

**墨田区女性の活躍推進のための
特定事業主行動計画**
(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月
墨田区

目 次

1	計画策定の基本的な考え方	2
2	国の指針	3
3	区の現状把握・分析・比較とそこから見えてくる課題	6
4	計画の目標	14
5	目標を達成するための取組	17

1 計画策定の基本的な考え方

平成27年8月28日、女性の職業生活における活躍を推進することにより、男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会を実現することを目的とする「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。以下「法」といいます。）が成立し、法第19条第1項において国及び地方公共団体の機関、それらの長は、特定事業主として、特定事業主行動計画を定めることとされています。

女性職員が業務の中で、その個性と能力を十分に発揮し、活躍していくためには、男女を問わず全ての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現するとともに、育児や介護を女性の役割としてきた考え方を是正し、これらを男女が応分に分担しながら、働き続けることができる職場環境の整備が必要であることに着眼して検討を行いました。

本計画は、法に基づく特定事業主行動計画として策定するものであり、本区職員の人事の事務は、区長部局、区議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局を一体として行っていることから、区長、区議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会の各任命権者共同の計画として策定するものとします。

法は令和7年度末までの時限立法でしたが、依然として男女間の登用や給与の差異等が課題として残っており、女性活躍の施策の効果があらわれるまでにはさらに一定の期間が必要だとして、10年間期限が延長されることとなりました。

本計画では、法の10年間の期間を前期5年、後期5年に区切り、後期5年における区の課題について令和3年度から令和7年度までの5年間に達成を目指す目標値を掲げ、そのための取組を示してきました。

このたび、区の課題に対する目標への取組状況を踏まえ、令和8年度から令和12年度までの5年間に達成を目指す目標値を改めて掲げ、そのための取組を示していきます。

2 国の指針（令和7年12月23日内閣官房・内閣府・ 総務省・厚生労働省告示第一号）

（1） 女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることです。特に公務部門での女性の活躍は、我が国の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものです。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要があります。また、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させます。このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和(以下「ワーク・ライフ・バランス」という。)の推進に積極的に取り組む必要があります。

（2） 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

女性の活躍に向けた動きを更に加速していくためには、公務員法制上の平等取扱の原則及び成績主義の原則や各機関の特性に留意しつつ、採用から登用に至るあらゆる段階において、以下の視点から実効的な取組を進めていくことが必要です。

ア 採用

- ・ 女性の活躍に向けては、その入口となる女性職員の採用の拡大が重要です。
- ・ 採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、積極的な広報活動を実施することが必要です。
- ・ 多様な人材確保等の観点から、中途採用の拡大が重要です。
- ・ 育児等を理由に国家公務員・地方公務員を中途退職した女性が再度公務において活躍できる取組を進めることも重要です。

イ 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

- ・ 女性職員の意欲を維持しながら計画的な育成やキャリア形成支援を図るに当たり、出産・子育て期に入る以前の時期に、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねることが重要です。

- 育児休業等の取得期間は、本人の希望が最大限尊重されるべきことは当然です。
- 職務経験により、育児休業を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま職場への早期復帰を望む可能性が高まると考えられます。
- 家庭生活との両立が困難な職場は、育児休業の取得期間を必要以上に長期化させ、職員のキャリア形成機会や意欲を阻害し得る観点からも改善が求められます。

ウ 継続勤務

- 男女を問わず、長時間勤務を始めとする両立を阻む職場の課題の改善が必要です。
- テレワークやフレックスタイム制等を活用した柔軟な働き方の推進に取り組むことが重要です。

エ 登用

- 女性職員の登用は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標です。
- 公務部門においては、性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた率先した取組が望まれます。
- 管理的地位にある職員への女性の登用拡大が必要です。
- 女性の人材プールを確実に形成していくことが重要です。
- 女性職員に昇進を希望しない傾向がみられた場合には、長時間勤務などの昇進意欲を阻害している職場の要因を考察・改善することも重要です。

オ 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

- 女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。
- 長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となります。
- 長時間勤務は、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものです。
- 男女を問わず長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことが重要です。
- 生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するため、これまでの価値観・意識を大きく改革することが重要です。
- 職場における仕事の抜本的な改革、働く時間と場所の柔軟化を進めることが重要です。

