

第4期板橋区特定事業主行動計画【改訂版】

令和5年3月

板橋区長

板橋区議会議長

板橋区選挙管理委員会

板橋区代表監査委員

板橋区教育委員会

板橋区農業委員会

目次

I	はじめに	1
II	計画の概要	2
1	行動計画の目的	
2	行動計画の対象職員	
3	行動計画の期間	
4	行動計画の推進体制	
III	具体的な取組	3
1	目標分類	
2	目標項目と目標値	
3	目標達成のための具体的な取組	
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	
IV	資料編	12
1	第3期行動計画に係る目標の達成状況	
2	女性活躍推進法に基づく状況把握及び課題分析	
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	

はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定されました。この法律は、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、社会全体で取り組んでいくための必要な措置について定めています。特に、国及び地方公共団体については、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むと同時に、職員を雇用する立場から「特定事業主」と定められ、平成 17 年 4 月から 10 年間の特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定することが義務づけられました。

板橋区では、次世代法に基づいて定められた行動計画策定指針（以下「策定指針」という。）に即して、平成 17 年に「第 1 期板橋区特定事業主行動計画」、平成 22 年に「第 2 期板橋区特定事業主行動計画」を策定しました。平成 26 年 4 月に 10 年間の時限立法であった次世代法が 10 年間延長されることとなったことを踏まえ、平成 27 年 3 月に「女性の更なる活躍促進」を実現させるための方策を追加した「第 3 期板橋区特定事業主行動計画」を策定しました。

その後、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化、その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、女性の職業生活における活躍の推進を目的として、平成 27 年 8 月に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。）が制定されました。女性活躍推進法においても、地方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられましたが、次世代法に基づく行動計画の取組内容とも共通する部分が多く、2つの行動計画を一体で策定することも可能とされていることから、板橋区では「第 3 期板橋区特定事業主行動計画」に女性活躍推進に係る新たな目標及び取組を追加した改訂版の「第 3 期特定事業主行動計画」を策定しました。

この第 3 期行動計画が令和元年度をもって終期を向かえ、今後も次世代育成支援や女性の職業生活における活躍を継続して推進するため、これまでの取組状況、経済社会状況の変化及び職員の意見等を踏まえ、この度、新たに「第 4 期板橋区特定事業主行動計画」を策定しました。

第 4 期行動計画では、これまでの基本的な考え方を維持しつつ、取組内容については、働き方改革を推進するための関係法律整備に関する法律（平成 31 年 4 月 1 日施行）等の成立を受けた板橋区における取組や実情、職員の意見等を反映させるための見直しを行いました。また、令和 4 年度に仕事と不妊治療の両立を目的とした内容等について一部改訂を行いました。両立支援に係る制度の構築自体が一定の成熟に達しつつある一方、職員個人の努力のみでは制度の利用に限界があり、組織的に協力・支援することが重要となる局面であることを踏まえ、これまで以上に組織的な取組の視点を重視しています。

この行動計画は公表することとされており、区民や区内事業者に対して次世代育成支援や女性活躍推進に係る区政の理解や協力を求めていく上でも、板橋区に勤務する職員が率先して取り組むことは重要な意味を含んでいます。男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会を実現するため、性別や子ども等の有無にかかわらず、職員一人ひとりが家族、地域の一員として、本行動計画の精神を理解し、自分自身に関わることで捉え、「仕事と子育ての両立」、「仕事と生活の調和」及び「女性の職業生活における活躍」の実現をめざし、積極的に取り組んでいくことを期待するものです。

Ⅱ 計画の概要

1 行動計画の目的

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、及び③女性の職業生活における活躍の促進が図られる職場環境を実現するための方策をまとめ、これを計画的かつ着実に推進していきます。

2 行動計画の対象

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を対象とした計画です。

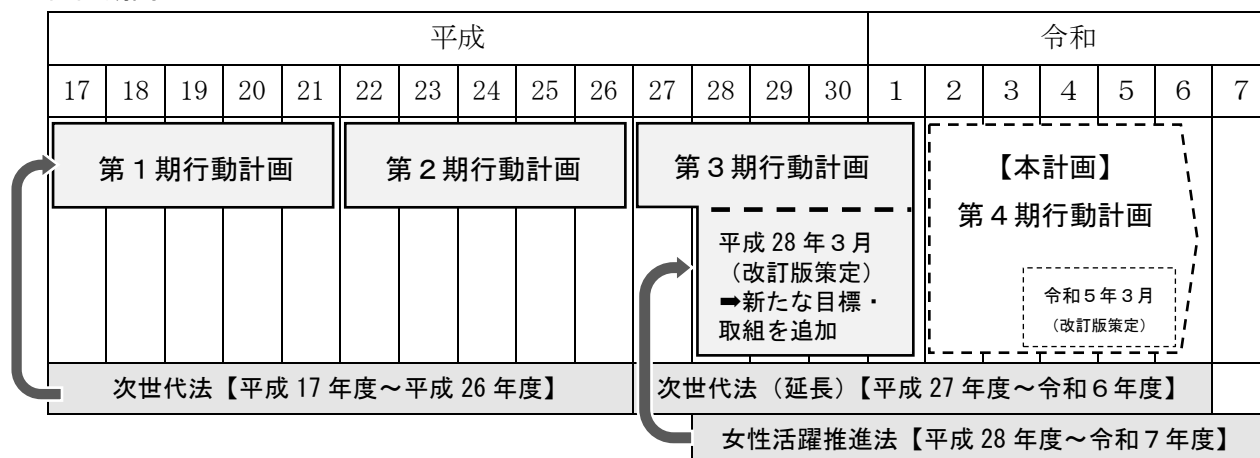
※教育委員会の県費負担教職員については、本計画を基本として実施しますが、適用される制度等に異なるものがあることから、東京都教育委員会特定事業主行動計画に基づいて取り組むものがあります。

3 行動計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を第4期行動計画の期間とします。

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います。

<計画期間のイメージ>



4 行動計画の推進体制

特定事業主行動計画策定・推進委員会※（以下「委員会」という。）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ます。第4期行動計画期間においては、毎年度各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します。

※委員会は、人事課長を委員長、男女社会参画課長、子ども政策課長、教育総務課長、指導室長を委員として構成されています。

Ⅲ 具体的な取組

1 目標分類

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います。

- 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

※①、②は次世代法及び女性活躍推進法に基づく行動計画に共通する内容であり、③は女性活躍推進法に基づく行動計画の内容です。本計画では、これらを一体のものとして策定しています。

2 目標項目と目標値

基本的には第3期行動計画（以下「前計画」という。）で定めた目標を継承しますが、改善が必要な項目については改めるとともに、策定指針に基づき定量的な目標を以下のとおり設定します。

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	40%以上 (R5.3改訂)	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）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）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

上記の目標達成に向けて、「板橋区人材育成・活用方針ーひと創り2025ー」、「いたばしNo.1実現プラン2021 第4章人材育成・活用計画」及び「男女社会参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン2020」における取組についても一体的に進めます。また、組織全体で取り組むため、職員全員に対して周知啓発を行うとともに、課題の対応策や行動計画の見直しの題材とするために、毎年度、達成状況を検証及び公表します。

3 目標達成のための具体的な取組

① 仕事と子育ての両立（子育て支援）

（１）現状と課題

女性職員の育児休業等の取得率は、前計画の目標値 100%を常に達成している状況であり、引き続き高水準を維持できるよう取得促進の周知・啓発を行うとともに、取得しやすい職場風土の維持が重要です。

一方で、男性職員の育児に係る休暇等の取得率については、前計画の目標値を 80%としていましたが、平成 30 年度の取得率は 75.3%であり、目標値に近づきつつあるものの目標の達成はしていません。また、育児休業の取得率に限れば、政府が令和 2 年度の達成目標としている 13%を前計画の目標値として採用したものの、平成 27 年度以降は減少傾向（平成 30 年度の取得率は 7.9%）にあり、目標値から大きく乖離しています。

職員アンケートの結果では、男性職員が育児休業を取得しなかった理由について、「自分のみが担当している仕事があったから」との回答が多く、休暇等取得に向けたカバー体制を構築することが必要です。また、男性の育児休業の取得促進策としては、男性・女性職員ともに「代替職員の確保」との回答が最も多く、欠員状態への不安が取得への抵抗感につながっていると推測されます。また、同項目の男性職員の回答では、「上司から取得をすすめる」、「育児休業取得時の収入モデルを提示する」、「入籍時等の早い段階で職員に対し育児休業の情報を提供する」が多いことから、早い段階で上司から職員に対して取得をすすめるほか、収入面を含む制度等の情報提供の充実が取得率向上につながると示唆されています。

（２）目標項目と目標値

目標項目	目標値
出産支援休暇又は育児参加休暇（※）の取得率	100%
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	40%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の取得率	100%

※出産支援休暇：男性が配偶者の出産に当たり、子の養育その他の家事等を行うための休暇。

出産の前後を通じて、2日以内で承認される。

育児参加休暇：男性が配偶者の産前産後の期間に、育児に参加するための休暇。

産後8週間のうち5日以内で承認される。

※「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」は、第4期計画策定時の目標である13%以上を上回る実績になったことから、令和5年3月に目標値の引き上げを行った。

(3) 具体的な取組

(◎：新規、○：前計画から修正、◇：前計画から継続)

No. 1	男性職員の育児の促進	対象	出生予定・育児中の職員
内 容	○所属長は、子どもができた職員に育児休業等の制度の周知、育児休業の取得意向確認を行い、男性の積極的な育児を促します。 ○育児に係る休暇等を取得予定の男性職員は、速やかに（2カ月前程度）取得意向を所属長に伝え、余裕を持って引継の準備を行います。また、所属長及び職場は、分担の見直しやカバー体制を検討し、環境を整えます。 ◎人事課は、出産支援休暇や育児参加休暇について、日単位での取得だけでなく、時間単位での取得を可能にし、男性職員が取得しやすいものとしします。 ◎人事課は、出産直後の期間に男性職員が積極的に育児休業を取得できるよう、制度改正内容やモデルケースを例示する等、情報提供を行います。		

