

新宿区職員スマートワーキング・アクションプラン

「新宿区特定事業主行動計画・第5期」

「新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画・第4期」

「新宿区職員の障害者活躍推進計画・第2期」

（令和6年度～令和9年度）

新 宿 区

目 次

はじめに	．．．．．	1
第 1 章 総論	．．．．．	2
1 新宿区スマートワーキング・アクションプランについて		
2 取組方針		
3 本計画の期間		
4 周知・公表		
第 2 章 職員の「働き方」を支える	．．．．．	4
(新宿区特定事業主行動計画、新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画)		
1 目的		
2 現状と課題		
3 職員の仕事と生活の調和に関する取組		
4 職員の仕事と子育て・介護の両立支援に関する取組		
5 女性職員の職業生活における活躍の推進に関する取組		
6 ハラスメントのない職場づくりに関する取組		
7 実績の推移		
第 3 章 障害者の「活躍」を支える	．．．．．	14
(新宿区職員の障害者活躍推進計画)		
1 目的		
2 現状と課題		
3 障害者の活躍推進に関する取組		
4 数値目標		
5 実績の推移		

はじめに

新宿区では、これまでも「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を一体的な計画として策定し、さらに、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者活躍推進計画を加え、社会情勢や職員のニーズを踏まえながら、男性職員の家庭生活への参画促進やすべての職員の働き方改革の推進、障害者雇用の促進など、様々な取組を進めてきました。

区は、複雑化・高度化している区民ニーズに加え、地震や風水害等の災害や、感染症への対応など、日々、新たな課題に対応していかなければならず、少子高齢化に伴い労働力人口が減少していく中、多様化に対応できる行政感覚を備える人材の確保が必要です。

そのためには、性別や障害の有無、家庭環境等にかかわらず、職員それぞれの能力と個性を活かせる職場づくりを計画的に進めていく必要があります。

新宿区のすべての職員が働きやすい職場をつくることは、職員の意欲と組織の活気を高め、良質な区民サービスを提供することにつながります。

新宿区は、この新宿区スマートワーキング・アクションプランに掲げる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「仕事と子育て・介護の両立」、「女性職員の職業生活における活躍」及び「障害のある職員の活躍」を着実に推進し、すべての職員が持てる力を存分に発揮できる、働きやすい職場づくりに全庁をあげて取り組んでいきます。

新宿区長
新宿区議会議長
新宿区選挙管理委員会
新宿区代表監査委員
新宿区教育委員会

第1章 総論

1 新宿区職員スマートワーキング・アクションプランについて

新宿区職員スマートワーキング・アクションプランは、①次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成などを目指す「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」といいます。）」に基づく「新宿区特定事業主行動計画（第5期）」と、②女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権尊重や豊かで活力ある社会の実現を目的とする「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」といいます。）」による「新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画（第4期）」を一体的な計画として策定し、より実効的な取組を推進できるものとしています。さらに、多様な働き方を選択できる社会の実現を目的とした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下「働き方改革法」といいます。）」を踏まえながら、職員の職業生活と家庭生活の両立を図り、職員の意欲と組織の活気を高めることを目的とし、職員の働き方や取組についての方向性を示しています。

また、③「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」といいます。）に基づく「新宿区職員の障害者活躍推進計画（第2期）」も、このアクションプランに含め、障害者の雇用推進と、障害のある職員がいきいきと活躍できる職場づくりに取り組み、職員一人一人が持てる力を十分に発揮できる様々な取組を一体的に推進していきます。

2 取組方針

（１）職員の仕事と生活の調和の推進（ワーク・ライフ・バランスの推進）

新宿区のすべての職員が、いきいきと働くことのできる職場づくりを進めるとともに、家庭・地域・自己啓発等にかかる個人の時間を確保し、健康で豊かな生活を送ることのできる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を推進します。

（２）職員の仕事と子育て・介護の両立の推進

新宿区のすべての職員が、次世代育成や介護を自分自身に関わることと捉え、各職場で助け合いながら、子育てや介護を担う職員を支援する取組を進めることで、職員が「仕事と子育て・介護の両立」を実現できるよう支援していきます。

