

# いたジョブ推進プラン（原案）

（第5期板橋区特定事業主行動計画）

令和8年 月

板 橋 区 長  
板 橋 区 議 会 議 長  
板 橋 区 選 挙 管 理 委 員 会  
板 橋 区 代 表 監 査 委 員  
板 橋 区 教 育 委 員 会  
板 橋 区 農 業 委 員 会

# 目次

## I はじめに

## II 計画の概要

- 1 行動計画の目的
- 2 行動計画の対象職員
- 3 行動計画の期間
- 4 行動計画の推進体制

## III 計画の体系と目標値

- 1 計画の体系
  - (1) 基本理念の考え方
  - (2) 推進の柱
- 2 目標値

## IV 取組内容

- 1 仕事と家庭生活の両立
- 2 働き方改革の推進
- 3 健康経営の推進
- 4 エンゲージメントの向上
- 5 女性活躍の推進

## V 資料編

- 1 第4期行動計画に係る目標の達成状況
- 2 第4期行動計画期間の延長に伴う追加目標項目の達成状況

## I はじめに

我が国における少子高齢化の一層の進行や、多様な働き方への社会的要請を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境づくりを目的として、平成15年に制定された次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が、令和7年4月から更に10年間延長されることとなりました。この法律は、次世代育成支援対策の基本理念を定め、社会全体で取り組むための必要な措置について規定しています。

板橋区では、これまで次世代法及び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。）に基づき、平成17年の第1期から第4期まで特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立支援や女性活躍の推進に取り組んでまいりました。

この度、第4期行動計画の終期を迎えるにあたり、これまでの取組状況や成果、社会経済情勢の変化及び職員の意見等を踏まえ、新たに「第5期板橋区特定事業主行動計画」を策定しました。

第5期行動計画では、これまでの基本的な考え方を継承しつつも、近年の急速なデジタル技術の進展や新たな働き方の広がりを踏まえ、テレワークや時差出勤などの柔軟な働き方の推進、AIやRPAを活用した業務のDX化による生産性向上、そして職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を強化しています。

特に、少子高齢化の進行や採用市場の変化により人材確保が困難となる中、区政を支える人材の確保・定着・育成は喫緊の課題となっています。このため、多様な人材が活躍できる職場環境の整備や、職員の成長機会の充実、心理的安全性の確保など、職員のエンゲージメント向上に資する取組を積極的に推進し、働きやすく、働き続けたいと思われる職場づくりをめざします。

この行動計画は公表することとされており、区民や区内事業者に対して次世代育成支援や女性活躍推進に係る区政の理解や協力を求めていく上でも、板橋区に勤務する職員が率先して取り組むことは重要な意味を持ちます。

性別や家族構成にかかわらず、職員一人ひとりが家庭や地域の一員として、本行動計画の趣旨を理解し、自分自身に関わることとして捉えることが大切です。

組織全体で積極的に取り組むことにより、職員のエンゲージメントを高め、働きやすい職場環境を実現するとともに、最終的には区民サービスの一層の向上につなげていくことを期待するものです。

## II 計画の概要

### 1 目的

本計画は、次世代法や女性活躍推進法に基づき、特定事業主として、職員が仕事にやりがいを感じ、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら生き生きと働ける職場環境を構築することを目的としています。この目的を達成するため、具体的な方策をまとめ、計画的かつ着実に推進していきます。これにより、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる組織づくりと、区民サービスの向上をめざします。

### 2 対象

板橋区に勤務する全ての職員が対象です。

※教育委員会の都費負担教職員については、本計画を基本としますが、適用される制度等に異なるものがあることから、東京都教育委員会特定事業主行動計画に基づいて取り組むものがあります。

### 3 期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の第5期行動計画とします。

| 令和              |   |   |   |   |   |   |                       |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| 2               | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9                     | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |  |
| 第4期行動計画         |   |   |   |   |   |   | 【本計画】<br>第5期行動計画      |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
| 次世代法【～令和6年度】    |   |   |   |   |   |   | 次世代法【令和7年度～令和16年度】    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
| 女性活躍推進法【～令和7年度】 |   |   |   |   |   |   | 女性活躍推進法【令和8年度～令和17年度】 |    |    |    |    |    |    |    |    |  |

### 4 推進体制

計画の推進のため、年度ごとに計画の周知や具体的な取組の推進等を行うとともに、目標値等の進捗状況の確認・検証を実施し、その結果を公表します。

## Ⅲ 計画の体系と目標値

### 1 計画の体系

本計画の基本理念を「働きがい」と「働きやすさ」を両立する環境づくりと定め、5つの推進の柱を掲げました。これらを総合的に推進することで、職員一人ひとりが自らの能力や個性を最大限に発揮しながら、ライフステージに応じた多様な働き方が実現できる組織をめざします。