No. 2	育児休業取得に対する組織的支援の機運醸成	対象	全職員
内 容	◎人事課は、育児休業の取得を組織として支援する機運を醸成するため、男性職員が1か月以上の育児休業を取得した所属について、男性の育児参加を積極的に推進する職場として職員向けの情報紙等で紹介します。 ◎職場における支援のあり方を広く紹介し、全庁的に共有することで、男性の育児休業の取得を、個人の努力ではなく、組織的な取り組みとして捉える意識付けを行います。		

No. 3	育児休業取得者のいる職場への人的支援	対象	所属長
内 容	○所属長は、職員の育児休業の取得予定が判明次第、職員が安心して育児休業を取得できるよう業務分担の見直し等を検討するとともに、すみやかに人事課に情報提供し、代替要員の確保について協議します。 ◇人事課は、会計年度任用職員や育児休業代替任期付職員制度を活用し、代替要員を適切に確保していきます。		

No. 4	子育て応援BOOK「子育てのススメ」の改訂	対象	所属長
内 容	○人事課は、出産・育児に係る制度と手続きに関する情報紙「子育てのススメ」に、新たに「収入のモデルケース」を提示し、育児休業取得時の収入減の不安を軽減します。また、休暇の取得を希望する職員が任意に作成することとしている「子育てシート」について、子の出生予定が判明した職員との面談の際に、所属長が休暇等の取得希望や分担の割振変更に関する聞き取り内容を記載する様式に改訂し、組織的な支援のあり方を所属長自ら積極的に検討することを促します。		

② 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

（１）現状と課題

年次有給休暇の取得率は85%を目標にしましたが、前計画期間中は70%前後を推移しました。職員アンケートの結果では、年次有給休暇の取得促進策として「取得者不在時のカバー体制を構築する」との回答が最も多く、不在時の対応ルールが重要であることが分かります。また、同項目の回答では「上司が取得をすすめる」、「係の目標に各職場の取得目標日数を定めるようにする」が多く、係目標を定め、上司の声掛け等で目標達成に努めることが効果的であることが分かります。

また、超過勤務については、働き方改革を推進するための関係法律整備に関する法律（平成31年4月1日施行）等の成立を受け、区においても、月間45時間・年間360時間を上限とすること等を定めました。その中で、「他律的業務」（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）や「特例業務」（大規模災害への対処、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と任命権者が認めるもの）に従事する職員については、月間45時間・年間360時間等の上限を超えることができますとしています。

前計画では、超過勤務が年間360時間を超える職員数の削減を目標（目標値20名。ただし、小学校就学前の子を養育する職員については5名）に設定したものの、平成30年度の実績は67名であり、目標値と大きな乖離があります。今後は「他律的業務」や「特例業務」に従事する職員でも、年間360時間を超えないようにする取組を行うことが重要です。

職員アンケートの結果では、超過勤務の縮減策として「各職場において業務の見直しにより業務量の縮減を進める」との回答が最も多く、既存業務の業務改善を進めることが重要であることが分かります。また、同項目の回答では「各職場や個人による効率的な業務遂行のための工夫等を全庁的に共有する」が多く、各職場や職員個人の中に埋もれている業務改善のアイデアを全庁的に共有することで、加速度的に業務改善が進むことが期待されます。

令和2年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、「不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。」とされたことを受け、区においても職場環境醸成を目的とした取組を新たに設けます。

（２）目標項目と目標値

目標項目	目標値
年次有給休暇の取得率（繰越分は含まない）	85%以上
週休日の振替率	100%
超過勤務時間数（特例業務によるものを含む）が360時間を超える職員の数	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）が360時間を超える職員数	5名以内

(3) 具体的な取組

(◎：新規、○：前計画から修正、◇：前計画から継続)

No. 1	年次有給休暇及び夏季休暇の取得促進	対象	所属長
内 容	◇所属長は、定期的に休暇取得状況を確認し、連続した休暇の取得を促したり、休暇取得が少ない職員に対して個別に事情を確認する等、休暇を取得しやすい職場環境の実現を図ります。 ◇所属長は、「最低10日の年次有給休暇取得」と「夏季休暇の完全取得」に努めます。		

No. 2	休暇取得時のカバー体制の構築	対象	全職員
内 容	◎所属長は、原則として全ての業務に「主担当」と「副担当」を設定し、主担当が不在の場合は副担当が対応することをルール化します。「主担当」と「副担当」は日頃から業務情報を共有し、不在時にスムーズに対応できるようにします。 ◎所属長は、「人」に業務がつかないよう、適宜、業務のローテーションを行い、一人ひとりの職員が対応できる業務の範囲を広げます。 ◎人事課は、係長不在時の代理ができる主査の配置を拡大するとともに、主査の活用に係る好事例を集め、年に1回程度全庁的に共有します。		

No. 3	係目標の活用と徹底	対象	全職員
内 容	◎係目標の設定に当たっては、原則として係員一人ひとりが係目標に係る業務改善の目標を一つ以上設定することになっています。業務改善の目標を設定することを徹底し、係員が目標の達成に努めるだけでなく、所属長がその目標達成のための進行管理を徹底して行うことで組織的な超過勤務の削減につなげます。 ◎係目標の一つとして、年次有給休暇取得日数の目標（原則85%以上の取得）を定めることで、職員が休暇を取得しやすい雰囲気を醸成するほか、上司が組織的に休暇の取得率向上に取り組む環境を整えます。設定された係目標を達成するため、上司による取得勧奨、業務改善や分担の見直しを行うことが期待されます。		

No. 4	ノー残業デーの徹底	対象	全職員
内 容	○職員は、毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日（ノー残業デー）に超過勤務を行う場合、遅くとも午後4時までに事前申請することを徹底します。 ○所属長は、ノー残業の午後4時までに声かけ等によってその日の所属の超過勤務予定を確認し、午後4時までに事前承認を行います。また、自ら率先して定時退庁します。		

(◎：新規、○：前計画から修正、◇：前計画から継続)

No. 5	週休日振替等の徹底	対象	全職員
内 容	◇職員が週休日に4時間超の勤務をしたときは、振替を行います。また、所属長は、「週休日出勤日数」「振替日数」「振替率」の実施状況や振替できなかった職員の実態を人事課に報告します。 ◇職員が休日に7時間45分超の勤務をしたときは、代休日を指定します。 ◇教職員が週休日に勤務をしたときは、振替を行い、総勤務時間の縮減を図ります。		

No. 6	超過勤務縮減に向けたヒアリング	対象	全職員
内 容	◎超過勤務が4か月平均45時間以上の職員に対し、人事課が超過勤務の多い要因をヒアリングし、所属長にフィードバックします。フィードバックする際には、ヒアリングした内容を元に業務改善方法を検討し、提案します。ヒアリングでは、若手職員が所属長には直接言えないようなアイデアを拾いあげられる可能性があります。 ◎所属長は、フィードバックされた内容を受け、対象職員の超過勤務の縮減や職員間の業務の平準化を行います。		

No. 7	超過勤務時間の申告と共有	対象	全職員
内 容	◎職員は、共有可能なスケジューラー等を活用して、その日の正午までに退庁予定時刻を申告し、係内で職員同士が互いに帰る時間を共有します。 ◎超過勤務の予定が申告された際は、上司が超過勤務による対応が必要であると確認した場合のみ超過勤務を認めます。なお、超過勤務の予定を申告する際は、協力の可能・不可能も併せて明示し、可能な場合は同僚職員が協力するよう調整します。 ◎1か月ごとに係単位で超過勤務時間を供覧する等して共有し、係長は必要に応じて業務分担の見直しを行い、職員間の業務の平準化をはかります。		

No. 8	効率的な業務遂行のための工夫等の共有	対象	全職員
内 容	◎人事課は、各職場や職員個人が行っている業務効率向上のための工夫・テクニックについて、ポータルサイトを活用して全庁的に共有する仕組みを構築します。共有する工夫等は他業務での活用可能性があれば小さなものも対象とし、共有の仕組みは、職員がアクセス・活用しやすいよう工夫します。 ◎人事課は、職員が工夫・テクニックの共有を能動的に進め、全庁的に小さな業務改善を積み上げる機運を高めていくよう、ポータルサイト、電子メール、デスクトップのポップアップ機能等を活用し、積極的な周知・募集を行います。 ◎所属長は、朝礼や面談等の機会を活用して、共有されている工夫等を用いた業務改善を進めるよう、所属職員に対して積極的に働きかけます。		

(◎：新規、○：前計画から修正、◇：前計画から継続)

No. 9	介護に係る休暇の取得促進	対象	全職員
内 容	◇所属長は、職員が長期間の介護休暇を取得する場合は、必要に応じて所属における分担の見直しを行う等、介護休暇を取得しやすい職場環境の実現を図ります。 ◇介護休暇を取得する職員は、仕事を引き継ぎやすいように準備します。 ◇人事課は、介護に係る休暇の制度周知を図ります。		

No. 10	仕事と不妊治療が両立できる職場環境の醸成	対象	全職員
内 容	◎人事課は、職員向けの情報誌等により不妊治療の理解促進、「出生サポート休暇」の周知と、取得奨励のため情報提供等を行います。 ◎所属長は、不妊治療を受ける職員から相談等があった場合、「出生サポート休暇」を紹介し、休暇が取得しやすいよう配慮します。		

③ 女性の職業生活における活躍の促進

(1) 現状と課題

女性管理職割合は平成27年度に20.2%であったものの、28年度以降は18%から19%の間を推移しており、前計画改定時に定めた目標値24%とは大きな乖離がある状況です。

30年度に実施した職員意識調査（以下「意識調査」という。）の結果では、女性管理職を増やす仕組みとして「育児期をはさむ長期的なキャリアプランを上司と共有する仕組み」との回答が44%と最も多くなっています。また、同項目の回答では、「庁内の仕組みや議会对応などを計画的に経験できる配置上の工夫」が34.1%で2番目、「組織管理や議会对応など管理職に必要なスキルを養う研修の充実」が29.8%で3番目に多いことから、議会对応や組織・人員調整等を管理職に最も近い立場で補佐する立場である「庶務担当係長ポスト」に女性職員を積極的に配置することが効果的であることが示唆されています。

