港区職員の働きやすい
職場づくり推進計画

Minato City Promotion Plan to Creation Comfortable Workplace

～区民サービスの発展に向け、誰もが活躍し、
多様な人材から選ばれる職場を目指して～

～ Toward Advancing Resident Services –
Creating a Workplace Where Everyone Thrives and Diverse Personnel Chooses to Work ～

令和８（２０２６）年度～令和１２（２０３０）年度
Reiwa 8 (2026)～Reiwa 12 (2030)

令和８（２０２６）年４月
April, 2026

港　区
Minato City

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こ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

第１章　総論
１　はじめに……1
２　計画の位置付け……3
３　計画策定主体……3
４　計画期間……3
５　周知・公表……4
６　計画の進行管理……4
７　本計画とＳＤＧｓとの関係……4
第２章　次世代育成支援の推進について
１　現状・課題……5
２　目標……6
（１）男性職員の育児休業に関する目標……6
（２）超過勤務に関する目標……6
３　取組内容……6
第３章　女性活躍の推進について
１　現状・課題……9
２　目標……10
（１）女性職員の任用機会に関する目標……10
（２）勤務環境の整備に関する目標……10
３　取組内容……11
第４章　障害者活躍の推進について
１　現状・課題……14
２　目標……15
（１）採用に関する目標……15
（２）定着に関する目標……15
３　取組内容……15
第５章　誰もが働きやすく、活躍できる職場を目指して
１　取組内容……17

第１章　総論

１　はじめに

区は、令和３（２０２１）年３月、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成支援法」といいます。）及び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。）に基づく新たな「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定し、就業しながら子の養育を支援する休暇・休業制度の取得促進やテレワークの推進、フレックスタイム制の整備などに取り組んできました。

また、令和３（２０２１）年３月、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」といいます。）に基づく「港区職員における障害者活躍推進計画」を策定し、障害者の雇用の推進と障害特性や個性に応じたキャリア形成を支援するため、職務に必要な実務知識の習得や個々の特性を把握することを目的としたキャリアチャレンジオフィスの設置、休憩時間の弾力化など、障害者の雇用と活躍を推進していくための取組を進めてきました。

一方で、今後、我が国は、急速な少子高齢化によって総人口の減少とあわせて生産年齢人口の減少が見込まれており、官民を問わず人材流動性が高まっている中、公務を担う人材の確保は課題であることから、引き続き魅力ある職場環境の整備に取り組む必要があります。

５年後、１０年後も区政を発展させることができる有為な人材から選ばれる自治体であるためにも、誰もが働きやすい職場づくりに取り組むことの重要性はこれまで以上に高まっています。

また、社会経済情勢の加速的な変化に対応し、行政サービスを発展させていくためにも、職員が行政課題の解決や新たなことに挑戦したいという意欲を持ち、港区職員としての働きがいを実感し、キャリアとライフステージに応じて多様な人材が活躍できる職場であることも重要です。そのために、いま職員が新たなことに挑戦できる職場風土の醸成が求められています。

そして、労力、時間に対する成果といった公務能率と個人の生活時間の価値をバランス良く高めていくための取組や、性別や障害の有無等にかかわらず誰もが働きやすく、活躍できるようにするための取組は、次世代育成支援や女性活躍の推進、障害者雇用の推進の点において、相互に関連し、又は目標の達成を補完し合うものです。

こうした状況を踏まえ、計画内容を網羅的かつ分かりやすく職員に示すため、本計画は、これまでの「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」と「港区職員における障害者活躍推進計画」を一つの行動計画に統合し、一体のものとして策定することで、より一層の推進を図ります。

本計画の策定に当たり、将来的に全ての職員が仕事と生活をより豊かにすることで相互作用による質の向上が図られている状態（ワーク・ライフ・エンリッチメント）を目指していきます。

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

区は、率先して次世代育成支援対策や女性職員及び障害がある職員の活躍を推進することで、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、職員の主体的かつ積極的な取組を推進することを通じて地域における牽引役にもなるよう、本計画の実行に取り組んでいきます。

