江戸川区特定事業主行動計画（第３期）の検証

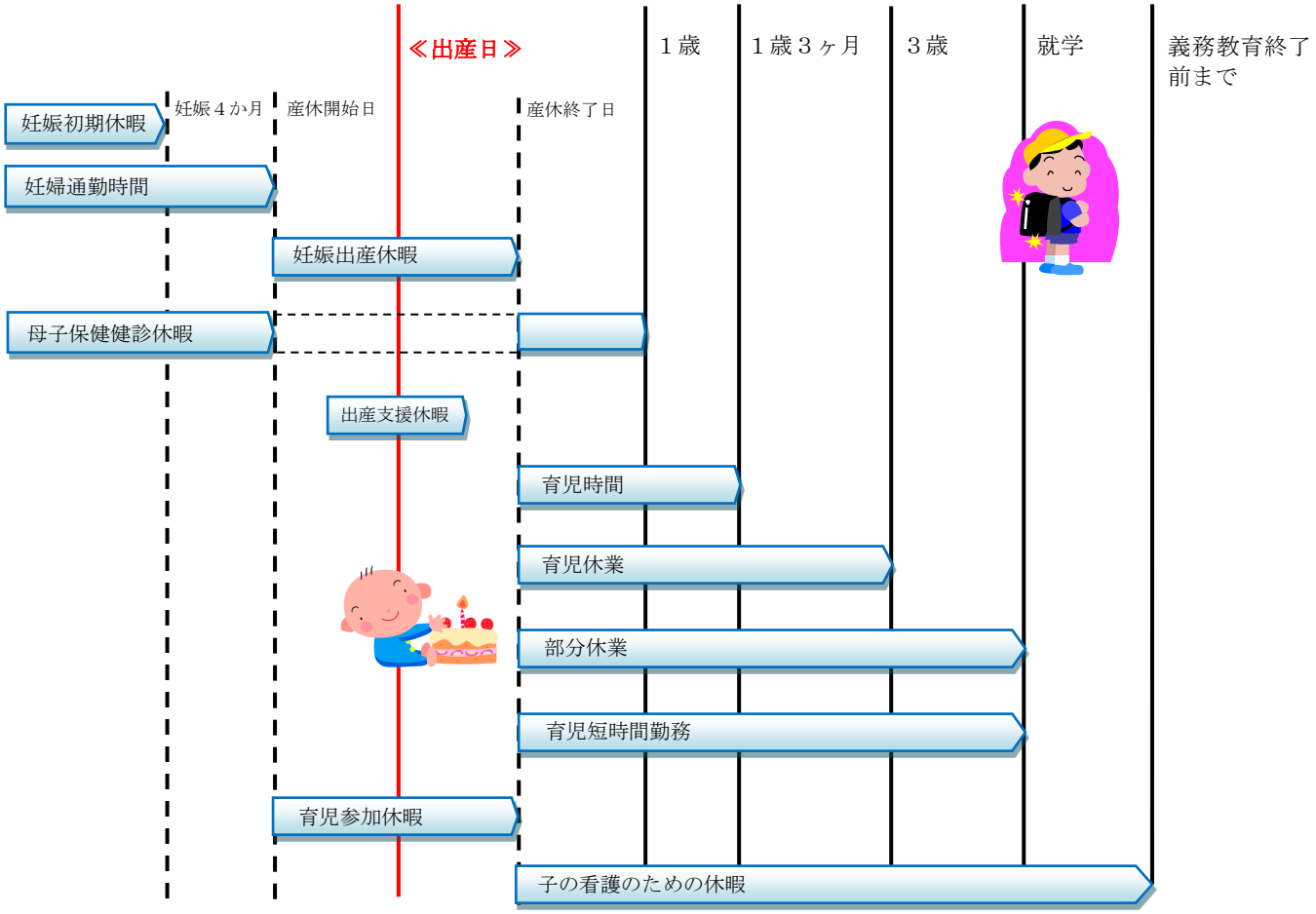
次世代育成支援対策推進法に基づく江戸川区特定事業主行動計画の令和２年度の検証となります。なお、各検証数値は、主に総務省の「勤務条件等に関する調査」に基づいた実績を記載しております。

