

職員のワーク・ライフ・バランス推進計画

令和4年9月

目黒区

【改訂履歴】

1 令和5年11月

「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日 閣議決定）を受けて、令和5年11月に男性職員の育児休業取得目標を修正

目次

第1	はじめに	1
1	策定に当たって	1
2	対象	2
3	計画の位置づけ	2
4	期間	2
5	推進体制	2
第2	取組状況の把握・課題分析	3
1	これまでの取組状況	3
(1)	区職員	3
ア	これまでの主な取組	3
(ア)	行動計画	3
(イ)	女性活躍推進計画	4
イ	各種実績	4
ウ	実績からの分析	4
(2)	都費教職員	5
ア	これまでの主な取組	5
イ	各種実績	5
ウ	実績からの分析	5
2	アンケート結果について	7
(1)	区職員アンケート	7
(2)	都費教職員アンケート	10
第3	基本目標	11
第4	基本目標別計画	12
	【基本目標1】すべての職員が活躍できる環境をつくる	12
	【基本目標2】家事や子育て、介護を担いながら活躍できる環境をつくる	15

第1 はじめに

1 策定に当たって

目黒区では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代推進法」という。）に基づき、平成17年に目黒区特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定しました。この行動計画策定以降、職員を雇用する特定事業主として、子育て支援に関する休暇制度の拡充や超過勤務の縮減対策等に取り組むことで、職員のワーク・ライフ・バランス（※1）を推進するための職場環境づくりを行い、様々な取組を進めてきました。

また、平成27年には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって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ことを目的として、「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。）が成立し、これに基づき目黒区女性職員活躍推進計画（以下「女性活躍推進計画」という。）を定め、女性職員の一層の活躍推進を目指してきました。

この間、国においても、平成30年6月に、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現を目的とした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、改正労働基準法で残業時間の上限が規定されました。さらに、新型コロナウイルスの感染拡大による社会状況の変化により、多様な働き方を選択できるよう、働き方改革を推進することがより一層求められています。多様化・複雑化する区民ニーズに対応していくためには、職員一人ひとりの能力を、より一層発揮できる職場環境づくりが重要となり、仕事と子育ての両立をはじめとしたワーク・ライフ・バランスの推進が非常に重要です。

これらの状況を踏まえ、行動計画及び女性活躍推進計画の計画期間終了に伴い、各種制度を効果的に運用していくために両計画を統合し、次世代推進法と女性活躍推進法が目指す取組を一体的に行うこととし、新たな計画（以下「新計画」という。）を策定し、職員の生活と仕事の両立と調和を支援するとともに、すべての職員が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいきます。

目 黒 区 長
目黒区教育委員会
目黒区議会議長
目黒区選挙管理委員会
目黒区代表監査委員

※1 ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」のこと。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会は「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」としている。

2 対象

本計画は、区に勤務する常勤職員、再任用職員、会計年度任用職員を対象とします。

【都費教職員について】

これまで都費教職員については、女性活躍推進法に基づく女性教職員の活躍の推進に向けた数値目標及びその取組は、東京都教育委員会が定める『東京都教職員「ワーク・ライフ・バランス」推進プラン』の対象としており、引き続き同プランの対象として必要な取組を進めていきます。

一方、次世代推進法の基本目標や取組については、これまで目黒区教育委員会で別に定めていた特定事業主行動計画の対象としてきましたが、今後は本計画の対象として位置づけながら、具体的な取組内容については、「目黒区立学校（園）における働き方改革実行プログラム」等、目黒区教育委員会における働き方改革推進の取組の中で実施していくこととします。

3 計画の位置づけ

本計画は、育児や介護等の事情にかかわらず、区が事業主となるすべての職員の生活と仕事の両立・調和のための施策及びその実現に必要な働き方や仕事の進め方についての方角性を示す計画で、次世代推進法第19条（※2）及び女性活躍推進法第19条（※3）に基づき、目黒区長、目黒区教育委員会、目黒区議会議長、目黒区選挙管理委員会、目黒区代表監査委員が策定する特定事業主行動計画です。

