



港区職員の  
ワーク・ライフ・バランス推進プラン  
～港区特定事業主行動計画～  
(令和3(2021)年度～令和7(2025)年度)

令和3(2021)年3月



## 港区平和都市宣言

かけがえのない美しい地球を守り、世界の恒久平和を願う人びとの心は一つであり、いつまでも変わることはありません。

私たちも真の平和を望みながら、文化や伝統を守り、生きがいに満ちたまちづくりに努めています。

このふれあいのある郷土、美しい大地をこれから生まれ育つ子どもたちに伝えることは私たちの務めです。

私たちは、我が国が『非核三原則』を堅持することを求めるとともに、ここに広く核兵器の廃絶を訴え、心から平和の願いをこめて港区が平和都市であることを宣言します。

昭和60年8月15日

港 区

## 目次

|     |                                |    |
|-----|--------------------------------|----|
| I   | はじめに                           | 1  |
| II  | プランの概要                         | 2  |
| III | プログラムの内容                       | 4  |
|     | 第1部 職員の子育て支援プログラム              | 4  |
|     | 1 プログラムの基本的方針                  | 4  |
|     | （1）区における課題と背景                  |    |
|     | （2）基本的方針                       |    |
|     | 2 プログラムの目標                     | 5  |
|     | 3 プログラムの内容                     | 6  |
|     | （1）職員・職場の意識改革                  |    |
|     | （2）多様な働き方の推進                   |    |
|     | （3）働きやすい職場づくりの推進               |    |
|     | （4）妊娠・子育て中の職員の支援               |    |
|     | （5）男性職員の子育て参加支援                |    |
|     | 第2部 女性職員の活躍推進プログラム             | 12 |
|     | 1 プログラムの基本的方針                  | 12 |
|     | （1）区における課題と背景                  |    |
|     | （2）基本的方針                       |    |
|     | 2 プログラムの目標                     | 13 |
|     | 3 プログラムの内容                     | 14 |
|     | （1）採用                          |    |
|     | （2）長時間勤務是正等の働き方改革              |    |
|     | （3）家事、子育て又は介護をしながら活躍できる職場環境の整備 |    |
|     | （4）職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援         |    |
|     | （5）登用                          |    |
| IV  | 参考資料                           | 18 |
|     | 1 全職員対象のアンケート結果                | 18 |
|     | 2 育児休業を取得した男性職員対象のアンケート結果      | 26 |
|     | 3 女性活躍推進に関する任用等の状況             | 28 |

## I はじめに

区は、平成 15（2003）年 7 月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成 17（2005）年に「港区職員子育て支援プログラム～港区特定事業主行動計画～」を策定し、平成 22（2010）年にそれまでの取組状況を踏まえて計画を改定しました。

その後、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」といいます。）が平成 27（2015）年 8 月に成立、9 月に施行され、地方公共団体は、政府が定める基本方針及び行動計画策定指針を踏まえ、女性活躍推進法に基づく特定事業主としての行動計画を策定することが義務付けられました。

当該法律に基づく各行動計画は、仕事と子育ての両立支援に関する環境整備やワーク・ライフ・バランスの推進など、取組の内容として共通する部分が多いことから、各計画を一体のものとして整備することとし、平成 28（2016）年 3 月に令和 2（2020）年度までの 5 年間の計画期間とする「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン～特定事業主行動計画～」を策定することで、区の事業主としての方針や取組を網羅的かつ分かりやすく職員に提示し、周知を図ってきました。

この度、これまでの取組を分析・継承しつつ、一層の充実を図っていくため、令和 3（2021）年度以降の 5 年間の取組をまとめたプランを策定しました。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、健康で豊かな生活により個人の時間の価値を高めるとともに、性別や年齢などに関らず誰もが意欲と能力を発揮して社会・経済の活力と成長力を高め、持続可能な社会を実現するために不可欠なものです。

職員は、一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関わることとして認識するとともに、お互いの立場を尊重し、支え合うことにより、この計画を実効性あるものとしていくことが重要です。

そして、区は、事業主としての役割と地方公共団体としての責任を自覚し、職員の主体的・積極的な取組を推進することを通して地域における牽引役にもなるよう、新たな「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定し、当該プランに掲げる目標とプログラムに取り組んでいきます。

令和 3（2021）年 3 月

港 区 長 武 井 雅 昭  
港区議会議長 二 島 豊 司  
港 区 教 育 委 員 会  
港区選挙管理委員会  
港区代表監査委員 徳 重 寛 之

## Ⅱ プランの概要

### 1 背景・経緯

平成 15（2003）年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、地方公共団体は職員を雇用する事業主の立場から、職員の仕事と子育ての両立支援に向けた環境の整備等を内容とする行動計画（特定事業主行動計画）を策定することが義務付けられました。区は、平成 17（2005）年に「港区職員子育て支援プログラム～港区特定事業主行動計画～」を策定し、平成 22（2010）年に計画を改定しました。

この計画に基づき、子育て支援に関する休暇制度の拡充や超過勤務の縮減対策等を推進し、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた取組を進めてきました。平成 26（2014）年 11 月には同法が改正され、新たな行動計画策定指針として、「子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組」が盛り込まれました。

こうした中、豊かで活力のある社会を実現するため、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であるとして、平成 27（2015）年 8 月に女性活躍推進法が制定されました。地方公共団体は、同法においても特定事業主として平成 27（2015）年度中に女性職員の活躍推進に向けた行動計画を策定することが義務付けられたことを受け、区は、平成 28（2016）年 3 月に「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン～港区特定事業主行動計画～」を策定しました。

当該プランが、令和 2（2020）年度までの計画であることから、令和 3（2021）年度以降の取組を示すため、新たな「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン～港区特定事業主行動計画～」を策定します。

### 2 プランの考え方

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく行動計画は、政府の指針により一体で策定することが可能とされています。仕事と子育ての両立支援に向けた環境整備やワーク・ライフ・バランスの推進など、各行動計画には取組の内容として共通する事項が多く、区の事業主としての方針や取組をわかりやすく周知するため、各行動計画を一体のものとして、前回プランの形式を継承し、以下のとおり 2 部構成とします。

- 第 1 部 職員の子育て支援プログラム【次世代育成支援対策推進法】
- 第 2 部 女性職員の活躍推進プログラム【女性活躍推進法】

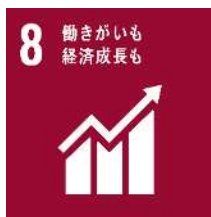
なお、仕事と子育ての両立や女性の活躍推進に関する職員アンケートを実施して意識調査を行い、その結果をプログラムに反映させています。

### 3 計画期間

令和3（2021）年4月1日から令和8（2026）年3月31日までの5年間（令和3（2021）年度から令和7（2025）年度まで）とします。

### 4 関連する SDGs のゴール

SDGs が掲げる目標や方向性は地域課題の解決に資するものとして、区は、港区基本計画の政策・施策と SDGs との関連を明らかにしています。職員が仕事と子育てや家庭を両立しながら、いきいきと働き続けることができる職場づくりを推進していく本プランと関連する SDGs のゴールは、次のとおりです。



すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する



持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任のある包摂的な制度を構築する

SDGs（持続可能な開発目標）とは、平成27（2015）年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030 アジェンダ」にて記載された令和12（2030）年までに持続可能でより良い世界をめざす国際目標です。

17 のゴールと169 のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っており、普遍的なものとして全ての国で取組が進められています。

### Ⅲ プログラムの内容

#### 第1部 職員の子育て支援プログラム

##### 1 プログラムの基本的方針

###### (1) 区における課題と背景

区は、次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、平成28(2016)年度から令和2(2020)年度までを計画期間とした「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン～港区特定事業主行動計画～」に定めた「職員の子育て支援プログラム」により、取組を進めてきました。

その結果、当プログラムに掲げた①男性職員の出産支援休暇の取得割合80%②育児参加休暇の取得割合80%③育児休業の取得割合15%以上とする3つの目標を概ね達成するに至っており、男性職員の子育て参加が進んでいることが分かります。(参考1参照)

令和2(2020)年度の職員アンケートにおいて、子育て関係の休暇・休業を取得することに約63%の男性職員が「抵抗感はない」と回答しています。

また、周囲の男性職員が子育て関係の休暇・休業を取得することに約90%の職員が「違和感はない」と回答しており、男性職員が子育て参加しやすい職場環境が醸成されてきています。(参考2参照)

区は、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの推進のため、働き方改革を進める社会的動向を踏まえ、平成29(2017)年7月に「みなとワークスタイル宣言」を発出し、働きやすい職場づくりに向け、超過勤務縮減、年次有給休暇16日以上取得等に全庁を挙げて取り組んできました。

