

超過勤務が発生している要因の分析等を各職場で行い、「**20時完全退庁**」の更なる**徹底**など、自律的・主体的な取組を促すことによって、超過勤務命令の上限時間等を遵守していくとともに、デジタル化等により業務自体の効率化を図ることで、超過勤務を縮減していく。

また、e庶務事務システムの超過勤務管理機能等を活用した、超過勤務の事前命令・事後確認の徹底により、超過勤務の適切な管理を行っていく。さらに、勤務間インターバル及び連続勤務の禁止の出先事業所への拡大、勤務間インターバルの設定時間の見直し等、職員の健康保持や総労働時間抑制に向けた取組の強化を図っていく。

加えて、「**トライ20!クリア15!**」をスローガンとして取得を促進してきた年次有給休暇については、管理職・一般職にかかわらず、取得しやすい職場づくりを着実に推進していく。

〔レポート〕 超過勤務命令の上限時間等の設定

（職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則の改正）

【改正の背景】

- 平成 30 年 7 月に働き方改革関連法等が改正され、平成 31 年 4 月から労働基準法に時間外労働の上限時間等が定められたことに伴い、国家公務員においても、超過勤務命令に上限を設定
- このことを踏まえ、都においても規則を改正し、平成 31 年 4 月から超過勤務命令の上限時間等を設定することにより、長時間労働を是正するとともに超過勤務縮減を促進

【超過勤務命令の上限時間等の内容】

単位	右記職場以外	他律的な業務※ ¹ の比重が高い職場※ ²
月	45 時間以下	100 時間未満
年	360 時間以下	720 時間以下
月平均（2～6 箇月平均）		2 箇月平均から 6 箇月平均まで、いずれの平均超過勤務命令時間も 80 時間以下
月 45 時間を超える超過勤務を命じた月数の限度		6 月以内

※1 「他律的な業務」

他団体、都民、他局等との折衝等に従事するなど、業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務

※2 「他律的な業務の比重が高い職場」

各局等において、年間を通じて想定される状況、業務内容や自らの部署で量・スケジュール等のコントロールができる度合い、他団体、都民、他局等との関係性などから、総合的に判断

【超過勤務命令の上限時間等の特例】

公務においては必要な行政サービスの提供を中止することはできないことから、大規模災害への対処、重要な政策に関する例規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（特例業務）については、上限を超えて命ずることが可能
ただし、超える時間については、必要最小限のものとするとともに、次年度に、当該超過勤務に係る要因の整理分析等を行うことが必要

〔レポート〕 出勤とテレワークを柔軟に組み合わせた最適なワークスタイルの実現

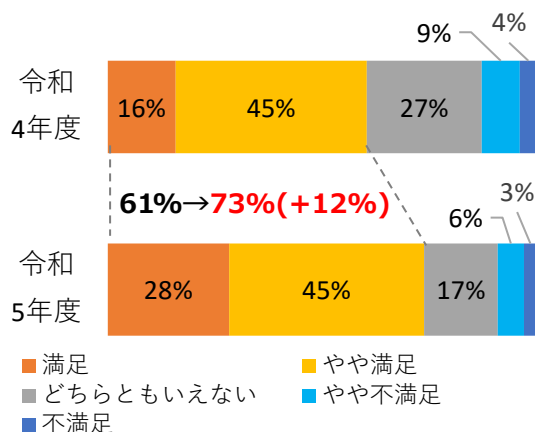
【テレワークに関する職員満足度調査】（令和4年度から定期的実施）

- 職員一人ひとりの最適なワークスタイルの実現を目指す観点から、テレワークに関する指標として、テレワークについて総合的に満足・やや満足と回答する割合を令和7年度までに **80%以上とする目標**を設定

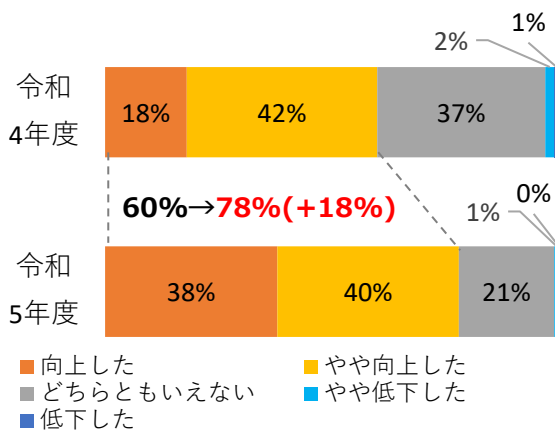
◆ 調査結果概要（令和5年12月実施分）

- ・テレワークについて総合的に「満足・やや満足」と回答した職員の割合は約73%
- ・テレワークを活用することにより、ライフ・ワーク・バランスの満足度が「向上した・やや向上した」と回答した職員の割合は約78%

◆ テレワークの総合的な満足度



◆ ライフ・ワーク・バランスの変化



令和4年度と比較すると、総合的な満足度とともに、特にライフ・ワーク・バランスの満足度が大きく向上。職場の実情や職員の選択に応じたテレワークの柔軟な活用が、ライフ・ワーク・バランスの向上に寄与

【テレワーク活用による最適な働き方に向けた取組・TIPS集】（令和5年9月）

- 職員のテレワーク満足度の向上を目指し、ノウハウを全庁展開
- テレワークを積極的に活用している職場での取組事例や、テレワークに関する職員満足度調査で寄せられたテレワークに関する工夫事例等をまとめた「テレワーク活用による最適な働き方に向けた取組・TIPS集」を作成し、庁内向けに配布

<主な内容>

- (1) チームにおける出勤・テレワークの
上手な組合せ方法
- (2) テレワーク中のコミュニケーションの工夫
- (3) Teams の活用方法



入都から退職までの本プランにおける取組の体系

※ここに掲載しているキャリア形成やライフイベントは、取組の体系を説明するために、一例として示したものです。

年齢	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
キャリア形成	入都	主任昇任	課長代理昇任	管理職昇任	退職
ライフイベント		結婚	出産① 出産②	小学校入学① 小学校入学②	両親の介護
休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> ■産休 ■育児 ■育業 ■部分休業 		<ul style="list-style-type: none"> ■介護休暇 ■介護時間 		
主な取組	<p>キャリア形成支援 男女問わず意欲と能力のある職員誰もが一層活躍できるよう、職員のキャリア形成を促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ■キャリア・メンター制度 ■キャリアステージに応じた研修 ■職員向けポータルサイトによる情報発信 ■活躍する女性を含む管理監督職のPR ■受験勧奨・昇任意欲喚起 ■昇任機会の確保に向けた取組 ■個別キャリアプランの策定 ■「働き方改革」への能力開発（個々の職員の状況に応じた実践力向上研修、自己啓発支援） 				
	<p>両立支援 育児・介護等と仕事との両立を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ■育児の状況に応じた両立支援講座 ■両立支援ハンドブック ■マンスリーコール ■とちょう保育園 ■両立支援アドバイザー ■育児・介護等と仕事の両立相談 ■パパ職員育児参加応援プロジェクト ■育児・介護体験談 ■ライフ・ワーク・バランス支援事業 ■妊娠・出産・育児等に関するハラスメントへの対応 				
<p>働き方改革 「ライフ・ワーク・バランス」の鍵となる働き方改革を推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ■「20時完全退庁」「残業削減マラソン」等の取組による超過勤務縮減 ■年次有給休暇の取得促進 ■柔軟な働き方の推進（時差勤務、フレックスタイム制、テレワーク等） ■イクボス宣言 ■マネジメント・レビュー 					