

## 江戸川区特定事業主行動計画（第4期）の検証

次世代育成支援対策推進法に基づく江戸川区特定事業主行動計画の令和4年度の検証です。なお、各検証数値は主に総務省の「勤務条件等に関する調査」に基づいた実績を記載しています。

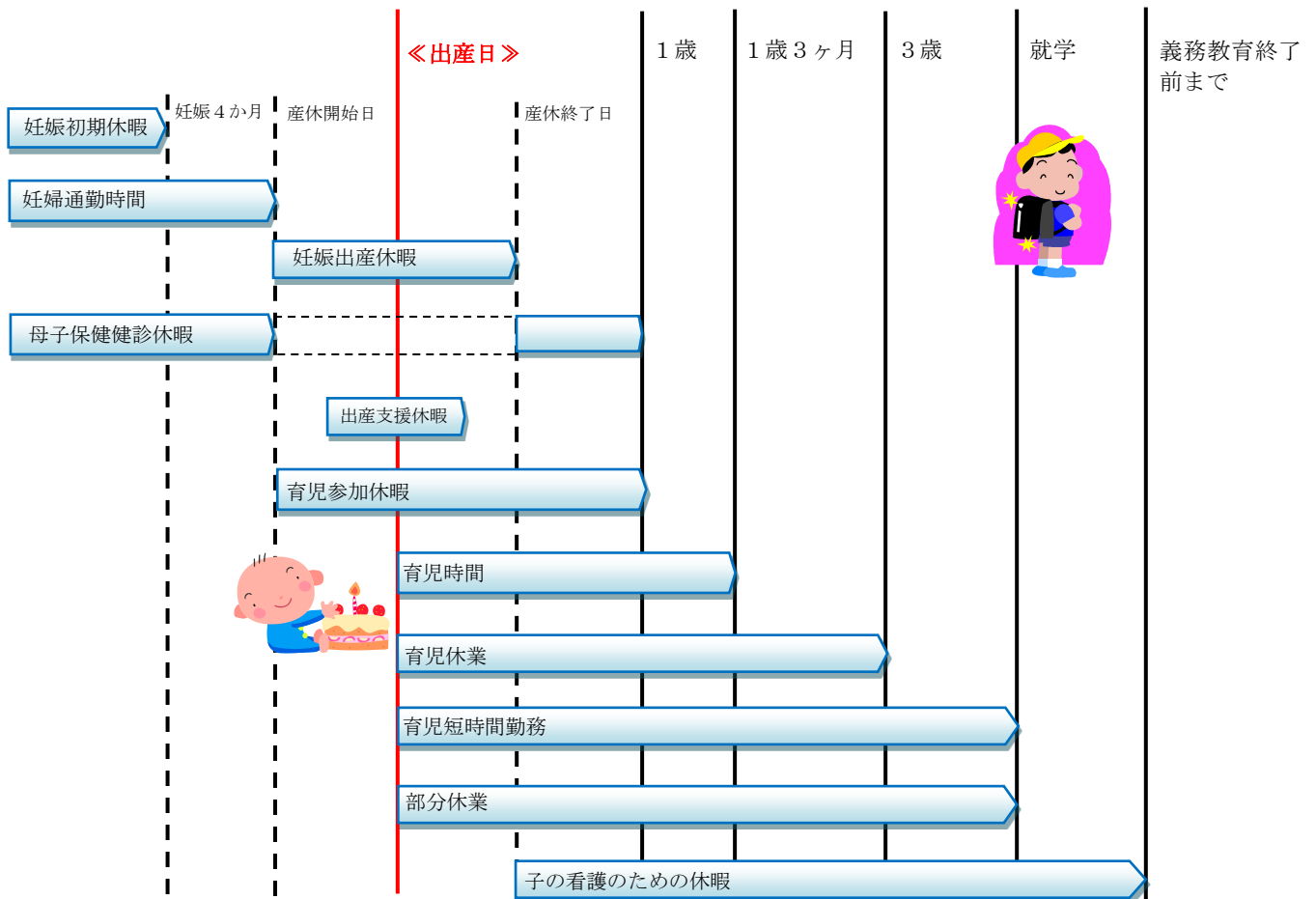
### 子育て支援制度の理解向上

#### ＜目標①＞

**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。**

制 度	給 与	取得期間	内 容 ・ その他
妊娠初期 休暇	有 給	妊娠4か月以内	妊娠初期における諸障害のため、勤務することが困難な場合、引続く7日以内の範囲において日を単位に1回限り取得できる休暇。
妊婦通勤 時間	有 給	産休に入る日の前日 まで	交通機関を利用して通勤する女性職員に対し、健康維持及び胎児の健全な発育のため、交通混雑を避けるため出勤・退庁時限から1日について60分の範囲で取得できる休暇。
妊娠出産 休暇	有 給	産前産後16週間	労働基準法で定める産前産後14週間（多胎妊娠の場合にあつては22週間）の休養期間にさらに2週間を加えて産前産後16週間（多胎妊娠の場合にあつては24週間）以内の休暇を与え、母体保護を図ることを目的とした休暇。
母子保健 健診休暇	有 給	妊娠中又は 産後1年間	妊娠中及び産後1年以内の女性職員が母子保健法に基づく健康診査、保健指導を受けるため通院する場合に取得できる休暇。
出産支援 休暇	有 給	産前産後2週間	配偶者又は同性パートナー関係にある者の出産に当たり、出産の前後を通じ2日以内で取得できる休暇。
