

# 令和3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、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。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。

この計画に基づき、令和3年度は主に次のことを実施しました。

### ○男性職員の子育て休暇・休業計画書の作成！

この計画書の目的は、子どもが生まれる予定の男性職員が所属に計画書を提出することで、所属の管理職等から休暇・休業等の説明を受け、配偶者の産前産後の期間に十分な休暇・休業を取得できるようにすることです。また、早めに職場の体制について相談できるようにすることも狙いのひとつです。

ワーク・ライフ・バランス推進プランでは、子供が生まれる予定の男性職員に対して、休暇・休業を合わせて少なくとも1か月は取得することを推奨しています。

### ○在宅勤務型テレワークの本格実施！

試行実施での検証結果を踏まえ、新型コロナウイルス感染症等のまん延や首都直下地震等の災害発生時における業務継続の確保及び職員のワーク・ライフ・バランス推進を目的として、在宅勤務型テレワークを本格実施しました。

### ○働く女性のキャリアを応援する「昼休みセミナー」の開催！

昇任を考えているなどの女性職員を対象に気軽に参加できる雰囲気をつくり開催しました。区の女性係長級職員の現状など説明後、現役の女性係長級職員4名が、昇任した理由と昇任後の現在の思いや仕事と家庭との両立等について話しました。参加者からは、「本音が聞けてよかった。」「昇任について前向きに考えたい。」等の感想があり、大変好評でした。

### ○会計年度任用職員の待遇改善！

杉並区では、主に下記の三点について改善を行いました。

- ・病気休暇の有給日数を5日間から15日間へと拡大しました。
- ・妊娠出産休暇を有給で取得できる職員を「月16日勤務の会計年度任用職員（一般）」から「全ての会計年度任用職員」に拡大しました。
- ・介護休暇・介護時間、育児休業・部分休業の取得要件から、「1年以上の在職期間を要する」を廃止し、要件の緩和を行いました。

【お問い合わせ】 杉並区総務部人事課人事係