- 多様な人材を活かす業務運営及び生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等についての組織のトップによる明確なメッセージの継続的な発信が必要です。
- テレワークやフレックスタイム制等の柔軟な働き方の推進や制度の円滑な運用に向けた取組を進める必要があります。

カ 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

- 仕事と家庭の両立支援制度の利用が女性職員に偏り、男性職員の利用が低い現状があります。
- 家事・育児・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場の風土や性別役割分担意識があると考えられます。
- これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等に携わる職員が増加します。制度の周知や管理的地位にある職員等への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等が必要です。
- 男性職員が一定のまとまった期間、休暇等を利用して家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、自身のキャリア形成にとっても有用です。

キ 女性の健康上の特性に係る取組

- 健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものですが、特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きいです。昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっています。男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいです。
- 健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要です。女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組が必要です。
- 女性が相談しやすい体制づくり等の取組を進めることが重要です。女性だけでなく職員全体を対象として取り組むことも有効です。

3 区の現状把握・分析・比較とそこから見えてくる課題

(1) 区の女性活躍に関する現状把握（令和元年・2年度と令和6・7年度の比較）

ア 令和2年4月1日付け及び令和7年4月1日付けで新規採用した職員に占める女性の割合

	R2		R7	
男性	31名	44.3%	36名	29.8%
女性	39名	55.7%	85名	70.2%
合計	70名	100.0%	121名	100.0%

R2の55.7%からR7の70.2%へと大幅に増加しており、女性採用が積極的に進んでいます。

イ 職員の平均した勤続年数の男女の差異

	R1		R6	
	行政系	技能系	行政系	技能系
男性	17年と3月	25年と2月	17年と0月	28年と7月
女性	20年	26年	17年と1月	30年と1月

行政系では、R1時点で女性が男性より約2年7ヶ月長いですが、R6では差が縮小し、ほぼ同等になっています。技能系では女性の方が長い傾向が継続しています。

ウ 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

● 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
R1	8時間15分	8時間3分	5時間9分	7時間8分	3時間52分	6時間22分
R6	5.8	5.0	6.0	6.0	3.3	5.0
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
R1	8時間18分	5時間51分	4時間22分	5時間54分	7時間33分	8時間7分
R6	7.2	5.4	7.7	5.2	5.7	8.6

多くの月でR1とR6を比較し、超過勤務時間が減少傾向です。

● 超過勤務の上限を超えた職員数

・ 1月において超過勤務が45時間を超えた職員数

※自律的業務の比重が高い部署として任命権者に指定された職場

R6	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	10名	10名	10名	4名	2名	5名
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	9名	4名	17名	2名	2名	8名

・ 1月において超過勤務が100時間を超えた職員数

※他律的業務の比重が高い部署として任命権者に指定された職場

R6	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	0名	0名	5名	1名	0名	2名
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	8名	2名	4名	1名	2名	11名

100時間超の職員数は、R6の3月に11名と増加しており、繁忙期の業務集中が見られます。

エ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	管理職		うち女性	割合
	部長級	課長級		
R1	23名	56名	10名	12.7%
R7	26名	65名	13名	14.3%

管理職（部長級26名、課長級65名）91名中、13名で14.3%となっており、令和1年度の割合に比べ、高くなっています。

オ 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

	部長職	課長職	課長補佐職	係長職	主任職	係員職	全体
R1	8.7%	14.3%	34.2%	39.5%	57.0%	55.1%	50.7%
R7	0.0%	20.0%	28.4%	39.4%	62.9%	64.0%	52.3%
伸び率	-8.7%	5.7%	-5.8%	-0.1%	5.9%	8.9%	1.6%

部長職においてはR1の8.7%からR7の0%へと減少しており、課長補佐職も同様にR1の34.2%からR7の28.4%へと減少しています。また、係長職は微減となっています。

