

北区特定事業主行動計画 2020



令和2年（2020年）3月

東京都北区

目 次

I	はじめに	1
1	計画の策定にあたって	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
4	アンケートの実施概要	1
5	計画の公表	2
II	これまでの取組みと今後の目標	3
1	これまでの次世代育成支援対策等の取組み（平成27年度～令和元年度）	3
2	取組と目標	4
(1)	子育てに対する理解を深めるための取組み	4
(2)	子育てしやすい環境整備のための取組み	4
(3)	ワーク・ライフ・バランスの促進	5
(4)	女性職員の職業生活における活躍推進	6
(5)	数値による目標	6
III	目標を達成するための取組み	7
1	子育てに対する理解を深める取組み	7
(1)	子育てハンドブックの見直し及び充実	7
2	子育てしやすい環境整備のための取組み	7
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	7
(2)	父親となる職員の家族と過ごす時間の充実	7
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	8
(4)	人事異動等にかかる配慮	9
3	ワーク・ライフ・バランスの推進を実現するための取組み	10
(1)	職場における業務の見直し	10
(2)	超過勤務の縮減	10
(3)	年次有給休暇等の取得促進	11
(4)	介護を行う職員に対する支援	12
(5)	病気の治療と仕事の両立に対する支援	13
4	女性職員の職業生活における活躍推進を実現するための取組み	13
(1)	女性職員の職業生活における活躍推進に関する意識啓発	13
(2)	女性職員の職業生活における活躍のための キャリア形成支援及び計画的育成	13
(3)	女性職員が抱える悩みや心配事の相談できる体制づくり	14

IV	特定事業主行動計画期間における実績	16
1	女性職員の活躍の推進にあたっての現状把握	16
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	16
(2)	離職率の男女の差異	16
(3)	職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	17
(4)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	18
(5)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	18
(6)	男女別の育児休業取得状況	20
(7)	男性職員が配偶者の出産に際して取得できる休暇等の取得状況	21
V	おわりに	22

I はじめに

1 計画の策定にあたって

北区では「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成27年3月に「北区特定事業主行動計画2015」を策定し、職員一人ひとりが子育てに対する理解を深めるとともに、安心して子育てができるよう職場環境を整備するなど、職員のライフステージに応じた子育て支援策を推進してきました。

その後、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。）」が成立したことに伴い、北区では平成28年4月に女性活躍推進法に基づく「北区女性職員の活躍の推進に関する北区特定事業主行動計画」を策定し、更なる女性職員の活躍を推進してきました。

2つの法律に基づく特定事業主行動計画は、仕事と子育ての両立支援に関する環境整備やワーク・ライフ・バランスの推進など共通する課題が多いことから、「北区特定事業主行動計画2020」は、2つの特定事業主行動計画を一体的な計画として扱うこととし、より実効的な取り組みを推進するための計画としました。

本行動計画は、改めて職員アンケートを行うことにより、職員のニーズを反映しています。職員の仕事と子育ての両立支援を一層推進し、男女すべての職員が子育てなどのライフステージに応じた働き方ができるよう、この行動計画に基づき、職員の意識改革、職場環境の整備について継続して取り組んでいきます。

また、北区基本計画2020の実現に向け、職員がその能力を十分に発揮して活躍できるよう、働きやすい環境の整備を進めていきます。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成27年度から10年間の時限法となっており、中間年に見直しを行うこととなっていることから、北区基本計画2020（前期）の計画期間と合わせて、この計画は、令和2年度から令和6年度までの5年間の計画期間とします。

3 計画の推進体制

これまでの特定事業主行動計画で実施してきた取り組みは、引き続き推進していくとともに、新たに追加された項目については、体制が整い次第進めていきます。また、本計画を効果的に推進するため、中間年度となる令和4年度には、計画の実施状況の把握等を行い、目標値や事業など必要な見直しを行います。

4 アンケートの実施概要

本計画の策定にあたり、職員の仕事と子育ての両立等に関する意識等を把握するため、令和元年8月から9月にかけて全職員に対するアンケートを実施（以下、「職員

アンケート」という。)し、約6割の職員から回答を得ました。

アンケート集計結果から、今回の調査には以下のような特徴があります。

- 男女の内訳は「男性」が約33%、「女性」が約66%となっています。
- 年齢の内訳は「50代」が約25%を占め、最大となっています。次いで「10代～20代」が約23%、「30代」が約22%となっています。
- 職種の内訳は「事務系」と「福祉系」が共に約40%となっており、この2職種で約8割を占めています。
- 職層の内訳は「係員」が約40%で最大となっており、次いで「主任」が約33%となっています。
- 配偶者がいる方の中で配偶者の就労状況は「公務員以外のフルタイム勤務」が約24%で最大となっており、次いで「公務員」が約20%となっています。
- 子どものいる方の中で子どもの年齢の内訳は「高校生以上」が約46%で最大となっており、次いで「小学生」が約20%、「就学前」が約14%となっています。
- 子どものいる方の中で自分と配偶者以外の育児協力者の有無に関する質問については、「自分または配偶者の両親」が約58%で最大となっており、次いで「いない」が約26%となっています。

