

# 女性活躍推進法に基づく 中央区特定事業主行動計画

平成28年4月

中 央 区

## (目 次)

### 1 基本的な考え方

- (1) 計画の目的・期間 . . . . . 2
- (2) 本区の現状・重点的に取り組む課題 . . . . . 3
- (3) 計画の推進に当たって . . . . . 4

### 2 具体的内容

- (1) 採用 . . . . . 6
- (2) 継続勤務 . . . . . 6
- (3) 登用（職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援） . . . . . 7
- (4) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備  
（長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革） . . . . . 8

# 1 基本的な考え方

## (1) 計画の目的・期間

働く場面において、女性が力を十分に発揮できていない状況や、急激な人口減少による将来の労働力不足等に対応するために、国、地方公共団体、事業者などの様々な主体が女性活躍推進に向けて、社会をあげて取り組んでいくことを目的として、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)(平成27年法律第64号)(以下「法」という。)」が公布されました。

本区では、子育て、教育、福祉、まちづくり等住民生活に密着した行政を展開しており、定型化、固定化した枠組みにとらわれない女性の柔軟な発想力を各種施策に活かしていくことが求められています。法に基づき、「女性活躍推進法に基づく中央区特定事業主行動計画」を策定し、本区で働く女性職員が、ワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、その能力を十分に発揮し、いきいきと働きながら活躍できる職場をめざして、主体的かつ計画的に女性の活躍推進に取り組んでまいります。

本計画は、特定事業主行動計画として、中央区長、中央区議会議長、中央区選挙管理委員会、中央区代表監査委員、中央区教育委員会が連名で策定しました。計画期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間を前期計画期間とし、平成33年度から5年間を後期計画期間として改定します。

### ※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」とは…

仕事と生活の両立ができずに就業継続やキャリアアップを諦める女性が多いことを踏まえ、豊かで活力ある社会の実現を図るためには、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重要とし、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備のために、国・地方公共団体・事業主などのさまざまな主体が社会をあげて取り組んでいくことを目的とした時限立法です。

### ※「特定事業主行動計画」とは…

国や地方公共団体の機関等が職員を雇用する事業主の立場から、女性活躍推進対策に関し、その目標と目標達成のために講じる措置の内容等を定めた計画のことです。

## (2) 本区の現状・重点的に取り組む課題

計画策定に当たっては、「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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号)」において女性の活躍に関する7項目の状況把握・課題分析を行うこととされています。本区における各分析項目の現状と重点的に取り組む課題は以下のとおりです。

分析項目	本区の現状	重点的に取り組む課題
①採用した職員に占める女性職員の割合	・ 採用した職員の女性の占める割合は50%を超えている。	-
②平均した継続勤務年数の男女の差異(離職率の男女の差異)	・ 離職率や継続勤務年数において男女間に大きな差はない。(過去5年間の平均離職率1.5%) ・ 離職率は『平成26年度雇用動向調査結果』(厚生労働省)における15.5%を大きく下回っている。	-
③職員1人当たりの各月毎の超過勤務時間	・ 職員1人当たりの超過勤務時間は平均約10時間程度であるが、一定の職員が月45時間を超える超過勤務をしている。(平成26年度 228人)	超過勤務の縮減
④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	・ 平成27年度の管理職にある女性職員の割合は10.3%である。 ・ 職員全体の男女の構成比と比べて、管理職の女性職員の割合が極端に低い。	女性管理職職員の割合の増加
⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	・ 職層があがるにつれて女性職員の比率は減少している。 ・ 平成27年度の係長級にある女性職員の割合は34.7%である。 ・ 職員全体の男女の構成比と比べて、係長級の女性職員の割合が低い。	女性係長級職員の割合の増加
⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	・ 女性職員の育児休業希望者の過去5年間の取得率は100%である。 ・ 男性職員の過去5年間の育児休業の取得実績がない。	男性職員の育児休業の取得の増加
⑦男性職員の出産支援休暇、育児参加休暇及び子の看護のための休暇の取得状況	・ 平成26年度の男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率はそれぞれ68.8%と50.0%であり、取得していない職員がいる。 ・ 平成26年度の男性職員の子の看護のための休暇の取得人数は48人であり、前年度に比べ45.5%増加している。	男性職員の子育てに関する休暇の取得の増加