平成28(2016)年度から時差勤務、令和2(2020)年度からテレワークを本格実施し、世界規模で蔓延した新型コロナウイルス感染症への対策を契機として、時差勤務、テレワーク及びICT活用を軸とした、時間・場所に捉われない「新しい働き方」の確立に取り組んでいます。

今回のプログラム改定に当たっては、前回プランに掲げた取組を継承しつつ、その後の社会的動向等を踏まえた区取組を組み込みながら、全ての職員がそれぞれの事情に応じたワーク・ライフ・バランスを実現し、お互いに支え合うことで、男女ともに仕事と子育てを安心して両立することができる環境整備を一層推進していきます。

###### 参考1 男性職員の出産支援休暇取得者等の割合

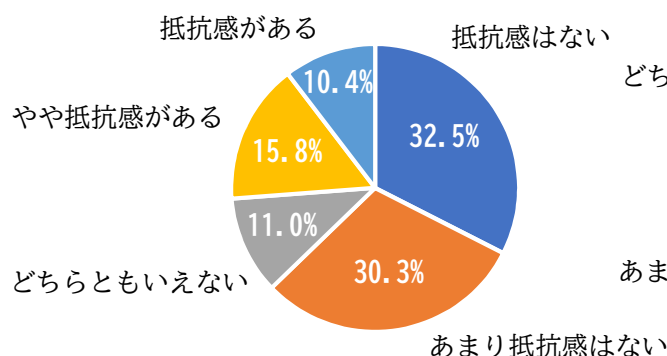
| 出産支援休暇取得割合 | 育児参加休暇取得割合 | 育児休業取得割合 |
|------------|------------|----------|
| 84.5%      | 78.7%      | 29.8%    |

※ 平成28(2016)年度から令和元(2019)年度の実績(4か年平均)

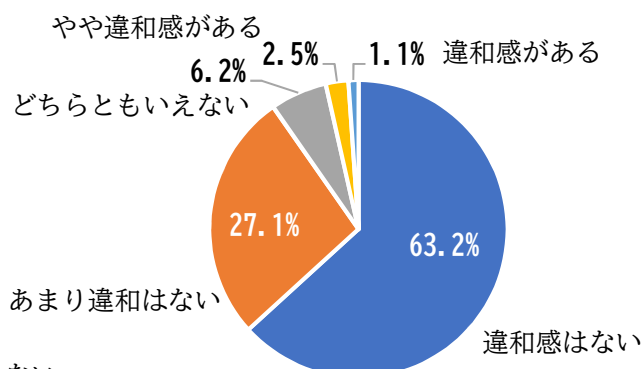


## 参考2 男性職員の子育て関係の休暇・休業に関する意識

休暇等の取得に対する抵抗感(男性職員)



男性職員の休暇等の取得に対する違和感



### (2) 基本の方針

上記の課題と背景を踏まえ、基本の方針を以下のとおり定めます。

- 職員が子育てや介護等の様々な事情を抱える中で、各職場において、職員同士がお互いに理解し合い、支え合いながら、それぞれがワーク・ライフ・バランスを実現できる組織風土の醸成に取り組む。
- 全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、年次有給休暇の取得推進及び超過勤務縮減の取組等によって働きやすい職場づくりを推進するとともに、時間・場所に捉われない多様な働き方を推進する。
- 男性職員の子育て参加を促す各制度の周知及びこれらの活用を可能にする職場環境づくりを引き続き推進し、男女ともに子育てする職員を積極的に支援する職場環境を推進する。

## 2 プログラムの目標

上記の基本の方針を踏まえ、次の目標を掲げます。

### 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ワーク・ライフ・バランスに満足している職員の割合 : 70%  
→ 令和2(2020)年度に実施した職員アンケートにおいて64%

### 男性職員の子育て参加の推進

- 男性職員の出産支援休暇取得者の割合 : 90%  
→ 前回プランの目標(80%)達成のため高い水準へ改正
- 男性職員の育児参加休暇取得者の割合 : 90%  
→ 前回プランの目標(80%)達成目前のため高い水準へ改正
- 男性職員の育児休業取得者の割合 : 50%  
→ 前回プランの目標(15%)達成のため高い水準へ改正

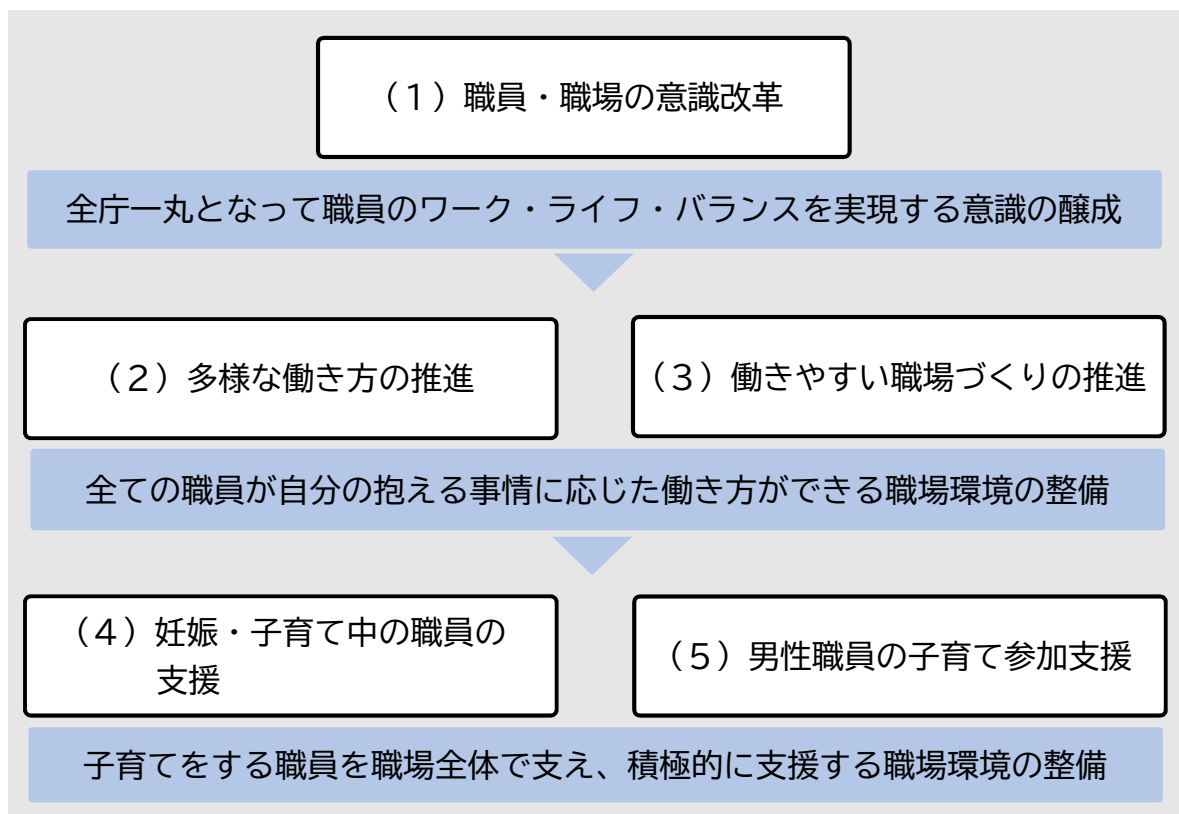


### 3 プログラムの内容

|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| (1) 職員・職場の意識改革        | ① 仕事と家庭生活の両立への意識改革 |
|                       | ② 新規採用職員に対する研修の実施  |
|                       | ③ 子育て支援制度の周知       |
| (2) 多様な働き方の推進【新規】     | ① テレワークの推進         |
|                       | ② 時差勤務の推進          |
|                       | ③ ICTの活用           |
| (3) 働きやすい職場づくりの推進【新規】 | ① 定時退庁の推進          |
|                       | ② 年次有給休暇の取得推進      |
|                       | ③ 超過勤務の縮減          |
| (4) 妊娠・子育て中の職員の支援     | ① 出産を控えた職員への配慮     |
|                       | ② 育児休業中のサポート       |
|                       | ③ 異動に対する配慮         |
| (5) 男性職員の子育て参加支援      | ① 出産支援休暇の取得推進      |
|                       | ② 育児参加休暇の取得推進      |
|                       | ③ 育児休業の取得推進        |

