

第4期板橋区特定事業主行動計画概要

<第4期行動計画のポイント>

1 目標

- 男性職員の出産・育児に係る休暇（出産支援休暇・育児参加休暇）取得率を引上げ（現行80%以上→100%）

2 主な新規の取組

- 男性職員の育児休業（1か月以上）取得職場の紹介
- 複数担当制のルール化と主査の配置によるカバー体制の構築
- 年次有給休暇取得に係る係目標の設定
- 超過勤務4か月平均45時間超えの職員に対するヒアリング
- 管理監督職で活躍する育児中の女性職員の紹介
- 先輩女性職員への相談・紹介の仕組みの整備

3 その他

- 両立支援制度の利用を組織的に支援する視点を重視
- 現状分析と取組内容の関係を分かりやすく表現
- 前期計画の数値分析とアンケート結果を巻末に掲載

I はじめに（P1）

区では、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、平成27年に「第3期板橋区特定事業主行動計画（平成27年度～令和元年度）」を策定した（平成17年に第1期、平成22年に第2期行動計画を策定）。

その後、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。）の制定を受け、女性活躍に係る新たな目標及び取組を追加した改訂版の第3期行動計画を平成28年3月に策定した。

第4期行動計画では、これまでの考え方を維持しつつ、職員の意見等を反映させるための見直しを行ったほか、両立支援制度の利用を組織的に支援する視点を重視した。

II 基本的な考え方（P2）

1 行動計画の目的（P2）

行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、特定事業主として、板橋区に勤務する職員が①仕事と子育ての両立②仕事と生活の調和③女性の職業生活における活躍の促進が図れる職場環境を実現する方策をまとめ、これを計画的かつ着実に推進していく。

2 行動計画の対象職員（P2）

板橋区に勤務する常勤の一般職員、再任用職員、会計年度任用職員及び臨時職員並びに区立学校・幼稚園の教職員の全ての職員

3 行動計画の期間（P2）

令和2年度から令和6年度までの5年間の第4期行動計画の期間とする。

ただし、次世代法の有効期限が令和6年度、女性活躍推進法の有効期限が令和7年度であるため、計画期間中の次世代法等の改正状況を踏まえ、必要に応じて第4期行動計画期間の見直しを行う。

4 行動計画の推進体制（P2）

特定事業主行動計画策定・推進委員会で次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を効果的に推進していき、毎年度、所属から実施状況の報告を受け、その内容を把握及び点検するとともに、その結果を職員へ公表する。

Ⅲ 具体的な取組（P3～10）

1 目標分類（P3）

3つの大きな目標を掲げ、実現に向けた具体的な取組を行う。

- ① 仕事と子育ての両立（子育て支援）
- ② 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
- ③ 女性の職業生活における活躍の促進

2 目標項目と目標値（下線は前計画からの追加・変更点）（P3）

目標分類	目標項目	目標値	
		第4期	(参考)第3期
① 仕事と子育ての両立	出産支援休暇又は育児参加休暇(※1)の取得率	100%	80%以上
	3歳に満たない子を養育している男性職員に係る育児休業の取得率	13%以上	13%以上
	3歳に満たない子を養育している女性職員のうち取得希望者に係る育児休業(※2)の取得率	100%	100%
② 仕事と生活の調和	年次有給休暇の取得率（繰越分は含まない）	85%以上	85%以上
	週休日の振替率	100%	100%
	超過勤務時間数（特例業務によるものを含む）(※3)が360時間を超える職員の数	20名以内	20名以内
	小学校就学前の子どもがいる職員について、超過勤務時間数（特例業務によるものを含む）(※3)が360時間を超える職員数	5名以内	5名以内
③ 女性の職業生活における活躍の促進	女性管理職割合	24%以上	24%以上

※1 目標の対象から育児休業、部分休業等を除き、男性職員に係る出産・育児初期の休暇に限定した。

※2 目標の対象から部分休業・育児短時間勤務を除き、育児休業に限定した。

※3 目標の対象となる超過勤務に特例業務によるものを含むことを明示した。

3 目標達成のための具体的な取組（P4～10）

① 仕事と子育ての両立（子育て支援）（P4～5）

（1）現状と課題

- 男性の育児休業取得率は7.9%（平成30年度）であり、目標値13%から大きく乖離。
- 第4期行動計画策定のための職員アンケート（以下「アンケート」という。）の結果では、男性の育児休業取得促進策の回答は「代替職員の確保」、「上司からの取得勧奨」、「収入モデルの提示」、「早い段階での情報提供」が多い。