（３）女性職員の職業生活における活躍の推進

様々な区政課題に対応していくためには、男女双方の視点を施策に反映させることが重要です。このため、女性職員の個性と能力が存分に発揮され、働きやすく、活躍できる環境づくりに取り組むことで、「女性職員の職業生活における活躍」を推進します。

（４）障害のある職員の活躍の推進

障害者採用における法定雇用率の達成を目指します。また、障害のある職員一人一人が、その能力を有効に発揮できる職場づくりを推進します。

3 本計画の期間

本計画の期間は、令和6年度から令和9年度までの4年間としています。本計画の根拠法である女性活躍推進法が、男女共同参画社会基本法の実施法として位置付けられているため、新宿区男女共同参画推進計画（第4次）の計画期間と合わせています。

計画期間	計画名	根拠法
令和6年度 ～ 令和9年度	新宿区スマートワーキング・アクションプラン ① 特定事業主行動計画（第5期） ② 新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画（第4期） ③ 新宿区職員の障害者活躍推進計画（第2期）	次世代法 女性活躍推進法 働き方改革法 障害者雇用促進法

【これまでの取組】

計画期間	計画名	根拠法
平成17年度 ～ 平成21年度	① 特定事業主行動計画（前期）（第1期） ② 職員のための仕事と子育て両立支援プラン	次世代法
平成22年度 ～ 平成26年度	① 特定事業主行動計画（後期）（第2期） ② 職員のための仕事と子育て両立支援プラン ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて	次世代法
平成27年度 ～ 平成30年度	① 特定事業主行動計画（第3期） ② 職員のための仕事と子育て両立支援プラン ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて	次世代法
平成28年度 ～ 平成29年度	新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画（第1期）	女性活躍推進法
平成30年度 ～ 令和元年度	新宿区職員スマートワーキング・アクションプラン ① 特定事業主行動計画（第3期） ② 新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画（第2期）	次世代法 女性活躍推進法 働き方改革法
令和2年度 ～ 令和5年度	新宿区職員スマートワーキング・アクションプラン ① 特定事業主行動計画（第4期） ② 新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画（第3期） ③ 新宿区職員の障害者活躍推進計画（第1期）	次世代法 女性活躍推進法 働き方改革法 障害者雇用促進法

【本計画の法的根拠】

- （1）次世代育成支援対策推進法第19条
- （2）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条
- （3）働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律
- （4）障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項

4 周知・公表

本計画は、研修や庁内システムにより職員に周知します。また、本計画の実現に向けた数値目標の達成状況や各種取組の実施状況について、区ホームページで公表していきます。

第2章 職員の「働き方」を支える（特定事業主行動計画）

1 目的

新宿区は事業主の立場から、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「仕事と育児・介護等との両立」及び「女性の職業生活における活躍」の実現により、職員が持てる能力を存分に発揮し、いきいきと働くことができる職場づくりに取り組むため、次世代法、女性活躍推進法及び働き方改革法に基づく「特定事業主行動計画」を策定しています。

2 現状と課題

No.	項目	数値目標		これまでの実績			
		今計画	前計画	R5	R4	R3	R2
1	男性職員の出産支援休暇の取得率	100%	100%	82.4%	82.8%	84.1%	90.9%
2	男性職員の育児休暇の取得率	100%	100%	50.0%	67.2%	81.8%	63.6%
3	男性職員の育児休業又は部分休業の取得率	85%	20%	76.5%	48.4%	43.2%	27.3%
4	女性職員の育児休業又は部分休業の取得率	100%	100%	100%	100%	100%	98.4%
5	年次有給休暇の取得日数（平均）	18日	17日	16.6日	15.5日	15.0日	15.1日

令和5年度は、次世代法に係る数値目標である5つの項目のうち、No.3及びNo.4の2項目は前計画の数値目標を達成できました。一方、対前年度比で、No.1は0.4ポイント、No.2は17.2ポイント減少し、No.5は1.1日増加しました。