5 計画の公表

本計画は、北区のホームページで公表します。

II これまでの取組みと今後の目標

1 これまでの次世代育成支援対策等の取組み（平成27年度～令和元年度）

<これまでの取組み>

取組内容	概要	実施時期
介護休暇の拡充	孫は同居を条件としないこととしました。また延伸の際の、再承認を廃止し、給与の取り扱いについて、昇給抑制基準に該当しないこととしました。	平成28年度
介護時間の新設	親族等で介護を必要とする方がいる場合に、正規の時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として1日につき2時間以内取得できる介護時間を新設しました。	平成28年度
短期の介護休暇の拡充	被介護者の範囲を拡大	平成28年度
育児休業等の拡充	子の範囲を拡大	平成28年度
三六協定締結	労働基準法に基づく事業場と時間外、休日労働に関する協定を締結	平成29年度
三六協定に準ずる協定の締結	労働基準法に基づく事業場以外の職場についても三六協定に準ずる協定を締結	平成29年度
働き方改革関連法施行		
長時間労働の是正	法改正に伴い月45時間、年360時間の上限が設けられました。	平成31年度
年5日の年次有給休暇取得の義務化	法改正に伴い企業の使用者は年次有給休暇を年5日必ず取得させるよう義務付けられました。	平成31年度
子の看護のための休暇の拡充	取得期間を12歳に達する日以後の最初の3月31日までに拡充	平成31年度

<【参考】令和2年度の取組み>

取組内容	概要	実施時期
会計年度任用職員制度導入	非常勤職員や臨時職員の多くが一般職の地方公務員である会計年度任用職員として任用され、身分保障や処遇改善が行われます。	令和2年度

2 取組と目標

(1) 子育てに対する理解を深めるための取り組み

【現状の分析】

職員アンケートにおいて「子育てしやすい職場環境づくりのため、さらに力を入れて取り組むべきもの、また、今後新たに取り組んでいくべきだと思われるものはどれか（複数回答可）」との問いに対し、「妊娠中および出産後の職員に対する諸制度の周知」が全体では18.6%と2番目に多く、女性では19.9%で最も多い結果となっています。また、「子育てハンドブック」を知っているかとの問いに対し、「いいえ」が約50%となっており、子育て支援制度の周知には引き続き取り組んでいく必要があります。

「子育てハンドブック」には妊娠から出産後までの休暇制度などをわかりやすく掲載しています。今後、興味を惹く新たな情報を加えるなどして、更なる周知に取り組んでいきます。

(2) 子育てしやすい環境整備のための取り組み

【現状の分析】

数値目標である出産支援休暇と育児参加休暇の取得率は、次世代育成支援推進法に基づく特定事業主行動計画2015で設定した目標に対しては出産支援休暇については目標まであとわずかのところまで達しており、育児参加休暇については目標を達成しています。しかしながら、男性職員に聞いた「「出産支援休暇」または「育児参加休暇」を取得する要件を満たしたら取得しますか」との問いに対し、「仕事の状況次第なのでわからない」や「あまり取得したくない」など消極的な回答が約33%でした。今後、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画で設定した数値目標である90%に統合し、更なる取得率向上を目指します。

また、男性の育児休業取得状況については、平成27年度に0%だったのに対し、平成30年度は9.5%まで上昇しました。平成29年度には16.7%と目標の10%を超えるなど、一定の成果を上げています。

しかしながら、職員アンケートにおいて、男性の方に対し「育児休業を取得する要件を満たしたら、取得したいですか」との問いに対し、「取得したい」という回答が約48%となっており、男性職員の約半数が取得に躊躇している様子がうかがえます。また、「男性の育児休業の取得率が伸びない理由は何ですか（複数回答可）」との問いに対し、男性で最も多かった回答は「男性が育児休業を取得する雰囲気がないから」で約37%、次いで「仕事が忙しく、同僚に迷惑がかかってしまうから」が約23%となっています。

以前より改善はしているものの、未だ男性が子育てや家事などの家庭生活のために仕事に制約を抱えることに対しては、当然には受け止められにくい風潮があるものと考えられます。男女を問わず仕事と家庭生活の両立やワーク・ライフ・バランスを実現するため、引き続き、男性職員への家庭生活への参画を促進していく必要

があります。今後は、数値目標を20%とし、男性の育児休業取得率の更なる向上を目指します。

【目標】

- 出産支援休暇取得率 90%以上（平均取得日数1.8日以上）
- 育児参加休暇取得率 90%以上（平均取得日数4.5日以上）
- 男性の育児休業等取得率 20%以上

(3) ワーク・ライフ・バランスの促進

【現状の分析】

職員アンケートにおいて「女性職員は能力を発揮し活躍できていると思うか」との問いに対し「十分できている」という回答は約11%でした。「十分できている」以外の回答をした方の中で「その理由は何ですか（複数回答可）」との問いに対し、最も多かった回答は「育児・介護などのため仕事にかかる時間に制約があるから」で、約31%、次いで「時間外勤務が多いなど、勤務環境が整っていないから」が約24%でした。また、「子育て中の女性職員にとって能力を発揮し、活躍できる職場だと思いますか」との問いに対し、「そう思う」という回答は約23%でした。