なお、本計画内で引用している資料は、別添の「ワーク・ライフ・バランス推進計画参考資料」（以下「参考資料」という。）の資料を指します。

4 期間

令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

5 推進体制

本計画の実施や改定に当たっては、区全体で取り組むとともに、毎年度計画の実施状況を点検し、その結果や職員ニーズ等を踏まえ、必要がある場合には計画の見直しや新たな対策等を検討します。見直しに伴う改定については、政策執行会議への付議及び決定により行い、年度ごとの実績は、区民に公表します。

※2 次世代推進法 第19条第1項

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

※3 女性活躍推進法 第19条第1項

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

第2 取組状況の把握・課題分析

1 これまでの取組状況

(1) 区職員

これまで、女性管理職員や男性育休取得経験職員のインタビュー内容等を掲載した「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて」（取組事例集）の作成、時差出勤制度の試行実施等の様々な取組を行ってきました。併せて、女性活躍推進研修や若手職員を対象としたキャリア形成支援研修等の各種研修による職員への啓発も同時に実施してきたところです（各年度の取組内容は、参考資料1ページ「資料1 特定事業主行動計画に基づく主な取組の状況」参照）。

また、常勤職員については、主に法改正に伴う介護時間制度や不妊治療休暇の新設、非常勤職員（現会計年度任用職員）については、子の看護休暇及び短期の介護休暇の有給化等を実施し、整備を進めてきました（各年度の拡充状況は、参考資料3ページ「資料2 子育て支援等に関する制度の拡充状況」参照）。

ア これまでの主な取組

(ア) 行動計画

基本目標1 職員による働き方の見直しの実践

- メンター制度の開始・・・平成28年3月から本格実施
- 時差出勤制度の試行実施・・・令和元年7月22日から令和元年9月6日（新型コロナウイルス感染症拡大による時差出勤の特例実施を令和2年3月から実施）
- テレワークの試行実施・・・令和3年3月から

基本目標2 働き方の見直しを実践できる職場環境づくり

- 超過勤務縮減・・・平成30年度条例等に超過勤務の上限時間を規定
- 年次有給休暇の取得・・・取得率の低い保育園を対象に状況把握、検証を実施した上でモデル園を設定。全保育園に対し、年2回、職員の年次有給休暇の取得状況を提供するとともに、取組の振り返りやモデル園からの助言を行った。

基本目標3 職員同士が助け合い、安心して出産、子育てができる職場環境づくり

- よりよい職場づくりの継続実施
- 子育てハンドブックの作成
- 不妊治療休暇の新設・・・令和4年度から
- 会計年度任用職員（非常勤職員）の勤務条件整備・・・平成27年度子どもの看護休暇の有給化、平成29年度育児休業取得要件の緩和、令和4年度妊娠出産休暇の有給化等

基本目標4 地域の子育て支援に対する貢献

○庁舎の子育てバリアフリー化・・・令和2年度別館1階に「ホッとルーム」設置、総合庁舎1階に授乳室を2つ設置

(イ) 女性活躍推進計画

目標1 女性職員の管理職割合を令和2年度までに20%にする。

○令和4年4月1日現在 20.5% (令和3年度22.2%、令和2年度19.8%)
・キャリア形成支援研修等の実施

目標2 男性職員の育児休業取得率を令和2年度時点で10%にする。

○令和3年度 51.6% (令和2年度44.4%)
・男性育児休業取得者のインタビュー紹介、座談会の実施

イ 各種実績

子育て支援等に係る休暇の取得状況	参考資料4ページ	資料3
年次有給休暇の取得状況	参考資料4ページ	資料4
超過勤務の状況	参考資料5ページ	資料5
女性管理職数の推移	参考資料5ページ	資料6
採用者数の推移 (毎年度4月1日付採用者)	参考資料6ページ	資料7
職種別・男女別採用人数 (令和4年4月1日付採用者)	参考資料6ページ	資料8
職種別平均勤続年数 (令和4年4月1日現在)	参考資料6ページ	資料9

