

別添資料



足立区

第四次 足立区特定事業主行動計画

(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

足立区職員のための
仕事と子育て両立支援プラン

～風通しの良い組織風土を築くため～

(令和3年4月)

足立区 総務部 人事課

はじめに

<特定事業主行動計画とは>

国や地方公共団体が、職員の仕事・子育ての両立や女性活躍について、目標やそれを達成するために取り組む内容等を定めた計画のことをいいます。

<これまでの足立区特定事業主行動計画策定等の経過>

- 平成15年7月 少子化と人口減少を克服するための法律「次世代育成支援対策推進法」成立
- 平成17年4月 「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「仕事と子育ての両立」ができるよう職場をあげて支援するため、「第一次 足立区特定事業主行動計画(足立区職員のための仕事と子育て両立支援プラン)」を策定
- 平成17年8月 「足立区特定事業主行動計画」に基づき、男性職員も育児に参加できるよう工夫した「子育て応援ハンドブック」を策定
- 平成22年9月 「第二次 足立区特定事業主行動計画」策定
- 平成22年9月 「子育て応援ハンドブック」改定版策定
- 平成25年5月 「子育て応援ハンドブック」一部改定版策定
- 平成27年9月4日 女性の職業生活における活躍を推進し豊かで活力ある社会の実現を図るため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が施行
- 平成28年4月 女性活躍推進法に基づき、「第三次 足立区特定事業主行動計画(足立区職員のための仕事と子育て両立支援プラン)」を策定。本計画は従来から取り組んできた、女性活躍の推進とも関連性が高い「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画と一体的に整備した

【参考①】 特定事業主とは・・・国や地方公共団体等

【参考②】 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法は時限立法

※ 次世代育成支援対策推進法

(平成17年度～平成26年度)⇒延長(平成27年度～令和6年度)

※ 女性活躍推進法(平成28年度～令和7年度)

目 次

I 計画の改定にあたって

- 1 改定趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

II 区職員の現状と課題

～「仕事と子育ての両立」、「女性活躍」などを推進していくために～

- 1 超過勤務状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 年次有給休暇、育児休業等の取得率・・・・・・・・・・ 3
- 3 管理・監督者の女性割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 4 職員のハラスメント対策、LGBT への配慮など・・・・ 6

III 課題解決に向けての目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

IV 働きやすい職場環境づくりへの取組み・・・・・・・・・・ 8

V 資料編・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

I 計画の改定にあたって

1 改定趣旨

区は、平成 17 年度に「第一次 足立区特定事業主行動計画」を策定して以来、働きやすい職場環境の構築や女性活躍を推進するため、様々な取組みを進めてきました。

現在の第三次計画は、平成 28 年度から令和 2 年度までを計画期間としたものですが、計画の進捗を省みると、年次有給休暇の取得日数や超過勤務の縮減など、いまだ様々な課題が散見されます（P2～7）。

そこで、こうした課題を踏まえ、今回、新たに令和 3 年度から令和 7 年度までを計画期間とした第四次計画を策定するにあたり、各々の取組みを確実に推進していくため、新たに成果指標と活動指標を設けました。

近年、少子・超高齢社会を背景に、人々の価値観の多様化が進み、区民ニーズが年々複雑かつ高度化していますが、厳しい財政状況と限られた職員数で、これらに伝えていくことは容易なことではありません。このような中であって、性別に関わらず、仕事と子育てを両立しつつ、働きやすく、能力を最大限発揮できる職場環境をつくっていくことは時代の要請です。

そのためには、職員一人ひとりが、出産・育児、ハラスメント、LGBT などの知識を増やし、お互いを認め合い、気持ちを通わせ、共に働きやすい職場を作っていくという姿勢が大切になります。そうすることが安心して働ける職場づくりの推進とともに職員の意欲を高め、区民サービスの向上にも繋がっていくものと考えます。

今般改定の「第四次 足立区特定事業主行動計画（足立区職員のための仕事と子育て両立支援プラン）」を基に、ワークライフバランスや女性職員の活躍推進をさらに進めていけるよう取り組んでいきます。

2 計画期間

- (1) 令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間で計画期間とします。
- (2) なお、計画期間内においても、毎年度、取組み状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 周知・公表

- (1) 改正を行った計画は、職員電子掲示板への掲載等により周知するとともに、区のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- (2) 特定事業主行動計画に基づく取組みの実施状況及び情報の公表については毎年、周知・公表します。