（参考）国が掲げる数値目標

男性の育児休業取得率 令和7年までに1週間以上85%、令和12年までに2週間以上85%

年次有給休暇取得率 70%

※区では、これまでの実績を踏まえ、本計画から、No.3を国と同じ数値目標まで引き上げました。また、No.5は国の目標を上回る取得率90%相当まで引き上げました。

No.	項目	数値目標		これまでの実績			
		今計画	前計画	R6	R5	R4	R3
6	部長級に占める女性職員の割合	20%	22%	11.1%	8.0%	7.7%	7.1%
7	課長級に占める女性職員の割合	30%		25.3%	23.8%	25.0%	27.7%
8	課長補佐に占める女性職員の割合	35%	33%	31.1%	28.8%	29.4%	29.0%
9	係長職・主査に占める女性職員の割合	50%	50%	46.3%	46.6%	48.0%	47.1%

女性活躍推進法に係る数値目標であるNo.6及びNo.7は、これまで管理職として一つの項目としていたところ、今計画から部長級と課長級に分け、それぞれ数値目標を設定しました。令和6年度は、すべての項目において数値目標を達成できていません。

（参考）国が掲げる数値目標

本庁部長局長・次長相当職 14%、本庁課長相当職 22%、本庁課長補佐相当職 33%、本庁係長相当職 40%

※区では、これまでの実績を踏まえ、No.6～8について国が掲げる数値より高い目標を設定しました。

3 職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する取組



取組1 職員の意識啓発

研修などを通じて、すべての職員がスマートワーキングにかかる正しい知識と共通認識を持ち、組織全体でワーク・ライフ・バランスの実現を促進します。

取組2 年次有給休暇の計画的取得

所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、年 18 日以上 of 年次有給休暇の取得を促します。毎年 9 月末までに 5 日以上取得していない職員には、所属長から計画表の提出を指示し、計画的な年次有給休暇の取得を促します。

取組3 長時間労働の抑制

恒常的な長時間労働は、職員のワーク・ライフ・バランスを損ねるだけでなく、健康を害することにもなるため、以下の取組を実施し、その抑制に取り組みます。

(1) 超過勤務時間について、月 45 時間、年間 360 時間の上限を設定しています。

職員は設定された上限を超えないよう、担当業務について、計画的・効率的な業務遂行に努めます。所属長は業務の進行管理を行うとともに、職場の事務改善や事務分担の見直しなどにより、職員の長時間労働の抑制に取り組みます。

(2) 毎週水曜日及び金曜日をノー残業デーとし、職員の定時退庁を促します。

(3) 効率的な業務遂行のため、RPAや文章生成AI等のICT活用を含めた業務改善(BPR)に取り組んでいきます。

取組4 柔軟な働き方の推進

妊娠中の職員、育児や介護を担う職員、また障害のある職員を対象に、公務に支障のない範囲で「早出・遅出勤務制度」を活用し、職員の柔軟な働き方を推進します。

4 職員の仕事と子育て・介護の両立支援に関する取組



取組1 職員の意識啓発

研修などを通じて、本計画に掲げる数値目標や実施状況を職員に周知し、出産・育児・介護に対する意識啓発に取り組みます。

取組2 妊娠中の女性職員への配慮

妊娠中の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、通勤時間の変更などの制度によって保護されています。所属長は、これらの制度が取得できることを職員に周知し、利用を促進するとともに、職場の理解と協力を得やすい雰囲気づくりに努めます。

取組3 出産・育児にかかる休暇等の取得

(1) 所属長は、妊娠・不妊治療・育児中の職員及びそうした配偶者をもつ職員の求めに応じ、各種制度（休暇制度や休業手当金等）の内容や手続きについて、分かりやすく説明します。

(2) 所属長は、職員が出産・育児のための休暇等を取得しやすいように「My 次世代育児プラン」を作成させ、必要に応じて業務分担の見直しを行うとともに、周囲の職員の理解と協力を求めます。

※My 次世代育児プラン：職員が、子育て支援制度の利用計画を立てやすいように、また職場での子育て環境を整えるために子育て計画シートを作成します。所属長は、計画シートに基づき、仕事の配分や役割の見直しを行い、職員の育児休暇等を積極的に取得するよう促します。（様式：職員ポータル＞職員福利関係＞服務＞ワーク・ライフ・バランス）