子育て支援制度の理解向上

≪目標①≫

子育て支援制度について、職員の理解を深めます。

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っては 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っては 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	妊娠中又は産後一年間	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日以内で取れる休暇。
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。１回に限り延長可能。共済組合から育児休業手当金が支給される。
部 分 休 業	給与減額	就学の始期に達する日	勤務時間の始め又は終りに２時間を超えない限度で 30 分単位で与えられる時間。
育児短時間勤務	勤務形態に応じ給与を支給		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）
育児参加休暇	有　給	産後８週間又は産前産後８週間	配偶者又は同性パートナー関係にある者の出産予定日の８週前から産後８週の間で、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日以内で取れる休暇。
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１年度に５日以内の休暇。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には 18 歳まで取得可）



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

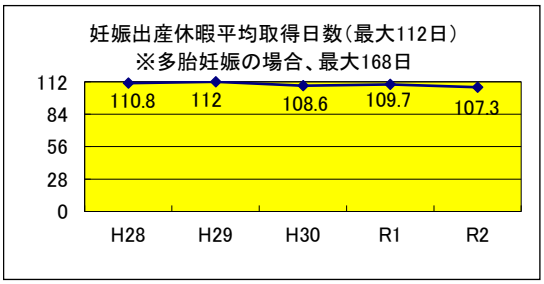
部分休業	２時間から育児時間を減じた時間（育児時間 90 分＋部分休業 30 分）。
育児短時間勤務	① １日４時間 55 分勤務　⇒　計 90 分／１日 ② １日３時間 55 分勤務　⇒　45 分／１日 ③ 週３日勤務　⇒　計 90 分／１日 ④ 週２日＋３時間 55 分勤務　⇒　計 90 分×②日＋45 分×１日

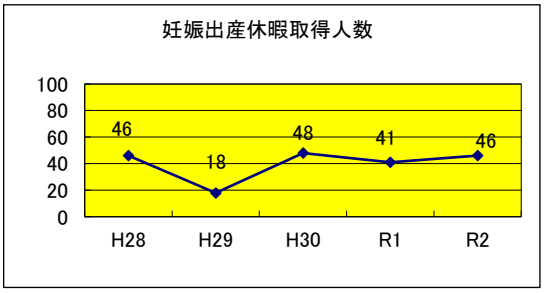
【その他の制度】（地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく）

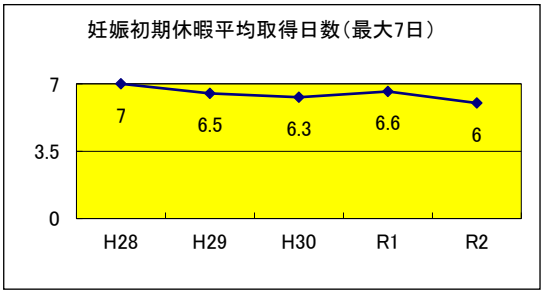
時間外勤務の制限	（１）時間外勤務の免除 ３歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、職務に支障がある場合を除き、時間外勤務をさせてはならない。 （２）時間外勤務の制限 ①小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するため、又は②要介護者のある職員が当該要介護者を介護するため、に請求した場合は、制限時間（月 24 時間・年 150 時間）を超えて、時間外勤務をさせてはならない。
深夜勤務の制限	育児又は介護のために職員が請求した場合には、公務運営に支障がある場合を除き、深夜（午後 10 時から翌日午前５時までの間）における勤務をさせてはならない。