一方、「庶務担当係長ポスト」には、原則として課長補佐職を配置していますが、30年度の課長補佐職に占める女性の割合は28%と男女間の差がある状況です。また、同時点における係長級に占める女性割合が38.9%である一方、主任以下に占める女性割合が半数以上（主任57.6%、1級職59.5%）であることを踏まえると、まずは係長職における女性昇任者を確保する必要がある、長期的な視点に立った取組を行うことが重要であることが分かります。

また、意識調査の結果では、「出産や育児などを行いながらも、係長をめざす女性職員を増やすために、効果的と考える仕組みはなんですか。」という問いに対し、「出産や育児などを行いながら活躍することを後押しする庁内全体の意識醸成」という回答が60.1%と圧倒的に多く、育児を行いながら係長以上の職で活躍する女性職員を積極的に紹介するような取組が効果的であることが分かります。また、同質問に対する回答では、「主査の配置による係長の負担感の軽減」が42.8%で2番目、「産休や育休明けの悩みや不安を相談できる機会」が40.9%で3番目に多いことから、係長職の負担軽減を図り、仕事と家庭の両立や昇任への不安の解消を進める必要があります。

(2) 目標項目と目標値

目標項目	目標値
女性管理職割合	24%以上

(3) 具体的な取組

（◎：新規、○：前計画から修正、◇：前計画から継続）

No. 1	管理監督職で活躍する育児中の女性職員の紹介	対象	女性職員
内 容	◎育児をしながら管理監督職で活躍する女性職員について、職員向けの情報紙等を活用して仕事のやりがいや両立する上での工夫等を紹介することで、係長級以上への昇任の不安の軽減を図るほか、昇任意欲の醸成を図ります。また、職員募集案内や採用の説明会において、同様の女性職員を紹介することで、板橋区を志望する有為な女性の人材の拡大を図ります。		

(◎：新規、○：前計画から修正、◇：前計画から継続)

No. 2	主査の配置による係長の負担軽減	対象	女性職員
内 容	◎人事課は、係長であっても子育てによる急な休暇等を取得できるようにするため、係長不在時の代理ができる主査の配置を拡大し、女性が係長級に昇任することの不安軽減に努めます。		

No. 3	女性職員のキャリア形成支援	対象	全職員
内 容	◎人事異動に係る自己申告書に「キャリアの方向性」欄を設け、キャリアデザインを上司と共有できるようにしていますが、出産や育児等のライフイベントを含めた長期的なキャリアデザインを共有できるよう自己申告書の記載例を工夫します。 ○育児休業を取得予定の職員に対し、今後のキャリア形成の考え方やメンタルヘルス等の知識・スキルを習得する研修を実施し、円滑な職場復帰を支援します。 ◎女性職員が長期的なキャリアデザインについて、先輩女性職員に相談できるよう、人事課を介して相談内容に適した先輩職員とつなげたり、匿名でも相談ができる仕組みを整備し、出産・育児の休暇等の取得や昇任に関する不安を軽減します。 ○女性職員だけでなく、男性職員も対象とした女性活躍推進に係る講演会や管理職との懇談会を実施し、男性職員と女性職員がともに男女共同参画の重要性を理解することを促進するとともに、昇任意欲の向上を図ります。		

No. 4	人事異動上の配慮	対象	女性係長
内 容	◎人事課は、女性の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積極的に配置するよう配慮します。		

以上の第4期板橋区特定事業主行動計画について、次世代法19条第3項及び女性活躍推進法第15条第5項の規定に基づき公表します。

また、次世代法第19条第5項及び女性活躍推進法第15条第6項の規定に基づき、毎年の第4期板橋区特定事業主行動計画に係る措置の実施状況について、公表するものとします。

板 橋 区 長
板 橋 区 議 会 議 長
板橋区選挙管理委員会
板橋区代表監査委員
板 橋 区 教 育 委 員 会
板 橋 区 農 業 委 員 会

IV 資料編

1 第3期行動計画に係る目標の達成状況

第3期行動計画の中で、その達成状況を客観的に判断するために設定する定量的な指標として、8つの数値目標を定めています。今回は、第2期行動計画最終年度の平成26年度及び第3期行動計画期間のうち平成27年度から平成30年度までの合計5年間の達成状況と課題について分析し、第4期行動計画策定のための参考資料としています。

① 育児休業等の取得率

- (1) 3歳に満たない子を養育している男性職員について、育児休業、部分休業、出産支援休暇、育児参加休暇または連続5日以上の日間の休暇取得率

目標値	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
80%以上	62.58%	57.43%	63.16%	65.48%	72.67%

区独自の子育て応援ガイドブック「子育てのススメ」の更新により、休暇・休業制度・取得体験談の周知や取得の啓発を行っているものの、大幅な取得率の向上にはつながっていません。

制度等の周知方法の見直しを図るほか、養育関係の休暇を取得しやすくする工夫（時間単位での取得導入等）や取得時のカバー体制の構築が必要です。

- (2) 3歳に満たない子を養育している男性職員について、育児休業の取得率

目標値	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
13%以上	7.98%	10.81%	9.36%	7.74%	8.00%

国が令和2年度の達成目標としている13%を目標値として採用したものの、平成27年度以降は減少傾向にあり、目標値から大きく乖離しています。

男性が育児休業の取得に積極的でない理由としては、「男性職員の育児休業」に対する職場の理解促進や本人の抵抗感の解消が進んでいないことにあると考えられます。この抵抗感の要因を分析し、解消を図る取組を進めるほか、職場の理解を促進するためにも休業取得時のカバー体制の構築が必要です。

- (3) 3歳に満たない子を養育している女性職員のうち、育児休業、部分休業または育児短時間勤務の取得率

目標値	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
100%	100%	100%	100%	100%	100%

女性職員の育児休業等の取得希望者の取得率は、第1期計画から高い水準にあり、第3期計画の4年間においても常に目標を達成しています。引き続き高水準を維持できるよう取得促進の周知・啓発を行うとともに、取得しやすい職場風土を保つことが重要です。

② 超過勤務の上限目安時間（360時間）を超える職員数

（１）厚生労働省指針等が定める超過勤務の上限目安時間（360時間）を超える職員数

目標値	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
20 名以内	117 名	103 名	91 名	73 名	67 名

（２）小学校就学前の子どもがいる職員について、厚生労働省指針等が定める超過勤務の上限目安時間（360時間）を超える職員数

目標値	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
5 名以内	15 名	18 名	16 名	5 名	10 名

超過勤務の多い職員数は減少傾向にありますが、360 時間を超える全体の職員数は、依然として目標値と大きな乖離がある状況です。そのため、定時退庁日における事前申請の徹底や「ゆう活」の実施等、超過勤務の縮減に一定の効果があつた取組を継続することが重要です。

また、個人による事務改善や業務の合理化にとどまらず、組織として超過勤務の縮減を図る体制整備を進める必要があります。

③ 年次有給休暇の取得率及び週休日の振替率

（１）年次有給休暇の取得率（繰越分は含まない）

目標値	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
85%以上	69.3%	69.1%	72.5%	71.2%	70.9%

第 3 期行動計画から追加された連続 5 日以上の日間の休暇取得の促進を行っているものの、実現に向けた具体的な取組が十分ではなく、実施率が高い状況ではありません。

取得率の向上には、取得に対する抵抗感の要因を分析し、取組の見直しを図ったり、具体的な取組をルール化し、確実に実行することが必要です。

（２）週休日の振替率（4 時間超えの勤務）

目標値	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
100%	90.3%	94.4%	94.8%	96.3%	98.6%

週休日の振替率については、90%以上の高水準を維持したまま上昇傾向にあります。引き続き高水準を維持できるよう取組の周知・啓発を継続していくことが重要です。

④ 女性の管理職割合

目標値	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
24%以上	—	20.2%	18.8%	18.1%	18.5%

平成 28 年 3 月の第 3 期行動計画の改訂時に、女性活躍推進法に基づいた状況把握及び課題分析を行った結果、管理職に占める割合に男女間の差が生じており、女性活躍推進に係る最も大きな課題として「女性の管理職割合」を新たな目標項目に設定しました。

目標の達成には女性管理職の増が必要ですが、前提として課長補佐職及び係長職における女性昇任者の確保が必要となるため、長期的な視点に立った取組を行うことが重要です。

そのため、男性を含む全庁的な女性活躍推進の理解を深めるとともに、女性のキャリア形

成支援を図るため、仕事と家庭の両立や昇任への不安の解消を進める必要があります。

2 女性活躍推進法に基づく状況把握及び課題分析

女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画の策定に当たっては、策定指針に示された7つの項目について状況把握を行った上で、採用、育成、登用、次世代育成支援及びワーク・ライフ・バランス等の視点による課題分析を行うことが求められていることから、同項目について、平成30年度における状況把握及び課題分析を行いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合（年度途中採用を含み、幼稚園教育職員を除く）

	全体	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系
男性割合	36.6%	57.1%	14.3%	53.8%	16.7%
女性割合	63.4%	42.9%	85.7%	46.2%	83.3%

職種間のばらつきはあるものの、保育士等の採用者に占める女性の割合が大きいため、全体では女性の割合が多くなっています。事務系・一般技術系では、男性の方が比較的多いため、採用説明会等で引き続き女性が魅力的に感じる職場であることのPRを続けていきます。

② 継続勤務年数（任期の定めのない常勤職員のみ（派遣転入者を除く））

	継続勤務年数
男性	17.5年
女性	17.0年

男女間で差がない状況であり、性別に関係なく職員自身が望む期間働くことのできる環境が整っているといえます。

③ 職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間

月	平均超過勤務時間	月	平均超過勤務時間	月	平均超過勤務時間
4	7.2時間	8	4.1時間	12	5.3時間
5	7.1時間	9	5.2時間	1	5.4時間
6	5.0時間	10	5.7時間	2	5.8時間
7	4.7時間	11	5.4時間	3	8.8時間
				全体	69.7時間

職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間については、年度の代わり目が一時的に多くなるものの、全体としては5時間前後で大きな差はありません。しかし、月80時間以上の超過勤務を行う職員もあり、職員間に超過勤務の偏りがみられます。

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

上記1「第3期行動計画に係る目標の達成状況」(4)「女性の管理職割合」と同様のため、省略します。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（幼稚園教育職員を除く）

