

令和6年度

職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン 実施状況報告

～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～

～女性活躍推進に関する大田区特定事業主行動計画～

令和7年12月

大 田 区

I 目的

令和3年4月に策定した「職員のワーク&ライフ・サポートプログラムー第二次・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）ー ー女性活躍推進に関する大田区特定事業主行動計画（後期）ー」の着実な実施に役立てるため、本計画における令和6年度の取組状況を報告します。

II 具体的な取組について

1 各種制度等の周知と職員・職場の意識啓発

1-1 プランの周知と公表

区ホームページ及び区職員向けグループウェアに掲載し、周知を図っています。

1-2 出産・子育て・介護支援に関する制度の周知

母体保護、育児休業、介護休暇、休暇、超過勤務の制限など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」等を区職員向けグループウェアに掲載し、職員へ周知を図っています。

2 仕事と生活の調和を図るために

2-1 超過勤務の縮減への取組

ノー残業デーの実施、スマートワーク通信の発行、職層に応じたマネジメント研修等の取組を実施しています。

また、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、その原因を検証しています。

本計画では、次の数値目標を設定しています。

- ① 令和7年度までに、月45時間超の超過勤務を行う職員数を、平成24年度実績である500人程度に減少させることをめざします。
- ② 令和7年度までに、平均超過勤務時間を、平成24年度実績である月5.6時間以下とすることをめざします。

【月 45 時間超の実績のある職員数】 数値目標：500 人程度

	令和 6 年度	令和 5 年度
上半期	373 人	313 人
下半期	444 人	342 人
合 計	817 人	655 人

【月 45 時間以下・45 時間超の実績のある職員の割合】

	令和 6 年度	令和 5 年度
45 時間以下	98.0%	98.66%
45 時間超	2.0%	1.34%

【職員一人あたりの月平均超過勤務時間数】 数値目標：5.6 時間以下

	令和 6 年度	令和 5 年度
	8.5 時間	7.8 時間

2-2 年次有給休暇の取得促進

年 5 日の年次有給休暇の確実な取得の義務付け及び働き方改革を目指す法改正の趣旨を踏まえ、技能・業務系に限らず全ての職員が年次有給休暇を取得するように促進しています。

【年次有給休暇の取得状況】

	令和 6 年度	令和 5 年度
	16 日	16.7 日

2-3 柔軟で多様な働き方に向けた取組

平成30年5月以降、「育児又は介護等を行う職員の早出遅出勤務」、「超過勤務縮減を理由とする正規の勤務時間の柔軟な変更」及び「新型コロナウイルス感染症拡大防止対策に係る時差出勤」を要件とした3つの時差出勤制度を試行実施してきました。

令和5年6月に職員の柔軟で多様な働き方促進や職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランスを支援する観点から、時差出勤制度を改正し、理由を問わず時差出勤（※）の取得が可能となりました。

また、令和3年7月からテレワークが本格導入され、より多くの職員（暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員を含む。ただし、他団体への派遣職員、休職・休業中の職員を除く。）のテレワーク実施が可能となりました。

※ ただし、業務上の都合に柔軟に対応できるよう、業務上の都合を要件とする時差出勤を例外として設けています。

【時差出勤制度取得者数】

令和6年度	令和5年度
765人	750人

【テレワーク実施回数】

令和6年度	令和5年度
6,488回	7,077回

2-4 健康管理における取組

労働安全衛生法に基づく定期健康診断を実施し、職員の健康状況の把握と、適切な就業上の措置や保健指導を行っています。

また、「心の健康づくり計画」に基づき、メンタルヘルス不調の予防強化・早期対応等の取組や職場環境改善への取組を実施しています。

【健康診断等の受診率】

	令和6年度	令和5年度
健康診断	92.2%	91.8%
人間ドック※	3.0%	3.3%

※ 人間ドック等を受診し、健康診断を受診しなかった者

2－5 人事異動上の配慮

職員の育児・介護等に配慮した配置管理を行っています。

また、昇任選考の実施時に一時保育を実施しています（令和6年度の実績は2名）。

2－6 ハラスメント防止における取組

「職場におけるセクシュアルハラスメントに関する基本方針」、「職場におけるパワーハラスメントに関する基本方針」、「職場における妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメント基本方針」、「職場におけるハラスメント防止及び苦情処理に関する要領」及び相談窓口について、グループウェアを通じて職員へ周知を図っています。