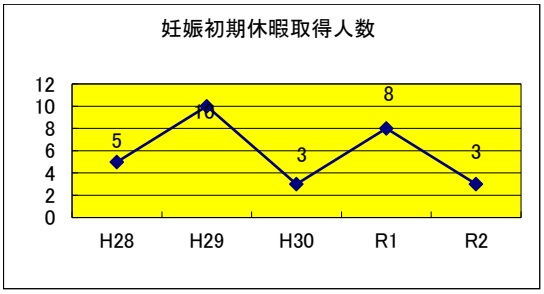
≪検証①≫

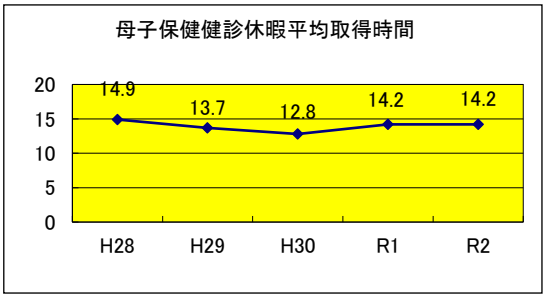
●取得日数が限られている休暇については、上限近くまで取得している。部分休業の取得人数は育児短時間の取得人数と比較すると、高水準で推移している。これは育児短時間勤務を取得する代わりとして取得していることが考えられる。各職員が自分の生活にあった休暇制度を選択・活用していることが伺えることから、概ね子育て支援制度は定着してきていると判断できる。