ウ 実績からの分析

両計画の推進により、職員の制度理解等が進んだ結果として考えられる状況としては、次のようなことが挙げられます。

(ア) 男性職員の育休取得者及び出産支援・育児参加休暇取得者は、増加傾向にあります。

(イ) 年次有給休暇取得日数・取得率については、増加傾向にあります。

一方で、今後さらなる検討が必要なものとしては、次のようなことが考えられます。

(ア) 年次有給休暇について、特定の職種（福祉（保育士）等）における取得日数が少ない傾向にあります。

(イ) 超過勤務については、令和2年度末頃から、保健所や福祉職場では、新型コロナウイルス感染症対応のための超過勤務が急増し、全庁で応援体制を取りましたが、職員の健康への配慮や超過勤務縮減に向けて工夫する必要があります。

女性活躍推進計画では、女性管理職の割合を令和2年度（平成32年度）時点で20%にすることを目標としていましたが、令和4年度実績は20.5%と目標を達成しています。男性職員の育児休業取得率についても、令和2年度（平成32年度）時点で10%にすることを目標としていましたが、令和3年度実績は51.6%と目標を達成しています。

一方で、職種別男女採用人数では、福祉系、医療技術系で女性が多く、一般技術系で女性が少なく男性が多いという状況にあります。職種により男女割合に違いがありますが、女性職員の積極的な採用は、女性活躍推進に向けての入り口となります。そのような考え方も踏まえて、男女のバランスを取りながら計画的に職員を採用していく必要があります。

(2) 都費教職員

平成31年3月に策定した「目黒区立学校（園）における働き方改革実行プログラム」等に基づき、教職員が子どもと向き合う時間を創出できるよう、環境改善と勤務時間を意識した働き方ができるよう様々な取組を行ってきました。

ア これまでの主な取組

- 長期休業期間中の「教育活動停止日」を実施
夏季休業期間中や冬季休業期間中において、原則として学習指導や部活動等を行わない教育活動停止日を令和元年度から試行実施し、令和2年度から本格実施しました。
- 「きょういく広報」の継続発行による周知
年2回程程度発行している「きょういく広報」を活用し、学校の働き方改革や取組状況の周知を行いました。
- スクール・サポート・スタッフや副校長補佐などの配置
教員や副校長の業務負担軽減のため、スクール・サポート・スタッフや副校長補佐などの会計年度任用職員を各学校に配置しました。
- 教職員出退勤管理システムの導入
教職員出退勤管理システムを令和3年度から導入し、都費教職員の勤務時間を客観的に把握できるようになりました。

イ 各種実績

都費教職員の年次有給休暇取得状況	参考資料7ページ	資料10
教育職員の月あたり時間外在校等時間の分布 (令和3年度平均)	参考資料7ページ	資料11

ウ 実績からの分析

- (ア) 年次有給休暇の平均取得日数は小学校よりも中学校のほうが少なくなっています。令和2年度における平均取得日数の減は、学校の臨時休業の影響によるものと考えられます。教職員のワーク・ライフ・バランスの推進のため、より一層の年次有給休暇の取得促進を図る必要があります。

(イ) 時間外在校等時間については、平均して月 45 時間を超えている教職員が全体の 4 割を超えています。教職員が心身ともに健康な状態で教育活動に専念するため、状況の分析と改善を進め、時間外在校等時間の縮減につなげる必要があります。