	部長	課長級	課長補佐	係長級
男性割合	90.5%	81.5%	72.0%	61.1%
女性割合	9.5%	18.5%	28.0%	38.9%

主任以下では半数以上を占める女性職員の割合（主任 57.6%、1 級職 59.5%）が、係長級以上では役職が上がるにつれて 10%程度ずつ低くなっています。この原因としては、係長級以上になると超過勤務が多い、休暇が取得しにくくなって家庭との両立が難しくなる等と考えたり、責任ある仕事につくことに自信がない等の理由が考えられ、係長級以上の昇任に消極的であったと推測できます。

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	取得率	平均取得日数
男性	7.14%	29 日
女性	100.00%	14 月 20 日

取得率については、女性が高水準を維持している一方、男性は低水準に留まっています。男性が育児休業の取得に積極的でない理由としては、「男性職員の育児休業」に対する職場の理解促進や本人の抵抗感の解消が進んでいないことにあると考えられます。この抵抗感の要因を分析し、解消を図る取組を進めるほか、職場の理解を促進するためにも休業取得時のカバー体制の構築が必要です。

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

	出産支援休暇	育児参加休暇
取得率	86.7%	71.1%
平均取得日数	1.9 日	4.2 日

配偶者の出産前後の育児に係る男性の休暇取得割合は高い水準にあり、制度の周知や取得しやすい職場の風土作りが着実に進んでいます。更なる取得率の向上には、取得を原則としたルール作りが必要になります。

一方で、育児に係る休暇を取得した男性職員がそのまま育児休業を取得する状況ではなく、制度を利用した男性職員の育児参加が非常に短期的なものに留まっている状況にあるといえます。

【参考】

出産支援休暇	男性が配偶者の出産に当たり、子の養育その他の家事等を行うための休暇。 出産の前後を通じて、2 日以内で承認される。
育児参加休暇	男性が配偶者の産前産後の期間に、育児に参加するための休暇。 産後 8 週間のうち 5 日以内で承認される。

