
品川区職員 しながわ〜く推進プラン

-第二次 後期 品川区特定事業主行動計画-

- ◆「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画
- ◆「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」
に基づく行動計画

令和2年4月

品 川 区

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域をとりまく環境の変化が著しい社会状況の中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

品川区では、この法律に基づき、事業主として職員が仕事と家庭生活を両立できる環境づくりに向けて、平成17年4月に「品川区特定事業主行動計画」を策定し、様々な取り組みを実施し、職員の「仕事と家庭の両立」を支援してきました。

その後、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、本計画において「女性活躍推進法」という。）」が成立しました。この法律は、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に鑑み、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じて、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを目的としています。

この法律においても、次世代育成支援対策推進法と同様に、地方自治体において特定事業主行動計画の策定が義務付けられています。

品川区では、女性職員の活躍を推進するためには、仕事と家庭生活を両立できる環境が必要不可欠であるとの認識のもと、平成28年4月に「第二次前期特定事業主行動計画」を策定し取り組みを推進してきました。

この度、これまでの取り組みを継続し、一層の充実を図るとともに、品川区働き方改革「しながわ〜く」と一体的に推進するために、「品川区職員しながわ〜く推進プラン（第二次後期品川区特定事業主行動計画）」を策定しました。

次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つためにも、また、女性職員をはじめとするすべての職員が職場において持てる能力を最大限に発揮するためにも、仕事と育児、介護等を含めた家庭生活の両立ができる職場環境づくりが重要です。

品川区は、職員の皆さんの仕事と家庭生活が共により一層充実したものとなるよう、「品川区特定事業主行動計画」に基づく様々な施策を実現するため、着実に取り組んでいきます。

令和2年3月31日

品 川 区 長
品 川 区 議 会 議 長
品川区代表監査委員
品川区選挙管理委員会
品 川 区 教 育 委 員 会

目 次

はじめに	1
第1章 総論	
1 計画の位置付け	3
2 実施計画	3
3 計画の推進担当	3
4 基本目標	3
5 これまでの取り組み	4
第2章 取り組み内容	
1 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの充実	5
(1) 意識改革・業務改善	
(2) 超過勤務の縮減	
(3) 年次有給休暇の取得促進	
(4) しながわ〜く推進月間の実施	
(5) 柔軟な働き方の実現	
2 育児・介護と仕事の両立支援	7
(1) 妊娠・出産・育児制度などの周知と利用促進	
(2) 妊娠中の職員の負荷軽減	
(3) 父親の育児参加促進	
(4) 子の看護のための休暇の取得促進	
(5) 育児休業者の代替要員の確保	
(6) 人事異動上の配慮	
(7) 「仕事と子育ての両立相談窓口」の活用	
(8) 育児休業者向けの両立支援プログラム	
(9) 介護制度の周知と利用促進	
(10) 介護を行う職員の負荷軽減	
3 女性職員の活躍推進	10
(1) 女性職員のキャリアアップ支援	
(2) 職員の生産性向上に向けた能力開発・働き方改革	
(3) 働きやすい職場環境の整備	
(4) 女性職員の採用・登用に関する目標	
4 「仕事と生活の両立」の実現に向けた今後の取り組みの方向性	

第3章 データ	13
(1) 採用者に占める女性職員の割合	
(2) 職員の平均継続勤務年数（男女別）	
(3) 役職段階ごとの女性職員の割合	
(4) 職員一人あたりの超過勤務時間数	
(5) 男女の育児休業取得率	
(6) 出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率	
おわりに	17

第一章 総論

1 計画の位置付け

品川区職員「しながわ〜く推進計画」は、全ての職員が、現行制度の有効活用と子育てや介護といった「家庭生活」を支える意識の醸成を通じて、安心して「仕事と生活の両立」を実現できるよう支援し、職員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを目指すための方向性を示す計画です。

また、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の規定に基づき、任命権者が（特定事業主）が、連名で策定する特定事業主行動計画として位置付けています。