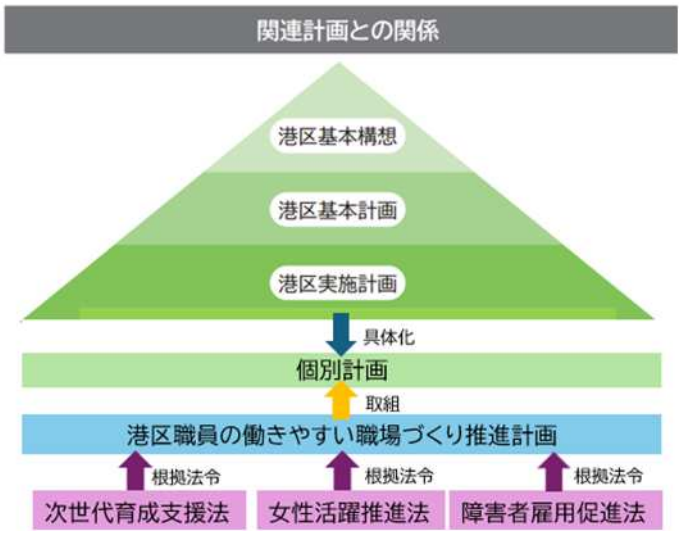
令和８（２０２６）年４月

港　区　長　清家　愛
港区議会議長　土屋　準
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

２　計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援法第１９条第１項及び女性活躍推進法第１９条第１項に規定する特定事業主行動計画並びに障害者雇用促進法第７条の３第１項に規定する障害者活躍推進計画として位置付けています。

また、本計画は、区の総合計画である「港区基本計画」を上位計画とした事業分野別の個別計画であると同時に、各個別計画にも通底するものであり、港区職員の働きやすい職場づくりに向けた取組を通じて、各個別計画が掲げる目指す姿の実現につながるものです。



３　計画策定主体

仕事を継続しながら子どもを養育する職員の支援並びに女性職員及び障害がある職員の活躍を推進していくためには、全庁が一丸となって取り組むことが重要であることから、本計画は、各行動計画の根拠法令等に基づき、各任命権者（港区長、港区議会議長、港区教育委員会、港区選挙管理委員会及び港区代表監査委員）の連名により策定します。

４　計画期間

令和８（２０２６）年度から令和１２（２０３０）年度までの５年間とします。

５　周知・公表

本計画は、庁内システムを活用して職員への周知を図ります。また、区ホームページを通じて公表します。

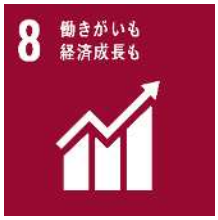
６　計画の進行管理

本計画に掲げる取組を推進し、目標を実現するとともに、区としてより良い働きやすい職場づくりに継続的に取り組むために、計画期間終了（令和１２年度）に合わせて、社会情勢の変化や課題の管理、各取組の達成状況の点検・評価を行い、それらの結果を踏まえ、次期計画の検討を行うこととします。

７　本計画とＳＤＧｓとの関係

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。

子育ての事情や性別、障害の有無等に関わらず、誰もが働きやすく、活躍できる職場づくりを推進していく本計画と関連する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目指す国際目標です。

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。

第２章　次世代育成支援の推進について

１　現状・課題

区は、仕事と子育ての両立を支援するため、「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」に定めた「職員の子育て支援プログラム」に基づき、継続して取組を行うことで男性職員の子育て参加が進み、子育てがしやすい職場環境が醸成されてきています。

その結果、男性職員の育児休業取得率は、令和６年度実績で８３．３％となり、現行の「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」で定める目標５０％を達成しました。

一方、こども未来戦略（令和５年１２月２２日閣議決定）において、地方公務員における男性職員の育児休業取得率の政府目標が引き上げられ、令和１２年までに２週間以上の育児休業取得率を８５％にすることが掲げられたことを踏まえ、更なる取組の実施が必要となります。

