

練馬区職員

ワーク・ライフ・バランス推進計画

—— 次世代育成支援と女性活躍推進に関する計画 ——

第一期計画

平成 28 年度～平成 31 年度

平成 28 年 3 月

練 馬 区



# 目次

|            |                                  |    |
|------------|----------------------------------|----|
| <b>I</b>   | <b>総論</b>                        | 2  |
|            | 1 計画策定の目的                        |    |
|            | 2 計画の位置づけ                        |    |
|            | 3 計画の期間                          |    |
|            | 4 計画の取組実施時期                      |    |
|            | 5 計画の推進体制                        |    |
| <b>II</b>  | <b>具体的な内容</b>                    | 4  |
|            | 1 職員のキャリア形成支援（女性活躍）              |    |
|            | 2 休暇取得の促進（共通）                    |    |
|            | 3 超過勤務の縮減（共通）                    |    |
|            | 4 両立支援制度の活用促進（共通）                |    |
|            | 5 職員の育児等の参画促進（共通）                |    |
|            | 6 子どもの出生時等における父親の育児等への関わりの促進（共通） |    |
|            | 7 その他の子育て支援対策に関すること（共通）          |    |
| <b>III</b> | <b>実施スケジュール</b>                  | 22 |
| <b>IV</b>  | <b>本区の現状（参考）</b>                 | 23 |

# I 総論

## 1 計画策定の目的

みどりの風吹くまちビジョンに掲げた政策の実現に向けて、区は区政改革の大きな柱の一つに職員の人材育成を置き、職員の育成・意識改革を進めている。その中で、育成した有為な人材が出産や育児、介護を契機としてキャリア形成を断念することは、組織にとって大きな損失である。

すべての職員がいきいきと活躍できる組織を実現し、区民サービスを向上させる持続可能な組織をつくる必要がある。また、昇任を含めた職員の中・長期的なキャリア形成を後押しすることによって、職員の人材プールを広げ、組織力の強化を図らねばならない。

「練馬区職員ワーク・ライフ・バランス推進計画」は、職員の性別、家族状況にかかわらず、仕事と家庭生活（家庭、子育て、介護）の両立および女性職員の活躍を推進することにより、全職員が職業生活において自身の意欲と能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる組織の実現を目指すものである。

## 2 計画の位置づけ

平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が公布され、地方自治体の任命権者は特定事業主として、特定事業主行動計画を策定することが義務付けられた。これを受け、練馬区では平成17年3月に「練馬区職員子育て支援行動計画」を策定した。

次世代法については平成27年3月31日までの時限立法であったが、法の有効期限が10年間延長されたことにより、新計画の策定が必要となった。

また、平成27年8月に「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。）が成立し、地方自治体の任命権者には同法においても特定事業主として、特定事業主行動計画の策定が義務付けられた。

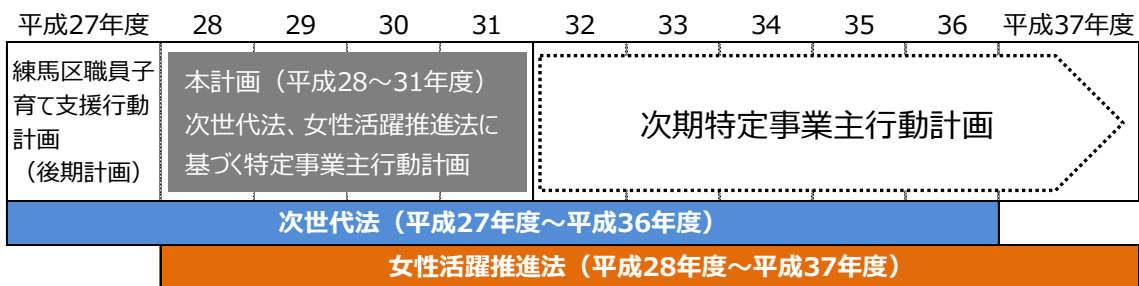
両法に基づく特定事業主行動計画は、その取組内容に重複する部分が多数あることから、次世代法および女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画「練馬区職員ワーク・ライフ・バランス推進計画」（以下「計画」という。）を一体の計画として、新たに策定することとした。

### 3 計画の期間

第一期および第二期合わせて2期10年間の計画の期間とする。

- 第一期計画 平成28年度から平成31年度までの4年間
- 第二期計画 平成32年度から平成37年度までの6年間（次世代法に基づく計画は平成36年度までの5年間）

〈計画期間のイメージ〉



### 4 計画の推進体制

次世代法の延長および女性活躍推進法の制定に対応するため、平成27年度に「練馬区職員子育て支援および女性の活躍推進行動計画策定・実施委員会」（以下「委員会」という。）を設置し、本計画を策定した。

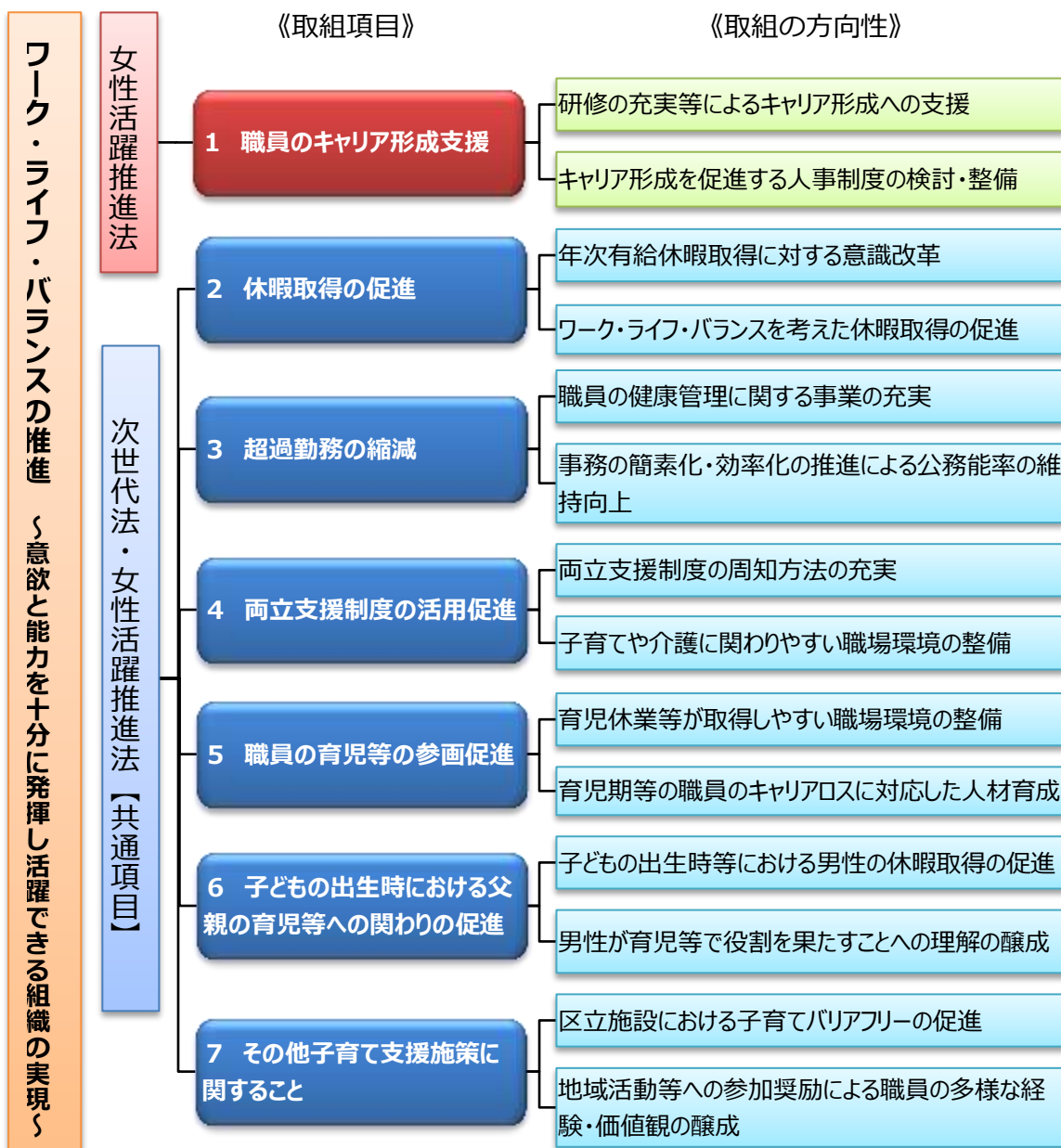
今後、計画の推進のために、年度ごとに具体的な取組内容の年間実施スケジュール（以下「年間実施計画」という。）を作成し、委員会を中心に進捗状況を管理する。計画の周知を始め、具体的な取組の推進、数値目標の達成状況等を検証し、必要な修正を加え、計画の目的を達成する。