2 実施計画

次世代育成支援対策推進法（平成27年度から令和6年度）および女性活躍推進法（平成28年度から令和7年度）に基づき、区では平成27年4月1日から令和2年3月31日までの5年間の前期の計画期間として策定してしました。本計画では、令和2年度から令和7年度までの6年間の後期の計画期間とします。

3 計画の推進体制

計画を効果的に推進するために、特定事業主行動計画策定事務局（総務部人事課）を中心として、それぞれの職場における実施状況を把握し、職員ニーズを踏まえて、今後の支援政策の実施や計画の見直し等を図るものとします。

4 基本目標

1. 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの充実
 - ・ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境づくり
2. 育児・介護と仕事の両立支援
 - ・安心して子どもを産める職場環境づくり
 - ・子育てしながら働きやすい職場環境づくり
 - ・子育てを支える職場環境づくり
 - ・仕事と介護を両立できる職場環境づくり
3. 女性職員活躍推進
 - ・女性職員の活躍を推進する職場環境づくり

5 これまでの取り組み

「第二次前期品川区特定事業主行動計画」では、6項目において数値目標を設定しました。

項目	目標	第二次前期策定時の数値	最新値
職員一人あたりの平均超過勤務時間数	前年比5%減	148.4時間	165.3時間
全職員の年次有給休暇の取得日数	10日以上取得	12.4日	13.9日
出産支援休暇・育児参加休暇の取得率	それぞれ90%以上	出産支援休暇 73.7% 育児参加休暇 47.4%	出産支援休暇 58.8% 育児参加休暇 58.8%
男性職員の育児休業取得率	10%以上	10.5%	17.6%
採用者に占める女性職員の割合	現状維持	56.0%	59.7%
役職段階ごとの女性職員の割合	現状維持	部長級：6.3% 課長級：35.3% 総括係長：38.8% 係長級：49.1%	部長級：25.0% 課長級：22.7% 総括係長：35.7% 係長級：53.4%

第2章 取り組み内容

1 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの充実

区が充実した区民サービスを実施するためには、すべての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくことが重要です。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、職員個人はもとより組織一体で、超過勤務時間の縮減に向けた、意識改革、業務改善を進める必要があります。超過勤務命令については、平成31年4月から原則として月45時間、年360時間の上限を定めています。

区では、品川区働き方改革「しながわ〜く」区職員に係わる基本方針を定め、組織一体で働き方改革を進め、すべての職員が安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組みます。

目 標 ①

職員一人あたりの年間平均超過勤務時間を5%減らします。

目 標 ②

職員全員の年次有給休暇取得日数を10日以上にします。

（1）意識改革・業務改善

職員の勤務時間に関する意識や働き方を見直し、業務の効率化を図ります。

【主な取り組み内容】

- ① 終業予定時間宣言カードの提示
- ② 会議の基本ルールの徹底
- ③ 20時退庁の徹底

（2）超過勤務の縮減

全職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保ち、健康で豊かな生活時間を創造するため、超過勤務の縮減を図ります。

【主な取り組み内容】

- ① 超過勤務における事前命令の徹底
- ② 週休日の振替命令の活用
- ③ シフト勤務の活用
- ④ ノー残業デーの設定
- ⑤ 勤務間インターバルの設定

⑥超勤代休時間の活用

(3) 年次有給休暇の取得促進

無理のない仕事を続けていくためには、休暇を上手に利用することも大切です。職場内でお互いに協力して、計画的に年次有給休暇を取得するなど、休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指します。

GW期間、夏休み、年末年始だけでなく、週休日と年次有給休暇を組み合わせ、連続した休暇を取得するよう促します。

(4) しながわ〜く推進月間の実施

毎年8月を「しながわ〜く推進月間」とし、ノー残業デーの徹底を図るとともに、年次有給休暇や夏季休暇の取得促進や業務改善の推進など、取り組みを一層強化します。

(5) 柔軟な働き方の実現

モバイル端末を活用し、職場を離れ時間・場所を弾力的に活用しながら仕事をすることができるテレワークについて、職場や業務の実態を踏まえて運用方針等を検討し、利用促進および環境整備に取り組んでいきます。