Ⅱ 区職員の現状と課題

～「仕事と子育ての両立」、「女性活躍」などを推進していくために～

働きやすい職場づくりを推進していくために、まずは、区職員の超過勤務や年次有給休暇の取得状況等についての現状と課題を把握します。

1 超過勤務状況

長時間勤務は、職員の健康に悪影響を及ぼす可能性があります。職員の健康管理と公務能率の向上を図るためには、超過勤務の縮減は重要です。

平成31年4月より「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」に基づき、原則、1か月45時間以下、1年360時間以下の時間外労働の上限規制等が導入されました。

男女の超過勤務の月平均時間（常勤職員及び再任用職員のみ） (時間)

	H28	H29	H30	R1	R2
男性	11.5	12.8	13.3	14.0	14.1
女性	8.8	9.3	10.1	10.6	10

男女の超過勤務の年間360時間超の職員数 (人)

	H28	H29	H30	R1	R2
男性	202	237	206	293	202
女性	70	75	82	117	70

現状・課題	方針
① 超過勤務状況の月平均については、男女ともにほぼ年々増加傾向。 ② 進行管理を適宜行い、計画的・効率的な業務の遂行を心がけ、長時間の超過勤務が常態化しないよう改善していく必要があります。	① 毎週水曜日に実施している全庁一斉定時退庁日（ノー残業デー）を継続し、定時退庁を促進していきます。 ② 特に残業が多い課の管理・監督者は、ガバナンス担当課との連携により、業務の可視化や改善を推進し、事務分担の見直しなど、超過勤務の縮減に努め、職員の健康管理を徹底します。

2 年次有給休暇、育児休業等の取得率

年次有給休暇、育児休業等の取得は、職員が心身ともに健康な状態で職務を遂行し、さらに子育てとの両立を図るためにも積極的に取得していくことが必要になります。

年次有給休暇平均取得日数 (日)

		H28	H29	H30	R1	R2
常勤職員	男性	15.25	15.46	15.32	15.20	14.73
	女性	14.12	14.55	14.38	14.17	13.93
管理・監督者	男性	14.01	14.44	14.44	14.46	13.56
	女性	12.70	13.07	12.97	13.16	12.46

年次有給休暇平均取得率 (%)

		H28	H29	H30	R1	R2
常勤職員	男性	76.2	77.3	76.6	76.0	73.6
	女性	70.6	72.8	71.9	70.8	69.6
管理・監督者	男性	70.1	72.2	72.2	72.3	67.8
	女性	63.5	65.4	64.9	65.8	62.3

※実績は年度当初に付与される日数（20日）を母数として算出

育児休業取得率・平均取得期間（常勤職員）

	H28		H29		H30		R1		R2	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者数 (人)	54	43	60	45	69	47	73	53	66	48
取得者数 (人)	4	41	7	44	10	47	7	52	11	47
育児休業 取得率 (%)	7.40	95.3	11.7	97.8	14.5	100	9.6	98.1	16.6	97.9
平均取得 期間(日)	274	471	138	500	88	515	87	493	89	539

※育児休業は、原則、子が3歳に達する日まで取得可能

男性の出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率・平均取得日数（常勤職員）

	H28	H29	H30		R1		R2	
	出産支援	出産支援	出産支援	育児参加	出産支援	育児参加	出産支援	育児参加
対象者数(人)	60	72	69	69	73	73	66	66
取得者数(人)	44	58	63	42	61	39	57	43
取得率(%)	73.3	80.5	91.3	60.9	83.6	53.4	86.3	65.1
平均取得日数(日)	1.89	1.9	1.98	4.17	1.84	4.09	1.81	4.29