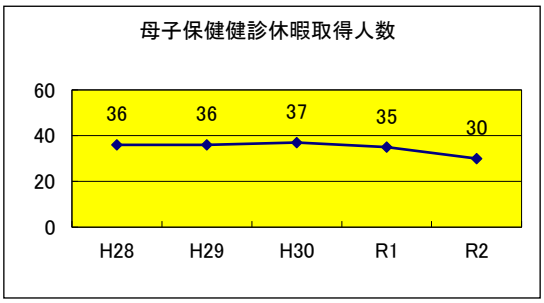


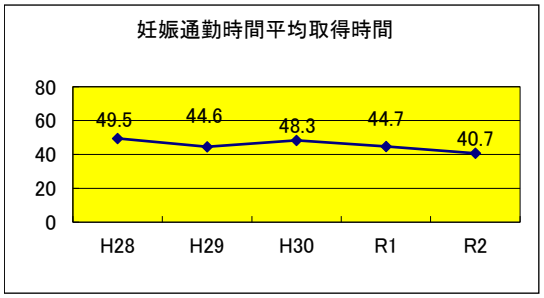


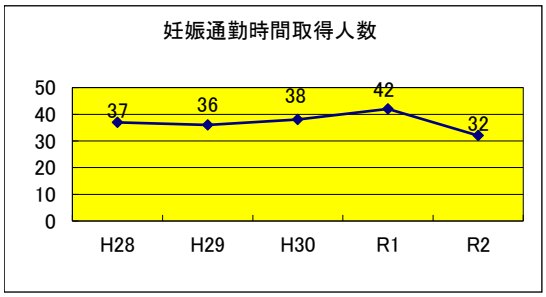


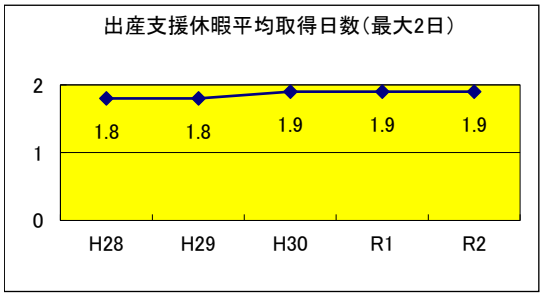


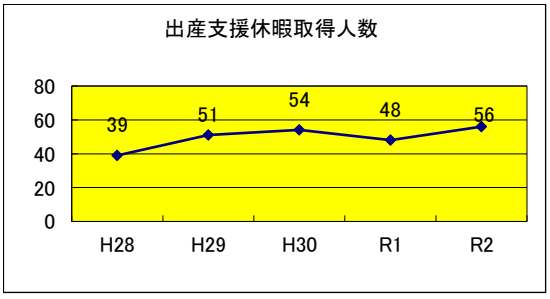


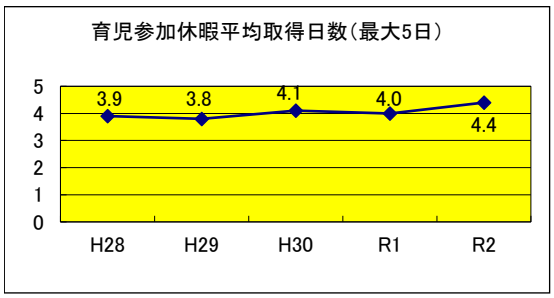


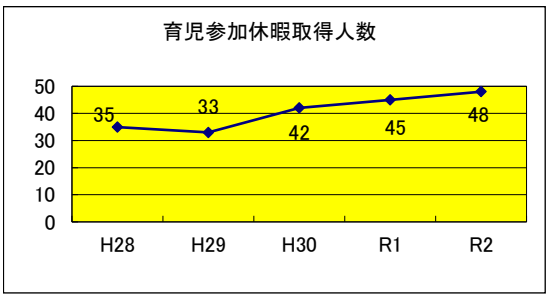


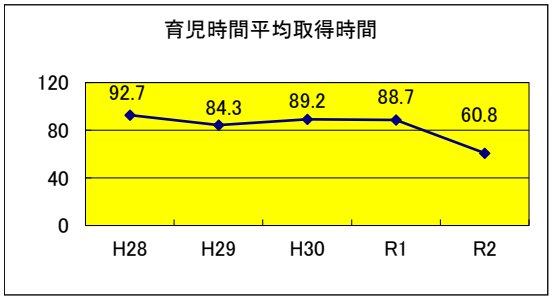


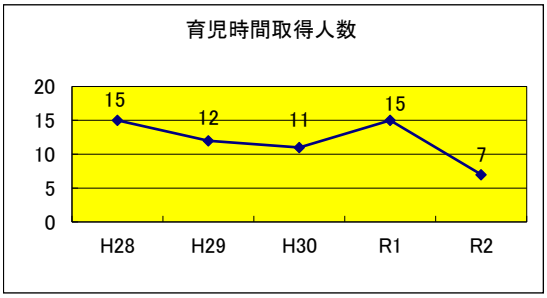


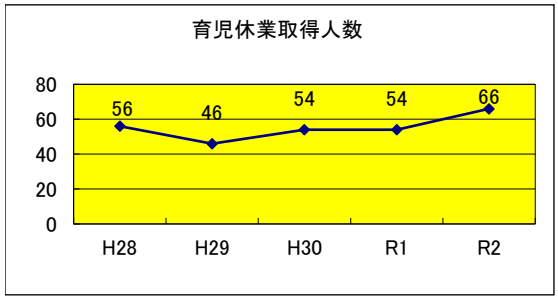


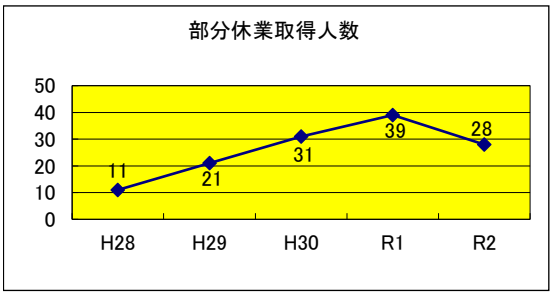

育児参加休暇平均取得日数（最大5日）
5
4
3
2
1
0
3.9
3.8
4.1
4.0
4.4
H28
H29
H30
R1
R2

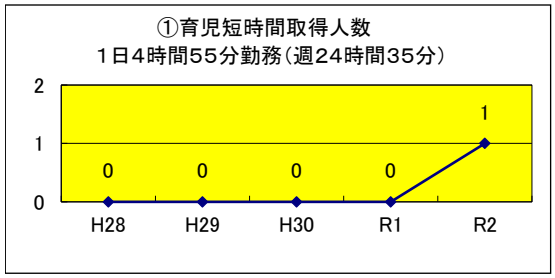

育児参加休暇取得人数
50
40
30
20
10
0
35
33
42
45
48
H28
H29
H30
R1
R2

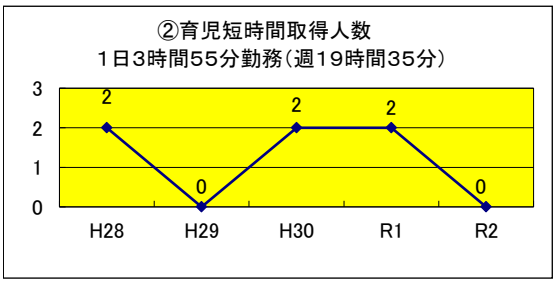

育児時間平均取得時間
120
80
40
0
92.7
84.3
89.2