3 仕事と子育ての両立のために

育児休業等を取得しやすい環境の整備のため、次の取組を実施しています。

- ① 育児休業取得者について人事評価の対象とすること（評価期間中3月以上勤務した者）
- ② 部分休業取得者について人事異動の対象とすること
- ③ 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（出産・子育て編）」等をグループウェアに掲載し、職員へ周知
- ④ 「所属長用確認チェックシート」を活用し、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出を受けた場合や個別職員面談等の場で、育児休業等の制度周知及び取得の意向確認を実施
- ⑤ 小学校就学後の子を養育する職員の仕事と育児の両立をより一層推進するため、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした子育て部分休暇を新設し、職員へ制度内容を周知

本計画では、次の数値目標を設定しています。

- ① 令和7年度までに、1週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合85%以上をめざします。女性職員の割合（平成27年度－令和元年度：100%）を引き続き維持します。
- ② 令和7年度までに、出産支援休暇の取得率90%以上、育児参加休暇の取得率70%以上をめざします。
- ③ 令和7年度までに、父親となる職員の連続5日以上の子育て休業※²の取得率100%をめざします。

【教職員における目標】

- ① 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合50%以上、女性職員の割合（平成27年度－令和元年度の平均：90.6%）の維持・向上をめざします。
- ② 令和7年度までに、出産支援休暇の取得率90%以上、育児参加休暇の取得率70%以上をめざします。
- ③ 令和7年度までに、父親となる職員の連続5日以上の子育て休業※²の取得率100%をめざします。

※ 父親となる職員の連続5日以上の子育て休業：出産支援休暇及び育児参加休暇を通算したもの

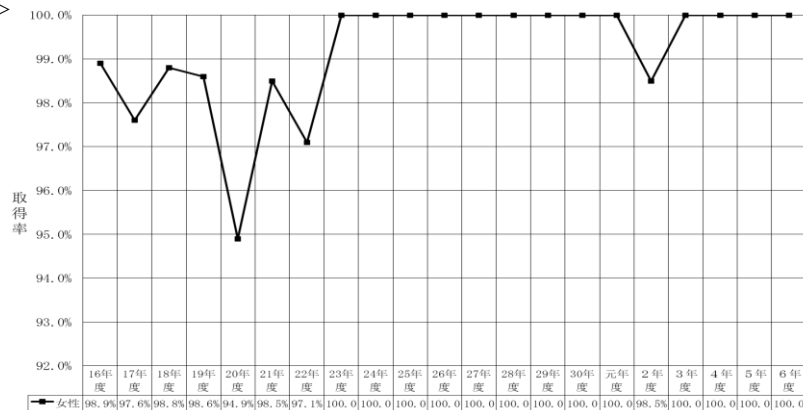
【出産、育児に関する休暇等取得状況】

休暇等の種類	女性	男性	合計
育児休業（取得率） 数値目標：女性 100%、 男性 85%以上（1 週間以上）	76 名（100%） [66 名（100%）]	44 名（73.3%） [46 名（66.7%）]	120 名（88.2%） [112 名（83.0%）]
育児短時間勤務	3 名 [1 名]	1 名 [0 名]	4 名 [1 名]
部分休業	34 名 [43 名]	8 名 [3 名]	42 名 [46 名]
育児時間	15 名 [24 名]	5 名 [9 名]	20 名 [33 名]
子の看護のための休暇	250 名 [261 名]	313 名 [288 名]	563 名 [549 名]
出産支援休暇（取得率） 数値目標：90%以上		52 名（86.7%） [66 名（95.7%）]	52 名（86.7%） [66 名（95.7%）]
育児参加休暇（取得率） 数値目標：70%以上		44 名（73.3%） [56 名（81.2%）]	44 名（73.3%） [56 名（81.2%）]
父親となる職員の連続 5 日 以上の休暇取得（取得率） 数値目標：100%		36 名（60.0%） [49 名（71.0%）]	36 名（60.0%） [49 名（71.0%）]