(3) 所属長は、出産・育児のための休暇等を取得している職員に対し、定期的に職場から庁内の情報を提供します。また、育児休業中の職員と必要に応じて面談を行うなど、職場復帰に向けた不安解消に努めます。

取組4 男性職員の育児参加の促進

(1) 所属長は、父親となる男性職員に対して、特に配偶者のサポートが必要となる出産直前・直後に「出産支援休暇」を取得するよう促します。取得にあたっては、計画的に連続して5日以上 of 休暇となるよう働きかけます。

(2) 研修などを通じて、男性職員の育児休暇等の取得事例を紹介し、男性職員が育児休暇等を取得する意識が持てるよう働きかけるとともに、職場全体で支援する雰囲気を作成していきます。

取組5 介護にかかる休暇等の取得の促進

所属長は、介護を担う職員の求めに応じ、介護休暇制度等の内容や手続きについて、分かりやすく説明し、必要に応じて介護休暇を取得することを促します。

取組6 代替職員の配置による支援

所属長は、職員が出産・育児・介護のための休暇を取得する場合、総務部人事課と協議し代替職員を確保します。職員が休暇等を取得しやすい職場づくりに努めるとともに、担当業務が円滑に遂行できる体制を確保し、必要に応じて業務分担の調整等を係長に指示します。

5 女性職員の職業生活における活躍の推進に関する取組



取組1 活躍する女性職員の紹介

新宿区で働きたいと考える方のキャリアデザインの参考となるよう、区の各部署で活躍する女性職員や各種制度などを採用案内や採用説明会等で紹介し、将来の新宿区政を担う職員の確保に努めます。

取組2 女性職員のキャリア形成支援

(1) 所属長は、自己申告の面談等の機会を通じて、女性職員のキャリア形成に関する相談に応じ、職員のキャリアプランに沿った指導・育成を行います。

(2) 研修において、管理監督者の講話等を実施し、昇任選考や能力実証に向けた取組、自身のワーク・ライフ・バランスの実践を紹介するなど、キャリア形成を支援するとともに、女性職員の昇任意欲を醸成していきます。

また、女性職員のキャリア形成に関する意識調査を実施し、調査結果の分析に基づき、昇任意欲向上のための効果的な取組を検討していきます。

取組3 昇任制度における支援

所属長は、育児休業等の取得が、職員のキャリア形成の妨げとならないように、育児休業等を取得している職員であっても、昇任選考や昇任能力実証を受験できることや、任用待機制度があることなどを周知し、職員に対する受験勧奨を行います。

6 ハラスメントのない職場づくりに関する取組



ハラスメントは、本計画が目指す職場づくりに大きな影響を与えます。このため、以下の対策を講じることで、ハラスメントの防止と排除に取り組みます。

取組1 職員の意識啓発

ハラスメントに関する正しい知識と具体的な対応策等について研修を実施し、ハラスメントの防止と排除についての意識啓発を行います。

取組2 相談窓口の設置

職場での解決が難しい事例や上司に相談しにくい事例等、様々なハラスメントに対応する相談窓口を設置しています。寄せられた相談については、事実関係の調査を行い、必要に応じて、所属長や加害者を指導することで再発防止に努めるとともに、相談者本人の精神的ケア等を行います。

取組3 職場におけるハラスメント防止の強化

「新宿区ハラスメント防止等に関する指針」に基づき、あらゆるハラスメントを防止し、すべての職員が自身の持つ能力を発揮できる職場環境づくりを進めます。

7 実績の推移

(1) 職員 1 人あたりの月平均超過勤務時間数

(各年度 3 月末日現在)

年 度	職員数	1人当たり月平均時間数
令和5年度	2,670人	9.9時間
令和4年度	2,637人	10.3時間
令和3年度	2,628人	10.4時間
令和2年度	2,612人	10.0時間

※再任用短時間、人事課派遣、教諭、管理職、会計年度任用職員を除く。

(2) 超過勤務時間数 80 時間以上、45 時間以上の月がある職員数

(各年度 3 月末日現在)