2 育児・介護と仕事の両立支援

妊娠・出産や育児の期間中は、仕事との両立に対する不安など、様々な問題に直面することがあります。父親・母親になることが分かった時から、出産を経て職務復帰後の育児と仕事の両立に至るまでの子育ての各時期に応じて、「安心して子どもを産める職場」、「子育てしながら働きやすい職場」、「子育てを支える環境」を整備していきます。

また、今後、職場の中核を担う世代を中心に親の介護に直面することが予想されます。子育ての支援に加え、「仕事と介護の両立」を支援することは、喫緊の課題となっているため、意識醸成を促進していきます。

目標 ③

出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を100%にします。

目標 ④

男性職員の育児休業の取得率を30%以上にします。

【育児と仕事の両立支援】

(1) 妊娠・出産・育児制度等の周知と利用促進

事務局が、妊娠・出産・育児に関する休暇等の支援制度について、わかりやすいパンフレット「両立支援ガイド」を随時更新し、グループウェアに掲載することにより周知徹底を図ります。また、制度に変更があればその都度、情報の周知を行います。

(2) 妊娠中の職員の負荷軽減

妊娠中の職員の健康や安全を考えて、必要に応じて業務分担の一部見直しを図ります。また、妊娠中の職員から請求があった場合には、超過勤務を命じることは禁止されていますが、請求がない場合であっても、超過勤務を極力行わせないように配慮します。

(3) 父親の育児参加促進

男性職員が、妻の出産時に積極的なサポートをすることができるように、また、誕生した子どもとふれあう時間を大切にするために、出産支援休暇と育児参加休暇の取得を促進します。

男性職員の育児休業等の取得については、女性に比べて低い水準となっているこ

とから、より一層積極的に周知を行い、取得率の向上を図ります。また、取得日数については、1か月以上の期間となるよう促していきます。

(4) 子の看護のための休暇の取得促進

子育て中の職員が子の看護のための休暇を効果的に利用できるよう、周知および促進を図ります。また、職員の子どもが突発的な病気等の場合でも、必ず休暇を取得できるような職場環境づくりを目指します。

(5) 育児休業者の代替要員の確保

育児休業する際、気がかりになることの一つとして、自分の休業中に代替要員が配置されるかということが挙げられます。代替職員の確保として、育児休業代替任期付職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員や人材派遣などその職場に合った配置ができるように努めます。

(6) 人事異動上の配慮

子育て中の職員にとって、人事異動は、職場の環境が変わることから、職務に影響を及ぼすことがあります。そのため、人事異動上の配慮が必要となる場合は、自己申告書や面接を通じた所属長へ申出を受け、可能な範囲で人事異動上の配慮を行います。

(7) 「仕事と子育ての両立相談窓口」の活用

人事課に設置した「仕事と子育ての両立相談窓口」で、職員に子どもができた時に必要な手続きや利用できる制度の紹介、看護師・カウンセラーによる健康相談など、仕事と子育てを両立していくための各種相談に応じていきます。

(8) 育児休業者向けの両立支援プログラム

育児休業を「ブランク」ではなく、キャリア形成の大切な期間として過ごしてもらうためにオンラインプログラム(wiwiw (ウィウィ))を活用し、職務復帰後の育児と仕事の両立を支援します。wiwiwでは、区からの情報、両立に必要なスキル・ノウハウ、出産・育児に役立つ情報を得ることができます。職員のwiwiwに対する認知度が低いことから、今まで以上に積極的な周知を図ります。

【介護と仕事の両立支援】

(9) 介護制度の周知と利用促進

介護のための各種制度の周知を行い、介護に直面している職員を支援できる職場となるように、職場全体の意識啓発に取り組みます。また、介護に関する両立支援ガイドの作成を検討していきます。

(10) 介護を行う職員の負荷軽減

介護を行う職員から請求があった場合には、超過勤務を命じることは禁止されていますが、請求がない場合であっても、超過勤務を極力行わせないように配慮します。

【介護のための各種制度】

・介護休暇

親族で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むことに支障がある者の介護をするため、勤務をしないことが相当であると認められる場合に、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間取得することができる。