育児参加 休暇	有 給	出産の日の翌日から 1年間又は産前8週 間から産後1年間	配偶者又は同性パートナー関係にある者の産前産後の期間中、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するために5日以内で取得できる休暇。
育 児 時 間	有 給	1歳3か月まで	授乳・その他保育のため、1日2回それぞれ45分まで与えられる時間。（1日1回90分も可）
育 児 休 業	無 給	3歳まで	3歳に満たない子を養育するため休業できる制度。原則2回まで取得でき、1回に限り延長できる。子の出生の日から57日間の期間内に、育児休業を開始かつ終了した場合の育児休業は「産後パパ育休」という。産後パパ育休は2回まで取得でき、育児休業の取得回数には含まれない。
部 分 休 業	給与減額		子の養育のため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる制度。2時間を超えない範囲で30分を単位として取得できる。
育児短時間 勤務	勤務形態に応じ 給与を支給	就学の始期に 達する日まで	利用可能な勤務形態 ①1日4時間55分勤務（週24時間35分） ②1日3時間55分勤務（週19時間35分） ③週3日勤務（週23時間15分） ④週2日+3時間55分勤務（週19時間25分）
子の看護の ための休暇	有 給	義務教育終了前まで	子の看護のために勤務しないことが相当と認められる場合、1年度に5日以内で取得できる休暇。義務教育終了前の子が2人以上いる場合は最大10日。（対象となる子が身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている場合若しくは指定難病と認定されている場合は、18歳まで取得できる。）

