

## 1 計画概要

### (1) 計画目的

今般、全ての職員が活躍できる職場の実現を目的として、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画と障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障がい者活躍推進計画を一体的な計画として策定しました。

本計画は、職員の皆さんが性別やLGBTQ、障がいの有無、ライフステージ等に関わらず、職員の能力と個性を活かせる職場環境を作るために必要な取組等を示していきます。

### (2) 計画期間及び対象職員

計画期間：令和8年度から令和12年度までの5年間

対象職員：全ての区職員（会計年度任用職員を含む）

## 2 これまでの実施状況（令和3年度から令和6年度）

### (1) 超過勤務の縮減

項目	数値目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
月平均45時間超の職員数	500人	1,050人	675人	655人	<b>802人</b>
1人当たり月平均時間数	5.6時間	7.9時間	7.7時間	7.8時間	<b>7.8時間</b>

⇒ 次期計画では、超過勤務の縮減に係る2つの数値目標の達成に向けて、窓口の在り方などについても、具体的な取組を更に検討していきます。

### (2) 出産、育児に関する休暇等の取得率

項目	数値目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員の育児休業	30%以上（※ <sup>1</sup> ）	<b>39.1%</b>	<b>63.1%</b>	<b>66.7%</b>	<b>73.3%</b>
女性職員の育児休業	100%	100%	100%	100%	100%
出産支援休暇	90%以上	81.3%	95.4%	95.7%	86.7%
育児参加休暇	70%以上	68.8%	83.1%	81.2%	81.2%
父親となる職員の連続5日以上 の休暇取得（※ <sup>2</sup> ）	100%	62.5%	76.9%	71.0%	60.0%

※<sup>1</sup> 早期に数値目標を達成したこと及び政府目標が改正されたことを踏まえ、令和6年度から85%（1週間以上）に引き上げています。

※<sup>2</sup> 出産支援休暇及び育児参加休暇を通算したものです。

⇒ 男性の育児休業取得率が年々増加傾向にあり、数値目標（30%）を早期に達成した状況です。次期計画では、出産、育児に関する休暇等を活用している職員以外の職員への支援についても、他団体の動向も踏まえ、検討していきます。

### (3) 女性管理監督職の割合

項目	数値目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性管理職の割合	22%以上	17.7%	17.2%	14.9%	15.6%
<b>事務職における 女性管理監督職の割合</b>	<b>40%以上</b>	<b>28.1%</b>	<b>28.7%</b>	<b>28.5%</b>	<b>28.5%</b>

⇒ これまで、女性管理監督職は事務職のみを対象にしておりました。今後は、全ての職場での女性活躍の推進を考慮し、事務職だけでなく、職種を問わず女性管理監督職の割合に見直していきます。

【参考】令和7年度における女性管理監督職の割合（全ての職種を含む）

項目	令和7年度
女性管理監督職の割合	<b>36.3%</b>

## 3 令和8年度からの数値目標

分類	項目	目標値
超過勤務時間の縮減	月45時間超の超過勤務を行う職員数	500人程度
	月の平均超過勤務時間	5.6時間以下
出産、育児に関する 休暇等の取得率向上	<b>（更新）育児休業を取得する男性職員の割合（2週間以上）</b>	<b>85%以上</b>
	育児休業を取得する女性職員の割合	100%以上
	出産支援休暇の取得率	90%以上
	育児参加休暇の取得率	70%以上
	父親となる職員の連続5日以上 の休暇の取得率	100%以上
女性職員のキャリア 形成支援の推進	女性管理職の割合（暫定再任用管理職員を含む）	22%以上
	<b>（更新）女性管理監督職の割合</b>	<b>40%以上</b>
年次有給休暇の取得推進	<b>（新設）年18日以上 の年次有給休暇を取得している 職員の割合</b>	<b>70%以上</b>
障がい者活躍の推進	<b>（更新）障がい者の雇用率</b>	<b>3.0%</b>
	<b>（更新）障がい者採用の定着率</b>	<b>90%以上</b>

## 4 具体的な取組等

分類	主な取組・検討事項（※ <sup>1</sup> ）
超過勤務時間の縮減	<b>働き方改革推進の観点から、職員の超過勤務を前提とした労務環境を改善し、より適切な労務管理を実現するとともに、職員として働くことの魅力を高め、有為な人財の確保につなげていきます。</b> 勤務実態の把握と健康管理の面接指導を実施していきます。
出産、育児に関する 休暇等の取得率向上	育休取得している男性職員のロールモデルの紹介等 育休等を支える職員への支援を他団体の動向も踏まえ、検討
女性職員のキャリア 形成支援の推進	<b>女性活躍にも資する取組（キャリアデザイン支援プログラム等）</b> 管理職・係長のロールモデルの紹介等 女性活躍推進に取り組む企業や他団体との異業種交流に参加し、新たな視点やキャリア形成のノウハウ等を全庁的に共有していきます。
年次有給休暇の取得促進	年18日以上(70%)の数値目標の達成
柔軟で多様な 働き方の促進	特別区人事委員会勧告や他団体の動向等も踏まえ、職員や職場の特性に応じた勤務時間制度を検討していきます。 <b>休暇・休憩時間等の柔軟化（※<sup>2</sup>）について、調査・研究していきます。</b> <b>夏季休暇の取得開始期間（現行6月1日から）の検討</b>
職員の仕事と 介護の両立支援	<b>介護休暇・介護時間等の取得促進について、特別区の議論を注視しつつ、運用方法を検討していきます。</b>
ハラスメントの防止	相談・苦情担当窓口を設置し、各種ハラスメントに関する事情聴取・苦情処理等に対応していきます。 <b>「大田区職員に対するカスタマーハラスメントの防止に関する基本方針」に基づき、カスタマーハラスメントが発生しにくい環境づくりを構築していきます。</b>
障がい者活躍の推進	<b>相談体制などの定着支援制度や、テレワーク・サテライトオフィス等を活用した会計年度任用職員の柔軟な働き方について、調査・研究していきます。</b>

※<sup>1</sup> 主な取組・検討事項を抜粋しています。

※<sup>2</sup> 12時15分まで午前勤務を行い、4時間休暇取得で12時15分から退庁できる運用を想定しています。

## 5 今後の方向性

- 全ての職員の主体的な活躍を支援し、能力と個性を最大限発揮できる職場環境の構築に向けて、全庁的に取組を進めていきます。