2 アンケート結果について

新計画策定に向けて、現状の課題抽出を目的として、令和4年1月17日から1月28日までの期間において、アンケート調査を実施しました。

アンケート実施詳細については、参考資料8ページ「資料12区職員アンケート集計結果」及び16ページ「資料13都費教職員アンケート集計結果」を参照

(1) 区職員アンケート

ア 休暇、休業等に関する事項

出産、育児に関する休暇制度の認知度は、常勤職員では70%を超えていましたが、会計年度任用職員の認知度は50%にも達していませんでした(※4)。短期の介護休暇についても同様に、常勤職員より会計年度任用職員の方が認知度が低い状況です。任用の際に配付している「新しく会計年度任用職員となる皆さんへ～勤務条件のあらまし～」を活用した制度周知や、状況に応じた制度案内が必要と考えられます。

年次有給休暇については、「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」を合わせると69.8%となり(※5)、ある程度必要な時に取得できている様子が見えませんが、所属による取得状況の違いもあり、今後も必要な時に取得ができるように各職場での対応を検討する必要があると考えられます。

イ 育児や介護、家庭生活に関する事項

勤務しながら家庭での役割を担うことについて、全職員のうち、59.2%の職員が「できる」「どちらかといえばできる」と回答しています。「どちらかといえばできない」は常勤職員が20%と会計年度任用職員の5.8%を大幅に上回っています(※6)。

育児休業、介護休業について必要な期間「取得できると思う」と回答したのは51.0%と、「取得できないと思う」の17.2%を大幅に上回っています(※7)。一方で、取得できないと思う理由として、「代替職員、役割分担の問題など、職場への負担が気になる」が、他の選択肢と比べ特に多く、代替職員や職場への負担軽減について、課題があります(※8)。育児や介護を担っても働き続けるためには、「職場内での仕事を相互にサポートする体制を整える」「上司の理解・支援」「同僚の理解・支援」が必要であるとする職員が多く(※9)、育児休業、介護休業を取得する職員がいる職場の体制づくりを検討する必要があります。

※4 参考資料 P8 「2 休暇、休業に関する事項」(1)

※5 参考資料 P8 「2 休暇、休業に関する事項」(2)

※6 参考資料 P9 「3 育児や介護、家庭生活に関する事項」(1)

※7 参考資料 P9 「3 育児や介護、家庭生活に関する事項」(2)

※8 参考資料 P9 「3 育児や介護、家庭生活に関する事項」(2)【取得できないと思う理由】

※9 参考資料 P10 「3 育児や介護、家庭生活に関する事項」(3)

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」（以下「改正育児・介護休業法」という。）が施行され、令和4年4月から、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対して、制度等の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行うことが規定されました。所属長が部下の状況を把握し、必要な制度周知や各種休暇の取得意向の確認を行うことが必要です。

ウ 超過勤務に関する事項

各制度等の認知度を確認する項目において、超過勤務の上限時間についての認知度は、全職員の33.2%で、他の制度等と比較して最も低い数値でした。常勤職員については46.1%でしたが、会計年度任用職員については17.9%と低く（※10）、原則超過勤務を想定しない職であるため、特に超過勤務に対する意識をしない職員が多い可能性があります。常勤職員も含めて、すべての職員に対する超過勤務縮減の意識づけに努めながら、職員自身がワーク・ライフ・バランスを保ち、健康管理を行えるように取り組む必要があります。

アンケートでは、負担に感じる1日の超過勤務時間数としては、「2時間」と回答した人が多くなっています（※11）。超勤縮減に向けた取組については、「業務の改善、無駄の排除」、「係員の定数増」、「事務分担の工夫、平準化や職場の協力体制」が必要であるとする職員が多くいます（※12）。

エ 時差出勤に関する事項

各制度等の認知度を確認する項目において、時差出勤の認知度は、全職員の43.0%でしたが、常勤職員では60.8%と定着しつつあります（※13）。また、時差出勤を「利用した」と回答したのは46人で（※14）、利用した理由は「通勤に係る混雑を避けたかったから」が最も多く、新型コロナウイルス感染症対策としての利用割合が高かったものの、「育児・介護等の事由があったから」とする家庭生活との調和を図る目的での利用も高い傾向にありました（※15）。時差出勤を今後も「利用したい」と回答した人は「利用した」人の82%で（※16）、働き方改革の一つの取組として、今後の方向性を検討する必要があります。

