

葛飾区職員 働きいきワークライフ推進計画の概要

葛飾区職員 働きいきワークライフ推進計画

職員の子育てや介護の状況及び障害特性に応じた環境整備、男性職員の家庭生活への参画促進、ワークライフバランスの推進、女性職員及び障害者の活躍推進など、安心して子育てや介護ができ、子どもが健やかに育つとともに、職業生活において、男女や障害の有無を問わず全ての職員が働きいきと活躍できる環境づくりを進め、区民サービスの向上を図ります。

◆計画の位置付け

①次世代育成支援対策推進法

➢次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を目的とする法律

②女性活躍推進法

➢女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を目的とする法律

③障害者の雇用の促進等に関する法律

➢障害者の職業生活における活躍を推進し、職業の安定を図ることを目的とする法律

◆**計画期間**
①②に基づく特定事業主行動計画と③に基づく障害者活躍推進計画を一体として策定
令和3年度から令和7年度までの5年間

◆対象職員

葛飾区の職員（再任用、会計年度任用職員を含みます）

◆計画内容

職員の仕事と子育て・介護等の両立状況や女性職員・障害者の職業生活における活躍状況を把握・分析して数値目標等を設定し、それを達成するための取組内容を定めています。

◆計画の公表

毎年度、本計画の実施状況等について公表します。

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

各種支援制度の周知、研修等を通じた意識啓発などにより、子育てや介護、障害などの事情を抱えた全ての職員が働きやすい勤務環境づくりを進めます。

目標
・職員意識調査において、各種支援制度を利用しやすい勤務環境であると回答する職員の割合100%を目指します
・障害のある職員の区役所で働くことへの満足度100%を目指します

男性職員の家庭生活への参画促進

男性職員が子育てや家事などに参加し、女性の家庭生活における負担を軽減するため、男性職員の家庭生活への参画を促進します。

目標
男性職員の育児休業・出産支援休暇・育児参加休暇の取得率100%を目指します

4つの視点と目標

ワークライフバランスの推進

超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進や柔軟な働き方の推進などにより、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、職員のワークライフバランスを推進します。

目標
・職員一人当たりの平均超過勤務実績を前年度以下にします
・テレワークや時差出勤などの柔軟な働き方のできる職場環境を整備します

女性職員及び障害者の職業生活における活躍推進

女性職員・障害者を積極的に採用し、意欲向上や計画的な育成、キャリア形成支援等の取組を進めます。

目標
・係長級以上の職員に占める女性職員の割合を40%以上にします
・障害者の雇用率3%以上を目指します
・障害者の採用後1年間の定着率100%を目指します

具体的な取組内容

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を実現するための取組み

- ・育児休業等の子育て支援制度等の利用者による体験談の紹介
- ・介護支援ガイドブック等の策定
- ・研修等の場を通じた管理監督者を始めとする職員への意識啓発
- ・育児休業・介護休暇等の代替職員確保策の拡充検討
- ・子育て相談窓口や障害者相談窓口の設置を含む相談体制の拡充
- ・障害者雇用を推進するためのチーム（障害者雇用推進チーム）の設置
- ・子育てや介護の状況及び障害特性に配慮した人事配置
- ・誰もが働きやすい職場環境の整備

ワークライフバランスの推進を実現するための取組み

- ・各職場におけるワークライフバランスの推進に関する組織目標の設定
- ・業務改善の推進やマニュアルの整備等による長時間労働の是正
- ・「ノー残業デー」などの一斉定時退庁日の徹底や拡充
- ・管理監督者による超過勤務の適正管理
- ・テレワークや時差出勤等を含む柔軟な働き方の推進
- ・休暇を取得しやすい職場環境の整備
- ・ワークライフバランスの達成状況に関する情報発信

男性職員の育児休業等の取得促進を実現するための取組み

- ・管理監督者及び人事担当課から対象職員への子育て支援制度の利用働きかけ促進
- ・育児休業等を取得した男性職員による体験談や取得例の紹介
- ・研修等による固定的な性別役割分担意識の是正に向けた意識啓発
- ・男性職員を対象とした子育て支援制度の周知
➢「子育てパパを応援します！」等の活用
- ・育児休業中の男性職員への情報提供や円滑な職場復帰のための支援
- ・男性職員が育児休業を取得した場合の代替職員確保策の検討

女性職員及び障害者の職業生活における活躍推進を実現するための取組み

- ・女性職員が活躍している姿や女性が働きやすい職場環境の積極的な広報
- ・現役の管理職をはじめ、管理職候補者や若手係長級の女性職員をロールモデルとして育成・選任し、それらの職員による昇任意欲向上のための研修等を実施
- ・民間有識者による講演会等を通じた女性職員の活躍推進に係る意識啓発
- ・多様な職務機会の付与や女性職員の積極的な配置
- ・ICTを活用した支援
- ・障害者雇用の取組の積極的な広報
- ・障害特性に配慮したキャリア形成支援や相談体制の整備

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

男性職員の家庭生活への参画促進

ワークライフバランスの推進

女性職員及び障害者の職業生活における活躍推進