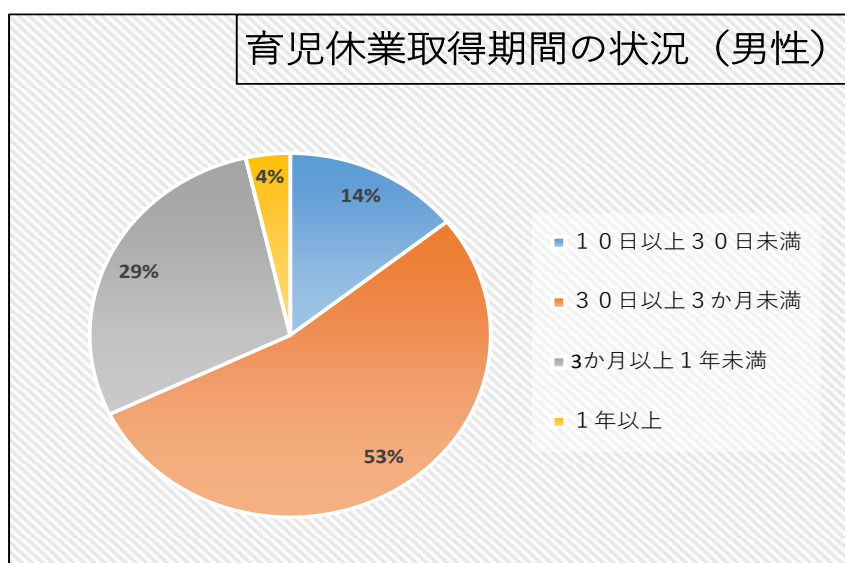
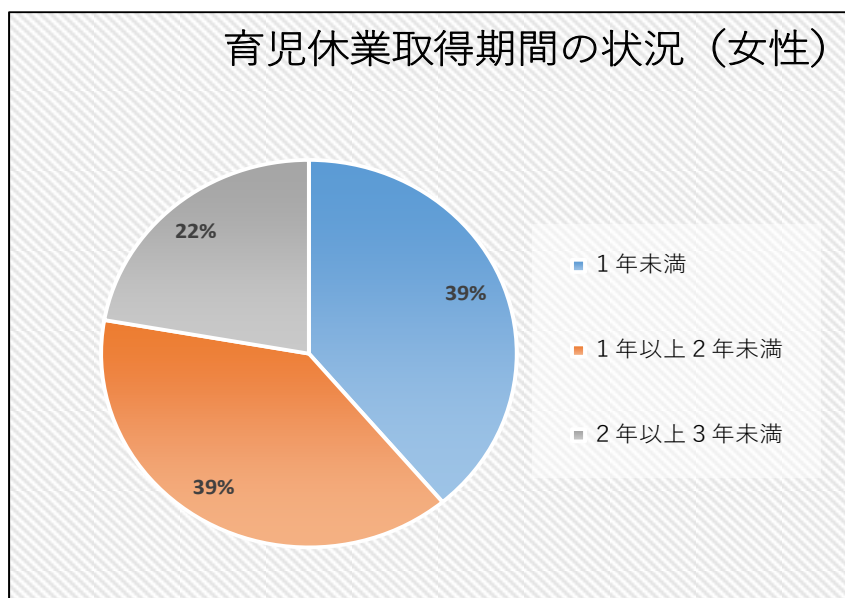
一方、課長職ではR1の14.3%からR7の20.0%へと増加が見られます。主任職・係員職では、近年の採用数を反映し、増加傾向にあることが確認できます。

カ 出産した女性職員の育児休業等した者の割合及び配偶者が出産した男性職員の育児休業等した者の割合並びに職員の男女別の育児休業の平均取得期間及び取得期間の分布状況

		対象職員数	取得者数	取得割合	平均取得期間
R1	女性	34名	34名	100.0%	1年5か月24日
	男性	35名	6名	17.1%	26日
R6	女性	36名	36名	100.0%	1年7か月16日
	男性	36名	28名	77.8%	4か月1日

男性の育児休業取得率は大幅に増加しています。また、育児休業の平均取得期間についても、女性は期間が延伸し、男性については大幅に延伸されています。

また、令和6年度の育児休業取得期間の分布は以下のとおりです。



キ 配偶者が出産した男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のために
休暇を取得した者の割合

		対象職員数	取得者数	取得割合
R1	出産支援休暇	35名	26名	74.3%
	育児参加休暇	35名	22名	62.9%
R6	出産支援休暇	36名	30名	83.3%
	育児参加休暇	36名	24名	66.7%

出産支援休暇取得率・育児参加休暇取得率ともに増加しています。

ク 人材育成を目的とした教育訓練の男女別の状況

	R1			R6		
	男性	女性	計	男性	女性	計
新任研修	117名	176名	293名	121名	281名	402名
一般職員研修	317名	291名	608名	381名	470名	851名
管理監督者（部課長・係長）	117名	120名	237名	159名	84名	243名
その他管理職研修	137名	21名	158名	167名	23名	190名
専門・実務研修	638名	575名	1213名	428名	795名	1223名
キャリア・デザイン研修	29名	29名	58名	41名	61名	102名

