

令和7年度 計画に基づく取組の実施状況について (計画期間：令和3年度～令和7年度)

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	◆ 介護休暇を取得しやすい勤務環境の整備の推進 (職員から介護について相談があった場合における措置等の実施促進) ◆ 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備の推進 (妊娠又は出産等について申出た職員や3歳未満を養育する職員に対する措置等の実施促進) ◆ 介護両立サポートデスクの開設 ◆ 働きやすい勤務環境の整備 (子育て部分休暇制度の新設)(令和7年4月1日) (子の看護等休暇の改正)(令和7年4月1日) (会計年度任用職員の短期の介護休暇及び子の看護等休暇の有給化)(令和7年4月1日) (部分休業制度の改正及び子育て部分休暇、介護休暇、介護時間、高齢者部分休業の改正)(令和7年10月1日)
2 男性職員の家庭生活への参画促進	◆ 職員に対する管理監督者や人事課からの取得促進働きかけ ◆ 職員に対する休暇制度等の説明の充実 (令和8年2月係長に向けた役割認識研修にて) ◆ 育児休業等の子育て支援制度を取得した職員の紹介 (令和8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	◆ 夏季休暇取得期間の拡大及び取得促進の周知 ◆ ハラスメント防止普及啓発資料の周知 (令和7年9月) ◆ カスタマー・ハラスメント対策基本方針及び手引きの策定(令和7年7月) ◆ 係長に向けた役割認識研修(令和8年2月) ◆ 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 ◆ 通年での軽装勤務の試行実施(令和7年11月) ◆ 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	◆ 人材育成ニュースで「先輩女性管理職の事例」を紹介(令和7年11月) ◆ 育児休業取得前後におけるフォロー体制の仕組づくり ◆ 係長に向けた役割認識研修 (令和8年2月) ◆ オフィスサポーターの庁内業務の拡大、障害のある職員を採用した後の相談体制の整備 ◆ オフィスサポートセンターの開設(令和7年8月)