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

① 調査目的

第4期特定事業主行動計画の策定に当たり、区職員の意見を聴取し、反映させるため。

② 調査対象

600名（再任用フルタイムを含む常勤職員から無作為抽出、職員構成比（性別・年齢構成・職層・職種）と同等）

③ 調査期間

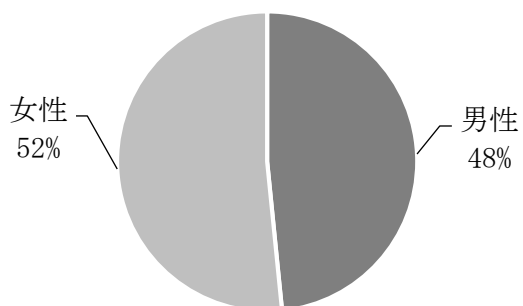
令和元年7月10日（水）から同年8月6日（火）まで

④ 回収状況

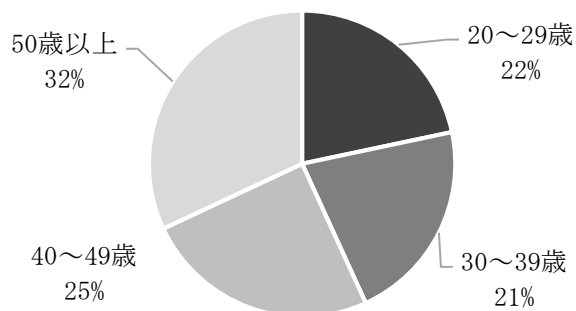
535名（89.2%）

⑤ アンケート結果

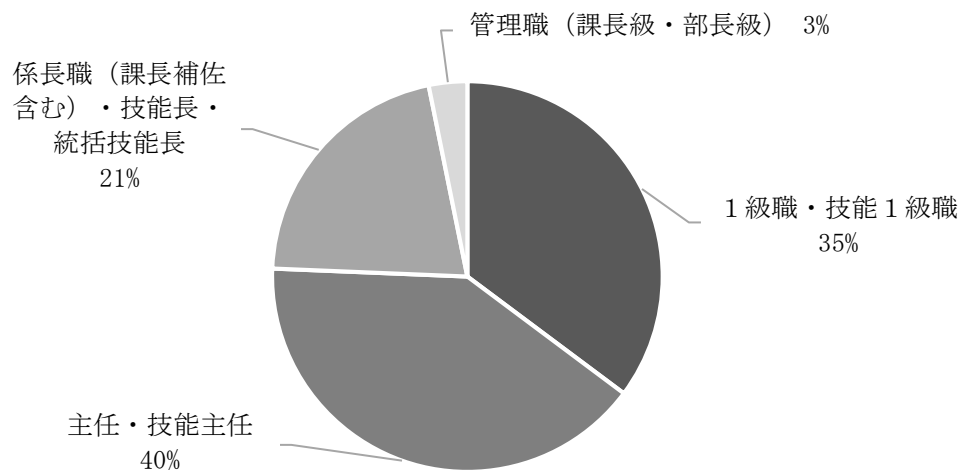
