

江戸川区特定事業主行動計画

(第4期)

令和3年4月
(令和5年10月一部改定)

江戸川区

《はじめに》

日本における急速な少子化の流れを踏まえ、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として支援する取り組みが求められ、平成15年に成立された「次世代育成支援対策推進法」において、その取り組みの一つとして、国や地方公共団体の機関を「特定事業主」として、その職員が仕事と子育ての両立を図ることが出来るよう「特定事業主行動計画」を策定することを義務付けました。それを受け本区では、「江戸川区特定事業主行動計画」を策定し、職場を挙げて子育てのしやすい職場環境を目指し取り組んできました。

さらに、平成27年には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に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立され、こちらも同様に「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。そこで、次世代育成支援対策推進法との関連性から、これらを一体的に整備した「江戸川区特定事業主行動計画（第3期）」を策定して現在まで取り組んできました。

しかしながら、これまでの計画の検証から、年次有給休暇の取得日数の増加や時間外勤務の縮減において、目標未達な状況もありました。

このため、本区では、第4期となる特定事業主行動計画を新たに策定しました。具体的には、管理職員に占める女性職員の割合や男性職員の育児休業等の取得者数の更なる増加等、新たな目標を設定し取り組んでいきます。取組の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間です。

本区で働く職員全員が、「だれもが安心して自分らしく暮らせるまち」を創造していくために、これまでの取組の一層の推進と、子育てや介護など、職員の抱える多様な事情を受け入れて柔軟に対応できる職場環境を目指して、職場全体で支え合い、取り組んでいきましょう。

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

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月制定）

目的

急速な少子化の流れを踏まえ、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会を形成していくための次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することを目的としています。

地方公共団体の責務

職員を任用する事業主の立場から、職員の職務環境の整備等を内容とする行動計画の策定が義務付けられました。

行動計画策定指針（7つの視点）

- ①職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- ②職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- ③機関全体で取り組む視点
- ④機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- ⑤取組の効果という視点
- ⑥社会全体による支援の視点
- ⑦地域における子育ての支援の視点

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 8 月制定）

目的

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるために、女性の職業生活における活躍を推進することを目的としています。

地方公共団体の責務

女性の職場における活躍に関する状況の把握及び課題分析を行い、その結果を踏まえ、定量的な目標や取組内容等を示す行動計画の策定が義務付けられました。

内閣府令で定める状況把握項目

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

特定事業主行動計画の期間



特定事業主行動計画 第4期の各目標

1 子育て支援制度の理解向上 (P2)

《目標》

全ての職員が子育て支援制度の理解を深め、妊娠中や子育てを行う職員が安心して休暇を取得できる職場環境を構築する。

2 男性職員の育児支援 (P3)

《目標》

- (1) 男性職員が取得できる子育て支援に関する休暇・休業の取得について、取得率を令和3年度中に100%にする。
- (2) 男性職員の育児休業取得率について、令和7年度中に1週間以上の取得率を85%にする。

3 仕事と介護の両立支援 (P4)

《目標》

全ての職員が介護休暇制度の理解を深め、介護を行う職員を助け合える職場環境を構築する。

4 超過勤務の縮減 (P5)

《目標》

- (1) 超過勤務時間数の対前年度比の減少を目指しながら、月に100時間超過勤務を行う職員をゼロにする。
- (2) 3ヶ月連続80時間超過勤務を行う職員の割合をゼロにする。

5 職員の代替要員の確保 (P6)

《目標》

産育休・介護休暇等により長期の欠員が生じた所属の業務が滞ることの無いよう配慮します。

6 年次有給休暇の取得促進 (P6)

《目標》

- (1) 職員一人あたりの年次有給休暇取得日数割合を付与日数の80%にする。
- (2) 年次有給休暇を年5日以上取得する職員の割合を100%にする。

7 会計年度任用職員の制度周知 (P7)

《目標》

会計年度任用職員が安心して働くことが出来るよう、制度について周知します。

8 職務や地域活動等を通じた子育て支援 (P7)

《目標》

- (1) 子育てバリアフリーを促進します。
- (2) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献します。

9 女性職員のキャリア形成支援 (P8)

《目標》

女性職員が働きやすい環境構築を推進し、昇任意欲を醸成する。その結果、事務系係長級以上に占める女性割合を、2020年代の可能な限り早期に30%にする。さらに達成した後は、50%を目指す。

10 女性職員の管理職への登用 (P8)

《目標》

管理職選考における女性受験者を、2020年代の可能な限り早期に30%増にする。さらに達成した後は、50%増を目指す。

目標と取組み内容

【次世代育成支援】

1 子育て支援制度の理解向上

《目標》

全ての職員が子育て支援制度の理解を深め、妊娠中や子育てを行う職員が安心して休暇を取得できる職場環境を構築する。

《取組み内容》

(1) 子育て支援制度の周知

母体保護、休暇、休業などが掲載された「両立支援ハンドブック ～仕事と育児の両立を目指して～」を定期的に周知するとともに、半年に1回、職員報に先輩女性職員や男性職員からの体験談を紹介します。

