

平成 31 年（令和元年）度

女性活躍推進に関する大田区特定事業主行動計画

実施状況報告

令和 2 年 11 月

大 田 区

## 1 目的

平成 28 年 4 月に策定した「女性活躍推進に関する大田区特定事業主行動計画」の着実な実施に役立てるため、本計画における平成 31 年（令和元年）度の取組み状況を報告します。

## 2 取組み状況

### （1）超過勤務時間の縮減

平成 29 年 2 月 1 日に、区長から「大田区スマートワーク宣言」が行われ、「意識改革」・「業務の効率化」・「事務事業の見直し」を改革の 3 本柱とし、次の取り組みを実施しています。

- ① 20 時退庁・ノー残業デーの実施（庁内放送での周知）
- ② スマートワーク通信の発行
- ③ 働き方改革に関する管理職講演会及び職層に応じたマネジメント研修
- ④ 庶務事務システムの改修（累計超過勤務時間の可視化）
- ⑤ 会議のスリム化・資料の簡素化・ペーパーレス会議、全庁的調査依頼等の効率化
- ⑥ 進行管理の効率化、効率的・効果的な施策評価の実施
- ⑦ シニア人材の活用（再任用・再雇用任期満了者を臨時職員として採用）

本計画では、次の数値目標を設定しています。

- ① 月 45 時間超の超過勤務を行う職員数  
平成 32 年度までに 500 人程度に減少させることをめざします。
- ② 月の平均超過勤務時間数  
平成 32 年度までに月 5.6 時間以下とすることをめざします。

#### [月 45 時間超の実績のある職員数]

	平成 31 年（令和元年）度	平成 30 年度
上半期	359 人	352 人
下半期	321 人	401 人
合 計	680 人	753 人

#### [職員一人あたりの平均超過勤務時間数]

	平成 31 年（令和元年）度	平成 30 年度
月平均	8.0 時間	7.2 時間

(2) 女性管理職員割合の増加

女性職員の意識啓発やキャリア形成の支援のため、次の取り組みを実施しました。

- ① 「キャリアデザインセミナーⅠ」(職員がキャリア形成を考えることを支援する研修)の開催
- ② 「キャリアデザインセミナーⅡ」(全ての職員がいきいきと働き、能力を發揮できる新しい働き方を支援する研修)の開催
- ③ 自己申告書におけるキャリアデザインの実施
- ④ 個別職員面談の面談シートに、キャリアデザインを記入する欄を追加

本計画では、次の数値目標を設定しています。

- ① 女性管理職の割合  
平成32年度までに20%以上をめざします。
- ② 事務職における女性管理監督職の割合  
平成30年度までに30%をめざします。

[女性管理職の割合]

	平成31年4月1日	平成30年4月1日
管理職総数	192人	190人
女性管理職数	33人	34人
割合	17.2%	17.9%

[事務職における女性管理監督職の割合]

	平成31年4月1日	平成30年4月1日
管理監督職総数	592人	565人
女性管理監督職数	156人	144人
割合	26.4%	25.5%

(3) 男性職員の育児休業、出産支援休暇等の取得率改善

育児休業等を取得しやすい環境の整備のため、次の取り組みを実施しました。

- ① 「職場における妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメント基本方針」の周知
- ② 育児休業取得者について人事評価の対象とする（評価期間中3月以上勤務した者）
- ③ 部分休業取得者について人事異動の対象とする
- ④ 「職員のためのワーク&ライフサポートハンドブック（出産・子育て編）」の周知

本計画では、次の数値目標を設定しています。

- ① 育児休業を取得する男性職員の割合  
平成32年度までに10%以上をめざします。
- ② 男性職員の出産支援休暇の取得率  
平成32年度まで90%以上をめざします。
- ③ 男性職員の育児参加休暇の取得率  
平成32年度までに60%以上をめざします。

[育児休業を取得する男性職員の割合]

	平成31年（令和元年）度	平成30年度
取得者数	6人	5人
取得割合	13.3%	9.6%

[男性職員の出産支援休暇の取得率]

	平成31年（令和元年）度	平成30年度
取得者数	40人	48人
取得率	88.9%	92.3%

[男性職員の育児参加休暇の取得率]

	平成31年（令和元年）度	平成30年度
取得者数	31人	35人
取得率	68.9%	67.3%