

葛飾区職員

活いきワークライフ推進計画

〈葛飾区職員次世代育成支援計画【第四期】〉

〈葛飾区女性職員活躍推進計画【第二期】〉

〈葛飾区障害者活躍推進計画【第一期】〉

葛飾区

はじめに

葛飾区では、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画を一体として策定し、社会情勢や職員のニーズを踏まえながら、男性の家庭生活への参画促進や男女を通じた働き方改革など、様々な取組みを進めてまいりました。

しかしながら、依然として続いている少子高齢化に伴う将来的な労働力人口の確保や、複雑化・高度化している区民ニーズに応えていける多様性のある人材の確保に加え、予測し得ない災害や感染症への対応など、日々新たな課題に対応していかななくてはなりません。また、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）が一部改正され、障害者の安定的な雇用を確保することが求められています。

そのため、引き続き次世代育成支援対策や女性活躍の推進に取り組んでいくとともに、障害者の雇用や活躍の場の拡充を図り、子育てや介護、障害などの事情を抱えた職員を含めた多様な人材に活躍してもらうことが不可欠です。

そこで、男女の差や障害の有無、子育て等の事情にかかわらず、全ての職員が仕事と家庭生活どちらにおいても活躍できるような環境整備を計画的に進めていくため、「葛飾区職員 生きいきワークライフ推進計画」（以下「本計画」という。）を策定しました。

区内最大規模の事業所である「葛飾区役所」が、次世代育成支援対策とともに女性や障害者の活躍を率先して推進していくことで、本計画は、民間事業主が策定する一般事業主行動計画の模範となるべきものとして、区内における次世代育成支援対策、女性活躍推進及び障害者活躍推進の牽引役になると考えられます。

そのためにも、職員一人ひとりが、本計画の内容を自分自身に関わることと捉え、全ての職員が生きいきと活躍できる環境を整備し、区民サービスの質の向上を実現するため、お互いに助け合い、支え合いながら取り組んでいきましょう。

令和3年3月

葛飾区長 青木 克徳

本計画は、葛飾区長、葛飾区教育委員会、葛飾区選挙管理委員会、葛飾区代表監査委員、葛飾区議会議長の各任命権者が策定したものです。

【目 次】

I 計画の策定に当たって

- 1 計画の位置付けと計画期間
- 2 対象職員
- 3 計画の推進体制
- 4 計画の公表

II これまでの次世代育成支援対策等に関する取組みと今後の目標

- 1 これまでの次世代育成支援対策等の取組み
- 2 次世代育成支援対策等における現状と課題及び今後の目標

III 次世代育成支援対策等の推進に向けた目標を達成するための取組み

- 1 職員の子育てや介護の状況及び障害特性に応じた勤務環境の整備を実現するための取組み
- 2 男性職員の家庭生活への参画を促進するための取組み
- 3 ワークライフバランスを実現するための取組み
- 4 女性職員及び障害者の職業生活における活躍を推進するための取組み

I 計画の策定に当たって

1 計画の位置付けと計画期間

本計画は、次世代育成法と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として、平成28年度から令和2年度までを計画期間と定めた「葛飾区職員 仕事・子育て生きいき計画」を引き継ぐものであり、また、障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画と一体として策定しています。

社会経済情勢の変化や職員のニーズ等を踏まえて策定することが求められ、また、計画期間内に一定の目標が達成されることが望まれることから、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間としますが、大規模な法改正等がある場合は、必要に応じて見直しを行います。

2 対象職員

葛飾区の職員（再任用、会計年度任用職員を含む。）を対象とします。なお、本計画の対象となる障害者とは、障害者雇用促進法第2条第1号に掲げる障害者であり、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難なものをいいます。

3 計画の推進体制

- (1) 本計画に基づく取組みを組織全体で継続的に推進するため、推進委員会を設置し、本計画に基づく取組みの実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、職員のニーズを踏まえたうえで、取組み内容や計画の見直しを行います。
- (2) 各種通知や啓発資料の作成・配付等により、職員に対し、本計画の内容を周知するとともに、本計画に基づく具体的な取組み内容に関する情報提供を行います。
- (3) 職員が気軽に相談を行えるように相談体制を整備するとともに、管理監督者、人事担当者や障害者雇用推進チームは、相談者の求めに応じ、各種制度や取組みの内容について分かりやすい説明を行います。

