

職員のワーク・ライフ・バランス 推進計画 2025



令和7年（2025年）3月
東京都北区

目 次

I	はじめに	1
1	計画の策定にあたって	1
2	計画の位置付け	2
3	計画期間	2
4	対象職員	2
5	計画の推進体制	2
6	計画の公表	2
II	現状と課題	3
1	これまでの休暇制度等に関する取り組み（平成27年度～令和6年度）	3
2	数値目標の達成状況	5
3	課題	5
III	計画の目標	8
1	目標	8
2	数値による目標	8
IV	目標を達成するための取り組み	9
1	子育てしやすい環境整備のための取り組み	9
(1)	子育てに関する休暇制度の周知	9
(2)	相談体制の充実	9
(3)	妊娠を希望する職員及び妊娠中における配慮	9
(4)	出生時における男性の休暇取得促進	9
(5)	育児休業等を取得しやすい環境の整備	10
(6)	人事異動等に係る配慮	11
2	すべての職員が働きやすい環境を整備するための取り組み	11
(1)	柔軟な働き方の推進	11
(2)	職場における業務の見直し	12
(3)	超過勤務の縮減	12
(4)	年次有給休暇の取得促進	12
(5)	介護を行う職員に対する支援	13
(6)	心身の健康維持に対する支援	13
(7)	ハラスメントの防止	14
3	女性職員の職業生活における活躍推進を実現するための取り組み	15
(1)	女性職員の職業生活における活躍推進に関する意識啓発	15
(2)	女性職員の職業生活における活躍のための	

	キャリア形成支援及び計画的育成・・・・・・・・・・	15
	(3) 女性職員が抱える悩みや心配事を相談できる体制づくり・・・・・・・・	15
V	参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・	17
1	北区の状況（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状況把握）・・・・・・・・	17
	(1) 採用した職員に占める女性職員の割合・・・・・・・・	17
	(2) 離職率の男女の差異・・・・・・・・	17
	(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間・・・・・・・・	18
	(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合・・・・・・・・	19
	(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合・・・・・・・・	19
	(6) 男女別の育児休業取得状況・・・・・・・・	21
	(7) 男性職員が配偶者の出産に際して取得できる休暇等の取得状況・・・	22
	(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況・・・・・・・・	22
	(9) 職員の給与の男女の差異・・・・・・・・	22
2	アンケート結果報告書・・・・・・・・	23
VI	おわりに・・・・・・・・	45

I はじめに

1 計画の策定にあたって

北区では平成27年3月に「次世代育成支援対策推進法」に基づく、「北区特定事業主行動計画2015」を、平成28年4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。）」に基づく「北区女性職員の活躍の推進に関する北区特定事業主行動計画」を策定し、職員のライフステージに応じた子育て支援策の実施や女性職員の活躍を推進してきました。

令和2年3月には、上記2つの特定事業主行動計画を統合した「北区特定事業主行動計画2020」を策定し、仕事と子育ての両立支援に関する環境整備や超過勤務の縮減対策など、より実効的な取り組みを実施してきたところです。

本計画は、「北区特定事業主行動計画2020」の計画期間満了に伴い、効果検証と職員アンケートを実施し、目標や取り組み内容の見直しを行ったものです。また、計画の目的を明確化するため、計画名称を「職員のワーク・ライフ・バランス推進計画2025」と改めました。本計画に基づき、職員の仕事と家庭生活の両立支援をより一層推進し、すべての職員がその能力を十分に発揮して活躍できるよう、職員の意識改革、職場環境の整備について継続して取り組んでいきます。

東京都北区長

東京都北区議会議長

東京都北区選挙管理委員会

東京都北区代表監査委員

東京都北区教育委員会

2 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、任命権者（特定事業主）が、連名で策定する特定事業主行動計画として位置付けています。

3 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

4 対象職員

北区に勤務する常勤職員、再任用職員、会計年度任用職員等を対象とします。ただし、小・中学校等に勤務する都費負担職員は、東京都教育委員会が策定する特定事業主行動計画の対象となります。

5 計画の推進体制

これまでの計画で実施してきた取り組みは、引き続き推進していくとともに、新たに追加した項目については、体制が整い次第進めていきます。また、本計画を効果的に推進するため、中間年度となる令和9年度には、計画の実施状況の把握等を行い、目標値や事業など必要な見直しを行います。

6 計画の公表

本計画に基づく取り組みの状況は、年1回、北区のホームページで公表します。

II 現状と課題

1 これまでの休暇制度等に関する取組み（平成27年度～令和6年度）

<これまでの取組み>

取組内容	概要	実施時期
介護休暇の拡充	孫は同居を条件としないこととしました。また延伸の際の、再承認を廃止し、給与の取り扱いについて、昇給抑制基準に該当しないこととしました。	平成28年度
介護時間の新設	親族等で介護を必要とする方がいる場合に、正規の時間の始め又は終わりにおいて、1日につき2時間以内で取得できる介護時間を新設しました。	平成28年度
短期の介護休暇の拡充	被介護者の範囲を拡大	平成28年度
育児休業等の拡充	子の範囲を拡大	平成28年度
三六協定締結	労働基準法に基づく事業場と時間外、休日労働に関する協定を締結	平成29年度
三六協定に準ずる協定の締結	労働基準法に基づく事業場以外の職場についても三六協定に準ずる協定を締結	平成29年度
働き方改革関連法施行		
長時間労働の是正	法改正に伴い、時間外勤務時間に月45時間、年360時間の上限が設けられました。	平成31年度
年5日の年次有給休暇取得の義務化	法改正に伴い企業の使用者は年次有給休暇を年5日必ず取得させるよう義務付けられました。	平成31年度
子の看護のための休暇の拡充	取得期間を小学校6年生までに拡充	平成31年度
会計年度任用職員制度導入	非常勤職員や臨時職員の多くが一般職の地方公務員である会計年度任用職員として任用され、身分保障や処遇改善が行われました。	令和2年度
ICカード式タイムレコーダーを用いた出退勤管理の導入	職員の労働時間を適正に把握するため、ICカード式タイムレコーダーを用いた出退勤管理を導入しました。	令和3年度

取組内容	概要	実施時期
出生サポート休暇の新設	不妊治療に係る通院等のために、日又は時間を単位として 5 日（体外受精及び顕微授精に係るものである場合は 10 日）取得できる休暇を新設しました。	令和 4 年度
会計年度任用職員の妊娠・出産・育児のための休暇の拡充	会計年度任用職員の休暇として、出産支援休暇、育児参加休暇を追加しました。さらに、無給であった妊娠出産休暇を有給化しました。 また、育児休業、部分休業、介護休暇、介護時間の取得要件であった「引き続き在職した期間が 1 年以上」を廃止し、要件を緩和しました。	令和 4 年度
育児休業等の取得要件の緩和	育児休業が原則 2 回まで取得可能となりました。また、産後パパ育休についても 2 回まで取得可能となりました。また、育児参加休暇の対象期間を拡大しました。	令和 4 年度
時差勤務の導入	ワーク・ライフ・バランスの一層の推進や超過勤務時間縮減を図り、勤労意欲の向上や職務の効率化を目的とし時差勤務を本格開始しました。	令和 6 年度

<【参考】令和 7 年度の取組み>

取組内容	概要	実施時期
子の看護のための休暇の拡充	子の看護のための休暇を「子の看護等休暇」に改め、子の行事参加等の場合も取得可能とします。さらに障害のある子については、取得可能期間を高校 3 年生（18 歳）までに拡充します。	令和 7 年度
子育て部分休暇の新設	育児に係る部分休業を補完する休暇として、小学生の子（障害のある子については高校 3 年生（18 歳）までの子）を養育するため、勤務の始め又は終わりに 1 日 2 時間以内で取得できる子育て部分休暇を新設します。	令和 7 年度
超過勤務の免除の対象者の拡充	超過勤務の免除を請求できる対象者を、3 歳に満たない子を養育する職員から小学校就学前の子を養育する職員に拡大します。	令和 7 年度

2 数値目標の達成状況

特定事業主行動計画 2020 で定めた数値目標の現状は下表のとおりです。

「特定事業主行動計画 2020」の目標			策定時実績 (H30)	最新値 (R5)	達成状況
男性の育児休業等の取得率		10%以上	9.5%	71.4%	達成
男性職員の 出産支援休暇	取得率	90%以上	71.4%	90.5%	達成
	平均取得日数	1.8 日以上	1.97 日	1.87 日	達成
男性職員の 育児参加休暇	取得率	90%以上	76.2%	71.4%	未達成
	平均取得日数	4.5 日以上	3.80 日	4.67 日	達成
年次有給休暇取得率		80%以上 (16 日以上)	16.0 日	17.1 日	達成
係長職昇任能力実証の受験者の男女比率		6 : 4	6.1 : 3.9	6.4 : 3.6 (R4 実績※)	未達成
管理職昇任選考の受験者の男女比率		6 : 4	9.5 : 0.5	8.9 : 1.1	未達成
係長級以上に占める女性職員の割合		45%以上	40.0%	34.6%	未達成

※係長職昇任能力実証は令和 5 年度より申込制から指名制に変更となったため R4 実績を記載。

3 課題

「2 数値目標の達成状況」、「V 参考資料」等から以下のような課題が挙げられます。

課題 1 男性の育児休業、出産支援休暇、育児参加休暇のさらなる取得促進

男性の育児休業取得率は平成 30 年度の 9.5%から令和 5 年度は 71.4%と大幅に上昇しました。また、アンケートでも「育児休業を取得できる要件を満たした場合、育児休業を取得しますか？」という質問について、「積極的に取得したい」と回答した男性の割合は、令和元年度は 22%だったのに対し、令和 6 年度は 40%と大きく上昇しました。しかし、取得をためらう人の割合も約 30%と依然として高い状況にあります。また、「男性の育児休業取得率が女性よりも低い理由はなんだと思いますか」という質問に対しては、令和元年度は「男性が育児休業を取得する雰囲気がないから」と答えた人の割合が 53%と最も高くなっていましたが、令和 6 年度アンケートでは「仕事が忙しく、同僚に迷惑がかかってしまうから」と答えた人の割合が 70%と最も高い結果となりました。

出産支援休暇については取得率、日数ともに目標を達成しましたが、育児参加休暇の

取得率については71.4%であり、平成30年度の実績76.2%よりも低くなってしまっています。アンケートでは、出産支援休暇や育児参加休暇を取得しなかった理由として「年次有給休暇や育児休業で対応したため」と答えた人の割合が17%となっているため、育児参加休暇を取らず育児休業を取る人が増えたことも要因の一つであると考えられます。しかし、「制度を知らなかったため」「必要性を感じなかったため」と答えた人の割合がどちらも0%だったのに対し、「業務が繁忙だった」と答えた人は67%、「職場に迷惑をかける」と答えた人は50%となっていることから、取得の希望はあったものの職場環境が要因で取得できなかった人が多くいることが分かりました。

男性の育児休業、出産支援休暇、育児参加休暇の取得に対する意識は大きく変化してきています。さらなる取得率の向上を目指すため、今後はより一層休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組む必要があります。

課題2 超過勤務縮減への意識定着、業務の効率化による業務量の縮減

職員1人当たり、1か月当たりの平均超過勤務時間は減少傾向にあります。しかし、アンケートによると50%以上の人が週1回以上超過勤務を行っているという回答があります。超過勤務が発生する理由としては、「予定外の仕事が突発的に発生するため」、「業務量が多いため」という回答が多く、また、超過勤務を減らすために効果的だと思う取り組みについては「事務の簡素化、合理化」と回答した人が全体の71%と圧倒的に多くなっています。

超過勤務縮減の意識定着のため、引き続き定時退庁日等の周知を進めるとともに、本計画から新たに数値目標を設定し、これまで以上に超過勤務時間縮減への取り組みを実行していくことが求められます。

〈参考〉職員1人当たり、1か月当たりの平均超過勤務時間（管理職除く）

年度	R元	R2	R3	R4	R5
平均超過勤務時間 （職員1人当たり、 1か月当たり）	9.47 時間	8.51 時間	9.24 時間	8.73 時間	8.28 時間

課題3 係長級以上に占める女性職員の割合の向上

管理職の女性割合は令和2年度の12.4%から、令和5年度は18.8%と6.4ポイント上昇している一方、係長級の女性割合は令和2年度の42.5%から令和5年度は37.6%と4.9ポイント減少しています。その結果、係長級以上に占める女性職員の割合は令和5年度時点で34.6%となり、目標値の45%に届いていない状況です。

アンケートでは、「係長職・技能長職に昇任を希望しますか」という質問に対し、「どちらかと言えば昇任したくない」、「昇任したくない」と回答をした人の割合は全体の58%と半数以上を占めており、特に、女性職員の割合が高くなっています。また、「管理職昇任選考受験を考えていますか」という質問についても、「考えていない」と答え

た職員の割合は 59%と半数以上となっており、女性では 61%となっています。しかし、令和元年度は「考えていない」と答えた女性職員は 78%だったことから、女性の昇任意欲は徐々に高まってきていることが分かります。係長職、管理職ともに昇任を希望しない理由としては「責任が重くなり、職責を全うできるか不安があるから」という回答が最も多く、そのほか半数以上の人々が「仕事に拘束され、プライベート面への影響が大きいから」と回答しています。

引き続き、女性職員の能力や意欲を高める取り組みを行うとともに、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成支援を行うための仕組みづくりを進め、昇任意欲の醸成を図ることが必要です。

また、これまでの計画では昇任選考受験者の男女比率や係長級以上に占める女性職員の割合を目標値としていましたが、令和 5 年度より係長職昇任能力実証が申込制から指名制になったことを受け、本計画より管理職に占める女性職員の割合と係長級に占める女性職員の割合をそれぞれ目標値として掲げます。

III 計画の目標

1 目標

本計画では前述の現状や課題を踏まえた 3 つの目標を設定し、実現に向けた取り組みを実施します。管理職、係長級はもちろん、すべての職員が本計画の目標や取り組みの必要性和意義を理解し、積極的に行動することが重要です。

目標 1 子育てしやすい環境の整備

妊娠を希望する時期から出産を経て職場復帰後の仕事と育児の両立に至るまでの子育ての各ステージに応じて、性別にかかわらず、誰もが子育てをしながらでも働きやすい職場環境、子育てをサポートする職場環境を整備していきます。

目標 2 すべての職員が働きやすい環境の整備

すべての職員がそれぞれの能力を十分に発揮し、活躍するためには、育児や介護、病気の治療と仕事の両立や、余暇を活用した心身の健康の維持など、豊かな生活を実現することが大切です。そのため、長時間労働の是正や業務改善の推進、柔軟な働き方ができるような仕組みづくり、年次有給休暇等の取得促進に取り組みます。

目標 3 女性職員の職業生活における活躍推進

多様化、複雑化する区政課題を解決していくためには、政策や方針決定過程における女性の参画が必要不可欠です。女性が係長職や管理職への昇任を躊躇することがないよう、働きやすい環境を整備するとともに、昇任意欲の醸成に取り組みます。

2 数値による目標

項目		前目標値	新目標値	最新値（R5）
男性の育児休業等の取得率		10%以上	2 週間以上の取得率 85%以上	69.0%
男性職員の 出産支援休暇	取得率	90%以上	95%以上	90.5%
	平均取得日数	1.8 日以上	2 日	1.87 日
男性職員の 育児参加休暇	取得率	90%以上	90%以上	71.4%
	平均取得日数	4.5 日以上	5 日	4.67 日
年次有給休暇取得率		80%以上 (16 日以上)	80%以上 (16 日以上)	17.1 日
月当たりの平均超過勤務時間		-	7.5 時間以内	8.28 時間
管理職に占める女性職員の割合		45%以上	30%以上	19.8% (R6)
係長級に占める女性職員の割合		(係長級以上の割合)	45%以上	37.4% (R6)

IV 目標を達成するための取組み

1 子育てしやすい環境整備のための取組み

(1) 子育てに関する休暇制度の周知

①子育てハンドブックの充実

職員の育児に関する休暇制度の利用を促進するため、子育てハンドブックの内容を充実させるとともに、毎月19日（「育児の日」）の庁内ポータルには、職員から「取り上げてほしいテーマ」を募集するなど情報発信の強化に努めます。

②取組例のまとめと情報提供

子育てに関する休暇取得のモデルケースや、取得したことがある職員の体験談をまとめ、職員に情報提供します。

(2) 相談体制の充実

職員課人事係が休暇制度の相談窓口であることを周知し、各種制度を利用しようとする職員が気軽に相談を行えるよう努めます。所属長や人事担当者は相談者の求めに応じ、各種制度の内容や手続きについて分かりやすい説明を行います。