(2) 子育て支援に関する休暇を取得中の職員への配慮

産休・育休などを取得する職員は、長期にわたり職場を離れるため、孤立した感覚や職場復帰への不安を抱くことがあります。この不安を取り除くために、管理監督者を中心に最低月1回程度電話やメールで「マンスリーコール」を実施します。

(3) 各職員の行動指針

対象職員	行動指針
管理監督者	<ul style="list-style-type: none">●各種制度や職員に向き合う姿勢・配慮について認識を深め、職員から相談があった場合には直ちに対応できる予備知識を備えましょう。●ミーティングなどで積極的に職員に対し周知・浸透を図るように努めましょう。●妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、原則、時間外勤務・深夜勤務・危険有害業務を制限しましょう。●時間外勤務については、本人希望を考慮しましょう。
全ての職員	<ul style="list-style-type: none">●仕事と子育ての両立には職場の同僚の理解と協力が必要不可欠のため、全ての職員が制度について正しい知識を持ち、当事者としての自覚を持って行動していきましょう。

2 男性職員の育児支援

《目標》

※「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）において、地方の公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、令和7年までに1週間以上の取得率を85%に引き上げることとされたことに伴い、新たに目標（2）を追加します。

- （1）男性職員が取得できる子育て支援に関する休暇・休業の取得について、取得率を令和3年度中に100%にする。
- （2）男性職員の育児休業取得率について、1週間以上の取得率を令和7年度中に85%にする。

《取組み内容》

- （1）子育てに関する計画書等の作成
「パパママ子育て計画書」の作成を管理職（又は係長級）に義務付けし、対象職員の状況を適切に把握することにより、人事異動の際の引継ぎを確実に行う。
- （2）各所属に応じた目標設定と評価
各管理職が各種取組に関する具体的な目標を設定し、管理職の人事評価において適切に反映。
- （3）各職員の行動指針

対象職員	行動指針
管理監督者	●子どもが生まれる男性職員に計画的な休暇取得を促すとともに、業務分担の見直しや、周囲の職員の理解啓発を図ります。
男性職員	●休暇を取得する場合は、早めに管理監督者や周囲の職員に相談しましょう。 ●年休と組み合わせて、積極的に出産を支援しましょう。
周囲の職員	●職場全体で支え、休暇を取得しやすい雰囲気をつくりましょう。

3 仕事と介護の両立支援

《目標》

全ての職員が介護休暇制度の理解を深め、介護を行う職員を助け合える職場環境を構築する。

《取組み内容》

(1) 介護休暇の制度理解

超高齢社会に伴い、管理監督者等をはじめ、職場の中核を担う職員を中心に、今後介護を行う職員が増加することが予想されるため、全庁ポータルに掲載してある「勤務時間の手引き」等を活用し、介護を行う職員を助け合える職場環境を構築していきます。

(2) 各職員の行動指針

対象職員	行動指針
管理監督者	●業務分担の見直しや、周囲の職員の理解啓発を図ります。
全ての職員	●休暇を取得する場合は、早めに管理監督者や周囲の職員に相談しましょう。 ●職場全体で支え、休暇を取得しやすい雰囲気をつくりましょう。

4 超過勤務の縮減

《目標》

- (1) 超過勤務時間数の対前年度比の減少を目指しながら、月に100時間超過勤務を行う職員をゼロにする。
- (2) 3ヶ月連続80時間超過勤務を行う職員の割合をゼロにする。

《取組み内容》

- (1) ノー残業デーの指定
課・所単位で月に1回ノー残業デーとして指定し、定時退庁の促進を徹底します。
- (2) 業務効率の向上に向けた取り組み
RPA等、業務効率の向上に繋がる情報を各所属へ積極的に周知していきます。
- (3) 産業医による面接指導
月80時間以上（又は3ヶ月連続で月60時間以上）の時間外勤務をする職員には健康状況の確認を行い、必要に応じて産業医による面接指導を行います。
- (4) 各職員の行動指針

対象職員	行動指針
管理監督者	<ul style="list-style-type: none"> ●職場の事務改善を積極的に進め、超過勤務の縮減に努めます。 ●個々の職員の超過勤務状況を的確に把握し、超過勤務の多い職員がいる場合には事務分担を改めるなど、勤務時間管理の徹底を図ります。 ●自ら率先して定時退庁に努め、職員の定時退庁を呼びかけます。
全ての職員	<ul style="list-style-type: none"> ●担当業務の進行管理を適宜行い、計画的・効率的な遂行を心がけます ●周りの職員と声をかけ合って退庁するようにします