-
- ※10 参考資料 P8 「2 休暇、休業に関する事項」(1)
 - ※11 参考資料 P11 「4 超過勤務に関する事項」(1)
 - ※12 参考資料 P11 「4 超過勤務に関する事項」(2)
 - ※13 参考資料 P8 「2 休暇、休業に関する事項」(1)
 - ※14 参考資料 P12 「5 時差出勤に関する事項」(1)
 - ※15 参考資料 P12 「5 時差出勤に関する事項」(2)
 - ※16 参考資料 P12 「5 時差出勤に関する事項」(3)

才 女性活躍、昇任意欲に関する事項

身近で女性活躍が進んでいる実感としては、「実感がある」が35.2%となっており、「実感がない」の17.3%を上回っていますが、半数には満たない状況です（※17）。女性が更に活躍するために必要な支援としては、「家族の家事、育児、介護等のサポート」が一番多くなっています。また「上司や同僚のサポート」が次に多くなっており（※18）、職場の協力体制も重要視されている状況がうかがえます。

望ましい女性管理職の割合としては、41%から50%と答えた人が、他に比べて多くなっています（※19）。令和4年度の女性管理職の割合は20.5%であり、より多くの女性管理職の登用が必要だと感じている職員が多くなっています。一方で現在の職層より上位職への昇任を「希望する」と回答した女性職員は22%となっており（※20）、望ましいと思う割合と、自身のこととして捉える状況には隔たりがあります。また、「課長級以上」への昇任を希望すると回答した女性職員で、現在の職層が課長補佐、係長級の職員はいませんでした（※21）。今後、女性職員の昇任意欲を醸成するような取組が必要です。

常勤職員（再任用フルタイム・再任用短時間除く。）に昇任希望について聞いたところ、昇任を「希望する」と答えたのは約25%でした（※22）。「希望しない」「わからない」と答えた人の理由としては、「家庭や個人生活との両立ができない」「課や係をまとめていく自信がないから」「残業や土日出勤が増えるから」が多く（※23）、管理職など上位職へ昇任して働くことを肯定的に考えられるように、超過勤務縮減等へ取組等、職場環境の改善を図り、家庭生活と仕事との両立が図れるような、誰もが働きやすい職場づくりを行っていくことが必要であると考えられます。

-
- ※17 参考資料 P13 「6 女性活躍、昇任意欲に関する事項」(1)
 - ※18 参考資料 P13 「6 女性活躍、昇任意欲に関する事項」(2)
 - ※19 参考資料 P13 「6 女性活躍、昇任意欲に関する事項」(3)
 - ※20 参考資料 P14 「6 女性活躍、昇任意欲に関する事項」(4)
 - ※21 参考資料 P15 「6 女性活躍、昇任意欲に関する事項」(4)【どの職層まで昇任を希望するか】
 - ※22 参考資料 P14 「6 女性活躍、昇任意欲に関する事項」(4)
 - ※23 参考資料 P15 「6 女性活躍、昇任意欲に関する事項」(4)【希望しない、わからない理由】

(2) 都費教職員アンケート

ア 休暇、休業等に関する事項

出産、育児に関する休暇制度の認知度は、7割前後となっていますが、短期の介護休暇については51.9%にとどまりました(※24)。

年次有給休暇については、「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」を合わせると8割近くとなっています(※25)。

