

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5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) 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	R5年度
常勤	50%以上	48.8%	86.5%

②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
0人	0人	2人	17人	9人	4人

(2) ①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	R5年度
常勤	90%以上	73.2%	73.0%

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日未満	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日以上
3.7%	0%	7.4%	3.7%	7.4%	77.8%

(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	R5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：9.6時間 非：2.7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	R5年度
常勤・非常勤	常：30%以下 非：35%以下	常：42.6% 非：41.8%	常：21.4% 非：29.6%

<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	R5年度
常勤	24.0%以上	20.3%	15.8%

(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	R5年度
常勤	35.0%以上	32.2%	31.5%

<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) 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

(3) 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