令和７年６月に実施した職員アンケートでは、育児休業の取得に当たり、「職場や周囲の職員に負担をかけてしまっている」、「周囲の職員に対する支援が必要である」、「収入減により経済的な不安がある」、「育児に関する制度や手続が複雑かつ煩雑」などの意見が寄せられています。

こうした状況を踏まえ、育児休業の取得を希望する職員が負い目を感じることなく、また、職場を支える職員が負担を強いられることなく働くことができる環境を整備していくことが今後の課題です。

また、区は、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、働きやすい職場づくりの取組として、時差勤務やテレワーク、フレックスタイム制、ＩＣＴを活用した「時間」や「場所」に捉われない多様な働き方の取組を進めることで超過勤務の縮減にも取り組んできました。

区における超過勤務時間は、管理職以外の職員１人当たり年間１２５．１時間（令和６年度実績）です。職層別で見ると、主任、係員及び技能系の職員における１人当たりの年間超過勤務時間数については、いずれの職層においても１２５．１時間以下ですが、係長級以上の職層においては、１人当たりの年間超過勤務時間数１２５．１時間の約１．５倍となっており、職層における超過勤務時間の偏りを解消することで区全体の超過勤務を縮減することが課題です。

項　目	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
男性職員の育児休業取得率	５６．７％ （５６．７％）	７０．０％ （６６．７％）	８２．９％ （７５．６％）	８３．３％ （８０．６％）

備考　括弧内は、取得期間が２週間以上の育児休業を対象とした場合の育児休業取得率

２　目標

（１）男性職員の育児休業に関する目標

こども未来戦略において、男性職員の育児休業取得率の政府目標が引き上げられたことや、職員アンケートの結果から見えてきた育児休業の取得を望んでいるものの、職場の現状や業務都合、代替職員の不足等により希望する取得期間での育児休業の取得を躊躇し、又は断念することがないよう、本人が希望する育児休業取得期間での育児休業取得率１００％を目指します。

項　目	目　標
希望する育児休業取得期間※1での育児休業取得率※2	１００％

※1　希望する育児休業取得期間とは、真に取得したい期間をいいます。真に希望する取得期間と実際に取得した期間との差については、取得後のアンケートを通じて把握します。

※2 育児休業取得率の算定に当たっては、こども未来戦略で示す「２週間以上」の育児休業にかかわらず、当該男性職員が希望した取得期間での育児休業を対象とします。

（２）超過勤務に関する目標

新技術の積極的な活用や柔軟な人員配置などの取組により、職層における超過勤務時間の偏りを解消し、管理職以外の職員１人当たりの年間超過勤務時間を１００時間以下に縮減することを目標とします。

項　目	目　標
管理職以外の職員１人当たりの年間超過勤務時間	１００時間以下

３　取組内容

本取組内容は、男性職員及び女性職員の両方を対象として取り組むものです。

（１）育児休業に伴う業務負担職員支援制度の創設	
内　容	育児休業の取得により業務を負担することになる職員を支援するための制度（人的支援や金銭的支援など）を創設し、育児休業を取得する職員と業務を負担する職員の双方が負い目や負担を強いられることなく働くことができる環境を整備します。

（２）育児休業支援コンシェルジュの設置	
内　容	育児に係る制度全般の相談にワンストップで対応し、希望する職員には各種制度の情報提供や相談、代替案の提案などを通じて不安や懸念の払拭を行います。 また、育児休業取得者のうち、希望する者に対して、育児休業取得者と職場を繋ぐ仕組みを整備することで、孤立の防止と職場復帰への支援につなげます。

（３）新技術の積極的な活用	
内　容	職員一人ひとりが日頃から業務改善の視点を持って職務に従事するとともに、生成ＡＩやロボティクスなどの新たな技術を区のあらゆる分野において積極的に活用し、既存業務の見直しと効率化を進めることで業務負担の軽減と作業時間の短縮を図り、超過勤務の縮減をより一層推進します。

（４）柔軟な人員配置	
内　容	超過勤務の上限規制を著しく超えて超過勤務を恒常的に行っている部署や特に超過勤務が多い傾向にある担当係長の負担を随時観察し、超過勤務が多い場合は、必要に応じて年度途中でも人員を増員するなど、採用の強化とあわせて柔軟な対応を行います。

