墨田区職員のための仕事と子育て両立支援プラン［墨田区特定事業主行動計画（後期計画）］の概要

- 急速な少子化の進行は、我が国の社会経済の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものであり、この少子化の流れをくい止め、日本の明るい未来を構築するためには、次世代を担う子どもたちの健全な育成への取組みが不可欠である。
- 特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号。以下「次世代法」という。）により、地方公共団体は「特定事業主」との位置づけで、職員の仕事と子育ての両立を支援するため、集中的・計画的な実効性のある取組みを策定することが定められている。
- 「墨田区特定事業主行動計画」は、平成２７年度から令和元年度までの５年間を「前期計画」の期間として定め、各種の取組みを実行してきたが、今般、当該計画を改定し、令和２年度から６年度までの間を「後期計画」の期間として定め、「前期計画」の取組みを踏まえつつ、今後５年間に推進する取組みについてまとめた。

改　定　方　針

① 「後期計画」の策定にあたっては、国の作成した「行動計画策定指針」に沿った内容とする。

② 次世代法が延長された平成２７年度から令和６年度までの１０年間を新たな特定事業主行動計画の期間と捉え、平成２７年度からの５年間を「前期計画」として定めた経緯を踏まえ、「後期計画」は、「前期計画」との一貫性の確保を図るため、「前期計画」の基本的な考え方は継承する。

③ 働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進という流れの中、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の是正、超過勤務の上限規制など、「前期計画」の適用期間中に生じた社会情勢の変化等を反映させた内容とする。

④ 平成２７年８月に区長が行った「イクボス宣言」の趣旨を踏まえるとともに「墨田区女性の活躍推進のための特定事業主行動計画」との整合を図る。

⑤ 「後期計画」は、区長が各任命権者からの依頼を受け、区長、区議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員及び教育委員会（学校教職員を除く。）の各任命権者共同の計画として策定する。

数　値　目　標

【数値目標１】
職員１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。
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。

〔現状〕年次有給休暇の平均取得日数割合は前期計画の数値目標８０％を達成したが、年次有給休暇を年５日以上取得している職員の割合は９０％超にとどまっている。

【数値目標２】
育児休業（部分休業）の取得率を希望する職員の１００％にする。
子が出生した男性職員の育児休業取得率を２０％にする。

〔現状〕女性は育児休業の取得を希望する職員の全員が取得しているが、男性の育児休業取得率は年により変動があり、概ね１５～２５％の間で推移している。

【数値目標３】
職員１人あたりの平均超過勤務時間を年４８時間（月平均４時間）以下とする。

〔現状〕職員１人あたりの平均超過勤務時間は年５０～６０時間（月平均４～５時間）で推移している。

目標達成のための取組み

1　職員の意識改革と職場からの支援
- ⑴ 固定的な性別役割分担意識の是正の取組み
- ⑵ 人事異動等についての配慮

2　休暇制度等の周知と取得促進
- ⑴ 休暇制度の周知
- ⑵ 特別休暇等の取得促進
- ⑶ 育児目的等のための計画的な年次有給休暇の取得促進
- ⑷ 連続休暇取得強化期間の実施

3　育児休業（部分休業）の取得促進
- ⑴ 育児休業（部分休業）制度の周知
- ⑵ 育児休業（部分休業）取得の促進
- ⑶ 男性職員の休業（部分休業）の取得の促進
- ⑷ 育児休業に伴う代替職員の確保
- ⑸ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

4　育児短時間勤務制度の取得促進

5　超過勤務の縮減
- ⑴ 妊娠中・子育て中の職員に対する超過勤務抑制の対応
- ⑵ 一斉定時退庁日等の実施
- ⑶ 事務の改善や組織の見直し等
- ⑷ 管理職員及び職員の意識啓発等

6　不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

7　子育てを行う女性職員の活躍推進
- ⑴ 女性職員を対象とした取組み
- ⑵ 管理職員等を対象とした取組み

8　その他の次世代育成支援対策に関する事項
- ⑴ 子育てバリアフリー
- ⑵ 子ども・子育てに関する地域貢献活動
- ⑶ 家庭生活の充実
- ⑷ 勤務時間の弾力的運用
- ⑸ 区内居住の推進
- ⑹ 子育てに係る経済的支援情報の提供