

# 職員のごとと生活応援プラン

～江東区特定事業主行動計画～



「江東区観光キャラクター  
コトミちゃん」

令和7年4月

江 東 区

# 目次

第1章 行動計画の基本的な考え方 .....	3
1 行動計画を定めている法律について .....	3
(1) 次世代育成支援対策推進法（平成15年7月制定） .....	3
(2) 女性活躍推進法（平成27年8月制定） .....	4
2 行動計画の期間と名称 .....	5
3 計画策定・推進体制 .....	5
(1) 江東区行動計画策定・実施委員会の設置 .....	5
(2) 職員の意見や現状の反映 .....	5
4 行動計画の実施状況の点検及び公表 .....	5
5 対象職員 .....	6
第2章 具体的な取組 .....	7
1 職員・職場の意識改革 .....	7
(1) 業務改革の推進 .....	7
(2) 仕事と家庭生活の両立に向けた職員の責務 .....	7
(3) メリハリある勤務のために .....	7
① 休暇の取得促進等 ⇒ 目標：年休の年間平均取得日数18日以上、1人最低10日以上取得 .....	7
② 超過勤務の縮減 ⇒ 目標：時間外勤務が年間360時間を超える職員数30人以下 .....	8
(4) 意識啓発のための具体的な取組 .....	8
① ワーク・ライフ・バランスの日の周知 .....	8
② 育児の日の周知 .....	8
③ モデル事例の紹介等 .....	8
④ 「江東未来づくり人材塾」等の実施 .....	9
(5) ハラスメントへの対応 .....	9
(6) 転職を理由とする若手職員の離職防止 .....	9
2 制度の周知と活用 .....	9
(1) 制度をより身近なものに .....	9
(2) 父親の子育て参加のための制度の周知 .....	9
(3) 家庭の事情に合わせた休業・休暇制度の周知 .....	10
① 介護休暇及び短期の介護休暇 .....	10
② 介護を行う職員の早出遅出勤務 .....	10
③ 配偶者同行休業 .....	10
3 妊娠・子育て中の職員への支援 .....	10
(1) 妊婦、育児休業中の職員のために .....	10
① 妊婦への配慮 .....	10
② 産休・育休中の職員への定期的な連絡 .....	11

③ 育休からの円滑な復帰 .....	11
④ 出生時における職員の休暇の取得促進 ⇒ 目標：90%以上、5日以上 .....	11
(2) 子育て中の職員のために .....	11
① 子育て中の職員の早出遅出勤務 .....	11
② 人事異動等への配慮 .....	11
③ 子育て部分休暇の新設 .....	12
(3) 育児休業・部分休業の取得促進 .....	12
① 育児休業を身近なものに .....	12
② 育児休業等を取りやすい職場環境の整備 .....	12
③ 男性職員の育児休業・部分休業等の取得促進 ⇒ 育児休業取得率85%以上（2週間以上の取得率） ..	12
4 女性活躍のために .....	12
(1) 性別を問わない積極的な職員配置 .....	12
(2) 女性活躍推進に関する意識啓発のための取組 ⇒ 管理職の女性割合30%以上 .....	12
5 江東区特定事業主行動計画及び女性の職業選択に資する情報公表を行う数値目標 .....	13
(1) 江東区特定事業主行動計画 .....	13
(2) 女性の職業選択に資する情報公表 .....	14



「江東区観光キャラクター  
コトミちゃん」

この特定事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）は「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」（平成27年法律第64号）に規定されている行動計画策定義務について、両法律に基づく行動計画を一体的に策定したものです。

また、この行動計画は江東区長、江東区教育委員会、江東区選挙管理委員会、江東区代表監査委員及び江東区議会議長が、連名で策定したものです。

# 第1章 行動計画の基本的な考え方

## 1 行動計画を定めている法律について

### (1) 次世代育成支援対策推進法（平成15年7月制定）

#### 目的

急速な少子化が進むなか、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成していくための次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することを目的としています。

#### 地方公共団体の義務

平成17年4月から10年間の集中的・計画的な取組を推進するために、職員を雇用する事業主の立場から、職員の職務環境の整備等を内容とする行動計画の策定が義務付けられました。