- (4) 会計年度任用職員等については、利用できる子育て支援制度や介護支援制度の種類や内容など、常勤職員とは取扱いが一部異なりますが、常勤職員と同様の視点で、次世代育成支援対策等を推進していきます。

4 計画の公表

(1) 計画の公表

本計画は、葛飾区ホームページで公表します。

(2) 計画の実施状況等の公表

毎年度、本計画の実施状況等について、「葛飾区人事行政の運営等の状況の公表」とともに公表します。

Ⅱ これまでの次世代育成支援対策等に関する取組みと今後の目標

1 これまでの次世代育成支援対策等の取組み

平成28年度～令和2年度までを計画期間と定めた「葛飾区職員 仕事・子育て生きいき計画」における次世代育成支援対策等に関する主な取組み状況は、次のとおりです。また、具体的な取組み内容については、巻末資料として掲載しています。

項目	計画目標	計画策定時点	最新公表時点※
男性職員の育児休業取得率及び平均取得期間	10.0 % —	2.3 % (12.0 日)	25.0 % (45.8 日)
女性職員の育児休業取得率及び平均取得期間	— —	100.0 % (510.4 日)	100.0 % (599.9 日)
出産支援休暇取得率	100.0 %	81.4 %	89.6 %
育児参加休暇取得率	100.0 %	48.8 %	89.6 %
超過勤務の状況 (職員一人当たりの月平均値)	3.6 時間	4.1 時間	6.3 時間
年次有給休暇の平均取得日数 (職員一人当たりの年平均値)	16.0 日	14.1 日	14.7 日
係長級以上の女性割合	40.0 %	29.6 %	36.5 %

※ 令和元年度または令和2年4月1日時点

2 次世代育成支援対策等における現状と課題及び今後の目標

本計画の策定に当たり、「葛飾区職員 仕事・子育て生きいき計画」の数値目標の達成状況や職員意識調査の結果から、これまでの計画の効果や職員の最新のニーズを把握・分析しました。

また、障害者活躍推進計画を一体として策定するに当たり、障害のある職員を対象に「職場等の満足度に関するアンケート」を実施し、障害者の職業生活における活躍状況やニーズを把握・分析しました。

その結果、現在の次世代育成支援対策、女性活躍の推進及び障害者の活躍推進において、課題となっている事項に関して、以下のとおり目標を設定します。

(1) 職員の子育てや介護の状況及び障害特性に応じた勤務環境の整備に関する現状と課題及び目標

【次世代育成支援対策・女性活躍推進・障害者活躍推進】

◇現状と課題

子育て支援制度の導入及び周知を積極的に進めてきた結果、令和2年度に行った職員意識調査では「仕事と育児・介護との両立支援」に関する制度などを取得・利用しやすい雰囲気があると思うかという設問に対し、約80%の職員から「そう思う」「どちらかといえばそう思う」との回答を得るなど、子育てや介護をしながら働き続けることができる環境が整いつつあると言えます。

その一方で、依然として子育て支援制度の認知度は上昇しておらず、職員意識調査からも「制度の周知が足りていない」「周囲の理解が得られず希望どおりには休暇を取得しづらい」などの意見が見られました。職員が希望する形で制度を利用するには周囲の理解に課題がある状況であり、取得者を含めた全ての職員により一層制度の内容や意義を正しく知ってもらう必要があります。

また、障害のある職員を対象に行った「職場等の満足度に関するアンケート」では、約83%の職員が現在葛飾区役所で働いていることについて「満足」「やや満足」と回答している一方、葛飾区役所内で障害者雇用に関する理解や障害者と共に働くことへの理解が進んでいるかどうかの問いに対して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した職員は約48%に留まっています。よって今後は、職員一人ひとりの障害への理解を深めていき、障害者の方を含めたすべての職員が働きやすい職場環境の整備を推進していく必要があります。