#### <プログラムの構成のイメージ>

～お互いに支え合って安心して子育てができる職場へ～



(1) 職員・職場の意識改革

|        |  |
|--------|--|
| 事業名    | ① 仕事と家庭生活の両立への意識改革   |
| 事業の概要  | 子育てや介護等、職員がそれぞれ抱える事情をお互いに理解し合い、支え合いながら、柔軟な働き方によってワーク・ライフ・バランスを実現するための意識を啓発します。   |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 子育てや介護に関する休暇等の取得状況を公表することで、休暇等を取得しやすい組織風土を築きます。</li> <li>○ 年次有給休暇の取得実績や超過勤務の実績を公表することで、メリハリを付けた働き方の確立を促します。</li> <li>○ 働きやすい職場づくり推進委員会での検討事項等をファイルサーバに掲載し、区の実践を的確に周知します。</li> </ul> |

|        |  |
|--------|--|
| 事業名    | ② 新規採用職員に対する研修の実施  |
| 事業の概要  | 新規採用職員を対象として、区の制度や取組について研修を実施することで、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた働き方への意識付けを行います。  |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新規採用職員に対して、子育て及び介護に関する休暇等の制度について、その意義と内容の理解を図る研修を実施します。</li> <li>○ 区におけるワーク・ライフ・バランス推進の取組や課題について学び、自身の働き方を考える契機とします。</li> </ul> |

|        |   |
|--------|---|
| 事業名    | ③ 子育て支援制度の周知  |
| 事業の概要  | 全ての職員に対して、子育てや介護に関する休暇等の制度について、正しい理解の下で利用することができよう周知を図ります。  |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 子育て及び介護に関する制度を分かりやすくまとめた「子育て支援ハンドブック」を引き続き作成し、ファイルサーバに掲載することで、職員がいつでも閲覧可能な状態にします。</li> <li>○ 休暇等の申請に用いる人事庶務システムに各制度の内容について掲載し、申請に当たっての負担の軽減と、正しい理解の下で取得できる環境を整備します。</li> </ul> |

## (2) 多様な働き方の推進

|        |   |
|--------|---|
| 事業名    | ① テレワークの推進  |
| 事業の概要  | 「勤務庁での勤務」という固定観念に捉われることなく、自宅等での勤務を可能とすることで、通勤等に係る負担軽減を図り、子育て等と仕事を両立しやすい環境を整えます。   |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 全ての職員についてテレワークを可能とすることで、子育てや介護等を抱える職員の負担軽減を図ります。</li> <li>○ テレワークへの正しい理解を促し、積極的にテレワークを実施するため、テレワーク強化月間を実施します。</li> <li>○ 運用状況を見ながら、実施上限等の運用方法について、より利用がしやすくなるよう、適宜見直しを行います。</li> </ul> |

|        |  |
|--------|--|
| 事業名    | ② 時差勤務の推進  |
| 事業の概要  | 「官庁執務型の勤務時間」という固定観念に捉われることなく、業務や職員の事情に応じた勤務時間帯を選択することで、柔軟で効率的な働き方を促します。  |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 全ての職員について、条件を問わずに時差勤務を可能とすることで、柔軟な勤務時間による働き方を推進します。</li> <li>○ 運用状況を見ながら、勤務区分等の制度内容について、より利用がしやすくなるよう、適宜見直しを行います。</li> <li>○ 業務の繁閑等に対応でき、より柔軟な勤務が可能になる「フレックスタイム制度」の導入を検討します。</li> </ul> |

|        |   |
|--------|---|
| 事業名    | ③ ICTの活用  |
| 事業の概要  | ICTを積極的に活用することで、業務の見直しと効率化を図り、超過勤務の縮減を図るとともに、時間や場所に捉われない働き方を推進しやすい体制を整備します。   |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務の負担軽減と作業時間の短縮を図るため、定型的な業務を中心にAIやRPAを効果的に活用します。</li> <li>○ 時間や場所に捉われない働き方を後押しするため、押印レス化、ペーパーレス化、オンライン化等を推進します。</li> </ul> |

### (3) 働きやすい職場づくりの推進

|        |   |
|--------|---|
| 事業名    | ① 定時退庁の推進   |
| 事業の概要  | 超過勤務を前提とせず、原則、定時で退庁することを職員に意識付け、遅くとも午後8時には全員が退庁する風土を築きます。   |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 毎日、全庁一斉消灯を実施することで、定時退庁が原則であることを職員に意識付けします。</li> <li>○ 毎週、金曜日をノー残業デーとして位置付け、超過勤務をせずに退庁するよう呼びかけを徹底します。</li> <li>○ 各職場において、「エンジョイマイライフ週間」として、超過勤務をしない週を年4週設定します。</li> </ul> |

|        |  |
|--------|--|
| 事業名    | ② 年次有給休暇の取得推進  |
| 事業の概要  | 心身のリフレッシュ、余暇の有効活用により、ワーク・ライフ・バランスを推進しながら、仕事の能率が上がるよう、年次有給休暇の積極的な取得を推進します。  |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ゴールデンウィークや夏季休暇など他の休日・休暇と併用することで、連続した休暇を取得するよう促します。</li> <li>○ 年度当初に、所属長と職員とで自己申告時に取得目標日数を設定し、所属長と一体となって取得を推進します。</li> </ul> |

|        |   |
|--------|---|
| 事業名    | ③ 超過勤務の縮減   |
| 事業の概要  | 長時間の超過勤務により家庭生活の時間の短縮や心身の健康を損なうことがないように、各職場で業務の見直しや事務分担の平準化などを図り、超過勤務の縮減を図ります。  |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 超過勤務を実施する日としない日でメリハリをもって勤務するよう、所属長の事前命令を徹底します。</li> <li>○ 条例で定める上限規制である、月45時間、年360時間までの超過勤務命令を遵守するよう所属長に徹底します。</li> <li>○ 超過勤務が多い職場には、適宜、人事課によるヒアリング等を実施し、所属と一体となって対応策を検討します。</li> </ul> |

(4) 妊娠・子育て中の職員の支援

|        |  |
|--------|--|
| 事業名    | ① 出産を控えた職員への配慮   |
| 事業の概要  | 妊娠中の職員に対する適切な母性健康管理に努めるとともに、周囲の職員が積極的にサポートする職場体制づくりを推進します。   |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 医師等の指導事項を記載した「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用し、所属長が職員の健康状況に留意するよう努めます。</li> <li>○ 各所属において妊娠に関する制度やテレワーク、時差勤務を積極的に活用するよう促すとともに、事務分担の見直し等、職員をサポートする職場体制を整備します。</li> </ul> |

|        |  |
|--------|--|
| 事業名    | ② 育児休業中のサポート   |
| 事業の概要  | 出産した職員等が安心して育児休業を取得できるよう、定期的な情報提供、代替職員の配置、職場復帰時のサポートを行います。   |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 区政の情報や職場の状況などを定期的に伝達するほか、所属と職員で近況の報告を行い、情報共有に努めます。</li> <li>○ 業務への影響を心配することがないように、育児休業代替期付職員や人材派遣による代替要員を確保します。</li> <li>○ 復職時に円滑に業務に戻れるよう、積極的なOJTにより、職場全体で職員をフォローする体制を整えます。</li> </ul> |

|        |   |
|--------|---|
| 事業名    | ③ 異動に対する配慮  |
| 事業の概要  | 子育て中の職員について、組織の円滑な運営という事情との均衡を図りながら、可能な範囲で子育ての状況に配慮した人事異動を行います。   |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 子育て中の職員について、子育ての事情を踏まえ、勤務時間や業務分担において、過度の負荷が掛からないよう配慮します。</li> <li>○ 人事異動について、特段の配慮が必要な場合には、自己申告時等に、所属長が子育ての状況や異動に当たって配慮すべきことを丁寧にヒアリングします。</li> </ul> |

(5) 男性職員の子育て参加支援

|        |   |
|--------|---|
| 事業名    | ① 出産支援休暇の取得推進   |
| 事業の概要  | 配偶者の出産の立会い、出生届等の行政への申請手続きなどのため、出産直前から産後2週間の間に利用できる出産支援休暇（有給2日）の取得を推進します。  |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 配偶者の出産時に、所属長は職員に対して出産支援休暇の取得を促します。</li> <li>○ 職場でのサポートの体制を整え、年次有給休暇を併用することで、連続した休暇を取得するよう推進します。</li> </ul> |

|        |  |
|--------|--|
| 事業名    | ② 育児参加休暇の取得推進  |
| 事業の概要  | 出産後の配偶者の負担軽減を図るとともに、子育てへの参加のきっかけとするため、出産の翌日から8週間の間に利用できる育児参加休暇（有給5日）の取得を推進します。   |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 所属長は、職員の配偶者の出産後、当該職員に対して出産支援休暇の取得を促します。</li> <li>○ 職場でのサポートの体制を整え、年次有給休暇を併用することで、連続した休暇を取得するよう推進します。</li> </ul> |

|        |   |
|--------|---|
| 事業名    | ③ 育児休業の取得推進   |
| 事業の概要  | 男性職員が子育ての喜びを享受し、家庭的責任を積極的に果たしていけるよう、産後パパ育休等の制度の周知を行い、育児休業の取得を推進します。   |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 各職場において職員が子育ての状況を相談しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、育児休業の制度について正確な理解を促します。</li> <li>○ 所属長は、職員の意向を十分に把握し、育児休業の取得を積極的に働き掛けます。</li> <li>○ 職員が必要な期間の育児休業を取得でき、安心して子育てに専念できるよう、各職場は事務分担の見直し等により職場のサポート体制を整えます。</li> </ul> |