(3) 妊娠を希望する職員及び妊娠中の職員への配慮

①妊娠を希望する職員への配慮

令和4年度に不妊治療に係る通院等のための休暇である「出生サポート休暇」を導入しました。制度の周知に努め、利用しやすい職場環境づくりに努めます。

②父親・母親になることがわかった職員への啓発

父親・母親になることがわかった職員に対しては、母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用や人事上の配慮から、できるだけ速やかに、所属長に申し出るように促します。

③妊娠中の女性職員の制度活用促進

妊娠中の女性職員は、深夜勤務及び超過勤務の制限、通勤緩和などの母性保護に関する制度が利用できます。これらの制度を取得できるよう周知し、利用を促進します。

④妊娠中の女性職員への配慮

妊娠中の母親が受けるストレスが胎児に良い影響を与えないことや通常より動作がしづらいことなど、妊婦の体調について配慮が必要であることを職員が意識し、職場全体でサポートできるよう啓発します。

(4) 出生時における男性の休暇取得促進

所属長は、配偶者等が出産する職員から申し出があった時に、出生時には計画的

に休暇を取得するよう促します。その際、出産支援休暇及び育児参加休暇について、取得可能日数である合計 7 日間すべてについて取得するよう勧めます。また、職員が休暇を取得しやすいよう、日頃から担当業務に対する情報の共有化を推進し、業務にメイン担当とサブ担当を置くなど特定の職員が不在であっても業務に支障が出ないように努め、必要に応じて職場の中での応援体制を整え実施します。

(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）制度の利用促進を図るため、次の取り組みを行い、利用しやすい環境整備に努めます。

①育児休業等の取得への配慮

職員から本人または配偶者等の妊娠、出産の申出があった場合、所属長は面談を実施し、育児休業等の取得を積極的に勧め、取得の意向を確認します。また、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、必要に応じた業務分担の見直しなどを実施します。

②男性職員の育児休業等の取得促進

令和 4 年度に育児休業の取得回数制限が緩和され、子の出生の日から 57 日間以内の育児休業（産後パパ育休）を分割して 2 回取得できるようになりました。さらに、産後パパ育休以降の期間についても、分割して 2 回の取得が可能です。男性職員の育児休業等の取得率はここ数年で急速に伸びていますが、女性職員と比較するとまだまだ低い水準にあります。性別にかかわらず誰もが育児休業等を取得することが当たり前になるよう、制度を十分に周知し、取得促進を図ります。

③代替職員の確保

職員課は育児休業取得予定人数を算出し、その分を新規採用人数に反映させています。また、年度途中の欠員に備えた会計年度任用職員登録台帳制度を実施し、採用に係る予算は職員課が確保しています。

今後は、育児休業だけでなく、部分休業や育児短時間勤務等の時短勤務取得職員の代替職員の配置についても検討を進めていきます。

④代替職員の職種拡大の検討

代替職員の確保のため、福祉職（保育士）、医療職（歯科衛生士、栄養士、看護師）の育児休業代替任期付職員の採用を実施しています。今後は事務職についても採用を実施するなど、職種の拡大について検討していきます。

⑤心身の健康への配慮

育児休業等を取得する職員だけでなく、その職員の業務を代替する職員の心身の健康についても十分に配慮する必要があります。所属長は会計年度任用職員登録

台帳制度を活用する等、代替職員の確保に努めるとともに、育児休業等を取得する職員の業務引継ぎがスムーズに行われるよう促し、また、特定の職員に負担がかかることのないよう業務分担の割振りに留意します。

⑥育児休業からの円滑な職場復帰

ア 育児休業中の職員への定期的な連絡

所属長は、育児休業から円滑な復帰を図り、職員が育児を行いながら仕事で活躍できるようにするため、育児休業中の職員と情報交換を行い、復帰時期や復帰後の働き方の意向を確認します。

イ 育児休業中の職員への復帰に向けたサポート

職員は、職場から離れていることで、孤独を感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。各職場では、休業中の職員にメール等により職場や業務の状況を定期的に連絡するとともに、休業中の職員が職場に連絡しやすいようなメッセージを送るよう心掛けます。

ウ 育児休業から復帰した職員へのサポート

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるために時間がかかるうえ、こどもの急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のために最も大切な時期であり、各職場では業務分担や勤務時間の割振りなどについて十分に配慮し、職場全体でサポート体制を構築します。

(6) 人事異動等にかかる配慮

①人事異動にかかる配慮

子育て中の職員が、特に人事上の配慮を求める場合には、自己申告書で子育ての状況等について職員課に伝えるほか、所属長に早めに情報提供を行うよう促します。それに対し、職員課が可能な限り配慮するよう努めます。

②昇任選考にかかる配慮

係長職昇任能力実証及び管理職選考種別Ⅱ類について、育児、介護、病気療養等の事情があるものについては、本人の希望により合格の翌年度より2年間を限度に昇任を保留できる制度を導入しました。引き続きライフイベントに配慮した昇任選考となるよう努めます。

2 すべての職員が働きやすい環境を整備するための取り組み

(1) 柔軟な働き方の推進

令和6年度より、超過勤務の縮減や育児・介護・病気の治療と仕事の両立等を目的とし、時差勤務制度を導入しました。令和7年度からテレワークを試行するなど、引き続き多様な働き方を職員が選択できるよう環境整備に努めます。また、職員が勤務環境について意見を出せる仕組みを検討し、実施します。

(2) 職場における業務の見直し

各職場において、業務の効率化及び職場環境の改善を図るため、仕事の進め方の見直しなどに努めるとともに、所属長による業務分担の見直しなどの積極的な啓発を実施します。

(3) 超過勤務の縮減

①所属長の率先した退庁

所属長は可能な限り率先して速やかに退庁し、職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。

②定時退庁日（毎週水曜日及び金曜日）においては、既に実施されている以下の事項について取り組みを進めます。

ア 定時退庁の周知

庁内ポータルなどにより定期的に周知を行います。

イ 所属長による定時退庁の声かけ

所属長は、定時退庁の声掛けをするなど、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。

ウ 所属長の率先した定時退庁

所属長は、自ら率先して定時退庁に努めます。

エ 所属長における勤務時間の適正管理

勤務形態によっては、定時退庁日を設定できない職場がありますが、所属長は職員の勤務時間の適正管理に努めます。

③業務の効率的な遂行

定例・恒常的業務の事務処理方法のマニュアル化や資料作成等における上司への早期の相談により、無駄を排除し、業務の効率化に努めます。

④超過勤務の把握と指導

所属長は、超過勤務命令の上限が設定されていることを踏まえ、職員の心身の健康維持のため、超過勤務の状況を常に把握し、特定の職員に超過勤務が集中しないよう、必要に応じて職場内における業務分担の見直しを検討します。また、職員の仕事の進捗状況等を把握し、超過勤務を減らすよう指導します。

⑤深夜勤務及び超過勤務の制限の周知

小学校就学前の子を養育する職員について、深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知を図ります。

(4) 年次有給休暇の取得促進

①年次有給休暇取得率の向上

会計年度任用職員を含む全ての職員が、年次有給休暇取得率80%以上となることを目標に取り組みを進めます。

②年5日の年次有給休暇の確実な取得

年10日以上 of 年次有給休暇を付与される職員全員が、1日単位で年5日の年次有給休暇を取得するよう取り組みます。

③連続休暇等取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季期間等における連続休暇や、職員及びその家族の誕生日等の記念日やこどもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。

(5) 介護を行う職員に対する支援

高齢化の進展に伴い、介護を行う職員が増加傾向にあることから、仕事と介護の両立に必要な支援を行います

①休暇制度の周知

介護に係る休暇や制度をまとめたリーフレットを作成し、職員に周知します。

②相談体制の充実

職員課人事係が休暇制度の相談窓口であることを周知し、各種制度を利用しようとする職員が気軽に相談を行えるよう努めます。

③休暇を取得しやすい職場環境の整備

所属長は、職員の介護の状況を把握するように努め、必要に応じて業務分担の見直しや、会計年度任用職員登録台帳制度を活用した代替職員の確保を行うなど、介護に係る休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(6) 心身の健康維持に対する支援

病気休暇及び病気休職の件数は増加傾向にあります。すべての職員が心身ともに健康に働き続けられるよう必要な支援を行います。

①柔軟な働き方の検討

通院など病気の治療をしながら勤務が可能となる仕組みについて、働き方の柔軟性を高めるための効果的な具体策を検討してまいります。

②相談体制の充実

職員が心身の健康を維持できるよう職員専用の相談窓口を設置し、相談体制の充実を図ります。

③休暇を取得しやすい職場環境の整備

職員アンケートにおいて、病気の治療と仕事の両立にあたって困ったこととして「病気に係る休暇制度の情報が少ない、わからない」という回答が一番多い結果となりました。この結果を踏まえ、休暇制度の周知を図るとともに、所属長は職員の病気の状況を把握するように努め、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

④健康経営事業の実施

メンタルヘルス不調を未然に防ぐセーフティネットを充実させるとともに、メンタルヘルス不調者に対しても適切な対応により早期回復を図ることを目的として、健康経営事業を実施します。

北区職員メンタルヘルス相談窓口の開設

令和6年11月より、第三者機関による北区職員専用のメンタルヘルス相談窓口を試行的に開設しました。メンタルヘルスに関わる相談はもちろん、職場・家庭・個人に関する相談について、心理専門職が幅広く対応します。相談方法は電話・メール・面談（オンライン面談含む）から選ぶことができ、匿名で気軽に利用することが可能です。

（7）ハラスメントの防止

ハラスメントはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントだけでなく、妊娠・出産・育児を理由として不利益な取り扱いを行うマタニティ・ハラスメントや、介護に係る休暇制度利用を不当に妨害するケア・ハラスメント等多岐にわたります。ハラスメントは個人の尊厳を不当に傷つけ、労働意欲の低下や職場環境を害するものです。すべての職員がハラスメントを自分事としてとらえ、いかなるハラスメントも許さない職場づくりに取り組みます。

①ハラスメントの理解促進と周知

令和5年度に東京都北区ハラスメント防止ハンドブックを作成し、全庁に周知しました。また、管理監督者層を対象としたハラスメント防止研修を実施しています。引き続き、ハンドブックの周知や研修を行い、職員の理解促進に努めます。

②相談体制の充実

ハラスメントに関する相談、苦情等に対応する相談窓口が職員課給与福利係内に設置されていることを周知し、また、職員が相談しやすいよう相談方法についても検討を行います。

3 女性職員の職業生活における活躍推進を実現するための取り組み

(1) 女性職員の職業生活における活躍推進に関する意識啓発

①女性管理職、係長のロールモデル事例の紹介

女性職員が具体的なキャリアイメージを持てるようにするため、現役の女性の管理職をロールモデルとして紹介するなど、管理職昇任に興味を持つ女性職員を対象とした懇談会等を開催します。

②キャリア形成支援のための研修等

女性が様々なライフイベントを経てもキャリア形成をしやすいように、研修等により早期からキャリアプランを考える機会を設けます。また、人事担当者は、今後のキャリア形成に関する助言等を行うことにより、女性職員の意欲の向上を図ります。

③積極的な受験勧奨

所属長は、個別面談などの機会を捉えて積極的な受験勧奨を行い、昇任意欲の向上を図ります。

(2) 女性職員の職業生活における活躍のためのキャリア形成支援及び計画的育成

①性別により固定化されない人事配置

「昇任を視野に入れた女性職員の育成」のため、男性が多く配置されてきたポストに女性を配置するなど、柔軟な人事配置を行います。

②昇任を見据えた多様な職務経験の付与

性別に関わらず多様な職務機会を付与することで、職員が若手のうちに公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう努め、出産・子育て経験後の女性職員のキャリア形成に係る意欲向上を図ります。

③職員のキャリアパスを踏まえた計画的な育成

所属長は、職員のキャリアパスを把握し、事務分担の工夫や適切なアドバイスを行い、計画的に育成します。

④管理監督者に必要なスキルを身に着ける研修の充実

早期から管理監督者に必要なマネジメントや人材育成等を学び、将来的な上位職への挑戦意欲を促します。

(3) 女性職員が抱える悩みや心配事を相談できる体制づくり

①女性管理職、係長を交えた意見交換の場づくり

女性職員が具体的なキャリアイメージを持てるようにするため、現役の女性の管理職や係長との懇談会等の意見交換の場を設置し、女性の管理職や係長の事例をロールモデルとして紹介したり、相談できる機会を設け、将来の不安を軽減でき

るよう努めます。

②昇任後のフォロー体制の充実

係長や管理職研修において、昇任間もない先輩職員との交流の機会を設けるほか、研修内容を実務に即したものとするなど、昇任後のフォロー体制の充実を図ります。

③全庁的な女性活躍推進の理解促進

これからの昇任を考えている女性職員に限らず、男性職員や管理監督的立場にある職員も女性の活躍推進の重要性を理解し、女性が安心して活躍できる環境を整えます。また、職員からの申出に適切に対応できるよう、係長や管理職昇任者に対し、出産・子育て支援に関する制度についての研修会を実施します。

V 参考資料

1 北区の状況（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状況把握）

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

令和3年度

	男性	女性	女性の割合
事務職	30人	29人	49.2%
事務職以外	20人	62人	75.6%
合計	50人	91人	64.5%

令和4年度

	男性	女性	女性の割合
事務職	35人	31人	47.0%
事務職以外	15人	49人	76.6%
合計	50人	80人	61.5%

令和5年度

	男性	女性	女性の割合
事務職	50人	43人	46.2%
事務職以外	17人	37人	68.5%
合計	67人	80人	54.4%

※事務職以外：福祉系・一般技術系・医療技術系・幼稚園教諭

（2）離職率の男女の差異

①男女別離職者数及び離職率

	男性		女性	
	退職者/職員数	離職率	退職者/職員数	離職率
令和3年度	8 / 1,193 人	0.67%	27 / 1,600 人	1.69%
令和4年度	9 / 1,198 人	0.75%	19 / 1,590 人	1.19%
令和5年度	17 / 1,221 人	1.39%	24 / 1,604 人	1.50%

②男女別年齢区分別離職者数

令和3年度

年齢区分	～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	合計
男性	0人	0人	6人	1人	0人	1人	0人	0人	0人	8人
割合	0.0%	0.0%	75.0%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
女性	0人	4人	7人	4人	6人	3人	2人	0人	1人	27人
割合	0.0%	14.8%	25.9%	14.8%	22.2%	11.1%	7.4%	0.0%	3.7%	100.0%
合計	0人	4人	13人	5人	6人	4人	2人	0人	1人	35人
割合	0.0%	11.4%	37.1%	14.3%	17.1%	11.4%	5.7%	0.0%	2.9%	100.0%

令和4年度

年齢区分	～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	合計
男性	0人	1人	6人	1人	0人	0人	0人	1人	0人	9人
割合	0.0%	11.1%	66.7%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	100.0%
女性	0人	2人	8人	4人	2人	1人	2人	0人	0人	19人
割合	0.0%	10.5%	42.1%	21.1%	10.5%	5.3%	10.5%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	0人	3人	14人	5人	2人	1人	2人	1人	0人	28人
割合	0.0%	10.7%	50.0%	17.9%	7.1%	3.6%	7.1%	3.6%	0.0%	100.0%

令和5年度

年齢区分	～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	合計
男性	0人	1人	4人	4人	2人	2人	0人	2人	2人	17人
割合	0.0%	5.9%	23.5%	23.5%	11.8%	11.8%	0.0%	11.8%	11.8%	100.0%
女性	0人	3人	7人	7人	3人	1人	0人	0人	3人	24人
割合	0.0%	12.5%	29.2%	29.2%	12.5%	4.2%	0.0%	0.0%	12.5%	100.0%
合計	0人	4人	11人	11人	5人	3人	0人	2人	5人	41人
割合	0.0%	9.8%	26.8%	26.8%	12.2%	7.3%	0.0%	4.9%	12.2%	100.0%

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和3年度

(単位：時間)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
11.62	10.44	9.40	8.55	7.72	8.31	8.35	7.19	7.58	9.23	9.87	12.63	9.24

令和4年度

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
11.58	9.69	8.78	9.46	7.43	8.29	7.67	7.68	7.68	7.57	7.76	10.94	8.73

令和5年度

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
11.02	8.96	8.08	7.35	6.49	8.21	7.79	7.60	7.53	7.55	7.59	11.23	8.28

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	男性	女性	女性の割合
令和3年度	75人	13人	14.8%
令和4年度	74人	16人	17.8%
令和5年度	78人	18人	18.8%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