◇目標

- ・ 職員意識調査等において、各種支援制度等の取得・利用しやすい雰囲気があると回答する職員の割合100%を目指します。
- ・ 障害のある職員を対象としたアンケート等において、葛飾区役所で働いていることについて「満足」「やや満足」と回答する職員の割合100%を目指します。

(2) 男性職員の家庭生活への参画促進に関する現状と課題及び目標

【次世代育成支援対策・女性活躍推進】

◇現状と課題

家庭生活において、子育てや家事などは男女の協力により担うべきものであり、女性職員の家庭生活における負担を軽減するために男性職員が子育てや家事に積極的に参加できるよう、休暇の取得促進を呼びかけてきました。その結果、男性の育児休業の取得率は近年20～30%の水準で推移しており、出産支援休暇・育児参加休暇の取得率は令和元年度時点でどちらも約90%にまでなりました。また、部分休業を取得して働く男性職員も増えてきており、男性職員の家庭生活への参画が進みつつあります。

しかし、職場では、依然として女性職員に比べると育児休業等の休暇・休業を取得しにくい風土があり、職場環境によって取得のしやすさにも差異が生じている状況です。そのため、男女や職場環境を問わず育児休業を取得できるよう、意識改革をより一層進めてまいります。

◇目標

・男性職員の育児休業・出産支援休暇・育児参加休暇の取得率100%を目指します。

(3) ワークライフバランスの推進に関する現状と課題及び目標

【次世代育成支援対策・女性活躍推進・障害者活躍推進】

◇現状と課題

子育てや介護などの事情により労働時間に制約が生じる職員の増加が見込まれる中で、台風等の災害対策をはじめとする予測し得ない業務への対応等により平均超過勤務実績は年々増加しており、業務改善等による超過勤務の縮減対策が今後も課題となっています。一方、年次有給休暇については、平均取得日数が14日以上と高い水準で推移しているものの、職場環境によって取得のしやすさに差異が生じている状況であり、どのような職場においても休暇を取得しやすくできるよう、意識の改革を進めていく必要があります。

また、全ての職員が仕事上の責任を果たしつつ、家庭生活との両立やボランティア等の地域社会への参画、余暇における健康づくりや能力開発などによる豊かな生活を実現するためには、画一的な出退勤や長時間労働を前提とした現在の働き方を見直すだけでなく、全ての職員が状況

に応じた柔軟な働き方を行うことができるような仕組みづくりに取り組む必要があります。

◇目標

- ・ 職員一人当たりの平均超過勤務実績を前年度以下にします。
- ・ テレワークや時差勤務などの柔軟な働き方のできる職場環境を整備します。

(4) 女性職員及び障害者の職業生活における活躍推進に関する現状と課題及び目標

【女性活躍推進・障害者活躍推進】

◇現状と課題

子育て支援制度の整備・周知により、多くの女性職員が結婚・出産後も継続して働いています。そのため、結婚・出産のようなライフイベントを経てもキャリアを考えながら働き続けるための女性職員の活躍事例やキャリアパス事例の紹介等、キャリア形成支援に力を入れてきました。その結果、係長級以上の職員に占める女性職員の割合が36.5%まで向上したものの、40%という目標値にあと一步届かない状況となっており、今後も女性職員の昇任意欲の向上が課題となっています。

また、平成31年4月からオフィスサポーター（障害のある方を対象とした事務補助業務）の職を新設し、積極的に障害者雇用を進めていますが、未だ障害者の法定雇用率を達成できていない状況にあり、今後もより積極的な採用活動を行っていく必要があります。そのため、障害者に葛飾区を就職先として選んでもらえるよう、雇用の取組みを積極的に周知していきます。