「そう思う」以外の回答をした方の中で「自分の職場で障壁となっていると思われるものはどれですか（複数回答可）」の問いに対し、最も多かった回答は「時間的な制約の中で、能力を発揮できる仕事を処理することが困難」で、約41%でした。

子育てなどの事情を抱える職員が時間的な制約がある中で、業務量が多く、それに伴う超過勤務も多いことなどから、能力を発揮し、活躍できないと感じている職員が多い状況となっています。

また、今回新たにアンケートを行った結果、「介護」や「病気の治療」についても、仕事との両立で悩みを抱えている職員は多いことがわかりました。

全ての職員が能力を発揮し、活躍しつつ、子育てや介護、病気の治療など仕事の両立、余暇を活用した心身の健康の維持など豊かな生活を実現するためには、長時間労働を前提とした働き方を見直し、業務改善の推進や柔軟な働き方を行うことができるような仕組みづくり、年次有給休暇の取得促進に取り組む必要があります。

【目標】

- 年次有給休暇の取得率 80%以上
- 超過勤務時間縮減の取組みを推進します。

(4) 女性職員の職業生活における活躍推進

【現状の分析】

採用した職員に占める女性の割合は平成28年度に約70%を超え、平成25年度の約48%から比較して大きく増加しています。しかしながら、事務系において係長職以上の女性職員の割合は約14%になっています。

職員アンケートにおいて「係長級・技能長職昇任選考受験を考えていますか」との問いに対し、「受験資格が発生したら、すぐ受けたい」との回答は、男性が約27%に対し、女性は約6%となっています。一方で「子育てなど家庭生活とのバランスを考えて受験したい」との回答は、男性が約24%に対し、女性は約22%となり、男女差がほとんどなくなります。「管理職昇任選考受験を考えていますか」との問いについても同様の傾向が見受けられます。

子育てなどの家庭生活との両立やワーク・ライフ・バランスの困難さを理由として女性職員の昇任意欲が低下していることが考えられます。出産や子育てなどによるキャリアロスを防ぎ、女性職員の能力や意欲を高める取り組みを行うとともに、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成支援を行うための仕組みづくりを進め、昇任意欲の醸成を図る必要があります。

【目標】

- 係長昇任選考受験者の男女比 6：4
- 管理職昇任選考受験者の男女比 6：4
- 管理的地位にある職員に占める女性の割合 45%以上

(5) 数値による目標

計画名	項目	目標値	H30実績	計画名	目標値	
北区行動計画2015 特定事業主	出産支援休暇の取得率	80%以上	71.40%	北区特定事業主行動計画2020	下記同項目に統合	
	育児参加休暇の取得率	50%以上	76.2%		20%以上	
	男性の育児休業等の取得率	10%以上	9.5%		80%以上 (16日以上)	
	年次有給休暇取得率	80%以上 (16日以上)	16.0日		90%以上	
北区女性職員の活躍の推進に 関する北区特定事業主行動計画	男性職員の出産支援休暇	取得率	90%以上		71.4%	1.8日以上
		平均取得日数	1.8日以上		1.97日	90%以上
	男性職員の育児参加援休暇	取得率	90%以上		76.2%	4.5日以上
		平均取得日数	4.5日以上		3.80日	6：4
	係長職昇任選考の受験者の男女比率		6：4		6.1：3.9	6：4
	管理職昇任選考の受験者の男女比率		6：4		9.5：0.5	45%以上
	管理的地位に占める女性職員の割合		—	40.0%		

III 目標を達成するための取組み

1 子育てに対する理解を深める取組み

(1) 子育てハンドブックの見直し及び充実

①子育てハンドブックの充実

職員の両立支援制度の利用を促進するため、子育てハンドブックの内容を充実させるとともに、毎月19日（「育児の日」）の庁内ポータルには、職員から「取り上げてほしいテーマ」を募集するなど情報発信の強化に努めます。

特に男性の育児休業取得を促進や、介護に関する休暇等の周知に取り組みます。

②取組例のまとめと情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供します。

③相談体制の充実

各種制度を利用しようとする職員が気軽に相談を行えるよう、相談体制を充実します。所属長や人事担当者は相談者の求めに応じ、各種制度の内容や手続きについて分かりやすい説明を行います。

2 子育てしやすい環境整備のための取組み

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

①父親・母親になることがわかった職員への啓発

父親・母親になることがわかった職員に対しては、母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用や人事上の配慮から、できるだけ速やかに、所属長に申し出るように促します。

②妊娠中の女性職員の制度活用促進

妊娠中の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、通勤緩和などの制度によって保護されています。これらの制度を取得できるよう周知し、利用を促進します。

③妊娠中の女性職員への配慮

妊娠中の母親が受けるストレスが胎児に良い影響を与えないことや通常より動作がしづらいことなど、妊婦の体調について配慮すべき状態であることを職員が意識し、職場全体でサポートできるよう啓発します。

(2) 父親となる職員の家族と過ごす時間の充実

①職場内の応援態勢

所属長は、父親となる職員が休暇を取得しやすいよう、必要に応じて職場の中での応援態勢を実施します。また、日頃から担当業務に対する情報の共有化を推進し、業務にメイン担当とサブ担当を置くなど特定の職員が休暇等で不在であっても、業務に支障が出ないように努めます。

