

世田谷区特定事業主行動計画

令和2年度～令和6年度

令和2年4月
(令和6年4月改定)

世 田 谷 区

目次

はじめに

1. 改定にあたって	1
2. 計画期間	2
3. 計画の位置づけ	2
4. 計画の基本的な視点	2
5. 計画の推進体制	3

現状と課題

1. 出産支援休暇の取得	4
2. 男性の育児休業の取得	5
3. 職員1人あたりの年間平均超過勤務時間が180時間を超える職場の数	5
4. 職員1人あたりの年次有給休暇の取得	6
5. 管理監督的立場における女性の割合	6

計画の目標	8
-------	---

具体的な取組み

1. 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み	9
2. 妊娠・出産、子育て、介護における配慮	9
3. 育児休業等を取得しやすい環境の整備	10
4. 男性の子育て目的の休暇の取得促進	11
5. ワーク・ライフ・バランスを踏まえたキャリア形成	11
6. 女性職員の活躍推進に向けた支援	12
7. 超過勤務の縮減	13
8. 年次有給休暇の取得の促進	13
9. 人事異動上の配慮等	14

はじめに

1. 改定にあたって

平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づき、区では平成17年3月に「世田谷区特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立のための様々な環境整備に取り組んできた。

また、平成27年8月には「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。）の成立に伴い、「世田谷区特定事業主行動計画」の改定を行い、「女性活躍推進法」に基づく行動計画としても位置づけ、次世代育成支援推進と女性活躍推進を一体的に取り組んできた。

さらに、平成29年7月に特別職及び管理職により実施した「せたがやイクボス宣言」をキックオフとして、同年9月に働き方改革推進会議を立ち上げ、新たにワーク・ライフ・バランスの推進、勤務時間の適正管理、ワークスタイル改革を3つの柱とした「世田谷区役所版 働き方改革」を、全庁をあげて進めていくことを確認し、取組みを進めているところである。

令和2年4月からの本計画においては、これまでの取組みを踏まえた上で、「世田谷区役所版 働き方改革」の取組などを盛り込んだ改定を行うこととする。

<これまでの経過>

- ・平成15年7月～次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境整備のために社会全体で取り組んでいくことを目的として、「次世代育成支援対策推進法」が成立
- ・平成17年3月～「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「世田谷区特定事業主行動計画」(計画期間：平成17年度～21年度)を策定
- ・平成22年3月～「世田谷区特定事業主行動計画」(計画期間：平成22年度～26年度)
- ・平成27年4月～「世田谷区特定事業主行動計画」(計画期間：平成27年度～31年度)
- ・平成27年8月～女性の職業生活における活躍の推進を目的として、「女性活躍推進法」が成立
- ・平成28年3月～「女性活躍推進法」に基づき、「世田谷区特定事業主行動計画」(計画期間：平成27年度～31年度)を改定
- ・平成29年7月～特別職及び管理職による「せたがやイクボス宣言」実施
- ・平成29年9月～働き方改革推進会議を立ち上げ、「世田谷区役所版 働き

方改革」の取組開始

- ・平成30年4月～一部制度改正に伴い「世田谷区特定事業主行動計画」を改定
- ・令和6年4月～「こども未来戦略方針」(令和5年6月閣議決定)や現状に合わせた計画目標の見直し

2．計画期間

本計画の計画期間は、令和7年3月までとする。

3．計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づく、特定事業主行動計画である。

4．計画の基本的な視点

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進

平成22年6月に改定された国の「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に取り組むことが必要とされている。

やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護の時間、家庭・地域・自己啓発等にかかる個人の時間等の健康で豊かな生活のための時間を確保し、仕事と生活の調和の実現を図っていくとの視点に立った取組みを推進していく。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組みを推進していく。

(3) 女性職員の職業生活における活躍の推進

女性職員の個性と能力が十分に発揮され、働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりが必要であり、女性の採用・登用の拡大や職業生活と家庭生活の両立を図っていくとの視点に立った取組みを推進していく。

5 . 計画の推進体制

- (1) 本計画の実施状況を年度ごとに点検し、働き方改革推進会議において進捗状況の確認を行うとともに、必要に応じて計画の見直しを行う。
- (2) 本計画の取組状況や実績等については、年 1 回、区ホームページを通じて公表する。