#### (1) 基本理念の考え方

「働きがい」とは、職員が自らの職務に誇りと責任を持ち、働くことで得られる充実感や達成感です。一方、「働きやすさ」とは、多様な働き方を選択できる柔軟な勤務環境や、心身の健康を維持しながら安心して働き続けられる職場環境を意味します。

これら二つの要素は相互に補完し合う関係にあり、どちらか一方だけでは真の職員満足や組織の持続的な発展は実現できません。「働きがい」があっても過重労働や心身の疲弊があれば長期的な活躍は困難となり、逆に「働きやすさ」だけを追求すれば業務の効率化や質の向上への意欲が薄れる恐れがあります。

本計画では、この二つの要素を両立させることで、職員が生き生きと働ける職場環境を構築し、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる仕組みづくりを推進します。

#### (2) 推進の柱

基本理念の実現に向けて、5つの推進の柱を設定し、それぞれに具体的な目標値を定めて取組を推進します。

##### ①仕事と家庭生活の両立

育児や介護などのライフイベントと仕事を無理なく両立できる環境を整備します。また、性別に関わらず家庭での役割を果たしながらキャリアを継続できる職場づくりに取り組みます。

##### ②働き方改革の推進

デジタル技術の活用や業務プロセスの見直しなどを通じて、場所にとらわれない柔軟な働き方や生産性向上を実現します。テレワークの推進や会議のオンライン化、ペーパーレス化などを通じて業務効率を高め、創造的な業務や区民との対話に注力できる環境を整備します。

### ③健康経営の推進

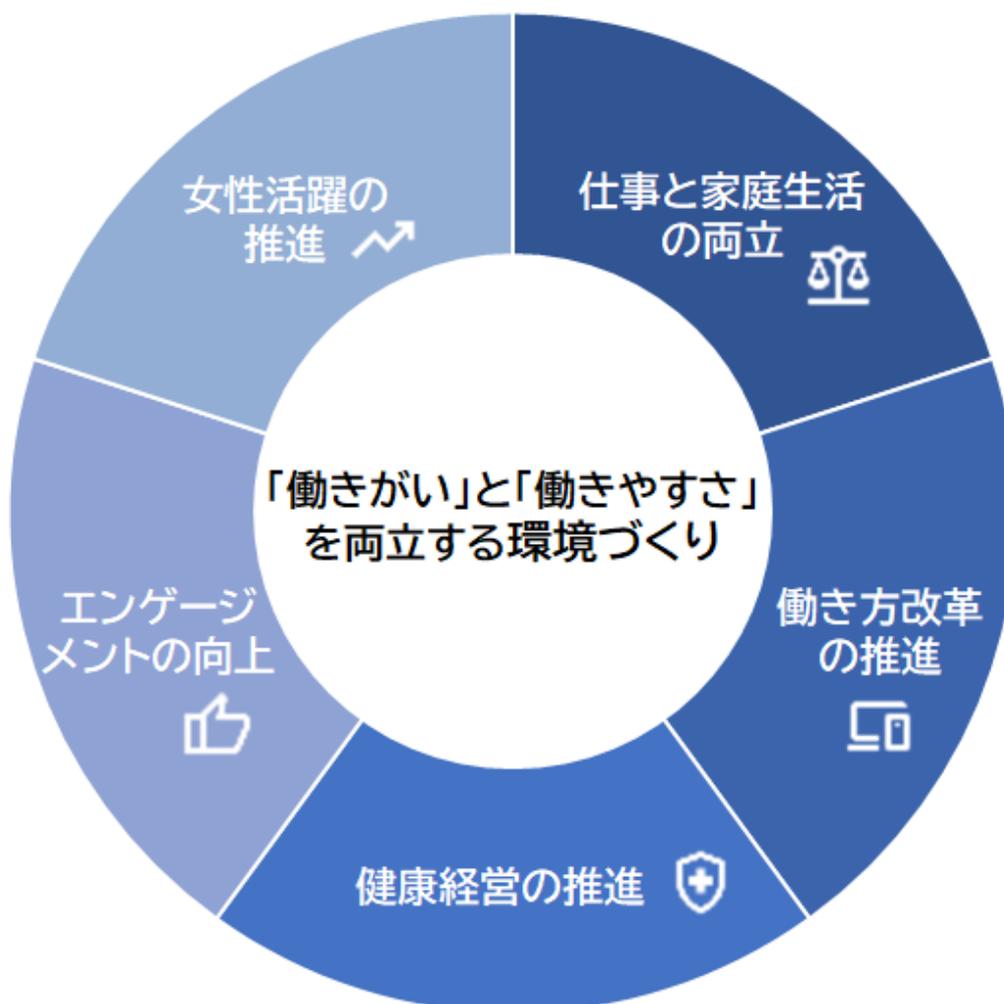
職員の心身の健康を組織の重要な資産と位置づけ、戦略的に健康管理・増進に取り組めます。適切な休暇取得の促進や長時間労働の是正、メンタルヘルス対策の充実を図り、職員が健康で生き生きと働ける職場環境を整備します。