・介護時間

親族で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むことに支障がある者の介護をするため、勤務をしないことが相当であると認められる場合に、介護時間取得の初日から連続する3年の期間内において、1日につき2時間を超えない範囲内で30分を単位として承認することができる。

・短期の介護休暇

上記「介護休暇」と同様の要件のもと、一の年度において5日以内（被介護者が2人以上の場合は10日以内）の休暇を取得できる（連続しなくても良い）。

3 女性職員の活躍推進

ますます高度化・複雑化する区政課題を解決していくために、職員一人ひとりのレベルアップが必要であり、その中で「女性の力」を最大限発揮できる職場環境を整備し、男女問わず全職員が責任と誇りをもって働ける環境づくりを推進していきます。

目 標 ⑤ 採用者に占める女性職員の割合 50%以上

目 標 ⑥ 役職段階ごとの女性職員の割合 管理職 30%以上
その他 50%以上

(1) 女性職員のキャリアアップ支援

現在実施している職員報「ふれあい」における女性管理職・係長の紹介やメッセージによる女性職員へのキャリア形成の意識啓発をより一層充実させます。また、女性職員向けに外部講師等によるキャリアの考え方の研修や講演会を行うことで、女性職員のキャリア形成や昇任への意欲醸成を支援・促進します。

男性職員に対しても、研修等を通じて、女性職員の活躍を推進する職場環境づくりへの意識啓発を促進していきます。

(2) 職員の生産性向上に向けた能力開発・働き方改革

休業中や復職後における各種能力開発のために、キャリアと育児の両立支援プログラム（wiwiw）における各種講座の受講や区で実施する「段取り力向上研修」・「伝わる文書力研修」などの実務研修の積極的な受講を推進し、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう努めます。

(3) 働きやすい職場環境の整備

長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍を阻害することにつながります。限られた時間の中で、十分に能力が発揮できるよう意識改革・業務改善等に取り組み働きやすい職場環境を整備します。また、女性職員が継続して働いていくことができる職場環境を築くため、育児関連休暇をより取得しやすくなるように、職場全体の意識啓発に努めます。

【女性職員の活躍の推進に向けた数値目標】

(4) 女性職員の採用・登用に関する目標

① 採用について

採用者に占める女性職員の割合は、現状を維持しつつ、より幅広い人材を採用できるよう、周知に努めていきます。

☞ 採用選考については、差別のない合理的な基準による採用選考（人種・信条・性別・社会的身分・門地等ではなく、本人の適性と能力のみを基準とした採用選考）が大原則となっていることから、女性が働きやすい職場環境であること等のPRに努め、就業希望の女性が選択しやすい職場環境を目指します。

② 登用について

管理的地位及び係長級に占める女性職員の割合は現状を維持しつつ、今後も様々な状況に応じた人材育成ができるよう努めていきます。

☞ 品川区の管理的地位に占める女性職員の割合及び係長級に占める女性職員の割合は、東京23区で比較した場合、それぞれ上位となっており、女性職員が上位の職層で活躍する環境は一定程度整備されています。

今後も、この職場環境を維持・前進させ、より女性職員が活躍できる職場となるよう努めていきます。

4 「仕事と生活の両立」の実現に向けた今後の取り組みの方向性

本計画では、子育てをする職員や介護に直面した職員を職場全体で支え、その職員の能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを目指しています。

そのうえで、様々な社会状況の変化や「品川区子ども・若者計画」等の内容も取り入れて、取り組みを進めていきます。

○ 取り組みに向けた意識の醸成

本計画は、品川区に勤務するすべての職員を対象としたものですが、指定管理者や委託業者に対しても、必要に応じて本計画や「品川区子ども・若者計画」等の周知に努め、幅広い取り組みとなるよう意識の醸成に努めます。

