

1 目的及び期間

【策定及び実施状況報告の目的】

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法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部分が多いことから、これまでの2つの特定事業主行動計画を一体とし、よりわかりやすく実効性の高い取組を推進するための計画として、令和3年4月に策定。着実な実施に役立てるため、令和3年度の取組み状況を報告する。

【プランの期間】

令和3年度から令和7年度までの5年間。

2 目標

本プランで設定している目標は以下の3つである。令和7年度までに、目標を達成するとしている。

(1)目標1:超過勤務時間の縮減(常勤職員)

- 月 45 時間超の人数を 500 人程度、月平均 5.6 時間以下

(2)目標2:出産、育児に関する休暇等の取得率改善

- 育児休業取得率:女性 100%維持・向上、男性 30%以上
- 出産支援休暇取得率:90%以上
- 育児参加休暇取得率 70%以上
- 父親となる職員の連続5日以上休暇取得率:100%

(3)目標3:女性管理監督職員割合の増加

- 管理職 22%以上、事務管理監督職 40%以上

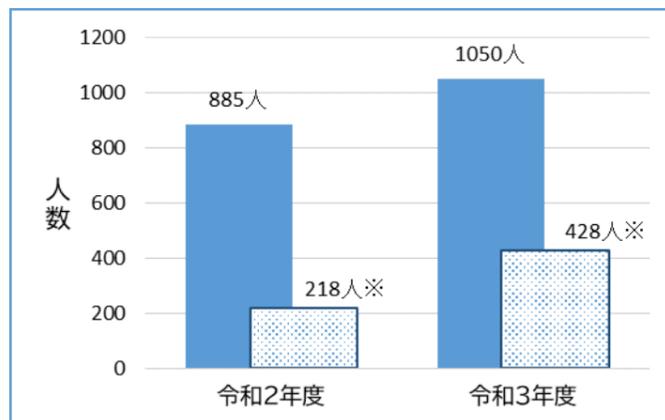
3 実施状況

(1)目標1:超過勤務時間の縮減(常勤職員)

【取組内容】

- ノー残業デーの実施、スマートワーク通信等の発行、職層に応じたマネジメント研修等の実施
- 上限時間数を超過した超過勤務命令がある場合について、職員の超過勤務時間に関する「検証の場」を設定し、その原因の検証

【月 45 時間超の実績のある職員数】



※全体のうち新型コロナウイルス感染症対応として、区民生活支援(区民部)、区内経済対策(産業経済部)、感染拡大防止(健康政策部)に係る各業務従事により、月 45 時間超となった人数

【職員一人あたりの月平均超過勤務時間数】

年度	時間
令和2年度	7.1 時間
令和3年度	7.9 時間

- 月 45 時間超の実績のある職員数は、165 人増加しているが、新型コロナウイルス感染症対応に係る業務従事への人数を除くと、45 人減少している。
- 職員一人あたりの月平均超過勤務時間数は 0.8 時間増加している。

(2)目標2:出産、育児に関する休暇等の取得率改善

【取組内容】

- 出産・育児に関する休暇等の各種制度を記載した「服務等の手引き」や「職員のためのワーク&ライフサポートハンドブック」等をグループウェアに掲載し、職員へ周知
- 子どもが生まれた男性職員に対し、育児休業等を取得するように所属長から積極的に働きかけることで、休暇が取得しやすい環境づくり など

所属長は、職員から本人又は配偶者の妊娠、出産の申出があった際は、育児休業制度の周知及び取得の有無について意向確認を必ず行う(育休条例第 18 条第1項により義務化)

【出産、育児に関する休暇等の取得率】 ※()内の数字は前年度(令和2年度)の取得率

休暇等の種類	女性	男性
育児休業	100%(98.5%)	39.1%(19.7%)
出産支援休暇		81.3%(76.1%)
育児参加休暇		68.8%(73.2%)
父親となる職員の連続5日以上休暇取得		62.5%(53.5%)



(3)目標3:女性管理監督職員割合の増加

【取組内容】

- 職員がキャリア形成を考えることを支援する研修を実施し、すべての職員が自身のキャリアを考え能力開発に取り組み、職員がいきいきと働きながら主体的にキャリア形成を考える機会を提供
- 所属長が職員の主体的なキャリア形成を支援するため、個別職員面談を実施する際に各所属が参考とするシートにキャリアデザインを記入する欄を追加 など

【女性管理監督職員の割合】 ※割合は4月1日時点

	令和2年度	令和3年度
女性管理職の割合	17.6%	17.9%
事務職における女性管理監督職の割合	27.4%	28.2%



4 令和4年度以降の取組について

(1)目標1:超過勤務時間の縮減(常勤職員)

- 時差出勤の本格実施、スマートワーク通信を活用した超過勤務縮減の呼びかけ など

(2)目標2:出産、育児に関する休暇等の取得率改善

- スマートワーク通信等を活用した「育児休業の取得回数緩和」や「育児参加休暇の取得可能期間拡大」の周知
- 「令和4年度男性職員の育児休業等に関するアンケート」を活用し、休暇を取得しやすい環境づくりを推進 など

(3)目標3:女性管理監督職員割合の増加

- 1級職の職員を対象に昇任・昇給制度や昇任選考に関する説明会を実施し昇任意欲を醸成
- 所属長によるヒアリング(個別職員面談の活用)

～部局での取組～

- 「職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン-第二次・次世代育成支援のための大田区特定事業主行動計画(後期)-女性活躍推進に関する大田区特定事業主行動計画(後期)-」の周知
- 人事課と共に、職員が仕事と家庭生活を両立することができるように環境づくりの整備及び推進