イ 育児や介護、家庭生活に関する事項

勤務しながら家庭での役割を担うことについて、62.7%の教職員が「できる」「どちらかといえばできる」と回答しています(※26)。

育児休業、介護休業について必要な期間「取得できると思う」と回答したのは65.6%と、「取得できないと思う」の10.4%を大幅に上回っていますが、「わからない」が24.1%となっています。取得できないと思う理由として、「代替職員、役割分担の問題など、職場への負担が気になる」が最も多く、他の選択肢と比べて突出しています(※27)。育児や介護を担っても働き続けるためには、「職場内での仕事を相互にサポートする体制を整える」「上司の理解・支援」「同僚の理解・支援」のほか、「育児や介護で休むこともあり得るという前提で人員配置を行う」ことが必要であると考える教職員が7割を超えています(※28)。

ウ 時間外在校等時間に関する事項

負担に感じる1日の時間外在校等時間については、「3時間(以上)」が最も多くなっています(※29)。時間外在校等時間を減らすために必要な取組については、「業務の改善、無駄の排除」が最も多く、次いで「職員の人数増」となっています(※30)。

-
- ※24 参考資料 P16 「2 休暇、休業に関する事項」(1)
※25 参考資料 P16 「2 休暇、休業に関する事項」(2)
※26 参考資料 P17 「3 育児や介護、家庭生活に関する事項」(1)
※27 参考資料 P17 「3 育児や介護、家庭生活に関する事項」(2)
※28 参考資料 P18 「3 育児や介護、家庭生活に関する事項」(3)
※29 参考資料 P19 「4 超過勤務に関する事項」(1)
※30 参考資料 P19 「4 超過勤務に関する事項」(2)

第3 基本目標

これまでの取組状況やアンケート結果を踏まえ、次の2つの目標を設定し、具体的に取組んでいきます。

基本目標	取組項目	内容
基本目標1 すべての職員が活躍できる環境をつくる	1 働き方の見直しの実践	(1)時差出勤の本格実施
		(2)テレワークの本格実施
		(3)働きやすい職場環境の整備
	2 超過勤務の縮減	(1)実効性のある対策の検討
		(2)超過勤務縮減理解の促進
	3 年次有給休暇の取得促進	年次有給休暇の計画的な取得
	4 ライフスタイルに応じたキャリアプランの形成	(1)昇任意欲の醸成
		(2)キャリア形成の支援
基本目標2 家事や子育て、介護を担いながら活躍できる環境をつくる	1 出産、子育て支援の取組	(1)育児休業を取得した職員の代替対応
		(2)妊娠・出産を申し出た職員に対する意向確認と周知の強化
		(3)男性職員の出産、育児への参加支援
		(4)各種休暇制度の取得促進
	2 ベテラン職員のワーク・ライフ・バランス推進の取組	ベテラン職員を支える制度や仕組みの検討

第4 基本目標別計画

【基本目標1】すべての職員が活躍できる環境をつくる

1 働き方の見直しの実践

(1) 時差出勤の本格実施

令和4年度に本格実施します

試行による時差出勤制度に対する職員の認識は定着しつつあり、制度利用への意識や理解も高まってきています。ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の選択の実現に向けて令和4年度中に時差出勤制度を本格実施し、必要に応じて課題の整理等を行っていきます。

(2) テレワーク（※31）の本格実施

テレワークの本格実施とフレックスタイム制等の導入を検討します

端末の貸与により自宅でのテレワーク等を試行実施してきました。今後は庁内会議室等、自席以外で勤務できる環境を整えるとともに、貸与端末の台数を増やし、より多くの職員がテレワークを実施できる環境を整えた上で令和4年度中にテレワークを本格実施します。

さらに、総合庁舎や区有施設以外でのモバイルワーク（※32）や自宅以外での勤務、フレックスタイム制の導入の検討等、時間や場所を有効に活用した柔軟な働き方の実施の可能性を検証していきます。

(3) 働きやすい職場環境の整備

執務環境の改善と既存スペースの有効活用等について検討します

意欲的に日々の仕事をする上で、職場の環境も大きく影響します。

現状、総合庁舎では、必要な執務スペースの確保が難しくなっている所属もあることから、働きやすい職場環境の整備に向けて、執務環境の改善に取り組むとともに、既存スペースの有効活用等についても検討していきます。