※出産支援休暇は、出産の前後を通じて、2日以内で取得可能

※育児参加休暇は平成30年度から開始し、5日以内で取得可能

現状・課題	方針
<p>① 男性の年次有給休暇の取得率が横ばいであるのに比べ、女性の取得率は平成29年度以降、減少しています。管理監督者でみると、男性係長が70%を超える取得率であるのに対し、女性係長が63%、女性課長が53%と低取得率となっています。低取得率の理由としては、女性の場合、同性の上司が少なく、申請しづらい面もあると推察されます。また、若い世代は育児関係の休暇を積極的に取得していることも女性職員の低取得率となっている要因の一つと思われます。</p> <p>② 育児休業の取得率は女性職員と比べ、男性は著しく低水準となっており、これは他区も同様の傾向です。</p> <p>また、平成30年度に導入された育児参加休暇の利用も5～6割程度となっています。管理・監督者によって制度の周知を図るとともに、職員同士が制度を活用しやすい職場づくりを進める必要があります。</p>	<p>① 「子育て応援ハンドブック」を改定した上で、周知徹底し、子育て世代の職員が効果的に休暇制度等を活用できるよう進めます。</p> <p>② 管理・監督者が、まずは率先して年次有給休暇の取得に努め、さらに計画的な業務の進行管理や、職場内でお互いに業務支援できる体制を整備していくことで、職員が安心して休暇が取得できる職場環境づくりを推進していきます。</p>

3 管理・監督者の女性割合

女性の昇任意欲向上を図り、管理・監督者の女性割合を増やしていくことで、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある職場づくりに繋がります。

管理職の女性割合(再任用職員含む)

各年4月1日時点

	H28	H29	H30	R1	R2
女性管理職数(人)	21	21	19	18	17
全管理職数(人)	160	164	165	161	154
管理職の女性割合(%)	13.1	12.8	11.5	11.2	11.0

【参考】23区中足立区の女性管理職割合の順位

23区中22位(令和2年4月1日時点)

参考資料：特別区職員の構成(特別区人事委員会発行)

各職層の女性割合(管理職以外・再任用職員含む)

各年4月1日時点

(%)

	H28	H29	H30	R1	R2
係長級	32.3	32.3	35.2	36.7	35.0
主任	62.1	61.7	59.7	59.1	60.0
係員	47.5	49.1	53.1	52.6	52.3
技能系	5.5	4.5	3.5	3.3	2.3

【参考】23区中足立区の係長級、主任、係員、全職員の女性割合の順位

係長級：23区中21位 主任：23区中20位 係員：23区中21位

全職員：23区中22位(令和2年4月1日時点)

参考資料：特別区職員の構成(特別区人事委員会発行)

現状・課題	方針
<p>① 女性管理職の割合は年々減少し、係長級の割合も3割程度となっています。一方、主任は6割程度であるものの、子育て、介護、自身の能力に対する不安等を理由に(平成28年女性職員へのアンケート調査結果より)、係長職昇任につながない。</p> <p>② 女性職員の昇任意欲向上と、能力を十分に発揮し活躍できる環境を整えていく必要があります。</p>	<p>① 子育て、介護、自身の能力などによる昇任への不安を払拭していくため、引き続き、女性管理職による課題とテーマを示した「働き方講座」の実施、係長級昇任研修等での意識啓発を行っていきます。</p> <p>② 女性職員の昇任意欲向上を図るため、女性職員が少ない課庶務担当係長等へ積極的に配置していきます。</p> <p>(課庶務担当係長の男女内訳 男性142人 女性49人(令和3年4月1日時点)女性：約25.7%)</p>

4 職員のハラスメント対策、LGBT への配慮など

区ではあらゆる『ハラスメント（※1）』を明確に禁止し、いかなる職員による、いかなる形態であっても、これを黙認したり見過ごしたりすることがないように、全庁挙げて取り組んでいます。

また、職員が性の多様性への理解を深め、適切な対応をし、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進しています。

＜職員のハラスメント、LGBT に関する制度について＞

（1）「職場における『ハラスメント』の防止等に関する基本方針」

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（「労働施策総合推進法」）の改正に伴い、パワーハラスメントや妊娠・出産・育児、介護等に関するハラスメントやその他のハラスメントなどを盛り込んだ「職場における『ハラスメント』の防止等に関する基本方針」に改定しました。

（2）職員向けの LGBT に配慮した慶弔等の規則改正

足立区パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の開始に伴い、「足立区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則」を改正しました（令和3年4月1日施行）。規則改正に合わせ、「足立区職員の同性パートナーを有する職員に係る休暇に関する取扱要綱」を新たに制定しました。同性パートナーを有する職員から特別休暇等の申請があった際のアウティング（※2）の防止について定めています。



