

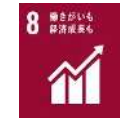
背景・経緯

- 平成15年の「次世代育成支援対策推進法」の制定に伴い、仕事と子育ての両立支援のための行動計画の策定が義務付けられ、平成27年に「女性活躍推進法」の制定に伴い、女性職員の活躍推進のための行動計画の策定が義務付けられた。
- 平成28年に上記の2つの法律に基づく行動計画から構成される「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定した。当該プランは令和2年度までの計画であることから、次期計画として令和3年度以降の行動計画を策定する。

プランの概要

- 1 プランの考え方
「次世代育成支援対策推進法」と「女性活躍推進法」に基づく行動計画には、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、共通する事項が多いことから一体のものとして策定する。
- 2 計画期間
令和3年度から令和7年度まで（5年間）

3 関連するSDGsのゴール



プログラム（行動計画）の内容

【第1部】職員の子育て支援プログラム（次世代育成支援対策推進法）

1 プログラムの基本的方針

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%、育児休業の取得割合15%の目標は概ね達成している。
- 従前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する。

2 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%
（令和2年度のアンケート結果：64%）
- 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%（過去4年間の取得割合84.5%）
 - ・ 育児参加休暇の取得割合：90%（過去4年間の取得割合78.7%）
 - ・ 育児休業の取得割合：50%（過去4年間の取得割合29.8%）

3 プログラムの内容

(1) 職員・職場の意識改革

- ①仕事と家庭生活の両立への意識改革 ②新規採用職員に対する研修の実施 ③子育て支援制度の周知

(2) 多様な働き方の推進【新規】

- ①テレワークの推進 ②時差勤務の推進 ③ICTの活用

(3) 働きやすい職場づくりの推進【新規】

- ①定時退庁の推進 ②年次有給休暇の取得推進 ③超過勤務の縮減

(4) 妊娠・子育て中の職員の支援

- ①出産を控えた職員への配慮 ②育児休業中のサポート ③異動に対する配慮

(5) 男性職員の子育て参加支援

- ①出産支援休暇の取得推進 ②育児参加休暇の取得推進 ③育児休業の取得推進

【第2部】女性職員の活躍推進プログラム（女性活躍推進法）

1 プログラムの基本的方針

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、達成には至らなかった。
- 一方で、監督職に占める女性職員の割合は、現在約45%と着実に増加し、管理職に就く女性職員が増える土壌が形成されつつある。
- 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、相談体制の充実とワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境を整備し、人材育成を推進する。

2 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%
（令和2年度の割合：18.8%）
- 監督職（課長補佐・係長級）に占める女性職員の割合：50%
（令和2年度の割合：44.7%）

3 プログラムの内容

(1) 採用

職員採用案内における職員の活躍紹介

(2) 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

(3) 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

①柔軟な働き方の推進【新規】 ②相談体制の充実【新規】

(4) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

①人事評価を踏まえたキャリア形成の支援 ②ライフイベントを含めた中長期的なキャリア形成の支援 ③キャリア・アドバイザー制度の活用

(5) 登用

①戦略的な管理職登用【新規】 ②係長職昇任能力実証を活用した登用 ③管理職選考における「前倒し受験方式」及び「分割受験方式」の受験勧奨の強化