※31 テレワーク 自宅で行う貸与端末を使った勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス利用のこと

※32 モバイルワーク 会議の時など、自席以外で貸与端末を利用して業務を行うこと

2 超過勤務の縮減

(1) 実効性のある対策の検討

すべての所属で年間の超過勤務時間数の削減を図りながら、実効性のある超過勤務の縮減対策を検討します

繁忙期や会議等の都合等で、業務上、超過勤務が必要な場合もありますが、毎月の超過勤務の上限時間数を超える職員がいます。

まずは、すべての所属で年間の超過勤務時間数を前年よりも減らす取組を行いながら、人事課を中心に所属長から直接状況を聞く機会を設け、人員配置や業務改善等の実効性のある対策を検討し、超過勤務の縮減に努めます。

(2) 超過勤務縮減理解の促進

職場ごとに違う超過勤務のルールについて、わかりやすく周知します

職員アンケートでは、超過勤務の上限時間に対する理解が少ないことがわかりました。職員や各所属において超過勤務のルールを正しく理解し、業務の効率化や計画的な業務の進捗管理を行っていくことが必要です。

職員自身を含め、各職場において計画的に業務を行うことで超過勤務を減らし、併せて職員の健康管理も図っていけるように、職場ごとの超過勤務のルールの理解を深め、実践できるように周知等、必要な取組を行っていきます。

3 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の計画的な取得

全職員が少なくとも年間に5日以上の有給休暇を取得できることを目指します

時間単位での取得も含めて、職員のライフスタイルに合った計画的な年次有給休暇の取得ができる職場づくりが求められています。

職場全体での年間スケジュールの共有、「年休取得計画書」の作成など、各職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進に関する理解を深め、その推進に向けた取組を図りながら、全職員が少なくとも年間に5日以上の有給休暇を取得できる職場環境づくりを目指します。

4 ライフスタイルに応じたキャリアプランの形成

(1) 昇任意欲の醸成

現在の職層から上位職への昇任意欲の醸成を図っていきます

令和5年度からの定年延長制度や役職定年制度の導入により、多様な知識・経験を有した職員が現在の職層より上位の職に昇任し、若手職員の指導・育成を行い、さらには区の経営層として組織のマネジメント等を行うことが求められてきます。

現在の職層から上位の職に昇任することで、自らの可能性を広げるとともに、組織の活性化につながることも期待されることから、職員の昇任意欲の醸成を図り、昇任選考への積極的な申込みにつなげていきます。

また、その中でも特に女性職員の管理職への登用拡大による政策・意思決定過程への参画を進め、組織の活性化を図ることは、ダイバーシティ（人材の多様化）に対応する観点からも必要なことから、平成27年度から令和4年度までの女性管理職の任用実績の伸び率から算出し、令和8年度までに女性管理職の割合が33%となることを目指します。

(2) キャリア形成の支援

職員個々の生活や希望に沿ったキャリア形成を支援します

職員が活躍するためには、ワーク・ライフ・バランスの推進を念頭におき、それぞれのライフステージの中で心身ともに健康な状態で、仕事や家庭でそれぞれの役割を担いながら意欲的に取り組むことが必要です。

これまでも実施してきたキャリア形成支援や昇任意欲向上を目的とした研修を継続するとともに、家事や子育て、介護などの家庭生活に関する役割を担いながらも、職員自身が希望に沿った活躍ができるよう、自ら考えて取り組む職員を支えるための必要な取組の検討を進めていきます。

【基本目標 2】家事や子育て、介護を担いながら活躍できる環境をつくる

1 出産、子育て支援の取組

(1) 育児休業を取得した職員の代替対応

安心して産休・育児休業を取得できるよう、代替職員制度を検討します

現在、職員の育児休業の取得に際しては、会計年度任用職員の活用により対応しています。一方で、保育園の保育士や児童館、学童保育クラブの児童指導の職員の育児休業取得に対しては、人材派遣や会計年度任用職員、任期付代替職員の活用により対応していますが、代替職員の確保に係る課題も多く、また、産休、育児休業を取得する職員は、管理職も含めて職層を問わず今後さらに増加することが見込まれます。