（５）職員派遣制度の構築	
内　容	育児休業や病気休職、年度途中の退職などにより突発的な欠員が生じることによる超過勤務の増加を抑制するために、こうした状態が生じる場合を想定して、あらかじめ部署ごとに一定数の職員を配置し、欠員が生じた職場には関連する部署からその職員を派遣する仕組みづくりを行います。

第３章　女性活躍の推進について

１　現状・課題

区は、女性活躍推進法に基づき、子育て期等にある女性職員が昇任などのキャリアを断念することがないように、組織的なサポート体制の充実と働きやすい環境を一層整備していくことで、女性管理監督職の増員を目指すとともに、男女問わず、能力や意欲のある職員がキャリアアップを目指しやすい環境を整備し、職員の活躍を推進することで多様な考え方を区政に反映してきました。

一方、令和７年４月１日現在の女性管理職の割合は１９．２％であり、女性監督職の割合も４６．０％と令和３年に策定した「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」に定めた女性管理職の割合３０％や女性監督職の割合５０％をともに達成できていません。令和６年度に実施した「管理職昇任への意向等に関するアンケート」では、女性管理職が増えない要因として、「家庭の事情」や「休日出勤等があり、仕事と家庭の両立がしづらいこと」などがあり、仕事と家庭の両立に関する悩みや不安が多く見受けられました。また、当該アンケートにおいて、女性管理職を増やすための方策として、「柔軟な働き方の導入、促進」や「管理職の人数を増やし、業務を細分化する」などが挙がっています。

また、全職員における年次有給休暇の取得状況について、令和６年度実績で約１４％の職員が１０日以下の取得であり、職場単位では、子ども関連部門や庁内調整・管理部門において取得実績が低い傾向がみられます。令和７年６月に全職員を対象に実施した職員アンケートでは、年次有給休暇の取得について、「取得しづらい雰囲気がある」や「区として取得を推進する取組が必要」などの意見が寄せられており、更なる年次有給休暇の取得がしやすい職場環境の整備が求められています。

女性職員が全てのライフステージにおいて、仕事と家庭の両立を図ることができるよう、それぞれの職層において勤務環境をより一層整えていくとともに、管理職や監督職への昇任に伴う不安を払拭するためのサポート体制や職員一人ひとりへの丁寧なキャリア形成支援を一層強化していくことが課題です。

項　目	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
女性管理職割合	１９．６％ （２８．６％）	２０．２％ （２８．３％）	１９．０％ （２７．０％）	１８．６％ （２８．０％）	１９．２％ （２８．９％）
女性監督職割合	４５．８％	４８．６％	４７．９％	４７．４％	４６．０％

備考　各年度４月１日現在の割合
括弧内は、幼稚園教育職員の管理職（園長及び副園長）を含めた女性管理職割合
幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いについては、法律の改正により、平成１２年４月１日に東京都教育委員会から特別区の教育委員会に事務移管されました。

２　目標

（１）女性職員の任用機会に関する目標

区の政策立案や意思決定過程への関与、課題解決に必要な組織間調整など、性別を問わず、誰もが持てる能力を活かして区政運営に参画する機会を平等に確保し、男女が等しく活躍できる環境づくりを推進していくための女性管理職割合５０％の実現に向け、そのステップとして管理職を目指す女性職員にとって働きやすく、自身のキャリアデザインをイメージできる環境を整備するために、管理職のフレックスタイム制におけるコアタイムの解除や月をまたいだ総勤務時間を調整することが可能な期間（清算期間）の柔軟化によるメリハリある働き方の実現、職務内容の細分化による負担軽減、早期の段階から管理職の働き方を学べる機会の提供など、管理職への昇任に向けた重層的な支援を実施することで管理職選考における女性職員の受験割合５０％や管理監督職の育成を目的とした研修における女性職員の受講割合５０％などを目指します。