女性の研修参加は全体的に増加傾向にあり、特に新任研修とキャリア・デザイン研修での女性参加が大幅に増加しています。

ケ 直近の年度の10年度前、その前後の年度に採用した新規学卒職員の
引き続き任用されている者の男女別の割合（平成24、25、26
年度採用）

	引き続き任用されている男性割合	引き続き任用されている女性割合
H20採用	86.3%	72.0%
H21採用	97.4%	87.2%
H22採用	86.3%	93.3%
H24採用	88.9%	70.2%
H25採用	82.2%	71.4%
H26採用	81.8%	76.7%

コ 職員に付与された年次有給休暇等の取得日数割合

	取得日数	取得割合
R1	15.3日	76.5%
R6	14.7日	73.5%

サ 年度当初に昇任した職員数の男女割合（令和7年4月1日）

		昇任者				
		男性	男性割合	女性	女性割合	
R2	部長	0名	0名	0.0%	0名	0.0%
	課長	7名	4名	57.1%	3名	42.9%
	課長補佐	23名	18名	78.3%	5名	21.8%
	係長	76名	34名	44.7%	42名	55.3%
	主任	53名	26名	49.1%	27名	50.9%
R7	部長	8名	0名	100.0%	0名	0.0%
	課長	13名	9名	69.2%	4名	30.8%
	課長補佐	21名	18名	85.7%	3名	14.3%
	係長	41名	25名	60.9%	16名	39.0%
	主任	48名	27名	56.2%	21名	43.7%

昇任者の男女比については、課長級の女性比率がR2の42.9%からR6の30.8%へと減少し、係長級も同様にR1の55.3%からR6の39.0%へと減少、主任級もR1の50.9%からR6の43.7%へと減少しています。

シ 男女別の各昇任選考・能力実証申込率

		男性			女性		
		有資格者	申込者	申込率	有資格者	申込者	申込率
R1	管理職Ⅰ類	231名	25名	10.8%	319名	4名	1.3%
	管理職Ⅱ類	22名	3名	13.6%	11名	2名	18.0%
	課長補佐	59名	38名	64.4%	26名	13名	50.0%
	係長	105名	84名	80.0%	307名	46名	15.0%
	主任	154名	91名	59.1%	169名	81名	47.9%
R6	管理職Ⅰ類	516名	18名	3.5%	250名	1名	0.4%
	管理職Ⅱ類	58名	6名	10.3%	18名	5名	27.8%
	課長補佐	35名	12名	34.2%	13名	2名	15.3%
	係長	113名	25名	22.1%	279名	17名	6.0%
	主任	111名	81名	72.9%	150名	70名	46.6%

昇任選考申込率では、管理職Ⅰ類は男女ともに減少し、特に女性は1.3%から0.4%へと低下しています。一方、管理職Ⅱ類では女性の申込率が18.0%から27.8%へと増加しています。

課長補佐と係長については男女ともに申込率が減少し、特に係長は大幅な減少が見られます。主任については、男性の申込率が増加する一方、女性はやや減少しています。

ス セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

各種ハラスメントの防止に向けた対応として、職場におけるハラスメント防止対策に取り組んでいます。ハラスメント相談対応窓口を設置し、その担当職員の氏名・連絡先を記載し、相談等に際しては個人のプライバシーや秘密の保護に十分配慮して行う旨を明記したリーフレットを全庁周知しています。