※制度内容等は令和4年度当時のものです。



部分休業や育児短時間勤務を取得した状態での育児時間

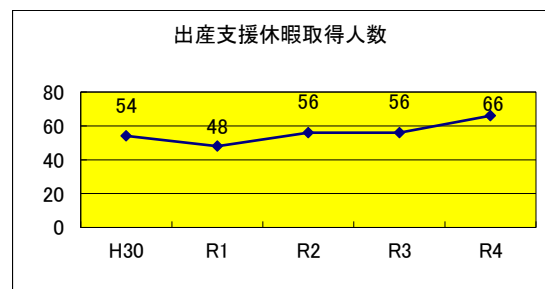
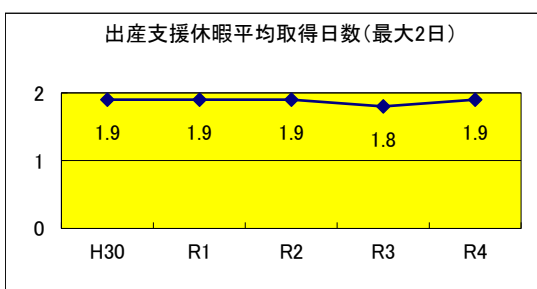
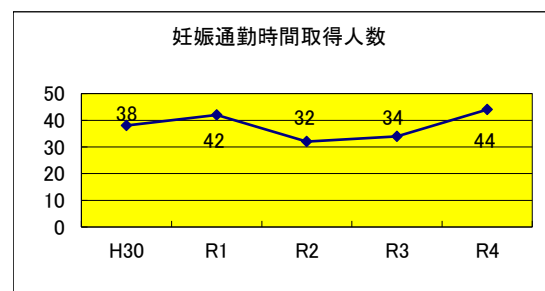
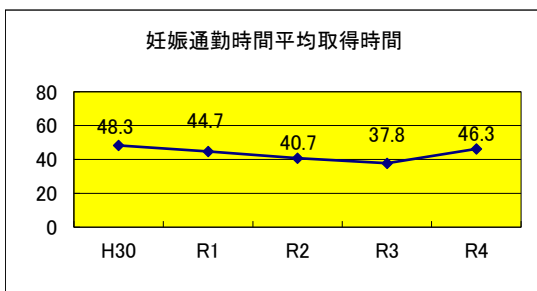
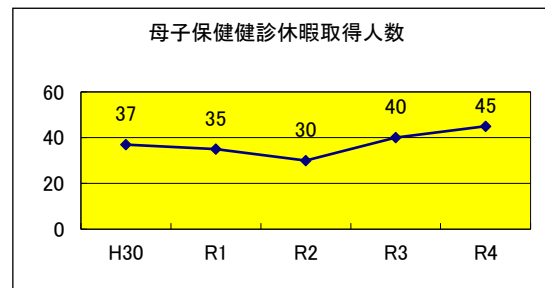
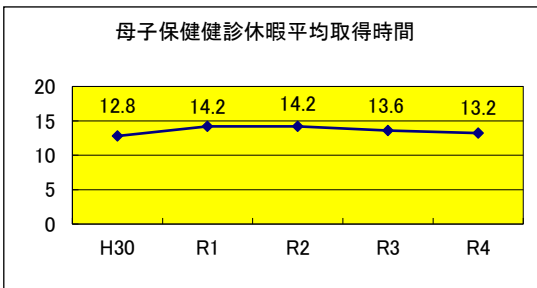
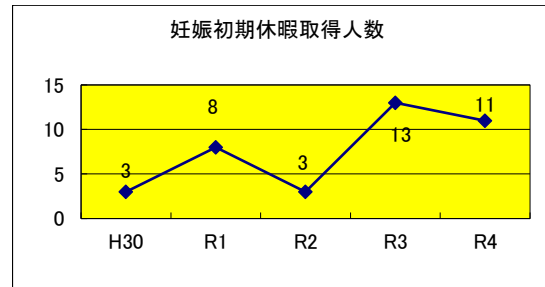
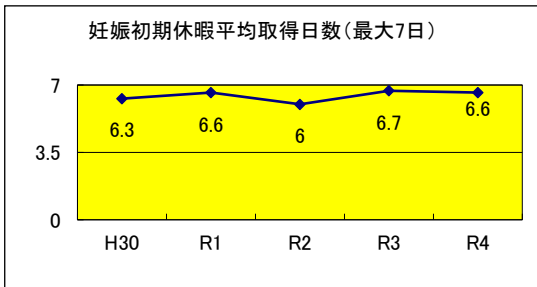
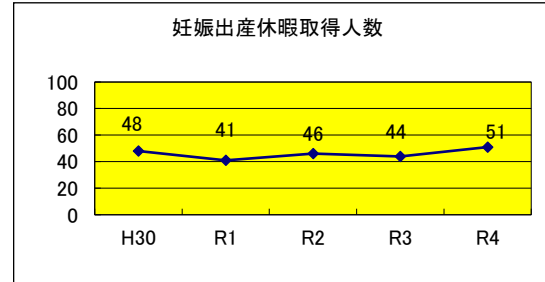
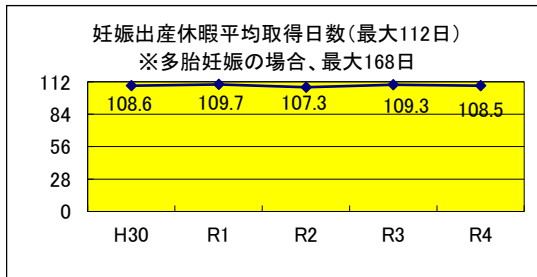
部分休業	2時間から育児時間を減じた時間（育児時間 90分+部分休業 30分）。
育児短時間勤務	① 1日4時間55分勤務 ⇒ 計90分/1日 ② 1日3時間55分勤務 ⇒ 45分/1日 ③ 週3日勤務 ⇒ 計90分/1日 ④ 週2日+3時間55分勤務 ⇒ 計90分×②日+45分×1日