①事務系

令和3年度

	係員	主任	係長級	課長補佐	課長級	部長	合計
男性	256人	245人	155人	58人	39人	15人	768人
女性	208人	284人	49人	19人	9人	3人	572人
女性の割合	44.8%	53.7%	24.0%	24.7%	18.8%	16.7%	42.7%
伸び率	0.5	0.4	△ 1.8	1.6	5.1	△ 0.9	0.3

令和4年度

	係員	主任	係長級	課長補佐	課長級	部長	合計
男性	258人	248人	157人	66人	34人	16人	779人
女性	220人	280人	47人	17人	11人	4人	579人
女性の割合	46.0%	53.0%	23.0%	20.5%	24.4%	20.0%	42.6%
伸び率	1.2	△ 0.7	△ 1.0	△ 4.2	5.6	3.3	△ 0.1

令和5年度

	係員	主任	係長級	課長補佐	課長級	部長	合計
男性	276人	243人	156人	70人	35人	18人	798人
女性	238人	291人	46人	17人	11人	4人	607人
女性の割合	46.3%	54.5%	22.8%	19.5%	23.9%	18.2%	43.2%
伸び率	0.3	1.5	△ 0.2	△ 1.0	△ 0.5	△ 1.8	0.6

②事務系以外（福祉系・一般技術系・医療技術系の職員）

令和3年度

	係員	主任	係長級	課長補佐	課長級	部長	合計
男性	78人	87人	58人	24人	15人	6人	268人
女性	511人	327人	113人	22人	1人	0人	974人
女性の割合	86.8%	79.0%	66.1%	47.8%	6.3%	0.0%	78.4%
伸び率	△ 0.1	1.1	△ 1.9	△ 3.3	△ 0.4	0.0	△ 0.1

令和4年度

	係員	主任	係長級	課長補佐	課長級	部長	合計
男性	78人	84人	60人	23人	18人	6人	269人
女性	517人	321人	102人	24人	1人	0人	965人
女性の割合	86.9%	79.3%	63.0%	51.1%	5.3%	0.0%	78.2%
伸び率	0.1	0.3	△ 3.1	3.3	△ 1.0	0.0	△ 0.2

令和5年度

	係員	主任	係長級	課長補佐	課長級	部長	合計
男性	84人	78人	64人	23人	19人	6人	274人
女性	516人	305人	104人	22人	2人	1人	950人
女性の割合	86.0%	79.6%	61.9%	48.9%	9.5%	14.3%	77.6%
伸び率	△ 0.9	0.3	△ 1.1	△ 2.2	4.2	14.3	△ 0.6

③技能系

令和3年度

	技能1級職	技能主任	技能長	統括技能長	合計
男性	38人	92人	22人	3人	155人
女性	3人	21人	3人	0人	27人
女性の割合	7.3%	18.6%	12.0%	0.0%	14.8%
伸び率	△ 5.5	△ 2.8	0.0	0.0	△ 3.4

令和4年度

	技能1級職	技能主任	技能長	統括技能長	合計
男性	38人	77人	28人	4人	147人
女性	3人	15人	4人	0人	22人
女性の割合	7.3%	16.3%	12.5%	0.0%	13.0%
伸び率	0.0	△ 2.3	0.5	0.0	△ 1.8

令和5年度

	技能1級職	技能主任	技能長	統括技能長	合計
男性	40人	74人	28人	4人	146人
女性	2人	15人	4人	0人	21人
女性の割合	4.8%	16.9%	12.5%	0.0%	12.6%
伸び率	△ 2.5	0.6	0.0	0.0	△ 0.4

④幼稚園教諭・指導主事

令和3年度

	指導主事	教諭	主任教諭	副園長	園長	合計
男性	2人	0人	0人	0人	0人	2人
女性	2人	16人	4人	2人	3人	27人
女性の割合	50.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	93.1%
伸び率	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

令和4年度

	指導主事	教諭	主任教諭	副園長	園長	合計
男性	3人	0人	0人	0人	0人	3人
女性	1人	15人	3人	2人	3人	24人
女性の割合	25.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	88.9%
伸び率	△ 25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	△ 4.2

令和5年度

	指導主事	教諭	主任教諭	副園長	園長	合計
男性	3人	0人	0人	0人	0人	3人
女性	1人	16人	4人	2人	3人	26人
女性の割合	25.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	89.7%
伸び率	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8

(6) 男女別の育児休業取得状況

①男女別育児休業取得率及び平均取得日数

	男性		女性	
	取得率	平均取得日数	取得率	平均取得日数
令和3年度	34.7%	170日	93.6%	864日
令和4年度	60.9%	142日	98.6%	905日
令和5年度	71.4%	192日	100.0%	903日

②男女別取得日数の分布状況

令和3年度

	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間以上 ～20日	21日 ～30日	31日 ～60日	61日 ～90日	91日 ～180日	181日 ～1年	1年超 ～1年半	1年半超 ～2年	2年超	合計
男性	0人	0人	1人	1人	6人	1人	4人	2人	1人	0人	1人	17人
女性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	10人	3人	3人	55人	73人
合計	0人	0人	1人	1人	6人	1人	6人	12人	4人	3人	56人	90人

令和4年度

	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間以上 ～20日	21日 ～30日	31日 ～60日	61日 ～90日	91日 ～180日	181日 ～1年	1年超 ～1年半	1年半超 ～2年	2年超	合計
男性	0人	0人	1人	4人	4人	4人	5人	9人	1人	0人	0人	28人
女性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	6人	2人	3人	60人	73人
合計	0人	0人	1人	4人	4人	4人	7人	15人	3人	3人	60人	101人

令和5年度

	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間以上 ～20日	21日 ～30日	31日 ～60日	61日 ～90日	91日 ～180日	181日 ～1年	1年超 ～1年半	1年半超 ～2年	2年超	合計
男性	0人	1人	1人	5人	5人	2人	5人	7人	2人	1人	1人	30人
女性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	10人	2人	1人	65人	79人
合計	0人	1人	1人	5人	5人	2人	6人	17人	4人	2人	66人	109人

(7) 男性職員が配偶者の出産に際して取得できる休暇等の取得状況

①出産支援休暇

	取得率	平均取得日数	取得者数	取得日数の分布状況	
				1日	2日
令和3年度	100.0%	1.89日	37人	4人	33人
令和4年度	97.2%	1.86日	35人	5人	30人
令和5年度	92.7%	1.87日	38人	5人	33人

②育児参加休暇

	取得率	平均取得日数	取得者数	取得日数の分布状況				
				1日以上 ～2日未満	2日以上 ～3日未満	3日以上 ～4日未満	4日以上 ～5日未満	5日
令和3年度	79.6%	4.05日	39人	4人	3人	6人	3人	23人
令和4年度	78.3%	4.62日	36人	2人	1人	0人	8人	25人
令和5年度	71.4%	4.67日	30人	0人	1人	3人	1人	25人

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・東京都北区ハラスメント防止ハンドブックを作成・周知
- ・管理監督者層を対象としたハラスメント防止研修を実施
- ・相談窓口を設置

(9) 職員の給与の男女の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）

職員区分	令和4年度	令和5年度
任期の定めのない 常勤職員	87.0%	87.9%
任期の定めのない 常勤職員以外の職員	85.3%	86.6%
全職員	86.3%	79.5%

