

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促進が図られる職場環境を実現することを目的とした「第4期板橋区特定事業主行動計画（令和2～6年度）」の実施状況について、下記のとおり報告する。

1 指標（目標値）の達成状況

【①仕事と子育ての両立】

出産支援休暇又は育児参加休暇の取得率

目標値	2年度	3年度	4年度※
100%	89%	93.3%	83.3%

※令和4年度対象者60名中、50名取得

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	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度※
40%以上	8.00%	11.97%	20.7%	26.9%	43.8%

※令和4年度対象者178名中、78名取得

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	2年度	3年度	4年度※
100%	100%	100%	100%

※令和4年度対象者76名全員取得

【②仕事と生活の調和】

年次有給休暇の取得率（繰越分は含まない）

目標値	30年度	元年度	2年度※	3年度※	4年度
85%以上	70.91%	73.60%	80.85%	88.54%	77.44%

※令和2・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。

週休日の振替率

目標値	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
100%	98.6%	97.1%	90.3%	89.9%	91.9%

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	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
20名以内	67名	71名	98名	131名	132名

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	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
5名以内	10名	9名	11名	13名	8名

【③女性の職業生活における活躍の促進】

女性管理職割合

目標値	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度※
24%以上	18.5%	19.6%	20.6%	20.6%	20.8%

※令和4年4月1日時点管理職106名中女性職員22名

2 主な取組内容

【①仕事と子育ての両立】

- ・ 育児休業を1月以上取得した男性職員の体験談について、職員向け情報誌に掲載し、情報提供を行った。
- ・ 育児休業の改正内容や育休中の収入モデル等を職員向け情報誌に掲載し、育児休業の取得向上に向けた取り組みを行った。

【②仕事と生活の調和】

- ・ 不妊治療の理解促進のため、職員向け情報誌にて「出生サポート休暇」の周知と、取得奨励のため情報提供等を行った。
- ・ 超過勤務が4ヶ月平均45時間以上の職員を対象にヒアリングを行い、その内容を所属課長へフィードバックし、超勤務縮減に向けた業務改善等に努めた。

【③女性の職業生活における活躍の促進】

- ・ 昇任選考等に特化した職員向け広報を新たに発行し、受験対象前の職員を含め、昇任選考の流れや受験対象等について広く周知し、受験意欲の向上や、キャリアプラン検討の参考となるよう情報提供を行った。
- ・ 管理職選考の申込時期を捉え、概要を簡潔にまとめたパンフレット(試験問題例・試験対策・合格後の支援体制等)を新たに作成し、職員への浸透を図った。併せて、管理職選考の受験者数低迷の状況を全管理職に共有し、受験勧奨の取組の強化を行った。
- ・ 女性の係長を企画調整や予算配当、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。

3 計画の一部改訂について

(1) 改訂の経緯

特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）は、次世代育成推進法に基づく「行動計画策定指針（以下「策定指針」という。）」により、行動計画の内容に関する事項が規定されている。

令和2年に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、「仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備の推進」が示され、これを受け「策定指針」の一部が改正された。

「策定指針」では「勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る」内容が追加されており、板橋区においても「行動計画」に新たな取組を新設するほか、変更が必要な部分について併せて改訂を行った。

(2) 改訂概要

①男性職員に係る育児休業取得率の目標値の変更

第3期から目標値として定めている「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」について、令和2年度以降目標値を大きく上回る実績が続いたため（目標値13%以上に対し、実績20%以上）、目標値の引き上げ（40%）を行った。

②男性職員の育児に関する取組の新設及び強化

育児休業法の改正により、事業主による育児休業の制度周知や、育児休業の取得意向確認が義務化されたことを受け、積極的な育児の促進を目的とした取組の新設及び強化を行った。

③不妊治療に係る理解促進、休暇の周知

不妊治療に係る休暇「出生サポート休暇」が令和4年4月1日に新設されたことを踏まえて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を目的とした取組を新設した。

(3) 改訂時期

令和5年4月1日