さらに、採用された障害者が働き続けられるよう、定着率にも着目していきます。直近5年間における障害者（障害者を対象とした採用選考により採用された職員）の採用後1年間の定着率については、現在、約89%であり、民間企業における定着率（約70%）と比較して高い状況にありますが、引き続き障害者が活躍していける人材育成環境を整え、障害があることに起因した不本意な退職を生じさせないよう努めていきます。

◇目標

- ・ 係長級以上の職員に占める女性職員の割合を40%以上にします。
- ・ 障害者の雇用率3%以上を目指します。
- ・ 各年、直近5年間における障害者の採用後1年間の定着率100%を目指します。

Ⅲ 次世代育成支援対策等の推進に向けた目標を達成するための取組み

Ⅱの2で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、以下に掲げる取組みを実施します。

1 職員の子育てや介護の状況及び障害特性に応じた勤務環境の整備を実現するための取組み

(1) 子育て支援制度等の認知度の向上

① 育児休業取得経験者等による体験談の紹介

研修等を活用し、育児休業取得経験者や、部分休業、育児短時間勤務、育児時間など各種制度を利用しながら仕事と子育ての両立を図っている職員の体験談を紹介します。

② 「子育てらくらく☆ナビ SKIP」等の活用

「子育てらくらく☆ナビ SKIP」等の活用により、育児休業や部分休業、育児短時間勤務、育児時間、子の看護休暇など仕事と子育ての両立支援を目的として設けられている休暇・休業制度や、経済的支援のための制度の周知徹底を図りつつ、利用者からの要望等を踏まえ「子育てらくらく☆ナビ SKIP」の改訂や簡易的で誰でも目を通しやすいリーフレット等での周知を行うなどして、より一層認知度向上に力を入れていきます。

新規

③ 介護支援ガイドブック等の策定

新たに介護をしながら働く職員向けのガイドブックやリーフレットを作成し、仕事と介護との両立支援を目的として設けられている休暇制度の周知を図ります。

(2) 働きやすい勤務環境の整備

新規

① 子育て支援・介護、障害者に関する意識啓発

研修や会議等の場を通じて、子育てや介護、障害などの事情を有する職員だけでなく、管理監督者を始め全ての職員に対して子育て支援制度、介護支援制度、障害者雇用の趣旨や必要性についての意識啓発を行うことで、子育て支援制度や介護休暇の利用、障害者雇用に対する理解を深め、様々な事情を抱えながらも働き続けることを支援する職場環境づくりに取り組みます。そのうえで、実際の職場環境づくりで悩みが出てきた場合に気軽に相談できる体制をあわせて整備します。

さらに、子育て支援制度や介護休暇を利用しやすい職場環境づくりの取組事例をまとめて掲示板に掲示するなど、情報提供にも努めます。

また、管理監督者は子育て支援制度、介護休暇を積極的に利用するよう促すとともに、職員が制度利用を申し出た際には、当該職員が十分に制度を活用できるよう業務上の配慮を行うことはもとより、サポートを行う周りの職員の業務が過重とならないよう、業務分担の見直しを行います。

②育児休業・介護休暇等を取得中の職員の代替職員確保策の拡充検討

職員が育児休業や長期の介護休暇を実際に取得することになった場合、管理監督者は業務分担の見直しを検討するとともに、必要に応じて代替職員の確保を行い、職員が安心して育児休業や長期の介護休暇を取得できるようにします。

代替職員の確保のため、福祉職（保育士及び児童指導）については育児休業に伴う任期付職員を採用し、対応しています。また、近年は職種を拡大し、事務職や保健師でも任期付職員を採用し対応しています。今後も、オフィスサポーターを含む会計年度任用職員を活用するなど、代替職員の確保策の拡充検討を行います。

③育児休業・介護休暇等を取得中の職員への情報提供や円滑な職場復帰のための支援

育児休業や長期の介護休暇を取得中の職員は、長期間に渡り職場から離れていることで孤独に感じたり、復職に対する不安感が増す場合があります。管理監督者は、休業中の職員に対して定期的な面談を実施し、積極的に意思疎通を図るとともに、適宜連絡を取って職場や業務の状況についての情報提供を行うなど、本人が職場復帰した際にすぐに能力を発揮できるよう、環境づくりに努めます。さらに、休業中の職員が安心して職場に復帰できるよう、リモートにより直近の職場の状況や業務の情報収集をできるような仕組みづくりを検討します。