### ④エンゲージメントの向上

職員が組織に対する誇りと愛着を持ち、自発的に業務改善や能力開発に取り組む組織風土を醸成します。職員の声を積極的に取り入れる仕組みづくりや、適材適所の人材配置、成長機会の提供を通じて、職員と組織の相互成長を促進します。

### ⑤女性活躍の推進

女性職員がその能力を十分に発揮し、あらゆる分野で活躍できる環境を整備します。各種昇任選考への積極的な受験勧奨を進めるとともに、キャリア形成支援や職域拡大を図ります。また、女性特有の健康課題にも配慮し、長期的なキャリア継続を支援します。



## 2 目標値

第4期行動計画（以下「前計画」という。）で定めた目標値を継承するとともに、基本理念の実現に向け、社会情勢の変化や前計画の達成状況・課題を踏まえ、必要な項目については目標値の見直しや新たな指標の追加を行いました。

本計画では、計画期間である5年間で、すべての目標値の達成をめざします。

また、目標値の達成状況については、毎年度検証を行い、必要に応じて取組の強化や見直しを図るとともに、区のホームページ等で公表し、区民や職員へ共有します。

| 基本理念                     | 推進の柱        | 目標値                            |          |
|--------------------------|-------------|--------------------------------|----------|
| 「働きがい」と「働きやすさ」を両立する環境づくり | 仕事と家庭生活の両立  | 出産支援休暇又は育児参加休暇の取得率             | 100%     |
|                          |             | 1ヶ月以上の育児休業を取得した男性職員の割合         | 85%以上    |
|                          | 働き方改革の推進    | テレワークの実施回数                     | 4,000回以上 |
|                          |             | 超過勤務時間数が360時間を超える職員の数（他律的業務除く） | 50名以内    |
|                          | 健康経営の推進     | 年次有給休暇の取得率                     | 85%以上    |
|                          |             | ストレスチェックの受検率                   | 85%以上    |
|                          | エンゲージメントの向上 | 仕事にやりがいを感じている職員の割合             | 70%以上    |
|                          |             | 新規採用職員の採用後3年以内の定着率             | 95%以上    |
|                          | 女性活躍の推進     | 女性管理職割合                        | 24%以上    |
|                          |             | 婦人がん検診の受診率                     | 85%以上    |

## IV 取組内容

### 1 仕事と家庭生活の両立

#### (1) 現状と課題

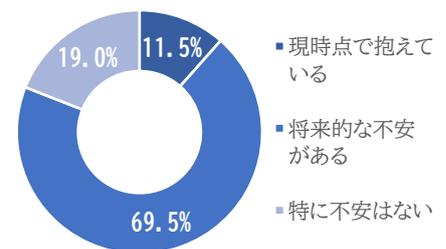
男性職員の出産支援休暇又は育児参加休暇の取得率については、前計画の目標値を100%としていましたが、令和3年度の取得率である93.3%が最も高く、目標値に近づきつつあるものの目標の達成には至っておりません。一方で、男性職員に係る育児休業取得率については、大きく目標値を達成しています。(前計画の達成状況についてはP16を参照)

近年、育児や介護といったライフイベントが多様化・複雑化する中、職員一人ひとりの状況に応じた柔軟な働き方の実現が求められています。特に、育児と介護の「ダブルケア」に直面する職員や、共働き世帯の増加に伴って家庭環境も多様化している状況にあります。

職員アンケートの結果では、小学生以下の子を養育している職員のうち、介護の不安を抱えている職員は、81%おり、仕事と家庭生活の両立に課題を感じている実態が明らかになりました。

このような状況を踏まえ、育児休業や介護休暇等の各種制度の周知・利用促進を図るとともに、時差勤務などの柔軟な勤務形態の活用を推進する必要があります。そのためには、管理職による積極的な声かけや職場全体での理解促進が重要となります。

小学生以下の子を養育している職員のうち介護の不安を抱えている職員



#### (2) 目標値

育児休業を取得した男性職員の割合については、「子ども未来戦略方針」において、政府目標を「令和12年までに2週間以上の取得率を85%」としていますが、それを上回る目標を掲げました。