年 度	職員数	月80時間以上		月45時間以上80時間未満	
		男性	女性	男性	女性
令和5年度	2,670人	84人 (139人)	20人 (30人)	238人 (616人)	133人 (301人)
令和4年度	2,637人	67人 (141人)	18人 (24人)	243人 (696人)	125人 (323人)
令和3年度	2,628人	85人 (164人)	36人 (67人)	271人 (736人)	153人 (380人)
令和2年度	2,612人	92人 (213人)	48人 (97人)	250人 (658人)	141人 (370人)

※再任用短時間、人事課派遣、教諭、管理職、会計年度任用職員を除く。括弧内は延べ人数。

(3) 年次有給休暇の取得状況

(各年 12 月末日現在)

年	平均取得日数
令和5年	16.6日
令和4年	15.5日
令和3年	15.0日
令和2年	15.1日

【数値目標 18 日】

※再任用短時間、人事課派遣、都費職員、会計年度任用職員を除く。

(4) 男性職員の出産支援休暇、育児休暇、育児休業等の取得状況

① 男性職員の出産支援休暇の取得状況

(出産直前から産後2週間以内に、3日以内で取得可能)

【数値目標 100%】

(各年度3月末日現在)

年 度	対象者数	取得者数	平均取得日数	取得率
令和5年度	34人	28人	2.9日	82.4%
令和4年度	64人	53人	2.7日	82.8%
令和3年度	44人	37人	2.6日	84.1%
令和2年度	44人	40人	2.7日	90.9%

② 男性職員の育児休暇の取得状況

(子が1歳に達する日までに、5日以内で取得可能)

【数値目標 100%】

(各年度3月末日現在)

年 度	対象者数	取得者数	平均取得日数	取得率
令和5年度	34人	17人	4.4日	50.0%
令和4年度	64人	43人	4.6日	67.2%
令和3年度	44人	36人	4.1日	81.8%
令和2年度	44人	28人	4.3日	63.6%

③ 男性職員の育児休業、部分休業の取得状況

(育児休業：子が3歳に達するまで取得可能)

(部分休業：小学校就学の始期に達するまで取得可能)

【数値目標 85%】

(各年度3月末日現在)

年 度	対象者数	育児休業 取得者数	平均取得日数	部分休業 取得者数	取得率
令和5年度	34人	26(14)人	91日	0(13)人	76.5%
令和4年度	64人	31(5)人	93日	0(5)人	48.4%
令和3年度	44人	19(3)人	120日	0(4)人	43.2%
令和2年度	44人	12(6)人	32日	0(5)人	27.3%

※対象者は、当該年度に新たに育児休業・部分休業を取得可能となった者。取得者数の括弧内は、前年度までの対象者で当該年度取得している者(取得率に含まず)。

(5) 女性職員の育児休業、部分休業の取得状況

【数値目標 100%】

(育児休業：子が3歳に達するまで取得可能)

(部分休業：小学校就学の始期に達するまで取得可能)

(各年度3月末日現在)

年 度	対象者数	育児休業 取得者数	平均取得日数	部分休業 取得者数	取得率
令和5年度	50人	50(138)人	502日	0(159)人	100%
令和4年度	85人	85(102)人	579日	0(147)人	100%
令和3年度	69人	69(95)人	553日	0(157)人	100%
令和2年度	62人	61(95)人	518日	0(140)人	98.4%

※対象者は、当該年度に新たに育児休業・部分休業を取得可能となった者。取得者数の括弧内は、前年度までの対象者で当該年度取得している者(取得率に含まず)。

(6) 男女別の育児休業取得日数の分布状況

令和5年度

	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下	合計
男性	2人	0人	8人	7人	7人	1人	1人	0人	26人
女性	0人	0人	0人	1人	2人	14人	24人	9人	50人
合計	2人	0人	8人	8人	9人	15人	25人	9人	76人

令和4年度

	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下	合計
男性	1人	1人	11人	10人	4人	3人	1人	0人	31人
女性	0人	0人	0人	0人	6人	20人	32人	27人	85人
合計	1人	1人	11人	10人	10人	23人	33人	27人	116人

