

# 職員のワーク・ライフ・バランス推進計画2025【概要版】

「職員のワーク・ライフ・バランス推進計画2025」は、「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」に基づき、特定事業主である任命権者（区長、区議会議員、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会）が連名で策定する特定事業主行動計画です。

本計画の策定にあたっては、令和2年3月に策定した「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いました。職員の仕事と家庭生活の両立をより一層推進し、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みます。

## ○前目標と達成状況（計画期間：令和2年度～令和6年度）

「特定事業主行動計画2020」の目標		策定時の実績 (H30)	最新値 (R5)	達成状況
目標1 子育てしやすい環境整備				
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%	達成
	平均取得日数	1.8日以上	1.97日	達成
男性職員の 育児参加休暇	取得率	90%以上	76.2%	未達成
	平均取得日数	4.5日以上	3.80日	達成
目標2 ワーク・ライフ・バランスの促進				
年次有給休暇取得率	80%以上 (16日以上)	16.0日	17.1日	達成
目標3 女性職員の職業生活における活躍推進				
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R5年度より指名制に変更となったためR4年度実績を記載

## ○現状の課題

- 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
- ② 超過勤務縮減への意識定着、業務の効率化
- ③ 係長級以上に占める女性職員の割合向上

## ○新目標と主な取り組み（計画期間：令和7年度～令和11年度）

「職員のワーク・ライフ・バランス推進計画2025」の目標		最新値 (R5)	目標達成のための主な取り組み	
目標1 子育てしやすい環境整備				
男性の育児休業等の取得率	2週間以上の取得率 85%以上	69.0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てハンドブック、相談体制の充実</li> <li>・育児休業等を取得した職員の体験談を紹介</li> <li>・所属長からの育児休業等取得への積極的な勧奨</li> <li>・代替職員の確保</li> <li>・育児休業からの円滑な復帰支援</li> </ul>	
男性職員の 出産支援休暇	取得率	95%以上		90.5%
	平均取得日数	2日		1.87日
男性職員の 育児参加休暇	取得率	90%以上		71.4%
	平均取得日数	5日		4.67日
目標2 すべての職員が働きやすい環境整備				
年次有給休暇取得率	80%以上 (16日以上)	17.1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・柔軟な働き方の推進に向けたテレワークの検討</li> <li>・超過勤務の縮減に向けた業務の効率化</li> <li>・年次有給休暇の取得促進</li> <li>・介護に係る休暇制度のリーフレット作成、相談体制の充実</li> <li>・健康経営事業の実施</li> </ul>	
	月当たりの平均超過勤務時間	7.5時間以内		8.28時間
目標3 女性職員の職業生活における活躍推進				
管理職に占める女性職員の割合	30%以上	19.8% (R6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職のロールモデル事例の紹介</li> <li>・女性職員を対象としたキャリアデザイン研修を実施</li> <li>・昇任後のフォロー体制の充実</li> </ul>	
係長級に占める女性職員の割合	45%以上	37.4% (R6)		