また、上述の政府目標と整合を図るため、前計画の目標値から修正しています。

| 目標値                    |       |
|------------------------|-------|
| 出産支援休暇又は育児参加休暇の取得率     | 100%  |
| 1ヶ月以上の育児休業を取得した男性職員の割合 | 85%以上 |

### (3) 取組内容

#### ◇出産支援休暇及び育児参加休暇の取得促進

配偶者の出産をサポートするための「出産支援休暇」及び育児に積極的に参加するための「育児参加休暇」の取得を促進します。これにより、男性職員の育児参画を支援し、家庭における責任の分担を促進するとともに、職場全体の意識改革を図ります。制度の周知徹底と利用しやすい職場環境づくりに取り組み、男性の育児参加を当たり前とする組織風土の醸成をめざします。

#### ◇時差勤務の推進

始業・終業時刻を柔軟に選択できる「時差勤務制度」を積極的に推進します。通常の勤務時間にとらわれない多様な働き方を可能にすることで、保育園の送迎や家族の介護など、個々の職員のライフスタイルに合わせた勤務形態を実現します。また、時差勤務の活用により、通勤時の混雑回避や業務の効率化も図り、職員のワーク・ライフ・バランスの向上と心身の健康維持に寄与します。制度の利用促進に向けて、管理職への理解促進と職場全体での協力体制の構築に取り組みます。

#### ◇介護休暇等の制度周知・取得促進

職員が家族の介護を理由に離職することなく安心して働き続けられるよう、介護休暇制度の周知徹底と取得促進に取り組みます。具体的には、制度内容や申請手続きをわかりやすく解説したガイドブックの作成・配布、庁内イントラネットでの情報提供の充実などを行います。また、介護と仕事の両立支援の重要性を啓発し、休暇を取得しやすい職場環境の整備を進めます。

#### ◇育児休業取得者・介護休暇取得者のいる職場への人的支援

育児休業や介護休暇を取得する職員が安心して休暇を取得できるよう、職場に対する人的支援を行います。具体的には、育児休業代替任期付職員・臨時的任用職員の配置や会計年度任用職員・人材派遣の活用、業務量に応じた人員配置の見直しなどを適切に行います。また、職場内での業務分担の見直しや効率化を促進し、特定の職員に負担が集中しない体制づくりを支援します。これにより、休暇取得者が職場に対する負担を心配することなく制度を利用でき、また、周囲の職員の過重負担を防止することで、全ての職員が互いに支え合いながら働き続けられる職場環境の実現をめざします。

## 2 働き方改革の推進

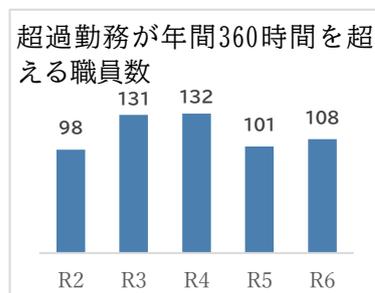
### (1) 現状と課題

これまで、テレワークや時差出勤等の柔軟な働き方を段階的に導入してきました。テレワークについては、原則週1回の実施とし、令和6年度には実施回数3,618回・実施部署割合82%と利用が拡大しています。また、時差出勤についても育児・介護等の事情を抱える職員を中心に活用している状況です。



一方で、少子高齢化の進行や社会保障制度の複雑化、デジタル化への対応など、行政需要は年々高まっております。また、専門職をはじめとした採用難や退職者の増加等により、職員一人当たりの業務が増加傾向にあります。

前計画では、超過勤務が年間360時間を超える職員数の目標値を20名以内としていましたが、令和3年度以降は100名を超えている等、目標値と大きな乖離があります。



また、職員アンケートでは、テレワークの取得促進策として、「テレワーク可能業務の整理・明確化」「テレワーク対応機器の貸与拡充」「育児・介護など個別事情に応じた柔軟な働き方の周知」との回答が多くありました。

こうした課題に対応するため、DXやITを活用した業務改善を加速させ、定型業務の自動化・省力化を図るなど、DX推進による抜本的な業務改革が必要となります。

### (2) 目標値

前計画では、超過勤務時間数が360時間を超える職員の数の目標値を20名以内としていましたが、実態とは大きく乖離しています。より実態に即し、効果的かつ着実に取組を推進していくため、目標値を修正しました。

また、柔軟な働き方の推進と業務の効率化を図るため、新たにテレワークの実施回数の目標値を設定しました。これにより、場所等にとらわれない多様な働き方の定着と、ワーク・ライフ・バランスの向上をめざします。

| 目標値                            |          |
|--------------------------------|----------|
| テレワークの実施回数                     | 4,000回以上 |
| 超過勤務時間数が360時間を超える職員の数（他律的業務除く） | 50名以内    |