また、復帰後には、当面の働き方などについて話し合いの場を設け、すぐに仕事の感覚を取り戻せるように慣れた職務の担当にするなど、業務分担や勤務時間の割振りなどについて十分に配慮します。

さらに、子どもの突発的な病気やケガなどの際には、子の看護休暇等を円滑に取得できるよう、日頃から業務の情報共有化を図り、特定の職員が不在であっても職場全体でサポートできる体制を構築します。

新規

④子育て・介護の相談窓口や障害に関する相談窓口を含む相談体制の拡充

仕事と子育て・介護との両立を目指す職員が、子育て支援制度や介護支援制度の内容や利用の仕方、経済面での支援、職場復帰後の働き方などについて気軽に相談を行えるよう、「いきいき☆サポートデスク」を中心とした相談体制の充実を図ります。

また、障害のある職員や、障害のある職員と共に働く職員のための相談窓口を人事担当課に設置し、職場では言いづらい悩みや仕事をするうえで困ったことなどを伺うことで、円滑な職場運営を支援します。

新規

⑤障害者雇用推進者の選任及び障害者雇用推進チームの設置

障害者雇用の推進及び障害者活躍推進計画の円滑な実施を図るために障害者雇用推進者として、人事担当課長を選任します。

また、本計画の推進委員を構成員とした「障害者雇用推進チーム」を設置し、毎年度会議を開催し、計画に係る取組みの進捗を管理するとともに、実施状況を検証し、必要に応じて取組み内容の見直しを行います。

新規

⑥子育てや介護の状況及び障害特性に配慮した人事配置等

子育て中の職員はもちろん、介護中の職員に対しても、不規則勤務職場や少人数職場を避けるなどの人事上の配慮を求める場合には、所属長に早めに報告するよう指導します。そして、人事担当課は、本人の希望に十分配慮した配置を行うよう努めるとともに、子育て・介護中の職員が特定の職場に集中しないように配慮します。また、障害のある職員に対しては、面談等を通じて本人の意見を聞くとともに、障害特性に十分配慮した配置を行うよう、努めていきます。

新規

⑦誰もが働きやすい職場環境の整備

ユニバーサルデザインの考え方に基づいた、障害者を含む全ての人が利用しやすい庁舎や職場環境の整備を進めていきます。

障害のある職員の要望を踏まえて、音声言語化ツールなどの就労支援機器の整備・導入について、検討を進めていきます。

⑧子育て支援制度や介護休暇の利用に当たっての準備

子育て支援制度や介護休暇の利用に当たっては、所属長に対して子育て支援制度や介護休暇の利用に関する早めの報告・相談を行うように心掛けるとともに、育児休業や介護休暇を取得しようとする場合には、育児休業や介護休暇取得中に自分の業務を代替する職員がスムーズに業務を進められるよう、業務内容の整理や丁寧な引き継ぎを行うことが不可欠です。

妊娠出産休暇に引き続き育児休業を取得する場合には、体調面も考慮しながら、余裕を持った引き継ぎのスケジュールを組み立てることも大切です。

そして、引き継ぎのマニュアル作成等を滞りなく行うとともに、自分の業務を代替する職員と積極的にコミュニケーションを図り、業務内容をより明確に伝えるように努めます。

2 男性職員の家庭生活への参画を促進するための取組み

(1) 育児休業等の取得促進

新規

①管理監督者及び人事担当課から対象職員への子育て支援制度の利用働きかけ促進

管理監督者は、職員から父親になるとの報告を受けたら、出産支援休暇や育児参加休暇の取得を促すとともに、育児休業の取得など、より長期的かつ積極的な子育てへの参画を勧めます。また、扶養の届出等を対象職員から受けたおりには、人事担当課から子育て支援制度の周知を改めて行い、休暇を取得してもらえよう努めます。