また、「職場のハラスメント撲滅月間」の周知を全庁に対して行い、ハラスメントのない職場環境の確保に努めています。

(2) 本区の課題

ア 現状の分析

後期計画の数値目標は次に掲げる3点でした。

【数値目標1】

管理職における女性の割合を22%程度に、係長職における女性の割合を40%程度にします。

令和7年度までの目標	管理職における女性職員の占める割合 22%程度
	係長職における女性職員の占める割合 40%程度

⇒ 管理職における女性職員の占める割合は14.3%、係長職における女性職員の占める割合は39.4%と目標達成とはなりませんでした。

【数値目標2-1】

男性職員の育児休業取得率を30%程度に高めます。また、男性職員の育児休業期間(30日以上)を100%にします。

令和7年度までの目標	男性職員の育児休業取得率 30%程度
	男性職員の育児休業期間(30日以上) 100%

⇒ 男性職員の育児休業取得率は77.8%と、目標値を大きく上回りましたが、30日以上の子育休を取得した男性職員の割合は86%と目標達成とはなりませんでした。

【数値目標2-2】

女性職員の育児休業取得率を100%に維持します。また、女性職員の育児休業期間(12月以上)を75%程度に維持します。

令和7年度までの目標	女性職員の育児休業取得率 100%
	女性職員の育児休業期間(12月以上) 75%程度

⇒ 女性職員の育児休業取得率は100%と、目標達成しましたが、12月以上の育児休業を取得した女性職員の割合は61%と目標達成とはなりませんでした。

イ 課題

現状分析の結果、次の点が挙げられます。

(ア) 女性管理職及び係長職の割合

管理職及び係長職について女性職員の占める割合が、職員に占める男性の割合と比べて依然として低いということです。このような状況を改善するためには、女性職員の昇任意欲を高めるキャリアパスの明確化やロールモデルの提示、女性向けの管理職育成研修、長時間勤務や家庭との両立の困難さなど昇任を躊躇する要因の分析と対策、現役女性管理職・係長職同士のネットワーク構築による経験共有や相互支援の場の設置、さらに評価や昇任プロセスにおける無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を排除するための研修や制度設計が必要です。

(イ) 男性職員の育児休業の取得率の向上

男性の育児休業取得率は大幅に増加し、育児休業の平均取得期間大幅に延長されています。また、出産支援休暇・育児参加休暇取得率も増加しており、これらの数値は男性の育児参加が着実に進んでいることを示しています。しかしながら、男性の育児休業取得率は女性ほどには達しておらず、平均取得期間も女性の平均取得期間と比較すると短いため、さらなる取得促進策や長期取得を促進する取組が求められます。

したがって、本計画では、女性の活躍しやすい制度・環境という視点と職員の誰もが働きやすい環境づくりの両面から、引き続きこの2つの課題について集中的に対応を検討し、2つの指標が更に向上するよう対策を講じていきます。

4 計画の目標

本計画では、法の10年間の期間を前期5年、後期5年に区切り、前期5年において区の課題について、前期計画期間である令和8年度から令和12年度までの5年間に達成を目指す目標値を掲げ、そのための取組を示します。

今までの区の課題に対する目標への取組状況を踏まえ、前期計画における数値目標は、現行計画との継続性の確保を図るため、今日性を踏まえた見直しを行った上で、現行計画の基本的な考え方は維持することとします。

(1) 女性管理職及び係長職の割合の向上

国においてはこれまで、「社会のあらゆる分野において2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）としてきましたが、令和8年3月13日に閣議決定された第6次男女共同参画基本計画の中では、その水準の達成に向けて、官民の積極的な取組が行われてきたものの、こうした中、女性の就業率については、いわゆるM字カーブがほぼ解消し、男性の育児休業の取得率が向上したほか、女性に対する暴力についても、各種の支援体制が拡充されるなど、大きな進捗もありました。

一方、出産を契機に女性が非正規雇用化するいわゆるL字カーブ問題が続いており、政策や方針決定過程への女性の参画拡大などについては、進展に遅れが見られ、また、根強い固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）も残っており、男女共同参画の取組を更に加速させることとし、2030年度末までに市町村の部長級相当職の女性の割合を16%程度、課長相当職の女性の割合を24%、課長補佐相当職の女性割合を34%程度、係長相当職の女性の割合を40%とする目標を改めて掲げています。

一方、本区の令和7年4月における管理職（部長職及び課長職）に占める女性の割合は、部長職における女性の割合が0%、課長職における女性の割合が20.0%となっており、管理職としてとらえると14.3%となっています。また、係長職における女性の割合は39.4%となっています。これらの女性の割合を国の目標に近づけていきます。

女性の活躍を実現させる本区的意思表示として、また、中長期的に管理職に占める女性職員の割合をさらに高めていくため、今後の5年間で、管理職における女性の割合を24%程度に、係長職（課長補佐職含む）における女性の割合を40%程度にしていくことを目標とします。

令和12年度末までの目標	管理職における女性職員の占める割合 24%程度
	係長職（課長補佐含む）における女性職員の占める割合 40%程度

(2) 男性職員と女性職員の育児休業の取得率及び取得期間の向上

本区で女性が活躍しやすくなるための方策として、育児や介護などのための制度を利用しているために時間的制約がある中でも、その職員が持っている能力を十分に発揮できる職場環境や仕事の仕組みを整備していく必要があります。