88.7
60.8
H28
H29
H30
R1
R2

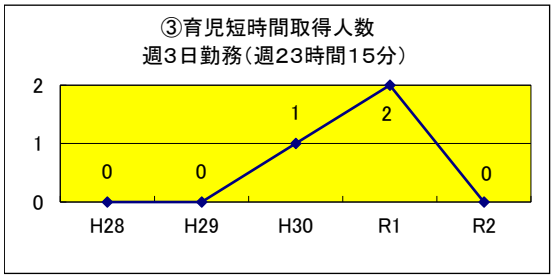

育児時間取得人数
20
15
10
5
0
15
12
11
15
7
H28
H29
H30
R1
R2

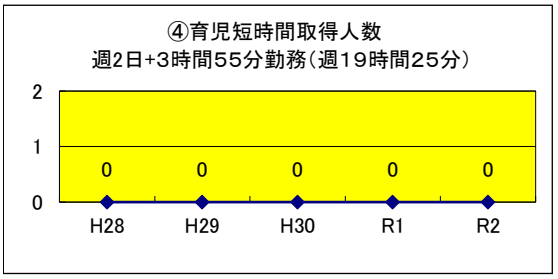

育児休業取得人数
80
60
40
20
0
56
46
54
54
66
H28
H29
H30
R1
R2

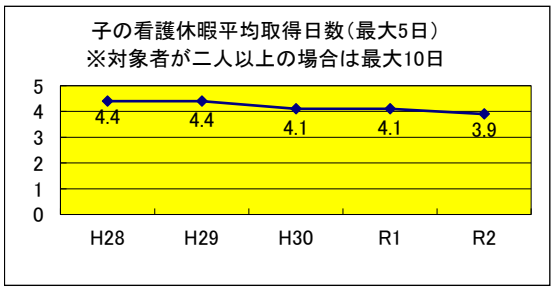

部分休業取得人数
50
40
30
20
10
0
11
21
31
39
28
H28
H29
H30
R1
R2

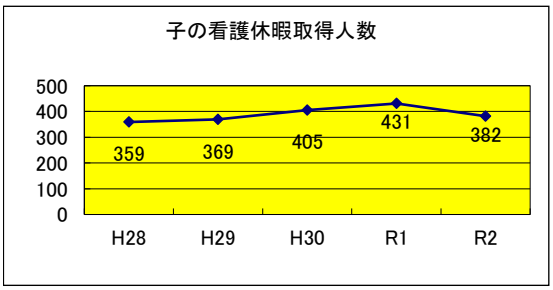

①育児短時間取得人数
１日４時間55分勤務（週24時間35分）
2
1
0
0
0
0
0
1
H28
H29
H30
R1
R2


②育児短時間取得人数
１日３時間55分勤務（週19時間35分）
3
2
1
0
2
0
2
2
0
H28
H29
H30
R1
R2


③育児短時間取得人数
週３日勤務（週23時間15分）
2
1
0
0
0
1
2
0
H28
H29
H30
R1
R2


④育児短時間取得人数
週2日+3時間55分勤務（週19時間25分）
2
1
0
0
0
0
0
0
H28
H29
H30
R1
R2


子の看護休暇平均取得日数（最大5日）
※対象者が二人以上の場合は最大10日
5
4
3
2
1
0
4.4
4.4
4.1
4.1
3.9
H28
H29
H30
R1
R2