## II 具体的な内容

この計画では、目的を達成するために、つぎの7点を具体的な取組項目としている。

それぞれの取組項目を具体的に推進し、区に勤務するすべての職員にとって「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」が取れた組織の実現を目指していく。

なお、計画の中の「（女性活躍）」は女性活躍推進法に関する取組項目を、「（共通）」は次世代法および女性活躍推進法に基づく共通取組項目を意味する。



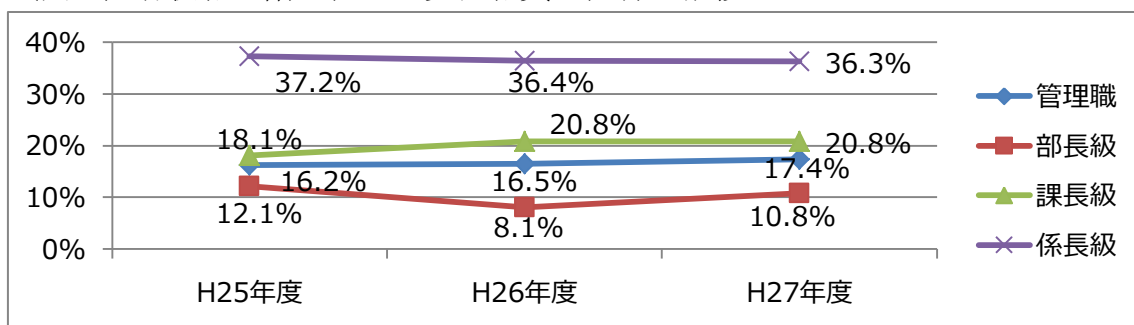
※ 1～※ 5 が付いている用語は、本文下段に用語解説を掲載している。

## 1 職員のキャリア形成支援（女性活躍）

### 【女性職員の昇任選考受験率等の状況】

区では男女を問わず、能力・適性に応じた人材活用を図っているが、係長級以上の登用の状況は、役職が上がるにつれて女性の占める比率が大幅に減少している（図1）。また、昇任選考受験率では、年度により受験率の変動があるものの、女性の昇任選考受験率は男性に比べ大幅に低い傾向がある（表1）。

（図1）各役職段階に占める女性職員の割合の推移



（表1）昇任選考受験率の推移

|       | 選考区分   | 対象者（人） |      |      | 受験者（人） |    |     | 受験割合（%） |      |
|-------|--------|--------|------|------|--------|----|-----|---------|------|
|       |        | 男      | 女    | 計    | 男      | 女  | 計   | 男       | 女    |
| H24年度 | 管理職Ⅰ類  | 510    | 904  | 1414 | 20     | 3  | 23  | 3.9     | 0.3  |
|       | 管理職Ⅱ類  | 64     | 21   | 85   | 2      | 2  | 4   | 3.1     | 9.5  |
|       | 総括係長   | 115    | 72   | 187  | 37     | 21 | 58  | 32.2    | 29.2 |
|       | 係長（一般） | 201    | 590  | 791  | 55     | 64 | 119 | 27.4    | 10.8 |
|       | 係長（長期） | 113    | 291  | 404  | 11     | 36 | 47  | 9.7     | 12.4 |
|       | 統括技能長  | 14     | 2    | 16   | 7      | 0  | 7   | 50.0    | 0.0  |
|       | 技能長    | 91     | 69   | 160  | 28     | 23 | 51  | 30.8    | 33.3 |
| H25年度 | 管理職Ⅰ類  | 507    | 912  | 1419 | 21     | 3  | 24  | 4.1     | 0.3  |
|       | 管理職Ⅱ類  | 64     | 24   | 88   | 1      | 1  | 2   | 1.6     | 4.2  |
|       | 総括係長   | 118    | 79   | 197  | 35     | 23 | 58  | 29.7    | 29.1 |
|       | 係長（一般） | 184    | 585  | 769  | 51     | 39 | 90  | 27.7    | 6.7  |
|       | 係長（長期） | 106    | 324  | 430  | 11     | 26 | 37  | 10.4    | 8.0  |
|       | 統括技能長  | 16     | 1    | 17   | 8      | 0  | 8   | 50.0    | 0.0  |
|       | 技能長    | 119    | 92   | 211  | 24     | 18 | 42  | 20.2    | 19.6 |
| H26年度 | 管理職Ⅰ類  | 486    | 954  | 1440 | 13     | 2  | 15  | 2.7     | 0.2  |
|       | 管理職Ⅱ類  | 64     | 24   | 88   | 3      | 0  | 3   | 4.7     | 0.0  |
|       | 総括係長   | 120    | 87   | 207  | 27     | 14 | 41  | 22.5    | 16.1 |
|       | 係長（一般） | 197    | 626  | 823  | 66     | 43 | 109 | 33.5    | 6.9  |
|       | 係長（長期） | 103    | 347  | 450  | 11     | 22 | 33  | 10.7    | 6.3  |
|       | 統括技能長  | 20     | 2    | 22   | 6      | 1  | 7   | 30.0    | 50.0 |
|       | 技能長    | 145    | 99   | 244  | 29     | 21 | 50  | 20.0    | 21.2 |
| H27年度 | 管理職Ⅰ類  | 490    | 1015 | 1505 | 13     | 3  | 16  | 2.7     | 0.3  |
|       | 管理職Ⅱ類  | 54     | 24   | 78   | 2      | 1  | 3   | 3.7     | 4.2  |
|       | 総括係長   | 132    | 98   | 230  | 32     | 17 | 49  | 24.2    | 17.3 |
|       | 係長（一般） | 188    | 625  | 813  | 55     | 30 | 85  | 29.3    | 4.8  |
|       | 係長（長期） | 107    | 383  | 490  | 9      | 17 | 26  | 8.4     | 4.4  |
|       | 統括技能長  | 25     | 4    | 29   | 3      | 1  | 4   | 12.0    | 25.0 |
|       | 技能長    | 165    | 103  | 268  | 26     | 15 | 41  | 15.8    | 14.6 |