2 ワーク・ライフ・バランス及び昇任についての職員アンケート結果報告書

(1) 調査対象

常勤職員及び再任用短時間勤務職員（都費職員を除く）

(2) 調査期間

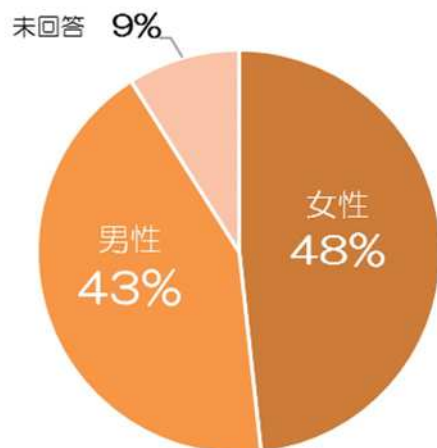
令和6年8月14日～令和6年9月13日

(3) 回答者数

1,092名（約40%）

(4) 回答者の属性

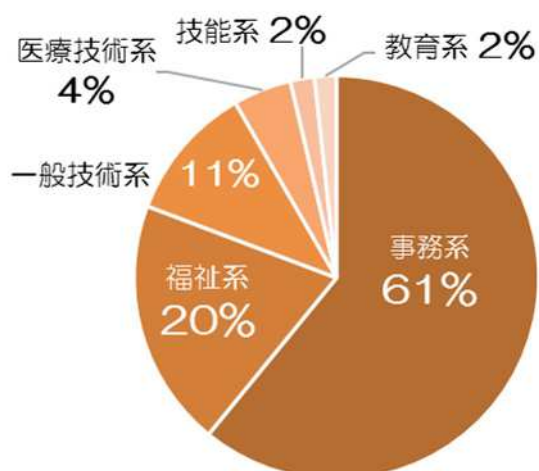
【性別】



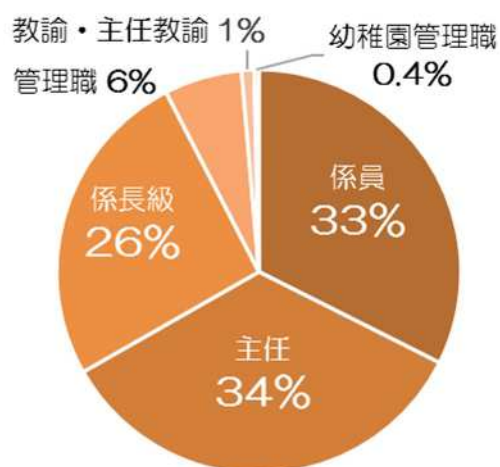
【年齢層】



【職種】



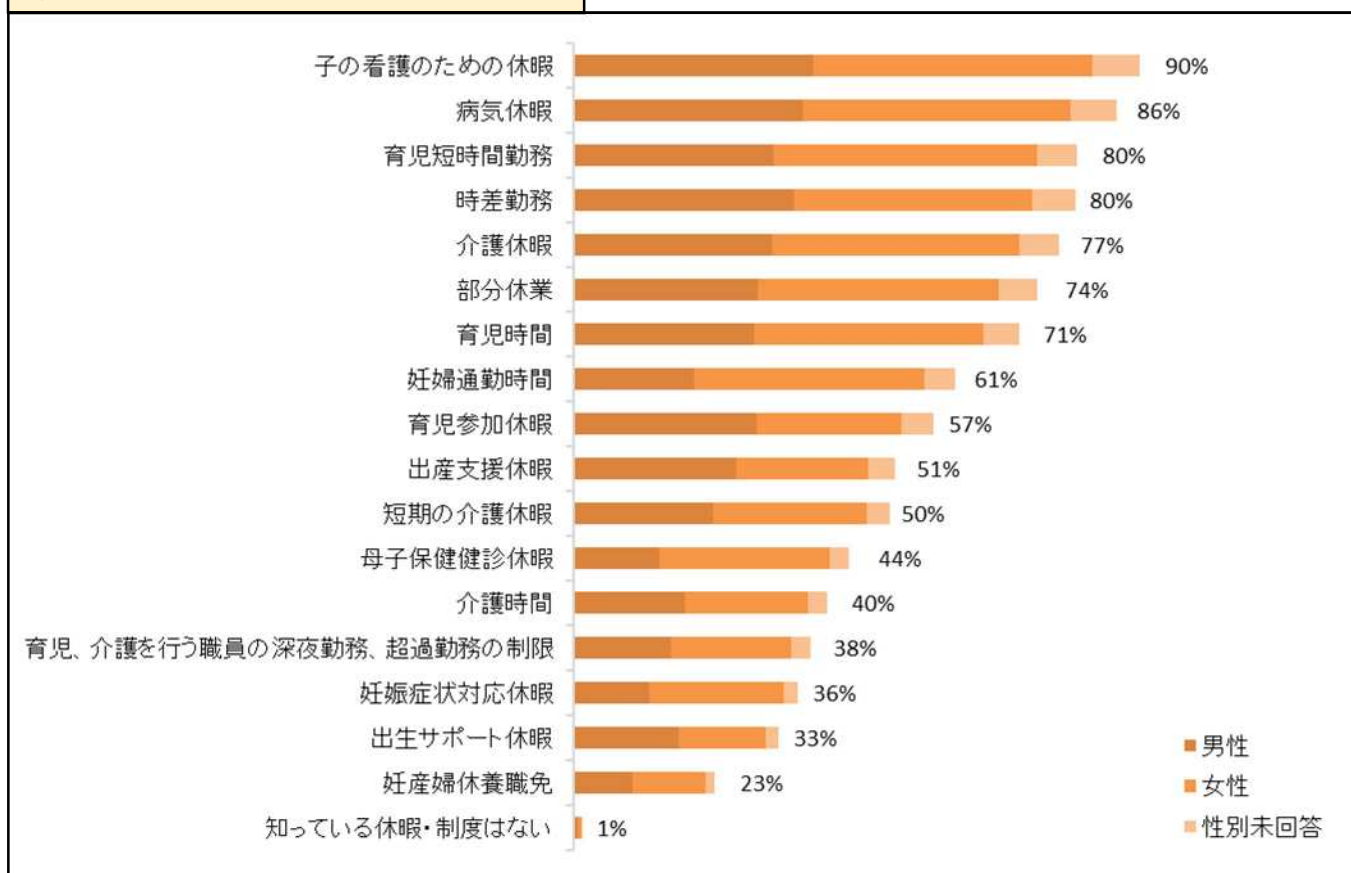
【職層】



※係員、主任、係長級にはそれぞれ技能1級職、技能主任、技能長（統括技能長）を含む。

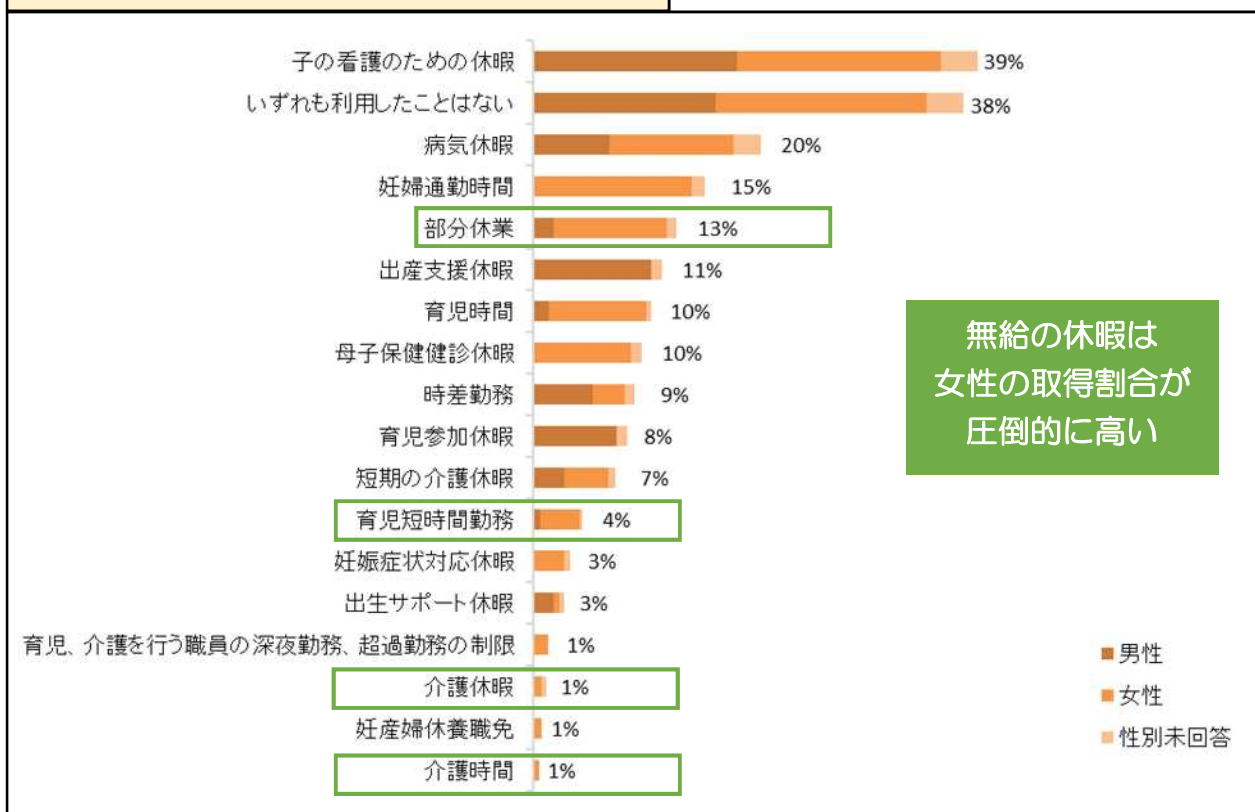
(5) アンケート集計結果

①知っている休暇・制度（複数選択可）



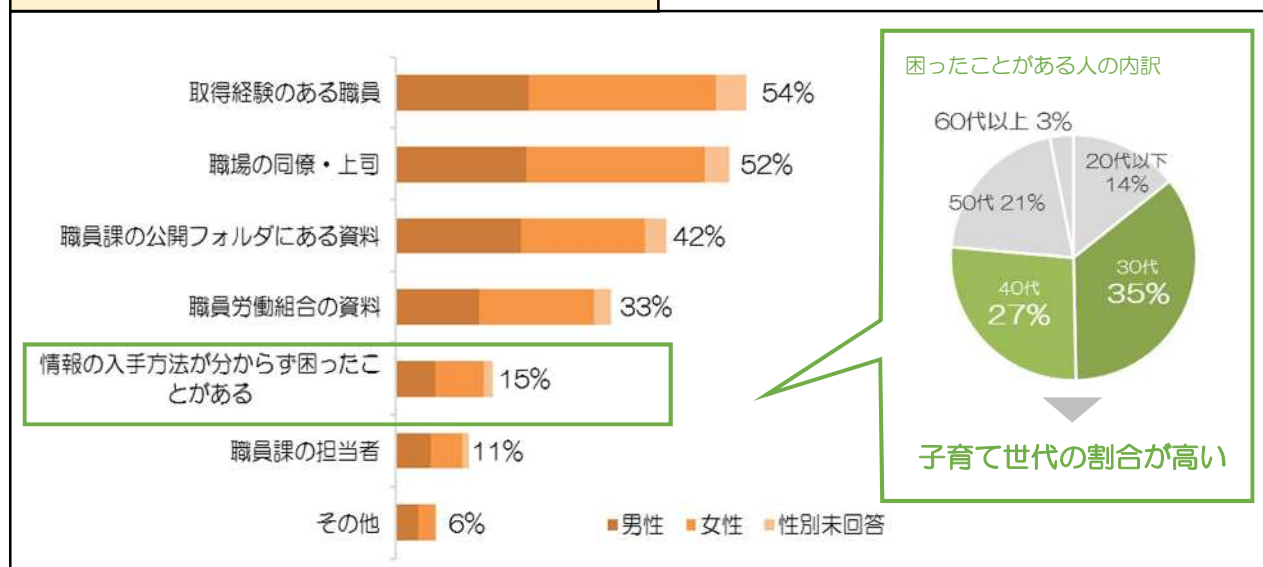
90%以上が「子の看護のための休暇」を知っていると回答したほか、「病気休暇」や「育児短時間勤務」「時差勤務」等の認知度が高いことが分かりました。一方で、令和4年度に導入した「出生サポート休暇」についてはあまり周知が進んでいない状況であることが分かります。また、男女別では、大きな差はありませんが、女性のみが使える休暇については女性の方が認知度が高いことが分かります。

②使用したことがある休暇・制度（複数選択可）



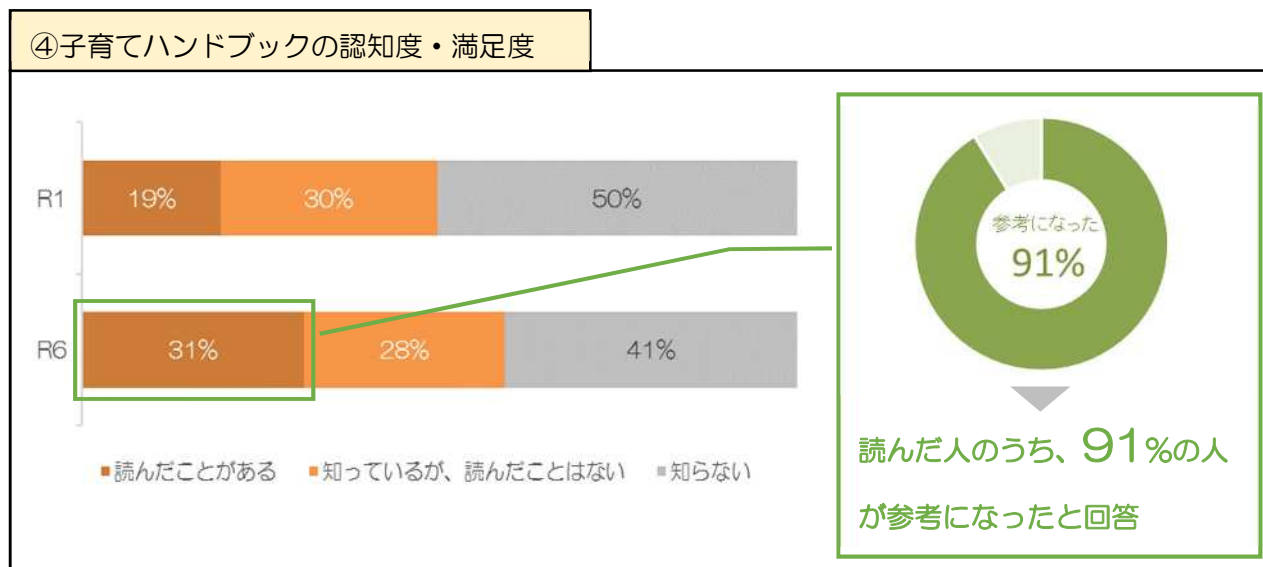
使用したことがある休暇・制度でも「子の看護のための休暇」が39%と最も高い結果となりました。「子の看護のための休暇」や「短期の介護休暇」といった有給の休暇については大きな男女差はありませんが、「部分休業」や「介護時間」といった無給の休暇については圧倒的に女性の取得率が高く、育児・介護の金銭面での負担は女性により多くかかっていることが分かります。

③休暇・制度の情報の入手方法（複数選択可）



最も多い回答は「取得経験のある職員」で54%でした。取得者数の少ない出生サポート休暇や妊産婦休養職免の認知度が低いのはこのためだと推察されます。また、「情報の入手に困ったことがある」と回答した人は全体の15%であり、特に子育て世代となる30代、40代の割合が高いことが分かりました。

「職員課の担当者」と回答した人の割合が少ないことから、休暇制度の問い合わせ窓口は人事係であるという認識が低い、もしくは敷居が高いと感じる人が一定数いるということが分かります。



子育てハンドブックの認知度は令和元年度調査に比べ約10%増加していますが、「知らない」と回答した人についても約40%と依然として多い状況にあります。読んだ人の満足度は非常に高いため、周知が課題であると考えられます。

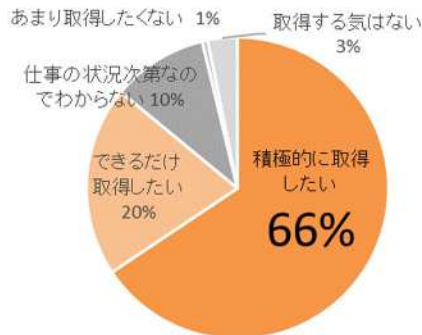
また、子育てハンドブックに載せてほしい内容としては、以下のようなご意見がありました。

【子育てハンドブックに載せてほしい内容】

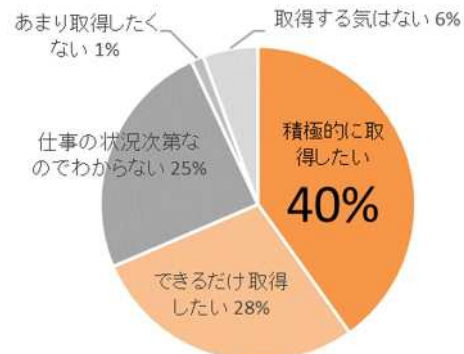
- ・ 休暇休業を取った際の給与減額などの情報
- ・ よくある問い合わせや、取得のモデルケース・例など
- ・ 育児休業取得までの流れ

⑤育児休業の取得意向

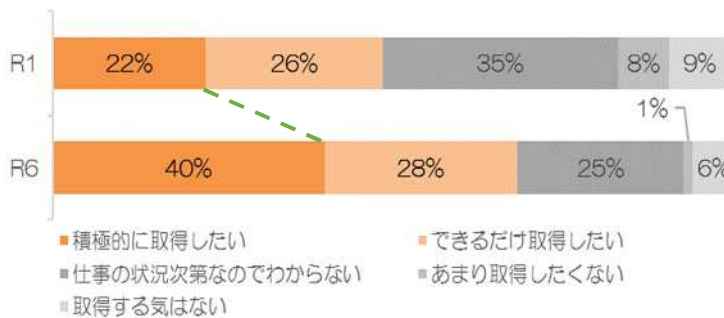
【女性】



【男性】



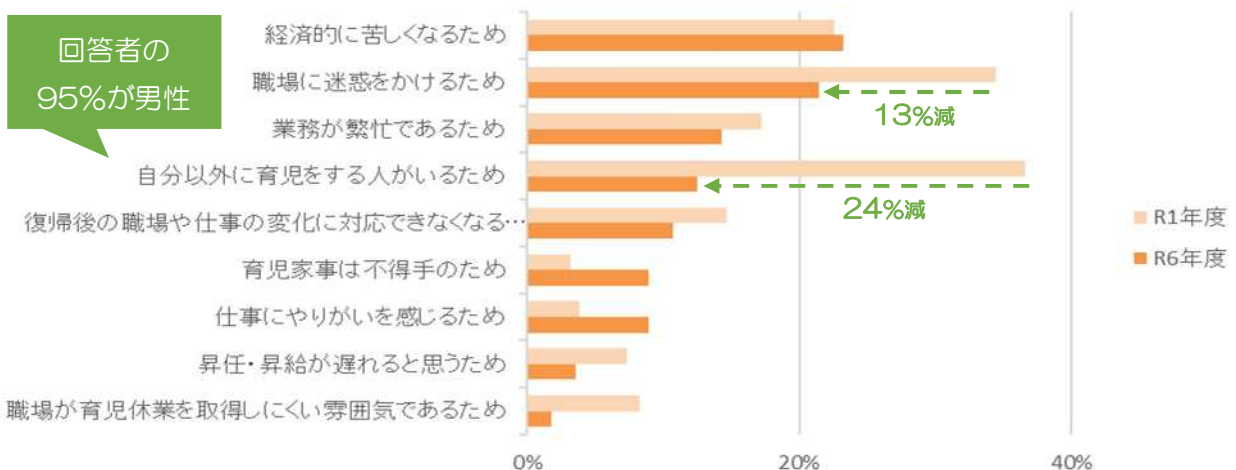
【R1 と R6 男性の回答比較】



「積極的に取得したい」と回答した男性が
約 **20%増加**

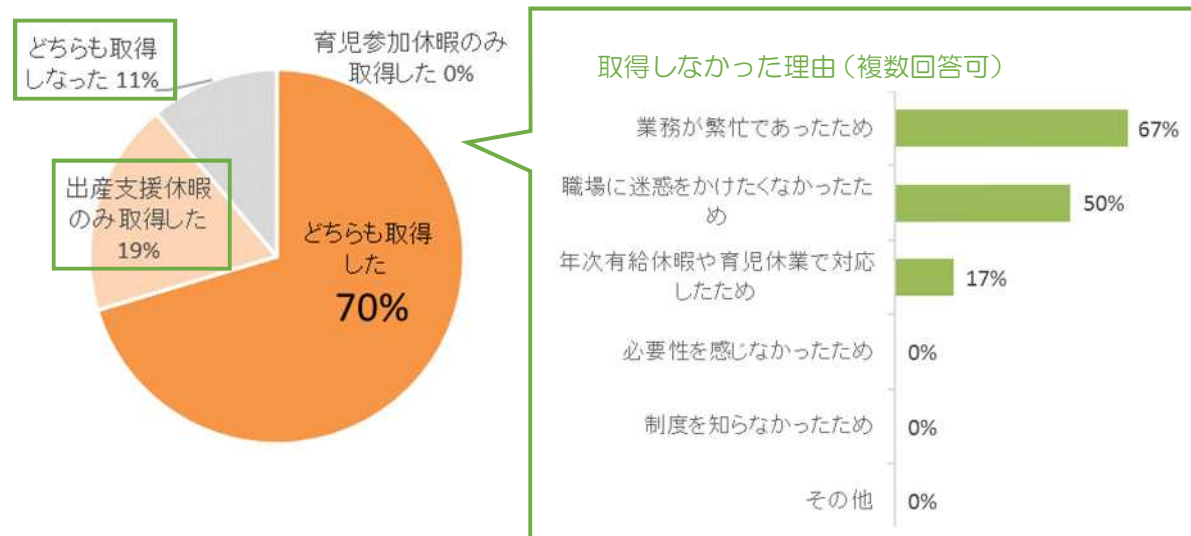
「もし育児休業を取得できる要件を満たした場合、育休を取得しますか？」という質問に対し、「積極的に取得したい」と回答した人の割合は、女性 66%、男性 40%という結果になりました。男性の割合は令和元年度調査と比較すると約 20%増と大幅に上昇しており、特に 30 代以下の若い世代で回答率が高くなっていることから、今後も男性の育児休業取得者が増加していくことが見込まれます。

⑥育児休業を取得したいと思わない理由（複数回答可）



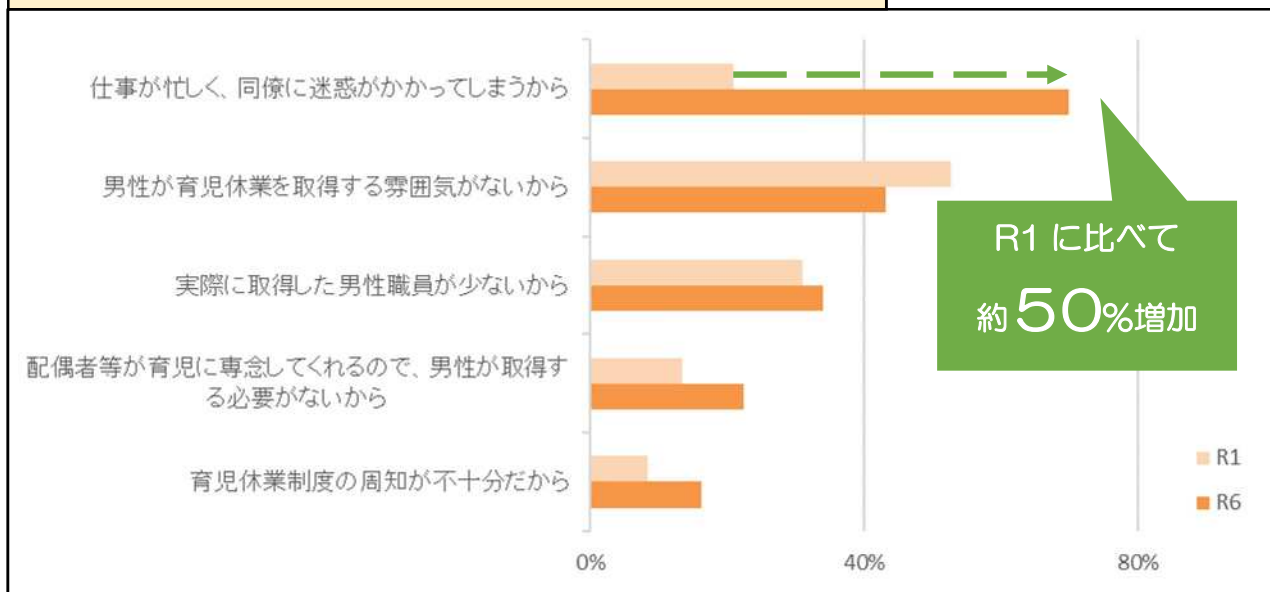
育児休業を「あまり取得したくない」「取得したくない」理由として、令和元年度調査では「自分以外に育児をする人がいるため」、「職場に迷惑をかけるため」との回答が多くなっていましたが、令和6年度調査ではどちらの回答も大幅に減少していました。特に「自分以外に育児をする人がいるため」と回答した人のうち95%が男性であるため、男性の育児に対する考え方が大きく変化していることが分かります。また、育児休業を取得しやすい職場環境の整備が進んでいると考えられます。