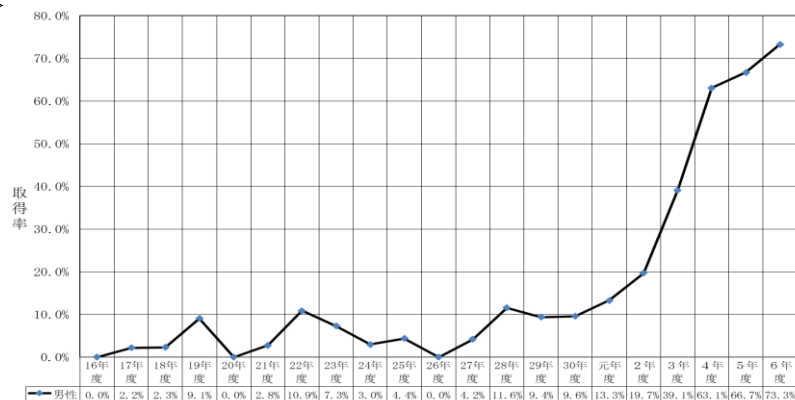
※ []内の数字は前年度（令和 5 年度）の取得状況であり、男性の育児休業（取得率）は、1 週間未満の取得実績も含む。

【育児休業取得率の推移（男女別）】

<女性職員>



<男性職員>



4 仕事と介護の両立のために

介護休暇等を取得しやすい環境の整備のため、次の取組を実施しています。

- ① 介護に関する休暇等の各種制度を記載した「服務等の手引き」（学校職場にあつては「勤務時間等の手引き」）や「職員のためのワーク＆ライフサポートハンドブック（介護編）」をグループウェアに掲載し、職員へ周知
- ② 「所属長用確認チェックシート」を作成し、配偶者等の介護の申出を受けた場合や個別職員面談等の場で、介護に関する制度等の周知及び取得の意向確認を実施

【介護休暇の取得人数】

	令和6年度	令和5年度
女性	8人	9人
男性	11人	5人
合計	19人	14人

5 女性職員のキャリア形成のために

女性職員の意識啓発やキャリア形成の支援のため、次の取組を実施しています。

- ① 職員がキャリア形成を考えることを支援する研修（採用9年目研修）を実施し、自身のキャリアを考え能力開発に取り組む機会を提供
 - ② 多様な価値観に触れ、自身のキャリア形成を考えることを支援する研修（キャリアデザインセミナー）を実施し、女性職員を含むすべての職員が主体的なキャリア形成を考える機会を提供
 - ③ 自己申告書における女性職員を含むすべての職員のキャリア形成を考える機会を提供
 - ④ 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設定
- 本計画では、次の数値目標を設定しています。

- ① 令和7年度までに、女性管理職の割合を平成31年4月1日の17.2%から約5%引き上げ22%以上をめざします（暫定再任用フルタイムの管理職員を含む）。
- ② 令和7年度までに、事務職における女性管理監督職の割合として40%をめざします。

【女性管理職の割合】数値目標：22%以上

	令和6年度 (令和6年4月1日)	令和5年度 (令和5年4月1日)
管理職総数	179 人	181 人
女性管理職数	28 人	27 人
割 合	15.6%	14.9%

【事務職における女性管理監督職の割合】数値目標：40%以上

	令和6年度 (令和6年4月1日)	令和5年度 (令和5年4月1日)
管理監督職総数	576 人	578 人
女性管理監督職数	164 人	165 人
割 合	28.5%	28.5%

6 会計年度任用職員への取組

会計年度任用職員の仕事と子育てや介護等の生活の両立に向けて、各種休暇制度等の取得を支援するため、次の取組を実施しています。

- ① 出産・育児に関する休暇等の各種制度を記載した「会計年度任用職員のためのワーク&ライフサポートハンドブック（出産・子育て編）」をグループウェアに掲載し、職員へ周知
- ② 介護に関する休暇等の各種制度を記載した「会計年度任用職員のためのワーク&ライフサポートハンドブック（介護編）」をグループウェアに掲載し、職員へ周知