

文京区における女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画



平成 2 8 年 4 月

文 京 区

はじめに

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「女性活躍推進法」という。）が成立、施行されました。

女性活躍推進法は、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の重要性を踏まえ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することで、男女の人権が尊重され、かつ、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対応できる豊かで活力ある社会の実現を目指しています。

本区ではこの法律の施行に伴い、このたび平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 ヶ年を計画期間とする「文京区における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定いたします。

文京区はこれまで、次世代育成支援対策推進法に基づく「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」を策定し、性別によることなく仕事と生活の調和を図ることができる職場環境の創造に取り組むとともに、内閣府の「働く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同するなど、対外的なメッセージも発信してきたところであります。

今後、区が推進していく「品質志向の区政運営」の観点からも、職員の多様な視点での業務改善は不可欠であり、女性の活躍を推進することで質の高い区政運営を推進してまいります。

そして、区が率先して女性の活躍を推進していくことで、文京区の地域全体で女性の活躍推進の機運が醸成され、活力溢れる豊かな地域社会に結実していくことを目指してまいります。

平成 28 年 4 月

文京区長 成澤 廣修

文京区における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年4月1日
文京区長
文京区議会議長
文京区選挙管理委員会
文京区代表監査委員
文京区教育委員会

文京区における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、文京区長、文京区議会議長、文京区選挙管理委員会、文京区代表監査委員、文京区教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本区では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部職員課において、本計画の策定、変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について行う。

3 女性職員の活躍の推進に当たっての現状分析

法第15条第3項及び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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、本区の女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事項について分析を行った。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	男	女	女性の割合
平成 27 年度	32 人	41 人	56.2%
平成 26 年度	23 人	34 人	59.6%
平成 25 年度	30 人	62 人	67.4%

(2) 離職率の男女の差異

	男		女	
	退職者/職員	離職率	退職者/職員	離職率
平成 26 年度	8/773	1.03%	16/1,015	1.58%
平成 25 年度	7/770	0.91%	16/1,020	1.57%
平成 24 年度	7/779	0.90%	12/998	1.2%

*退職者は、定年退職及び勸奨退職を除く普通退職による人数。職員は、毎年度4月1日現在の人数

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

[平成 26 年度]

(時間)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
7.31	6.24	6.1	5.8	4.75	6.12	6.75	6.68	7.52	7.72	7.39	11.01	6.95

(4) 時間外勤務手当 [経常分(職員白書記載) + 事業分]

平成 26 年度	427,019 千円	参考(給与改定+0.20%)
平成 25 年度	418,891 千円	(" △0.14%)
平成 24 年度	358,859 千円	(" △0.19%)

(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	男	女	女性の割合
平成 27 年度	75 人	12 人	13.8%
平成 26 年度	74 人	11 人	12.9%
平成 25 年度	69 人	12 人	14.8%

(6) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

[平成 27 年度 行政系職員 (福祉系を除く。)]

職 層	男	女	女性の割合
部 長	17 人	2 人	10.5%
統括課長	13 人	—	0.0%
課 長	43 人	9 人	17.3%
総括係長	38 人	15 人	28.3%
係 長	145 人	60 人	29.3%
主任主事	147 人	226 人	60.6%
主 事	141 人	179 人	55.9%
計	544 人	491 人	47.4%

} 管理職の女性
割合 13.1%
 } 係長級の女性
割合 29.1%

*職員は、毎年度 4 月 1 日現在の人数

[平成 27 年度 行政系職員 (福祉系)]

職 層	男	女	女性の割合
部 長	1 人	—	0.0%
統括課長	—	1 人	100.0%
課 長	1 人	—	0.0%
総括係長	3 人	10 人	76.9%
係 長	7 人	57 人	89.1%
主任主事	13 人	165 人	92.7%
主 事	22 人	185 人	89.4%
計	47 人	418 人	89.9%

*職員は、毎年度 4 月 1 日現在の人数

[平成 27 年度 幼稚園教育職員]

職 層	男	女	女性の割合
園 長	1 人	9 人	90.0%
副 園 長	—	8 人	100.0%
主任教諭	—	14 人	100.0%
教 諭	3 人	26 人	89.7%
指導主事	4 人	1 人	20.0%
計	8 人	58 人	87.9%

*職員は、毎年度 4 月 1 日現在の人数

[平成 27 年度 技能系職員]

職 層	男	女	女性の割合
統括技能長	1 人	—	0.0%
技能長	15 人	5 人	25.0%
技能主任	96 人	32 人	25.0%
主事	54 人	18 人	25.0%
計	166 人	55 人	24.9%