令和3年度

	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下	合計
男性	1人	3人	2人	5人	5人	2人	1人	0人	19人
女性	0人	0人	0人	1人	5人	15人	29人	19人	69人
合計	1人	3人	2人	6人	10人	17人	30人	19人	88人

令和2年度

	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下	合計
男性	2人	4人	4人	1人	0人	1人	0人	0人	12人
女性	0人	0人	0人	1人	6人	18人	22人	14人	61人
合計	2人	4人	4人	2人	6人	19人	22人	14人	73人

(7) 職員全体に占める女性職員の割合

(各年度 4 月 1 日現在)

年 度	総 数	女性数	女性割合
令和6年度	2,858人	1,535人	53.7%
令和5年度	2,837人	1,535人	54.1%
令和4年度	2,820人	1,526人	54.1%
令和3年度	2,808人	1,507人	53.7%

※再任用短時間職員、育休任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員を除く。定年引上げを踏まえ、本計画より再任用フルタイム職員を含む。

(8) 採用職員に占める女性職員の割合

(各年度 4 月 1 日現在)

年 度	総 数	女性数	女性割合
令和6年度	144人	66人	45.8%
令和5年度	144人	85人	59.0%
令和4年度	136人	90人	66.2%
令和3年度	127人	83人	65.4%

(9) 各職層における女性職員の割合

①管理職(部長級)に占める女性職員の割合

【数値目標 20%】

(各年度 4 月 1 日現在)

年 度	総 数	女性数	女性割合
令和6年度	27人	3人	11.1%
令和5年度	25人	2人	8.0%
令和4年度	26人	2人	7.7%
令和3年度	28人	2人	7.1%

※再任用短時間職員、育休任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員を除く。また、定年引上げを踏まえ、本計画より再任用フルタイム職員を含む。

②管理職(課長級)に占める女性職員の割合

【数値目標 30%】

(各年度 4 月 1 日現在)

年 度	総 数	女性数	女性割合
令和6年度	99人	25人	25.3%
令和5年度	101人	24人	23.8%
令和4年度	96人	24人	25.0%
令和3年度	94人	26人	27.7%

※再任用短時間職員、育休任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員を除き、統括指導主事、幼稚園長、幼稚園副園長を含む。また、定年引上げを踏まえ、本計画より再任用フルタイム職員を含む。

③課長補佐に占める女性職員の割合

【数値目標 35%】

(各年度 4 月 1 日現在)

年 度	総 数	女性数	女性割合
令和6年度	132人	41人	31.1%
令和5年度	125人	36人	28.8%
令和4年度	119人	35人	29.4%
令和3年度	107人	31人	29.0%

※再任用短時間職員、育休任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員を除く。また、定年引上げを踏まえ、本計画より再任用フルタイム職員を含む。

④係長職・主査に占める女性職員の割合

【数値目標 50%】

(各年度 4 月 1 日現在)

年 度	総 数	女性数	女性割合
令和6年度	462人	214人	46.3%
令和5年度	444人	207人	46.6%
令和4年度	440人	211人	48.0%
令和3年度	418人	197人	47.1%

※再任用短時間職員、育休任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員を除き、指導主事を含む。また、定年引上げを踏まえ、本計画より再任用フルタイム職員を含む。

(10)職員の給与の男女の差異

「職員の給与の男女の差異の情報公表」において別途公表

(11)離職者数

①離職者数及び離職率の推移

年 度	職員数	離職者数		合計
		男性	女性	
令和5年度	2,709人	27人 (2.2%)	53人 (3.6%)	80人 (3.0%)
令和4年度	2,715人	26人 (2.1%)	49人 (3.3%)	75人 (2.8%)
令和3年度	2,725人	19人 (1.5%)	42人 (2.8%)	61人 (2.2%)
令和2年度	2,715人	18人 (1.4%)	32人 (2.2%)	50人 (1.8%)

※定年退職者を除く。母数となる職員数は、各年4月1日現在の常勤職員（再任用フルタイム職員を除く）の総数。

②令和5年度の年齢区分別離職者数及び離職率

(令和6年3月末日現在)