## 第2部 女性職員の活躍推進プログラム

---

### 1 プログラムの基本的方針

#### (1) 区における課題と背景

区は、女性活躍推進法に基づき、多様性を活かした先見性ある政策を創造する観点から、平成28(2016)年度から令和2(2020)年度までを計画期間とした「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン～港区特定事業主行動計画～」に定めた「女性職員の活躍推進プログラム」による取組を進めてきました。

こうした中、係長職への平均昇任年齢(令和2年4月)には差(女性職員:47.7歳、男性職員:39.5歳)があることや、管理職員に占める女性職員の割合が約19%に留まっており、当プログラムが目標として掲げた30%に達していないことが課題となっています。

また、令和元(2019)年度に実施した管理職選考に対する意識調査をみると、「管理職への昇任を検討していない」と回答した割合は、男性職員が約72%であることに対して、女性職員は約88%と男性職員よりも高い状況です。この女性職員約88%の回答者のうち、約77%が「家庭(育児・介護等)と仕事の両立の難しさ」、「長期的な休暇(育休・介護休等)が取得しづらい」といったワーク・ライフ・バランスに関する内容を理由として挙げています。その他にも管理職の「職責の重さ」や管理職としての「能力・適性」に不安を感じている回答が多く見受けられます。

なお、今回新たなプランの策定に当たって実施した令和2(2020)年度の職員アンケートにおける女性職員の回答を見ても、管理職に「昇任したくない」が約69%、「迷っている」が約18%であり、その要因として「育児や家庭と仕事の両立が困難になる」、「職責が重い」、「能力・適性に不安がある」といった回答が大半を占める同様の結果となっています。

一方で、監督職(課長補佐・係長級)に占める女性職員の割合については、約45%まで上昇しています。令和2年4月の係長職昇任者の男女比をみても概ね同数(女性職員21人名、男性職員20名)であり、係長職の指名制導入の効果から着実に女性の監督職が増加しています。また、近年の管理職選考においても若手職員を対象とした前倒し受験方式における女性職員の申込者が増加傾向にあり、これまでの取組の成果が現れ始めている面もみられ、管理職に就く女性職員が増える土壌が形成されつつあります。

今後は、男女ともに職員が全てのライフステージにおいて安心して職務を担えるよう相談体制を充実させるとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境を整備していきます。あわせて、管理職への昇任に伴う不安を払拭するため、職員一人ひとりに合わせた丁寧できめ細かな人材育成に取り組み、職員が能力を最大限に発揮できる環境整備を一層推進していきます。



## (2) 基本的方針

上記の課題と背景を踏まえ、基本方針を以下のとおり定めます。

- 男女ともに職員が全てのライフステージにおいて安心して職務を担えるよう相談体制を充実させるとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境の整備を推進する。
- 管理職への昇任に伴う不安を払拭するため、職員一人ひとりに合わせた丁寧できめ細かな人材育成に取り組み、職員が能力を最大限に発揮できる環境整備を一層推進する。

### <参考>

#### 他団体等における各役職段階に占める女性の割合

| 団 体                 | 現 状  | 成果目標<br>【期限：2025 年度末】    |
|---------------------|--|--------------------------|
| 港 区                 | 【令和 2（2020）年 4 月 1 日 時点】<br>部 長 相 当 … 21.1%<br>課 長 相 当 … 18.2%<br>課 長 補 佐 相 当 … 36.2%<br>係 長 相 当 … 46.2%       | 管理職…30%<br><br>監督職…50%   |
| 市 町 村 <sup>※1</sup> | 【令和 2（2020）年 時点】<br>本 庁 部 局 長 … 10.1%<br>本 庁 課 長 相 当 … 17.8%<br>本 庁 課 長 補 佐 相 当 … 29.2%<br>本 庁 係 長 相 当 … 35.0% | 14%<br>22%<br>33%<br>40% |
| 民間企業 <sup>※2</sup>  | 【令和元（2019）年 時点】<br>部 長 相 当 … 6.9%<br>課 長 相 当 … 11.4%<br>係 長 相 当 … 18.9%  | 12%<br>18%<br>30%        |

※1と※2は、第5次男女共同参画基本計画における現状と成果目標の数値

## 2 プログラムの目標

基本的方針を踏まえ、次の目標を掲げます。

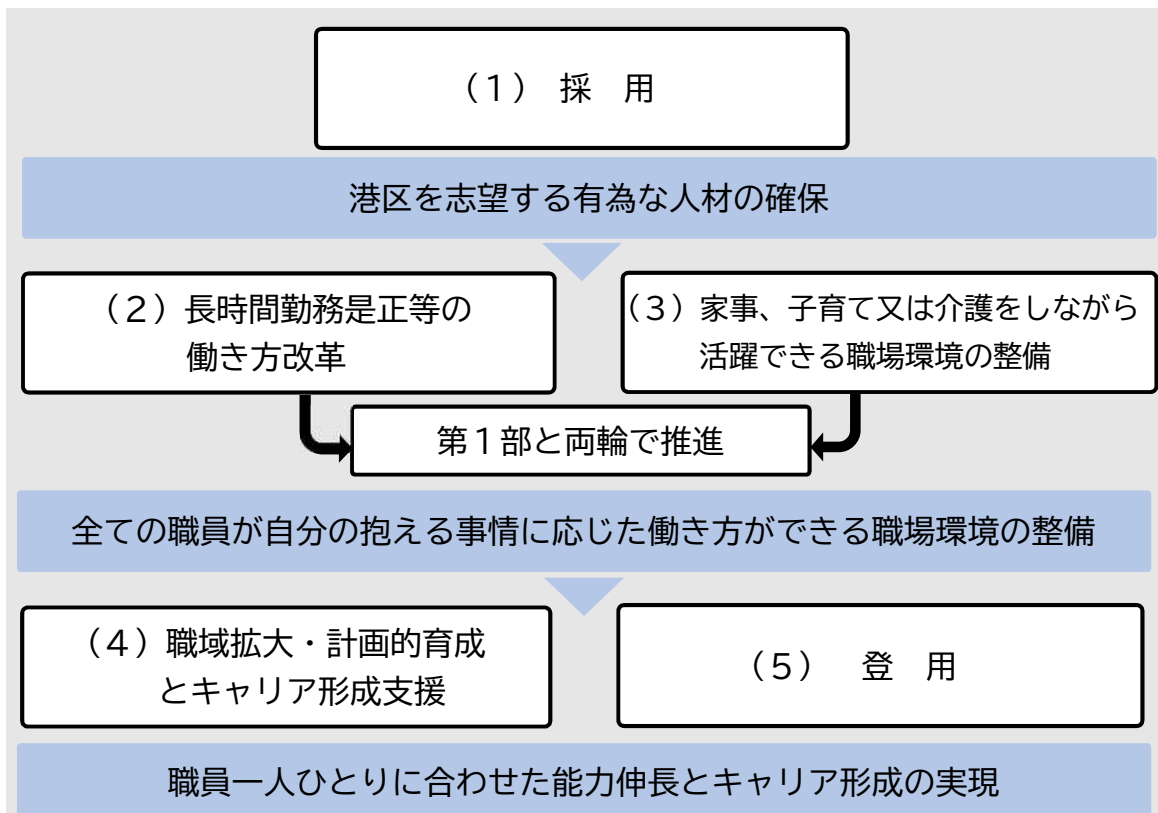
- 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合が 30%になることを目指します。
- 監督職（課長補佐・係長級）に占める女性職員の割合が 50%になることを目指します。

### 3 プログラムの内容

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| (1) 採用                          | ① 職員採用案内における職員の活躍紹介                    |
| (2) 長時間勤務是正等の働き方改革              | ① 子育て・介護等を行う職員の適切な目標管理の推進              |
| (3) 家事、子育て又は介護をしながら活躍できる職場環境の整備 | ① 柔軟な働き方の推進【新規】                        |
|                                 | ② 相談体制の充実【新規】                          |
| (4) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援         | ① 人事評価を踏まえたキャリア形成の支援                   |
|                                 | ② ライフイベントを含めた中長期的なキャリア形成の支援            |
|                                 | ③ キャリア・アドバイザー制度の活用                     |
| (5) 登用                          | ① 戦略的な管理職登用【新規】                        |
|                                 | ② 係長職昇任能力実証を活用した登用                     |
|                                 | ③ 管理職選考における「前倒し受験方式」及び「分割受験方式」の受験勧奨の強化 |