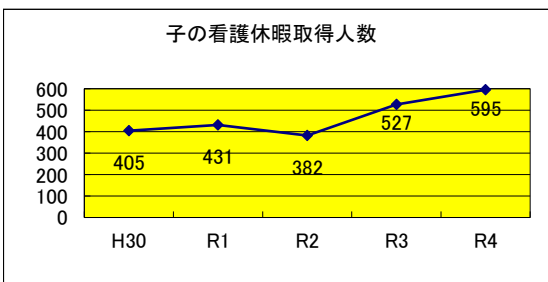
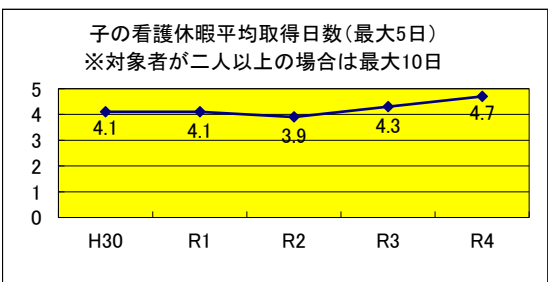
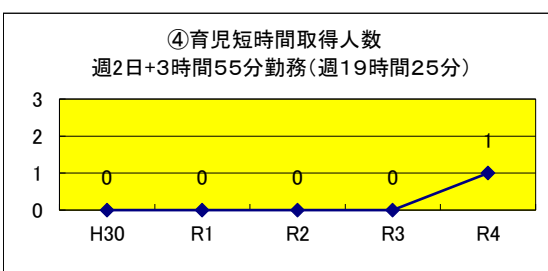
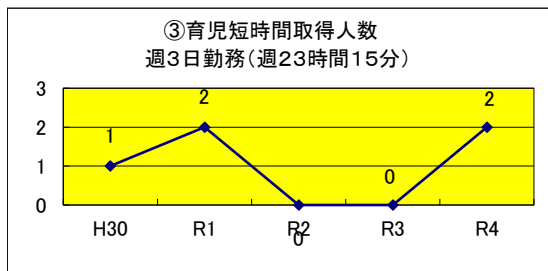
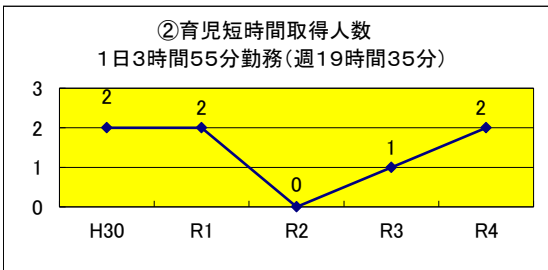
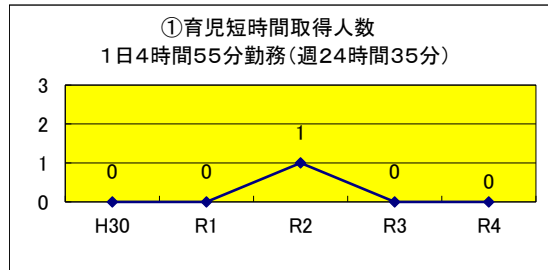
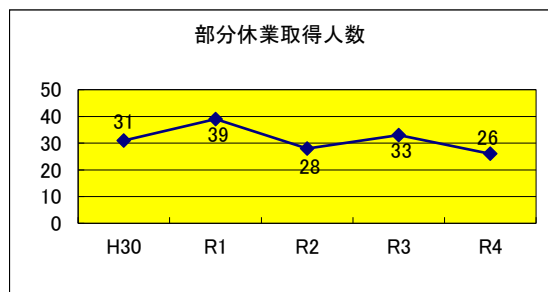
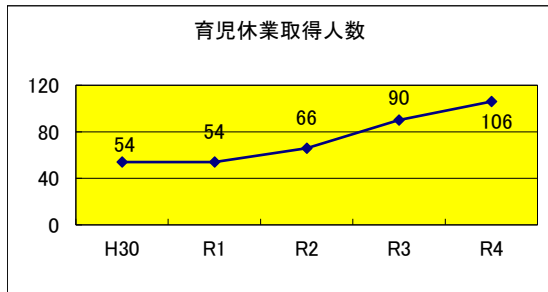
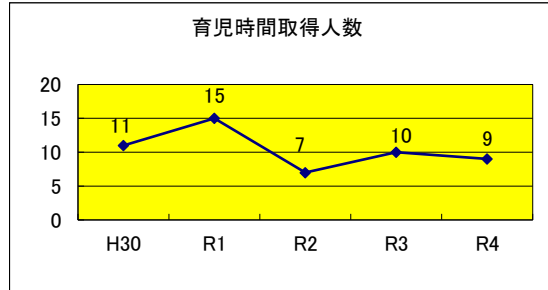
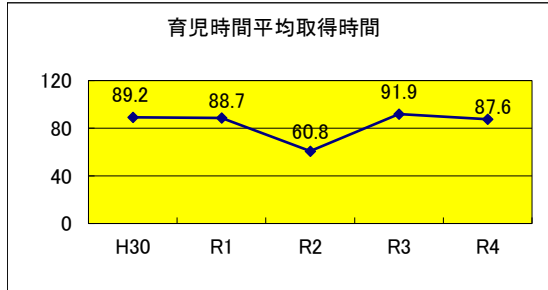
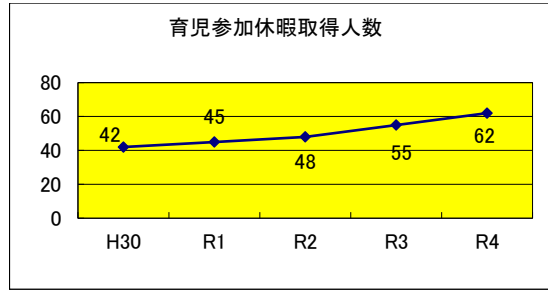
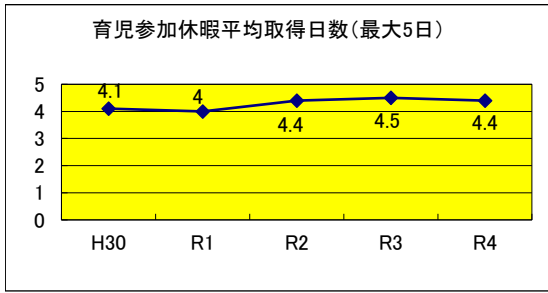
【その他の制度】（地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく）