子の看護休暇取得人数
500
400
300
200
100
0
359
369
405
431
382
H28
H29
H30
R1
R2

イクメンサポート

≪目標②≫

男性職員が取得できる子育て支援に関する制度の趣旨や内容について、周知・取得促進を図ります。

≪男性職員が取得できる休暇制度≫

出産支援休暇 ＝ 男性職員が配偶者の出産の前後を通じ２日以内で取れる休暇。

育児参加休暇 ＝ 男性職員が配偶者の出産予定日の８週前から産後８週の期間、出産に係る子または小学校就学前の子を養育するために５日以内で取れる休暇。

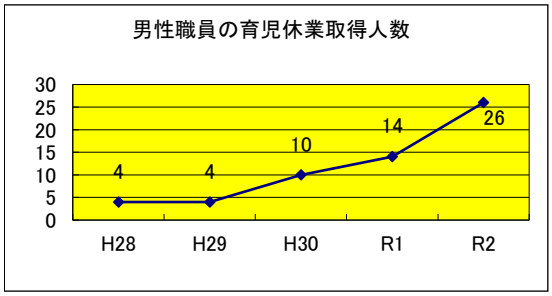
※男性職員はその他にも、
①育児時間
②育児休業
③部分休業
④育児短時間勤務
⑤子の看護のための休暇
も取得できます。

≪検証②≫

●男性職員の育児休業取得人数は、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出産支援休暇・育児参加休暇の取得日数及び取得人数も過去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伺える。

●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、新たな取り組みを構築し、適切に実施することで、取得人数の増加を図る。



仕事と介護の両立支援

≪目標③≫

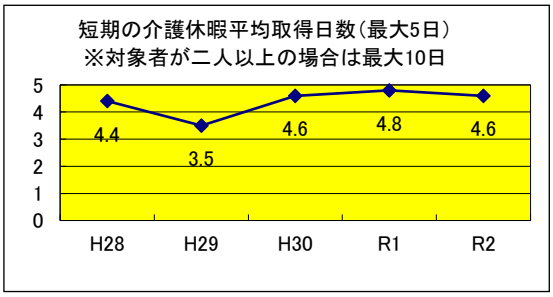
介護休暇の趣旨や内容について、周知・取得促進を図ります。

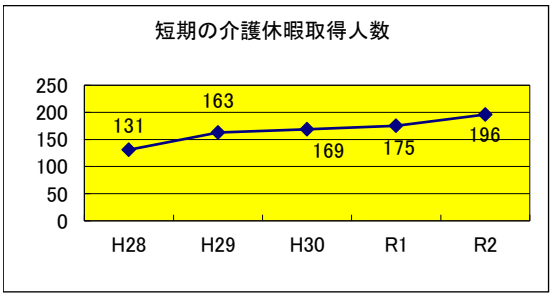
短期の介護休暇 ＝ 日常生活を営むことに支障がある者の介護及び必要な世話を行うために勤務しないことが相当である場合に、一会計年度において５日以内で取得できる休暇。
※対象の家族が２名以上いる場合は１０日以内で取得可。
※有給。

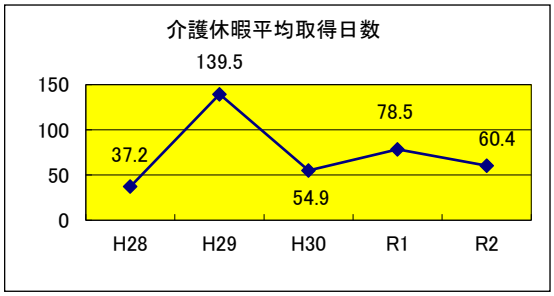
介護休暇 ＝ 被介護者が２週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態ごとに、３回を超えず、かつ通算して６ヶ月を超えない範囲内で指定する期間において必要と認められる期間取得できる。指定期間の指定が３回に達する場合若しくは指定期間が通算して６か月に達する場合に、介護休暇に係る介護を必要とする要介護状態が継続している場合は、指定期間の末日に引き続き、６か月を限度に指定期間を延伸することができる。
※日又は時間を単位として、連続し、又は断続して利用可。
※無給であるが、介護休業手当金の支給あり。
標準報酬日額×６７／１００

