

港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プランについて

1 背景・経緯

平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、地方公共団体に職員の仕事と子育ての両立支援に向けた環境の整備等を内容とする行動計画の策定が義務付けられました。

また、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、地方公共団体に女性職員の活躍推進に向けた行動計画の策定が義務付けられました。

当該法律に基づく各行動計画は、一体で策定することが可能とされており、仕事と子育ての両立支援に向けた環境整備やワーク・ライフ・バランスの推進など、各行動計画には取組の内容として共通する事項が多いことから、区では、平成28年3月に、各行動計画を一体のものとして、「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定し、取組を進めてきました。

当該プランが令和2年度までの計画であることから、これまでの取組を継承しつつ、一層の充実を図る令和3年度以降の「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」を新たに策定します。

2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3 本プランに係るプログラムの内容

(1) 職員の子育て支援プログラム

ア 課題と方針

前回プランに掲げた男性職員の出産支援休暇の取得割合80%、育児参加休暇の取得割合80%及び育児休業の取得割合15%の目標は概ね達成しており、男性職員が育児参加しやすい職場環境が着実に醸成されてきています。

これまでの取組を継承しつつ、「みなとワークスタイル宣言」や「新しい働き方」の取組等を踏まえ、全ての職員がそれぞれの事情に応じたワーク・ライフ・バランスを実現し、お互いに支え合うことで、男女ともに仕事と子育てを安心して両立することができる環境整備を一層推進していきます。

イ プログラムの目標

- ワーク・ライフ・バランスに満足している職員の割合：70%
- 男性職員の子育て参加の推進
 - ・ 出産支援休暇の取得割合：90%
 - ・ 育児参加休暇の取得割合：90%
 - ・ 育児休業の取得割合：50%

ウ 主な取組内容

- 職員・職場の意識改革（新規採用職員に対する研修の実施、子育て支援制度の周知等）
- 多様な働き方の推進（テレワークの推進、時差勤務の推進等）
- 働きやすい職場づくりの推進（定時退庁の推進、年次有給休暇の取得推進等）
- 妊娠・子育て中の職員の支援（育児休業中のサポート、異動に対する配慮等）
- 男性職員の子育て参加支援（出産支援休暇及び育児参加休暇の取得推進等）

（２）女性職員の活躍推進プログラム

ア 課題と方針

前回プランに掲げた管理職に占める女性職員の割合30%の目標は、約19%に留まっており、達成には至っていません。

一方で、監督職（課長補佐・係長級）に占める女性職員の割合は、約45%まで上昇し、着実に女性の監督職が増加していることから、管理職に就く女性職員が増える土壌が形成されつつあります。

今後は、男女ともに職員が全てのライフステージにおいて安心して職務を担えるよう相談体制を充実させるとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境を整備していきます。あわせて、管理職への昇任に伴う不安を払拭するため、職員一人ひとりに合わせた丁寧できめ細かな人材育成に取り組み、職員が能力を最大限に発揮できる環境整備を一層推進していきます。

イ プログラムの目標

- 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合：30%
- 監督職（課長補佐・係長級）に占める女性職員の割合：50%

ウ 主な取組内容

- 採用（職員採用案内における職員の活躍紹介）
- 長時間勤務是正等の働き方改革（子育て・介護等を行う職員の適切な目標管理の推進）
- 家事、子育て又は介護をしながら活躍できる職場環境の整備（柔軟な働き方の推進、相談体制の充実）
- 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援（人事評価を踏まえたキャリア形成の支援等）
- 登用（戦略的な管理職登用、係長職昇任能力実証を活用した登用等）

4 今後のスケジュール

令和3年4月 ホームページで公表・周知