### 【課題と取組の方向性】

女性職員のキャリア形成には、結婚・出産・育児等のライフイベントや家族の理解・協力が大きく影響する傾向があり、育児や介護等の負担から「仕事」が「家庭」かの二者択一で、昇任やキャリア形成への取組を断念するような状況が考えられる。管理監督者は、子育て中の女性職員等に対して、適切な配慮を行い、本人の意向を踏まえつつ多様な職務経験を付与するなどのキャリア形成支援を行うことが必要である。

一方で、地方公務員法には、平等取扱いの原則や成績主義の原則があり、女性活躍推進の取組をすすめる際には、公務員法制に留意しつつ、実質的な取組を進めていかなくてはならない。

すべての職員がキャリア形成を積極的に考え、仕事と家庭生活の両立を図りながら、仕事に意欲的に取り組むことが重要である。

職員がやりがいを持ち職務に専念し、主体的に自らのキャリア形成に取組み、上位ポストへの昇任を目指す、職員の意欲と能力が発揮できる職場環境の形成を目指していく。

#### 数値目標

平成31年度までに女性の係長職昇任選考の受験率を10%以上とする。

※ 平成27年度実績 男性職員29.3% 女性職員4.8%

### 【取組項目】

#### (1) キャリア形成のための研修等の充実

- 昇任への不安を解消するキャリアデザインガイダンスの継続実施
- キャリア目標設定や目標達成に必要なスキルアップを図る研修の実施
- 子育て世代の働き方や、部下の指導・仕事管理等を学ぶ「仕事と家庭生活の両立支援研修」の実施
- 管理監督者が、女性職員の働き方や能力を活かせるマネジメント力や育成手法を学ぶ研修の実施

#### (2) 育成者トレーナー制度等の導入検討

- 育成者トレーナー制度<sup>※1</sup>やメンター制度<sup>※2</sup>の研究と女性職員への先行導入の検討



(3) 啓発事業の実施

- 「庁内版ワールドカフェ<sup>※3</sup>」の実施
- 育児や介護と仕事を両立させている先輩職員や管理監督者による座談会の開催
- 仕事と家庭生活を両立させている多様なロールモデル<sup>※4</sup>の紹介
- 係長昇任待機制度<sup>※5</sup>の一層周知
- 採用者ガイダンス等でキャリア形成に資する情報の提供

(4) 女性職員が多様な職務を経験できる人事配置の一層の促進

- 女性職員が多様な職務を経験できるような積極的人事配置の一層促進
- ジョブローテーションによる多様な職務経験の早期付与

(5) 人事評価制度における目標設定とフィードバックの実施

- 人事評価制度の導入による目標管理型の取組の推進
- 取組後の評価のフィードバックによる継続的・長期的な人材育成

(6) 職員のライフイベントを踏まえた昇任制度の検討

- 昇任選考受験年齢や係長昇任待機制度のあり方等の検討と、必要に応じて特別区人事委員会への問題提起

(7) 勤務形態等の柔軟な働き方の調査研究

- 時差出勤や在宅勤務制度等の調査・研究

※1 育成者トレーナー制度

上司とは異なる身近な先輩職員から仕事やワーク・ライフ・バランス等を教わる制度

※2 メンター制度

自分の将来像が描けるよう実務以外のキャリア等に関する相談をする制度

※3 庁内版ワールドカフェ

昼休みや時間外に職層や所属部署を越えて職員が交流する場

※4 ロールモデル

自分にとって、具体的な行動や考え方の模範となる人物

※5 係長昇任待機制度

係長昇任選考合格後、一定期間昇任を待機する制度

## 【行動指針】

### (1) 管理監督者

- 対象となる職員に対し、積極的な受験勧奨に努め、受験を躊躇する職員に対しては、係長昇任待機制度の活用の奨励、各種研修の受講勧奨や受験対策指導等により、一歩踏み込んだ受験勧奨を行う。
- 自らが生き生きと働き、業務のやりがい等を積極的に発信し、職員のモチベーションの向上を図る。
- 職員が様々な相談をしやすい環境づくりに努め、職員の不安を取り除き、キャリア形成に必要なアドバイスを行う。
- 研修等の活用により、職員のキャリア形成支援を効果的に行う育成手法やマネジメント力等の一層の向上に努める。

### (2) 全職員

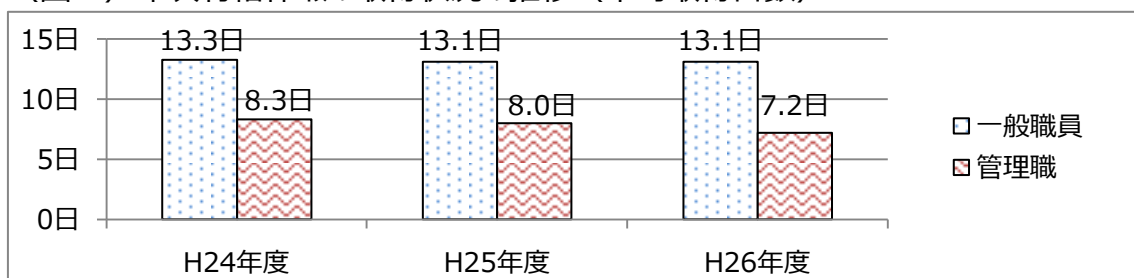
- 常に問題意識を持ち、自らの能力や意欲向上のため、積極的な研修受講等によりキャリアプランの作成に努める。
- 職員一人ひとり、組織の中で良きフォロワーとしてリーダーに協力することはもちろん、すべての職員はリーダーとなる可能性があることを自覚し、常に自らのスキルアップに努める。
- 仕事と家庭生活の両立や昇任に関する情報など、自らのキャリア形成や働き方を考えるための情報を進んで集めるよう努める。

## 2 休暇取得の促進（共通）

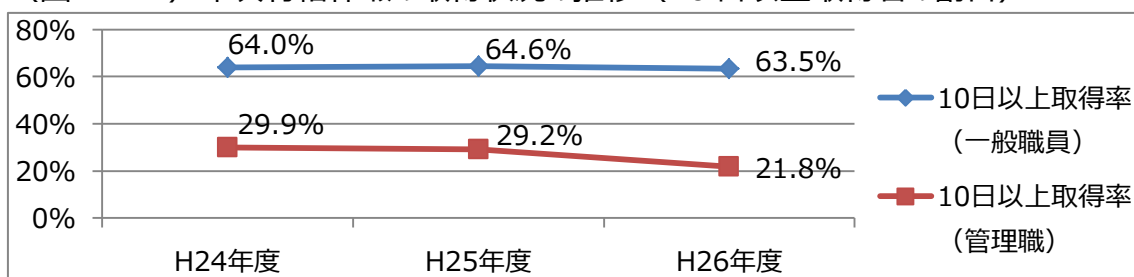
### 【年次有給休暇の取得状況】

管理職を除く職員の年次有給休暇の平均取得日数は、経年変化が少なくほぼ横ばいである。これをさらに分析した場合、10日以上年次有給休暇を取得している職員は、全体の約6割である。また、管理職の年次有給休暇の平均取得日数および10日以上取得者割合は、ともに減少傾向である（図2）（図2-2）。