○ 多様な働き方の研究

現在、子育てをする職員に対して「育児短時間勤務制度」を創設し、仕事と子育ての両立を支援しているところですが、介護や病気等により仕事に専念することが困難な職員に対しても、休暇等の制度を周知するとともに、国や他団体および民間企業の動向等を参考にして、より働きやすい職場環境づくりの研究を行っていきます。

第3章 データ

(1) 採用者に占める女性職員の割合

採用者に占める女性職員の割合は、正規職員全体で6割前後、事務職に限定した場合で5割前後となっています。

採用にあたっては、差別のない合理的な基準による採用選考（人種・信条・性別・社会的身分又は門地などではなく、本人の適性と能力のみを基準とした採用選考）が大原則となります。

品川区では、公正な採用選考を、幅広く実施しています。

◆ 採用者に占める女性職員の割合

(単位：人)

		年 度									
		27		28		29		30		31	
		総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性
事務系	人数	51	17	57	32	54	27	75	29	95	47
	比率	33.3%		56.1%		50.0%		38.7%		49.5%	
技術系	人数	19	3	8	2	13	2	13	5	25	8
	比率	15.8%		25.0%		15.4%		38.5%		32%	
福祉系	人数	61	52	59	50	76	68	79	62	76	62
	比率	85.2%		84.7%		89.5%		78.5%		81.6%	
医療系	人数	10	7	6	6	10	10	6	6	9	9
	比率	70.0%		100%		100%		100%		100%	
技能系	人数									6	0
	比率									0%	
全 体	人数	141	79	130	90	153	107	173	102	211	126
	比率	56.0%		69.2%		69.9%		59.0%		59.7%	

※ 新規採用者には、Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ類及び経験者採用による採用者を算入（再任用・非常勤等は除く。）

※ 職種等の区分は、職務内容や人事管理の観点を考慮し、関連性のある職種で設定

※ 各年度4月1日時点の数値

(2) 職員の平均継続勤務年数（男女別）

男女において比較した職員の平均継続勤務年数は僅差であり、年齢層別の女性職員の比率と合わせて確認してみても、女性が様々なライフイベントに直面した際も退職することなく働き続けることができる職場環境となっています。

◆ 平均勤続年数（男女別）

(単位：年)

	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度
男性	18.4	18.0	17.7	16.9	16.0
女性	16.3	15.9	15.5	15.1	14.4
計	17.2	16.8	16.5	15.9	15.1

※ 各年度4月1日時点の勤続年数で算出

(3) 役職段階ごとの女性職員の割合

役職段階ごとの女性職員の割合については、過去5年間で、管理職（部長級・課長級）は、20%前半まで低下しています。

一方で、係長級の女性職員の割合は少しずつ上昇しており、50%前半を推移しています。継続して女性職員のキャリア形成を支援していく必要があります。

◆ 役職段階ごとの女性職員の割合

(単位：人)

		役職段階									
		部長級		課長級		総括係長		係長級		一般職員	
		総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性
27年度	人数	16	1	68	24	129	50	352	173	2005	1185
	比率	6.3%		35.3%		38.8%		49.1%		59.1%	
28年度	人数	19	2	67	24	130	49	349	176	1998	1186
	比率	10.5%		35.8%		37.7%		50.4%		59.4%	
29年度	人数	21	4	67	24	133	48	353	177	2020	1219
	比率	19.0%		35.8%		36.1%		50.1%		60.3%	
30年度	人数	21	6	67	20	140	50	370	189	2018	1205
	比率	28.6%		29.9%		35.7%		51.1%		59.7%	
31年度	人数	20	5	66	15	143	51	395	211	2032	1205
	比率	25.0%		22.7%		35.7%		53.4%		59.3%	

※ 各年度4月1日時点の常勤職員で算出

※ 幼稚園長及び幼稚園副園長は「課長級」、技能・労務系職員は「一般職員」にそれぞれ計上

(4) 職員一人あたりの超過勤務時間数

超過勤務時間数については、過去5年で増加傾向となっています。

品川区では、区民需要の多様化・複雑化により業務の困難性が増している中で、業務見直しや仕事の段取り力向上に向けた研修の実施により、超過勤務時間の縮減に取り組んでいます。

