

第4期板橋区特定事業主行動計画の実施状況について

板橋区では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、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推進が図られる職場環境を実現することを目的に「第4期特定事業主行動計画」を策定・実施しています。

今般、次世代法第19条第6項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

1 指標（目標値）の達成状況

（1）仕事と子育ての両立

ア 出産支援休暇又は育児参加休暇の取得率

目標値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度※
100%	93.3%	83.3%	86.2%	87.1%	83.9%

※令和7年度対象者62名中、52名取得

イ 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

目標値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度※
40%以上	26.9%	43.8%	55.4%	75.1%	90.2%

※令和7年度対象者194名中、175名取得

ウ 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

目標値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度※
100%	100%	100%	100%	100%	100%

※令和7年度対象者84名中、84名取得

エ 子の出産年度に2週間以上の育児休業を取得した男性職員の育児休業取得率

目標値	6年度※	7年度
85%	85.4%	97.4%

※令和7年度新規追加項目のため参考値

（2）仕事と生活の調和

ア 年次有給休暇の取得率（繰越分は含まない）

目標値	3年度※	4年度	5年度	6年度	7年度
85%以上	88.5%	77.4%	82.9%	81.7%	80.5%

※令和3年度は休暇付与基準変更により一時的に保有日数が増加している。

イ 週休日の振替率

目標値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
100%	89.9%	91.9%	90.0%	92.9%	87.7%

ウ 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

目標値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
20名以内	131名	132名	101名	108名	162名

エ 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

目標値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
5名以内	13名	8名	10名	9名	12名

オ ストレスチェックの受検率

目標値	6年度※	7年度
85%以上	82.8%	85.3%

※令和7年度新規追加項目のため参考値

(3) 女性の職業生活における活躍の促進

ア 女性管理職割合

目標値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度※
24%以上	20.6%	20.8%	18.3%	15.5%	16.1%

※令和7年4月1日時点管理職112名中、女性職員18名

イ 婦人がん検診の受診率

目標値	6年度※	7年度
85%以上	84.7%	78.2%

※令和7年度新規追加項目のため参考値

2 主な取組内容

(1) 仕事と子育ての両立

- ・ 新たに「第2号部分休業」及び「第2号子育て部分休暇」を新設したほか、子に障がいがある場合に子育て部分休暇の対象となる子の年齢を18歳まで拡大し、子を養育する職員の継続的な活躍の推進を図った。
- ・ 妊娠・出産及び子育てに関する休暇制度や各種手続き等をまとめた、「子育てのススメ」を一部改訂し、令和8年4月1日より新たに取得可能となる休暇制度等の周知と利用促進を図った。

（２）仕事と生活の調和

- ・ 業務効率化や働き方改革の一環として、Excel、Word で活用できる便利なツールなどを紹介する「ツールナビ」事業を実施し、職員の作業効率の向上を図った。
- ・ 人材難の中、より有為な人材に選ばれる区となるため、採用公式 LINE にて説明会の実施案内を行ったほか、新たに受験検討者への庁舎見学ツアー付き説明会を実施するなど採用活動を強化した。

（３）女性の職業生活における活躍の促進

- ・ 女性特有のがんの早期発見・早期治療を促進するため、婦人がん検診の受診票配付に併せて、健康管理ニュースを発行し、受診勧奨を行った。
- ・ 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よう主査の配置を拡大した。
- ・ 女性の係長を企画調整や予算担当、組織人員体制の調整を行うポスト等に積極的に配置した。