	職員数 離職者数 離職率	年齢								
		～ 25歳	26歳 ～ 30歳	31歳 ～ 35歳	36歳 ～ 40歳	41歳 ～ 45歳	46歳 ～ 50歳	51歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	60歳 以上
男性	1,227 人	83人	148人	226人	183人	145人	92人	170人	138人	42人
	27人	1人	6人	3人	3人	2人	0人	1人	4人	7人
	2.2%	1.2%	4.1%	1.3%	1.6%	1.4%	0.0%	0.6%	2.9%	16.7%
女性	1,482 人	164人	231人	205人	206人	168人	138人	199人	131人	40人
	53人	8人	12人	4人	8人	2人	2人	5人	3人	9人
	3.6%	4.9%	5.2%	2.0%	3.9%	1.2%	1.4%	2.5%	2.3%	22.5%
合計	2,709 人	247人	379人	431人	389人	313人	230人	369人	269人	82人
	80人	9人	18人	7人	11人	4人	2人	6人	7人	16人
	3.0%	3.6%	4.7%	1.6%	2.8%	1.3%	0.9%	1.6%	2.6%	19.5%

※定年退職者を除く。母数となる職員数は、令和5年4月1日現在の常勤職員（再任用フルタイム職員を除く）の総数。

(12)各取組実績の関連法令(参考)

項目	次世代	女性活躍	働き方
(1)職員1人あたりの月平均超過勤務時間数	○	○	○
(2)超過勤務時間数月平均80時間以上、月平均45時間以上の職員数	○	○	○
(3)年次有給休暇の取得状況	○	—	○
(4)①男性職員の出産支援休暇の取得状況	○	—	—
(4)②男性職員の育児休暇の取得状況	○	—	—
(4)③男性職員の育児休業、部分休業の取得状況	○	—	—
(5)女性職員の育児休業、部分休業の取得状況	○	—	—
(6)男女別取得日数の分布状況	○	—	—
(7)職員全体に占める女性職員の割合	—	○	—
(8)採用職員に占める女性職員の割合	—	○	—
(9)①管理職（部長級）に占める女性職員の割合	○	○	—
(9)②管理職（課長級）に占める女性職員の割合	○	○	—
(9)③課長補佐に占める女性職員の割合	○	○	—
(9)④係長職・主査に占める女性職員の割合	○	○	—
(10)職員の給与の男女の差異	—	○	—
(11)①離職者数及び離職率の推移	—	○	—
(11)②令和5年度の年齢区分別離職者数及び離職率	—	○	—

・次世代法に基づく計画に関する実績・・・・・・・・・・・・・・・・・・[次世代]

・女性活躍推進法に基づく計画に関する実績・・・・・・・・・・・・・・・・[女性活躍]

・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律についての実績・・・[働き方]

第3章 障害者の「活躍」を支える（新宿区職員の障害者活躍推進計画）

1 目的

地方公共団体は、率先して障害のある職員を雇用する責務があり、また、行政サービスの向上の観点からも障害者の参画拡大は重要なものとなっています。障害者の雇用を推進する上では、障害者が活躍できる職場の環境整備が求められています。

新宿区では、障害のある方の雇用を推進しながら、組織・人材面での体制整備、最適な職務の選定、職務環境の整備等を進めることで、障害のある職員が、その能力を発揮し、いきいきと活躍できるよう本計画を策定し、取組を進めていきます。

2 現状と課題

新宿区の障害者雇用率は、平成29年度までは法定雇用率を達成していましたが、障害者雇用促進法の一部改正（平成30年4月1日施行）に伴い、法定雇用率が上昇して以降、法定雇用率を下回る状況が続いています。

3 障害者の活躍推進に関する取組

取組1 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

- （１）障害者雇用推進者（人事課長）は、関係部署と連携して、障害のある方の雇用の推進と定着を図るほか、必要に応じて設備等を整備します。
- （２）障害者雇用推進者、人事担当者、健康相談室の職員、障害のある職員で「障害者雇用推進チーム」を設置し、当事者の視点・意見を踏まえながら、年に１回以上、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行います。
- （３）職業生活相談員（人事係長及び安全衛生係長）は、障害のある職員が相談しやすい職場環境を整備するとともに、健康相談室の相談体制等について情報提供します。