②出生時における父親の休暇取得促進

所属長は、父親となる職員から申し出があった時に、出生時には計画的に休暇を取得するよう促します。その際、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得可能期間に年次有給休暇と組み合わせた連続または分散した5日間以上の休暇を取得するように勧めます。

③育児における職場のサポート

育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。男女、子どもの有無等家庭の事情に関わらず、すべての職員が互いの立場を理解し、職員が出生時の休暇を取得しやすい雰囲気作りに取り組みます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）制度の利用促進を図るため、次の取り組みを行い、利用しやすい環境整備に努めます。特に、現在取得率の低い男性職員の取得の促進を図ります。

①育児休業等の取得への配慮

職員から育児休業等の取得の申出があった場合、所属長は業務に支障がでないように、必要に応じた業務分担の見直しを行うなど、職員が安心して取得できるように努めます。
また、管理職による計画的な育児休業等取得の職員への積極的な啓発を実施します。

②男性職員の育児休業等の取得促進

父親にとって、育児休業等を取得することは、日々の子供の成長と子育てに対する喜びを感じるという貴重な経験ができる上、子どもの健やかな成長・発達において、父親との触れ合いは重要な役割を果たします。
父親の育児休業等の取得率は、現状では極めて低い水準にあります。今後は、父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、男性職員に対して、短期間であっても育児休業等が取得可能であることや育児休業手当金が休業開始時から180日に達する日までは、給付率が67/100に引き上げられたこと等、十分に周知し育児休業等の取得促進を図ります。

③業務分担の見直しと代替職員の確保

職員が育児休業等を実際に取得することになった場合、所属長は業務分担の見直しを検討するとともに、必要に応じて代替職員の確保などを行い、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。

④代替職員の職種拡大の検討

代替職員の確保のため、福祉職（保育士）については平成20年度から育児休業に伴う任期付職員を採用し、また、令和2年度には、医療職（歯科衛生士、栄養士）に拡大し、対応しています。今後も必要に応じて職種を拡大するなど検討していきます。

⑤育児休業からの円滑な職場復帰

ア 育児休業中の職員への定期的な連絡

所属長は、育児休業中からの円滑な復帰を図り、職員が育児を行いながら仕事で活躍できるようにするため、復帰時期や復帰後の働き方の意向を確認するため育児休業中の職員と情報交換を行うよう努めます。

イ 育児休業中の職員への復帰に向けたサポート

職員は、職場から離れていることで、孤独に感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないかと不安になりがちです。各職場では、休業中の職員に広報紙の送付やメール等により職場や業務の状況を定期的に連絡するとともに、休業中の職員が職場に連絡しやすいようなメッセージを送るよう心掛けます。

ウ 育児休業から復帰した職員へのサポート

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるために時間がかかる上、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のために最も大切な時期であり、各職場では業務分担や勤務時間の割振りなどについて十分に配慮し、職場全体でサポート体制を構築します。

(4) 人事異動等にかかる配慮

①人事異動にかかる配慮

子育て中の職員が、特に人事上の配慮を求める場合には、自己申告書で子育ての状況等について職員課に伝えるほか、所属長に早めに情報提供を行うよう指導します。職員課が、状況に応じて可能な限り配慮するよう努めます。

②昇任選考にかかる配慮

係長職昇任選考（一般）について、出産や育児・介護等による受験者の負担を軽減し、計画的に昇任選考に取り組めるよう、本人の希望により合格の翌年度から2年間を限度に昇任を保留できる制度を導入しました。引き続きライフイベントに配慮した昇任選考となるよう努めます。

3 ワーク・ライフ・バランスの推進を実現するための取り組み

(1) 職場における業務の見直し

業務の量や質は職場ごとに大きく異なることから、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みは、北区全体として取り組むべきものと、個々の職場の実情に応じた取り組みが重要です。各職場においては、業務の効率化及び職場環境の改善を図るため、仕事の進め方の見直しなどに努めるとともに、管理職による業務分担の見直しなどの積極的な啓発を実施します。

(2) 超過勤務の縮減

①柔軟な働き方の検討

職員アンケートの結果を踏まえ、超過勤務時間縮減に向けて、働き方の柔軟性を高めるための効果的な具体策を検討してまいります。

②管理職の率先した退庁

管理職は可能な限り率先して速やかに退庁し、職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。

③定時退庁日（毎週水曜日及び金曜日）においては、既に実施されている以下の事項について取り組みを進めます。

ア 定時退庁の周知

庁内ポータルなどにより注意喚起を十分行います。

イ 管理監督者による定時退庁の声かけ

管理監督者は、定時退庁の声掛けをするなど、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。

ウ 管理職の率先した定時退庁

特に管理職は、自ら率先して定時退庁に努めます。

エ 所属長における勤務時間の適正管理

勤務形態によっては、定時退庁日を設定できない職場がありますが、所属長は職員の勤務時間の適正管理に努めます。

④業務の効率的な遂行

定例・恒常的業務の事務処理マニュアル化、資料作成等における早期の上司への相談により、無駄を排除し、業務の効率化に努めます。

⑤時間外勤務の把握と指導

所属長は、超過勤務命令の上限が設定されていることを踏まえ、職員の心身の健康維持のため、時間外勤務の状況を常に把握し、特定の職員に超過勤務が集中しないよう、必要に応じて職場内における業務分担の見直しを検討します。また、職員の仕事の進捗状況等を把握し、時間外勤務を減らすよう指導します。