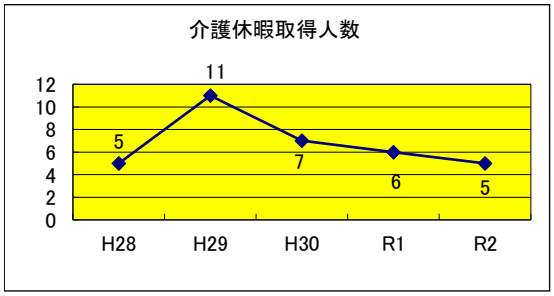
≪検証③≫

●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。









産休・育休・介護休暇取得職員への配慮

≪目標④≫

産休・育休・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備、長期休暇・休業後の職員の円滑な職場復帰に努めます。

≪検証④≫

●職員が安心して産休・育休・介護休暇を取得できるよう、所属の要望に応じて、フルタイム・パートタイムの代替職員の配置を可能としている。

●また、復帰する職員の体調等が優れないなど、職員本来のパフォーマンスが発揮できないことが見込まれる場合、所属の要望に応じ、既に任用している代替職員の任期を延長するなどし、もって円滑な職場復帰の実現を図っている。

超過勤務の縮減

≪目標⑤≫

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。

②３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⑤≫

●「月 80 時間超え・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は、いずれも前年度から増加し、目標は未達であったが、１人当たりの年間平均時間外勤務時間数は、過去５年度で最も低い数値となった。

●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。

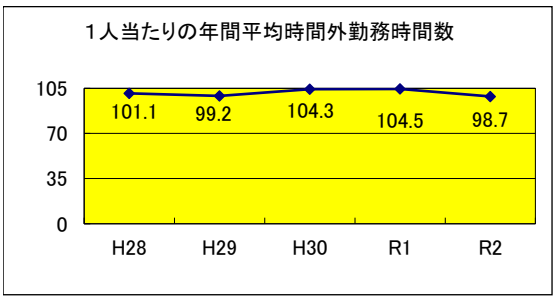
●平成 31 年４月より、時間外勤務時間に上限を設ける条例等の規定を新たに策定した。関連規定に基づき、引き続き、時間外勤務の縮減に向けた所属及び職員への周知啓発を進めていく。

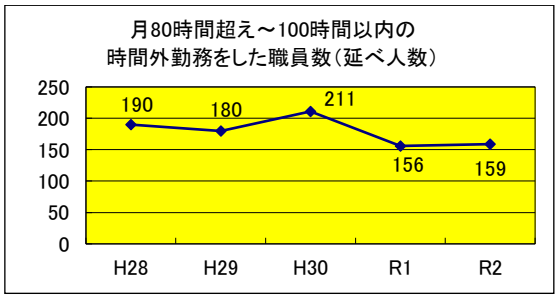
時間外勤務命令の上限時間及び月数

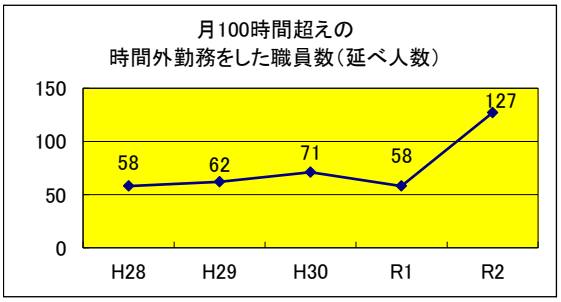
① 一般的な所属	② 他律的業務の比重が高い所属
(1) 月 45 時間 (2) 年 360 時間 ※月平均は 30 時間	(1) 月 100 時間未満 (2) 年 720 時間 (3) 2～6 か月平均で 80 時間 (4) 月 45 時間を超える月数は 6 月まで ※(1)～(4)を全て満たすこと

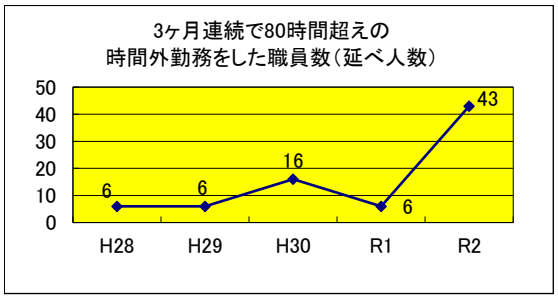
他律的業務：業務量、業務の実施時期等を自ら決定することが困難な業務の比重が高い部署として任命権者が指定する所属

