

令和2年度 子育て支援・女性活躍推進に係る取組み状況

～杉並区職員子育て支援・女性活躍推進行動計画に基づく取組み状況の公表～

杉並区では、平成28年4月、育児や介護と仕事との両立を支援するとともに、女性活躍の推進を進めるため、「杉並区職員子育て支援・女性活躍推進行動計画」を策定しました。

この計画は平成28年度から令和2年度までの5年間として、①男性職員の配偶者支援・子育て参加の促進、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ました。この計画に基づき令和2年度は主に次のことを実施しました。

○令和3年度から5年間の計画を策定！

区では、次世代支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき平成28年度に計画を定めました。令和2年度に計画改定の時期を迎えるとともに、平成30年にはいわゆる働き方改革関連法が制定され、職員のワーク・ライフ・バランスの推進がより一層求められるようになったことを踏まえ見直しました。主な内容は次のとおりです。

- ・目標:男性の育児休業取得率(20% → 30%)
- ・目標:管理職に占める女性職員の割合(20% → 30%)
- ・取組:男性職員に対する「子育て休暇・休業計画書」の導入
- ・取組:在宅勤務型テレワークの導入
- ・不妊症・不育症に係る休暇制度の創設

○理由を問わない時差出勤の本格実施！

モデル実施での検証を踏まえ、通勤混雑の緩和や職員のワーク・ライフ・バランスを推進する観点から、取得理由を問わない時差出勤を本格実施することにしました。

最も早いパターンで7時30分～16時15分、最も遅いパターンで9時30分～18時15分とし、全6シフトから選択可能としました。

○不妊症・不育症に関する検査等を病気休暇の対象に！

国や東京都などの動向を踏まえ、不妊治療と仕事との両立を支援する観点から、不妊症・不育症に係る各種検査、治療及び療養について、病気休暇の対象とすることにしました。

女性だけでなく男性職員も取得が可能で、日もしくは時間を単位として利用できます。

○職員向け広報紙で男性職員の子育てに関わる休暇・休業について記事を掲載！

職員向け広報紙で、男性職員の子育てに関わる休暇・休業について紹介し、取得を促しました！今回は、出産支援休暇・育児参加休暇にスポットをあて記事を掲載しました。

○子育て支援ハンドブックの改訂

現行のハンドブックに会計年度任用職員の情報を追加し、より分かりやすいものに見直しを行いました！さらに男性職員子育て体験談を掲載し、育児を行う男性職員のイメージをつかむきっかけを作りました。

○会計年度任用職員（短時間・専門）のがん検診拡充！

地方公務員法、地方自治法の改正を受け、令和2年4月1日から会計年度任用職員制度がスタートしました。他の自治体同様、杉並区でも多くの非常勤職員の方々が勤務しており、その多くが女性となっています。そこで乳がん・子宮頸がん検診の対象者を会計年度任用職員（短時間・専門）の方々まで拡充し、待遇改善を行いました。

【お問い合わせ】 杉並区総務部人事課人事係