⑥深夜勤務及び超過勤務の制限の周知

小学校就学の始期に達するまでの子供を養育する職員について、深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知を図ります。

長時間労働の是正

政府の働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、平成31年4月から時間外労働の上限規制が導入されました。時間外労働の上限は、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。併せて、労働安全衛生法も改正され、健康管理の観点から、管理監督者も含めて労働時間の状況を客観的に把握するよう企業に義務付けられました。

(3) 年次有給休暇等の取得促進

①年次有給休暇取得率の向上

会計年度任用職員を含む全ての職員が、年次有給休暇取得率80%以上とすることを目標に取り組みを進めます。

②休暇計画表や業務スケジュールの作成

各職場では、原則として年度初めにおいて、休暇予定表の作成や年間業務スケジュールを作成し、計画的な休暇の取得促進に努めます。

③連続休暇等取得の促進

休暇予定表を活用して、家族を大切にする観点から、子どもの行事、家族記念日やゴールデンウィークに合わせて、職員が家族と過ごす時間が増えるよう、積極的な休暇取得に努めます。

④「プラスワン休暇」の取得促進

週休日や国民の祝日に続けてもう1日休暇を取得する「プラスワン休暇」の取得促進に努めます。また、夏季休暇などの特別休暇と年次有給休暇などを組み合わせるなど、連続休暇の取得を促進します。

⑤子の看護のための休暇等の制度の周知

子の看護のための休暇等の制度について、周知を図るとともに、子育て等のために年次有給休暇の取得が必要となる事例を紹介し、職員の相互理解を図ります。

年5日の年次有給休暇の確実な取得

政府の働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、平成31年4月から全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち、年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

時間単位の年休及び特別休暇は、平成31年4月から義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の対象とはなりません。1日単位で年5日の取得が必要です。

会計年度任用職員制度の導入

令和2年4月から会計年度任用職員制度が導入されます。これまで非常勤職員や臨時職員として勤務していた方々は、多くの方が一般職の地方公務員となり、身分保障や処遇改善が行われます。

北区においても、年次有給休暇やその他の休暇等が付与されるなど、常勤職員との均衡を図った制度設計となっています。

会計年度任用職員についても、常勤職員と同様に仕事と家庭生活の両立やワーク・ライフ・バランスを推進し、年次有給休暇取得率80%以上を目標に取り組みを進めます。

（4）介護を行う職員に対する支援

高齢化の進展に伴い、今後、介護を行う職員が増加することが見込まれるため、仕事と介護の両立に必要な支援を行います

①休暇制度の周知

介護休暇、短期の介護休暇、介護時間について、更なる効果的な周知の方法を検討してまいります。

②相談体制の充実

介護を行う職員が気兼ねなく相談を行えるよう、相談体制の充実を図ります。

③休暇を取得しやすい職場環境の整備

管理監督者は、機会を捉えて職員の介護の状況を把握するように努め、介護休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(5) 病気の治療と仕事の両立に対する支援

職員アンケートにおいて「病気の治療と仕事の両立により困っている（困った）ことはありますか」との問いに対し、「はい」との回答は約28%でした。病気休暇及び病気休職の件数は増加傾向にあり、今後、職員の高齢化に伴い増加することが見込まれるため、病気の治療と仕事の両立に必要な支援を行います

①柔軟な働き方の検討

通院など病気の治療をしながら勤務が可能となる仕組みについて働き方の柔軟性を高めるための効果的な具体策を検討してまいります。

②相談体制の充実

家族や自身が病気を抱えている職員が気兼ねなく相談を行えるよう、相談体制の充実を図ります。

③休暇を取得しやすい職場環境の整備

管理監督者は、機会を捉えて職員の病気の状況を把握するように努め、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

4 女性職員の職業生活における活躍推進を実現するための取り組み

(1) 女性職員の職業生活における活躍推進に関する意識啓発

①女性管理職、係長のロールモデル事例の紹介

女性職員が具体的なキャリアイメージを持てるようにするため、現役の女性の管理職員をロールモデルとして紹介するなど、管理職昇任に興味を持つ女性職員を対象とした懇談会等を開催します。

②キャリア形成支援のための研修等

女性が様々なライフイベントを経てもキャリア形成をしやすいように、研修等により早期からキャリアプランを考える機会を設ける。また、人事担当者は、今後のキャリア形成に関する助言等を行うことにより、女性職員の意欲の向上を図ります。