●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。









職員の配置に関する配慮

≪目標⑥≫

子育て・介護中の職員の所属配置や、産休・育休・介護休暇等で欠員となった所属について配慮します。

≪検証⑥≫

●引き続き、職員が安心して産休・育休を取得できるよう
代替職員の配置に配慮していく。検証④と同様。

年次有給休暇の取得促進

≪目標⑦≫

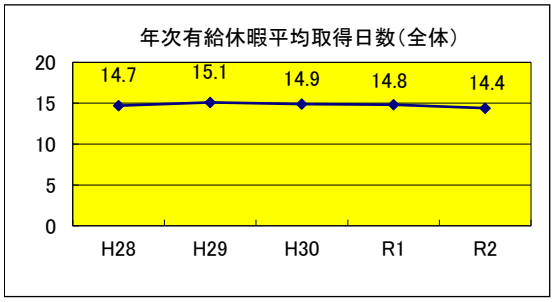
令和２年度までに、年次有給休暇を年間付与日数２０日の８割である１６日の取得を義務とし、２０日取得を努力義務とする。

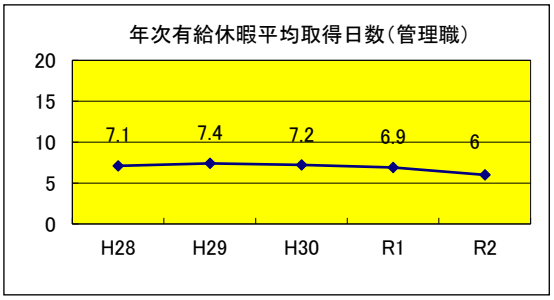
≪検証⑦≫

●全体及び管理職共に 16 日の取得目標は未達であった。また、取得日数は前年度から減少した。

●管理職の取得日数においては、全体平均の半分以下となっており、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伺える。

●令和２年６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。





非正規職員への配慮

≪目標⑧≫

非常勤職員・臨時職員について、任用時に利用できる休暇制度を正確に説明します。また、休暇制度の見直しを検討します。

≪検証⑧≫

●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。

その他次世代育成支援対策に関する取り組み

≪目標⑨≫

子育てバリアフリーを促進します。

≪検証⑨≫

●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⑩≫

子ども・子育てに関する地域活動に貢献します。

≪検証⑩≫

●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２年度の検証となります。

配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

≪目標≫

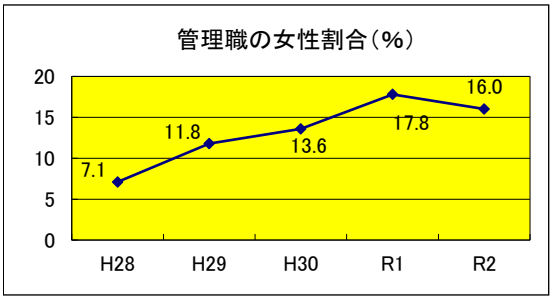
① 管理職に占める女性割合を、平成２６年度の実績（６．３％）より高める。

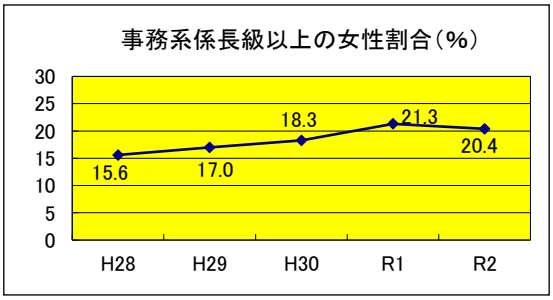
② 事務系係長級以上の女性職員の割合を、平成２６年度の実績（９．３％）より高める。

≪検証≫

●目標①、②のいずれにおいても、前年度を下回る割合となった。

●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。





長時間勤務関係

≪目標≫　＜再掲＞

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。

③ 令和２年度までに、年次有給休暇を年間付与日数２０日の８割である１６日の取得を義務とし、２０日取得を努力義務とする。

≪検証≫

再掲により、①・②はＰ８、③はＰ１０を参照。