【性別】



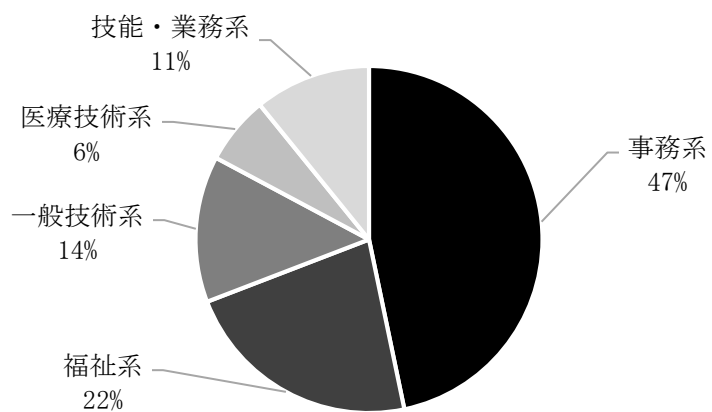
【年齢構成】



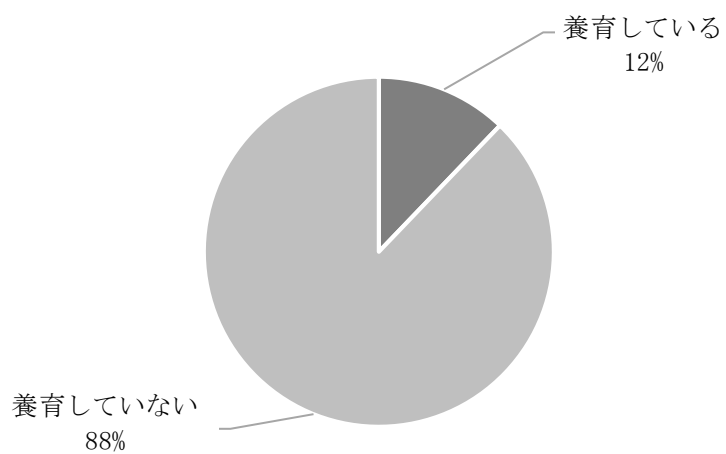
【職層】



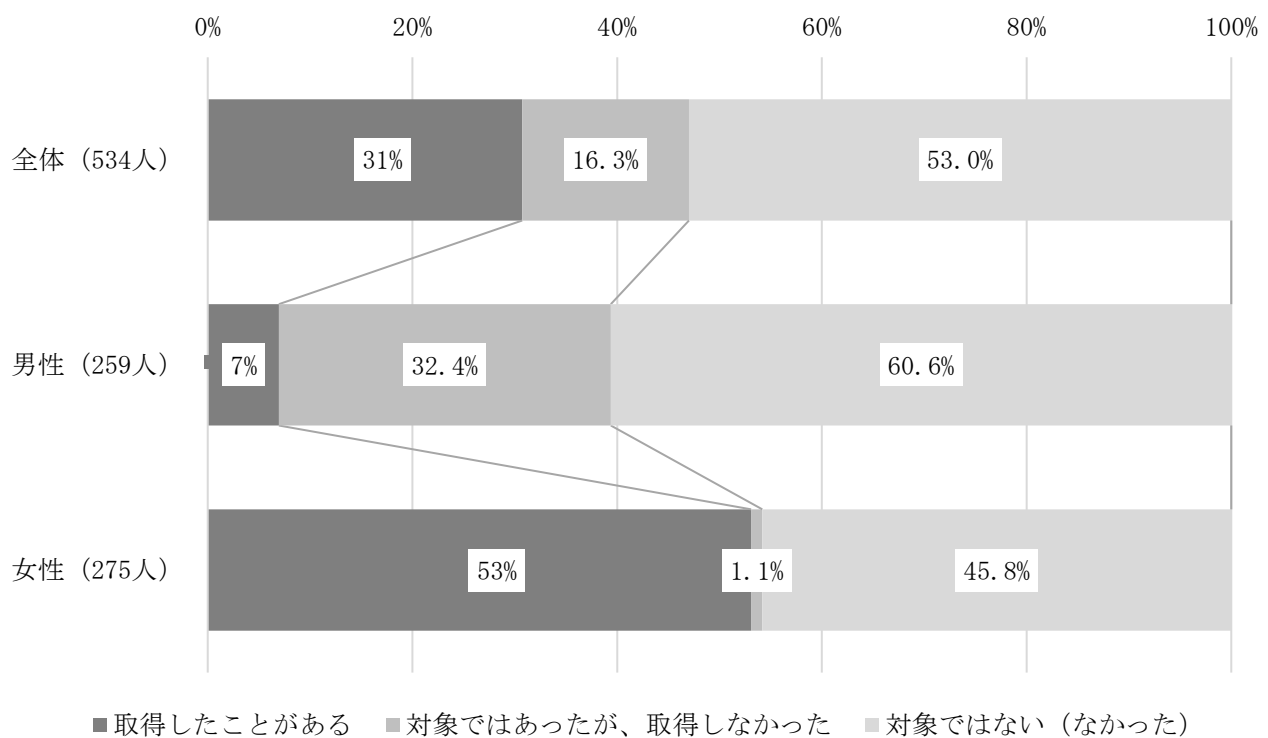
【職種区分】



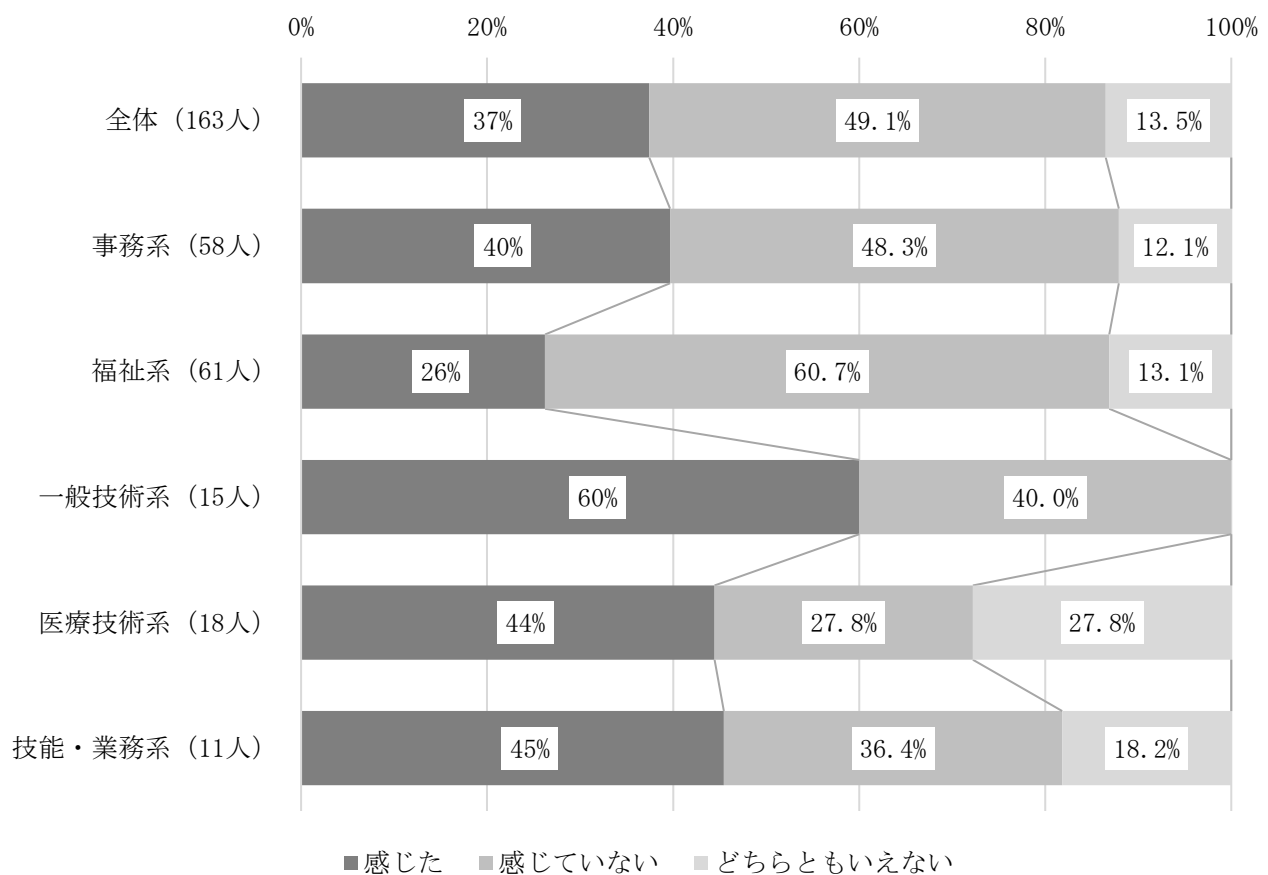
【3歳未満の子の養育状況】



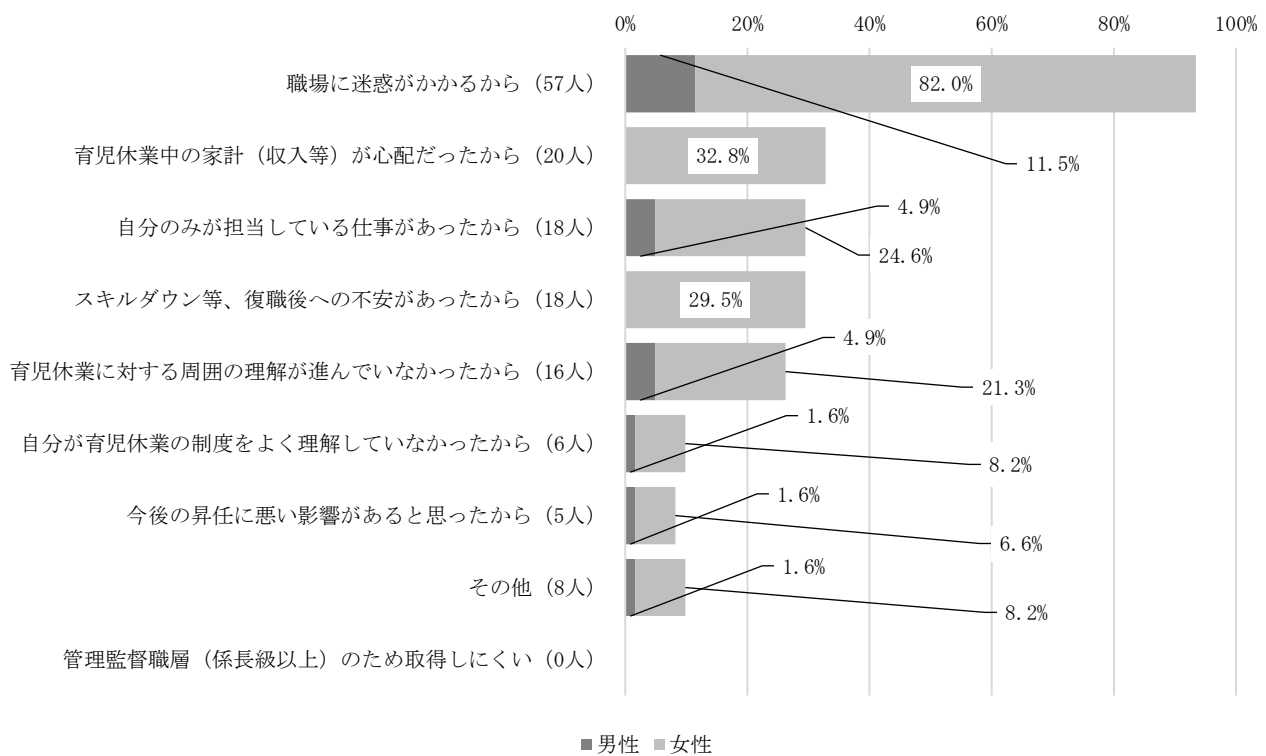
【育児休業の取得状況】



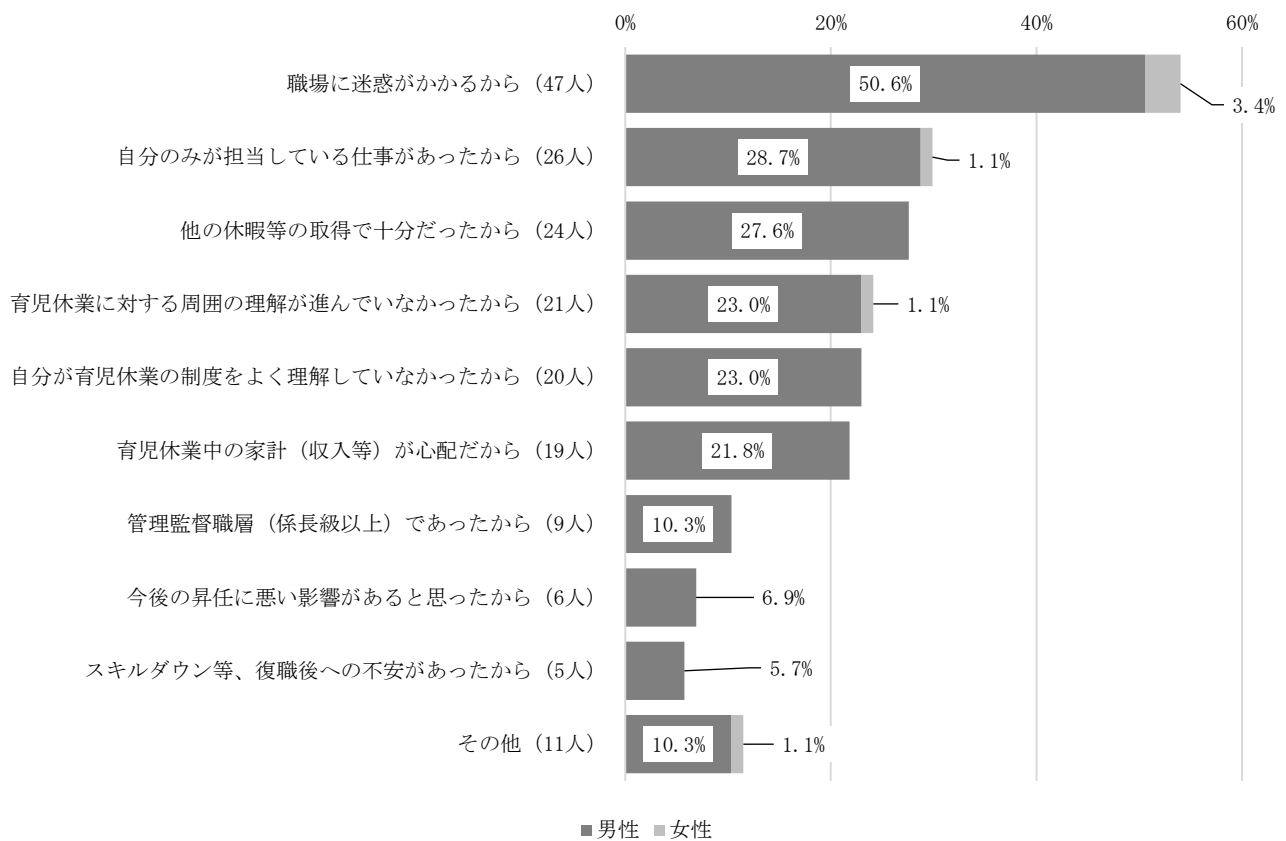
【育児休業を取得したことがある職員がためらいを感じたか】



