

世田谷区特定事業主行動計画

令和7年度～令和11年度

令和7年4月

世 田 谷 区

目次

はじめに

改定にあたって	1
---------	---

I 計画の位置づけ・計画期間

1. 計画の位置づけ	2
2. 計画期間	2

II 計画の基本的な視点

1. 職員の仕事と生活の調和の推進	2
2. 職員の仕事と子育ての両立の推進	3
3. 女性職員の職業生活における活躍の推進	3

III 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	3
2. 男性の育児休業の取得	4
3. 超過勤務時間の縮減	5
4. 職員1人あたりの年次有給休暇の取得	5
5. 女性職員の活躍の推進	6

IV 計画の目標

V 具体的な取組み

1. 職員の仕事と生活の調和の推進に向けた取組み	7
2. 職員の仕事と子育ての両立の推進に向けた取組み	10
3. 女性職員の職業生活における活躍の推進に向けた取組み	12

VI 計画の推進体制

13

はじめに

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、「新たな超過勤務ルール」の策定や「両立支援ハンドブック」の作成を通じた、子育てと仕事の両立などの取組みを進めてきた。

令和6年1月には、15年ぶりに「世田谷区人材育成方針」の改定を行い、職員の能力を生かす職場づくりとして、多様な働き方の拡大や職員のキャリアデザインの支援などについても取組みを始めたところである。

今般の新たな計画では、こうした区の取組みなども踏まえた改定を行うものとする。

<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2年4月～「世田谷区特定事業主行動計画」（計画期間：令和2年度～令和6年度）
- ・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

I 計画の位置づけ・計画期間

1. 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。

2. 計画期間

本計画の計画期間は令和7年度から令和11年度までとする。

II 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していく。

3. 女性職員の職業生活における活躍の推進

令和6年10月に採択された国連女性差別撤廃委員会の一般勧告では、女性差別撤廃条約の締約国に対し、意思決定のあらゆるレベルでの女性の占める割合のさらなる引き上げが求められている。区民に寄り添い、区民が暮らしやすくなるためのサービスを実現するには女性の視点が不可欠であることから、区民サービスの向上には、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る。

区として、女性職員の職業生活と家庭生活の両立を図りながら、区の政策形成等に携わる組織や場面での女性職員の活躍を推進しながら、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していく。

Ⅲ 前期計画目標の達成状況と評価・課題

令和2年4月に策定(令和6年4月に一部改定)した特定事業主行動計画(計画期間:令和2年度~令和6年度)において掲げた計画目標と達成状況、評価・課題については、次のとおりである。

1. 出産支援休暇の取得

前期計画目標	達成状況(令和元年度比)
出産支援休暇の取得率 90%	×(81.0% 2.2ポイント減)
(うち5日以上の取得率 70%)	×(60.5% 38.6ポイント増) ※令和2年度から集計

出産支援休暇の取得率は概ね70%~80%台、出産支援休暇取得者のうち5日以上の取得率については、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けたと思われる令和2年度を除くと、概ね50%~60%台の取得率となっているものの、いずれも計画の目標値には届いていない。

目標値を下回った原因としては、令和4年10月より、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回まで取得が可能になるなど、育児休業の

取得回数制限が緩和されたこともあり、出産支援休暇を取らずに、すぐに育児休業を取得する職員が増加していることなどが考えられる。

男性の積極的な育児参加を一層推進していくため、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。

【出産支援休暇の取得率】

	R 2	R 3	R 4	R 5	目標値
出産支援休暇の取得率	80.0%	85.7%	72.3%	81.0%	90%
(うち、5日以上の取得率)	21.9%	48.1%	51.5%	60.5%	70%

2. 男性の育児休業の取得

前期計画目標	達成状況（令和元年度比）
男性の育児休業取得率（1週間以上） 85%	×（79.0% 55.2ポイント増）
（男性の育児休業取得者のうち1月以上の取得率） 75%	○（78.8% 28.8ポイント増） ※令和2年度から集計

男性の育児休業取得率については増加傾向にあり、計画年度当初の令和2年度と比較しても大幅に増加しているものの、計画で定めた目標値には届いていない。一方で、男性の育児休業取得者のうち1月以上の取得率は直近の令和5年度の取得率が目標値を上回っており、男性の育児休業の長期間取得が定着しつつある。

令和5年12月に閣議決定された「子ども未来戦略」においても国・地方公務員の男性職員の育児休業取得率について、2025年までに1週間以上の取得率85%、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、こうした目標の達成を目指し、引き続き職員に対する育児休業の制度周知を図るとともに、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。

【男性の育児休業取得率】

	R 2	R 3	R 4	R 5	目標値
男性の育児休業取得率（1週間以上*）	40.0%	66.2%	64.4%	79.0%	85%
（男性の育児休業取得者のうち1月以上の取得率）	50.0%	70.6%	72.3%	78.8%	75%