③積極的な受験勧奨

個別面談などの機会を捉えて積極的な受験勧奨を行い、昇任意欲の向上を図る。

(2) 女性職員の職業生活における活躍のためのキャリア形成支援及び計画的育成

①性別により固定化されない人事配置

「昇任を視野に入れた女性職員の育成」のため、男性が多く配置されてきたポストに女性を配置するなど、柔軟な人事配置を行う。

②昇任を見据えた多様な職務経験の付与

男女とも、若手のうちに公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう多様な職務機会を付与するよう努めることにより、出産・子育て経験後の女性職員のキャリア形成に係る意欲向上を図ります。

③職員のキャリアパスを踏まえた計画的な育成

所属長は、職員のキャリアパスを把握し、事務分担の工夫や適切なアドバイスを行い、計画的に育成する。

④管理監督者に必要なスキルを身に着ける研修の充実

早期から管理監督者に必要なマネジメントや人材育成等を学び、将来的な上位職への挑戦意欲を促します。

(3) 女性職員が抱える悩みや心配事の相談できる体制づくり

①女性管理職、係長を交えた意見交換の場づくり

女性職員が具体的なキャリアイメージを持てるようにするため、現役の女性の管理職や係長との懇談会等の意見交換の場を設置し、女性の管理職や係長の事例をロールモデルとして紹介したり、相談できる機会を設け、将来の不安を軽減する。

②メンター制度の導入

仕事と家庭の両立や将来のキャリア形成に悩む女性職員が、同様の境遇を経験してきた先輩女性職員に気軽に相談できるようにするため、メンター制度を導入するとともに、部局を超えた女性職員のネットワーク形成を支援します。

③昇任後のフォロー体制の充実

係長や管理職研修において、昇任間もない先輩職員との交流の機会を設けるほか、研修内容を実務に即したものとするなど、昇任後のフォロー体制の充実をはかります。

④ライフイベントを踏まえた昇任制度の検討

一定期間の昇任猶予などライフイベントを踏まえた昇任制度を検討する。

⑤全庁的な女性活躍推進の理解促進

これからの昇任を考えている女性職員に限らず、男性職員や管理監督的立場にある職員も女性の活躍推進の重要性を理解し、女性が安心して活躍できる環境を整える。また、職員からの申出に適切に対応できるよう、係長や管理職昇任者に対し、出産・子育て支援に関する制度についての研修会を実施します。

⑥セクハラ・パワハラの正しい理解

パンフレットの配布や研修の実施、または相談窓口の設置等により職員のセクハラやパワハラを理解促進に努め、女性が安心して活躍できる職場の環境を整える。

IV 特定事業主行動計画期間における実績

1 女性職員の活躍の推進にあたっての現状把握

改正法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等にかかる内閣府令及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令（令和元年内閣府令第51号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する現状把握を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成28年度

	男性	女性	女性の割合
事務職	33人	34人	50.75%
事務職以外	3人	52人	94.55%
合計	36人	86人	70.49%

平成29年度

	男性	女性	女性の割合
事務職	39人	29人	42.65%
事務職以外	21人	99人	82.50%
合計	60人	128人	68.09%

平成30年度

	男性	女性	女性の割合
事務職	41人	32人	43.84%
事務職以外	11人	64人	85.33%
合計	52人	96人	64.86%

※事務職以外：福祉系・一般技術系・医療技術系・幼稚園教諭

(2) 離職率の男女の差異

①男女別離職者数及び離職率

	男性		女性	
	退職者/職員数	離職率	退職者/職員数	離職率
平成28年度	10 / 1,076 人	0.93%	18 / 1,402 人	1.28%
平成29年度	7 / 1,092 人	0.64%	21 / 1,471 人	1.43%
平成30年度	2 / 1,109 人	0.18%	26 / 1,500 人	1.73%

②男女別年齢区分別離職者数

平成28年度

年齢区分	～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	合計
男性		1人	2人	2人			4人		1人	10人
割合	0.0%	10.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	10.0%	100.0%
女性		5人	5人	1人	3人	4人				18人
割合	0.0%	27.8%	27.8%	5.6%	16.7%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	0人	6人	7人	3人	3人	4人	4人	0人	1人	28人
割合	0.0%	21.4%	25.0%	10.7%	10.7%	14.3%	14.3%	0.0%	3.6%	100.0%

平成29年度

年齢区分	～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	合計
男性			2人	1人	3人	1人				7人
割合	0.0%	0.0%	28.6%	14.3%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
女性		5人	5人	5人	2人	1人	2人		1人	21人
割合	0.0%	23.8%	23.8%	23.8%	9.5%	4.8%	9.5%	0.0%	4.8%	100.0%
合計	0人	5人	7人	6人	5人	2人	2人	0人	1人	28人
割合	0.0%	17.9%	25.0%	21.4%	17.9%	7.1%	7.1%	0.0%	3.6%	100.0%

平成30年度

年齢区分	～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	合計
男性		1人					1人			2人
割合	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
女性		13人	6人	3人	2人	2人				26人
割合	0.0%	50.0%	23.1%	11.5%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	0人	14人	6人	3人	2人	2人	1人	0人	0人	28人
割合	0.0%	50.0%	21.4%	10.7%	7.1%	7.1%	3.6%	0.0%	0.0%	100.0%