（図2）年次有給休暇の取得状況の推移（平均取得日数）



（図2-2）年次有給休暇の取得状況の推移（10日以上取得者の割合）



### 【課題と取組の方向性】

組織運営においては、職員が年次有給休暇や様々な休暇制度等（以下「年次有給休暇等」という。）を取得した場合でも、業務遂行が円滑に行われることが必須の要件であり、組織運営の重要なポイントである。子育てや介護中の職員は、看護等のために年次有給休暇等の取得が必要な状況であり、職員の状況を把握し、適切な配慮を行うことが円滑で持続可能な組織運営につながる。

また、年次有給休暇等により得た生活体験での多様な知識、経験は、公務に活かすことで、区民サービスの質の向上につなげることができる。また、職員が健康で豊かな生活を送ることは、公務能率の一層の向上に寄与し、組織力を高めることが可能となる。

すべての職員は、ワーク・ライフ・バランスを考えた働き方の改革と休暇に対する意識の改革を図ることで、休暇の取得を促進し公務能率の向上を図っていくことが必要である。

## 数値目標

- 1 平成31年度までに年間10日以上 of 年次有給休暇取得者数の割合を70%以上とする（管理職を除く）。
- 2 管理職の年間10日以上 of 年次有給休暇取得者数の割合は、当面40%以上を目指し、取得率の順次向上を図る。

※ 平成26年度実績

|                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| 職員（管理職を除く）の10日以上 of 年次有給休暇取得者数割合 | 63.5% |
| 管理職の10日以上 of 年次有給休暇取得者数割合        | 21.8% |

## 【取組項目】

- (1) 各職場での休暇取得予定の情報共有
  - 「（仮称）年次有給休暇計画表」の検討
- (2) 休暇取得方法の改善
  - 誕生日や記念日等の年次有給休暇取得を奨励する取組の推進
  - 夏季休暇等と合わせた1週間以上の連続休暇取得を奨励する取組の推進

## 【行動指針】

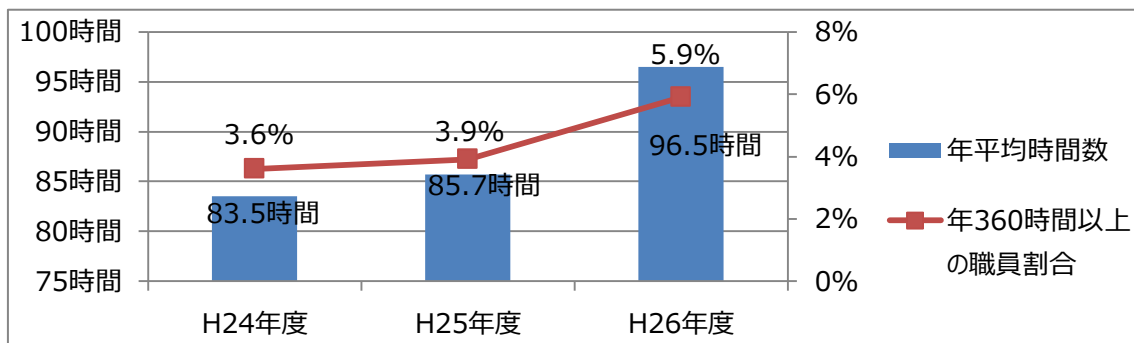
- (1) 管理監督者
  - 自らが率先して年次有給休暇等を取得し、ワーク・ライフ・バランスのとれた職場運営に努めていく。
  - 年次有給休暇等の取得が少ない職員に対し、休暇の取得を奨励する。
- (2) 全職員
  - ワーク・ライフ・バランスをとるため、職員一人ひとりが業務の効率的な執行を心がけ、常に仕事の見直しを行う。
  - 年次有給休暇等を上手に活用することで、自己啓発やリフレッシュ等を行い、公務能率の向上に努める。
  - 休暇は、職場の状況や自分自身の仕事の進捗を考え、計画的に取得する。
  - 急きょ休暇の取得が必要になった場合も業務が円滑に遂行できるように、日頃から職場内でコミュニケーションをとり、職務に関する情報の共有を積極的に図る。

### 3 超過勤務の縮減（共通）

#### 【超過勤務の状況】

超過勤務は年々増加傾向にある（図3）。超過勤務は、制度改正や各職場における繁忙期など、その時々業務に左右されることはあるが、3年間で1人平均約1時間/月の超過勤務が増加している。

（図3）超過勤務の推移



#### 【課題と取組の方向性】

男性職員の長時間労働は、家庭生活において男女の家事・育児・介護の分担の均衡を崩し、結果として女性職員活躍の障壁になっている。また、過度な超過勤務は職員にとって、身体の不調や公務能率低下の原因にもなるとともに、仕事と家庭生活の両立に大きく影響する。

今後は、高齢化の進展により、今まで以上に育児だけでなく介護でも時間の制約のある職員が増えることが予想され、恒常的な長時間労働は、すべての職員にとって健全な社会生活や家庭生活に大きな影響を及ぼすことが考えられる。

職員自らが意識改革をするとともに、職場全体で事務の簡素化・効率化などの取組を進め、職員の健康管理と公務能率の維持向上を図ることが必要である。

#### 数値目標

超過勤務が年間360時間を超える職員が占める割合を、平成26年度より減じていく。

※平成26年度実績 5.9%

## 【取組項目】

### (1) 保健指導等の実施

- 「練馬区職員過重労働対策基本指針」に基づく保健指導や所管課長への縮減通知の継続実施

### (2) 所属長ヒアリングの実施

- 人材育成課長の所属長ヒアリングによる超過勤務縮減検討の実施

### (3) 計画的・効率的な業務遂行に向けた取組の促進

- 人事評価制度等を活用し、組織の超過勤務縮減に取り組んだ職員を評価するなど、計画的・効率的な業務遂行に向けた取組の促進

## 【行動指針】

### (1) 管理監督者

- 特定の職員への超過勤務の集中を避けるため、常に業務分担を見直し、係間や職員間における超過勤務のアンバランスの改善を図る。
- 組織的なサポート体制を整え、子育てや介護中の職員を含め、全ての職員が働きやすい職場環境の整備に努める。
- 職員の超過勤務状況を把握し、超過勤務の多い職員には事務改善について指導するなど、勤務時間管理を徹底する。
- 目標管理による適切な職員の人事評価により、計画的・効率的に働く職員を評価するなど、超過勤務縮減に向けた意識の醸成に努める。