現状と課題

平成27年4月に改定した特定事業主行動計画（計画期間：平成27年度～31年度）において掲げた計画目標及びその取組みの現状と課題は、次のとおりである。

計画目標		目標値
1	出産支援休暇の取得率	90%
2	男性の育児休業取得	30人
3	職員1人あたりの年間平均超過勤務時間が180時間を超える職場の数	前年比 - 10%
4	職員1人あたりの年次有給休暇の取得	130時間以上
5	管理監督的立場における女性職員の割合	37%以上

1. 出産支援休暇の取得

出産支援休暇の取得率は、各年度で変動はあるが、総じて計画年度の5年間で増加したとはいえない状況にあり、目標を達成できていない。直近の平成30年度においても、前4年間の平均を下回っている。一方で、実際に休暇を取得した職員のうち5日以上（取得限度は7日）取得した割合は、各年度で変動はあるものの、平成26年度と平成30年度を比較すると約10ポイント増加し、60%となっている。

男性の積極的な育児参加を一層推進していくためには、職員に対する制度周知をさらに図るとともに、職場の理解を高めるさらなる取組みが必要である。

【出産支援休暇の取得率】

H26	H27	H28	H29	H30
82.3%	90.0%	78.0%	84.8%	80.0%

【出産支援休暇取得者のうち5日以上の取得率】

H26	H27	H28	H29	H30
50.1%	56.6%	58.5%	50.7%	60.0%

2. 男性の育児休業の取得

男性の育児休業取得率は、増加傾向にあり、計画年度当初の平成26年度と直近の平成30年度を比較しても大幅に増加している。

また、取得期間を見ると年度による大きな差異はなく、計画年度の5年間では、取得期間2週間以上1か月未満及び1か月以上3か月未満が最も多く、それぞれ35.1%を占めている。

それぞれの職員の家庭環境やワーク・ライフ・バランスの考え方等を尊重し、取得期間を含め多様な選択ができるよう、引き続き職員に対する制度周知を図るとともに、職場の理解が高まるような取組みを進めていくべきである。

【男性の育児休業取得率】

H26	H27	H28	H29	H30
1.6%	10.2%	8.8%	12.7%	17.3%

【男性の育児休業にかかる取得期間別の割合】

2週間未満	1か月未満	3か月未満	6か月未満	3か月以上6か月未満
10.8%	35.1%	35.1%	5.4%	13.5%

数値は計画年度（平成26年度～30年度）の合算

3. 職員1人あたりの年間平均超過勤務時間が180時間を超える職場の数

職場数は24年度から毎年度増加し、30年度は前年を6%下回ったものの、目標値である前年比-10%には届いていない。また、職場数自体は77職場と10年前に比べると約3倍となっており、職員1人あたりの年間平均超過勤務時間を見ても年々増加している。労働安全衛生の観点からも、職員の健康維持を疎外する長時間勤務を是正する必要があることから、職場数を減らすことはもとより、職員1人あたりの年間平均超過勤務時間数を縮減していくことが不可欠である。

また、職員1人あたりの平均超過勤務時間が180時間を超える77の職場の内、半数以上の職場が3年以上常態的に180時間を上回っており、職場の事務改善だけでなく、組織全体で横断的に業務改善に取り組んでいかなければならない。

【職員 1 人あたりの平均超過勤務時間 1 8 0 時間超職場数と前年度比】

	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
職場数	2 6	2 6	3 2	4 4	5 0	5 8	7 3	8 2	7 7
前年度比	—	0 %	2 3 %	3 8 %	1 4 %	1 6 %	2 6 %	1 2 %	- 6 %

【職員 1 人あたりの年間平均超過勤務時間数】

H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
8 4 . 1 9	9 1 . 6	9 6 . 7	1 0 5 . 1	1 0 7 . 4

4 . 職員 1 人あたりの年次有給休暇の取得

職員 1 人あたりの年次有給休暇の平均取得時間は平成 2 7 年度以降、延びていない。職層別の平均取得時間を見ると、管理職は一般職員と比べ圧倒的に少なく、係長も一般職よりやや少ない。このため、管理監督者層が率先して有給休暇を取得し、自らが公私ともに充実した職業生活を実践することにより、誰もが休暇を取得しやすい職場風土を醸成していく必要がある。