取組2 障害のある職員が活躍できる職務の選定

- （１）障害者雇用推進者及び人事担当者は、障害のある職員への配慮事項等を把握するとともに、本人の希望も踏まえたうえで、職場配置を行うよう努めます。
- （２）所属長は、障害のある職員が担当している仕事の業務量や適性について、定期面談等を通じて適宜把握するとともに、必要に応じて、事務分担の見直しを行います。

取組3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

【職場環境】

- (1) これまでも多目的トイレ整備やトイレの洋式化、執務室のレイアウトの工夫や段差の解消等を進めてきました。引き続き、必要に応じて庁舎内及び敷地内におけるバリアフリー化を検討していきます。
- (2) 所属長は、定期的な面談や声掛け等を通じて、どのような配慮が必要かを把握し、適切な措置を検討します。
- (3) 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者）について、円滑な職場復帰を支援するため、障害特性に応じた職務選定や職場環境の整備、通院への配慮等を行います。

【募集・採用】

- (1) 特別区障害者採用選考による採用を進めてきたほか、新たな会計年度任用職員の職を設置し、令和3年度から任用を開始しました。こうした取組により、法定雇用率の達成を目指すとともに、法定雇用率達成後も、障害者雇用を推進します。
- (2) 採用選考に当たり、必要に応じて、面接時に手話通訳者を配置する等の配慮を行います。
- (3) 特定の障害を排除する等の不適切な取扱いを行わず、公平・公正に募集・採用を行います。

【働き方】

- (1) 所属長は、必要となる職員に対して、時間単位の病気休暇や年次有給休暇など、各種休暇制度について案内します。
- (2) 健康相談室の職員は希望する者に対して、面談を随時実施し、職員の職務環境、体調の把握に努めます。本人の了解を得られた場合には、相談結果を人事課及び所属長と共有し、働き方について配慮します。
- (3) 所属長は、早出・遅出勤務制度の活用を働きかけることにより、柔軟な働き方を促進します。

【キャリア形成】

- (1) 所属長は、障害のある職員がキャリア形成に関する相談をしやすい環境を整えるとともに、研修の受講を勧奨する等、本人の能力開発を支援します。
- (2) 障害のある会計年度任用職員に対し、正規職員としての任用を希望する者には、特別区障害者採用選考案内を配付し、受験を勧奨します。

取組4 その他

「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」に基づき、障害者就労施設等への発注や、生産・加工・製作した物品の直売会の開催を通じて、当該施設等における需要拡大に貢献し、障害者活躍の機会の拡大を推進します。

4 数値目標

障害者雇用促進法に定める雇用率が未達成であるため、これを数値目標とします。また、障害のある職員一人一人が活躍できる体制や職場環境の整備に取り組んでいることから、採用後1年間の定着率100%を数値目標に設定します。

No.	項目	期間	数値目標	
1	採用に関する目標	令和9年度	実雇用率	3.0%
		令和6年度～令和8年度	実雇用率	2.8%
2	定着率に関する目標	令和6年度～令和9年度	採用後1年間の定着率	100%

5 実績の推移

年 度	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者職員数	法定雇用率	実雇用率	採用後1年間の定着率
令和5年度	3,368.5人	87人	2.60%	2.58%	100%
令和4年度	3,338人	84人	2.60%	2.52%	75%
令和3年度	3,321人	81人	2.60%	2.44%	75%
令和2年度	3,272人	73人	2.50%	2.23%	100%

※実雇用率は各年度6月1日、定着率は各年度末時点の実績

※法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数は、40人以下の行政委員会（選挙管理委員会、議会事務局、監査事務局）及び地方自治法・被災地派遣職員を対象外とする。

※算定基礎となる職員数のうち、短時間勤務職員（週20時間以上30時間未満勤務）については、1人を0.5人として換算する。

※障害者職員数のうち、短時間勤務職員（週20時間以上30時間未満勤務）は1人を0.5人、重度障害者は1人を2人として換算する。

新宿区職員スマートワーキング・アクションプラン

令和6年6月作成

新宿区総務部人事課