項　目	目　標
管理職選考における女性職員の受験割合	５０％
管理監督職※の育成を目的とした研修における女性職員の受講割合	５０％
監督職に占める女性職員の割合	５０％

※ 管理監督職とは、係長級以上の職員をいいます。

＜参考＞

女性職員の任用機会に関する目標の現状（令和７年度実績）

○管理職選考における女性職員の受験割合：**３３．３％**

○管理監督職の育成を目的とした研修における女性職員の受講割合※：**３６．４％**

※ 令和７年度に設置した区役所内大学「みなとユニバーシティ」における「スキルアップ推進コース」及び「キャリアアップ推進コース」の受講割合をいいます。

○監督職に占める女性職員の割合：**４６．０％**（令和７年４月１日現在）

（２）勤務環境の整備に関する目標

職員一人ひとりが意欲的に仕事に取り組みながら健康で豊かな生活を送るための時間を確保していくために、年次有給休暇の取得を推奨する期間の設定や

前年度の取得日数が少ない職員への呼びかけを行うことで年次有給休暇の積極的な取得を推進し、男女ともに年間取得日数１８日以上を目指します。

項　目	目　標
年次有給休暇の年間取得日数（男女ともに）	１８日以上

＜参考＞

勤務環境の整備に関する目標の現状（令和６年度実績）

○年次有給休暇の年間取得日数：**１６．５日**

３　取組内容

本取組内容は、男性職員及び女性職員の両方を対象として取り組むものです。

（１）管理職のメリハリある働き方の実現	
内　容	高度な政策立案や調整、業務や職員への適切な管理など、職責が高まる中にあっても管理職の魅力が働き方からも全ての職員に伝わるよう、フレックスタイム制におけるコアタイムの解除と清算期間の柔軟化により、メリハリある働き方を実現します。

（２）ロールモデルの紹介	
内　容	管理職にこれまでのキャリアややりがい、家庭生活との両立方法、苦労した経験などを紹介してもらい、管理職を目指す職員に向けて、管理職の働き方を学べる機会を設けます。

（３）キャリアデザイン研修の実施	
内　容	自身のキャリア観やキャリアの転機における自身の対処法を確認し、仕事と家庭の両立や働き続けるために必要なヘルスリテラシーの向上に資する知識の習得と自身のキャリアビジョンを描く研修を実施します。

（４）キャリア・アドバイザー制度の拡充等	
内　容	監督職（係長級）のアドバイザーを増やすことにより、主任や係員も相談しやすい環境を整備します。 また、新人管理職が抱える可視化されない職責への不安などを軽減するため、新人管理職に対するメンター制度を導入します。

（５）ペア・マネージャー制度の創設	
内　容	管理職の負担軽減や管理職であっても短時間勤務を選択できるよう、２人１組制の管理職の仕組みづくりを行います。

（６）職務細分化による負担軽減	
内　容	職域が広範にわたり、又は業務負担が特に高まってきている管理職ポストについて、新たなポストの設置により職務内容を細分化します。

（７）外部人材を活用した管理職の登用	
内　容	他団体との人事交流や専門的な知識経験等を有する民間人材等を任期付職員として採用するなど、外部人材を積極的に活用することで管理職の登用を推進します。

（８）年次有給休暇取得推奨月間の実施	
内　容	祝日が多いゴールデンウイークや酷暑による身体的負担が大きくなる夏場の時期などに、年次有給休暇の取得を推奨する月を職場の状況に応じて職場単位により設けることで取得しやすい組織風土を醸成し、取得を後押しします。

（９）年次有給休暇の取得勧奨	
内　容	前年度において年次有給休暇の取得実績が少ない職員に対し、翌年度の年次有給休暇の取得について、自己申告における所属長とのヒアリングを通じた取得計画の共有などにより、前年度以上年次有給休暇を取得することを勧奨します。

第４章　障害者活躍の推進について

１　現状・課題

区は、障害者雇用を推進するため、常勤職員としての障害者採用を継続的に行っています。

あわせて、就労を目指す障害者が実際の公務に従事又は体験することができるよう、障害者就労体験職員（会計年度任用職員）としての採用や障害者インターシップ生としての受入れを行っています。