現状・課題	方針
<p>① 制度の整備、周知を進めるとともに、区職員がハラスメントや多様な性について正しく理解し、当事者に対する適切な対応や配慮を身につける必要があります。</p> <p>② 差別的な表現を使用することは、その場にいる当事者だけではなく、家族や親戚に当事者がいる職員にとっても精神的な苦痛になることを十分理解する必要があります。</p>	<p>① 職員に対するハラスメント、LGBT に関する情報の周知や研修実施をしていきます。</p> <p>② 管理・監督者に対する研修等を通じて、差別やいじめ、ハラスメントを起こさず、誰もが働きやすい職場環境をつくっていきます。</p>

※1 ハラスメント

- ① 「セクシュアル・ハラスメント」 性的な言動により就業環境が害されること
- ② 「パワーハラスメント」 精神的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させるなどの言動を指す
- ③ 「妊娠・出産・育児、介護等に関するハラスメント」 妊娠等に関する制度の利用を妨げる
- ④ 「その他のハラスメント」 職務に関連しない「いじめ、嫌がらせ」などを指す

※2 アウティング：許可なく当事者のセクシュアリティを第三者に話すこと

Ⅲ 課題解決に向けての目標

区職員の現状と課題を踏まえ、職員の仕事と子育ての両立や女性活躍の推進などを進めていくために、課題、成果指標、活動指標を以下のとおり定め、働きやすい職場環境づくりが実現できるよう着実に進めていきます。

課題	① 超過勤務の縮減	② 男性職員の育児休業等取得率向上	③ 管理職等の女性割合の向上	④ ハラスメント対策等の整備	⑤ 働きやすい職場環境(風通しの良い組織風土)
成果指標	超過勤務の月平均時間	育児休業の取得割合	管理・監督者の女性割合	ハラスメントに関する相談件数	ストレスチェックにおける健康リスク(職場内の支援)の平均値(※1)
現状値(令和2年度)	男性： 14.1 女性： 10	男性： 16.6% 女性： 97.9%	31.3%	4	99点
目標値(令和7年度)	男性： 10 女性： 7	男性： 30% 女性： 100%	40%	0	95点
活動指標(課題に対する取組み)	残業が多い上位10課の所属長へのヒアリング実施、業務改善支援回数(※2)	所属長から該当男性職員への育児休業等の利用働きかけ実施割合(アンケート実施)	女性係長の配置が少ない部署における女性割合(各部庶務担当係長等)	管理・監督者に対するハラスメント防止研修の実施、職員への周知等啓発回数	職層に応じた昇任研修、臨床心理士から所属長への面接(※3)、メンタルヘルス研修等実施回数
現状値(令和2年度)	—	95%	16%	年10回	年7回
目標値(令和7年度)	年20回	100%	30%	年20回	年10回

(※1) ストレスチェックにおける「上司支援」「同僚支援」についての回答を点数化し、全国平均を100点として比較しています。例えば、110点だと全国平均より10%リスクが高いこととなります。120点はハイリスクと言われます。

(※2) 残業が多い上位10課に対し、人事課長とガバナンス担当課長が対象課の所属長とヒアリングを年2回実施したうえで、超過勤務が多い要因を精査し、必要に応じて業務改善等を図るよう働きかけていきます。

(※3) ストレスチェックにおける健康リスクが高い課の所属長に対して、臨床心理士によるヒアリングを実施し、改善を図るよう働きかけています。さらに、職場環境に応じて、人事課長やガバナンス担当課長からの支援につなげます。

Ⅳ 働きやすい職場環境づくりへの取組み

職員の仕事と子育ての両立や女性活躍の推進に向けて、具体的な取組みを以下のとおり定め、働きやすい職場環境づくりを進めていきます。

1 各種休暇制度等の周知及び取得、超過勤務縮減への働きかけ

(1) 職員用「子育て応援ハンドブック」の改定及び周知

子育て支援制度等をまとめた「子育て応援ハンドブック」について、最新の制度改正の内容を反映させて改定し、管理・監督者や周囲の職員も各種制度を理解し、子育てをする職員が効果的に休暇制度等を活用し、仕事と子育てを両立していけるように周知していく。

(2) 育児休業等取得への働きかけ

- ・管理・監督者は、制度の周知を図るとともに、職員同士が制度を活用しやすい職場づくりを進めていく。
- ・管理・監督者は率先して年次有給休暇の取得に努め、さらに計画的な業務の進行管理や職場内でお互いに業務支援できる体制を整備していくことで、職員が安心して育児休業等を取得できるよう配慮する。
- ・育児休業代替職員の配属や会計年度任用職員（事務補助）雇用について検討し、必要があれば人事課へ相談する。
- ・育児休業中の職員に対して、スムーズに職場復帰ができるよう職場や業務の状況などについて、定期的に情報提供を行う。