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成28年度

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
全職員	10.18	7.76	8.31	7.69	5.66	7.09	8.59	6.60	6.23	7.03	7.41	9.77	7.69
うち係長級	12.93	11.22	12.20	10.95	8.73	10.65	13.61	10.75	8.89	10.24	11.07	14.28	11.29

平成29年度

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
全職員	10.01	7.99	8.49	6.62	5.54	8.21	10.38	6.75	6.57	7.18	7.62	11.22	8.05
うち係長級	13.42	11.76	13.18	10.78	9.34	12.62	16.73	11.68	9.95	11.08	12.45	17.00	12.50

平成30年度

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
全職員	10.30	8.48	7.84	7.19	5.99	8.61	10.54	7.26	6.82	8.03	8.37	12.07	8.46
うち係長級	15.04	13.85	13.40	12.57	10.44	13.96	17.35	12.63	10.38	11.83	13.26	17.52	13.52

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	男性			女性			女性の割合		
	管理職	係長職	合計	管理職	係長職	合計	管理職	係長職	合計
平成28年度	65人	238人	303人	21人	181人	202人	24.4%	43.2%	40.0%
平成29年度	69人	242人	311人	20人	185人	205人	22.5%	43.3%	39.7%
平成30年度	71人	247人	318人	16人	196人	212人	18.4%	44.2%	40.0%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

①事務系

平成28年度

	1級職	2級職	主任主事	係長級	総括係長	課長級	統括課長	部長	合計
男性	33人	169人	256人	121人	50人	29人	10人	14人	682人
女性	30人	125人	299人	36人	15人	12人		3人	520人
女性の割合	47.6%	42.5%	53.9%	22.9%	23.1%	29.3%	0.0%	17.6%	43.3%
伸び率	17.6	△ 1.0	0.2	0.9	△ 0.5	3.1	0.0	2.6	0.5

平成29年度

	1級職	2級職	主任主事	係長級	総括係長	課長級	統括課長	部長	合計
男性	41人	170人	251人	123人	49人	30人	13人	13人	690人
女性	28人	126人	308人	40人	15人	11人	0人	2人	530人
女性の割合	40.6%	42.6%	55.1%	24.5%	23.4%	26.8%	0.0%	13.3%	43.4%
伸び率	△ 7.0	0.1	1.2	1.6	0.3	△ 2.5	0.0	△ 4.3	0.1

平成30年度

	係員	主任	係長級	課長補佐	課長級	部長	合計
男性	241人	231人	122人	53人	42人	14人	703人
女性	220人	245人	46人	14人	11人	2人	538人
女性の割合	47.7%	51.5%	27.4%	20.9%	20.8%	12.5%	43.4%
伸び率	△ 0.4		2.9	△ 2.5	0.4	△ 0.8	0.0

※行政系人事制度の改正に伴い、平成 30年度から職層が8階層から6階層に変更になりました。平成29年度から平成30年度の比較は以下のとおりです。

平成29年度	平成30年度
部長	部長
統括課長	課長級
課長級	
総括係長	課長補佐
係長級	係長級
主任主事	主任
2級職	係員
1級職	

※平成30年度の係員及び主任の伸び率は、平成29年度の1級職、2級職、主任主事の合算と比較しています。また、平成30年度の課長補佐の伸び率は平成29年度の総括係長と、平成30年度の課長級は平成29年度の課長級と統括課長の合算と比較しています。

②事務系以外（福祉系・一般技術系・医療技術系の職員）

平成28年度

	1級職	2級職	主任主事	係長級	総括係長	課長級	統括課長	部長	合計
男性	7人	41人	95人	50人	16人	7人	2人	3人	221人
女性	103人	188人	383人	105人	25人	3人		3人	810人
女性の割合	93.6%	82.1%	80.1%	67.7%	61.0%	30.0%	0.0%	50.0%	78.6%
伸び率	7.7	△ 1.7	0.5	0.7	1.5	2.7	△ 50.0	25.0	0.8

平成29年度

	1級職	2級職	主任主事	係長級	総括係長	課長級	統括課長	部長	合計
男性	20人	42人	91人	54人	15人	8人	2人	3人	235人
女性	160人	206人	366人	103人	27人	2人	1人	4人	869人
女性の割合	88.9%	83.1%	80.1%	65.6%	64.3%	20.0%	33.3%	57.1%	78.7%
伸び率	△ 4.7	1.0	△ 0.0	△ 2.1	3.3	△ 10.0	33.3	7.1	0.1

平成30年度

	係員	主任	係長級	課長補佐	課長級	部長	合計
男性	66人	90人	52人	19人	10人	5人	242人
女性	464人	293人	106人	30人	2人	1人	896人
女性の割合	87.5%	76.5%	67.1%	61.2%	16.7%	16.7%	78.7%
伸び率	0.2		1.5	△ 3.1	△ 6.4	△ 40.4	0.0

※行政系人事制度の改正に伴い、平成 30年度から職層が8階層から6階層に変更になりました。
平成29年度から平成30年度の比較は18ページのとおりです。

③技能系

平成28年度

	技能1級職	技能主任	技能長	統括技能長	合計
男性	57人	96人	14人	2人	169人
女性	13人	33人	5人		51人
女性の割合	18.6%	25.6%	26.3%	0.0%	23.2%
伸び率	0.7	△ 2.6	△ 1.5	0.0	△ 0.9