### (3) 取組内容

#### ◇DX人材の育成

行政サービスの質の向上と業務効率化を実現するため、デジタル技術を活用した業務改善手法の習得機会の提供等を通じて、DXを推進する人材の育成に積極的に取り組めます。また、各部署にDX推進リーダーを配置し、部署間の連携強化と知識・スキルの共有を図ります。これらの取組により、デジタル技術を活用した業務プロセスの見直しや区民サービスの向上に主体的に取り組める職員を育成します。

#### ◇オフィス改革・ペーパーレス化の促進

職員の創造性を高め、効率的な業務遂行を実現するため、オフィス環境の改革とペーパーレス化を積極的に推進します。新たな働き方をめざしたオフィスの導入や会議室の見直しなど、柔軟で機能的な執務空間の創出に取り組めます。また、ペーパーレス会議の推進や、紙文書のデータ化等を促進し、紙文書の削減による省スペース化・コスト削減を図り、場所等に縛られない効率的な働き方を推進します。

#### ◇ノー残業デーの推進

職員の健康保持・増進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、ノー残業デーの取組を一層強化します。毎週水曜日を全庁一斉ノー残業デーとして定着させるとともに、各部署の業務特性に応じた独自のノー残業デーの設定を推進します。また、管理職による定時退庁の呼びかけや庁内放送の活用、定時退庁状況の見える化など、職員の定時退庁を促進するための取組を強化します。

#### ◇テレワークの促進

多様で柔軟な働き方の実現と業務継続性の確保を目的として、テレワークの積極的な活用を推進します。設備環境の拡充や業務の生産性向上に向けた最適な活用方法について取り組み、場所にとらわれない働き方の環境整備を進めるとともに、テレワーク可能な業務拡大に向けて検討します。

#### ◇柔軟な働き方に関する検討

勤務終了後から次の勤務開始までに一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」や、一定の時間帯（コアタイム）における勤務を条件に、始業・終業時刻を職員が自ら決定できる「フレックスタイム制」などの制度について、他自治体の先行事例の調査・研究を行うなど、柔軟な働き方の導入に関する検討を進めます。

### 3 健康経営の推進

#### (1) 現状と課題

職員の心身の健康保持・増進を図るため、様々なヘルスマネジメント施策を実施しています。定期健康診断の実施をはじめ、ストレスチェックの実施や産業医・保健師による健康相談など、メンタル不調や疾病の早期発見・早期治療に努めています。

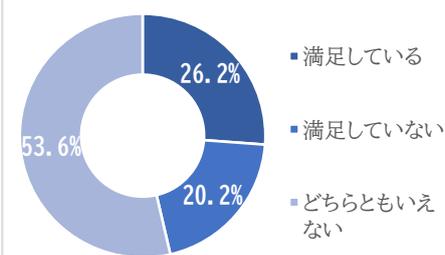
一方で、職員アンケートでは、区の健康を維持・増進するための取組について満足している割合は、26.2%と低く、その理由として「具体的にどのような取り組みを行っているか不明」「人間ドック等を安価で受診できるようにしてほしい」といった声がありました。

また、年次有給休暇の取得促進は、職員の心身の健康保持・増進、ワーク・ライフ・バランスの実現、業務効率・創造性の向上につながり、健康経営の推進において不可欠な要素です。取得状況について、令和6年度では81.7%と目標値である85%以上を達成できていない状況です。

職員アンケートでは、年次有給休暇が取得できない理由として、「業務量が多く多忙だから」「職場に迷惑がかかると感じるから」といった声がありました。

こうした状況を踏まえ、職員が心身ともに健康で生き生きと働ける環境づくりを、組織全体で戦略的に進めていくことが必要となります。特に、メンタルヘルス対策の強化、計画的な年休取得の促進、ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方の推進など、予防的・包括的な取組が求められています。

職員の健康を維持・増進するための取組について満足していますか



#### (2) 目標値

前計画を踏まえつつ、職員の心身の健康保持と働きやすい職場環境づくりの実効性を客観的に評価するため、以下の指標を掲げました。

| 目標値          |       |
|--------------|-------|
| 年次有給休暇の取得率   | 85%以上 |
| ストレスチェックの受検率 | 85%以上 |

### (3) 取組内容

#### ◇健康管理事業の周知強化

職員の心身の健康保持・増進を図るため、健康管理事業の周知強化に取り組みます。定期健康診断や各種健康相談、メンタルヘルス対策などの健康管理事業について、その目的や内容、活用方法等をわかりやすく伝えるための情報発信を充実させます。また、職員への定期的な情報提供、健康管理に関する研修の開催、健康づくりに関する好事例の共有、産業医・保健師による健康相談窓口の利用促進など、職員が自身の健康状態を適切に把握し、主体的に健康管理に取り組める環境を整備します。