区民サービスの質を落とすことなく、職員が安心して出産や子育てができる環境を整えるためにも、会計年度任用職員での代替制度に加えて、任期付代替職員の対象職種拡大や常勤職員での代替など、代替期間や職場の状況に応じた対応が図れるよう、職員や職場を支える仕組みを検討していきます。

(2) 妊娠・出産を申し出た職員に対する意向確認と周知の強化

職員の意向に沿った制度利用ができるよう、職場も計画的に協力しながら、職員が安心して妊娠、出産、子育てに携わることができる職場の環境づくりに努めていきます

改正育児・介護休業法では、令和4年4月から、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対して、制度等の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行うことが事業主に義務づけられました。これまで、職場内での意向確認は行われてきましたが、特に配偶者の妊娠・出産については、所属長に報告しやすい環境をつくる必要があります。また、令和5年4月からは育児休業の取得状況の公表も義務付けられています。

職員個人の意向にも配慮しながら、休暇等の取得による職場内での事務分担の検討など、職場も計画的に協力しながら、職員が安心して妊娠、出産、子育てに携わることができる職場の環境づくりに努めていきます。

(3) 男性職員の出産、育児への参加支援

相談体制の整備を行います

男性職員の育児休業の取得率は、令和3年度は51.6%まで上昇していますが、取得期間については、数週間から数か月が多く、仕事と子育てへの参加のバランスをとることの難しさがうかがえます。

令和5年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、国・地方公務員（一般職・一般行政部門 常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標が、「令和7年までに30%」から、「令和7年までに1週間以上の取得率を85%」、「令和12年までに2週間以上の取得率を85%」に引き上げることとされました。これにより、区においても、政府目標に沿った形での男性の育児休業取得率の向上に努めます。

改正育児・介護休業法では、育児休業の取得意向を、個別に確認することが求められており、男性職員も出産をサポートし、子育てに参加できるよう、引き続き取得事例の収集、提供を行うとともに、早いタイミングで職員をサポートできるよう、すべての職員が利用できる所属の枠を越えた相談体制の整備を検討していきます。

(4) 各種休暇制度の取得促進

出産、子育てに関する各種休暇制度の取得を促進していきます

令和4年4月から「不妊治療休暇」が年5日を上限に取得できるようになりました。また、改正育児・介護休業法では、令和4年10月から「産後パパ育休（出生時育児休業）」が施行されますが、すでにこの制度は導入しており、出産支援休暇や育児参加休暇等を含め、各種休暇制度に関する周知が必要です。

制度等の周知については、引き続き「子育てハンドブック」も活用し、現在子育て中の職員だけでなく、これから子育てと仕事の両立を考えている職員に対しても事前にパンフレットを配布するなど、幅広い年齢層の職員に各種休暇制度の周知を図り、出産、子育てに関する休暇制度の取得を促進していきます。

2 ベテラン職員のワーク・ライフ・バランス推進の取組

ベテラン職員を支える制度や仕組みの検討

ベテラン職員のワーク・ライフ・バランス推進に向けた制度や仕組みについて検討します

令和5年4月から、定年年齢が段階的に65歳に引き上げられます。職員の年齢構成は50歳以上の職員が33.0%であり、組織全体として、現在の再任用職員を含むベテラン職員の能力と意欲を今後も最大限に活用し、次の世代にその知識、技術、経験等を継承していくなど、活力の維持を図る必要があります。

一方で、ベテラン職員は、健康上の理由や介護等の家庭における役割により、ワーク・ライフ・バランスに留意した勤務が必要となる場合も考えられることから、ベテラン職員を支える効果的な制度のあり方や仕組みについて検討していきます。