

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表（令和3年度実績）

職業生活と家庭生活との両立に資する職務環境の整備

（１）男性の育児休業取得率

対象	目標数値（R7年度）	計画策定時	R3年度
常勤	50%以上	48.8%	58.6%

男性の育児休業取得期間の分布状況

5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 1年未満	1年以上
1人	0人	6人	9人	0人	1人

（２）男性の配偶者出産休暇等取得率（子育て休暇）

対象	目標数値（R7年度）	計画策定時	R3年度
常勤	90%以上	73.2%	86.2%

男性の配偶者出産休暇等取得日数の分布状況（子育て休暇）

1日以上 2日未満	2日以上 3日未満	3日以上 4日未満	4日以上 5日未満	5日
4.0%	4.0%	0%	20.0%	72.0%

（３）時間外勤務の時間数（月平均）

対象	目標数値（R7年度）	計画策定時	R3年度
常勤・非常勤	常：7時間以下 非：2.5時間以下	常：9.5時間 非：2.8時間	常：9.3時間 非：2.3時間

（４）年次有給休暇取得日数10日未満の職員の割合

対象	目標数値（R7年度）	計画策定時	R3年度
常勤・非常勤	常：30%以下 非：35%以下	常：42.6% 非：41.8%	常：35.9% 非：34.8%

< 目標達成に向けた取組 >

区では、育児休業等を取得しやすい環境の整備や仕事の質の向上のため、以下の取組を実施しています。

（１）情報提供の充実

- ・仕事と家庭の両立をしている職員のコラムを職員報へ掲載
- ・「勤務時間・休暇制度の手引」を発行

（２）男性職員の育児参加への意識啓発

- ・男性が取得できる子育て関係の休暇等の制度概要を庁内報で周知

- (3) 育児休業等取得職員及び職場への支援
 - ・テレワーク及びeラーニング環境の整備
 - ・通信教育コース受講機会の提供
 - ・職場の状況等を踏まえ、育児休業代替任期付職員等の配置を弾力的に実施
- (4) 仕事の見直しや効率化の取組の促進
 - ・複数担当制による事務分担の促進
 - ・ノー残業デーの設定
 - ・所属長による職員への年次有給休暇連続取得の奨励
 - ・さらなる業務効率化に向けた庶務事務システムの導入やA I（人工知能）、R P A（業務自動化）の活用

職業生活に関する機会の提供

(1) 管理職の女性職員の割合

対象	目標数値 (R7年度)	計画策定時	R3年度
常勤	24.0%以上	20.3%	18.4%

(2) 係長職以上の女性職員の割合

対象	目標数値 (R7年度)	計画策定時	R3年度
常勤	35.0%以上	32.2%	30.3%

< 目標達成に向けた取組 >

区では、女性職員の採用促進や昇任意欲の向上のため、以下の取組を実施しています。

- (1) 女性採用の促進の取組
 - ・区職員採用説明会等において、多くの女性職員が参加
 - ・採用ホームページにて、インタビュー動画等により女性職員の活躍を紹介
- (2) 女性採用のキャリア形成支援及び計画的育成
 - ・庁内報において先輩女性職員の体験談等をロールモデルとして紹介
- (3) 相談体制の充実
 - ・女性産業医・臨床心理士の配置により相談体制を充実
 - ・フレッシュャーサポーター（*）は原則として同性を選任し、相談しやすい環境を整備
 - （*）新規採用職員に特定の先輩職員が一人付き、仕事の悩みなどを相談できる制度
- (4) 係長職昇任能力実証受験時期の配慮
 - ・係長職昇任能力実証の受験を勧奨する際には、出産・育児・介護等のライフイベントを配慮