②育児休業取得経験者による体験談や取得例の紹介

研修や庁内報等を通じて、育児休業を取得した経験のある男性職員による体験談や取得例の紹介に取り組みます。

これにより、育児休業の取得を検討している男性職員に育児休業の意義や取得に当たっての留意点等を伝えるとともに、育児休業中の生活はもとより、配偶者の職場復帰後も部分休業等の取得により、働きながら子育てを行うことの具体的なイメージを持ってもらうことができるよう推進します。

③固定的な性別役割分担意識の是正に向けた意識啓発

男性も家族の一員として、家庭生活における役割を果たすことが求められていることへの理解を深めるため、研修や会議等の場を通じて、管理監督者や男性職員への啓発を行うことで、固定的な性別役割分担意識を是正し、男性職員も積極的に家庭生活に関わるよう意識改革を図ります。

④男性職員を対象とした子育て支援制度の周知

男性職員向けの子育て支援ガイドブック「子育てパパを応援します！」を活用し、育児休業を始め出産支援休暇や育児参加休暇など父親となる職員が利用できる子育て支援制度の周知を行います。

新規

⑤育児休業中の男性職員への情報提供や円滑な職場復帰のための支援

男性職員の育児休業の取得期間は女性職員よりも短期間になりがちではありますが、管理監督者は男性職員が職場復帰しやすいように適宜連絡をとって情報提供や意思疎通を図ります。また、復帰後も子育て支援制度を利用できるよう、業務の情報共有化を図り、特定の職員が不在で

あっても職場全体でサポートできる体制を構築します。

新規

⑥男性職員が育児休業を取得した場合の代替職員確保策の検討

比較的短期間の育児休業の取得を申し出た際にも代替職員を配置するなど、男性職員が希望する時期に、希望する期間の育児休業を気兼ねなく取得することができるようなサポート体制の構築を検討します。

3 ワークライフバランスを実現するための取組み

(1) ワークライフバランスの推進に関する組織目標の設定

ワークライフバランスの推進に当たっては、職場ごとに業務の量や性質が大きく異なることから、区全体としての取組みとともに、個々の職場の実情に応じた取組みが重要になります。

そのため、職場ごとに、超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進、柔軟な働き方の促進などワークライフバランスの推進に関する具体的なかつ実現可能な組織目標を設定して取り組むように推進します。

(2) 超過勤務の縮減

①業務改善の推進

長時間労働を前提とした働き方を是正し、仕事と家庭生活の両立やワークライフバランスを実現するためには、業務の効率化や職場環境の改善が不可欠です。

そのため、各職場において、自己申告の面接等を活用して職員の業務改善意識の向上を図るとともに、職員一人ひとりが問題意識と改善意欲を持って日々の業務に取り組むことで、業務の効率化などを推進します。

②一斉定時退庁日等の徹底及び拡充

管理監督者による定時退庁の声掛けなど、日頃から職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努めるとともに、月1回の「ノー残業デー」においては、管理監督者による定時退庁の率先垂範を行い、職員に徹底します。

③管理監督者による超過勤務の適正管理

管理監督者は、超過勤務の上限規制の時間を厳守徹底できるよう、必要に応じて業務分担を見直すとともに、職員の仕事の進捗状況を把握し適切な指導を行うなど、超過勤務の適正管理を図ります。

新規

④テレワークや時差出勤等を含む柔軟な働き方の推進

育児や介護等を行っている人も働きやすいように、テレワークや時差出勤制度等の導入により、働き方の柔軟性を高めるとともに、業務能率の向上を図り、超過勤務の縮減を目指します。

(3) 年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備

研修や会議等の場を通じて、管理監督者に対し、職場の職員に定期的

に休暇の取得を促進するよう徹底します。

また、日頃から職場内のコミュニケーションを図り、周囲の職員の休暇取得時に相互に協力し合うなど、職員が安心して休暇を取得できる職場環境の整備に努めます。

新規

(4) ワークライフバランスの達成状況に関する情報発信

必要に応じて、休暇の取得状況、超過勤務の状況やテレワークの実施状況などについて、情報発信を行うことで、個々の職場におけるワークライフバランスの推進に関する取組みを促進します。

