

世田谷区特定事業主行動計画(令和7年度～令和11年度)概要版

計画の位置づけ・基本的な視点

○「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく行動計画として位置づけ

○計画の基本的な視点

- ①**職員の仕事と生活の調和の推進**…仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護、自己啓発等の時間や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
- ②**職員の仕事と子育ての両立の推進**…子育ては男女を問わず協力して行うべきものとの視点に立った取組みを推進
- ③**女性職員の職業生活における活躍の推進**…国連の勧告でも意思決定のあらゆるレベルで女性の占める割合のさらなる引き上げが求められる中、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りながら、女性職員の活躍を推進し、指導的立場への女性職員の登用を増加させていくとの視点に立った取組みを推進

前期計画目標の達成状況と評価・課題

1 出産支援休暇の取得率【目標値:90% 達成状況× 令和5年度実績81.0%】 （うち5日以上取得率）【目標値:70% 達成状況× 令和5年度実績60.5%】

いずれも目標値には届いていない。令和4年より、新たに生後57日以内に取得する育児休業(産後パパ育休)について、原則2回まで取得可能となったことで、出産支援休暇を取らずにすぐ育児休業を取得する職員も増えていることから、出産支援休暇に関わらず、職員が望んだタイミングで、望んだ期間、休暇を取得できるよう育児に対する職場の理解を深めていく必要がある。

2 男性の育児休業取得率(1週間以上)【目標値:85% 達成状況× 令和5年度実績79.0%】 （うち1月以上の取得率）【目標値:75% 達成状況○ 令和5年度実績78.8%】

男性の育児休業取得率については増加傾向にあるものの、1週間以上の取得率については目標値に届いていない。一方で育児休業取得者のうち、1月以上の取得率については目標値を達成した。令和5年12月に閣議決定された「子ども未来戦略」では国・地方公務員の男性職員の育児休業取得率について、2030年までには2週間以上の取得率85%という政府目標が示されていることから、目標の達成に向け、取得に対する職場の理解が高まるような取組みや支援を進めていく必要がある。

3 職員1人あたりの1月平均超過勤務時間【目標値:9.0時間/月 達成状況× 令和5年度実績9.9時間/月】 年間超過勤務時間数が1,000時間を超える職員数【目標値:0人 達成状況○ 令和5年度実績0人】

職員1人あたりの1月平均超過勤務時間については、新型コロナウイルス感染症の対応等による超過勤務の発生の影響もあり、目標値には届いていない。一方で年間超過勤務時間数が1,000時間を超える職員については、徐々に減少し、令和5年度は0人となり、目標値を達成した。しかし、依然として長時間にわたる過度な超過勤務を行っている職員が多数いることから、組織全体で超過勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

4 職員1人あたりの年次有給休暇の取得【目標値:130時間以上(16.8日以上) 達成状況○ 令和5年度実績131.7時間】

年次有給休暇の取得時間数については、令和2年度以降、全ての職層で取得時間が上がり、令和5年度の職員全体の平均取得時間は目標値を上回った。一方で、職層が上がるにつれ、取得時間は短くなっていることから、管理職層が率先して休暇を取得できるように取り組んでいく必要がある。

5 管理職における女性職員の割合【目標値:30%以上 達成状況× 令和6年実績21.9%】 管理・監督的立場における女性職員の割合【目標値:40%以上 達成状況× 令和6年実績38.9%】

係長級を含む管理・監督職における女性職員の割合は徐々に伸びてはいるものの、目標値には届いておらず、管理職についても概ね20%前後で横ばいとなっており、目標値には届いていない。区民目線で行政サービスを進めていくためには、女性の活躍をさらに推進していくことが重要であることから、女性の昇任意欲の醸成に努め、昇任を望む職員の育成に取り組んでいく必要がある。

新たな計画目標と主な取組み

計画目標	目標値	主な取組み
1 職員1人あたりの1月平均超過勤務時間 年間超過勤務時間数が360時間を超える職員の割合	9.0時間 5.0%	・個々の事情に応じた働き方が選択できるよう、在宅勤務制度や時差勤務制度等の各種制度の周知徹底を図る。 ・RPA等デジタル技術の活用、業務の一部切り出し、多様な主体による対応等の検討を実施、時間の効果的活用を図る。
2 年17日以上年次有給休暇の取得割合	一般職員(係長級含む) 70% 管理職 50%	・所属長は、私生活の時間の確保を意識し、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。 ・所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得の勧奨を行う。取得日数が少ない職員へは、業務の負荷を確認し、必要に応じて事務分担の平準化に努める。
3 男性の育児休業取得率(2週間以上) 男性の育児休業取得者のうち1月以上の取得率	85% 85%	・所属長は、職員が育児休業の取得や復職後の仕事と子育ての両立が計画的に進められるよう、計画書「子育てと仕事の両立スケジュール」の作成を促し、計画書を活用した両立支援を行う。 ・育児休業を取得する職員の職場には、育児休業代替任期付職員や人材派遣等を活用し、代替職員の配置を着実に実施する。
4 管理職における女性職員の割合 管理・監督的立場における女性職員の割合	33% 40%以上	・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、庁内報での周知や研修等を通じて、改善に取り組む。 ・キャリア形成に関する研修やワークショップの実施等を通じて、職員一人ひとりが自らのライフステージを踏まえたキャリアプランを主体的に考える機会を設ける。

※下線部分が前期計画からの変更点

計画の推進体制

・計画の実施状況を年度ごとに点検し、世田谷区特定事業主行動計画策定検討委員会において進捗状況の確認を行うとともに、改善すべき状況がある場合にはその原因を分析し、分析結果を踏まえたうえで、計画の見直しを行う。

・計画の取組状況や実績等については、年1回、区のホームページを通じて公表する。