その第一歩として、男女の区別なく、必要に応じて利用することを当然のこととして、育児休業等の制度を利用し、仕事と個人の生活を両立させた働き方を推奨、実践していくことが必要となります。

そのために、男性職員と女性職員の育児休業取得率の向上を目標として取り組みます。

前出の第6次男女共同参画基本計画では、2030年までに男性の育児休業取得率を85%にすることが目標とされています。

一方、令和6年度における本区の男性職員の育児休業取得率は、77.8%と全国の市区町村の平均取得率61.0%（「総務省令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より）に比べると高く、前回の計画の目標値を大幅に上回って達成することができました。新たな国の目標指標を参考に、今後の5年間でこれを85%程度に高めていくことを目標とします。

また、令和6年度の育児休業の取得期間の分布によると、30日以上取得が82%となっています。育児休業の単なる取得にとどまらず、ある程度まとまった期間を取得することに意味があるものと考えられ、また、国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針において、令和8年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指していることを踏まえ、今後の5年間でこれを100%に高めていくことを目標とします。

令和12年度末までの目標	男性職員の育児休業取得率 85%程度
	男性職員の育児休業期間（30日以上） 100%

女性職員については、令和6年度の育児休業の取得率が100%であり、取得期間も12月以上が61%であり、今後の5年間でこれを75%に高めていくことを目標とします。

令和12年度末までの目標	女性職員の育児休業取得率 100% 女性職員の育児休業期間（12月以上） 75%程度
--------------	---

5 目標を達成するための取組

(1) 登用・人材育成の強化

①	<p>ポスト拡大：女性が少ない職域への重点配置・ローテーション</p> <ul style="list-style-type: none"> これまで女性職員があまり配置されてこなかったポストにも女性を重点的に配置し、区政の重要な方針の決定の場面への女性職員の参画を増やしていきます。 多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を促進します。
②	<p>昇任意欲醸成、不安解消のための研修を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 各層の職員を対象とした研修 <ul style="list-style-type: none"> キャリアプランニング研修（入区4年目） <p>これからの自治体に求められる職員像や現在の自分の立場・役割を明確にし、自己のキャリアデザインを考えます。さらに、キャリアアップのための課題提示や自己啓発への理解を通して実践へとつなげていきます。</p> キャリアプランニング研修（入区10年目） <p>入区10年目を迎えるにあたり、これまでの業務を振り返り、自身の経験を今後どのように活かしていくかを考えます。そして、自身のキャリア形成を考え、その実現に必要な課題等について認識し、実践へとつなげていきます。</p> 主任を対象とした研修 <ul style="list-style-type: none"> 昇任に必要な技術を事前に習得することにより、昇任への不安を減らし、役割の認識と心構えの醸成を図っていきます。 <ul style="list-style-type: none"> 調整力・折衝力研修（主任1年目） <p>組織内外の円滑な合意形成を図るために、コミュニケーションスキルを習得します。</p> コーチング研修（主任2年目） <p>自身の後輩等の指導方法を習得します。</p> 問題解決力研修（主任3年目） <p>論理的思考力と問題解決力を習得し、政策立案の基礎となる能力を習得します。</p>

	<p>政策形成研修（主任４年目） 政策を考え、調査し、調書の作成、説明するという一連の業務を疑似体験し、係長になる前の心構えを醸成します。</p> <p>マネジメント基礎研修（主任５年目） マネジメントの技術を学び、係長になる前の心構えを醸成します。</p> <p>キャリアプランニング研修（主任１０年目） 自身の原点と現在の能力を再確認し、仕事の楽しさ・やりがいについて探求し、今後のキャリアプランを考えます。</p>
--	--