### (3) 計画の推進に当たって

#### ア 職員の区分

この計画は、中央区に勤務する職員を対象にしたものですが、「誰」が「何」をするのか、主体となる職員一人ひとりの役割を明確にし、計画の推進を図ります。

- ① 管理部門（人事主管課）
- ② 業務管理者（管理職及び係長(※)） ※出先機関にあつては施設の長
- ③ 全職員

#### イ 計画の点検・見直し・公表

この計画を実効性あるものとするため、各年度の計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しを行うとともに、毎年、計画の実施状況を公表します。

## 2 具体的内容

## (1) 採用

職員の採用は、成績主義による選考を実施し、性別に関わらず安定的に有為な人材を確保することが必要です。少子化や景気回復などの影響により、本区及び特別区採用選考受験者の減少が今後は更に見込まれており、受験希望者を増やすことが重要であることから、次の取組を行います。

### 【管理部門】

- ① 特別区人事委員会と協力して、採用合同説明会などを実施し本区や特別区で働くことの魅力を伝え、本区希望者や採用試験受験者の増加に努めます。
- ② 本区における女性職員の活躍を採用ホームページや、大学等での採用説明会などで伝え、女性の受験者増加に努めます。特に女性の割合が少ない技術系職員の採用については、技術系職員の採用希望者を対象とした採用フォーラムへの参加など取組を強化します。
- ③ I類（大卒）・Ⅲ類（高卒）・経験者採用など多様な選考方法について特別区人事委員会と協力して周知します。

このような取組により、今後も性別に関わらず有為な人材確保を継続します。

## (2) 継続勤務

誰もが働き続けられる環境をつくるには、ワーク・ライフ・バランスを実現することを目的とした、次世代育成支援対策推進法に基づく『中央区特定事業主行動計画（平成27年3月改定）』の推進が必要です。今後も職員が継続して勤務できる環境を維持し、優秀な人材の流出を防止することが重要であることから、次の取組を行います。

### 【管理部門】

- ① 次世代育成支援対策推進法に基づく『中央区特定事業主行動計画（平成27年3月改定）』で定めたワーク・ライフ・バランスの実現のための取組を周知します。
- ② 一時的な配偶者の海外赴任に伴う離職を防止するため、配偶者同行休業制度（※）を周知します。

#### ※ 配偶者同行休業制度

公務において活躍することが期待される有為な職員が外国で勤務等をする配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と外国において生活を共にするため、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことができる制度。

- ③ 退職事由の把握を継続し、多様な働き方の選択肢の拡充を検討する際の参考とします。

このような取組により、今後もライフイベント等に伴う離職を防ぎ、継続勤務年数の増加と離職率の減少に努めます。



### (3) 登用（職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援）

#### <重点的に取り組む課題：女性管理職職員の割合の増加、女性係長級職員の割合の増加>

女性の登用を進めるためには、ワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、女性職員が能力を十分に発揮しながら活躍できる環境を整えることが必要です。そのために、女性職員の職域拡大・キャリア形成支援による計画的な育成や女性活躍に関する職員の意識向上などが重要であることから、次の取組を行います。

