

中野区職員のワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進計画【概要】

～全ての職員が働きやすく、活躍できる職場を目指して～

I 基本的な考え方 (本文 p1)

- 若手職員やフルタイム再任用職員の増加等に伴い、育児や介護等により時間に制約がある職員が増える中、限られた経営資源で行政課題に対応していかなければならない。
 - そのためには、「ワーク・ライフ・バランス」と「女性活躍」を推進し、全ての職員がどの役職段階においても、能力を最大限に発揮していくことが必要。
 - 「ワーク・ライフ・バランス」の推進は仕事の質を高め、「女性活躍」の推進は女性の視点・女性目線による新たな発想や価値観を政策に反映でき、区民サービスの向上につながる。
 - こうしたことを踏まえ、「中野区職員のワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進計画」を策定し、全ての職員が能力を最大限に発揮できる組織をつくり、区民サービスの向上を図る。
- ※本計画は、「次世代育成支援対策推進法」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画として位置づけ。

II 現状と課題 (本文 p3)

1 データから見る現状と課題 (本文 p3)

- 年次有給休暇取得日数 10 日以上の職員割合 H30：74.7%
- 月間超過勤務 45 時間超 H30:438 人 月間超過勤務時間 1 人 1 か月平均 H30:8.2 時間
- 女性管理職割合 H31.4.1 現在：27.1%

2 アンケート結果等から見る現状と課題 (本文 p4)

- 業務が多忙で年次有給休暇の取得が困難。
- 超過勤務を減らすため、業務分担の見直しは有効と考えているものの、それに取り組んでいる職員は少ない。
- 男性の育児休業は取得しにくいと感じている職員が多数。
- 介護休暇に係る代替要員の確保策、介護休暇制度等の周知が不足。
- 育児・介護は女性が担っている割合が高く、女性は「家庭と仕事の両立が困難」という理由で、昇任を迷っている職員が多数。

III 指標と目標値 (本文 p11)

ワーク・ライフ・バランスと女性活躍を推進し、全ての職員が働きやすく、活躍できる職場を目指すための指標として、下記の数値目標を設定。

目標項目 (指標)	実績値 (H30)	目標値	
		(参考) 第3期	第4期
1 年次有給休暇を15日以上取得した職員の割合 (暦年)	53.1%	—	100%
2 超過勤務時間1人1か月平均	8.2 時間	—	6 時間未満
3 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率	出産支援：100% 育児参加：90.5%	出産支援：100% 育児参加：100%	出産支援：100% 育児参加：100%
4 男性職員の育児休業取得率 (取得期間1か月以上)	23.8%	10%以上 (取得期間1日以上)	45%以上
5 管理職に占める女性の割合	27.1%	25%以上	30%以上

IV 取組内容 (本文 p12)

1 取組の方向性 (本文 p12)

(1) 意識改革・組織風土の醸成

- 職員一人ひとりが時間に制約があることを前提とした働き方に変え、あらゆるハラスメントを防止し、誰もが働きやすく、活躍できる組織風土を醸成。
- 推進体制の強化を図り、計画に定めた取組を着実に実施。

(2) 働き方改革の推進

- 仕事の進め方等を見直すとともに、職員が協力しあって働き方を効率化することで、総労働時間を削減。
- 効率的な働き方等を推進するため、時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方の導入・活用を検討。

(3) 人事制度等の整備

- 職員のライフイベントを踏まえた継続的・長期的な人材育成の仕組みや、人事配置、昇任制度のあり方等を検討。
- 一時的に職員に欠員が生じた場合について、代替要員の制度のあり方を検討。

2 具体的な取組内容 (本文 p13)

取組の方向性	具体的な取組内容
(1)意識改革・組織風土の醸成	①人事評価制度の見直し、②働きやすい職場の推進・業務の効率化・キャリア形成に関する研修の実施、③男性職員の育児休業等取得促進、④業務分担の見直し等の促進、⑤「特定事業主行動計画推進委員会」等の設置
(2)働き方改革の推進	①仕事の進め方・業務改善、②AI・RPAの導入推進、③テレワークの導入検討、④時差勤務の拡充・フレックスタイム制検討
(3)人事制度等の整備	①人事評価システムの導入による効果的な人材育成、②人事異動における配慮、③昇任選考等の検証、④代替要員の確保

V 推進体制 (本文 p21)

- 「特定事業主行動計画推進委員会」の設置
- 各部における「特定事業主行動計画推進小委員会」の設置
- 実施状況や目標の達成度について、年1回、ホームページにおいて公表