#### 経過

国から平成15年8月に行動計画を策定する際の指針（行動計画策定指針）が示され、平成21年3月には、その後の次世代育成支援関連の新たな制度や取組み及び児童福祉法等の一部を改正する法律（平成20年法律第85号）の成立等を踏まえて行動計画策定指針の全文が改正されました。

この改正後の行動計画策定指針には、行動計画の策定に当たっての7つの基本的な視点や計画期間等を示すととともに、行動計画の職員への周知義務や計画に基づく措置の実施状況の公表義務等といった、行動計画の内容に関する事項が盛り込まれています。

#### 行動計画の策定に当たっての7つの基本的な視点

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (3) 機関全体で取り組むという視点
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (5) 取組の効果という視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域における子育ての支援の観点

次世代育成支援対策推進法は、令和7年3月31日までの時限立法で制定されましたが、令和6年5月に同法が改正され、次世代育成支援対策のさらなる推進及び強化のため、有効期限を10年間延長することが定められました。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、数値目標を設定することが事業主に義務付けられました。

これを受けて、江東区の「職員のしごと生活応援プラン」についても見直しを図り、取組みを強化しています。

## (2) 女性活躍推進法（平成 27 年 8 月制定）

### 目 的

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっています。それを達成するために、女性の職業生活における活躍を推進することを目的としています。

### 法 律 の 基本原則

女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすること、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと、が基本原則となっています。

### 地 方 公 共 団体の義務

女性の職場における活躍に関する状況の把握及び課題分析を行い、その結果を踏まえ、定量的な目標や取組み内容等を示す行動計画を策定することが義務付けられました。

### 経 過

平成 27 年 9 月に女性活躍推進の基本的な方針（基本方針）が策定され、女性の職業生活における活躍の推進に向けた政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方が示されました。その後、同年 11 月に内閣府令により行動計画策定等の詳細ルール及び、行動計画策定等のガイドラインが事業主行動計画策定指針により示されました。

上記の内閣府令において、各事業主は女性の活躍状況の把握と改善すべき事情を分析し、その分析結果を踏まえ、数値目標や取組等を内容とする行動計画を策定し公表することが義務付けられました。

#### 内閣府令で定める状況把握項目

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- (6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- (7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

本区では、上記 7 項目の状況を把握、分析した結果から導き出した数値目標や取組内容等を既存の次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一体的に定める方法により新たな計画を策定することとしました。

## 2 行動計画の期間と名称

両法律に基づく行動計画については、計画期間を設定することとされています。各法律に基づく計画期間は以下のとおりとし、期間ごとに行動計画の見直しを行います。

計画期	次世代育成支援対策推進法の計画期間	女性活躍推進法の計画期間
第1期	H17. 4. 1 ~ H22. 3. 31	—
第2期	H22. 4. 1 ~ H27. 3. 31	—
第3期	H27. 4. 1 ~ R3. 3. 31	H28. 4. 1 ~ R3. 3. 31
第4期	R3. 4. 1 ~ R7. 3. 31	R3. 4. 1 ~ R7. 3. 31
第5期	R7. 4. 1 ~ R12. 3. 31	R7. 4. 1 ~ R12. 3. 31

## 3 計画策定・推進体制

### (1) 江東区行動計画策定・実施委員会の設置

「職員のしごと生活応援プラン」を効果的に推進するため、各部における庶務担当課長等を構成員とした「行動計画策定・実施委員会」を設置しています。

「行動計画策定・実施委員会」では、計画の見直しや達成状況の点検等を行い計画の円滑な実施に努めます。

### (2) 職員の意見や現状の反映

「行動計画策定・実施委員会」の委員は、日頃から職員ニーズの把握に努め、収集した情報等を委員会の場で報告し、計画内容に反映しながらより良い計画づくりを図ります。計画策定後も、職員ニーズ等の把握に努め、より適切な計画内容となるよう見直しを行うとともに計画の円滑な実施を図ります。

## 4 行動計画の実施状況の点検及び公表

PDC Aサイクルを活用した計画の進捗状況の確認・点検を行うことにより、計画に反映させるシステムづくりに努めます。

特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況については、前年度の取組状況や目標に対する実績等を区ホームページ等への掲載等により公表します。