### (2) 全職員

- 担当業務の進行管理を常に行い、計画的・効率的な業務遂行を心がけ超過勤務を縮減するように努める。

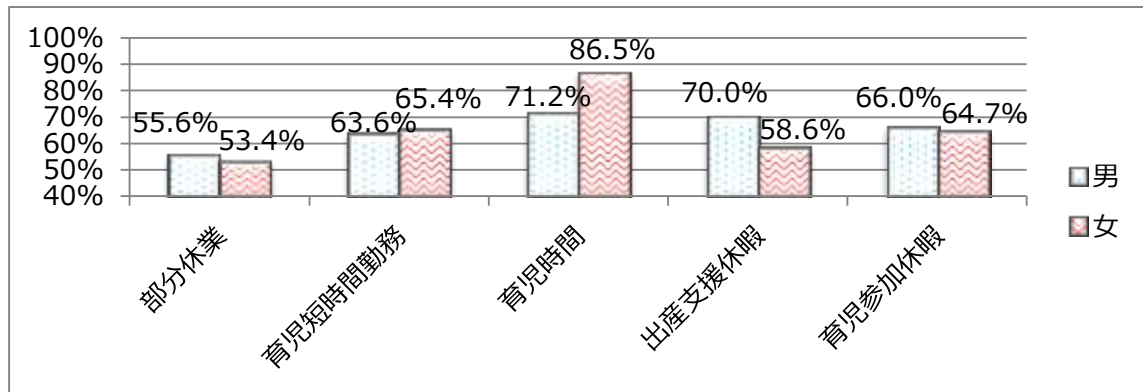
## 4 両立支援制度の活用促進（共通）

### 【両立支援制度の状況】

#### <子育てに関する制度>

区の年次有給休暇制度等は充実しており、職員が子育てに際し利用できる各種休暇や、自分の状況に合わせて働き方を選べる育児短時間勤務等の制度も整備されている。しかし、これらの制度のなかには、職員に十分に認知されず、利用されていないものがある（図4）。

（図4）平成26年度 子育てに関する休暇制度等の認知率



#### <介護に関する制度>

区の介護に関する休暇制度には、介護休暇と短期の介護休暇がある。その取得状況（表2）については、男性職員も一定の取得をしているものの、日単位の取得状況を見ると女性職員の取得人数が目立って多いことから、介護においても、女性職員の負担が大きいと言える。

（表2） 介護休暇の取得状況の推移

（単位：人）

|       | 介護休暇  |    |    |        |   |   | 短期の介護休暇 |    |    |
|-------|-------|----|----|--------|---|---|---------|----|----|
|       | 日単位取得 |    |    | 時間単位取得 |   |   | 日単位取得   |    |    |
|       | 男     | 女  | 計  | 男      | 女 | 計 | 男       | 女  | 計  |
| H24年度 | 2     | 11 | 13 | 2      | 0 | 2 | 31      | 35 | 66 |
| H25年度 | 1     | 9  | 10 | 1      | 3 | 4 | 26      | 38 | 64 |
| H26年度 | 3     | 8  | 11 | 1      | 0 | 1 | 23      | 37 | 60 |

### 【課題と取組の方向性】

職員が仕事と家庭生活との両立が困難となった場合、職場に与える影響は多大である。仕事と家庭生活の両立は、職員個人の問題だけではなく、職場の危機管理の観点からも支援を実施していく必要がある。

特に介護については、子育てと異なり、期間の定まりがなく、該当職員の諸事情が把握し難い状況である。また、女性職員に負担が偏ることで、キャリア形成への取組を断念することも懸念される。これらのことから、職員の介護の状況は組織的な状況把握の検討が大切である。

職員が仕事と家庭生活とのバランスを保ちながら、職務に専念できるよう、また、その意欲と能力が十分に発揮されるよう、一層の両立支援制度の周知を図るとともに、対象職員が子育てや介護へ関わりやすい職場環境を整備する必要がある。

### 【取組項目】

#### (1) 出勤簿の手引きの活用

- 「出勤簿の手引き」を活用した休暇制度や取得方法等の一層周知

#### (2) (仮称) ライフイベント手帳の作成

- 妊娠・出産・子育てや介護の休暇制度等を周知する、「(仮称) ライフイベント手帳」の全職員への配布

#### (3) 啓発事業の実施

- 両立支援にかかる情報の積極的発信



## 【行動指針】

### (1) 管理監督者

- 妊娠中や出産後の職員の健康や安全に配慮し、情報の収集を行うとともに、対象職員への休暇等の情報提供に努める。
- 子育てや介護に関する制度の利用を必要とする職員の状況把握に努め、適切な配慮・支援を行う。
- 介護は、突然直面する課題であることを理解し、職場の危機管理として支援を行い、ワーク・ライフ・バランスを実践できる職場環境づくりに努める。
- 正規職員・非常勤職員・臨時職員のそれぞれ異なる休暇等について周知徹底を図り、すべての職員が働きやすい職場環境づくりに努める。

### (2) 全職員

- 職員は自ら休暇等の制度理解に努める。職員が制度の理解を深めることで互いに協力し、職場環境の改善に努める。
- 職員自らが子育てや介護を要する状況になった場合は、早期に管理監督者に連絡・相談するよう心がける。
- 介護は、突然直面する課題であることを理解し、職場の危機管理として支援を行い、ワーク・ライフ・バランスを実践できる職場環境づくりを行う。
- 正規職員とは異なる非常勤職員・臨時職員の休暇等の制度等を理解し、すべての職員が働きやすい職場環境づくりに努める。

## 5 職員の育児等の参画促進（共通）

### 【育児休業等の取得状況】

女性職員の育児休業取得率は3年間100%で推移しているのに対し、男性職員の育児休業取得率は数%、育児休業等取得率は20%前後と極めて低い状況で推移している（表3）。

職員一人ひとりの家庭状況は様々であるが、これらの休暇等の取得状況からみると、家庭生活では女性職員の役割分担が多い状況と考えられる。

（表3）育児休業取得者と取得率の推移

|       | 男性      |      |         |        |      | 女性      |        |       |
|-------|---------|------|---------|--------|------|---------|--------|-------|
|       | 取得人数（人） |      |         | 取得率（%） |      | 取得人数（人） | 取得率（%） |       |
|       | 育児休業    | 部分休業 | 育児短時間勤務 | 育児時間   | 育児休業 | 育児休業等   | 育児休業   |       |
| H24年度 | 2       | 5    | 1       | 4      | 4.2  | 25.0    | 210    | 100.0 |
| H25年度 | 3       | 3    | 0       | 2      | 8.3  | 22.2    | 226    | 100.0 |
| H26年度 | 4       | 2    | 0       | 3      | 6.9  | 15.5    | 237    | 100.0 |

育児休業等・・・育児休業、部分休業、育児短時間勤務、育児時間

### 【課題と取組の方向性】

職員が仕事と家庭生活を両立するためには、職員自身の努力はもとより、職場が職員をサポートする体制や時間に制約がある職員も含めた、すべての職員が活躍できる多様な働き方の研究が必要である。また、両立支援制度の整備・活用促進に加え、育児期にある職員のキャリアロス<sup>※1</sup>を発生させない人材育成の視点も不可欠である。

有為な人材が、育児等を契機としてキャリアを断念することは、本人にとっても、また、人材を育成してきた組織にとっても大きな損失となる。

職員が互いをサポートするための情報共有が行われ、啓発事業等の実施によりキャリアロスを発生させない、すべての職員が活躍できる働きやすい職場環境の整備が必要である。

### 数値目標

平成31年度までに男性職員の育児休業等の取得率を20%以上とし、女性職員の育児休業については、本人の意向を踏まえ、現状を下回らないこととする。

※ 平成26年度実績 男性職員15.5% 女性職員100%

## 【取組項目】

### (1) 育児休業等に関する情報の共有

- 「妊婦通勤時間・出産休暇・育児時間連絡票」の整備

### (2) 啓発事業の実施

- 育児や介護と仕事を両立している先輩職員による情報提供や座談会の実施
- 職場の子育て支援の取組紹介

### (3) 子育て等とキャリア形成の両立に向けた支援

- 育児短時間勤務等の多様な勤務形態の活用事例の紹介
- キャリアロスが生じないように各種研修の積極的な受講勧奨

#### ※1 キャリアロス

キャリア形成に重要な時期と出産や育児の時期が重なり職場を離れることにより、復帰後のキャリアに支障が出ること

## 【行動指針】

### (1) 対象職員

- 育児休業等を取得する場合には、できるだけ早い段階で管理監督者に連絡・相談するように心がける。
- 自分自身の仕事を整理し、円滑に引き継ぎができるようにするなど、育児休業等の取得に向けて積極的な準備を行う。
- 仕事と子育て等を両立するために、自ら効率的な仕事の進め方を考え、早めの準備で仕事をやり遂げるなど、自分自身の働き方改革に努める。

