

文京区職員活躍推進プランの進捗状況〔令和7年度〕

次世代育成支援対策推進法第19条第6項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条第6項に基づく実施状況の公表については、以下のとおりです。

計画期間における数値目標

1 持続可能な働き方の推進に関する目標

（1）年次有給休暇の取得促進

平均取得日数16日以上を維持する。

年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
割合	16.6				

<取組状況>

毎月1日以上の子次有給休暇の取得を目安とし、全職員が年間を通じて計画的に休暇を取得できるよう、管理監督者は毎月末に所属職員の取得状況を確認し、取得が進んでいない職員に対して翌月以降の取得を促します。また、ゴールデンウィークや年末年始等の期間を活用し、連続した休暇の取得を推奨します。

（2）超過勤務の縮減

職員1人あたりの1月の平均超過勤務時間を令和6年度実績（8.5時間）より減少させる。

年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
割合	9.09				

<取組状況>

毎週水曜日及び金曜日の「ノー残業デー」の徹底に加え、勤務間インターバルの確保の推奨や、時差勤務制度及びテレワーク制度の積極的な活用により、超過勤務の縮減に取り組みました。また、デジタルツールの活用を進めることで、業務の効率化にも努めました。しかしながら、超過勤務の実績は昨年度を下回るには至らなかったことから、今後も働き方の見直しや業務改善を一層推進し、さらなる超過勤務の縮減を図っていきます。

2 いきいきと働ける職場環境の実現に関する目標

(1) 職員のキャリア形成支援

係長級以上の行政系職員（福祉職を除く。）に占める女性職員の割合を45%にする。

年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
割合	39.7%				

<取組状況>

係長昇任能力実証指名制の導入により昇任者が増えたことから、上昇傾向にあります。また、女性職員が自らのキャリアプランについて相談をしやすい環境の整備に努めるとともに、研修における先輩女性職員とのディスカッションの機会を設ける等、女性職員のキャリア形成を支援しています。

一方で、目標である45%には達していないことから、今後もキャリア形成支援や仕事と家庭の両立支援などの取組を継続し、女性職員のさらなる活躍推進を図っていきます。

3 仕事と家庭の両立に関する目標

(1) 仕事と家庭の両立支援への取組

①女性の育児休業取得率：100%

年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
休暇取得率	100%				

②男性の育児休業取得率：100%

年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
休暇取得率	95.8%				

③男性の2週間以上の育児休業取得率：85%以上

※ 育児休業を取得した男性職員のうち2週間以上取得した人の割合

年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
休暇取得率	100%				

④男性の出産協力休暇7日間の取得率：100%

年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
休暇取得率	89.5%				

<取組状況>

妊娠や出産等を申し出た職員に対しては、妊娠・出産・育児に関する休暇制度をまとめた「子育て支援ハンドブック」を、書面又はデータで配布し、休暇制度の周知を行っています。男性職員についても、子どもの出生時における休暇取得計画の提出を求めるとともに、所属長から休暇取得の推奨を行い、子育てをしやすい勤務環境の整備に努めています。さらに、育児休業を取得した職員については、適宜フォローアップや情報提供を行い、復職に際しての不安軽減を図っています。