#### ◇ストレスチェックの充実

職員のメンタルヘルス不調の未然防止と職場環境の改善を図るため、ストレスチェック制度の充実に取り組みます。ストレスチェックの実施にあたっては、受検率の向上をめざし、実施時期や方法の工夫、未受検者へのフォローアップなどを行います。また、ストレスチェックの結果を踏まえた高ストレス者への産業医面談の勧奨を強化するとともに、相談しやすい環境づくりに努めます。さらに、職場単位での集団分析結果を活用し、職場環境の改善につなげる取組を検討します。主に、管理職向けに集団分析結果の見方や活用方法に関する研修を実施し、職場におけるストレス要因の把握と改善策の検討・実施を支援します。

#### ◇年次有給休暇及び夏季休暇の取得促進

職員の健康保持・増進及び仕事と生活の調和を図るため、年次有給休暇及び夏季休暇の積極的な取得を推進します。各職員の休暇取得状況を「見える化」し、取得が進んでいない職員には所属長が個別に声かけを行える体制を構築します。また、夏季休暇については、取得可能期間内に確実に取得できるよう、所属長が取得状況を把握し、未取得者に対して積極的に取得を促す体制を強化します。さらに、休暇を取得しやすい職場環境づくりのため、業務の平準化や相互応援体制の構築を進めるとともに、「ノー残業デー」と連動した休暇取得の奨励など、効果的な取組を推進します。

#### ◇カスタマーハラスメント対策の充実

区民サービスの最前線で働く職員の安全と健康を守るため、カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」という。）対策の充実に取り組みます。カスハラ発生時の対応マニュアルを整備し、全職員への周知徹底を図るとともに、定期的な研修の実施等を行い、対応スキルの向上を図ります。

## 4 エンゲージメントの向上

### (1) 現状と課題

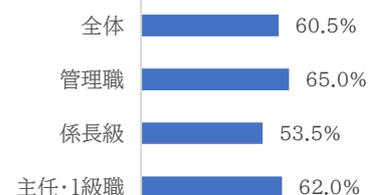
本計画でのエンゲージメントの向上とは、「職員が組織や仕事に対して、単なる義務以上の愛着や熱意を持ち、自ら進んで貢献したいと思える状態を高めること」を指します。

これまで人事評価制度の運用や自己申告制度の充実、職場環境の改善などを通じて職員のモチベーション向上に取り組んできました。しかし、職員アンケートでは、仕事にやりがいを感じていると回答した職員は60.5%にとどまり、係長級職員では53.5%と全体平均を大きく下回っています。適切な職層構成を見極めつつ、係長級の業務スパンを見直すことで負担軽減を図ることなどの検討を進めます。

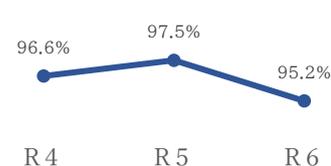
また、採用後3年間の定着率については、95%以上と高水準ではあるものの、令和5年度の97.5%から令和6年度には95.2%へと減少しています。職員一人ひとりの適性や志向に応じたキャリア形成支援の強化等を行い、エンゲージメントを高める施策が課題となっています。

職員の適材適所を見極めた人材配置や複線型人事制度・エキスパート職員認定制度等の専門性をいかす人事制度の活用等により、職員のやりがいを高めていく必要があります。また、上司と部下とのコミュニケーションの活性化や、職員の貢献が適切に評価されていると実感できる仕組みづくりも重要です。

仕事にやりがいを感じると回答した職員の割合



採用後3年以内の定着率



### (2) 目標値

職員の組織への愛着や仕事への熱意を客観的に測定し、取組の効果を検証するため、本計画から2つの目標値を新しく掲げました。

| 目標値                |       |
|--------------------|-------|
| 仕事にやりがいを感じている職員の割合 | 70%以上 |
| 新規採用職員の採用後3年以内の定着率 | 95%以上 |

### (3) 取組内容

#### ◇複線型人事制度・エキスパート職員認定制度の啓発

職員一人ひとりの能力や適性、キャリア志向に応じた多様な人材育成と組織力向上を図るため、複線型人事制度・エキスパート職員認定制度の啓発に取り組めます。本制度は、特定分野で高い専門性を有する職員を認定し、その能力を活かせる人事配置