*職員は、毎年度 4 月 1 日現在の人数

(7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	男		女	
	取得率	取得期間	取得率	取得期間
平成 26 年度	4.5%	5 日間	100%	447 日間
平成 25 年度	4.5%	13 日間	97.3%	437 日間
平成 24 年度	18.2%	17 日間	100%	436 日間

(8) 男性職員の配偶者出産支援休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

① 配偶者出産支援休暇

	取得率	平均取得期間
平成 26 年度	77.3%	1.9 日間
平成 25 年度	77.3%	1.9 日間
平成 24 年度	90.9%	2 日間

② 育児参加休暇

	取得率	平均取得期間
平成 26 年度	54.5%	3.6 日間
平成 25 年度	63.6%	3.9 日間
平成 24 年度	72.7%	3.1 日間

③ 男性職員の配偶者の出産時における連続 5 日間以上の休暇取得率

	取得率
平成 26 年度	40.9%
平成 25 年度	40.9%
平成 24 年度	45.5%

(9) 年次有給休暇の平均取得日数等

	平均付与日数	平均取得日数	休暇取得率
平成 26 年	38.0 日	12.5 日	62.5%
平成 25 年	38.1 日	12.5 日	62.5%
平成 24 年	38.1 日	13.4 日	67.0%

* 休暇取得率は、単年の付与日数を 20 日とした場合

(参考：厚生労働省発表の平成 26 年における事業所平均の年次有給休暇取得率は 48.8%)

(10) 管理職選考の受験状況

[平成27年度 行政系職員 (福祉系を除く。)]

		男	女
I 類	有資格者数	164人	165人
	受験者数	25人	5人
	受験率	15.2%	3.0%
II 類	有資格者数	4人	7人
	受験者数	1人	—
	受験率	25.0%	0.0%

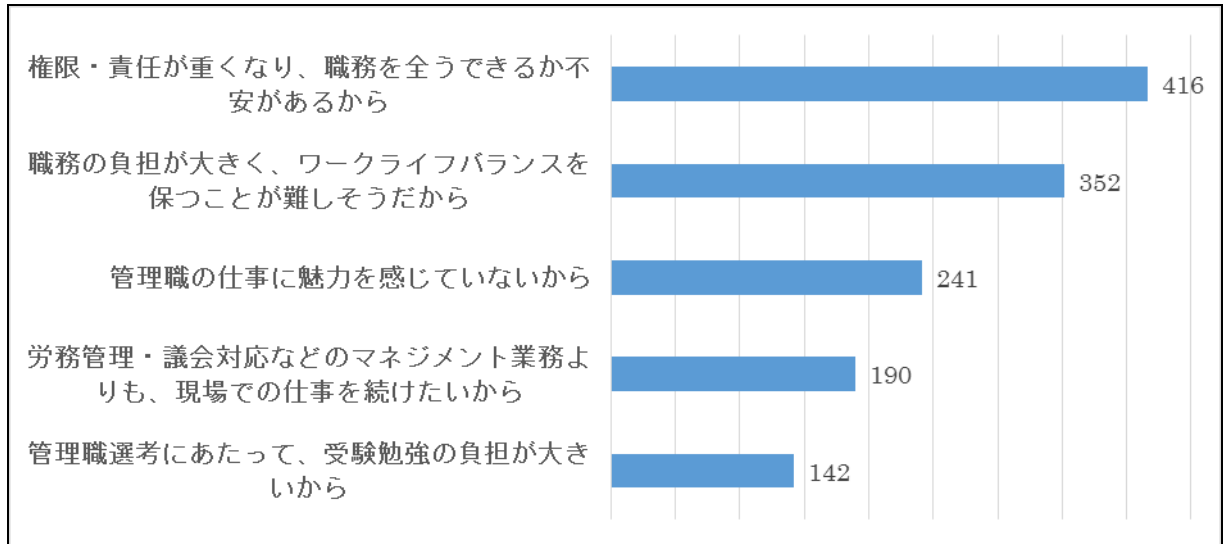
[平成27年度 行政系職員 (福祉系)]

		男	女
I 類	有資格者数	12人	121人
	受験者数	—	—
	受験率	0.0%	0.0%
II 類	有資格者数	—	5人
	受験者数	—	—
	受験率	—	0.0%

(11) 管理職の昇任意欲を妨げる要因

職員アンケート調査結果より

[実施期間]平成 26 年 11 月 14 日～同月 28 日 [調査回答数]961 件(回答率 52.2%)