時間外勤務の制限	(1) 時間外勤務の免除 3歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、職務に支障がある場合を除き、時間外勤務をさせてはならない。 (2) 時間外勤務の制限 ①小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するため、又は②要介護者のある職員が当該要介護者を介護するため、に請求した場合は、制限時間（月24時間・年150時間）を超えて、時間外勤務をさせてはならない。
深夜勤務の制限	育児又は介護のために職員が請求した場合には、公務運営に支障がある場合を除き、深夜（午後10時から翌日午前5時までの間）における勤務をさせてはならない。

## 《検証①》

●取得日数が限られている休暇については、上限近くまで取得している。また、男性職員が取得できる休暇である出産支援休暇及び育児参加休暇の取得人数も過去5年度で最高の数値となった。部分休業の取得人数は前年度より減少したが、育児短時間の取得人数は増加している。各職員が自分の生活にあった休暇制度を選択・活用していることが窺えることから、概ね子育て支援制度は定着してきていると判断できる。





## 男性職員の育児支援

### ＜目標②＞

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。

＜男性職員が取得できる休暇・休業制度＞

**育児休業** = 3歳に満たない子を養育するため休業できる制度。原則2回まで取得でき、1回に限り延長できる。子の出生の日から57日間の期間内に、育児休業を開始かつ終了した場合の育児休業は「産後パパ育休」という。産後パパ育休は2回まで取得でき、育児休業の取得回数には含まれない。

**出産支援休暇** = 配偶者の出産の前後を通じ2日以内で取得できる休暇。

**育児参加休暇** = 配偶者の産前産後の期間中、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するために5日以内で取得できる休暇。

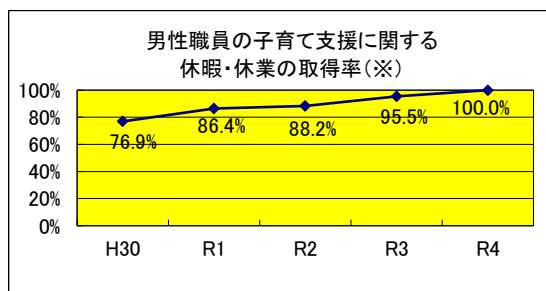


※上記の制度内容等は令和4年度当時のものです。

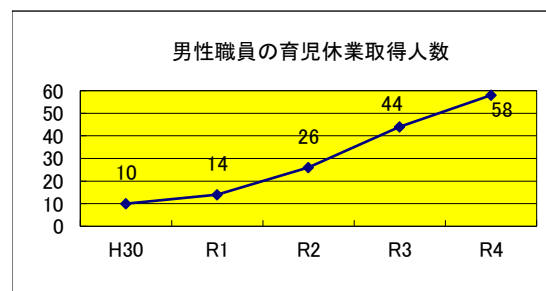
※男性職員はその他にも、①育児時間②部分休業③育児短時間勤務④子の看護のための休暇も取得できます。