#### <プログラムの構成のイメージ>

～女性職員の活躍推進～



### (1) 採用

|       |  |
|-------|--|
| 事業名   | ① 職員採用案内における職員の活躍紹介  |
| 事業の内容 | 区政の様々な分野において、いきいきと活躍する職員の姿を特別区の職員募集案内や区独自の職員募集案内で紹介し、港区を志望する有為な人材をより多く確保します。 |

### (2) 長時間勤務是正等の働き方改革

|       |   |
|-------|---|
| 事業名   | ① 子育て・介護等を行う職員の適切な目標管理の推進   |
| 事業の内容 | <p>所属長は、子育てや介護等で勤務に時間的な制約がある職員にあっても、組織目標の実現につながる個人の職務目標を適切に設定した上で、目標達成に向けた努力と成果を適正に評価します。評価結果について、所属長と本人が共有することで、区政や組織への貢献実感と自らの成長実感を得られるよう取組を進めます。</p> <p>また、職場全体が時間管理意識を強く持ち、業務遂行の効率性や生産性向上に取り組む組織風土を醸成します。</p> |

### (3) 家事、子育て又は介護をしながら活躍できる職場環境の整備

|       |  |
|-------|--|
| 事業名   | ① 柔軟な働き方の推進【新規】  |
| 事業の内容 | 子育てや介護等によって時間的制約がある職員にあってもキャリア形成の中断を受けない柔軟な働き方を推進します。特にテレワークについて、管理職及び管理職候補者の積極的な活用を推進します。 |

|       |  |
|-------|--|
| 事業名   | ② 相談体制の充実【新規】  |
| 事業の内容 | <p>管理職への昇任に対する不安を軽減させるため、新任管理職や経験の浅い管理職に対して、人事課及び庶務担当課長等が相談役となるサポート体制を充実させます。</p> <p>いつでも実務に即した助言及びノウハウの継承を行う組織風土の醸成を図ります。</p> |

(4) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

|       |   |
|-------|---|
| 事業名   | ① 人事評価を踏まえたキャリア形成の支援  |
| 事業の内容 | <p>職員一人ひとりが自らの将来を見据えたキャリアデザインを描き、それに応じた能力開発や自己研鑽により成長できるよう、自己申告制度におけるキャリアシートを活用し、職務知識の向上に向けた目標、自身の昇任や能力活用等のキャリアデザインを設定します。</p> <p>所属長は、面接や日々の職務を通じて、指導・助言を行い、人事評価を踏まえた職員の適性や実績に合わせた能力伸長やキャリア形成を支援します。</p> |

|       |  |
|-------|--|
| 事業名   | ② ライフイベントを含めた中長期的なキャリア形成支援   |
| 事業の内容 | <p>主任3年目の職員は、自己申告制度におけるキャリアサポートシートを作成し、自身の能力・経験の棚卸をするとともに、昇任や将来活躍したい分野を総合した中長期的な視点でキャリアデザインを設定します。</p> <p>職員の妊娠・出産や子育て等のライフイベントを踏まえた、切れ目のないキャリア形成に向けた支援を行うとともに、職員の能力の現状と課題を把握し、具体的な指導・助言を行うことでキャリアデザインの確立を支援します。</p> |

|       |  |
|-------|--|
| 事業名   | ③ キャリア・アドバイザー制度の活用   |
| 事業の内容 | <p>ライフイベントに応じて仕事と子育てなどを両立しながら、積極的にキャリア形成を図っていけるよう支援します。</p> <p>職員が日頃抱えているキャリアや子育てとの両立についての不安や悩みを経験者に相談できるキャリア・アドバイザー制度の活用を推進します。</p> |

(5) 登用

|       |  |
|-------|--|
| 事業名   | ① 戦略的な管理職登用【新規】  |
| 事業の内容 | <p>管理職への昇任に対して意欲を持つ職員に加え、管理職としての役割を担うことが期待できると組織的に判断する職員については、将来の管理職候補者として、人事課と各所属が連携を強化し、計画的かつ、きめ細かな人材育成を推進し、着実に管理職へ登用します。</p> <p>管理職に必要とされる能力・経験を得られる部署への配置のほか、職員一人ひとりの経験年数や知識・技術の習得度合いに応じたキャリア形成を支援します。</p> |

|       |   |
|-------|---|
| 事業名   | ② 係長職昇任能力実証を活用した登用  |
| 事業の内容 | <p>係長職昇任能力実証を活用して、職責を担う能力のある職員の係長職への昇任を推進します。</p> <p>また、昇任後に面談等のフォローアップの機会を設け、係長職としての不安や悩みを軽減するとともに、係長職（監督職）として有為な経験を積むことへの意識を高めることを通じて、管理職への昇任意欲を喚起していきます。</p> |

|       |  |
|-------|--|
| 事業名   | ③ 管理職選考における「前倒し受験方式」及び「分割受験方式」の受験勧奨の強化   |
| 事業の内容 | <p>前倒し及び分割受験方式は、どちらも択一・短答式問題の免除資格を得るための受験方式です。免除資格を有する期間は、その他の試験科目の準備を計画的かつ効率的に進めることができるメリットがあります。</p> <p>管理職選考制度について、職員への丁寧に説明によって選考に対する抵抗感を減らし、管理職昇任へのチャレンジ意欲の向上を図ります。</p> |

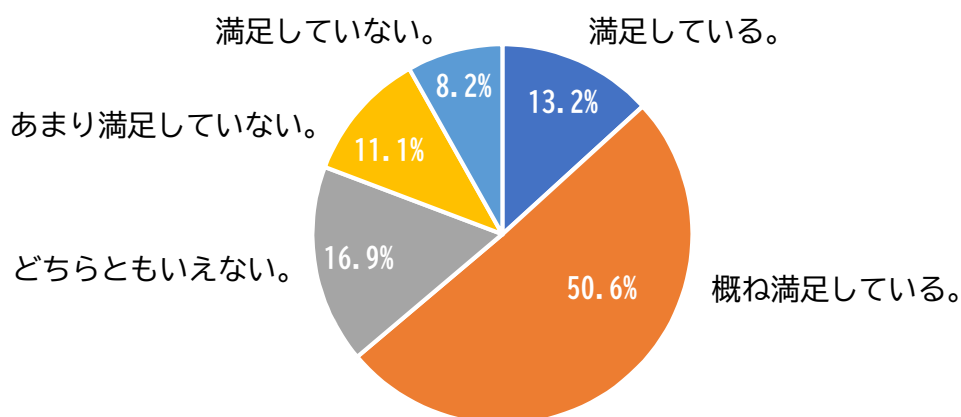
## IV 参考資料

### 1 全職員対象のアンケート結果

- アンケートの対象者：常勤職員、再任用職員及び会計年度任用職員
- アンケート実施期間：令和2（2020）年12月14日から令和2（2020）年12月28日まで
- 回答者数：650名

### ■ 仕事と生活の調和について

1 あなたは現在の働き方において、仕事と生活の調和（「ワーク・ライフ・バランス」）に満足していますか。



<参考>「どちらともいえない。」「あまり満足していない。」「満足していない。」と回答した理由

※ 主な意見を抜粋

#### 業務都合

- 業務量や仕事の都合により、自己の都合を変更することが多い。
- 仕事が一番優先になり、家庭のことがおろそかになりやすい。
- 時間内では、業務を習得する時間が足りないため、自主学习している。

#### 超過勤務

- 超過勤務が常態化している。
- 定時で帰りづらい雰囲気がある。
- 仕事の性質上、突発的な対応を求められることが多く、仕事を優先しなければならない場面が多い。

### 休暇取得

- 家庭に必要な時間の確保や、必要な際に休暇の取得ができていない。
- 子育てのための有休をとりづらい環境である。

### テレワーク・時差勤務

- 窓口業務のため、テレワークや時差勤務の対応が難しい。
- テレワークや時差勤務について、理解を示さない職員がいるため、職場での取得率が低い現状がある。
- テレワークや時差勤務を全庁でもっと推奨してほしい。

### その他

- 独身や子供のいない職員に業務が集中する傾向がある。
- 現状は満足しているが、先輩職員の働き方を見てみると、将来的にライフステージが変わったときにバランスを保てるか不安である。

2 今後、「ワーク・ライフ・バランス」を一層推進していくために必要だと思うことがあれば、お書きください。

### ※ 主な意見を抜粋

#### 人員体制

- 実態にあった人事異動と人員配置、業務の見直し。
- 育児や介護等のライフイベントにより職場に欠員が出た場合の人員の安定的な確保。
- 個々の職員の家庭環境を十二分に踏まえた人事異動の実施。

#### 業務効率化

- 仕事量の適正化、真に必要な仕事の見極めとスクラップ・アンド・ビルドの徹底。
- 情報技術の活用による各業務の効率化。
- 業務でデータ化できるものはデータ化するなど、DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進していく。