4 女性職員及び障害者の職業生活における活躍を推進するための取組み

(1) 女性職員の積極的な採用

採用パンフレットなどの広報資料や採用説明会などの場を通じて、女性職員が活躍している姿や、結婚や出産後も女性職員が安心して働くことができる職場環境であることを幅広く紹介するなど、きめ細やかで実効性のある広報活動を行うことで、引き続き数多くの優秀な女性職員を積極的に採用するように努めます。

(2) 女性職員のキャリア形成支援

新規

①ロールモデルとなる女性職員の育成・選任および研修等の実施

現役の管理職をはじめ、管理職候補者や若手係長級の女性職員を育成・選任し、それらの職員による管理職に必要なマネジメント能力や意欲の向上、キャリアデザインの手法を学ぶための研修を行います。また、活躍事例やキャリアパス事例の紹介、管理職への昇進を目指す女性職員同士の交流を目的とした意見交換会等を実施することで、女性職員がより具体的なキャリアイメージを持てるように支援します。

②女性職員の活躍推進に関する意識啓発

民間有識者による講演会や研修等の場を通じて、女性職員の活躍推進についての理解促進や、女性職員のキャリア形成支援を始めとする意欲向上のための取組みの重要性についての啓発を行い、職員の意識改革を図ります。

③多様な職務機会の付与や女性職員の積極的な配置

公務の魅力や仕事の面白さを認識できるよう、採用当初からタイプの異なる様々な職務機会を付与し、多様な職務経験を積ませます。

また、企画・立案業務を主とする職場への女性職員の積極的な配置や、出産・子育て期等を迎える前、又は出産・子育て期等を超えてから管理職となるために必要な職務経験の付与や研修等の支援を行うなど、柔軟な人事管理による女性職員の計画的な育成に努めます。

④相談体制の拡充

仕事と家庭の両立や将来のキャリア形成に悩む女性職員が、同様の経験をしてきた女性先輩職員に相談できるネットワークづくりを支援するなど、相談体制の拡充を図ります。

新規 ⑤ICT を活用した支援の実施

出産や子育て等の家庭生活と仕事の両立を図れるよう ICT を活用し、男性と比較すると短くなりがちである生涯的な職務に従事できる期間を増やすことでキャリアロスを最小限に留めます。

(3) 障害者の職業生活における活躍推進

新規 ①積極的な採用活動¹

採用パンフレットや採用説明会などの場を通じて、区が積極的に採用活動を行っていることや障害のある職員の活躍している姿を紹介することで、多くの方に本区を志望してもらえるように努めます。

新規 ②障害特性に配慮したキャリア形成支援や相談体制の整備

障害の特性に配慮し、所属長が本人と面談を行いつつ、障害の無い職員と同様にキャリアアップに繋がる実務経験を積むことができる配置転換等を実施できるよう検討します。また、所属長に相談しづらいことがある場合は人事担当課にある相談窓口を利用してもらえるよう周知します。

障害のある会計年度任用職員については、受験資格を満たし、かつ受験を希望する職員には常勤職員の採用選考を勧奨していきます。

また、全職員を対象とした障害者雇用及び障害に関する理解促進に係る研修の実施について、検討していきます。

葛飾区職員 生きいきワークライフ推進計画

〈葛飾区職員次世代育成支援計画【第四期】〉

〈葛飾区女性職員活躍推進計画【第二期】〉

〈葛飾区障害者活躍推進計画【第一期】〉

(令和3年度～令和7年度)

発行：葛飾区総務部人事課（令和3年3月）

i 職員の募集・採用にあたっては、以下の取扱いを基本的には行いません。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。[※]
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。[※]

※一般企業へ就職することを目的としたチャレンジ雇用事業の職員募集にあたっては、就職に向けて就労支援機関と緊密に連携していることから、「葛飾区障害者就労支援センターに登録をしていること」を応募資格としています。