5 職員の代替要員の確保

《目標》

産育休・介護休暇等により長期の欠員が生じた所属の業務が滞ることの無いよう配慮します。

《取組み内容》

常勤代替の会計年度任用職員を配置

常勤職員に欠員が生じた所属が、スムーズに常勤代替職員の公募等を行うことが出来るよう、職員課予算にて常勤代替の会計年度任用職員を配置します。

6 年次有給休暇の取得促進

《目標》

- (1) 職員一人あたりの年次有給休暇取得日数割合を付与日数の80%にする。
- (2) 年次有給休暇を年5日以上取得する職員の割合を100%にする。

《取組み内容》

- (1) 計画的な取得徹底
月に1日以上の子休取得を目標とし、係ごとに取得状況を管理します。
- (2) 年休取得に向けた啓発
年休取得促進期間、夏休と年休をつなげる「くつつ休」、四半期ごとの取得状況をポータルに掲載することで、年休取得に向けた啓発を行います。
- (3) 各職員の行動指針

対象職員	行動指針
管理監督者	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の年次有給休暇取得促進を図り、休暇の取得状況に偏りがでないよう事務分担等に配慮する。 ●週休日と祝日の間に出勤日がある暦はできるだけ会議・打ち合わせ等を行わず、連続休暇の取得を促進します。 ●自らも率先し休暇を取得し、職員が取得しやすい雰囲気を作ります。 ●休暇取得率が10日以下となっている職員に対しては、積極的に取得するよう奨励します。
全ての職員	<ul style="list-style-type: none"> ●計画的に業務を行い、休暇を取りましょう。 ●仕事の落ちつく時期や祝日のある週に、うまく年次有給休暇を利用し、1週間程度の連続休暇を取得しましょう。

7 会計年度任用職員の制度周知

《目標》

会計年度任用職員が安心して働くことが出来るよう、制度について周知します。

《取組み内容》

(1) 会計年度任用職員制度の理解

会計年度任用職員用のパンフレットを作成し、全職員がいつでも手にできることができるよう全庁ポータルへ掲載します。

(2) 各職員の行動指針

対象職員	行動指針
管理監督者	会計年度任用職員が取得可能な休暇制度を理解し、取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
会計年度任用職員	<ul style="list-style-type: none"> ●任用時に、自らが利用できる休暇制度を確認します。 ●自らの業務の進捗状況を把握し、休暇を取得する際には、周りの職員等に協力を求めましょう。
周りの職員	会計年度任用職員制度をよく理解し、協力します。

8 職務や地域活動等を通じた子育て支援

《目標》

- (1) 子育てバリアフリーを促進します。
- (2) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献します。

《取組み内容》

(1) 子どもを連れた人への配慮

乳幼児を連れた来庁者が多いフロアには、授乳室やベビーベッドの適切な設置を検討し、また職員は、子どもを連れた人への配慮等、ソフト面でのバリアフリーを推進します。

(2) 地域活動への参加

職員は、スポーツ・文化活動を通じた地域の子育て活動や青少年の健全育成活動、地域住民の自主的な防犯活動などに積極的に参加するよう心がけます。

9 女性職員のキャリア形成支援

《目標》

女性職員が働きやすい環境構築を推進し、昇任意欲を醸成する。その結果、事務系係長級以上に占める女性割合を、2020年代の可能な限り早期に30%にする。さらに達成した後は、50%を目指す。

《取組み内容》

(1) 管理職への意識づけ

業務等における環境整備について、管理職の人事評価において適切に反映。また、女性職員の昇任への意欲を高めるため、管理職による積極的な声掛けを行う。

(2) 積極的な配置

当該女性職員の能力、実績、意欲を適切に評価し、積極的に係長級以上の職へ配置していきます。

(3) 多様な職務経験の付与

従来、男性職員が中心であったポストにも女性係長を配置することで、当該部門に対するきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことを通じて、行政サービスの向上につなげるとともに、多様な職務経験を付与し、キャリアアップにも努めていきます。

(4) ハラスメントの正しい理解と啓発

「江戸川区職員のハラスメントの防止等に関する指針」に基づき、ハラスメントの研修の実施、相談窓口の設置により、職員への理解向上に努めていきます。

10 女性職員の管理職への登用

《目標》

管理職選考における女性受験者を、2020年代の可能な限り早期に30%増にする。さらに達成した後は、50%増を目指す。

《取組み内容》

(1) 管理職への意識づけ

女性職員のキャリアデザイン研修等への参加を促し、管理職への意識づけを強化します。

(2) 能力等に応じた登用

日頃の業務の中で、発揮してきた能力や実績を適切に評価し、意欲と能力のある女性職員を積極的に発掘し、女性職員の管理職の拡大に努めます。