⑦出産支援休暇、育児参加休暇を取得したか（1年以内に配偶者等が出産した職員のみ）



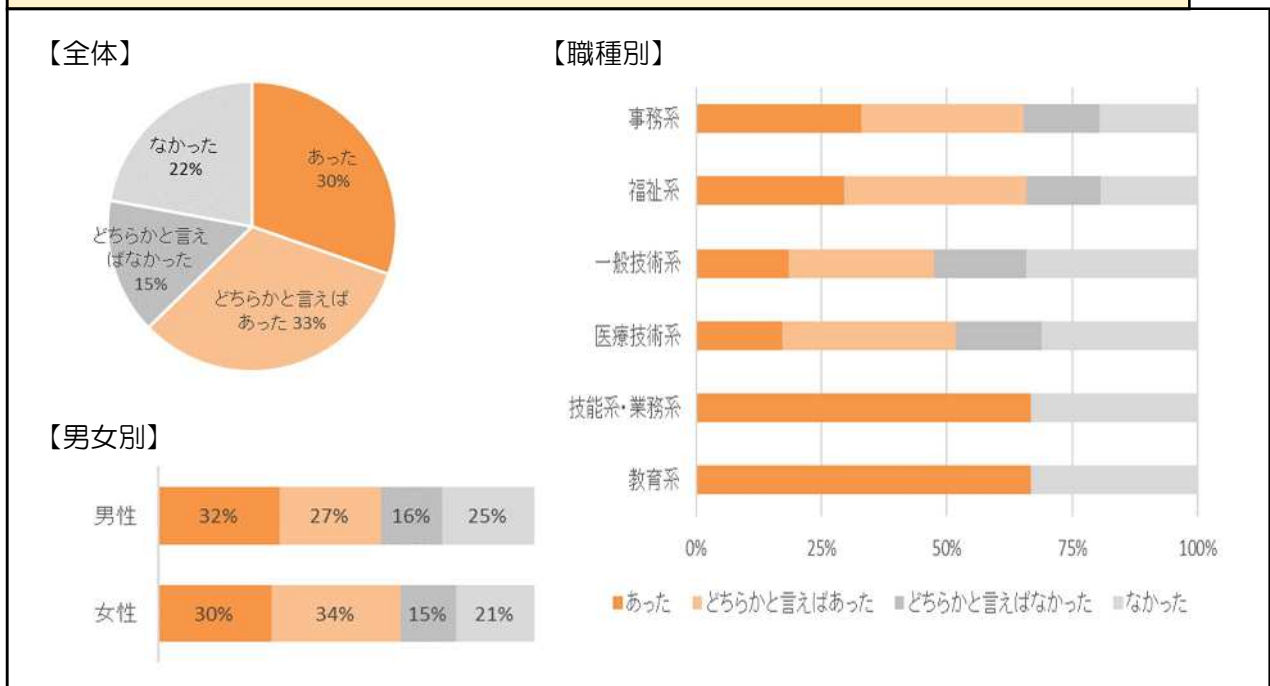
「出産支援休暇」と「育児参加休暇」は配偶者等の出産にあたり取得可能な休暇です。どちらも取得した人が70%、出産支援休暇のみ取得した人が19%となっています。特定事業主行動計画2020では、どちらの休暇も取得率90%以上を目標として掲げていますが、目標値に届いていません。取得しなかった理由として、「必要性を感じなかった」「制度を知らなかった」はともに0%となっているため、制度を知っており、必要性も感じていたにもかかわらず、業務多忙や職場へ迷惑がかかるとの思いから取得できなかった人がいることが分かります。

⑧男性の育児休業取得率が女性よりも低い理由（複数回答可）



「男性の育児休業取得率が女性よりも低い理由はなんだと思いますか？」という質問に対し、令和元年度調査では「男性が育児休業を取得する雰囲気がないから」が最も多かったのに対し、令和6年度は「仕事が多忙で、同僚に迷惑がかかってしまう」が最も多い結果になりました。男性の育児休業取得に対する意識は変化してきたものの、実際取得するにあたって、職場の体制に課題があると感じる人が多いことが分かります。

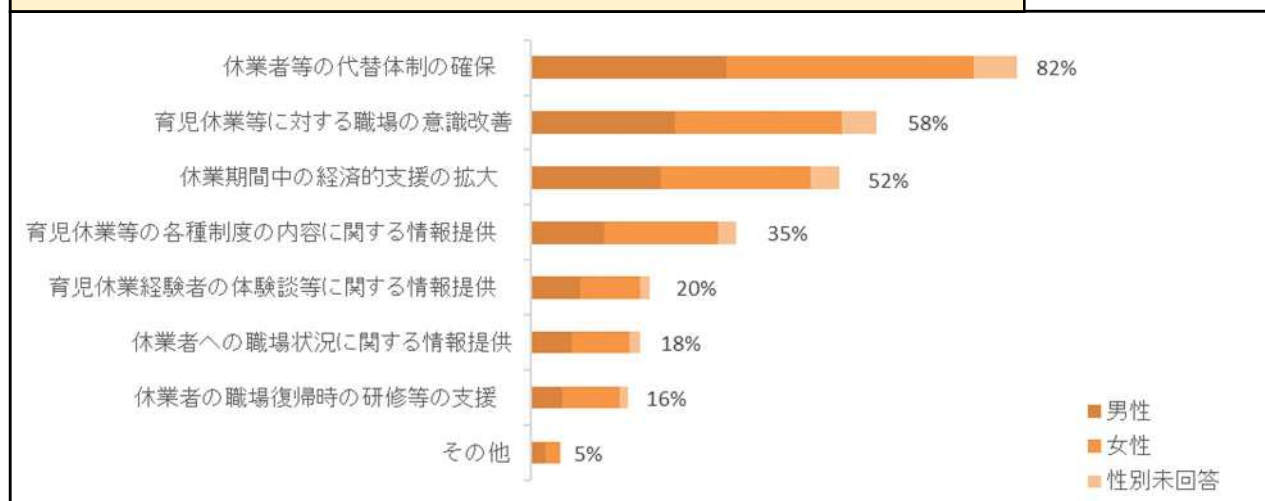
⑨休暇取得にあたって代替職員の配置や業務分担の見直し等職場のサポートがあったか



休暇取得にあたって職場のサポートが「あった」「どちらかと言えばあった」と回答した人は全体の約65%という結果になりました。また、職種別にみると、事務系、福祉系

に比べて一般技術系、医療技術系の回答が少なくなっています。専門職種については人員の確保が難しいこと等が原因だと考えられます。

⑩育児に係る休暇・制度の取得促進のために必要な取り組み（複数回答可）

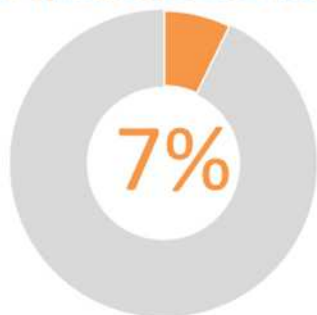


育児に係る休暇取得促進のためには「休業者等の代替体制の確保」が必要だと回答した人は全体の約80%という結果になりました。また、その他の意見として「休暇を取得する職員へのサポートももちろん大切だが、残された職場の職員に対するフォローが必要」という回答が目立ちました。

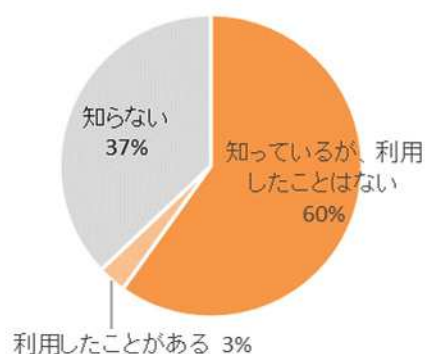
⑪育児に係る休暇取得にあたっての不利益、ハラスメント相談について

Q. 育児に係る休暇取得を理由に不利益を受けたことがありますか？

不利益を受けたことがある



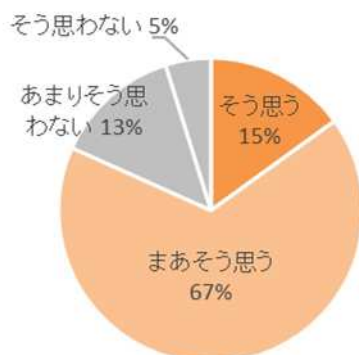
Q. ハラスメントの相談窓口が職員課内にあることを知っていますか



不利益を受けたことがあると回答した人は全体の7%でした。令和元年度調査では約10%だったので、改善傾向にあります。不利益の内容としては「上司や同僚から心無いことを言われた」といったものが最も多くみられました。また、ハラスメント相談窓口について、知らないと答えた人が全体の約40%を占めており、周知が課題だと考えられます。

⑫北区は子育てしやすい職場環境だと思うか

【全体】



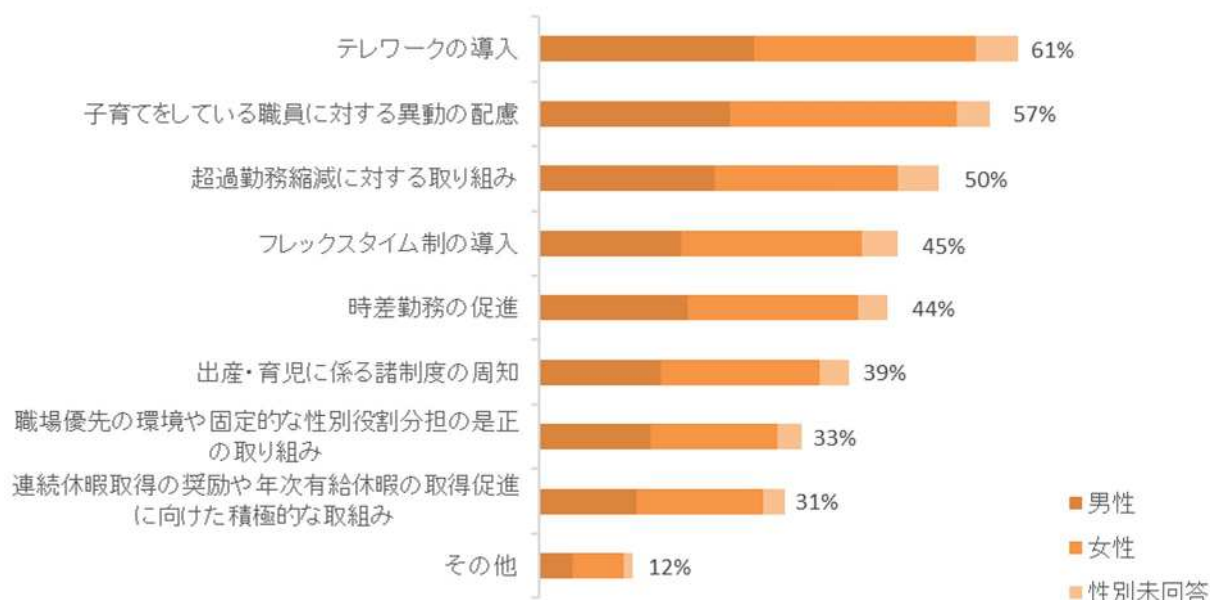
【職層別】

管理職の方が「そう思う」の回答率が高い



「そう思う」または「まあそう思う」と回答した人は80%以上という結果になりました。職層別にみると、管理職及び教育系管理職についてはより「そう思う」と回答した人の割合が高く、「そう思わない」という回答は0%となっています。管理職は部下が子育てしやすい環境を整備していると考えている一方、部下はそう感じていないケースがあることが推察されます。

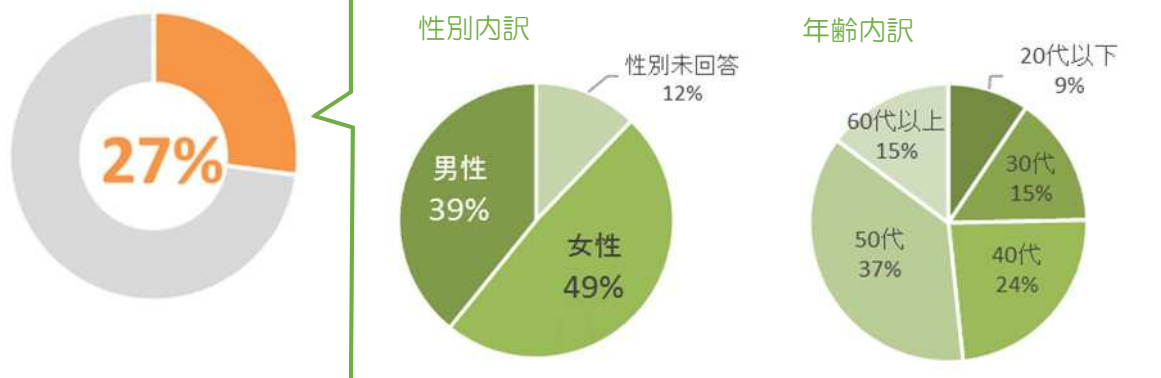
⑬子育てしやすい職場環境づくりのため取り組むべきもの（複数回答可）



子育てしやすい職場環境づくりのため取り組むべきものとして「テレワークの導入」と回答した人が約60%で最も多い結果になりました。また、その他の意見としては、「休業者の代替職員の確保」「休業者がいる職場への手当の支給」という回答が多くみられました。

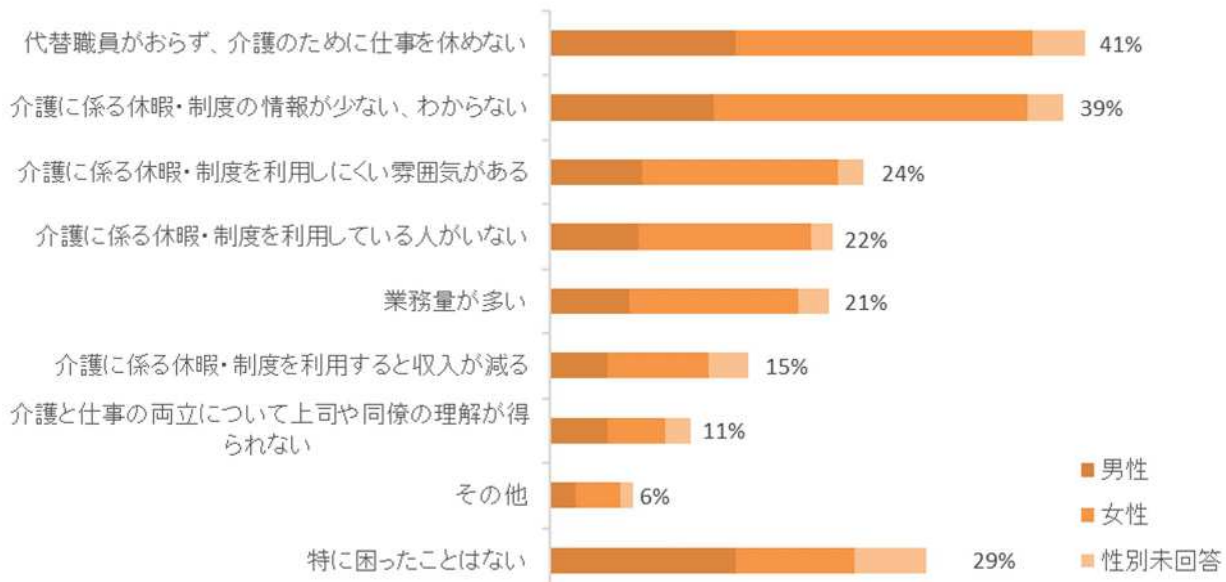
⑭介護経験の有無

【介護経験がある人の割合】



介護経験がある人の割合はアンケート回答者のうち27%であり、性別でみると女性の割合の方がやや高くなっています。年齢別では50代が最も多く37%となっています。次いで40代が24%となっており、育児と介護のダブルケア状態にある職員もいると考えられます。

⑮介護と仕事の両立にあたって困ったこと（複数回答可）



介護と仕事の両立にあたって困ったこととして「代替職員がいない」という回答が一番多い結果となりました。次いで「介護に係る休暇・制度の情報が少ない、わからない」という回答が多くなっています。育児に係る休暇と同じく、代替職員の確保の必要性がとても高いことがわかります。

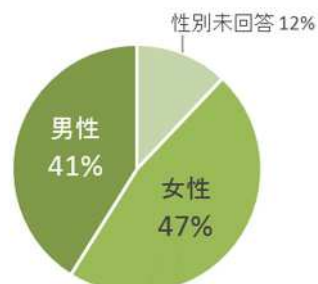
また、全ての困りごとについて男性よりも女性の回答割合が高い一方、「特に困ったことはない」と回答した人については女性よりも男性の割合が高い結果になりました。