### ＜検証②＞

- 男性職員が取得できる子育て支援に関する休暇・休業の取得率について、過去5年度で最高の数値となり、目標を達成した。
- 男性職員の育児休業取得人数も、過去5年度で最高の数値となった。
- 男性職員が取得できる休暇である出産支援休暇及び育児参加休暇の取得人数も過去5年度で最高の数値となっており、男性の育児参加の重要性や職場の理解力などが定着してきたことが窺える。
- 男性職員が育児休業を取得しやすい職場になるためには、組織としての理解と業務のサポートが必要となる。代替職員の配置等を適切に実施することで、取得人数の増加を図る。



※当該年度中に子が生まれた男性職員のうち、育児休業、出産支援休暇又は育児参加休暇を取得した職員の割合



※出産支援休暇取得人数は3ページ、育児参加休暇取得人数は4ページに掲載

## 仕事と介護の両立支援

### ＜目標③＞

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。

短期の介護休暇 = 日常生活を営むことに支障がある者の介護及び必要な世話をを行うために勤務しないことが相当である場合に、一会計年度において5日以内で取得できる休暇。

※対象の家族が2名以上いる場合は10日以内で取得可。

※有給。

介護休暇 = 被介護者が2週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ通算して6ヶ月を超えない範囲内で指定する期間において必要と認められる期間取得できる。指定期間の指定が3回に達する場合若しくは指定期間が通算して6か月に達する場合に、介護休暇に係る介護を必要とする要介護状態が継続している場合は、指定期間の末日に引き続き、6ヶ月を限度に指定期間を延伸することができる。

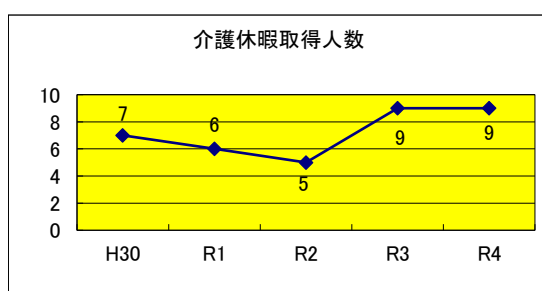
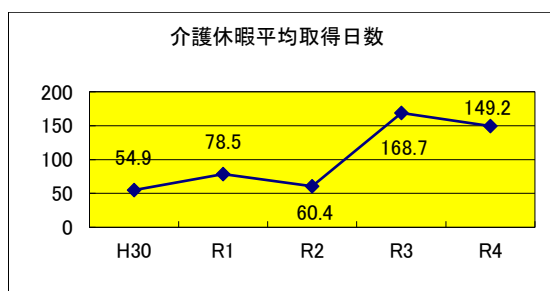
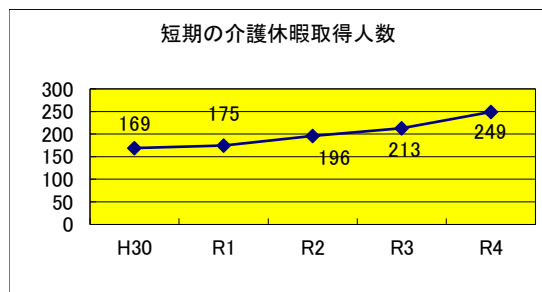
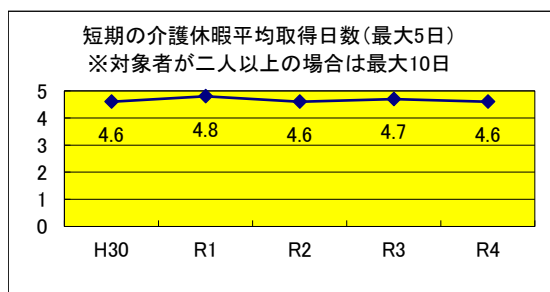
※日又は時間を単位として、連続し、又は断続して利用可。

※無給であるが、介護休業手当金の支給あり。

標準報酬日額×67/100

### ＜検証③＞

- 短期の介護休暇の取得人数は、過去5年度で最高の数値となった。介護休暇については、対象者の介護状態に応じて変化するが、超高齢社会に伴い、今後、要介護者が増加する懸念もあるため、引き続き、所属及び職員に周知を図り、職場全体で対象職員を支え合う環境作りに努める。



