

葛飾区職員生きいきワークライフ推進計画の概要

葛飾区職員 生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生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

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

◆計画期間

令和8年度から令和12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に応じた勤務環境の整備

各種支援制度の周知や研修、管理監督者による意識啓発を通じて、子育てや介護などの事情を抱えた職員が働きやすい勤務環境づくりを進めます。

- 目標
- ・職員満足度アンケートにおいて、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
 - ・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

女性職員の職業生活における活躍推進

女性職員の活躍推進のため、職場環境の改善、キャリア支援、ネットワーク構築を強化し、働きやすい職場づくりを進めていきます。

- 目標
- ・管理職に占める女性職員の割合を30%以上を目指します
 - ・係長級以上の職員に占める女性職員の割合を40%以上を目指します

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、ハラスメント防止対策の充実を図り、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の向上を目指します

障害者の活躍に向けた支援の充実

障害者の職業生活を推進するため、雇用体制の整備、職務選定、環境整備、定着支援を強化し、障害者の活躍を支援していきます。

- 目標
- ・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
 - ・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

職員の子育てや介護の状況に応じた勤務環境の整備

ワークライフバランスの推進

女性職員の職業生活における活躍推進

障害者の活躍に向けた支援の充実

職員の子育てや介護の状況に応じた勤務環境の整備

- 【拡充】 ・「子育てらくらく☆ナビ SKIP」等の活用
- 【拡充】 ・子育て支援・介護、障害者に関する意識啓発
- 【拡充】 ・育児休業・介護休暇等の代替職員確保策の拡充検討
- ・相談体制の充実
- ・子育てや介護の状況に配慮した人事配置
- ・子育て支援制度や介護休暇の利用に当たっての準備
- ・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

ワークライフバランスの推進

- ・ワークライフバランスの推進に関する組織目標の設定
- 【拡充】 ・業務改善の推進
- ・一斉定時退庁日の徹底や拡充
- 【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
- ・年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備
- 【新規】 ・ワークライフバランスの達成状況に関する情報発信
- ・仕事と不妊治療が両立できる職場環境の醸成
- 【新規】 ・ハラスメントのない職場環境づくり

女性職員の職業生活における活躍推進

- ・女性にとって働きやすく、活躍できる職場環境であることの積極的PR
- 【新規】 ・女性管理監督者の働き方の紹介
- 【拡充】 ・職場・職層を超えた関係づくりを目的とした研修の実施
- ・女性職員の活躍推進に係る意識啓発
- 【新規】 ・管理監督者向け手引きの作成による両立支援の定着
- ・多様な職務機会の付与や女性職員の積極的な配置
- ・職場・職層を超えた職員のネットワークづくりによる相談体制の拡充
- ・ICTを活用した支援の実施

障害者の活躍に向けた支援の充実

- ・障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任
- ・障害者雇用推進チームの設置
- ・相談体制の拡充
- ・障害のある職員に対する正しい理解と行動の促進
- 【新規】 ・障害のある職員が活躍できる職務の選定等
- ・誰もが働きやすい職場環境の整備
- ・積極的な募集・採用活動
- ・働き方・キャリア形成
- 【新規】 ・定着支援

具体的な取組内容