## 5 対象職員

江東区で働くすべての職員（常勤職員、再任用短時間職員）を本行動計画の対象とします。ただし、制度等の違いから常勤職員と同様の取組が困難な職員については、今後の検討課題としたうえで、取組内容を精査し可能な範囲内で本行動計画に取り組んでいくこととします。



「江東区観光キャラクター  
コトミちゃん」

## 第2章 具体的な取組

### 1 職員・職場の意識改革

#### (1) 業務改革の推進

仕事と子育ての両立が可能な職場環境を実現していくためには、事務の簡素合理化・効率化を進めていくことが重要です。

- 職員は、現在の仕事の進め方の見直し等、業務のより一層の効率化に努めます。
- 特に管理職は、リーダーシップを発揮し、より一層の業務改革を推進し、必要に応じて係を超えた応援従事を行うなど柔軟な組織体制を構築します。
- 人事担当課は必要に応じて柔軟かつ機動的な職員の応援や兼務等を検討します。

#### (2) 仕事と家庭生活の両立に向けた職員の責務

職員それぞれの家族構成は多様であり、職員が仕事と家庭生活を両立させるためには、誰にとっても働きやすい職場環境を整備することが不可欠です。

- 職員は事務の簡素・合理化等事務改善に努めるとともに、お互いがそれぞれの立場を尊重し、仕事に取り組めます。
- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、テレワーク制度や時差出勤の推進により、働き方の柔軟性を高めていきます。各制度の推進にあたっては、職場や業務の実態も踏まえて環境整備につとめます。

#### (3) メリハリある勤務のために

##### ① 休暇の取得促進等 ⇒ 目標：年休の年間平均取得日数18日以上、1人最低10日以上取得

- 職員は家族と過ごす時間が増えるように、家族の記念日やこどもの行事に合わせて年次有給休暇の積極的な取得に努めます。また、月に1回以上1時間の年次有給休暇取得による早期退庁を積極的に行います。
- 子育て中の職員や周りの職員は、子育て中の職員がこどもの急な発熱等緊急の際に、円滑に休暇を取得できるよう、事務分担の工夫を行い、事務マニュアルの作成や文書管理の徹底を図る等区民サービスの低下や業務に支障をきたさないよう工夫します。
- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、休暇計画表を作成することや年間業務予定を早めに周知すること等により、年次有給休暇や夏季休暇等の計画的な取得を促進します。年次有給休暇をどの職員も最低10日以上取得できるように休暇計画表を作成する等により促進します。
- 管理職は、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりのために、率先して年次有給休暇等の取得に努めます。

- 人事担当課は、年休の取得状況の確認を行い、特に年休取得の少ない職場については、管理職へのヒアリングを行う等、計画的な休暇取得の推進を働きかけます。

## ② 超過勤務の縮減 ⇒ 目標：時間外勤務が年間360時間を超える職員数30人以下

毎月の給与支給日（15日が土曜日の場合は14日、日曜日の場合は13日）及び毎週金曜日を「全庁一斉ノー残業デー」（※）として指定し、職員の意識啓発に努め、超過勤務の縮減を図ります。

※ 窓口開庁日等の場合は、各所属や各職員において別の日に振替えて実施します。

- 職員は、スピードの重視、コスト意識の徹底、成果の重視の観点から、時間外の会議（打ち合わせ）を原則禁止とし、改めて会議の必要性を検討すると共に、会議に要する時間を原則1時間以内とすることや、ペーパーレス化の推進、DXを推進し資料作成時間を短縮する等、超過勤務に要する経費も念頭に置きながら事務改善や事務の効率化に努めます。
- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、自ら率先して定時退庁に努めるとともに、職員への声かけをする等、職員の適正な労働時間の管理を図ります。
- 管理監督者（係長以上の職にある者）は超過勤務命令上限が設定されていることを踏まえ、特定の職員に超過勤務が集中しないよう年間の業務計画を確認する等し、業務分担の見直しを検討します。
- 人事担当課は、毎月の定時退庁率等を所属に提供し、職員の勤務状況の的確な把握ができるように努めます。
- 人事担当課は、オフィスサポートセンターの拡充に努めるとともに、活用例等について周知します。

