

令和5年度 子育て支援・女性活躍推進に係る取組み状況

～杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プランに基づく取組み状況の公表～

杉並区では、平成28年4月の「杉並区職員子育て支援・女性活躍推進行動計画」策定後、平成30年の働き方改革関連法制定を踏まえ、令和3年4月に「杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン(令和3～7年度)」を策定しました。

この計画は令和3年度から令和7年度までの5年間、①男性職員の配偶者支援・子育てへの参加促進、②年次有給休暇の取得の促進、③超過勤務の縮減、④女性職員のキャリア形成支援を4つの柱として目標を設定し、職員のワーク・ライフ・バランスの推進と働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

この計画に基づき、令和5年度は主に次のことを実施しました。

○パートナーシップ関係の相手方を有する職員に係る給与・休暇制度等の改正！

性自認や性的指向の多様性を認め合い、差別のない職場環境を実現するため、杉並区パートナーシップ制度が導入されました。それに伴い、配偶者を対象に含む給与・休暇制度等について、パートナーシップ関係の相手方を対象に加え、配偶者と同等の取扱いとすることとしました。

○ハラスメント防止研修の幅広い実施！

ハラスメントのない働きやすい職場づくりを進めるため、令和4年度に引き続き管理職向けのハラスメント防止研修を実施しました。令和5年度は係長級、統括技能長・技能長、職場相談員、係長職昇任能力実証合格者・技能長職昇任選考合格者向けにもハラスメント防止研修を実施し、ハラスメントのない職場づくりに努めています。

○時差出勤と他制度との併用が可能に！

時差出勤について、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、育児関連(部分休業、育児時間)や介護関連(介護休暇、介護時間、短期の介護休暇)の制度との併用を認めることとしました。

○会計年度任用職員実務研修受講機会の確保！

これまで、研修会場の定員により、希望する会計年度任用職員が研修を受講できないことがありました。全ての希望者が受講できるよう、研修動画を庁内イントラネットの人材育成担当ホームページに掲載する取り組みを進めています。令和5年度は、特に希望者が多い財務会計や文書事務等の実務研修動画を掲載し、必要な時に誰もが学べる環境の充実を図りました。