平成29年度

	技能1級職	技能主任	技能長	統括技能長	合計
男性	45人	101人	15人	2人	163人
女性	11人	34人	4人	0人	49人
女性の割合	19.6%	25.2%	21.1%	0.0%	23.1%
伸び率	1.0	△ 0.4	△ 5.2	0.0	△ 0.1

平成30年度

	技能1級職	技能主任	技能長	統括技能長	合計
男性	39人	105人	15人	2人	161人
女性	10人	28人	4人	0人	42人
女性の割合	20.4%	21.1%	21.1%	0.0%	20.7%
伸び率	0.8	△ 4.1	0.0	0.0	△ 2.4

④幼稚園教諭・指導主事

平成28年度

	指導主事	教諭	主任教諭	副園長	園長	合計
男性	3人	1人				4人
女性	1人	9人	5人	3人	3人	21人
女性の割合	25.0%	90.0%	100.0%	100.0%	100.0%	84.0%
伸び率	0.7	△ 2.6	△ 1.5	0.0	0.0	△ 0.9

平成29年度

	指導主事	教諭	主任教諭	副園長	園長	合計
男性	3人	1人	0人	0人	0人	4人
女性	1人	13人	3人	3人	3人	23人
女性の割合	25.0%	92.9%	100.0%	100.0%	100.0%	85.2%
伸び率	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	1.2

平成30年度

	指導主事	教諭	主任教諭	副園長	園長	合計
男性	3人	0人	0人	0人	0人	3人
女性	1人	14人	3人	3人	3人	24人
女性の割合	25.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	88.9%
伸び率	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	3.7

(6) 男女別の育児休業取得状況

①男女別育児休業取得率及び平均取得日数

	男性		女性	
	取得率	平均取得日数	取得率	平均取得日数
平成28年度	5.4%	32日	100.0%	817日
平成29年度	16.7%	28日	98.0%	800日
平成30年度	9.8%	110日	100.0%	798日

②男女別取得日数の分布状況

平成28年度

	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間以上 ～20日	21日 ～30日	31日 ～60日	61日 ～90日	91日 ～180日	181日 ～1年	1年超 ～1年半	1年半超 ～2年	2年超	合計
男性					2人							2人
女性				1人				8人	2人	28人		39人
合計	0人	0人	0人	1人	2人	0人	0人	8人	2人	28人	0人	41人

平成29年度

	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間以上 ～20日	21日 ～30日	31日 ～60日	61日 ～90日	91日 ～180日	181日 ～1年	1年超 ～1年半	1年半超 ～2年	2年超	合計
男性		1人	1人	2人	1人	1人						6人
女性							2人	9人	6人	3人	39人	59人
合計	0人	1人	1人	2人	1人	1人	2人	9人	6人	3人	39人	65人

平成30年度

	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間以上 ～20日	21日 ～30日	31日 ～60日	61日 ～90日	91日 ～180日	181日 ～1年	1年超 ～1年半	1年半超 ～2年	2年超	合計
男性	2人					1人		1人				4人
女性							3人	8人	5人	1人	37人	54人
合計	2人	0人	0人	0人	0人	1人	3人	9人	5人	1人	37人	58人

(7) 男性職員が配偶者の出産に際して取得できる休暇等の取得状況

① 出産支援休暇

	取得率	平均取得日数	取得者数	取得日数の分布状況	
				1日	2日
平成28年度	78.4%	1.86日	29人	4人	25人
平成29年度	83.3%	1.93日	30人	2人	28人
平成30年度	73.2%	1.97日	30人	1人	29人

② 育児参加休暇

	取得率	平均取得日数	取得者数	取得日数の分布状況					
				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
平成28年度	67.6%	3.73日	25人	0人	1人	6人	4人	4人	10人
平成29年度	66.7%	4.32日	24人	1人	1人	2人	1人	4人	15人
平成30年度	78.0%	3.77日	32人	1人	5人	3人	1人	5人	17人

③ 出産支援休暇及び育児参加休暇を合わせて5日以上の取得者数とその割合

	5日以上取得者数	5日以上取得割合
平成28年度	16人	43.2%
平成29年度	20人	55.6%
平成30年度	22人	52.4%

V おわりに

本計画は男女を問わず、全ての職員がいきいきと働き、持っている能力を十分に発揮できる職場風土を醸成していくことを目的としています。そのためには、全職員が子育てをはじめ充実した家庭生活を送り、男女を問わず仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが求められます。

誰もが本計画を自分自身に関わることと捉え、更なる意識改革を進めること、また、計画の推進にあたり困難なこともあるかも知れませんが、それぞれの職場で助けあい支えあいながら、知恵を絞り、職員一丸となって取り組みを進めることを期待します。

特定事業主

東京都北区長

東京都北区議会議長

東京都北区選挙管理委員会

東京都北区代表監査委員

東京都北区教育委員会

北区特定事業主行動計画2020

令和2年3月発行

発行 東京都北区総務部職員課

〒114-8508

東京都北区王子本町1-15-22

電話03(3908)8031ダイヤルイン

刊行物登録番号

31-1-155