(3) 超過勤務縮減への働きかけ

- ・管理・監督者から毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底を呼びかけていく。
- ・残業が多い上位10課の所属長に対し、人事課長とガバナンス担当課長がヒアリングを行い、必要に応じて業務改善等を働きかけていく。
- ・月に100時間以上の超過勤務をした職員に対し、産業医による面接を実施するとともに、所属長に対応策の報告を求めていく。

2 女性職員への活躍を促す

(1) 庶務担当係長等へ女性職員を積極的に配置

- ・財政課や政策経営課をはじめ、これまで男性係長が大半を占めてきた職場に意識して女性係長を配置し、活躍の場を広げるとともに、管理職に近い立場で仕事を経験していくことで昇任意欲の醸成に繋げていく。

※（参考）女性係長の割合 財政課：約22% 政策経営課：約33%

（令和3年4月1日時点）

(2) 女性管理職の「働き方講座」の実施、係長級昇任研修等での意識啓発

管理・監督者昇任について、子育て、介護、自身の能力に対する不安等があり、それらを払しょくするため、研修等を実施し、女性の昇任意欲向上を図っていく。

3 ハラスメント対策等の整備

(1) ハラスメント防止研修の実施

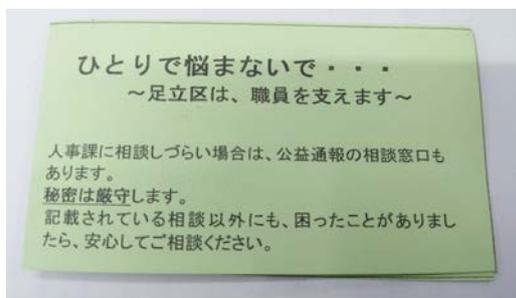
研修を通じて、職員がハラスメントに対する正しい知識と具体的な対応策等について学び、ハラスメントが生まれにくい職場環境づくりに努めていく。

(2) 相談しやすい体制の整備

平成31年度に、パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティハラスメントなどの相談窓口を掲載した「ひとりで悩まないで・・・～足立区は、職員を支えます～」カードを全職員に配布し、令和3年度に改定版を全職員に再度配布した。

ハラスメントやその他の問題についての相談窓口として職員向け相談窓口「庁内ヘルプライン」の利用も促していく。

<職員相談カード>



<実際にあった相談事例>

- ・個室で上司による長時間の指導をされた
- ・同僚から周りに聞こえるような大声での叱責を受けている
- ・先輩職員から業務を教えてもらえない
- ・上司から人格等を否定された

等

(3) LGBT への配慮等について

職員向けの LGBT に配慮した慶弔等の規則改正に伴い、休暇等の申請についても同性パートナーを有していることが特定されないようシステム等の入力内容を整理し、アウティングの防止徹底と合わせて周知していく。

おわりに ～風通しの良い組織風土を築くため～

働きやすい職場環境の構築や女性活躍を推進するためには、職員一人ひとりが、出産・育児、ハラスメント、LGBT などへの理解を深め、上司や係員が、お互いにコミュニケーションを図りながら、些細な悩みであっても、相談し合えるような「風通しの良い組織風土」を築いていくことが不可欠となります。

仮に、相談を受けた職員自身が、相談者と同様の悩みを抱えていないとしても、いつか自分も同じ状況に置かれるかもしれないという意識を持ち、相談者の悩みを「我がごと」と捉えて、対処法と一緒に考えられるような職場環境が重要です。

「足立区特定事業主行動計画（足立区職員のための仕事と子育て両立支援プラン）」改定版に基づく、各取組みを通じて、働きやすい職場環境を築き、区民サービスの向上にも繋げてまいります。

V 《資料編》

女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析

《女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析について》

女性活躍推進法に基づき、特定事業主は女性の活躍に関する下記の項目について、状況把握と課題分析を行うこととされています。

(1) 女性職員の採用割合（常勤職員） 各年4月1日時点

	H28	H29	H30	R1	R2
女性の採用者数(人)	45	48	61	97	64
採用者数全体(人)	103	92	139	181	136
女性職員の採用割合(%)	43.7	52.2	43.9	53.6	47.1