【職員 1 人あたりの年次有給休暇の平均取得時間】

職層	H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
管理職	7 6 . 7	7 6 . 8	7 7 . 8	7 7 . 4	7 1 . 7
係長	1 0 8 . 1	1 4 0 . 2	1 1 1 . 2	1 1 2 . 8	1 1 3 . 1
一般	1 1 7 . 3	1 1 3 . 1	1 2 2 . 4	1 2 0 . 9	1 2 1 . 3
全体	1 1 3 . 9	1 1 7 . 8	1 1 8 . 2	1 1 7 . 5	1 1 7 . 6

5 . 管理監督的立場における女性の割合

平成 2 9 年度から育児休業中における昇任選考の受験が可能となったことや受験勧奨に取り組んできた結果、その数は増加し、令和元年度における管理監督的立場における女性の割合は、目標値である 3 7 % を達成することができた。

一方で、国が掲げる「指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 3 0 % 程度」という目標には到達していない。

職員全体における女性の割合が半数を超えている状況を踏まえ、女性の活躍をさらに推進し、今後も管理監督的立場における女性の割合を高めていくことが重要である。特に女性の管理職への登用については、積極的に昇任意欲の醸成を図り、目標達成に向けて中長期的に取り組んでいく必要がある。

【各役職段階の職員の女性割合】

職層	H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1
部長級	9 . 3 %	1 8 . 2 %	2 5 . 0 %	2 3 . 3 %	1 8 . 2 %	1 5 . 2 %
課長級	2 2 . 1 %	1 9 . 9 %	1 8 . 4 %	2 1 . 4 %	2 1 . 9 %	2 3 . 2 %
管理職 合計	1 9 . 3 %	1 9 . 5 %	1 9 . 9 %	2 1 . 8 %	2 1 . 1 %	2 1 . 4 %
係長級	3 6 . 6 %	3 7 . 2 %	3 7 . 8 %	3 6 . 8 %	3 8 . 5 %	4 0 . 6 %
管理・ 監督者 合計	3 3 . 9 %	3 4 . 4 %	3 5 . 0 %	3 4 . 4 %	3 5 . 7 %	3 7 . 5 %
職員 全体	5 1 . 5 %	5 1 . 4 %	5 1 . 8 %	5 1 . 9 %	5 2 . 0 %	5 2 . 4 %

計画の目標

「現状と課題」を踏まえ、次の項目について、以下 ～ の考え方に基づいて具体的な目標値を掲げることとする。

達成できていない項目は引き続き同じ目標値を設定

達成できた項目にはさらなる目標値を設定

現状に応じた新たな目標を設定

計画目標		考え方	目標値
1	出産支援休暇の取得率		90%
	(うち5日以上を取得率)		(70%)
2	男性の育児休業取得率(1週間以上)		85%
	(男性の育児休業取得者のうち1月以上の取得率)		(75%)
3	職員1人あたりの1月平均超過勤務時間	-	9.0時間
4	年間超過勤務時間数が1,000時間を超える職員数	-	0人
5	職員1人あたりの年次有給休暇の取得		130時間以上 (16.8日以上)
6	管理監督的立場における女性職員の割合		40%以上
7	管理職における女性職員の割合	-	30%以上

(参考) 令和5年度までの目標

計画目標		考え方	目標値
1	出産支援休暇の取得率		90%
	(うち5日以上を取得率)		(70%)
2	男性の育児休業取得率		30%
	(うち1月以上の取得率)		(70%)
3	職員1人あたりの年間平均超過勤務時間が180時間を超える職場の数		前年比 -10%
4	職員1人あたりの年次有給休暇の取得		130時間以上 (16.8日以上)
5	管理監督的立場における女性職員の割合		40%以上

具体的な取組み

本計画の基本的な視点「職員の仕事と生活の調和の推進」、「職員の仕事と子育ての両立の推進」、「女性職員の職業生活における活躍の推進」を踏まえ、以下の具体的な取組みにより、計画目標の達成を図る。

会計年度任用職員に対しても、この計画の趣旨を踏まえながら、勤務条件に応じた範囲で積極的な取組みを行う。

1. 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

女性活躍の推進や男性の積極的な育児参加を支援するため、「固定的な性別役割分担意識」を解消するための取組みを進める。

【具体的な取組み内容】

- ・各種研修等を通じて、固定的な性別役割分担意識等の是正や職場におけるハラスメントの防止に対する理解・知識を深め、組織全体で男女がお互いを尊重し、性別を問わず働きやすい職場づくりに取り組む。