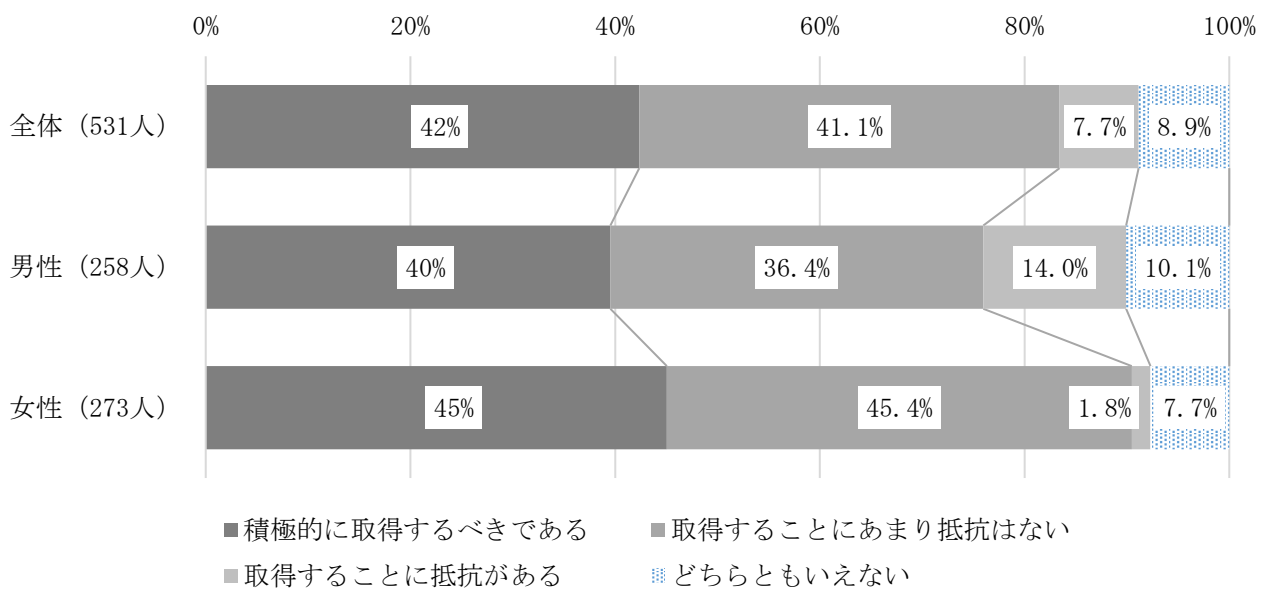
【育児休業の取得にためらいを感じた理由（複数選択可）】



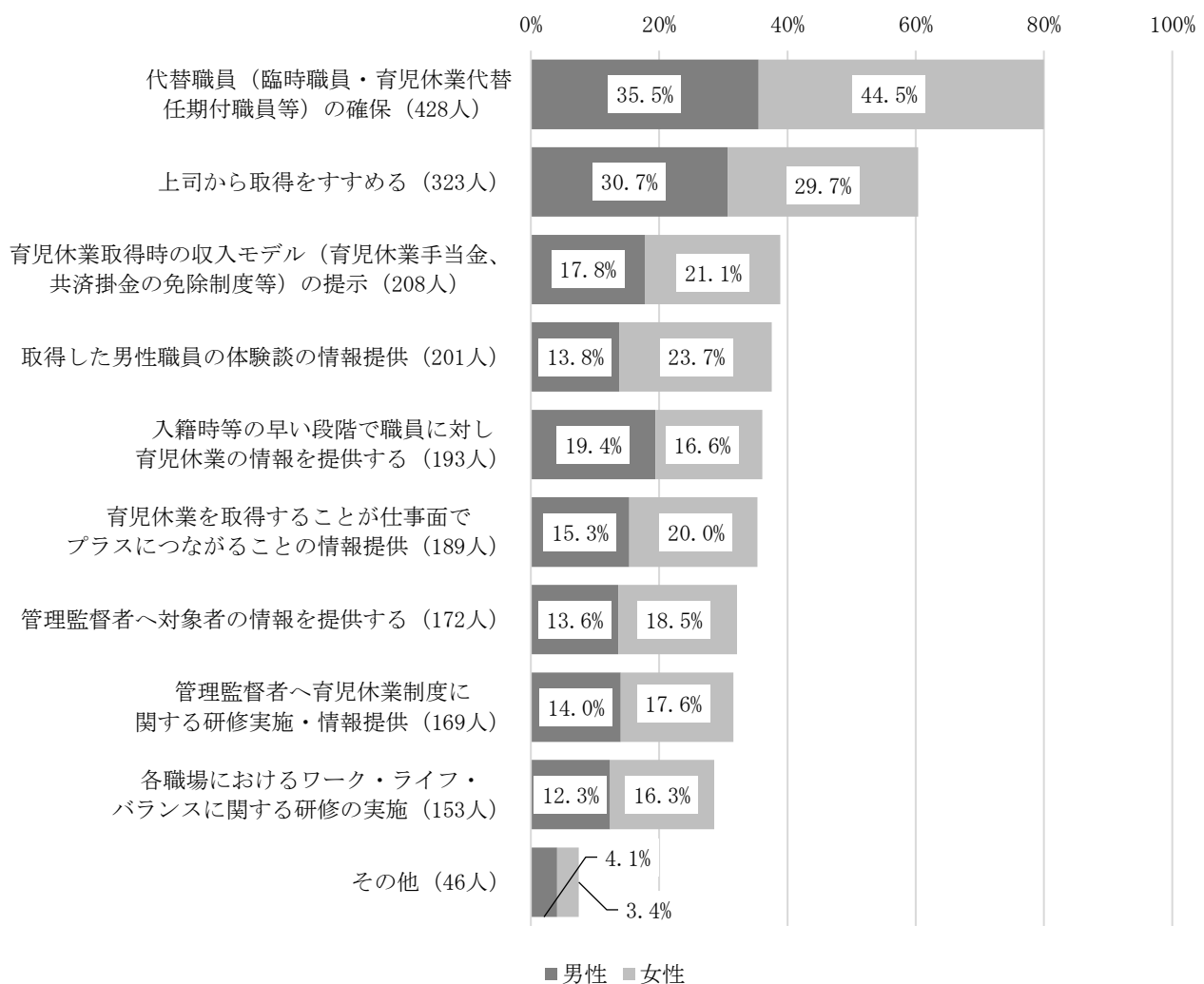
【育児休業を取得しなかった理由（複数選択可）】



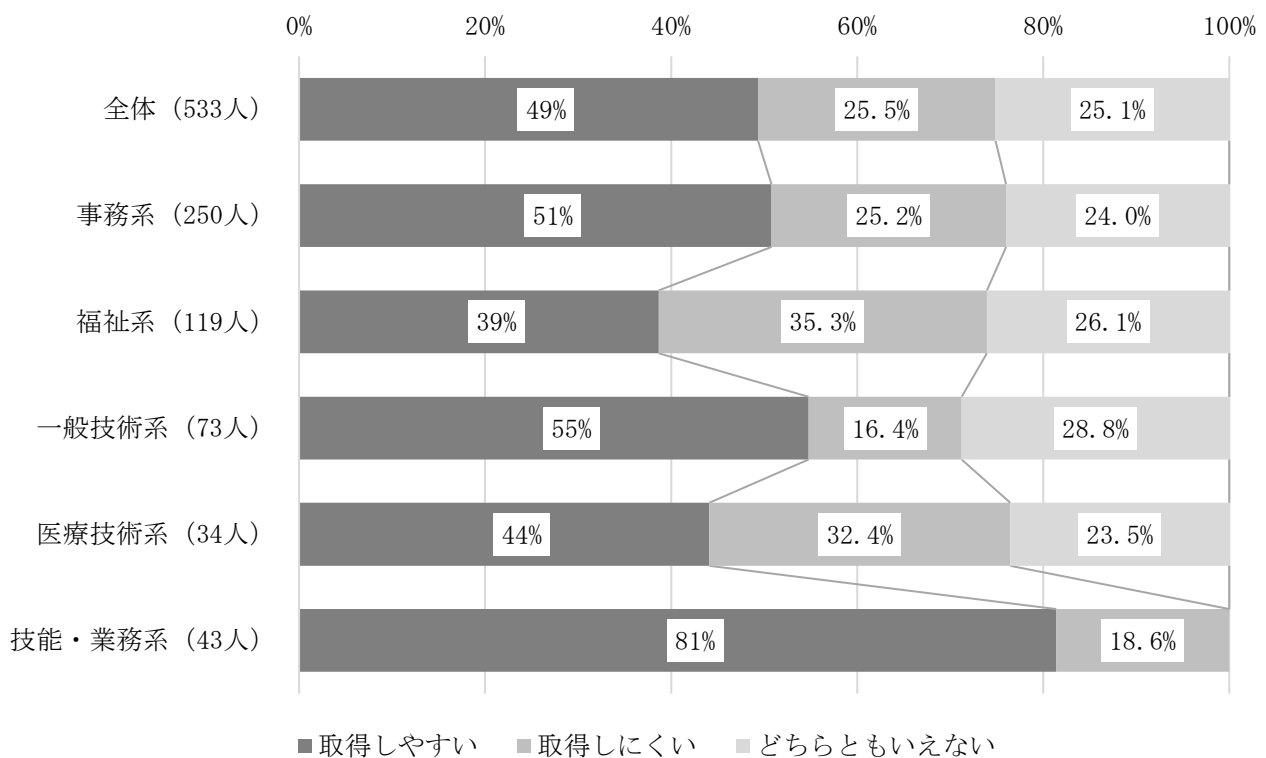
【男性の育児休業取得に対する考え】



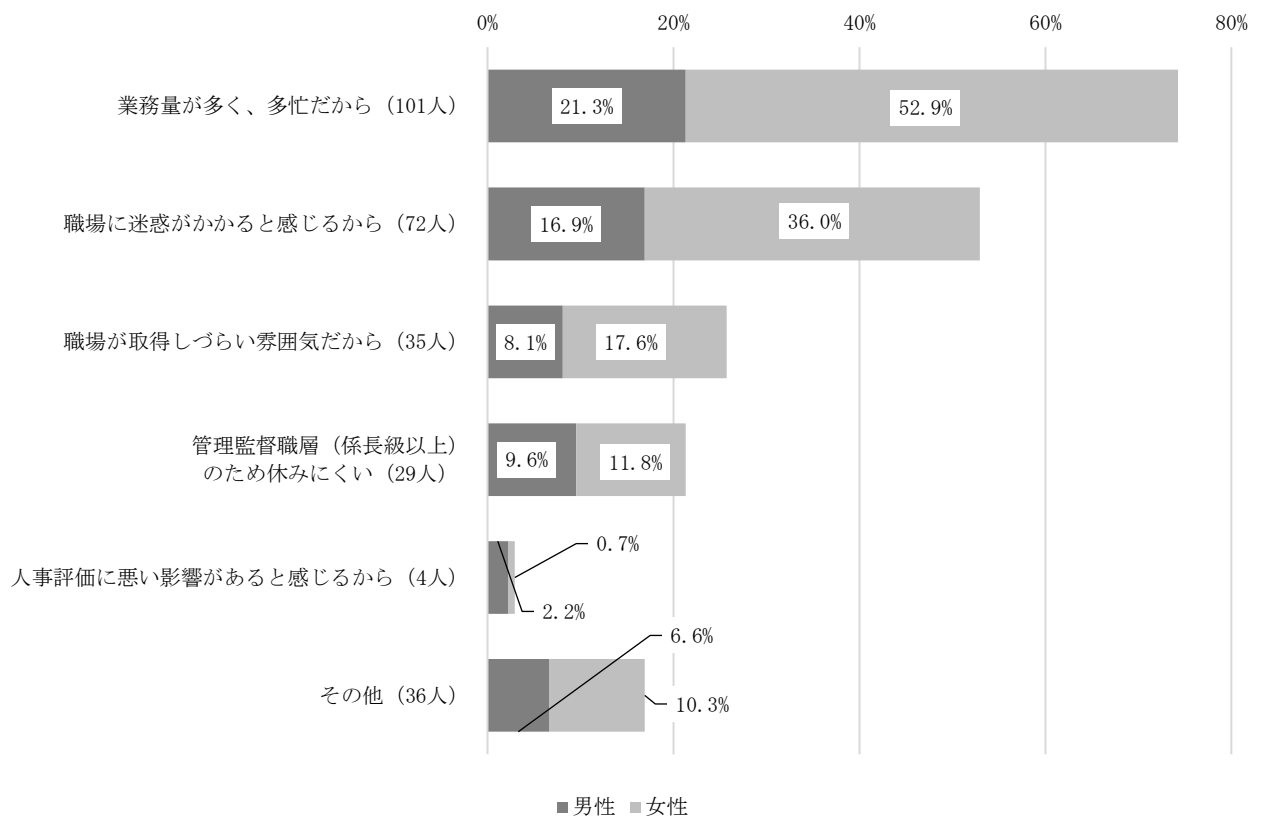
【男性の育児休業の取得促進策（複数選択可）】



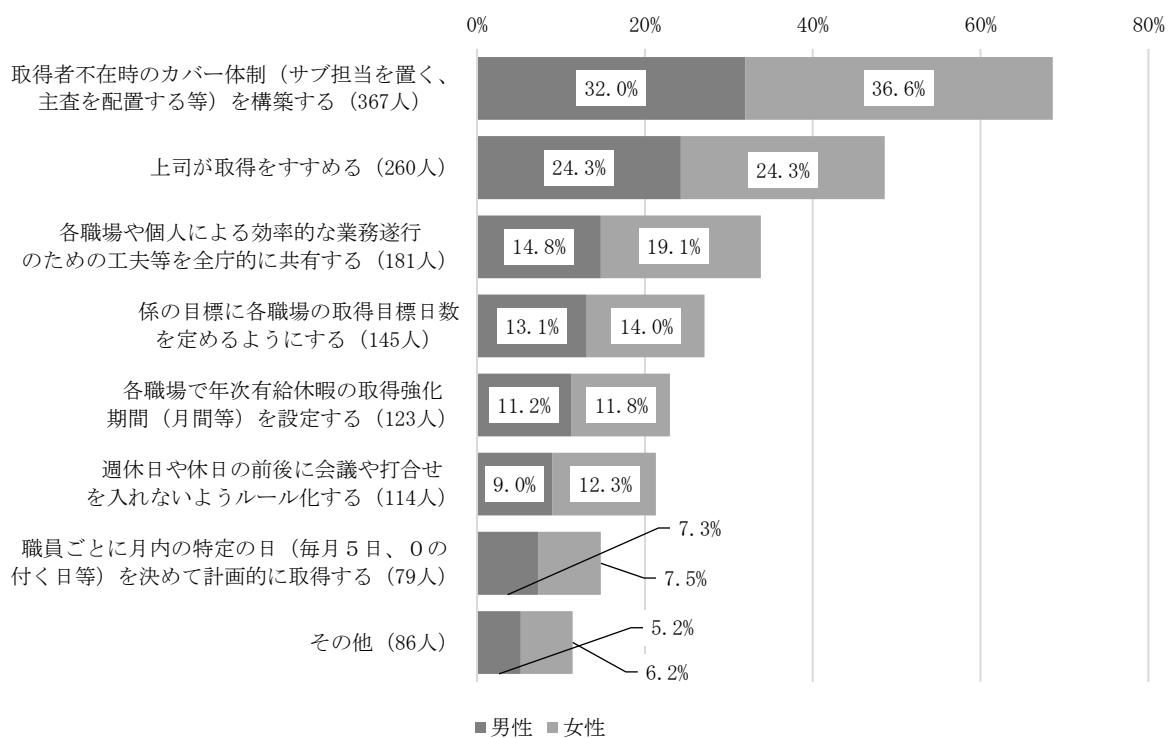
【年次有給休暇の取得のしやすさ】