## （４）意識啓発のための具体的な取組

### ① ワーク・ライフ・バランスの日の周知

毎年11月23日（勤労感謝の日）を「ワーク・ライフ・バランスの日」と定めます。

勤労に感謝するだけでなく、仕事以外の生活の重みも改めて認識して、全体として、バランスのとれた生活を送ることが重要であることを認識する日とします。

- 職員は11月を「ワーク・ライフ・バランス月間」とし、仕事と私生活のバランスが取れた生活を送るために積極的な年次有給休暇の取得や定時退庁に努めます。

### ② 育児の日の周知

毎月19日を「育児の日」と定めます。

- 人事担当課は「しごと生活応援通信」で育児等に関する情報を職員に周知します。

### ③ モデル事例の紹介等

- 職員の意識啓発を図るため、仕事と育児を両立させている職員の事例紹介等を通じて、仕事と子育てを両立しやすい職場の雰囲気づくりを進めます。



#### ④ 「江東未来づくり人材塾」等の実施

- 次世代を担う人材を育成することを目的に、若手職員を対象とした「江東未来づくり人材塾」を開講し、若手職員が自己のキャリアパスやロールモデルを早期に見出すきっかけとする仕組みづくりを行います。
- 特に女性職員の昇任意欲の醸成や活躍推進のため、積極的にチャレンジできる環境を整備し、国が定める男女共同参画基本計画の目標を踏まえ、女性の管理監督者層を強化する取組みを進めます。

#### (5) ハラスメントへの対応

区では「職場におけるセクシャル・ハラスメントに関する基本方針」「職場におけるパワー・ハラスメントに関する基本方針」及び「職場における妊娠出産育児介護に関するハラスメント基本方針」を基に、ハラスメントに関する情報の周知や、研修の実施、相談窓口の設置により職員への理解向上に努めています。

引き続きハラスメントの定義等を正しく理解し、全職員が力を発揮し活躍できる職場づくりを推進していきます。

#### (6) 転職を理由とする若手職員の離職防止

本区に限らず、地方自治体全体として若年層の公務員離れはすすんでおり、若手職員における離職者数は増加傾向にあります。各施策を通して働きやすい職場として魅力を感じるようつとめるとともに、管理指標として若手職員の離職率を設定し、毎年度の状況把握および課題分析をおこなってまいります。

## 2 制度の周知と活用

#### (1) 制度をより身近なものに

職員の子育てに関する休暇制度等についてわかりやすく解説した「職員子育て支援ガイド」を作成・公表しました（令和2年6月改訂）。

- 子育て中の職員は職場に対し、子育てに対する理解と協力が得られるように努めていきます。
- 人事担当課は今後も制度の改正や職員の意見等を適宜反映させ、育児休業、部分休業等の各種制度や育児休業中の経済的支援等をよりわかりやすく利用しやすいガイドへと改訂しながら、職員への周知を図っていきます。
- 人事担当課を、育児休業取得の相談窓口とし、随時育児休業に関わる情報提供を行います。

#### (2) 父親の子育て参加のための制度の周知

- 男性職員に対して制度を周知するため、育児休業等男性職員でも利用できる制度の基礎的な解説や、出産支援休暇や育児休業等の取得モデル等を紹介します。

- 子育て中の職員だけでなく全ての職員が、これらの制度に関する知識を身に付けること等により、子育て中の男性職員が休暇制度等を利用しやすい職場の雰囲気づくりを進めます。
- 管理職は、職員から妊娠・出産等の報告を受けた場合、育児休業等の制度を示した書面を用い育児休業等に関わる情報提供を行います。

### **(3) 家庭の事情に合わせた休業・休暇制度の周知**

#### **① 介護休暇及び短期の介護休暇**

- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、職員が介護に専念できるように、休暇を取得しやすい職場、職員が助け合える職場づくりを目指していきます。
- 人事担当課は家族の介護を行う職員が、仕事と家庭との両立を実現させるために制度のより一層の周知を図ります。

#### **② 介護を行う職員の早出遅出勤務**

- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、介護を行っている職員の勤務時間の割り振りについて、当該職員からの申出を受けた場合、他の職員との調整を図りながら、可能な範囲で早出遅出勤務を認めます。