### (2) 管理監督者

- 対象職員に計画的な育児休業等の取得を促進する。
- 対象職員から申し出があった場合には、業務分担の見直しや周囲の職員への理解啓発を図るなど、職場での働きかけを行う。
- 育児休業等や介護休暇から復帰する職員に対して、実務研修の受講などを働きかけ職員の能力向上を図り、スムーズな職場復帰をサポートする。

### (3) 職場の職員

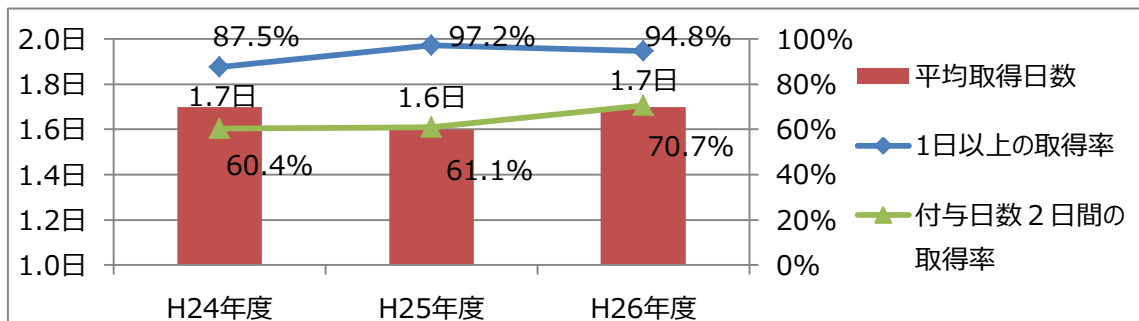
- 対象職員に対し、職務のサポートを積極的に行うなどの配慮を心がける。
- 育児休業等から復帰する職員には、職場復帰に向けて情報提供を行う。
- 育児等の多様な経験は、職務における視野を広げるなど、キャリア形成につながることから、子育て等の環境をサポートするよう職場全体で努める。

## 6 子どもの出生時等における父親の育児等への関わりの促進（共通）

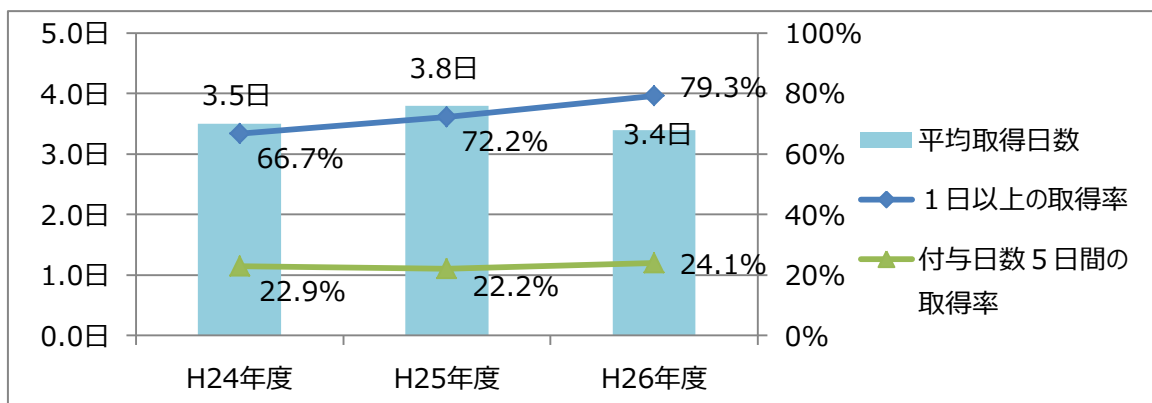
### 【男性職員の育児等に関する休暇の取得状況】

出産支援休暇の1日以上取得率は近年、90%を超過しており、当該休暇制度の浸透が図られている（図5）。しかし、出産支援休暇および育児参加休暇の全付与日数の取得率では、ともに大幅に減少する（図5）（図5-2）。これは、男性職員自身に育児等のために連続休暇を取得することへの抵抗感があったり、周囲の職員の反応を気にしたりなど、育児等のための休暇に、意識的な障壁があることが考えられる。

（図5） 出産支援休暇の取得状況の推移



（図5-2） 育児参加休暇の取得状況の推移



### 【課題と取組の方向性】

男性職員にも、子育てに関する休暇制度等は整備されている。しかし、これらの制度を実際に利用する職員は、必ずしも多くはない。本来、家庭生活においても、男女が互いに協力しながらその役割を果たすことが重要である。

男性職員が積極的に家庭生活における役割を果たせるように、本人の意識啓発や職場環境を整備する必要がある。また、現状では、男性の子育てへの関わりに不足があると

考えられることから、子どもの出生時等における男性職員の休暇取得について数値目標を設定し、男性職員が子育てに積極的に関わることを促進する。

### 数値目標

- 1 子どもの出生時における出産支援休暇（2日間）の取得率を平成31年度までに100%とする。
- 2 子どもの出生時における育児参加休暇（5日間）の取得率を平成31年度までに30%以上とする。

※平成26年度実績 出産支援休暇取得70.7%、育児参加休暇取得24.1%

### 【取組項目】

- (1) 対象職員への休暇取得の勧奨
  - 子どもが生まれた男性職員への休暇取得の直接勧奨
- (2) 啓発事業の実施
  - 子どもが生まれた男性職員の休暇取得事例の紹介

### 【行動指針】

- (1) 対象職員
  - 職員は、積極的に子育てに関わり、多様な経験をすることで、職務におけるマネジメント力の向上や多様な価値観の醸成に努める。
  - 子育てに関する休暇を取得する場合には、できるだけ早期に管理監督者に連絡・相談するように心がける。
- (2) 管理監督者
  - 対象職員へ休暇制度の周知や休暇の取得を働きかける。
  - 職場の職員に休暇の意義や取得にあたっての理解をもとめ、すべての職員が働きやすい職場環境づくりに努める。
- (3) 職場の職員
  - 男性職員が子育てのための休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを心がける。
  - 男性職員が育児等の休暇取得をする意義を理解し、職務のサポートを積極的に行うなどの配慮を心がける。

## 7 その他の子育て支援対策に関すること（共通）

### 【取組の方向性】

職員一人ひとり地域社会を構成する一員である。全職員が、地域の次世代育成支援に貢献していくように、休暇活用による地域の子育てに関する活動への参加などの積極的な地域参加を奨励する必要がある。地域活動などの参加により得られた経験や情報を職務へ取り入れ、公務に活用する。