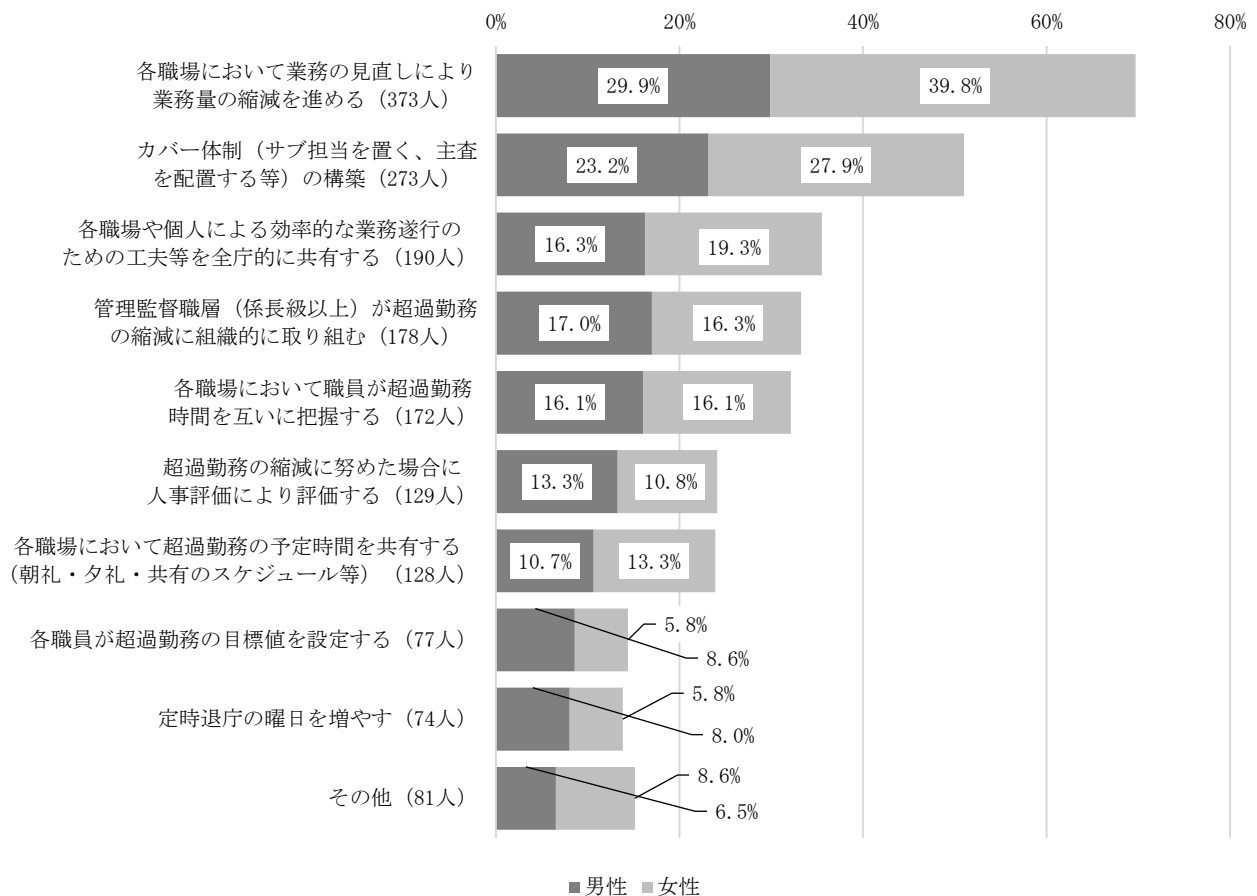
【年次有給休暇の取得のしにくい理由（複数選択可）】



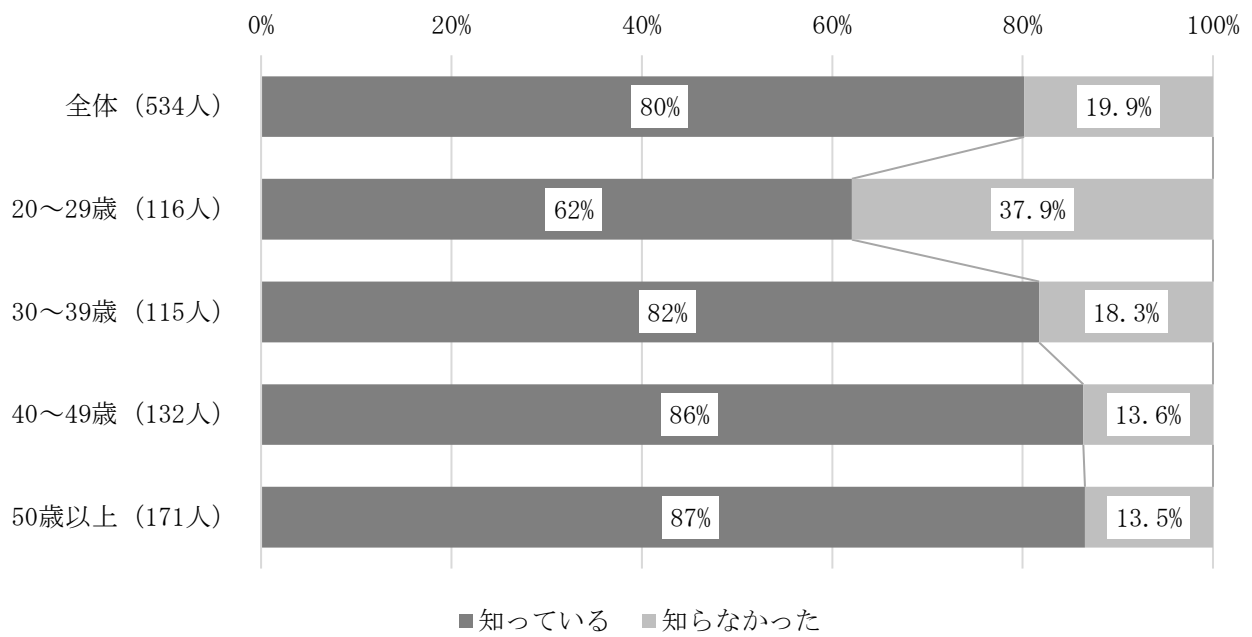
【年次有給休暇の取得促進策（複数選択可）】



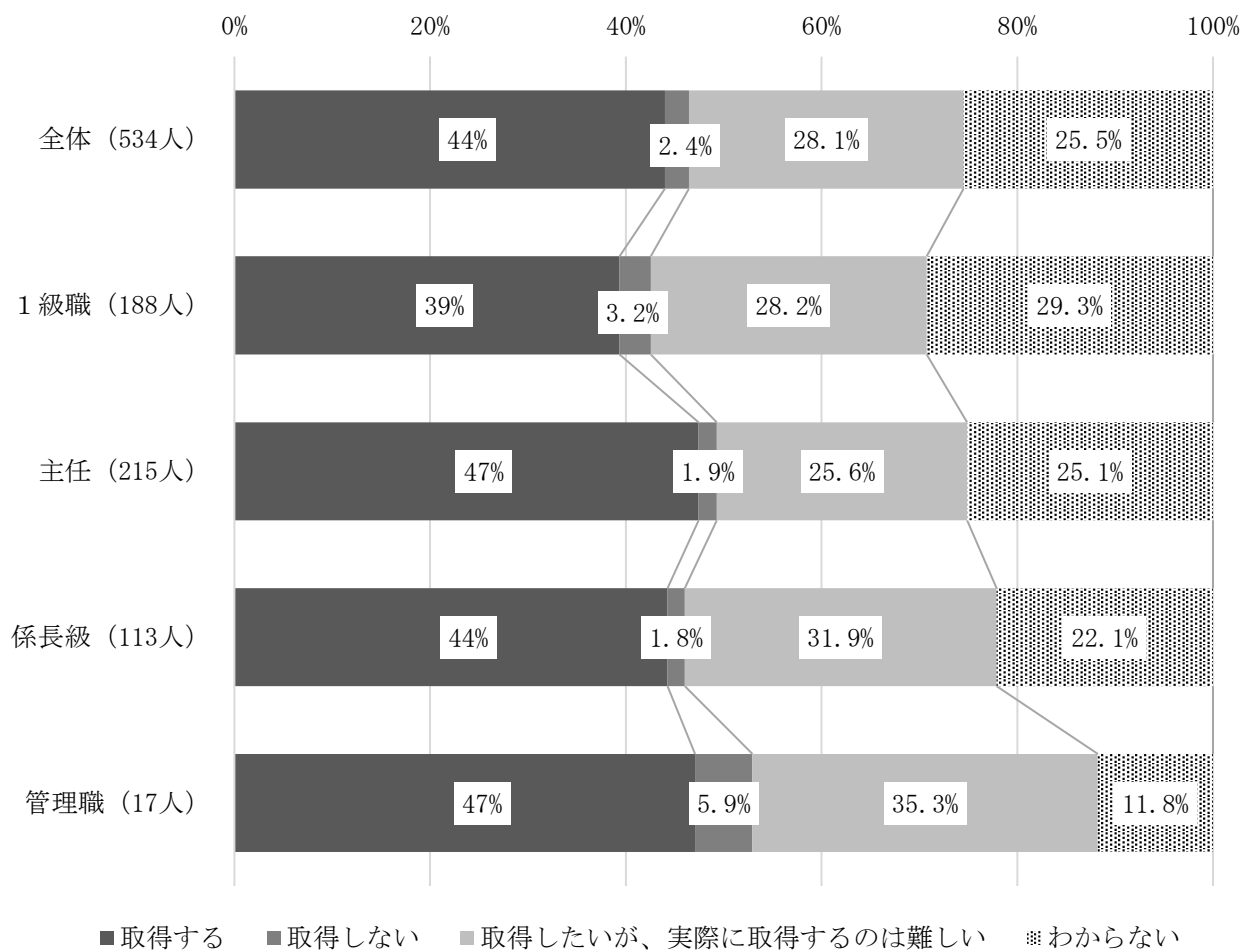
【超過勤務の縮減策（複数選択可）】



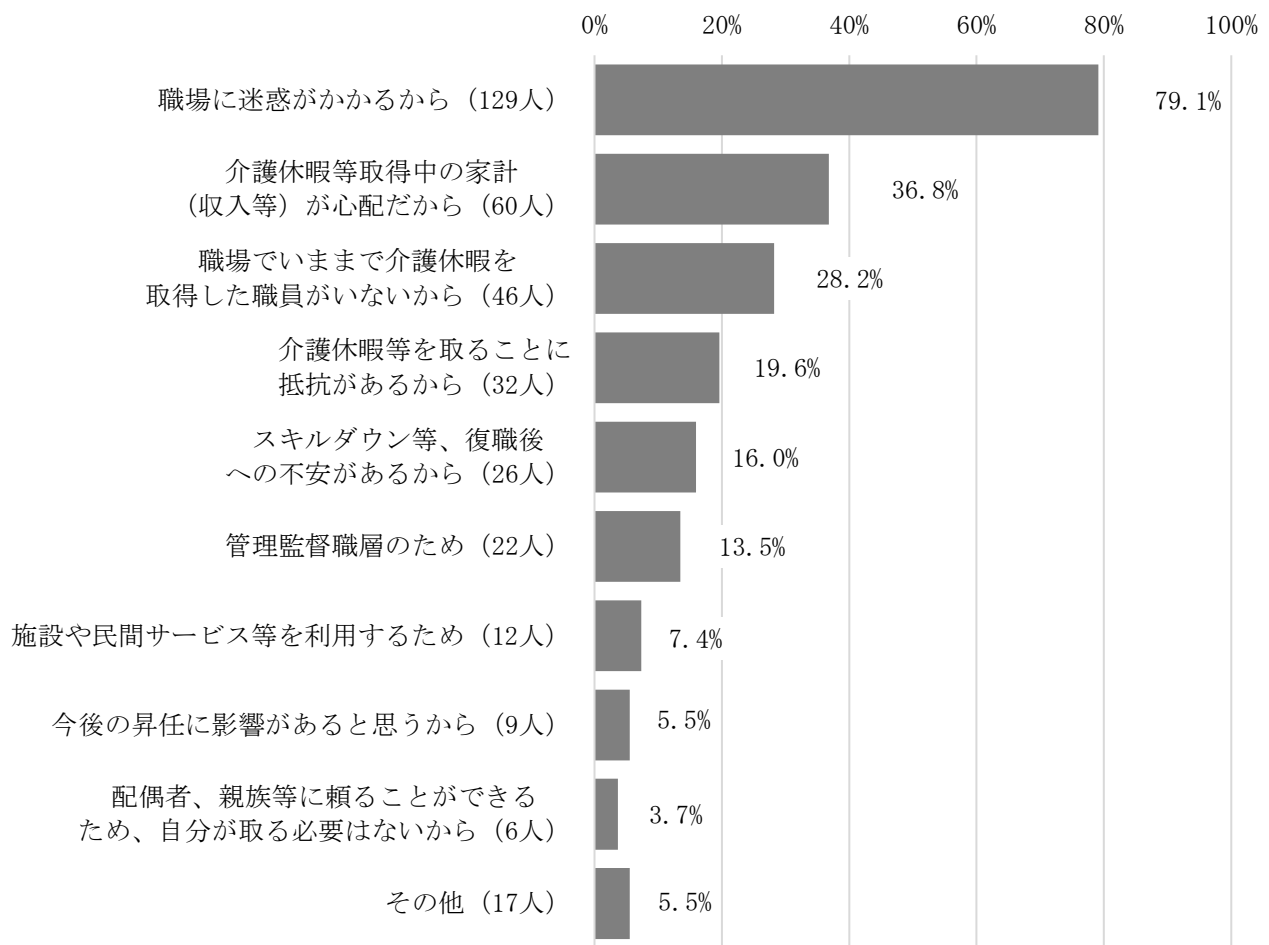
【介護関連休暇の認知度】



【介護関連休暇の利用意向】



【介護関連休暇を取得しない意向の理由（複数選択可）】



第4期板橋区特定事業主行動計画
(令和2年度～令和6年度)

板橋区総務部人事課
令和5年3月発行

刊行物番号
R04-142