#### **③ 配偶者同行休業**

- 将来、公務において活躍が期待される職員が、配偶者の外国勤務を理由により仕事を辞めることなく、勤務を継続することを促進するため、制度の周知を図ります。

## **3 妊娠・子育て中の職員への支援**

### **(1) 妊婦、育児休業中の職員のために**

#### **① 妊婦への配慮**

- 職員子育て支援ガイドを活用して、母性保護及び母性健康管理に関する制度の周知を図り、適切な利用を促進します。
- 出産費用の給付等の経済的支援措置についても周知徹底を図ります。
- 管理職は、職員から制度の利用の申し出があった際には、適切に対応することが出来るように、日頃から職場環境の整備や、制度に関する知識の習得に努めます。

## ② 産休・育休中の職員への定期的な連絡

妊娠出産休暇中の職員や育児休業中の職員は、長期にわたって職場から離れているため、職場から孤立したような感覚や職場復帰への不安を抱くことがあります。そのような不安を解消するために以下の取組をします。

- 妊娠出産休暇中の職員や育児休業中の職員は、江東区のホームページ等を活用して、日頃から業務や区政に関する情報収集に努め、復帰に向けた準備を心がけます。
- 管理監督者（係長以上の職にある者）や庶務担当職員は、給料明細の送付等に併せて、毎月1回程度、電話やメール等でコミュニケーションを図ります。そのことにより、休業者が職場と連絡しやすい環境を作るとともに、職場復帰に向けた意欲を高めていきます。

## ③ 育休からの円滑な復帰

- 周りの職員は、職務のサポートを積極的に行う等、育児休業からの円滑な復帰に協力します。
- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、職場内研修等を実施し、知識面や心理面での支援を行う等職員が育児休業から円滑に職場復帰できるように配慮します。

## ④ 出生時における職員の休暇の取得促進 ⇒ 目標：90%以上、5日以上

- 職員は「出産支援休暇」2日間と「育児参加休暇」5日間を有効活用し、出産や育児に関与する機会を拡大するように努めます。
- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、配偶者またはパートナーの出産の際に取得することができる「出産支援休暇」2日間と「育児参加休暇」5日間の利用を促進します。

## （2）子育て中の職員のために

### ① 子育て中の職員の早出遅出勤務

- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、保育園送迎等を行っている職員の勤務時間の割り振りについて、当該職員からの申出を受けた場合、他の職員との調整を図りながら、可能な範囲で早出遅出勤務を認めます。

### ② 人事異動等への配慮

- 人事上の配慮を望む子育て中の職員は、要望や子育ての状況等について、管理職に対し、適宜情報提供を行います。
- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、子育て中の職員が特に人事上の配慮を求めている場合には、当該職員から事情を聴取し、子育ての状況等を十分に把握した上で、人事担当課に早めに情報提供するように努めます。

### ③ 子育て部分休暇の新設

- 小学校就学後の子を養育する職員の仕事と育児の両立・調和をより一層推進するため、小学1年生から小学6年生までの子を育てる職員（障害のある子については中学3年生まで）の休暇を新設します。

## (3) 育児休業・部分休業の取得促進

### ① 育児休業を身近なものに

- 育児休業や部分休業の取得を希望する職員が、育児休業等を円滑に取得できるよう、「職員子育て支援ガイド」を活用して、育児休業、部分休業制度の周知を図ります。

### ② 育児休業等を取りやすい職場環境の整備

- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、職員が円滑に育児休業等を取得できるように、業務分担の見直しをする等、創意工夫により職場環境の整備に努めるとともに、育児休業等を取りやすい雰囲気醸成することに努めます。
- 人事担当課は、任期付職員採用及び会計年度任用職員の採用等あらゆる可能性を検討し、代替要員を適切に確保できるように努めていきます。

### ③ 男性職員の育児休業・部分休業等の取得促進 ⇒ 育児休業取得率85%以上（2週間以上の取得率）

- 育児休業を取得する職員は、取得する概ね3ヵ月前までに管理監督者に報告し、事務の引継ぎ等を行います。
- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、1ヵ月以上の男性職員の育児休業の利用や保育園送迎等のための部分休業の利用を促進します。
- 人事担当課は、任期付職員採用及び会計年度任用職員の採用等あらゆる可能性を検討し、代替要員を適切に確保できるように努めていきます。