すべての職員は、区立施設における子育てバリアフリーをさらに進め、ハード面に限らず、より来庁しやすい施設づくりに努めることが必要である。

### 【取組項目】

#### (1) 子育てバリアフリーの推進

- 区有施設における子育てにやさしい設備とサービスの充実

#### (2) 地域の子育て支援活動等への参加支援

- 地域の子育て支援活動等の紹介
- 地域活動で役立つスキルを磨く研修の検討

### 【行動指針】

#### (1) 管理監督者

- 施設利用者の実情を勘案して、引き続き、段差の解消、乳幼児を連れて来庁する区民に配慮したトイレ、ベビーベッドおよび授乳室の設置等に努める。
- 職員が地域の子ども・子育てに関する活動等に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

#### (2) 全職員

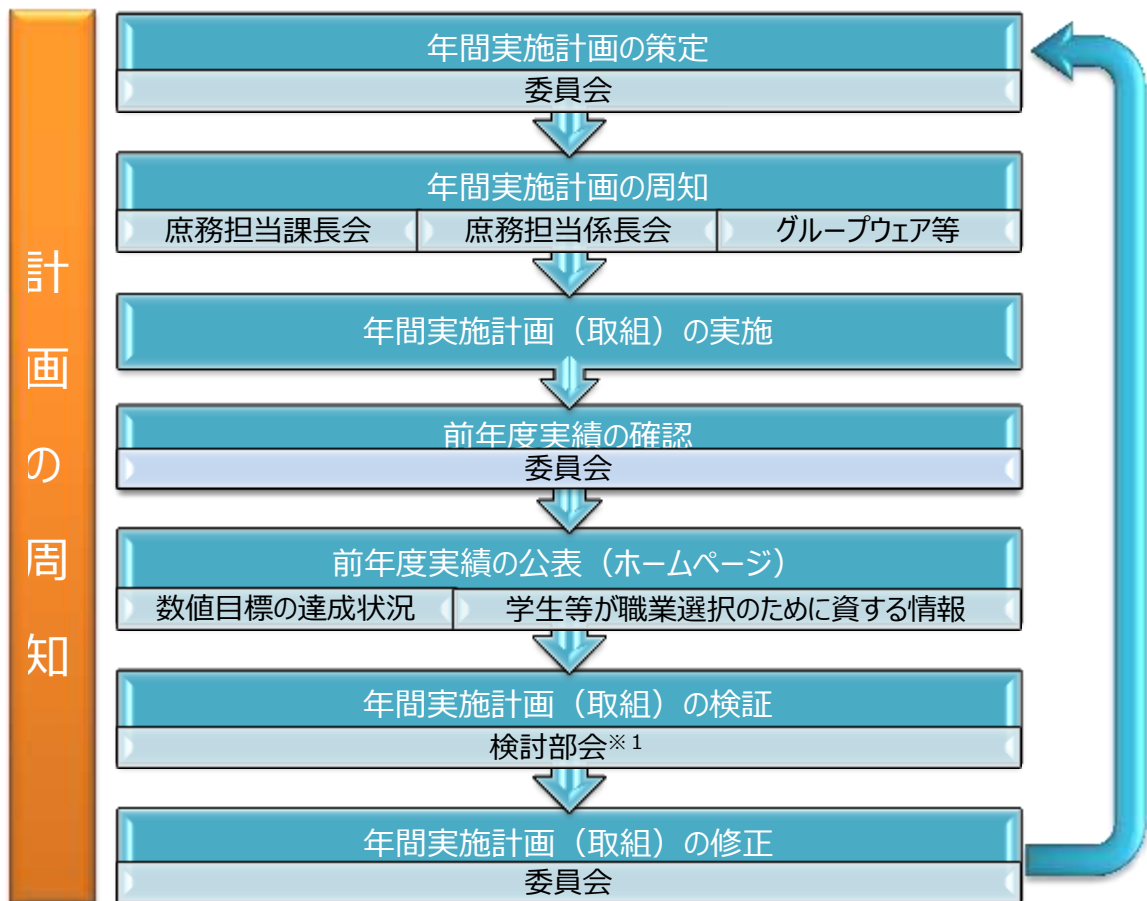
- 子どもを連れてきた区民が安心して来庁できるように、親切、丁寧な接遇に努め、ソフト面でのバリアフリーを促進する。
- 区主催の事業を開催する際には、託児所等を設置し、子育て中の区民も参加しやすいように努める。
- 専門知識や特技を有する職員は、休暇を上手に活用し、積極的に地域の子育て活動等に参加するよう努める。

### Ⅲ 実施スケジュール

各取組の実施期間は、平成 28 年度～平成 31 年度とする。実施期間中は、年度ごとに年間実施計画を策定し、効果的に取組を推進する。

なお、計画は平成 30 年度（3 年目）に全体の検証を行い、平成 31 年度（4 年目）は第二期計画の準備期間とする。

【計画推進のイメージ図】



※1 委員会の下部組織



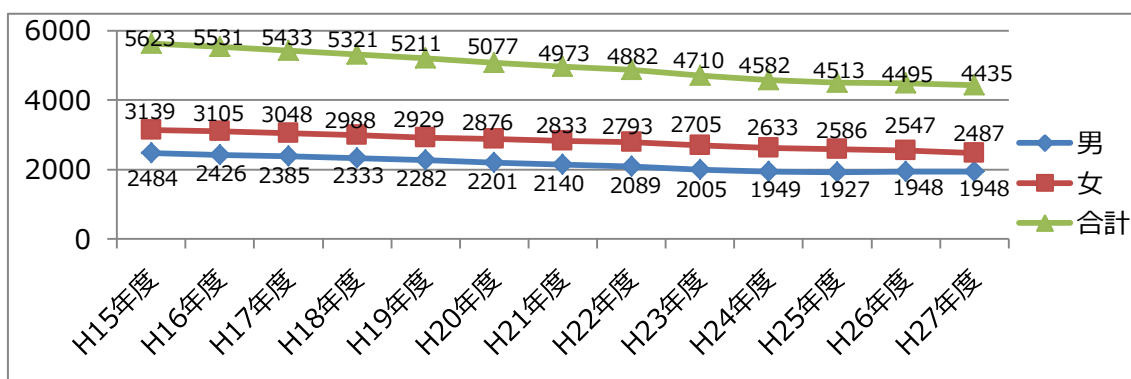
## Ⅳ 本区の現状（参考）

### 1 練馬区の職員数の推移

本区では、平成 15 年度から平成 27 年度にかけて、職員数は 1,188 人減少している（図 6）。職員の年齢構成は約 10 年間で 40 歳代以上の中高年層の比率は 10 ポイント以上増加している（図 7）。少子高齢化の問題は職員にも大きく影響し、今後、育児や介護など家庭生活にかかる時間の比重が増え、時間に制約のある職員が増加することが想定される。すべての職員にとって、仕事も家庭生活も充実していると実感できるようなワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくりが一層の課題である。