職場におけるハラスメントとは、「職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針」に定めているものをいう。

- ・管理職は、各種研修等を通じて正しい知識と認識を持ち、固定的な性別役割分担意識やハラスメントのない快適な職場環境づくりに取り組む。
- ・定期的に職員自身や職場における固定的な性別役割分担意識について調査を行うとともに、その改善に取り組む。

2. 妊娠・出産、子育て、介護における配慮

妊娠中及び出産後の職員や子育て・介護中の職員が休暇制度等を適切に活用できるよう、庁内全体に制度の周知を行うとともに、管理職は勤務環境の整備に取り組む。

【具体的な取組み内容】

- ・母体の保護及び健康保持のために設けられている特別休暇や子育て・介護に係る休暇等の制度、妊娠中及び出産後の職員や小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員、要介護者を介護する職員の超過勤務や深夜勤務の制限並びに経済的支援に関する措置について、世田谷区役所版働き方ハンドブック、福利厚生ハンドブック、共済ハンドブック、庁内公開サイトを活用し、職員に対する周知徹底を図る。
- ・管理職は、妊娠中及び出産後の職員に重量物を取り扱う業務をさせないなど、健康や安全に配慮するとともに、必要に応じて業務分担の見直しを行う。
- ・各種研修等を通じて、職場におけるハラスメントの防止に対する理解を深め、組織全体で妊娠中及び出産後の職員や子育て・介護中の職員が働きやすい職場づくりに取り組む。

3. 育児休業等を取得しやすい環境の整備

男女に関わらず、育児を行う職員の休暇等の取得促進に向け、庁内全体に制度の周知を行うとともに、育児休業等で長期間にわたり職場を離れる職員が、安心して休業期間等を過ごし、円滑に職場復帰できる環境の整備に取り組む。

【具体的な取組み内容】

- ・育児に係る休暇等の制度、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務や深夜勤務の制限、並びに経済的支援に関する措置について、世田谷区役所版働き方ハンドブック、庁内公開サイト等を活用し、職員に対する周知徹底を図り、職員の取得推進に努める。
- ・管理職は、育児を行うこととなる職員に休暇制度等の取得希望や、業務分担の見直しなどについて職員と面談して確認する機会を設ける。その際には本人の希望に応じ休暇取得を勧奨する。
- ・育児休業の取得や復職後の子育てと仕事の両立のスケジュール等をまとめられる計画書（フォーマット）を積極的に活用する。
- ・管理職は、毎月1回程度メール等で育児休業中の職員と職場の情報交換を行うことでコミュニケーションを保ち、孤立感や不安感を低減する。

- ・復帰に向けた不安を解消するため、休業期間中に部長会、庶務担課長会の情報など、区全体や職場の状況を把握できるよう、希望に応じてモバイル端末の貸し出しを検討（実施）する。
- ・育児休業を取得する職員の職場への代替職員（会計年度任用職員を含む）の配置を着実に実施していく。

4 . 男性の子育て目的の休暇の取得促進

育児を行う男性職員が休暇制度等を積極的に活用できるよう、庁内全体に制度の周知を行い、取得促進を図る。

【具体的な取組み内容】

- ・育児に係る休暇等の制度、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務や深夜勤務の制限、並びに経済的支援に関する措置について、世田谷区役所版働き方ハンドブック、庁内公開サイト等を活用し、職員に対する周知徹底を図り、男性職員が積極的に取得できるよう努める。
- ・管理職は、男性職員に休暇取得を勧奨する際、育児休業の取得や復職後の子育てと仕事の両立のスケジュール等をまとめられる計画書（フォーマット）を積極的に活用する。
- ・男性の育児参加に関するセミナーの実施や、育児休業予定者や復帰予定者向けの説明会を実施し、長期間職場を離れることの不安を解消する。
- ・育児休業の取得体験談を世田谷区役所版働き方ハンドブックや庁内公開サイト、けやきに掲載し、取得することによるメリットをわかりやすく伝えることで、取得意欲を高める。

5 . ワーク・ライフ・バランスを踏まえたキャリア形成

すべての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、自ら主体的にキャリア形成に取り組むことができる環境を整備する。