## 4 女性活躍のために

### (1) 性別を問わない積極的な職員配置

- 人事担当課は性別を問わず、能力や適性に応じた職員配置を行っていきます。

### (2) 女性活躍推進に関する意識啓発のための取組 ⇒ 管理職の女性割合30%以上

区では、男女を問わず、能力・適性に応じた人材活用を図ることを基本としていますが、女性職員数に対して女性の管理職員が少ない状況にあります。区が施策を実施するには、女性の視点を踏まえた対応が

不可欠です。管理監督者層における女性職員の登用を積極的に行っていくことで、国の男女共同参画基本計画に定める目標と歩調を合わせ、豊かで活力ある社会の実現を目指していきます。

- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、ワーク・ライフ・バランス実現のため率先して、年休取得促進や定時退庁に努めます。
- 研修担当は「江東未来づくり人材塾」等を通じて特に女性職員の昇任意欲の醸成や活躍推進のため、積極的にチャレンジできる環境を整備し、国が定める男女共同参画基本計画の目標を踏まえ、女性の管理監督者層を強化する取組みを進めます。
- 職員の意識調査により昇任を望まない理由を把握するとともに、「しごと生活応援通信」等により、女性管理職のロールモデルを紹介し昇任意欲を醸成します。

## 5 江東区特定事業主行動計画及び女性の職業選択に資する情報公表を行う数値目標

### （１）江東区特定事業主行動計画

- ① 年次有給休暇の取得状況 ⇒ 目標：年間平均取得日数 18 日以上  
(単位：日)

R3	R4	R5	R11 目標
15.6	17.1	17.8	18 日以上

- ② 1 年間の時間外勤務 360 時間を超える職員数 ⇒ 目標：30 人以下  
(単位：人)

R3	R4	R5	R11 目標
66	41	46	30 人以下

- ③ 男性職員の育児休業の取得状況 ⇒ 目標：育児休業取得率 85% 以上（2 週間以上の取得率）  
(単位：%)

R3	R4	R5	R11 目標
36.2	62.2	76.9	85% 以上

※R5 までの取得率は 2 週間未満の取得職員を含む

- ④ 職員一人当たりの在宅勤務型テレワークの実施回数 ※数値目標なし

⑤ 転職を理由とする若手職員の離職率 ※数値目標なし

(単位：%)

R3	R4	R5
1.53	1.13	2.21

※若手職員…35歳未満の職員

**(2) 女性の職業選択に資する情報公表**

① 採用者に占める女性の割合 ※数値目標なし

(単位：%)

R3	R4	R5
45.2	64.4	65.2

② 継続勤続年数 ※数値目標なし

(単位：%)

性別	R3	R4	R5
男性	17.1	17.1	17.1
女性	18.4	17.8	16.9

③ 超過勤務の状況（月平均時間数） ※数値目標なし

(単位：時間)

性別	R3	R4	R5
男性	8.3	8.8	8.2
女性	4.6	4.8	3.8

④ 管理職の女性割合 ⇒ 目標：管理職の女性割合30%以上

(単位：%)

R3	R4	R5	R11 目標
15.5	16.1	16.0	30%以上

⑤ 役職段階ごとの女性職員の割合 ※数値目標なし

(単位：%)

役職	R3	R4	R5
部長級	15.0	21.1	19.4
統括課長	16.6	9.5	13.6
課長級	15.5	15.3	13.1
課長補佐	28.8	30.9	33.9
係長級	43.7	43.2	44.5

⑥ 男性職員の育児休業の取得状況 ⇒ 目標：育児休業取得率85%以上（2週間以上の取得率）  
 （単位：%）

R3	R4	R5	R11 目標
36.2	62.2	76.9	85%以上

※女性 100%

※R5 までの取得率は2週間未満の取得職員を含む

⑦ 出産支援休暇・育児参加休暇の取得状況 ⇒ 目標：取得率90%以上、取得日数5日以上  
 （単位：%、日）

	R3	R4	R5	R11 目標
取得率	75.9	70.2	84.6	90%以上
平均取得日数	5.4	4.7	5.1	5日以上

※出産支援休暇、育児参加休暇のいずれかを取得した職員の割合及び平均取得日数



「江東区観光キャラクター  
 コトミちゃん」