※令和6年4月の改定により、新たに設定

3. 超過勤務時間の縮減

前期計画目標	達成状況（令和2年度比）
職員1人あたりの1月平均超過勤務時間 9.0時間/月	×（9.9時間/月 1.2時間増）
年間超過勤務時間数が1,000時間を超える職員数 0人	○（0人達成 7人減）

職員1人あたりの1月平均超過勤務時間については、計画年度当初の令和2年度から令和3年度にかけて増加し、それ以降も横ばいの状態となっており、計画の目標値には届いていない。とりわけ、新型コロナウイルス感染症の対応等に伴い、特定の職場に超過勤務が偏って発生した状況もあった。

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、令和2年度からは徐々に減少し、令和5年度には0人となり、計画の目標値を達成することができたものの、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、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスを推進するためにも、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。

【超過勤務時間の状況】

	R2	R3	R4	R5	目標値
職員1人あたりの1月平均超過勤務時間	8.7時間	10.0時間	9.8時間	9.9時間	9.0時間
年間超過勤務時間数が1,000時間を超える職員数	7人	7人	3人	0人	0人

4. 職員1人あたりの年次有給休暇の取得

前期計画目標	達成状況（令和元年度比）
年次有給休暇の平均取得時間 130時間	○（年131.7時間 15.5時間増）

職員1人あたりの年次有給休暇の平均取得時間はこれまで横ばいの状態が続いていたが、令和2年度以降全ての職層で平均取得時間が上がり、令和5年度の職員全体の平均取得時間は計画の目標値を上回った。一方で、職層が上がるにつれ、平均取得時間は短くなっており、特に管理職層の平均取得時間は目標値を大きく下回っている。管理職層が率先して休暇を取得し、公私ともに充実した職業生活を実践することが、誰もが休暇を取得しやすい職場風土の醸成につながることから、管理職層が率先して休暇を取得できるよう取り組んでいく必要がある。

【職員1人あたりの年次有給休暇の平均取得時間】

職層	R 2	R 3	R 4	R 5	目標値
管理職	79.1	83.7	91.5	102.8	—
係長	108.4	111.6	118.3	128.1	—
一般	120.4	123.3	125.7	134.5	—
全体	116.1	119.1	122.5	131.7	130

5. 女性職員の活躍の推進

前期計画目標	達成状況（令和元年度比）
管理職における女性職員の割合 30%以上	×（21.9% 0.5ポイント増）
管理・監督的立場における女性職員の割合 40%以上	×（38.9% 1.4ポイント増）

各役職段階の職員の女性割合では、管理職に占める女性職員の割合が年度によりばらつきはあるものの、概ね20%前後で横ばいとなっており、計画の目標値には届いていない。係長級を含む管理・監督者の割合については徐々に伸びてはいるものの、こちらも計画の目標値である40%の達成はできていない。

区民の半数以上が女性であり、区民目線で行政サービスを進めていくうえでは、女性の活躍をさらに推進し、管理職及び係長級職員における女性の割合を高めていくことが重要である。区として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。

【各役職段階の職員の女性割合】

職層	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	目標値
部長級	13.0%	14.6%	12.2%	12.8%	13.3%	—
課長級	22.2%	20.3%	23.4%	21.6%	24.2%	—
管理職 合計	20.2%	18.9%	20.8%	19.6%	21.9%	30% 以上
係長級	41.3%	41.8%	41.8%	42.0%	41.7%	—
管理・ 監督者合計	38.1%	38.4%	38.8%	38.8%	38.9%	40% 以上
職員 全体	52.5%	52.4%	52.6%	53.1%	52.8%	—

IV 計画の目標

「Ⅲ 計画目標の達成状況と評価・課題」に基づき、以下のとおり新たな計画目標を掲げることとする。

計画目標		目標値
1	職員 1 人あたりの 1 月平均超過勤務時間	9.0 時間
	年間超過勤務時間数が 360 時間を超える職員の割合	5%
2	年 17 日以上有給休暇の取得割合	一般職員(係長級含む) 70% 管理職 50%
3	男性の育児休業取得率(2 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	85%
4	管理職における女性職員の割合	33%
	管理・監督的立場における女性職員の割合	40%以上

V 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. 職員の仕事と生活の調和の推進に向けた取組み

(1) ワーク・ライフ・バランスを踏まえたキャリア形成や働き方の推進

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を形成し、望んだ働き方を実現することのできる環境の整備に取り組む。