## 超過勤務の縮減

### 《目標④》

- 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。

### 《検証④》

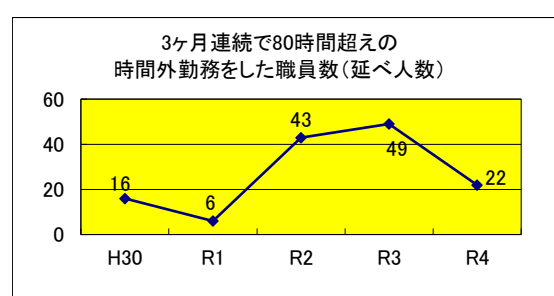
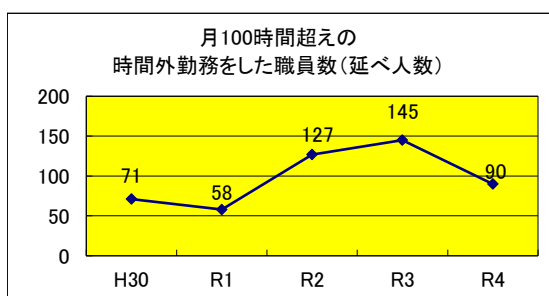
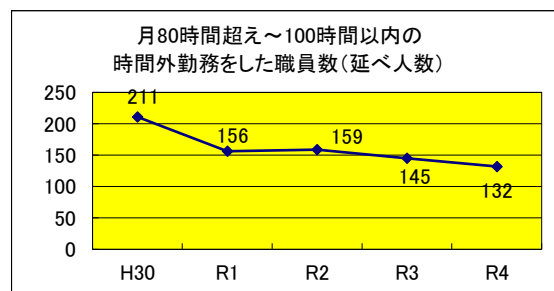
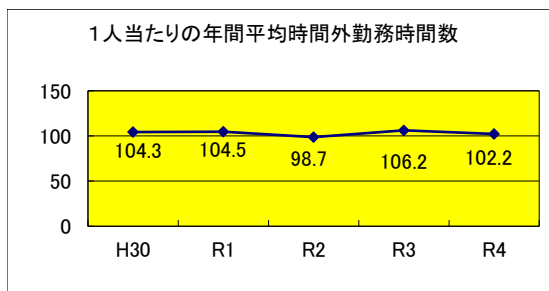
- 「月100時間超え」・「3ヶ月連続80時間超え」の時間外勤務をした職員数、1人当たりの年間平均時間外勤務時間数は、いずれも前年度から減少したが、目標は達成できなかった。
- 時間外勤務が月45時間を超える職員については、所属長からの届出による報告に加え、月80時間超及び3ヶ月連続60時間超の職員に対し、産業医面接を実施し、健康面での指導及び業務配慮等を実施した。
- 平成31年4月より、時間外勤務時間に上限を設ける条例等の規定を新たに策定した。関連規定に基づき、引き続き、時間外勤務の縮減に向けた所属及び職員への周知啓発を進めていく。

#### 時間外勤務命令の上限時間及び月数

<p>① 一般的な所属</p> <p>(1) 月 45 時間</p> <p>(2) 年 360 時間</p> <p style="text-align: center;">※月平均は 30 時間</p>	<p>② 他律的業務の比重が高い所属</p> <p>(1) 月 100 時間未満</p> <p>(2) 年 720 時間</p> <p>(3) 2～6 か月平均で 80 時間</p> <p>(4) 月 45 時間を超える月数は 6 月まで</p> <p style="text-align: center;">※(1)～(4)を全て満たすこと</p>
---	---

他律的業務：業務量、業務の実施時期等を自ら決定することが困難な業務の比重が高い部署として任命権者が指定する所属

- 新たな働き方の推進として、RPA（ロボティックプロセスオートメーション）やAI-OCR等の技術の活用による業務の効率化を目指し、職員に活用研修を通して啓発し、各担当業務への活用に結びつけ、時間外勤務の縮減に努める。