区の障害者雇用率は、２．８９％（令和７年６月１日現在）です。令和８年７月１日には国、地方公共団体等に適用される法定雇用率が３．０％に引き上げられるため、更なる障害者の雇用に取り組んでいく必要があります。

民間企業では、令和６年には６７万７千人を超える障害者が雇用されており、雇用障害者数、実雇用率のいずれも過去最高を更新している状況（厚生労働省「令和６年　障害者雇用状況の集計結果」）にあります。引き続き障害者雇用を推進していくためにも、地域の発展に貢献したいという意欲を持った障害者が区職員として働くことができ、活躍できる職場づくりが重要です。

令和７年６月に実施した障害がある職員を対象としたアンケートでは、「短期記憶がないことから何回も質問してしまうが、快く対応してもらえる」、「仕事の作業手順等を一緒に考えてくれる」との声があった一方、「業務内容や職場環境が本人の特性に合っているかを見極めた上で正式な配属先を決める人事異動の運用」を求めた回答が多くありました。令和７年７月の障害がある職員を対象とした意見交換会では、「見えない障害であるため、周囲に理解してもらうのは大変であった」、「定着支援に向けて、人事課の職員だけではなく支援員のように話を聞いてもらい、一緒に仕事のことを解決できるような人材が欲しい」という意見がありました。

採用時に障害を有している場合だけでなく、職員としての在職期間中に疾病や事故により障害を有する状況になることもあります。

そのため、障害がある職員の誰もが心身の状況や障害特性に応じて働き続けることができるよう、共に働く職員の障害への理解促進と障害がある職員の心身の状況を踏まえた配置、サポート体制の整備が課題です。

項　目	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
障害者 雇用率	２．６５％ （４人）	２．７６％ （４人）	２．７２％ （４人）	２．９１％ （６人）	２．８９％ （１０人）

備考　各年度６月１日現在の障害者雇用率（厚生労働省東京労働局への報告値）
括弧内は、障害者を対象とする採用選考により採用した常勤職員の人数

２　目標

（１）採用に関する目標

特別区は、これまで障害者雇用率の目標を３．０％としてきた（昭和５６年１１月１６日区長会決定）ことや令和８年７月１日に障害者雇用率が３．０％に引き上げられることを踏まえ、障害者の計画的かつ積極的な採用により、障害者雇用率３．０％以上が継続していることを目標とします。

項　目	目　標
障害者雇用率	３．０％以上

（２）定着に関する目標

採用時の早期に臨床心理士等の専門職を活用したヒアリングや思考や行動の特性分析、障害がある職員同士の意見交換やサポート等に取り組むことによって、区で働き続けたいと思う障害がある職員の不本意な退職（自己都合による退職を除きます。）を生じさせることないよう、障害がある職員の採用１年後定着率１００％を目指します。

項　目	目　標
採用１年後の定着率	１００％

３　取組内容

（１）特性・適性把握のためのプレ配置の実施	
内　容	障害がある新規採用職員を人事課その他部門に一定期間仮配置（プレ配置）し、職務を遂行する様子や専門家の意見により特性や適性を見定めてから、職務と特性等がマッチングする部門に本配属します。

（２）障害がある職員等を対象とした外部相談窓口の設置	
内　容	障害がある職員及びその職員と共に働く職員が、障害に起因する職務上の不安や課題、合理的配慮の実施方法を相談できる外部相談窓口を設置し、早期ケアとその解消に資する対策を助言することによって、新規採用職員を含めて区で働き続けたいと思う障害がある全ての職員の不本意な退職の防止と定着を支援します。

（３）職員の職責・役割に応じた研修の実施	
内　容	障害の種別や特性、障害がある職員と共に働く上で必要となる合理的配慮を理解するため、職員に求められる職責、役割に応じた研修を実施します。