（2）目標項目と目標値（前記2表のとおり）

（3）具体的な取組（◎：新規、○：前計画から修正）

- ◎ 日単位取得のみの出産支援休暇・育児参加休暇に時間単位取得を導入
- ◎ 男性職員の育児休業（1か月以上）取得職場を紹介
- 育児休業取得者のいる職場への人的支援
- 子育て応援BOOK「子育てのススメ」を改訂し、収入モデルを提示

② 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（P6～8）

（1）現状と課題

- 年次有給休暇の取得率は、前計画期間中70%前後を推移（目標値85%以上）。
- アンケートの結果では、年休取得促進策の回答は「カバー体制の構築」、「上司からの取得勧奨」、「取得日数に係る係目標の設定」が多い。
- 超過勤務が360時間を超える職員数は67名（平成30年度）であり、目標値20名以内から大きく乖離。
- 「他律的業務」・「特例業務」に従事する職員でも、超過勤務が年間360時間を超えないよう取組を行うことが重要。
- アンケートの結果では、超過勤務の縮減策の回答は「業務の見直しによる業務量の縮減」、「業務効率向上の工夫・テクニックの全庁的な共有」が多い。

（2）目標項目と目標値（前記2表のとおり）

（3）具体的な取組（◎：新規、○：前計画から修正、◇：前計画から継続）

- ◇ 年次有給休暇及び夏季休暇の取得促進
- ◎ 複数担当制のルール化と主査の配置による休暇取得時のカバー体制の構築
- ◎ 係目標に個人毎の業務改善目標と係の年次有給休暇取得目標を設定
- ノー残業デーの徹底
- ◇ 週休日振替等の徹底
- ◎ 超過勤務4か月平均45時間超えの職員に対するヒアリング
- ◎ 係員が係共有スケジューラーに超過勤務予定を入力し、係長が平準化調整
- ◎ 業務効率向上の工夫・テクニックを全庁的に共有
- ◇ 介護に係る休暇の取得促進

③ 女性の職業生活における活躍の促進（P9～10）

（1）現状と課題

- 女性管理職割合は、平成28年度以降18%から19%の間を推移し、目標値24%から大きく乖離。
- 「職員意識調査」（平成30年度実施）の結果では、女性管理職を増やす仕組みの回答は「長期的なキャリアプランの上司との共有」、「議会对応等が経験可能となる配置」、「組織管理・議会对応等の研修の充実」が多く、「庶務担当係長ポスト」への女性係長の配置が効果的であることを示唆。
- 一方、「庶務担当係長ポスト」は課長補佐職の配置ポストであり、課長補佐職、係長級の男女割合に差がある（平成30年度の女性割合：課長補佐28%、係長級38.9%）。係長職に占める女性割合を増やす長期的な取組が重要。
- また、「職員意識調査」の結果では、係長をめざす女性職員を増やす仕組みの回答は「出産・育児などを行いながら活躍することの庁内全体の後押し」、「主査の配置による係長の負担軽減」、「産育休明けの悩み等の相談機会」が多い。

（2）目標項目と目標値（前記2表のとおり）

（3）具体的な取組（◎：新規）

- ◎ 管理監督職で活躍する育児中の女性職員の紹介
- ◎ 主査の配置による係長の負担軽減
- ◎ 人事課を介した先輩女性職員への相談・紹介の仕組みの整備
- ◎ 女性係長を議会对応や組織人員体制の調整が経験できるポストに配置

VI 資料編（P11～23）

1 第3期行動計画に係る目標の達成状況（P11～12）

目標項目	目標値	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
3歳に満たない子を養育している男性職員（ア）について、育休、部休、出産支休、育参休または連続5日以上休暇取得率	80%以上	62.58%	57.43%	63.16%	65.48%	72.67%
（ア）について、育休取得率	13%以上	7.98%	10.81%	9.36%	7.74%	8.00%
3歳に満たない子を養育している女性職員のうち、育休、部休または育短取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
超過勤務 360 時間超えの職員数（イ）	20 名以内	117 名	103 名	91 名	73 名	67 名
（イ）のうち、小学校就学前の子どもがいる職員数	5 名以内	15 名	18 名	16 名	5 名	10 名
年次有給休暇の取得率	85%以上	69.3%	69.1%	72.5%	71.2%	70.9%
週休日の振替率	100%	90.3%	94.4%	94.8%	96.3%	98.6%
女性の管理職割合	24%以上	—	20.2%	18.8%	18.1%	18.5%

2 女性活躍推進法に基づく状況把握及び課題分析（P13～14）

3 第4期行動計画策定のための職員アンケート（意見聴取）関係資料（P15～23）