【具体的な取組み内容】

- ・庁内公開サイトや研修、セミナー等により、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。
また、管理職は自身の経験談なども伝えながら、生活と仕事の両立や昇任に悩む職員のキャリアデザイン支援を積極的に行う。
- ・職員が個々の事情に応じた働き方を選択できるよう、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。
- ・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。
- ・人材育成方針に基づく取組みとして、多様なロールモデルの紹介によるキャリアパスの提示を行うなど、キャリアデザインを描きやすい環境を構築していく。
- ・所属長は出産や育児、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職員に対し、昇任選考の受験について周知徹底を図るとともに、本人へ周知した旨を人事課に報告することで、周知漏れを防ぐ。
- ・所属長は、職員のライフステージを踏まえ、育児・介護等の本人事情を丁寧に聞き取りながら職員の昇任意欲の向上を図る。

(2) 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取り組む。

【具体的な取組み内容】

- ・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。
- ・プロジェクトチームやチーム制の活用など、領域・部門を超えた組織間連携の強化を図るとともに、「一事業多目的」による事業再編・事業立ち上げを行うことで機動的かつ柔軟な組織体制を確立する。
- ・業務マニュアルや事務フローの整理・見直しを行うとともに、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などを検討・実施し、

職員の時間の効果的活用を図る。

- ・早朝、夜間の業務について、積極的に業務理由による時差勤務制度を利用するように制度周知に取り組むとともに、所属長は制度の積極的利用を職員に勧奨する。
- ・限られた時間で効率的な議論ができるよう、会議資料の事前配付や会議の目的・ゴール設定の明確化、的確な進行管理を行うとともに、会議は極力正規の勤務時間外に行わないよう部長会等で周知徹底を図る。
- ・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、管理職が率先垂範するとともに、職員へ働きかけることで確実に実施する。
- ・育児や介護を行う職員の超過勤務や深夜勤務を制限する制度について、世田谷区役所版両立支援ハンドブック、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。

(3) 年次有給休暇の取得の推進

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の促進に取り組む。

【具体的な取り組み内容】

- ・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、週休日や国民の祝日、大型連休と連続した年次有給休暇の取得、夏季休暇と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。
- ・所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を勧奨する。取得日数が少ない職員に対しては、業務の負荷を確認し、必要に応じ職場内の事務負担の平準化に努める。
- ・所属長は、職員に対し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勧奨する。
- ・大型連休やお盆期間には、庁内における会議等の開催を自粛し、連続休暇の取得を促進する。

(4) 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。

【具体的な取り組み内容】

- ・所属長は、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していく。

2. 職員の仕事と子育ての両立の推進に向けた取り組み

(1) 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。

【具体的な取り組み内容】

- ・妊娠・出産・子育て・介護のための休暇や勤務時間の短縮、超過勤務・深夜勤務の制限などの制度をはじめ、各種給付や手当の支給、社会保険料免除などの福利厚生面の経済的支援について、世田谷区役所版両立支援ハンドブック、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。
- ・所属長は、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。また、課内の職員に対しても、健康・安全に配慮をするように周知を行う。
- ・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。

(2) 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】

- ・所属長は、職員本人や配偶者等の妊娠・出産の申し出があった場合、育児休業制度等の周知と育児休業の取得意向の確認を必ず行うとともに、その他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。
- ・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を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。
- ・所属長は、毎月1回程度メール等で育児休業中の職員と近況や職場の様子等に関する情報交換を行うことでコミュニケーションを保ち、休業中の職員の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、定期庶務連絡の情報など、区全体や職場の状況を把握できるよう、希望に応じて個人のスマホ利用やモバイル端末の持ち帰りを認める。
- ・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していく。(再掲)

(3)男性の子育て目的の休暇の促進

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、休暇が取得しやすい職場環境の整備に取り組む。

【具体的な取組み内容】

- ・妊娠・出産・子育て・介護のための休暇や勤務時間の短縮、超過勤務・深夜勤務の制限などの制度をはじめ、各種給付や手当の支給、社会保険料免除などの福利厚生面の経済的支援について、世田谷区役所版両立支援ハンドブック、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。(再掲)
- ・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を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。(再掲)

- ・育児休業の取得体験談を世田谷区役所版両立支援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。

3. 女性職員の職業生活における活躍の推進に向けた取組み

(1) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

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、庁内報での周知や研修等の実施によりその改善に取り組む。

(2) 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、女性職員の活躍の支援に取り組む。

【具体的な取組み内容】

- ・庁内公開サイトや研修、セミナー等により、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。

また、管理職は自身の経験談なども伝えながら、生活と仕事の両立や昇任に悩む職員のキャリアデザイン支援を積極的に行う。(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)

- ・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。(再掲)
- ・所属長は、職員のライフステージを踏まえ、育児・介護等の本人事情を丁寧に聞き取りながら職員の昇任意欲の向上を図る。(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。
- ・区のホームページや職員採用説明会等を通じて、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。
- ・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)

VI 計画の推進体制

本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。また、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。