#### テレワーク・時差勤務

- テレワークや時差勤務の取得について、全所属に対して今以上に強力に要請をする必要がある。
- テレワークなどで自由度の高い労働環境の整備を進める。
- 時差勤務だけでなくフレックスタイム制度を導入し、より柔軟な働き方ができるようにしてほしい。

#### 組織風土

- 管理職、係長級の制度に対する理解を進める必要がある。育児関係の休暇や時差勤務について、理解が進んでいないと感じることがある。
- これまでどおりの働き方を変えていくという部署全体の意識が必要。



### 休暇取得

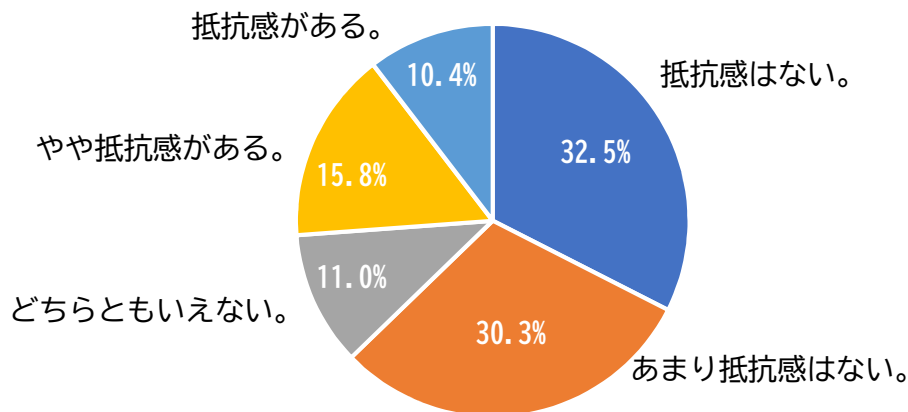
- 年次有給休暇の取得推進。
- 年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり、管理職が自ら早く帰り、率先して年次有給休暇を取得する必要。
- 休暇取得を義務化する。

### その他

- ワーク・ライフ・バランスの成立には、職場だけの努力ではできず、個人でも環境の改善が必要。
- 職員全体を包括する制度ではなく、職員の勤務している分野に応じたきめ細かい制度設計が必要。

## ■ 男性の育児参加について

3 男性の職員に伺います。自身が育児関係の休暇や休業を取得することが必要になった際、取得に当たって抵抗感がありますか。



<参考> 「どちらともいえない。」 「やや抵抗感がある。」 「抵抗感がある」と回答した理由は何ですか。

※ 主な意見を抜粋

### 組織風土

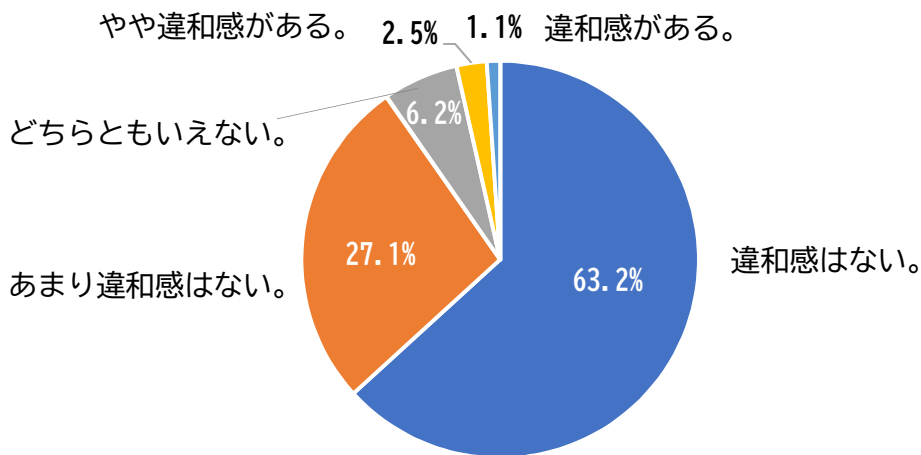
- 職場のプレッシャーがあり、事務分担について、家庭の事情を上司に説明しても、理解が得られない。
- まだ男性の育児休業が世間で浸透していないと思う。
- 男性が育児休業を取得することに対してどのように思われているのか、周囲の目が気になる。

### 業務関係

- 業務を周りの職員にフォローしてもらおう後ろめたさがある。

- 管理職のため、自分が一定期間、休暇・休業を取得する間、業務に支障が生じることが懸念される。
- 係長級であり、業務の代替ができるかどうか不安がある。

4 周囲の男性職員が育児関係の休暇や休業を取得することに違和感がありますか。



<参考> 「どちらともいえない。」 「やや違和感がある。」 「違和感がある。」 と回答した理由は何ですか。

※ 主な意見を抜粋

#### 業務負担

- 周囲の職員の業務が負担増となる。
- 育児休業を取得すること自体は、素晴らしいと思うが、その人の分の仕事のしわ寄せがくることを考えると諸手を挙げて喜ぶことはできず、違和感がある。
- 期間にもよるが、男女限らず抜けた仕事の穴をどうするかが確立されていないと思う。

#### 人員体制

- 女性の育児休業は代替職員が配置されるが、男性の場合は短期間であるために、代替職員の配置がなく、仕事をその分周囲に振り分けなければいけない。

#### 組織風土

- 周りに育児休業を取得している男性職員を見ない。
- 男性職員の育児休業の取得実績が分からず、珍しいと感じる。

### 交代取得

- 夫婦ともに育児休業を取得することについて違和感がある。
- 実際に出産し身体の回復期が必要でもない男性が「制度があるから」「子供と過ごす時間がほしいから」と取得するようになると、職場で働く人間の首がどんどんしめられていく感覚がある。

5 今後、男性職員の育児参加を一層推進していくために必要だと思うことがあればお書きください。

※ 主な意見を抜粋

### 組織風土

- 周りの職員の理解が必要。「男性でも育児休業を取得するのが当たり前」という認識になるよう働きかけることが必要。
- 所属長からの働きかけや育児休業を取得できる雰囲気醸成が必要。
- 男親の育児は手伝いや参加という固定概念を取り除かなければ意味がない。子を育てるのは親の義務であるという原理原則を組織として強調していくべきである。

### 人員体制

- 短期間の育児休業でも職場に代替職員等を配置してもらえるような体制が必要。
- 男性女性にかかわらず、育児休業等の場合に他の職員でバックアップができる体制を整えることが必要。

### 休暇制度

- 一週間でもいいので、育児休業の取得を必須にするなどの取組が必要ではないか。
- 管理職が積極的に育児参加をする。職員には義務レベルで推進する。

### テレワーク・時差勤務

- テレワークや時差勤務をしても不平等感の生じないような仕組や環境づくり。
- フレックスタイム制度やテレワークなど時間と場所にとらわれない多様な働き方の推進。

### その他

- 仕事で時間も体力も使い果たすような職場だと積極的な育児参加は難しい場合もあるので、ある程度の配慮は必要。
- 育児休業から復帰後の仕事のフォロー体制。

## ■ 女性の育児について

### 6 出産や育児と仕事の両立において不安なことは何ですか。

※ 主な意見を抜粋

#### 休暇取得

- 急な休暇を取らざるを得ないときに、周りの職員に迷惑をかけてしまうこと。
- 周囲に負担が掛かるのではないかとということが気掛かり。また、出産や育児に伴う休暇等の取得が、職場の人間関係に影響することもあることが心配。

#### 組織風土

- 上司、同僚の理解があるかどうかで両立の不安は変わってくる。
- 昇任を目指している女性職員の場合、職務期間にブランクができることで評価や昇任に影響することが不安材料になる。

#### 業務負担

- 時短勤務・急な帰宅が頻繁にあるが、業務量が多く、それが負担になってしまう。
- 妊娠期間中も変わらずハードワークをせざるを得ない現場で、負担が多いためである。
- 時間内に業務が終わらない場合や、子どもが病気の際の業務の調整。

#### その他

- 育児休業後、仕事復帰した際に元のように働けるか不安。
- 係長の立場において両立は正直難しいと感じる。課長級のフォローが手厚くない限り、職務を完璧にこなすと家族への負担が大きくなるのは避けられない。

### 7 今後、女性職員の出産や育児と仕事の両立のために必要だと思うことがあれば、お書きください。

※ 主な意見を抜粋

#### 職場理解

- 突然子どものことで休まなければならない場合に、サポートしてくれる体制になっていること。上司に理解があること。
- 一人に多くの仕事がかからないようにし、同じ部署で情報共有を徹底するなどして休んでも対応できる体制づくりが必要。
- 急な休暇を取得しやすいよう、思いやり及び協力体制を整えた職場環境が必要。