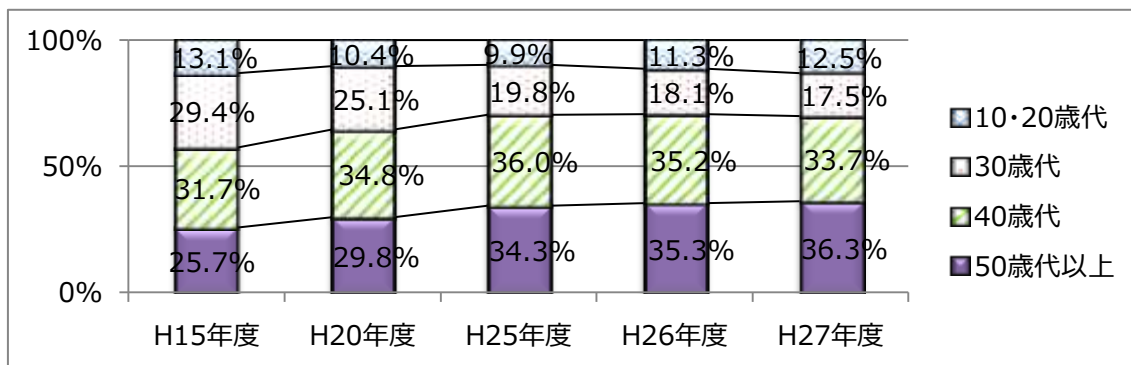
（図 6） 職員数の推移

（単位：人）



※「練馬区人事行政の運営等の状況の公表」より

（図 7） 職員の年齢構成の推移（全体）



「特別区職員の構成」より

## 2 女性職員の採用比率および昇任意欲等

本区における平成 27 年度の女性職員の採用状況を見ると、区分により男女の採用比率が異なるものの、全体では男性が約 6 割、女性が約 4 割となっている（表 4）。職員の採用試験は、特別区人事委員会が実施しているが、今後も、より優秀な人材の確保のため、区としても区の魅力や仕事のやりがいなどを発信していくことが必要である。

また、女性職員は男性職員に比べ、20 代から一貫して昇任意欲が低く、30 代から 40 代にかけて昇任意欲が低下している（表 5）。「Ⅱ 具体的な内容」の「1 職員のキャリア形成支援（女性活躍）」の取組推進により、キャリア形成支援等を行い、昇任意欲の向上を図っていく。

（表 4）新規採用者の割合の推移

|       | 区分    | 採用者（人） |    |     | 採用割合（％） |       |
|-------|-------|--------|----|-----|---------|-------|
|       |       | 男      | 女  | 計   | 男       | 女     |
| H24年度 | 事務系   | 17     | 16 | 33  | 51.5    | 48.5  |
|       | 福祉系   | 0      | 5  | 5   | 0.0     | 100.0 |
|       | 一般技術系 | 8      | 5  | 13  | 61.5    | 38.5  |
|       | 医療技術系 | 0      | 4  | 4   | 0.0     | 100.0 |
|       | 技能系   | 0      | 0  | 0   | 0.0     | 0.0   |
|       | 総計    | 25     | 30 | 55  | 45.5    | 54.5  |
| H25年度 | 事務系   | 59     | 31 | 90  | 65.6    | 34.4  |
|       | 福祉系   | 0      | 10 | 10  | 0.0     | 100.0 |
|       | 一般技術系 | 12     | 8  | 20  | 60.0    | 40.0  |
|       | 医療技術系 | 0      | 7  | 7   | 0.0     | 100.0 |
|       | 技能系   | 12     | 0  | 12  | 100.0   | 0.0   |
|       | 総計    | 83     | 56 | 139 | 59.7    | 40.3  |
| H26年度 | 事務系   | 63     | 32 | 95  | 66.3    | 33.7  |
|       | 福祉系   | 2      | 6  | 8   | 25.0    | 75.0  |
|       | 一般技術系 | 17     | 6  | 23  | 73.9    | 26.1  |
|       | 医療技術系 | 0      | 7  | 7   | 0.0     | 100.0 |
|       | 技能系   | 0      | 0  | 0   | 0.0     | 0.0   |
|       | 総計    | 82     | 51 | 133 | 61.7    | 38.3  |
| H27年度 | 事務系   | 61     | 30 | 91  | 67.0    | 33.0  |
|       | 福祉系   | 2      | 12 | 14  | 14.3    | 85.7  |
|       | 一般技術系 | 14     | 5  | 19  | 73.7    | 26.3  |
|       | 医療技術系 | 0      | 1  | 1   | 0.0     | 100.0 |
|       | 技能系   | 0      | 0  | 0   | 0.0     | 0.0   |
|       | 総計    | 77     | 48 | 125 | 61.6    | 38.4  |

※ 任期付、教育職員（幼稚園教諭、指導主事）除く

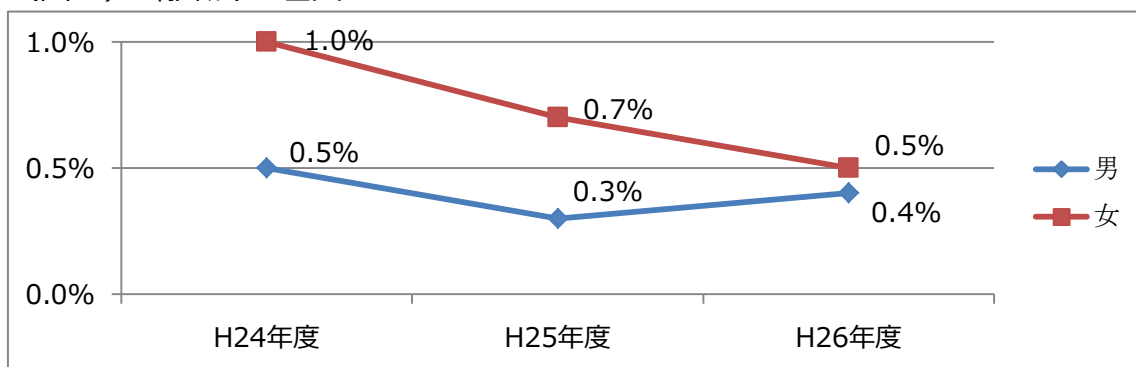
(表5) 職員の昇任意欲

職員意識調査 (主事・事務)

(単位：%)

|       | 昇任について<br>年代 | 「今の職層のままがよい」 |      |      |      | 「係長級以上への昇任希望」 |      |      |      |
|-------|--------------|--------------|------|------|------|---------------|------|------|------|
|       |              | 20代          | 30代  | 40代  | 50代  | 20代           | 30代  | 40代  | 50代  |
| H24年度 | 男            | 19.8         | 28.9 | 43.6 | 66.0 | 59.3          | 52.9 | 34.6 | 14.0 |
|       | 女            | 66.3         | 61.1 | 78.1 | 78.1 | 13.8          | 25.6 | 13.2 | 9.6  |
| H25年度 | 男            | 13.3         | 21.2 | 62.1 | 64.2 | 68.6          | 60.2 | 27.4 | 11.3 |
|       | 女            | 50.0         | 67.0 | 74.0 | 73.2 | 27.9          | 21.3 | 15.1 | 1.4  |
| H26年度 | 男            | 14.7         | 29.0 | 58.2 | 64.7 | 62.5          | 54.0 | 27.9 | 13.7 |
|       | 女            | 66.7         | 68.0 | 78.0 | 72.4 | 13.6          | 22.7 | 11.0 | 4.0  |

(図8) 離職率の差異



※ 職員数に占める普通退職者の割合

特定事業主

練馬区長  
練馬区議会議長  
練馬区教育委員会  
練馬区選挙管理委員会  
練馬区代表監査委員  
練馬区農業委員会