## 職員の代替要員の確保

### 《目標⑤》

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。

### 《検証⑤》

- 引き続き、職員が安心して産休・育休、介護休暇等を取得できるよう代替職員の配置に配慮していく。





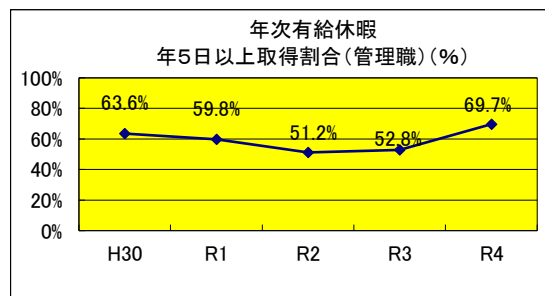
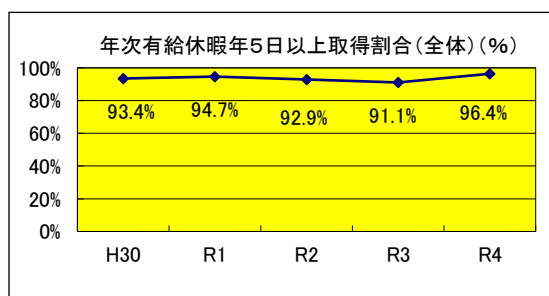
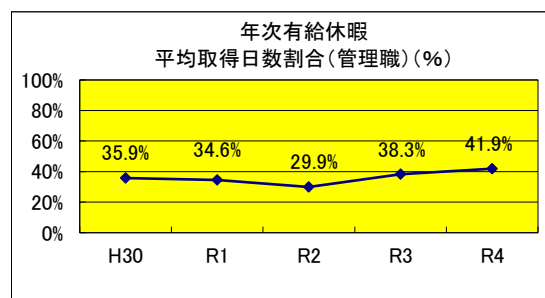
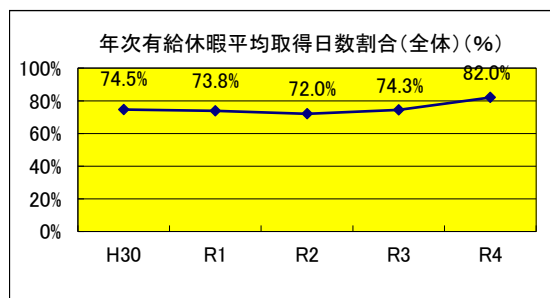
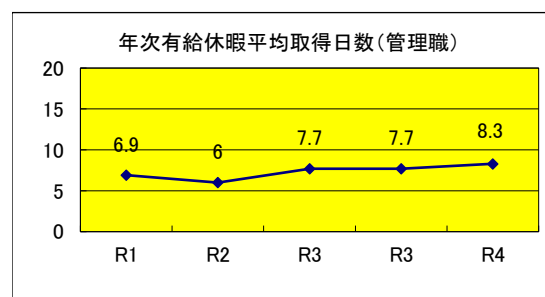
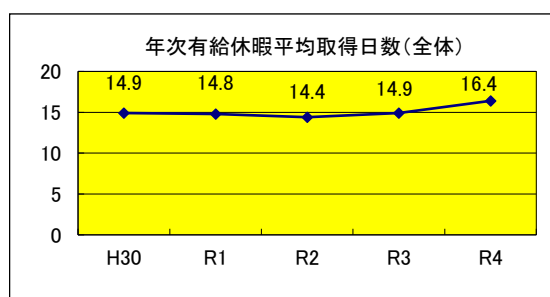
## 年次有給休暇の取得促進

### 《目標⑥》

- 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。

### 《検証⑥》

- 全体では目標①を達成することができた。目標②は全体及び管理職で達成できなかったが、平均取得日数、平均取得日数割合が前年度より上昇した。
- 管理職の平均取得日数、平均取得日数割合は、全体平均の約半分となっており、抱えている業務量や多様化する行政需要の対応等により取得しにくい環境になっていることが窺える。
- 令和4年7月に年次有給休暇取得促進に向け、ポスターを各所属に掲示することにより、職員への周知啓発を行った。引き続き、取得促進に向けた所属及び職員への周知啓発を進めていく。



## 会計年度任用職員の制度周知

### ＜目標⑦＞

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。

### ＜検証⑦＞

●会計年度任用職員制度と利用できる休暇制度について丁寧に説明していく。

## 職務や地域活動等を通じた子育て支援

### ＜目標⑧＞

子育てバリアフリーを促進します。

### ＜検証⑧＞

●子育てバリアフリーについては引き続き研究していく。

### ＜目標⑨＞

子ども・子育てに関する地域活動に貢献します。

### ＜検証⑨＞

●引き続き、担当部署による事業を通じて、地域活動に貢献していく。

## 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の検証

女性活躍推進法に基づく江戸川区特定事業主行動計画の令和4年度の検証です。

### 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

#### 《目標》

- ① 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。
- ② 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。

#### 《検証》

- 目標①、②のいずれも達成できなかったが、事務系係長級以上に占める女性割合及び管理職選考における女性受験者数は、前年度より上昇した。
- 管理職の女性職員割合は過去5年度で最高となった。
- 多様化する行政需要に対応するには、女性の視点や能力が必要不可欠であるため、引き続き、各役職段階の職員の女性割合を高めていく。