### テレワーク・時差勤務

- テレワークの推進、勤務時間の選択肢を増やすこと。
- 多様な働き方の導入とともに、柔軟な働き方の浸透を全庁的に図ってほしい。

### 休暇取得

- 男女関係なく、育児関係の休暇や休業を取得する人がいる場合、現状は周囲の人が超過勤務など負担を増やして対応している。周囲の人の負担を増やすことなく、育児参加できる制度があれば、推進できると思う。

### 配置

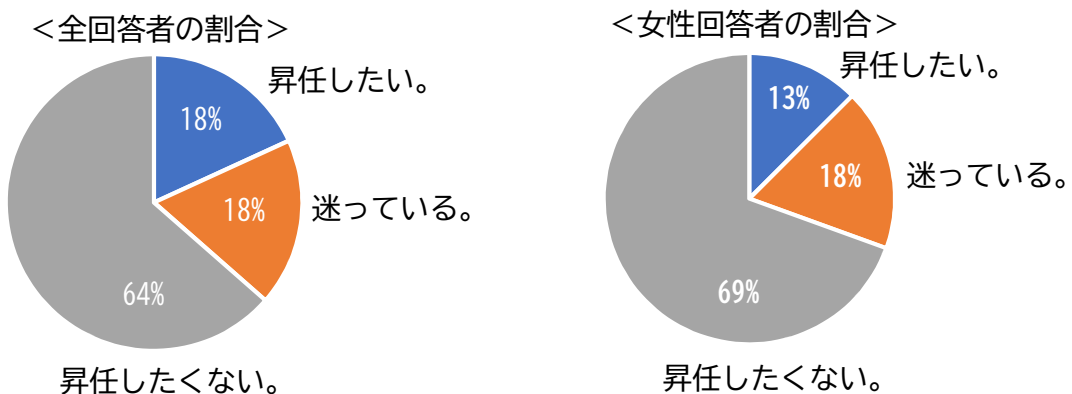
- 基本的な人事異動のタイミングは4月だが、4月以外にも異動のタイミングを増やすと家庭環境に応じて柔軟に対応ができると思う。
- 産育休を取得した職員がいる職場に対して、フォローをしっかりとしてほしい。

### その他

- 近年晩婚化が進む一方、昇任の時期が早まることで、係長になってからの出産育児というひと昔前には経験したことのない事例が今後多くなると思われる。主任の立場での両立と違って係長の立場での両立では本人はもちろんのこと、家族や職場のほかの職員の負担がかなり大きくなるため組織全体でのフォローが必要になる。
- 一年休む中でも不安だという女性職員の声をたくさん聴く。3年取ってもキャリアは再び構築できること、長い職員生活のなかの3年の休みをとることの不安を解消する声を紹介できるとよいと感じている。

## ■ 管理職への昇任について

8 管理職への昇任についてどのように考えていますか。



<参考> 「迷っている。」「昇任したくない。」と回答した理由

※ 主な意見を抜粋

**育児・家庭との両立**

<迷っている>

- 育児をする中で責任も増えると両立が困難だと思う。
- 育児や介護と仕事との両立が図れる自信がないため。
- 部下のマネジメントをするリーダーとしての役割が自分には向いていないと思っている。

<昇任したくない>

- 多くの管理職が業務多忙なため、ワーク・ライフ・バランスが図れないと感じている。
- 議会对応、緊急対応、休日出勤、残業が多く、育児中には対応が不可能である。
- 現在の管理職の在り方では、家庭、育児と仕事の両立が不可能である。

**職責が重い**

<迷っている>

- 実際に務まるかの不安が強いため。
- 管理職としての重圧に耐えられる自信がない。
- 仕事量や責任の増加に対する不安がある。

<昇任したくない>

- 業務に対する責任、部下職員に対する責任が発生するから。
- 子育て中には、管理職の職責を果たせるとは思えないため。
- 精神的、肉体的にきつい仕事をしている管理職を見ていて、自分はそのように働けないと感じた。

**能力・適性への不安**

<迷っている>

- 自分にその力があるのか不明であり、忙しくなることで今以上に仕事だけになってしまう状況になりそう。
- 自分の能力で務まるかどうか不安があるため。

<昇任したくない>

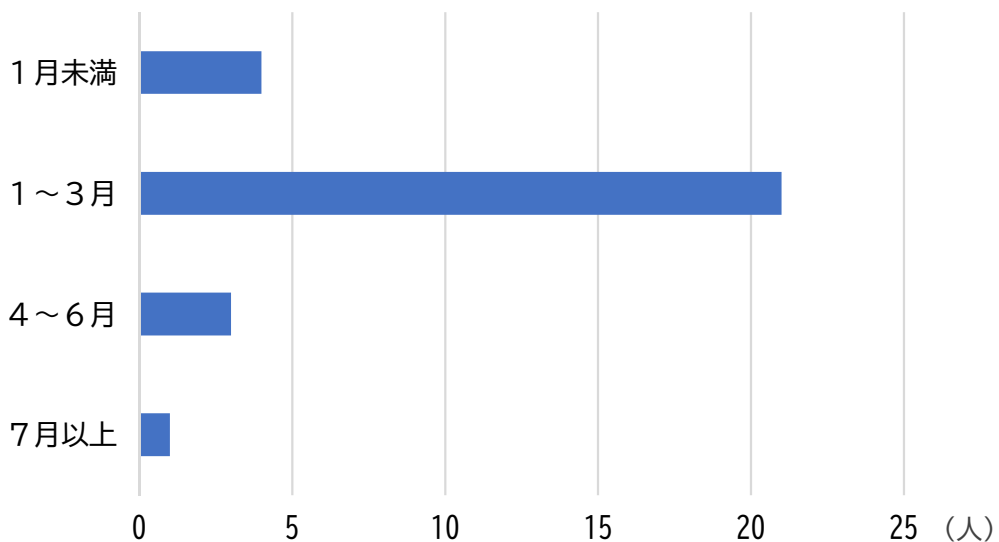
- 課長の仕事を見ていると、今の自分の能力ではこなせないと思う。
- 管理職に相応しい能力が今後身につくか不安なため。
- 管理職の業務内容や求められるスキル等がわからない。そのため、どのようなスキルアップをして良いかわからないし、管理職としての適性があるか自身でわからない。
- 管理職に求められる資質は、係長級までとは異なると感じている。ラインの係長を経験しておらず、自分にその資質があるのか客観的に判断することが難しい。管理職が機能しない場合、組織に与える影響が大きい。

いため、本人の希望制ではなく、指名制をいち早く導入すべきだと考える。

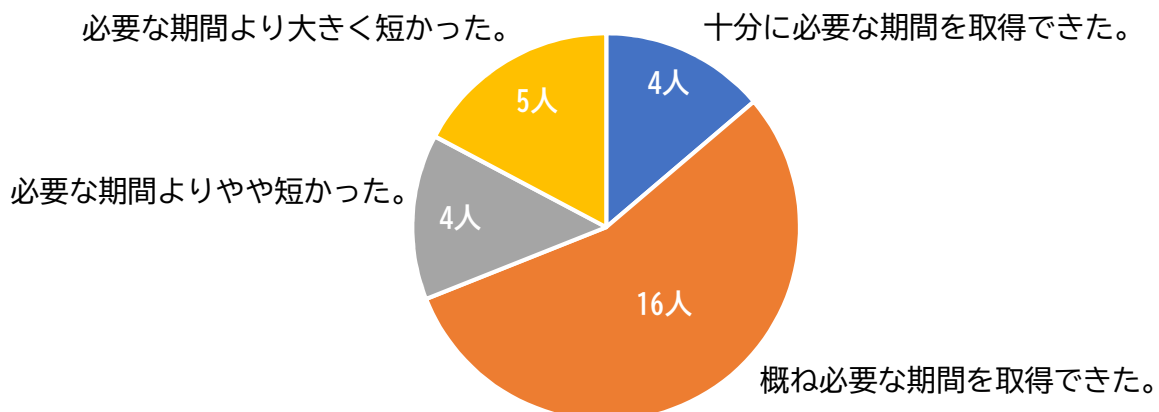
## 2 育児休業を取得した男性職員対象のアンケート結果

- アンケートの対象者：平成 29（2017）年度から令和元（2019）年度までに育児休業を取得した男性職員
- アンケート実施期間：令和 2（2020）年 12 月 14 日から令和 2（2020）年 12 月 28 日まで
- 回答者数：29 名