現状分析の結果、本区において改善すべき課題として、以下の 3 点がある。

- (1) 男性職員の配偶者の出産時における連続 5 日間以上の休暇取得については、「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」においても目標として定めているところであるが、取得率は対象職員の 4 割にとどまっている。
- (2) 時間外勤務手当の支給実績から、時間外勤務は増加傾向にある。
管理職の昇任意欲を妨げる要因としても、回答者の 3 人に 1 人がワークライフバランスが保てなくなることをあげており、昇任意欲醸成の観点からも業務の効率化や仕事の進め方の見直しを進め、長時間労働の抑制を図る必要がある。
- (3) 女性の管理職に占める割合は 13.8% (23 区の H26 年平均は 14.8%) と、男女の差異が大きい現状であり、これは女性の管理職選考の受験率が低いことに起因している (なお、係長職については平成 25 年度に推薦制を導入済み)。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組計画

現状の課題を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり数値目標を設定し、達成に向けた具体的取組を実施する。

【目標】

- ① 男性職員に対する育児支援を高めるため、配偶者が出産する際の男性職員の休暇取得を勧奨し、連続5日以上 of 休暇取得率を平成32年度末までに 70%以上 とする。
- ② 長時間労働を抑制するため、毎週1回のノー残業デー 及び、毎週1回の20時半消灯 を徹底する。
- ③ 女性の管理職選考受験を促し、平成32年度までに受験率を 8%超 とする。

目標①の達成に向けた取組

～男性職員に対する育児支援を高めるため、配偶者が出産する際の男性職員の休暇取得を勧奨し、連続5日以上の休暇取得率を平成32年度末までに70%以上とする。～

取組計画	実施時期
<p>① 所属長は、「男性職員の育児休業等取得促進実施要綱」に基づき、男性職員からの事情を確認し、最大限に考慮した上で、育児休業等を取得するよう勧奨する。</p> <p>② 所属長は、配偶者が出産する男性職員に対して、休暇を勧奨するに当たっては、配偶者の出産支援等のため、連続5日以上の休暇取得を促す。</p> <p>③ 所属長は、職務の都合により、連続5日以上の休暇取得が困難な職員がいる場合は、その妨げとなる要因の解消を図る。</p> <p>特に、職員が長期の育児休業を取得する場合は、取得する職員の意向も踏まえた上で、業務分担の見直し、配置換え、代替要員の確保等を行い、職員が安心して休暇等を取得できる職場環境を整備する。</p> <p>④ 職員が休暇等から復帰した際は、仕事と育児の両立に取り組む大切な時期であるとの認識を持ち、職場全体でサポートする環境を整備する。</p>	28年度～

目標②の達成に向けた取組

～長時間労働を抑制するため、毎週1回のノー残業デー及び、毎週1回の20時半消灯を徹底する。～

取組計画	実施時期
<p>① 毎週水曜日のノー残業デーにおいては、定時退庁の徹底を図ることとし、やむを得ず超過勤務を要する場合にあっては、職場ごとに別の曜日をノー残業デーに指定することとする。</p> <p>なお、当該日の始業時に庁内放送により、職員への周知を行う。</p> <p>② 毎週金曜日のノー残業デーにおいても定時退庁を原則とするが、20時半までの退庁を徹底することとし、20時半に一斉消灯する。</p> <p>③ ノー残業デー及び20時半消灯デーにおいては、所属長が早期退庁を促す。</p> <p>④ 全職員が月1日（年間12日）以上の年次有給休暇を取得する。</p> <p>⑤ 管理職は毎年度、ワークライフバランス推進に係る取組について取組目標を設定する。</p> <p>⑥ 業務の効率化や仕事の進め方の見直しを進めるため、平成28年度にワークライフバランスの推進をテーマにしたセミナーを開催して意識啓発を図る。</p> <p>⑦ 管理職・職員のそれぞれを対象とした研修を実施し、業務の効率化に向けたノウハウを習得し、実践することで、職場全体の業務の改善を行う。</p>	28年度～

<p>⑧ 業務に合わせた柔軟な勤務時間とするため、時差勤務制度（7:30～16:15、8:00～16:45、9:00～17:45、9:30～18:15）を導入し、総労働時間の削減に取り組む。</p>	
---	--

目標③の達成に向けた取組

～女性の管理職選考受験を促し、平成32年度までに受験率を8%超とする。～

取組計画	実施時期
<p>① 女性職員を対象とした研修を実施し、研修受講を積極的に促すことで女性職員が自らのキャリアプランを作成する機会を設ける。</p> <p>② 管理職昇任選考の受験を促す冊子等を配布し、積極的な受験勧奨を行う。</p> <p>③ 管理職研修を充実させることなどにより、管理職昇任に当たっての不安軽減を図り、昇任意欲の醸成に繋げる。</p>	28年度～