⑩病気治療経験の有無

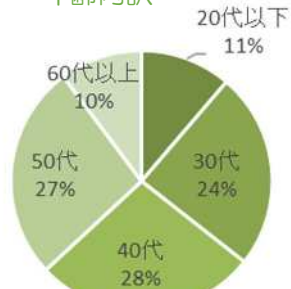
【病気治療の経験がある人の割合】



性別内訳

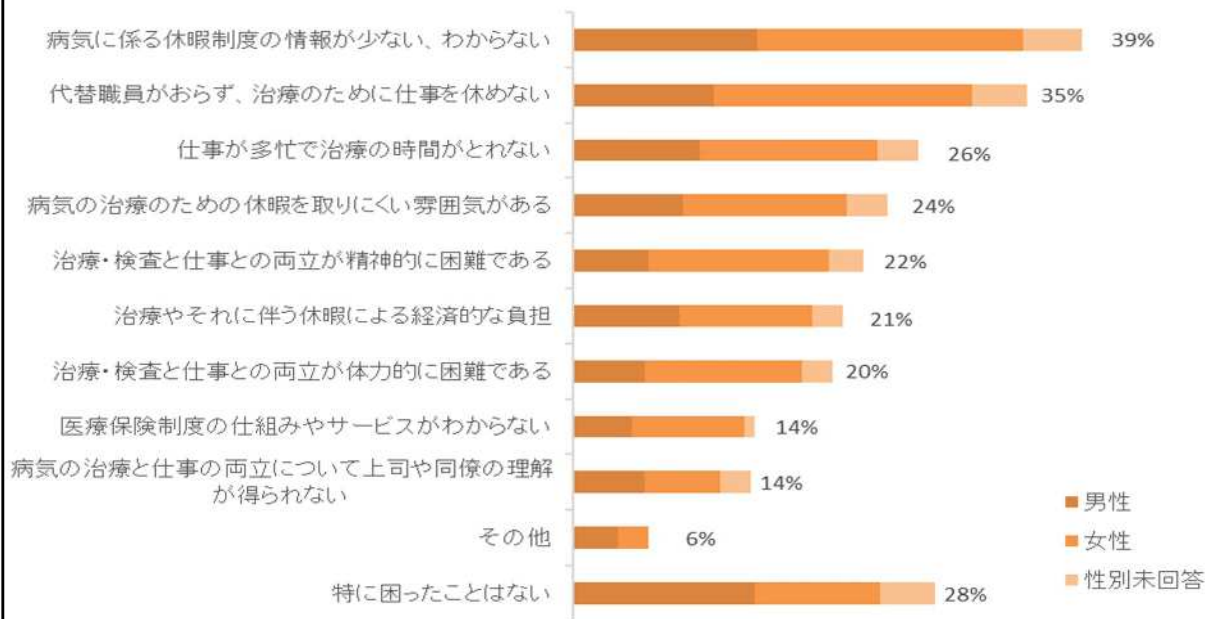


年齢内訳



病気の治療経験がある人の割合はアンケート回答者のうち 35%であり、性別による差はほとんどないことが分かります。また、年齢別で見ると、アンケート回答者の年齢比率と比べ 50 代の割合がやや高くなっています。

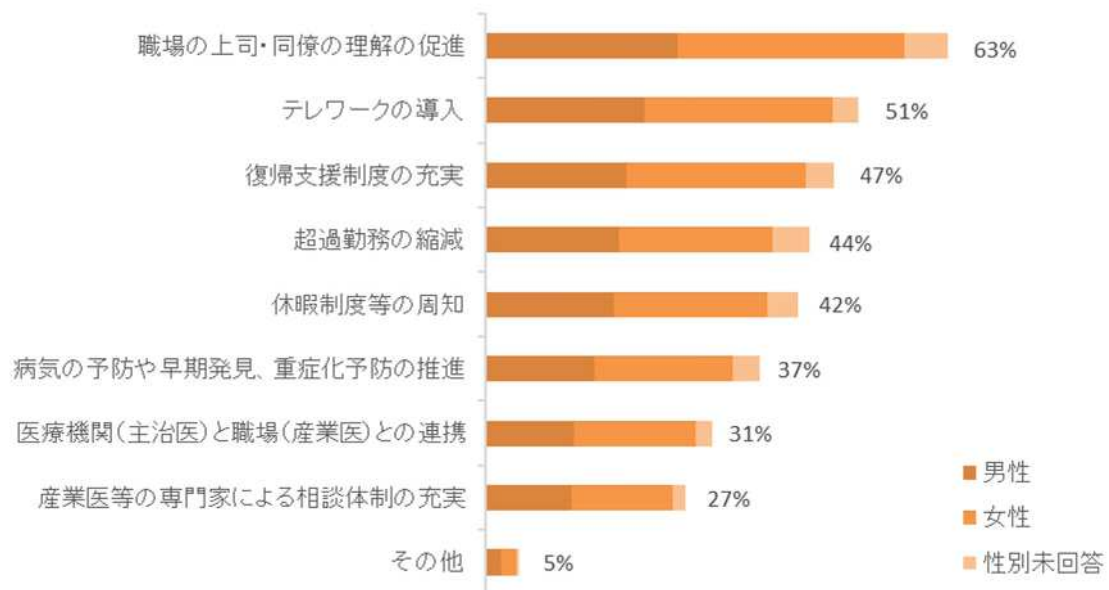
⑪病気と仕事の両立にあたって困ったこと（複数回答可）



病気の治療と仕事の両立にあたって困ったこととして「病気に係る休暇制度の情報が少ない、わからない」という回答が一番多い結果となりました。

病気や介護の休暇については、育児に係る休暇に比べて取得者数が少ないことや、周囲に相談が難しいケースがあることから、制度の周知が課題であると考えられます。

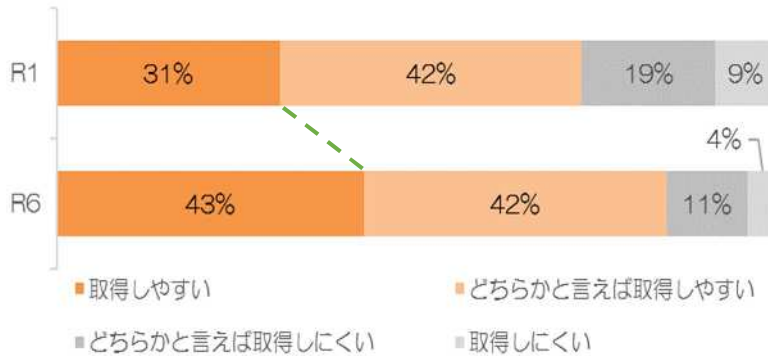
⑱病気の治療と仕事を両立するうえで効果のある取組み（複数回答可）



病気の治療と仕事の両立するうえで効果的な取組として、「職場の上司・同僚の理解促進」が63%と最も高い結果となりました。次いで「テレワークの導入」という回答が約50%となっています。子育てしやすい職場環境づくりの取り組みと同じく、テレワークの導入を希望する職員が多いことがわかります。

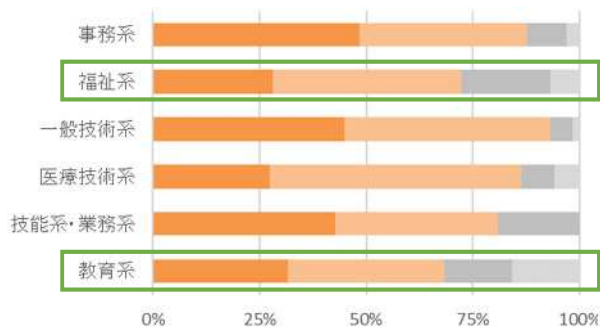
⑨年次有給休暇の取得について

【年次有給休暇の取得しやすさ R1 と R6 比較】



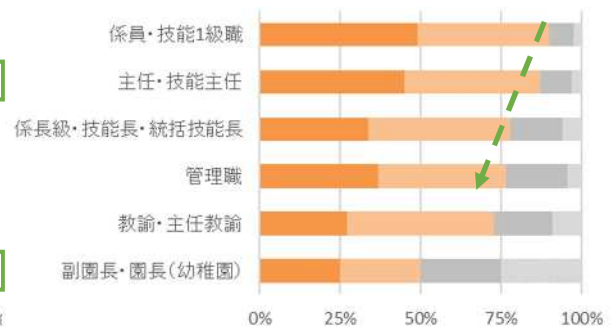
R1 に比べて
「取得しやすい」が
約 **10%** 増加

【職種別】



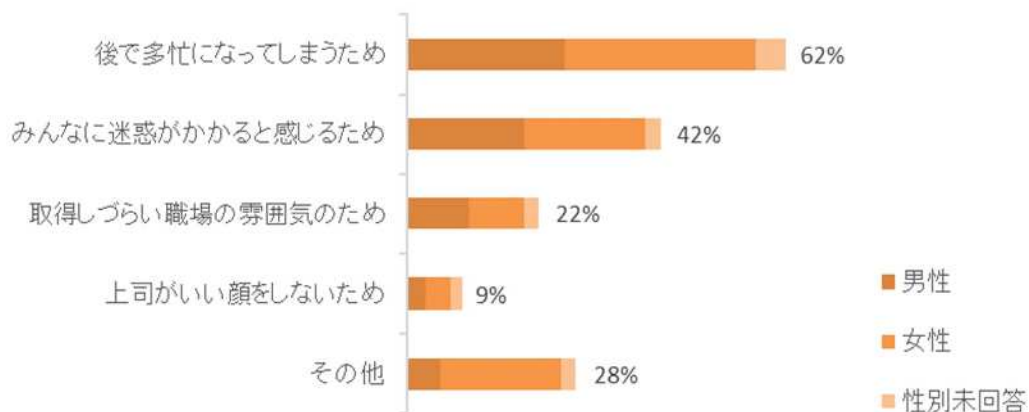
福祉系・教育系は
他の職種よりも
取得しにくいと
感じる人が多い

【職層別】



職層が上がるにつれ
取得しにくいと
感じる人が増加

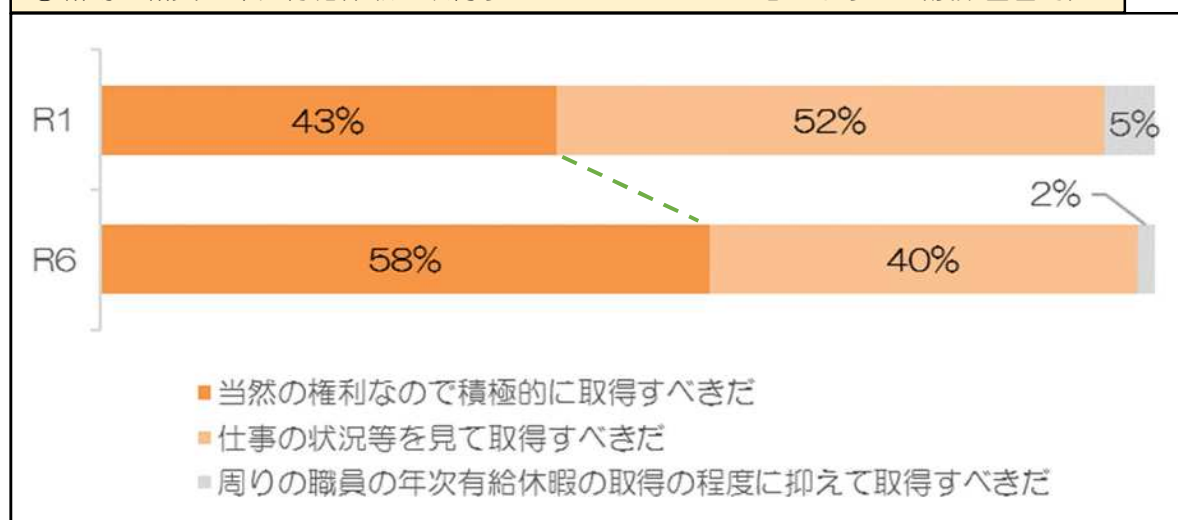
【「どちらかと言えば取得しにくい」、「取得しにくい」と回答した理由】



年次有給休暇を「取得しやすい」と回答した人は令和元年度調査に比べ約10%増加しました。職種別で見ると、事務系と比較して特に福祉系と教育系において「取得しにくい」「どちらかと言えば取得しにくい」と回答した人が多い結果となりました。職層別では、職層が上がるにつれ取得しにくいと感じる人が多くなっています。また、教育系管理職については約50%の人が休暇を取得しにくいと感じていることが分かります。

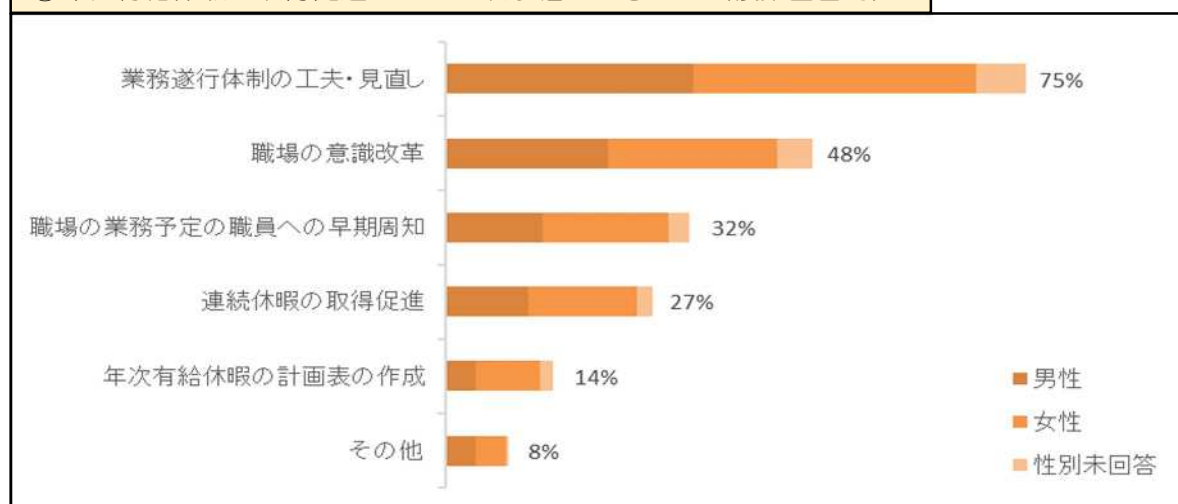
年次有給休暇を取得しにくい理由としては、「後で多忙になってしまうため」という回答が約60%と最も多く、次いで「みんなに迷惑がかかると感じるため」が約40%となっています。その他の理由としては「人員に余裕がない」「業務が忙しい」という回答が目立ちました。

②⑩ 職場の職員が年次有給休暇を取得することについてどう思いますか（複数回答可）



年次有給休暇を「当然の権利なので積極的に取得すべき」と回答した人は令和元年度に比べ15%上昇しました。年次有給休暇取得に係る意識はどんどん変わってきていることが分かります。

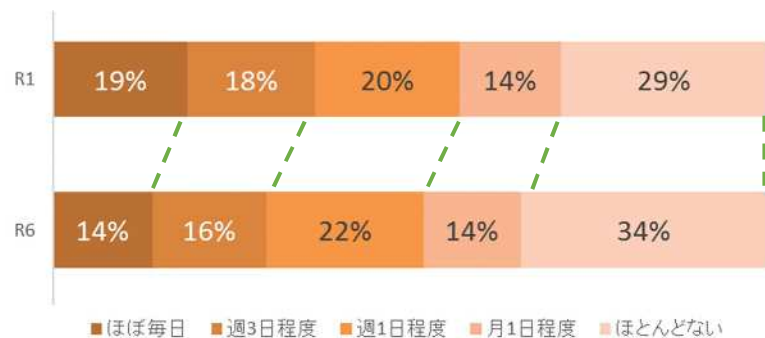
②⑪ 年次有給休暇の取得促進のために取り組むべきもの（複数回答可）



年休の取得促進のため取り組むべきものとして「業務遂行体制の工夫・見直し」が最も多く、75%となっています。また、「職場の意識改革」についても約50%と多くなっています。その他の意見としては「余裕のある人員配置」という回答が多く見られました。