等を行う制度です。制度の概要や認定基準、キャリアパスなどをわかりやすく情報発信するとともに、認定職員の活躍事例を共有し、制度理解と活用意欲の向上を図ります。これにより、昇任をめざす従来型だけでなく、専門性を追求するキャリアパスも明確に示し、職員が自身の強みや志向に合わせたキャリア形成を主体的に選択できる環境を整備します。

#### ◇サポートプラスの推進

職員一人ひとりの「学びたい」という意欲を支援し、組織全体の専門性向上とエンゲージメント向上を図るため、職場研修助成や自己啓発助成、国や民間企業等が実施する研修への参加などを支援する「サポートプラス」の取組を推進します。これらの取組を通じて、職員の自発的な学びを組織として積極的に支援することで、新たな知識やスキルの習得による業務プロセスの効率化や価値創造を促進します。また、職員の成長意欲に応える環境を整備することで、仕事へのやりがいや組織への帰属意識を高め、職員と組織が共に成長する好循環を生み出します。

#### ◇タレントマネジメントシステムの導入検討

職員一人ひとりの能力や経験、スキル、志向性などの情報を組織的に把握・活用し、適材適所の人材配置と戦略的な人材育成を実現するため、タレントマネジメントシステムの導入を検討します。職員の専門性や強み、キャリア志向などの情報をデータベース化し、人事異動や業務アサイン、プロジェクトチーム編成などに活用することで、職員の能力と意欲を最大限に引き出す人事配置をめざします。また、職員自身も自己のスキルや経験を登録・更新できる仕組みを構築し、自律的なキャリア開発を支援します。

#### ◇人事評価制度の見直し検討

職員の意欲と能力を最大限に引き出し、組織全体のパフォーマンス向上につなげるため、人事評価制度の見直しを検討します。現行の評価制度をより効果的なものとするため、職員の成長とエンゲージメント向上の観点から再検証を行います。成果だけでなく、プロセスや挑戦姿勢も適切に評価する仕組みの導入や、職員の強みや特性を活かした目標設定の促進、評価者と被評価者の対話機会の充実などを検討します。さらに、評価者となる管理職の評価スキル向上のための研修を強化し、公平・公正で納得性の高い評価の実現をめざします。

## 5 女性活躍の推進

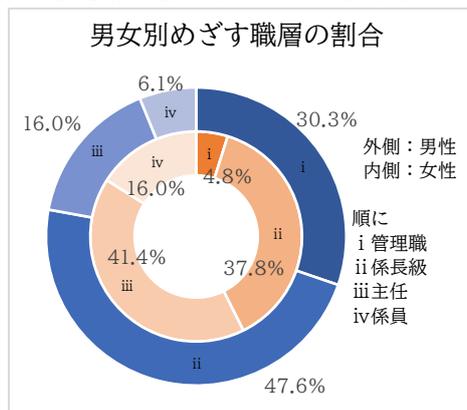
### (1) 現状と課題

本区では、これまで女性職員の活躍推進に向けて、管理職への積極的な登用や職域の拡大、キャリア形成支援などの取組を進めてきましたが、女性管理職の割合は減少傾向にあり、区政運営における多様な視点の確保という観点からも課題となっています。

職員アンケートにおいて、現時点でめざす職層について、管理職や係長級をめざす割合が男性と比較しても女性が大きく下回っています。めざす職層に対して懸念していることとして、「家庭との両立（育児・介護等）の負担が増えることへの懸念」や「長時間労働や業務量の増加への不安」といった回答が多くみられました。

また、令和6年度に実施した職員意識調査では、女性職員がキャリア形成をしやすくなる仕組みとして、「出産や育児などを行いながら活躍することを後押しする庁内全体の意識醸成」が最も多く挙げられており、ライフイベントを経ながらもキャリアを継続できる環境整備が求められています。

さらに、女性特有の健康課題に対する理解促進と職場環境の整備も課題となっています。これらの健康課題が職務遂行や長期的なキャリア形成に影響を与えることがないよう、適切な配慮と支援体制の構築が求められています。



### (2) 目標値

前計画で定めた目標値を継承し、引き続き目標値の達成に向けた取り組みを行っていくため、掲げました。

| 目標値        |       |
|------------|-------|
| 女性管理職割合    | 24%以上 |
| 婦人がん検診の受診率 | 85%以上 |

### (3) 取組内容

#### ◇各種昇任選考への受験勧奨

管理職から各種昇任選考の対象となる職員への積極的な声かけを行うとともに、昇任選考や各職層に関する理解を深めるため、各職層の役割や求められる能力、昇任後の業務内容などの情報提供を充実させます。また、キャリアデザイン研修を実施し、自身の強みや価値観を再確認する機会を提供するとともに、ライフイベントと仕事の