【具体的な取組み内容】

- ・ 出産や育児、介護といったライフイベントが昇任への障壁とならないよう、育児休業や介護休暇中の昇任選考の受験について周知徹底を図る。
- ・ 庁内公開サイト等により、子育てや介護と仕事を両立している職員のロールモデルを庁内に紹介し、昇任意欲を高める。
- ・ キャリア形成に関する研修の実施等を通じて、ライフステージを踏まえたキャリアプランを考える機会を設ける。
- ・ 管理職は、職員のライフステージを踏まえて、係長能力実証における配慮や昇任選考の受験勧奨等を行い、職員の昇任意欲の向上を図る。

6. 女性職員の活躍推進に向けた支援

女性職員が子育てや介護の負担などに左右されず、意欲を持って働き続けられ、最大限の力を発揮できるよう、女性職員の活躍を支援する取組みを行う。

【具体的な取組み】

- ・ 各種研修等を通じて、固定的な性別役割分担意識等の是正や職場におけるハラスメントの防止に対する理解・知識を深め、組織全体で男女がお互いを尊重し、性別を問わず働きやすい職場づくりに取り組む。再掲
- ・ 出産や育児、介護といったライフイベントが昇任への障壁とならないよう、育児休業や介護休暇中の昇任選考の受験について周知徹底を図る。再掲
- ・ 庁内公開サイト等により、女性管理職や、子育て・介護と仕事を両立している職員のロールモデルを紹介し、昇任意欲を高める。
- ・ キャリア形成に関する研修等の実施等を通じて、ライフステージを踏まえたキャリアプランを考える機会を設ける。再掲
- ・ 管理職は、職員のライフステージを踏まえて、係長能力実証における配慮や昇任選考の受験勧奨等を行い、職員の昇任意欲向上を図る。再掲
- ・ これまで女性が少数であった職場へ女性職員を積極的に登用する。

- ・職員採用説明会等で女性職員や子育て・介護と仕事を両立している職員のロールモデルを紹介するなど、受験者の拡大に向けて積極的に広報を行う。

7. 超過勤務の縮減

仕事と家庭生活の両立や職員の健康の保持、業務能率の向上を図るため、長時間労働を是正し、超過勤務の縮減に向けた取組みを行う。

【具体的な取組み】

- ・適正な勤務実態の把握や超過勤務命令の上限、他律的業務の比重が高い部署及び特殊業務の指定、超過勤務命令（承認）・申請など、超過勤務ルールを徹底する。
- ・長時間労働を伴う業務について、組織横断的に改善策を検討する。
- ・作業手順の見直しやRPAの活用、業務の切出し委託などによる定型的業務の改善に取り組む。
- ・管理職は、業務理由による早出・遅出勤務の積極的利用を職員に勧奨する。
- ・正規の勤務時間外に会議や打ち合わせを開催しないよう配慮する。
- ・原則として、毎週水曜日を「ワーク・ライフ・バランスデー（一斉定時退庁日）」に定め、緊急時を除き、管理職の率先垂範により確実に実施する。
- ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員や要介護者を介護する職員の超過勤務や深夜勤務の制限について、世田谷区役所版働き方ハンドブック、庁内公開サイト等を活用し、職員に対する周知徹底を図る。

8. 年次有給休暇の取得の促進

職員一人ひとりが意欲的に仕事に取り組みながら健康で豊かな生活のための時間を確保するため、年次有給休暇の取得を促進する取組みを行う。

【具体的な取組み】

- ・管理監督的立場にある職員は、率先してメリハリをつけた働き方を心掛け、計画的に年休を取得する。
- ・管理職は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を勧奨する。
- ・管理職は、家族の誕生日等の記念日や子の授業参観などのための年次有給休暇の取得を促進する。
- ・管理職は、週休日や国民の祝日、夏季休暇と連続した年次有給休暇の取得、ゴールデンウィーク期間や夏季等における連続した年次有給休暇の取得を勧奨するなど、連続休暇の取得を促進する。
- ・ゴールデンウィークやお盆期間には、庁内における会議等の開催を自粛する。

9. 人事異動上の配慮等

職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、やりがいを持って働けるよう、人事異動等における配慮を行う。

【具体的な取組み】

- ・管理職は、職員との日頃のコミュニケーションやヒアリング等を通じて、職員の子育てや介護の状況等を適切に把握する。
- ・人事異動において、職員の子育てや介護の状況等を考慮して可能な範囲で配慮していく。
- ・育児休業を取得する職員の職場への代替職員（会計年度任用職員を含む）の配置を着実に実施していく。再掲