年度によって女性の採用者数の割合は変動していますが、おおよそ、50%前後で推移しており、区全体でみても大きな男女差はないといえます。

(2) 平均勤続年数（常勤職員） 各年3月31日時点 (年)

	H28	H29	H30	R1	R2
男性	18.05	18.78	18.34	17.93	19.66
女性	21.05	21.79	21.50	20.45	21.97
男女の差異	3.00	3.01	3.16	2.52	2.31

どの年度でも、勤続年数については、男性職員のほうが2~3年、短い傾向にあります。男女間で大きな差があるわけではなく、様々なライフイベントに直面しても男女とも退職することなく勤務を続けられているといえます。

(3) 超過勤務の月平均時間（常勤職員及び再任用職員のみ）P2再掲 (時間)

	H28	H29	H30	R1	R2
男性	11.5	12.8	13.3	14.0	14.1
女性	8.8	9.3	10.1	10.6	10

(4) 超過勤務の年間360時間超の職員数 P2再掲 (人)

	H28	H29	H30	R1	R2
男性	202	237	206	293	202
女性	70	75	82	117	70

超過勤務については、男女とも年々増加傾向にあるといえます。事務分担の見直しなど、超過勤務の縮減に向けた取組みを推進していく必要があります。

(5) 管理職の女性割合（再任用職員も含む） 各年4月1日時点 P5 再掲

	H28	H29	H30	R1	R2
女性管理職数(人)	21	21	19	18	17
全管理職数(人)	160	164	165	161	154
管理職の女性割合(%)	13.1	12.8	11.5	11.2	11.0

【参考】23区中足立区の女性管理職割合の順位

23区中22位（令和2年4月1日時点）

参考資料：特別区職員の構成（特別区人事委員会発行）

(6) 各職層の女性割合（管理職以外・再任用職員も含む）

各年4月1日時点 (%)

	H28	H29	H30	R1	R2
係長級	32.3	32.3	35.2	36.7	35.0
主任	62.1	61.7	59.7	59.1	60.0
係員	47.5	49.1	53.1	52.6	52.3
技能系	5.5	4.5	3.5	3.3	2.3

【参考】23区中足立区の係長級、主任、係員、全職員の女性割合の順位

係長級：23区中21位 主任：23区中20位 係員：23区中21位

全職員：23区中22位（令和2年4月1日時点）

参考資料：特別区職員の構成（特別区人事委員会発行）

女性の管理職割合は、減少傾向にあり十分な割合に至っていません。また、係長職についても、3割程度に推移しており主任級で留まる女性職員が多い傾向にあります。研修等を充実させ、女性の昇任意欲向上を図っていく必要があります。

(7) 育児休業取得率・平均取得期間(常勤職員)

P3 再掲

	H28		H29		H30		R1		R2	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者数(人)	54	43	60	45	69	47	73	53	66	48
取得者数(人)	4	41	7	44	10	47	7	52	11	47
育児休業取得率(%)	7.40	95.3	11.7	97.8	14.5	100	9.6	98.1	16.6	97.9
平均取得期間(日)	274	471	138	500	88	515	87	493	89	539

※育児休業は、原則、子が3歳に達する日まで取得可能

(8) 男性の出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率・平均取得日数(常勤職員)

P3 再掲

	H28	H29	H30		R1		R2	
	出産支援	出産支援	出産支援	育児参加	出産支援	育児参加	出産支援	育児参加
対象者数(人)	60	72	69	69	73	73	66	66
取得者数(人)	44	58	63	42	61	39	57	43
取得率(%)	73.3	80.5	91.3	60.9	83.6	53.4	86.3	65.1
平均取得日数(日)	1.89	1.9	1.98	4.17	1.84	4.09	1.81	4.29

※出産支援休暇は、出産の前後を通じて、2日以内で取得可能

※育児参加休暇は平成30年度から開始し、5日以内で取得可能

女性職員の育児休業取得率は、毎年ほぼ変わらず高い水準を維持していますが、男性職員の取得率は低い水準となっています。男性職員への育児休業等の制度の周知、積極的な利用の働きかけを行っていく必要があります。

特定事業主

足 立 区 長

足立区議会議長

足立区教育委員会

足立区選挙管理委員会

足立区代表監査委員