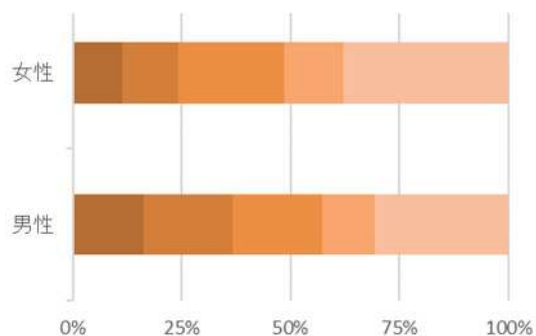
②超過勤務の頻度

【超過勤務の状況 R1 と R6 比較】

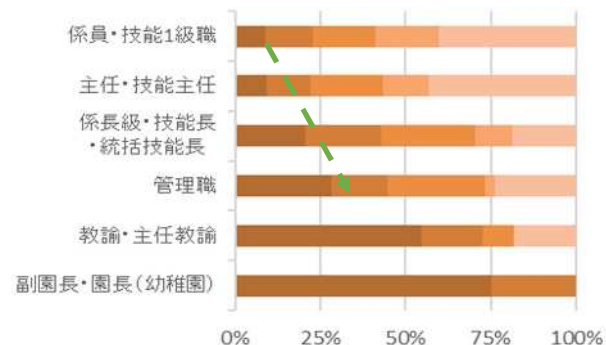


R1 に比べて
超過勤務の頻度
は低下している

【男女別】



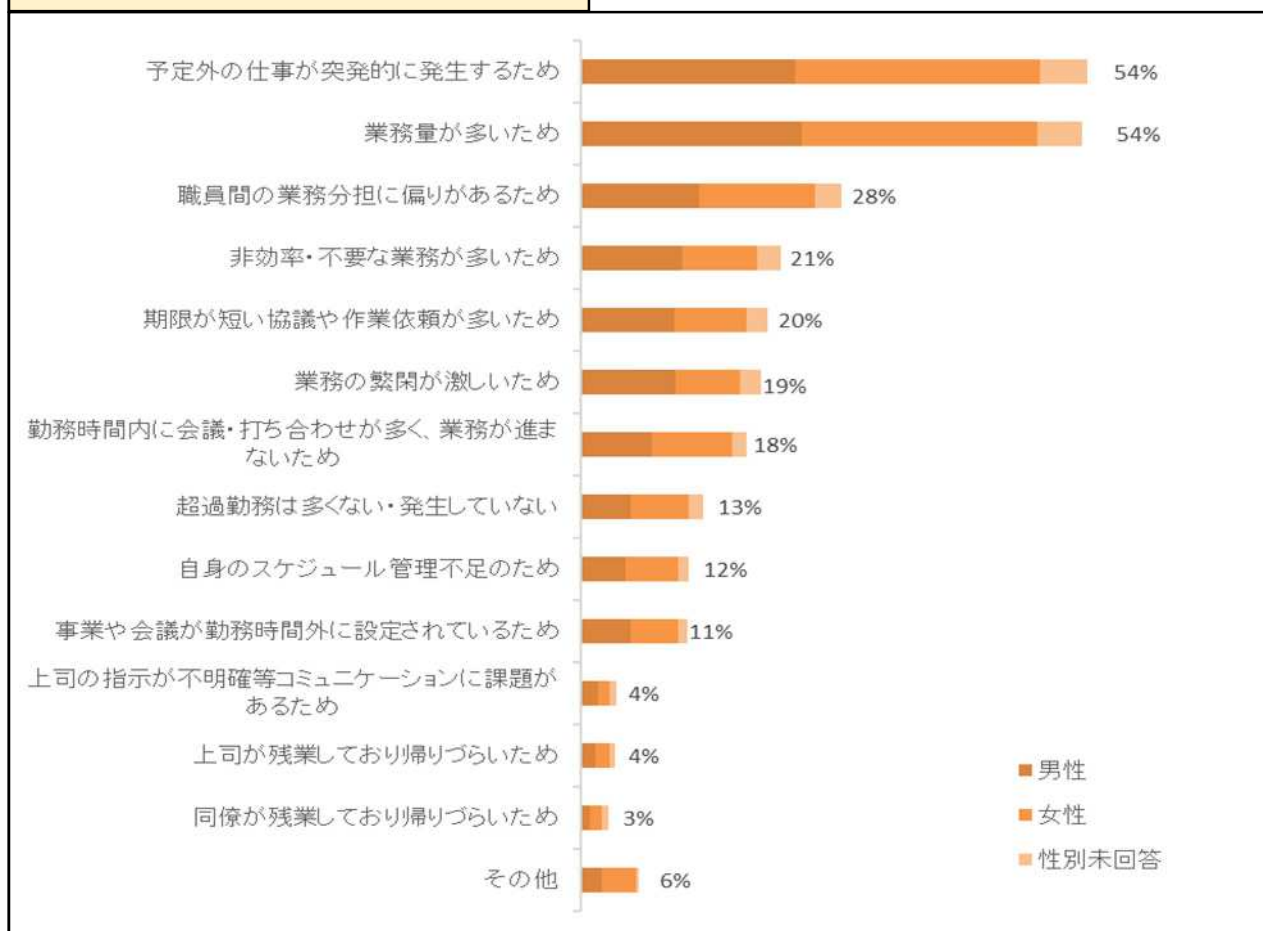
【職層別】



職層が上がるにつれ
超過勤務頻度が上昇

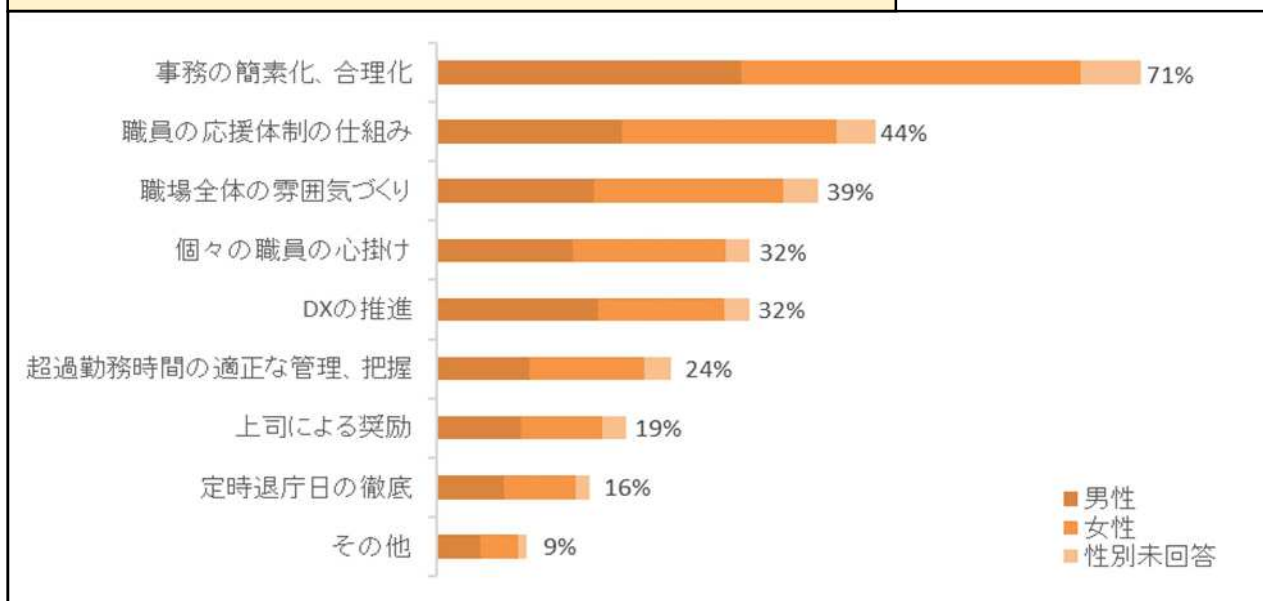
超過勤務の頻度は令和元年度調査と比較すると、「ほぼ毎日」「週3回程度」の回答割合が低下し、「ほとんどない」が増加していることから、全体として超過勤務が減っていることが分かります。男女別で見ると、男性の方が超過勤務の頻度が高いです。また、職層別では、係員と主任についてはそれほど差はありませんが、係長級、管理職については職層が上がるにつれ超過勤務の頻度が上がっていることが分かります。

②③超過勤務が発生する理由（複数回答可）



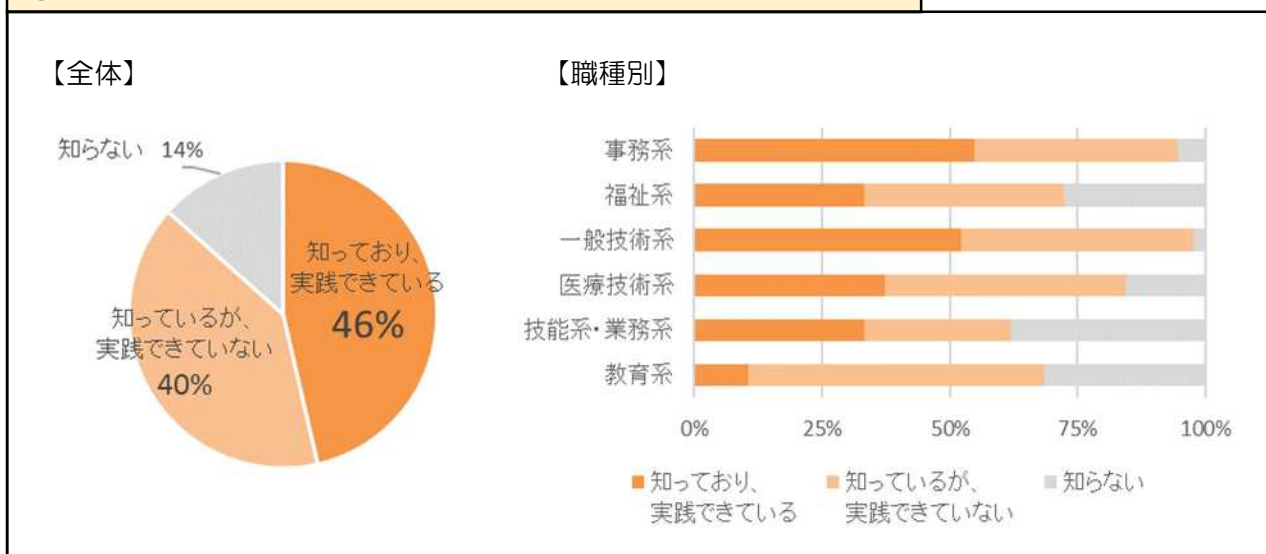
超過勤務が発生する理由として、「予定外の仕事が発生的に発生するため」、「業務量が多いため」がともに半数以上と多くなっています。その他の意見としては「電話対応、相談対応、クレーム対応などで業務時間が終わってしまう」、「人手不足」といったものが多く挙げられました。

②④ 超過勤務を減らすために効果的だと思う取り組み（複数回答可）



超過勤務を減らすために効果的だと思う取り組みについて、「事務の簡素化、合理化」と回答した人が全体の71%と最も多くなっています。その他の意見としては「能力向上のための研修実施」、「超過勤務が多い職員に対する上司による業務管理」等がありました。

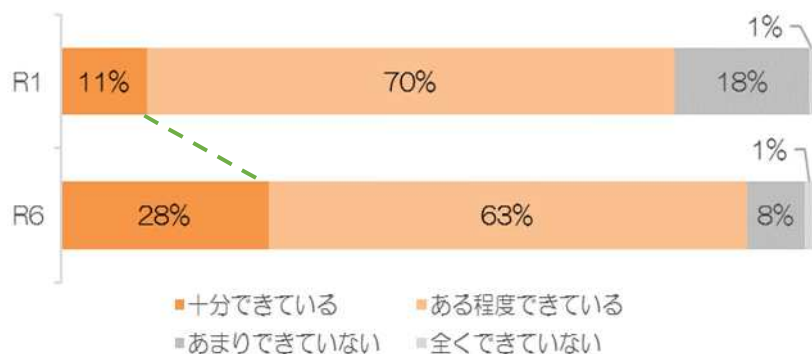
②⑤ 毎週水曜日と金曜日はノー残業デーということを知っていますか



86%の人が毎週水曜日と金曜日がノー残業デーであることを知っているものの、実践できている人は全体の半数以下という結果になりました。職種別で見ると、出先職場が多い福祉系・技能業務系について知らない人の割合が高くなっています。より多くの職員が実践できるような取り組みが必要であるのはもちろん、周知についても課題であることが分かります。

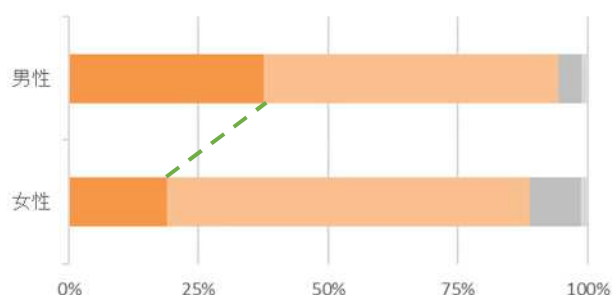
②⑥北区の女性職員は活躍できていると思うか

【R1 と R6 比較】



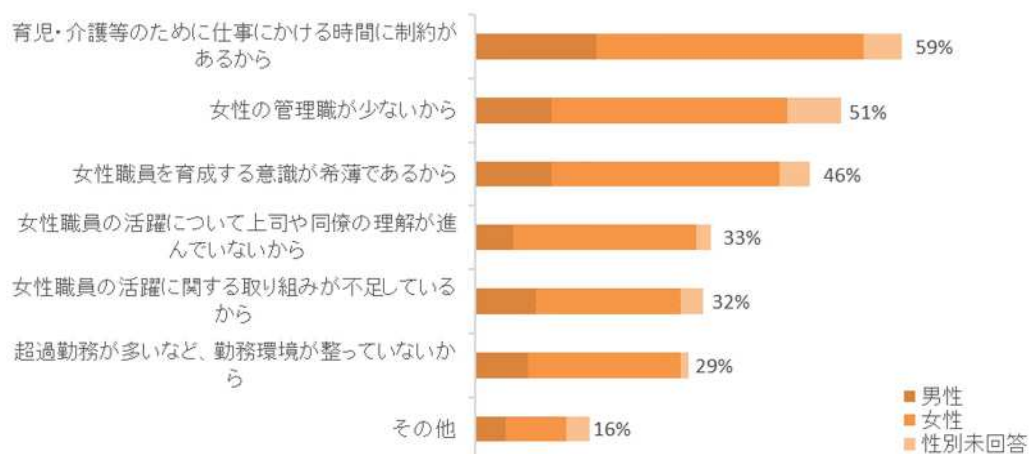
R1 に比べて
「十分に活躍でき
ている」が
17%増加

【男女別】



女性の方が
「十分に活躍でき
ている」と回答した人が少ない

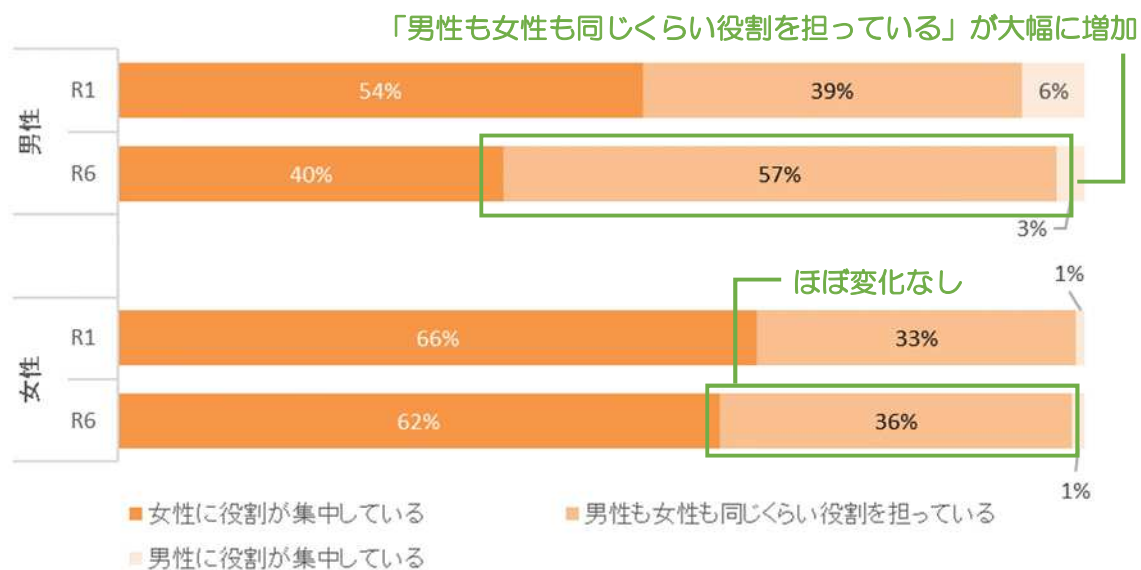
【「あまりできていない」、「全くできていない」と回答した理由】



令和元年度に比べて「十分に活躍できている」と思う人の割合が大きく上昇しました。また、男女別で見ると、男性の方が女性よりも「十分に活躍できている」と思う人が多いことから、男性が思う女性活躍と、女性が思う女性活躍の間にやや乖離があることが分かります。