#### 【管理部門】

- ① 性別により固定化されない、男女のバランスに配慮した人員配置に努めます。
- ② 多様な職務経験の実現により計画的な育成を図るため、職員の将来像を把握するキャリアパスを人事評価制度に導入します。
- ③ 昇任を見据えた職務経験やジョブローテーションのあり方について検討します。
- ④ キャリア形成支援のための研修や講演会を実施し、職員の意識向上に努めます。
- ⑤ 子育てと仕事を両立している女性管理職・係長をロールモデルとして紹介することや、意見交換会を実施することで、女性職員の昇任に対する不安感の解消を図ります。
- ⑥ 業務管理者を対象に、女性職員の活躍促進の意義や女性職員が活躍できる職場づくりの手法などを学ぶ機会を設け、女性活躍について意識を醸成します。
- ⑦ ライフイベントに配慮した弾力的な任用制度（子育て・介護期の任用待機、育児休業中の昇任選考受験等）の導入の検討や、希望降任制度の周知に努めます。
- ⑧ 昇任後の不安を解消するために、管理職・係長の業務のフォロー体制や任用制度を検討します。
- ⑨ 休日・夜間の会議や打合せなど業務スケジュールの工夫・改善を行い、誰もが安心して昇任できる環境の整備に取り組みます。

#### 【業務管理者】

- ① 昇任意欲を高めるために、人事評価制度における面談時など、あらゆる機会を利用して昇任の働きかけを行うとともに、積極的に昇任選考の受験を勧奨します。
- ② 研修や積極的に講演会に参加し、女性職員の活躍の意義の理解に努めます。
- ③ 職員のキャリアパスを把握し、事務分担の工夫や適切なアドバイスなどを行い計画的に育成します。

#### 【全職員】

- ① 業務管理者との面談や講演会、研修を通じて自己のキャリア形成に取り組みます。
- ② 昇任選考を、キャリア実現や自己の個性や能力を発揮する機会と捉えて、積極的に受験します。

このような取組により、各職層における女性職員の割合を次の表のとおりに引き上げます。

各 職 層	中央区		国
	平成27年度 現状	平成32年度末 目標	平成32年度末 目標 ※1
部 長 級	6.3%	10%	10%
課 長 級	11.5%	20%	20%
係 長 級	34.7%	40%	※ 2 34%

※1 第4次男女共同参画基本計画における政策領域目標数値

※2 国の係長級の目標値は課長補佐相当(30%)と係長相当(35%)を合わせて算出

#### (4) 家事・育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備（長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革）

＜重点的に取り組む課題：超過勤務の縮減、男性職員の育児休業の取得の増加、男性職員の子育てに関する休暇の取得の増加＞

女性職員が活躍できる職場をつくるためには、ワーク・ライフ・バランスを実現することを目的とした、次世代育成支援対策推進法に基づく『中央区特定事業主行動計画（平成27年3月改定）』の推進が必要です。本区では、長時間労働の解消、男性職員の育児休暇の取得及び子育てに関する休暇の取得の促進が課題であり、解決に向けて取組を進めていきます。

##### 【管理部門】

- ① 次世代育成支援対策推進法に基づく『中央区特定事業主行動計画（平成27年3月改定）』を業務管理者へ周知します。
- ② 多様な勤務制度の導入を検討するとともに、育児・介護の負担軽減となる区独自の取組について検討します。
- ③ 男性職員の育児休業取得を促進するため、配偶者の就業及び育児休業取得の有無に関わらず育児休業を取得できることや産後パパ育休（※）を周知します。

##### ※ 産後パパ育休

男性職員が、通常の育児休業の取得とは別に、配偶者の産休期間内（産後57日間）に育児休業を取得できる制度。

### 【業務管理者】

次世代育成支援対策推進法に基づく『中央区特定事業主行動計画（平成27年3月改定）』の理解を深め、計画の推進を職員へ働きかけます。

### 【全職員】

次世代育成支援対策推進法に基づく『中央区特定事業主行動計画（平成27年3月改定）』の理解を深め、計画の推進に協力します。

このような取組により、職場・職員の意識改革を進め、家事・育児や介護をしながら女性職員が活躍できる職場環境の整備を進めます。

特定事業主

中央区長

中央区議会議長

中央区選挙管理委員会

中央区代表監査委員

中央区教育委員会