◆ 職員一人あたりの超過勤務時間数

(単位：時間)

26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
139.5	148.4	151.3	152.1	165.3

※ 超過勤務手当の支給対象職員で算出（再任用短時間勤務職員を含み、管理職を除く。）

(5) 男女の育児休業取得率及び取得月数

育児休業については、女性職員は過去5年間で100%の職員が取得しています。男性職員の取得者は、これまで1年度に1、2名程度に留まっていたが、ここ数年は男性職員の意識や職場環境の変化もあり、取得者が増加傾向にあります。

【育児休業】

子が3歳に達する日（誕生日の前日）まで取得できる休業制度（両親の同時取得も可）

◆ 育児休業取得率（男女別）

(単位：人)

	男性			女性		
	総数	取得者数	取得率	総数	取得者数	取得率
平成26年度	35	0	0%	50	50	100%
平成27年度	38	4	10.5%	68	68	100%
平成28年度	33	2	6%	69	69	100%
平成29年度	35	1	2.9%	69	69	100%
平成30年度	34	6	17.6%	62	62	100%

※ 各年度の新規取得者で算出

(6) 出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率と取得期間

出産支援休暇については、過去5年間で平均70%前後の職員が取得し、育児参加休暇については、過去5年間で平均60%前後の職員が取得しています。直近3年度は両休暇の取得率が低下していることから、子どもの出生時における父親の育児参加を促進していく必要があります。

◆ 出産支援休暇・育児参加休暇取得率

(単位：人)

	出産支援休暇				育児参加休暇			
	総数	取得者数	取得率	平均取得日数	総数	取得者数	取得率	平均取得日数
平成26年度	35	28	80%	1.8日	35	23	65.7%	4.1日
平成27年度	38	28	73.7%	1.7日	38	18	50%	3.7日
平成28年度	33	27	81.8%	1.8日	33	25	75.8%	3.7日
平成29年度	35	22	62.9%	1.7日	35	24	68.6%	3.6日
平成30年度	34	20	58.8%	1.8日	34	20	58.8%	3.6日

◆ 出産支援休暇取得期間

(単位：人)

	0日～1日以下	1日超～2日	合計
平成26年度	3	25	28
平成27年度	7	21	28
平成28年度	3	24	27
平成29年度	5	17	22
平成30年度	4	16	20

◆ 育児参加休暇取得期間

(単位：人)

	0日～1日以下	1日超～2日以下	2日超～3日以下	3日超～4日以下	4日超～5日	合計
平成26年度	4	0	2	1	16	23
平成27年度	1	3	2	3	9	18
平成28年度	4	2	2	4	13	25
平成29年度	3	2	5	3	11	24
平成30年度	2	3	2	4	9	20

【出産支援休暇】(男性職員のみ取得可能)

配偶者の出産にあたって、配偶者の入退院補助、出生手続等のため取得する休暇(上限2日)

【育児参加休暇】(男性職員のみ取得可能)

配偶者の産前産後休暇中に育児に参加するための休暇(上限5日)

おわりに

この「品川区職員しながわ〜く推進プラン」を実りあるものにするためには、何よりもすべての職員みなさんにその主旨をご理解いただき、相互に協力しあって職場運営をしていくことが必要です。この計画に取り組むなかで困ったことがあれば、遠慮なく事務局へご相談下さい。相談方法は電話・メールなど、方法を問いません。相談を受けた事務局は、直接事情をうかがい、必要がある場合には、所属長へ協力依頼を行っていきます。

職員一人ひとりが「仕事と生活の両立」への理解を深め、子育てする職員、介護に直面した職員など、それぞれの置かれた環境を尊重しあいながらも、最大限の効果をあげられる組織となるよう、共に取り組んでいきたいと思っています。

品川区職員 しながわ〜く推進プラン

(第二次後期 品川区特定事業主行動計画)

令和2年4月
品川区総務部人事課

電話 03-5742-6628

Mail jinji@city.shinagawa.tokyo.jp