両立を視野に入れたキャリアプランニングを支援します。これらの取組を通じて、昇任意欲を高め、管理職等への積極的な挑戦を促進することで、多様な視点を活かした組織運営の実現をめざします。

#### ◇家庭との両立を支援する組織風土の醸成

出産や育児などのライフイベントを経験しながら、職員が持てる能力を十分に発揮できる職場環境の実現に向けて、庁内全体の意識醸成に取り組みます。育児や介護等と仕事の両立に関する制度や支援策について、対象者だけでなく全職員への情報発信を強化し、制度の理解促進と利用しやすい環境づくりを進めます。これらの取組を通じて、出産や育児などのライフイベントを経験しながらも、誰もが活躍できる組織風土の醸成をめざし、多様性を活かした組織運営の実現につなげていきます。

#### ◇婦人がん検診の周知強化

女性特有のがんの早期発見・早期治療を促進するため、婦人がん検診の周知を強化します。婦人がん検診の受診率向上を図り、女性職員の健康保持・増進を支援します。検診の重要性等について定期的に情報発信を行うとともに、定期健康診断の際に婦人がん検診の情報を提供する等、受診機会の確実な周知に努めます。これらの取組を通じて、女性職員が健康に働き続けられる職場環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスの実現と女性職員の活躍推進につなげていきます。

#### ◇育児休業等を取得した職員の職場復帰への不安を解消する取組の実施

育児休業等から職場に復帰する職員が、円滑に業務に再適応できるよう、上司や同僚とのオンライン面談ができる環境を整備し、休業中でも職場とのつながりを維持できる機会を提供します。また、eラーニングシステムを活用した研修機会を創出し、休業中の職員が自宅等で自身のペースに合わせて学習できる環境整備を推進します。さらに、庁内情報を取得できる環境を整備することで、休業中の情報格差を解消し、復帰時の不安軽減を図ります。これらの取組により、育児や介護等と仕事の両立を支援するとともに、職員一人ひとりが持てる能力を十分に発揮できる職場環境の実現をめざします。

## 5 資料編

### 1 第4期行動計画に係る目標の達成状況

出産支援休暇又は育児参加休暇の取得率【未達成】

| 目標値  | 2年度   | 3年度   | 4年度   | 5年度   | 6年度   |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 100% | 89.0% | 93.3% | 83.3% | 86.2% | 87.1% |

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【達成】

| 目標値   | 2年度   | 3年度   | 4年度   | 5年度   | 6年度   |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 40%以上 | 20.7% | 26.9% | 43.8% | 55.4% | 75.1% |

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【達成】

| 目標値  | 2年度  | 3年度  | 4年度  | 5年度  | 6年度  |
|------|------|------|------|------|------|
| 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

年次有給休暇の取得率（繰越分は含まない）【未達成】

| 目標値   | 2年度 ※ | 3年度 ※ | 4年度   | 5年度   | 6年度   |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 85%以上 | 80.9% | 88.5% | 77.4% | 82.9% | 81.7% |

※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【未達成】

| 目標値  | 2年度   | 3年度   | 4年度   | 5年度   | 6年度   |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 100% | 90.3% | 89.9% | 91.9% | 90.0% | 92.9% |

超過勤務時間数が360時間を超える職員の数【未達成】

| 目標値   | 2年度 | 3年度  | 4年度  | 5年度  | 6年度  |
|-------|-----|------|------|------|------|
| 20名以内 | 98名 | 131名 | 132名 | 101名 | 108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【未達成】

| 目標値  | 2年度 | 3年度 | 4年度 | 5年度 | 6年度 |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 5名以内 | 11名 | 13名 | 8名  | 10名 | 9名  |

女性管理職割合【未達成】

| 目標値   | 2年度   | 3年度   | 4年度   | 5年度   | 6年度   |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 24%以上 | 20.6% | 20.6% | 20.8% | 18.3% | 15.5% |

## 2 第4期行動計画期間の延長に伴う追加目標項目の達成状況

前計画では、令和2年度から令和6年度までの5年間で計画期間としていましたが、改正された次世代法に対応するとともに、令和7年度に期限を迎える女性活躍推進法の改正状況を踏まえるため、計画期間を1年間延長しました。

延長期間においても、特定事業主として板橋区に勤務する職員が活躍できる職場環境の実現にむけ、目標項目及び目標値を追加しました。

目標項目の追加は、令和7年度からとなりますが、参考までに令和6年度の実績を掲載いたします。

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   |
|-------|-------|
| 85%以上 | 85.4% |

ストレスチェックの受検率

| 目標値   | 6年度   |
|-------|-------|
| 85%以上 | 82.8% |

婦人がん検診の受診率

| 目標値   | 6年度   |
|-------|-------|
| 85%以上 | 84.7% |