

計画に基づく取組の実施状況について

4つの視点	取組内容
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	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不妊治療のための休暇「出生サポート休暇」の新設（令和4年4月1日施行） ◆ 非常勤職員（会計年度任用職員、特別職非常勤職員）の育児休業及び介護休暇等の取得要件の緩和（令和4年4月1日施行） ◆ 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備の推進（職員から妊娠又は出産等について申出があった場合における措置等の実施促進） ◆ 育児休業の取得回数制限の緩和等の法改正を踏まえた、育児休業制度の見直し内容の周知 主な改正内容 <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業を原則2回（現行1回）まで取得可能とする ・子の出生の日から57日間以内の育児休業について、非常勤職員の取得要件緩和 ・子が1歳以降の非常勤職員の育児休業の取得の柔軟化
2 男性職員の家庭生活への参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 男性職員に対する休暇制度等の説明の充実（令和4年11月24日実施誰もが活躍できる働き方研修にて） ◆ 育児休業等の子育て支援制度を取得した男性職員の紹介（令和5年1月発行葛飾区職員採用案内にて）
3 ワーク・ライフ・バランスの推進	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 夏季休暇取得対象期間の拡大及び促進の周知（令和4年6月30日実施） ◆ ハラスメント防止普及啓発資料の周知（令和4年6月24日実施） ◆ 誰もが活躍できる働き方研修（令和4年11月24日実施） ◆ PDCAサイクルによる業務改善への取組 ◆ 在宅勤務型テレワーク及び時差勤務の推進 ◆ ノー残業デーの周知（毎月15日） ◆ 超過勤務命令の上限の周知
4 女性職員及び障害者の職業生活における活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 誰もが活躍できる働き方研修（令和4年11月24日実施） ◆ 管理職選考及び主任職昇任選考合格者による合格体験記の周知 ◆ オフィスサポーター（障害者を対象とした採用選考により採用された会計年度任用職員）の庁内業務の拡大