（４）障害者の超短時間雇用と難病者の雇用の推進	
内　容	障害特性により長時間の勤務が困難な障害者の自立と社会参加に向けて、会計年度任用職員制度を活用し、週１時間から働くことができる超短時間雇用を推進します。 難病の症状や通院状況に応じた働き方を選択しながら会計年度任用職員として就労することができる機会を確保し、難病者の雇用を推進します。

第５章　誰もが働きやすく、活躍できる職場を目指して

次世代育成支援法、女性活躍推進法及び障害者雇用促進法に基づく目標の達成のための取組に加えて、職員一人ひとりが自分らしく健康に働くことができ、働きがいややりがいを実感しながら新たなことに積極的に挑戦し、活躍できる職場を目指して、全ての職員に共通する取組を実施します。

また、これらの取組は、第２章から第４章までに掲げる目標の達成にも寄与するものです。

１　取組内容

（１）多様な働き方の拡充	
内　容	民間のシェアオフィス等を活用したサテライトオフィス型テレワークの導入やテレワークの実施上限の緩和、フレックスタイム制の一般職員への拡大、新たな休暇制度（付与時期を限定した休暇）など、多様な働き方をより一層推進することで、育児を行う職員だけでなく、介護に携わる職員や病気療養を要する職員など、職員が抱える事情に応じてフレキシブルに働くことができる環境を実現します。

（２）勤務間インターバル制度の導入	
内　容	職員の生活時間の確保や健康障害の防止、業務に対するパフォーマンスを向上させるため、１日の勤務時間の終了から翌日の勤務時間の開始までの間に一定の休息時間（インターバル）を確保する勤務間インターバル制度を導入します。

（３）公正公平なハラスメントの解決等	
内　容	ハラスメント相談への対応に当たり、外部有識者（弁護士）による当事者への事実関係の確認や、外部有識者（弁護士）を加えたハラスメント苦情処理委員会の運営など、第三者視点を取り入れることで納得性と公正性・公平性を担保した解決方法の仕組みを構築します。 また、カスタマー・ハラスメント対策として、専門的な知識、技能、経験等を有する人材の活用や、ＡＩなどの新たな技術を活用した機器の導入などを通じて、職員が安心して職務を遂行することができる環境を整備します。

（４）多面的人事評価制度の導入	
内　容	上司からの評価に加え、評価対象者を取り巻く同僚や部下職員などからの評価も取り入れることで、より客観的かつ多角的な視点から評価するための人事評価制度を導入します。

（５）機動的な人員配置	
内　容	複雑化、多様化する区民ニーズに対して新たな行政課題が生じた場合、課題解決に向けて迅速に取り組めるよう、必要に応じて年度途中でも人員を増員するなど、機動的な対応を行います。

（６）成長を実感できる職場づくり	
内　容	早期のジョブローテーションや新たな職務経験を通じて若手職員が適性のある職務分野、業務の経験や成長を実感できる職場づくりに取り組みます。 また、高度化する行政課題や新たな行政需要に即応するために必要な専門性の確保に資する配置管理を行います。

（７）服装の柔軟化	
内　容	一定の基準を設けた上で、軽装勤務の通年化やオフィスカジュアルの導入などにより、より快適で働きやすい勤務環境を整備します。

（８）兼業の柔軟化	
内　容	兼業許可の基準を明確化し、兼業を促進することで職員の自律的なキャリア形成や自己実現のための環境を整備します。

（９）福利厚生の充実	
内　容	職員のモチベーション向上や就職活動をしている者からも魅力ある職場として選ばれる自治体となるよう、既存事業の拡充や新たな支援制度の創設など、福利厚生の充実を図ります。

（１０）コミュニケーション・スペース等の整備	
内　容	職員が部門を越えてつながりを持ち、新たなアイデア出しや、忌憚のない意見交換、話合いができる組織風土を醸成していくための場として、職員のコミュニケーションを活性化させるためのスペースを整備します。 また、デジタル技術を活用し、Ｗｅｂ会議環境の改善等を実施します。

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　2026005－6441

港区職員の働きやすい職場づくり推進計画

令和８（２０２６）年４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。
この印刷物は、古紙を活用した再生紙を使用しています。