「あまりできていない」、「全くできていない」と回答した人については、その理由として、育児・介護による時間の制約を挙げる人が約 60%と最も多くなっています。

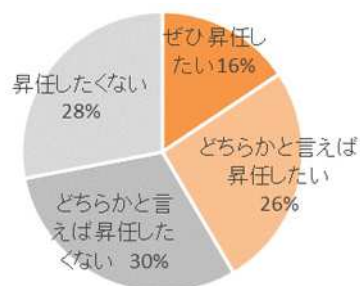
②⑦家庭内の家事・育児・介護の役割分担



家庭内の家事・育児・介護の役割分担について、男女別に令和元年度調査と令和6年度調査を比較したところ、男性は「女性に役割が集中している」が減り、「男性も女性も同じくらい役割を担っている」が大きく増加しました。一方で、女性はほぼ変化がありませんでした。男女の意識に乖離が起きていることが分かります。

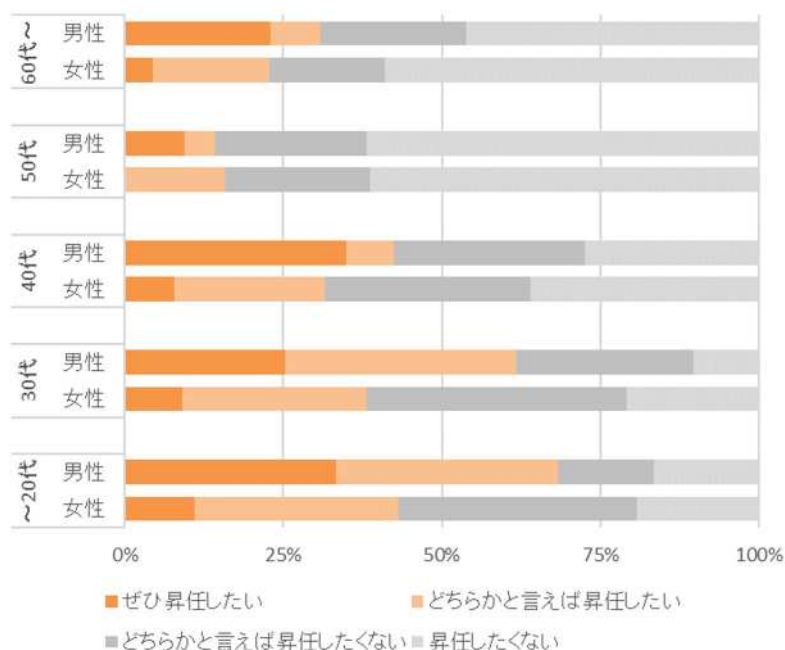
②⑧係長職・技能長職への昇任意欲

【全体】

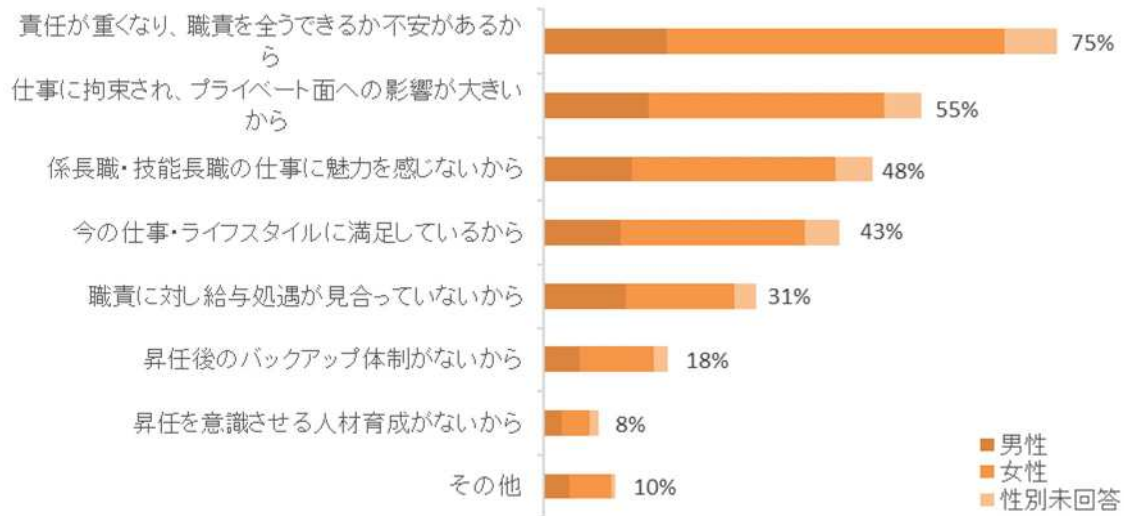


30代までは
昇任意欲がある人が
50%以上

【年代別、男女別】



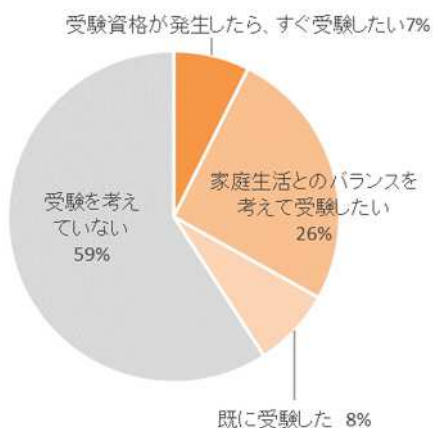
【係長職・技能長職昇任を希望しない理由】



係長職・技能長職に「ぜひ昇任したい」、「どちらかと言えば昇任したい」と回答した人の割合は、全体では42%となりました。年代別で見ると、20代男性は70%、20代女性は43%と高くなっており、年齢層が上がるにつれ、低くなっていくことが分かります。また、ほぼすべての年代で男性よりも女性の方が昇任意欲が低い結果となりました。「どちらかと言えば昇任したくない」、「昇任したくない」と回答した人の理由としては、「責任が重くなり、職責を全うできるか不安」という回答が最も多くなっています。

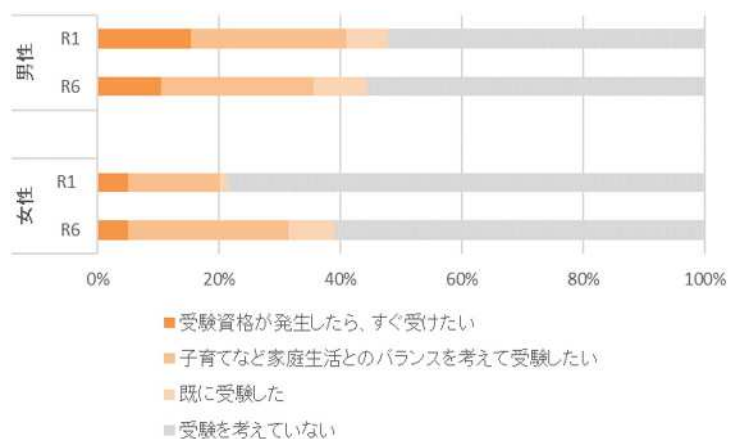
②9 管理職への昇任意欲

【全体】

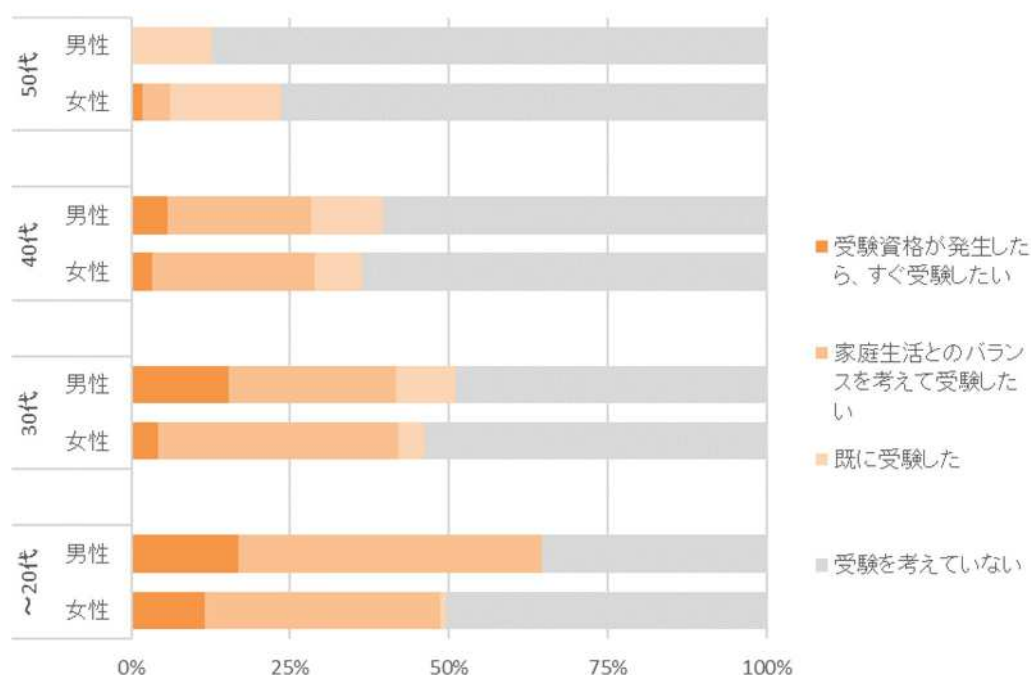


【R1 と R6 比較】

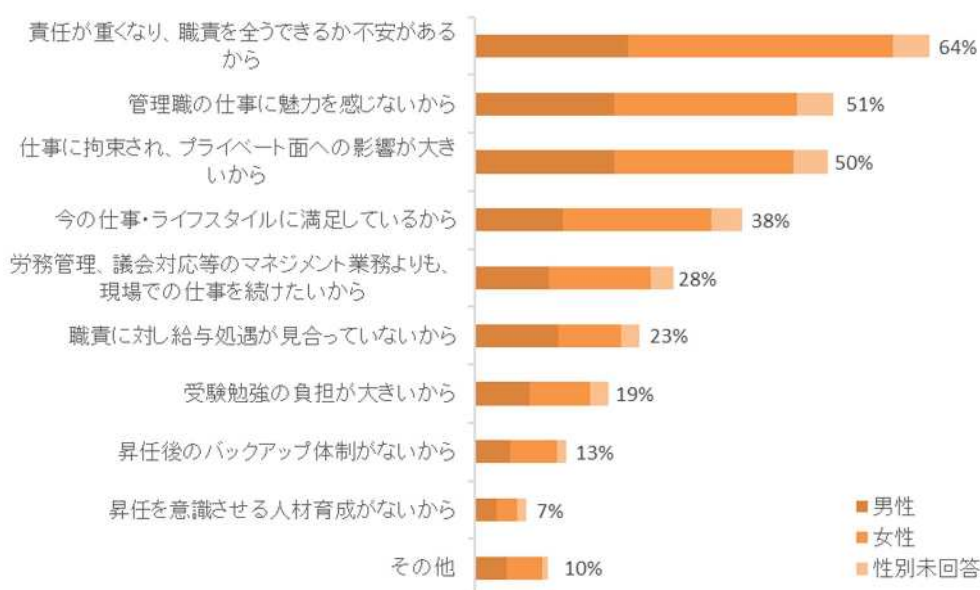
男性 DOWN、女性 UP



【年代別、男女別】



【管理職昇任を希望しない理由】



管理職昇任選考の受験について、「受験資格が発生したら、すぐに受験したい」「家庭生活とのバランスを見て受験したい」と回答した人は、全体で見ると令和元年度調査時の26%に比べ令和6年度は33%とやや増加しました。男女別でみると女性については、「家庭生活とのバランスを見て受験したい」という回答が令和元年度に比べて大きく上昇している一方、男性では「すぐに受験したい」と回答した人が減少しています。年代別では、年齢層が若いほど受験意欲が高いことが分かります。

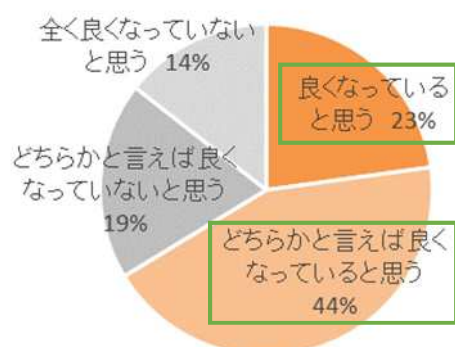
また、管理職への昇任意欲を高めるために効果があると思う対応策として、250 件以上のご意見をいただきました。

【主な意見】

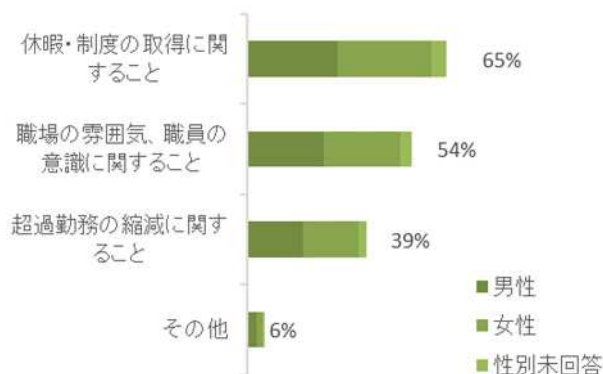
- ・管理職が具体的にどのような仕事をしているか周知する
- ・育児と両立している管理職の例を紹介する
- ・管理職 1 年目・2 年目の人にインタビューし、職員報などで紹介する（昇任を決めたきっかけ、実際に昇任してどうだったかなど）
- ・職員が管理職と直接関わることのある職場やポストに多くの若手職員が就く

⑩現在の勤務環境は 5 年前と比べて良くなっているか

【全体】



良くなったと思うもの



5 年前に比べて「良くなっていると思う」、「どちらかと言えば良くなっていると思う」と回答した人は全体の 67%であり、良くなったとも思うものとしては「休暇・制度の取得に関する事」という回答が最も多くなっています。その他の意見としては、「時差勤務が導入された」「トイレが綺麗になった」等の意見が多くありました。

また、「勤務環境をより良くするために必要だと思うことがあれば教えてください」という質問に対し、約 350 件のご意見をいただきました。

【主な意見】

- ・各種休暇制度が整っているのはよいが、取得した際のフォロー体制、代替体制の充実が必要
- ・テレワーク、フレックスタイム制の導入
- ・カスタマーハラスメントへの対応
- ・余裕のある人員配置
- ・上司、同僚、後輩といった職場関係者とのコミュニケーションが円滑になされるような雰囲気作り

VI おわりに

私たちの生活や区政を取り巻く社会状況が大きく変化しています。

北区では、新たな時代に対応するため令和5年10月に「ともにつくる だれもが住みよい 彩り豊かな躍動するまち北区」をめざすべき将来像とする、基本構想を策定しました。さらに、令和6年3月に策定した北区基本計画2024においては、基本構想で定めた将来像を達成するための3つの基本目標に加え、「みんなで創る。北区新時代」を基本姿勢として位置づけたほか、重点プロジェクトとして「区民サービスNo.1の行財政改革」をはじめとする、7つの主要政策を柱として、北区が進むべき新たな方向性を示しました。

これらの時代の変化に対応し、区民の生活や想いに寄り添いながら、北区を将来にわたって持続可能なまちにするためには、区民ニーズを的確にとらえ、スピード感をもって区民目線で業務を進めていく必要があります。そのためには、何より職員の皆さんがやりがいを感じて心身ともに健康に働くことができる環境整備が重要です。

本計画は男女を問わず、全ての職員がいきいきと働き、持っている能力を十分に発揮できる職場風土を醸成していくことを目的としています。そのためには、全職員が子育てをはじめ充実した家庭生活を送り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現する必要があると考えています。

誰もが本計画を自分自身に関わることと捉え、更なる意識改革を進めること、また、計画の推進にあたり困難なこともあるかも知れませんが、それぞれの職場で助けあい支えあいながら、知恵を絞り、職員一丸となって取り組みを進めることを期待します。

「北区新時代」をみんなで創っていきましょう。

北区長 やまだ 加奈子

職員のワーク・ライフ・バランス推進計画2025

令和7年3月発行

刊行物登録番号

6-1-122

発行 東京都北区総務部職員課

〒114-8508

東京都北区王子本町1-15-22

電話03(3908)8031ダイヤルイン