### 1 育児休業を取得した期間について、ご記入ください。



### 2 育児休業の期間について、ご家庭が望む必要な期間を取得できましたか。

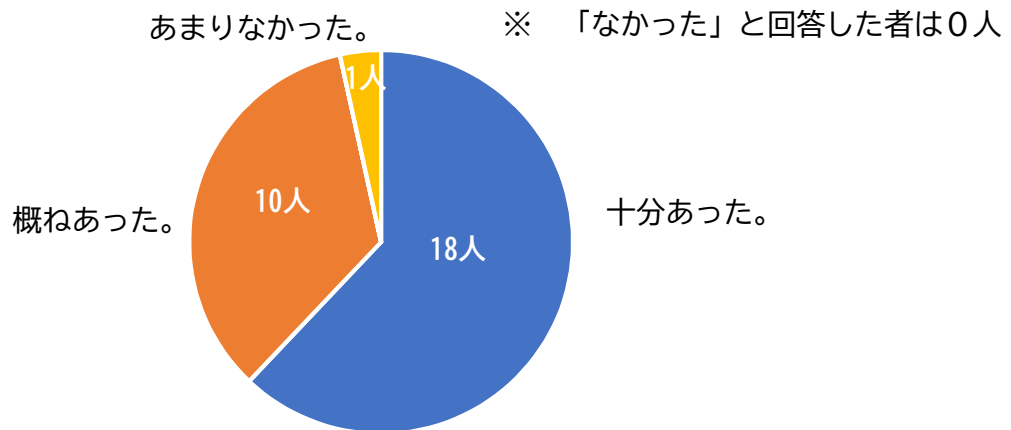




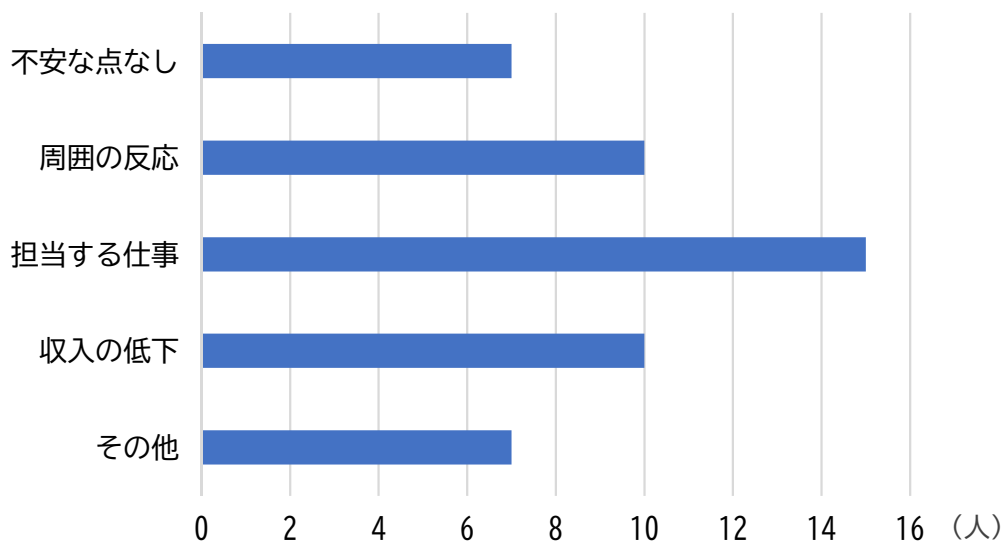
<参考> 必要な期間より短くなった理由

- 直前に取得を考えたため、業務の調整ができなかった。
- 業務に穴を空けてしまい、かつ代わりの職員が増えないこと、異動したばかりだったので、経験を積むことができない期間が長くなること、収入が低下することから。
- 仕事の状況によって、休業期間を短くしたため。
- もっと取得したかったが、昇任も重なるなど、仕事の状況等を踏まえて復帰した方がよいと判断したため。
- 異動年限であったため取得年度内での復職が必要と案内されたため。

3 育児休業を取得するに当たって、職場の理解とサポートがありましたか。



4 育児休業を取得するに当たって不安な点はありませんでしたか。(複数選択可)



<参考> 「その他」の内容

- 職場の他の職員に負担を強いることになるため、申し訳ないという気持ちは生じる。
- 職場の理解やサポートは十分ありましたが、その分申し訳なさがいっぱいだった。
- 同僚の業務上の負担増について、申し訳なきを感じた。
- 短期集中的に実施しなければならない業務を任せられたままでは、取得できないと感じました。
- 職場の理解とサポートは当時は得られたが、現在の職場では得られないのではないかと思う。職場によって差が無いように、かつ、だれかに一方的な負担とならないようになるとよい。

### 3 女性活躍推進に関する任用等の状況

管理的地位※にある職員に占める女性職員の割合 (各年度4月1日時点)

| 平成30(2018)年度    | 令和元(2019)年度     | 令和2(2020)年度     |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| 17.0% (16人/94人) | 16.5% (16人/97人) | 18.8% (18人/96人) |

※「管理的地位」は、管理職(課長級以上)とする。

監督職(課長補佐・係長級)に占める女性職員の割合 (各年度4月1日時点)

| 平成30(2018)年度      | 令和元(2019)年度       | 令和2(2020)年度       |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| 40.0% (168人/420人) | 43.5% (202人/464人) | 44.7% (211人/472人) |

管理職選考の申込者に占める女性職員の割合

| 受験方式 | 平成30(2018)年度  | 令和元(2019)年度    | 令和2(2020)年度    |
|------|---------------|----------------|----------------|
| 前倒し  | 8.3% (1人/12人) | 22.7% (5人/22人) | 25.9% (7人/27人) |
| 分割   | 0% (0人/6人)    | 7.1% (0人/6人)   | 11.8% (2人/17人) |

係長級(課長補佐職除く)への平均昇任年齢 (各年度4月1日時点)

| 性別 | 平成30(2018)年度 | 令和元(2019)年度 | 令和2(2020)年度 |
|----|--------------|-------------|-------------|
| 女性 | 46.1歳        | 43.6歳       | 47.7歳       |
| 男性 | 36.5歳        | 37.1歳       | 39.5歳       |

係長級(課長補佐職除く)に占める女性職員の割合 (令和2年4月1日時点)

| 区分           | 全体   | 女性   | 割合    | 備考                    |
|--------------|------|------|-------|-----------------------|
| 係長級(事務・技術※)  | 261人 | 65人  | 24.9% | ※ 技術: 土木・<br>建築・電気・機械 |
| 係長級(事務・技術以外) | 142人 | 121人 | 85.2% |                       |

他団体等における各役職段階に占める女性の割合

| 団 体                          | 現 状   | 成果目標<br>【期限：2025 年度末】    |
|------------------------------|---|--------------------------|
| 港 区<br>(再 掲)                 | 【令和 2 (2020) 年 4 月 1 日時点】<br>部 長 相 当 … 21.1%<br>課 長 相 当 … 18.2%<br>課長補佐相当 … 36.2%<br>係 長 相 当 … 46.2%            | 管理職：30%<br><br>監督職：50%   |
| 国家公務員 <sup>※1</sup>          | 【令和 2 (2020) 年 7 月時点】<br>指 定 職 相 当 … 7.0%<br>本庁課室長相当 … 5.9%<br>本庁課長補佐相当 … 12.3%<br>本省係長相当 … 26.5%               | 8%<br>10%<br>17%<br>30%  |
| 都道府県 <sup>※2</sup>           | 【令和 2 (2020) 年時点】<br>本庁部局長・次長相当 … 7.0%<br>本庁課長相当 … 12.2%<br>本庁課長補佐相当 … 20.4%<br>本庁係長相当 … 22.6%                  | 10%<br>16%<br>25%<br>30% |
| 市 町 村 <sup>※3</sup><br>(再 掲) | 【令和 2 (2020) 年時点】<br>本 庁 部 局 長 … 10.1%<br>本 庁 課 長 相 当 … 17.8%<br>本 庁 課 長 補 佐 相 当 … 29.2%<br>本 庁 係 長 相 当 … 35.0% | 14%<br>22%<br>33%<br>40% |
| 民間企業 <sup>※4</sup><br>(再 掲)  | 【令和元 (2019) 年時点】<br>部 長 相 当 … 6.9%<br>課 長 相 当 … 11.4%<br>係 長 相 当 … 18.9%  | 12%<br>18%<br>30%        |

※1～4は、第5次男女共同参画基本計画における現状と成果目標の数値

区 の 木



ハナミズキ

区 の 花



アジサイ



バラ



港区のマークは、昭和24年7月30日に制定しました。旧芝・麻布・赤坂の3区を  
一丸とし、その象徴として港区の頭文字である「み」を力強く、図案化したものです。

刊行物発行番号 2020284-6441

## 港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン

令和3（2021）年3月 発行

発行 港区

編集 港区総務部人事課

港区芝公園一丁目5番25号

03-3578-2111（代表）

<https://www.city.minato.tokyo.jp>



港区は、みどりの保全とごみの減量に努めています。

この「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」は、古紙を活用  
した再生紙を使用しています。