(2) 男性の積極的な育児参加の促進

①	<p>休暇制度等の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠、出産、育児等にかかる休暇内容等について、男性にも分かりやすくまとめた冊子を全庁共有キャビネットに収納し、職員に対する制度の周知徹底を図ります。 ・ 育児・看護・介護等の制度をまとめた一覧表を全庁共有キャビネットに掲出することにより、制度の周知と、男性職員の育児・看護・介護等への一層の参加促進を図ります。
②	<p>育児目的等のための計画的な年次有給休暇の取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画的な年次有給休暇の取得を促進するとともに、職員に対して、休暇取得の目的を家族とのふれあいなど、育児や家庭生活の充実への活用を促します。 ・ 各所属における年次有給休暇の取得状況を確認し、特に取得が少ない職場については、管理職へのヒアリング等を行います。
③	<p>育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 産休・育児休業中の職員に、職場で必要な情報を提供します。 ・ 復職する際は、現職復帰を原則とします。
④	<p>育児休業（部分休業）を取得しやすい職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業中の職員の業務を遂行するため、会計年度任用職員・育休任期付職員の採用や人材派遣の活用など、適切な代替要員を確保します。

(3) 働き方改革の推進・両立支援

①	<p>長時間労働の是正</p> <ul style="list-style-type: none">・ 妊娠中・子育て中（概ね小学校低学年まで）の職員については、男性・女性にかかわらず、また管理監督職であるか否かにかかわらず、超過勤務を必要最小限とするなど、意識改革を図っていきます。・ 職員の健康管理を図る観点から「勤務間インターバル」の確保を徹底してきます。・ 職員のワーク・ライフ・バランスの観点から、定時退庁日〔毎週木曜日・19日（育児の日）、25日（すみだ家庭の日）〕を引き続き実施します。・ 全庁共通事務の効率化及び各課個別事務の効率化を図り、職員が生産性の高い仕事を率先して行えるようにします。・ ペーパーレス化の推進、押印の見直し、電子決裁率の向上を図るとともに、オンライン会議等に対応するための機器の充実等を行い職員が働きやすい職場環境を構築します。
②	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none">・ テレワーク制度、早出遅出勤務制度を推進し、職員が仕事と育児や介護等の両立が図れるよう支援していきます。・ フレックスタイム制度を導入し、職員が自律的に働く時間を選べるような業務体制を構築します。・ 柔軟な働き方を職員が気兼ねなく利用でき、他の職員に負担が偏るような職場体制にならないような人的支援を行います。
③	<p>年次有給休暇の取得促進</p> <ul style="list-style-type: none">・ 7月から9月までの間を「連続休暇取得強化期間」として設定し、職員に周知します。・ 年10日以上年次有給休暇が付与されている職員のうち、付与日から6か月が経過した時点で取得日数が5日未満のものに対して、管理職員が指導を行います。・ 各所属は、職員が連続した休暇を取得しやすいよう、職員が相互に尊重し、配慮し合える職場意識の形成に努めるものとします。

(4) ハラスメント防止・健康配慮

①	<p>ゼロ・ハラスメントへの取組</p> <ul style="list-style-type: none">・ 「ハラスメントは絶対に許さない」の理念のもと、各種ハラスメント防止対策に取り組んでいきます。・ 専門機関による外部相談窓口を導入し、より職員が相談しやすい体制を構築するとともに、弁護士等をハラスメント対応委員会へ参画させて、より公平・中立な対応を図っていきます。・ 管理職に限らず、多くの職員にハラスメントが起きやすい職場環境や防止の重要性を周知し、必要な研修を実施していきます。
②	<p>女性の健康上の特性に対する取組</p> <ul style="list-style-type: none">・ 女性の健康上の特性に関する啓発（婦人科検診受診の促進、職場のヘルスリテラシー向上研修）を実施していきます。・ 産業医、産業保健師を活用した健康上の課題を相談しやすい相談窓口の整備とプライバシー配慮を徹底していきます。・ 月経（月経前症候群（PMS））及び更年期障害について、職員が安心して働き続けることができるよう、正しい理解の促進と相談しやすい職場環境の整備に努めます。あわせて、必要に応じて各種制度の活用や柔軟な働き方が選択できるよう、適切な支援を行います。

墨田区長のイクボス宣言

職場で共に働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出し、自らも仕事と私生活を楽しむ『イクボス』になることを誓います。

【宣言文】

- 1 子育てや介護など、両立しながら頑張っている部下を応援します。
- 2 自ら部下に年次休暇や育児休業、介護休暇など取得を促します。
- 3 会議の短縮や意思決定の迅速化、業務改善などを進めます。
- 4 組織の長として求められる責務を果たし、十分な成果を上げます。

墨田区女性の活躍推進のための特定事業主行動計画（前期）
（令和8年度～令和12年度）

令和8年4月
墨田区総務部職員課