

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性活躍推進に関する
大田区特定事業主行動計画
2016-2020

平成 28 年 4 月

大 田 区

目 次

I 計画の全体像	
1 計画の根拠.....	1
2 計画期間.....	1
3 他の計画等との整合性.....	1
II 背景	
1 女性活躍推進法の成立.....	1
2 女性活躍の必要性.....	1
3 これまでの取組み.....	1
III 女性活躍に関する現状と課題	
1 計画の策定にあたって.....	2
把握項目①-1 女性職員（臨時・非常勤職員を除く）の採用割合.....	3
把握項目①-2 女性職員（臨時・非常勤職員）の採用割合.....	4
把握項目② 離職率の男女の差異（常勤職員のみ）.....	5
把握項目③-1 職員一人当たりの各月の超過勤務時間（常勤職員）.....	6
把握項目③-2 職員一人当たりの各月の超過勤務時間（非常勤職員）.....	8
把握項目④ 管理職の女性割合.....	9
把握項目⑤ 各役職段階の職員の女性割合.....	9
把握項目⑥-1 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（常勤職員）.....	10
把握項目⑥-2 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（非常勤職員）.....	11
把握項目⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（常勤職員）.....	12
IV 計画の内容	
1 数値目標を達成するための取組及び実施期間.....	13
2 目標① 超過勤務時間の縮減（常勤職員）.....	13
3 目標② 女性管理職割合の増加.....	14
4 目標③ 男性の育児休業、出産支援休暇の取得率改善.....	15
V 計画の進行管理	
1 計画の推進体制.....	16
2 計画の進行管理.....	16
【資料】	17
＜女性活躍推進法施行に伴う、特定事業主行動計画のためのアンケート集計結果＞	

I 計画の全体像

1 計画の根拠

女性活躍推進に関する大田区特定事業主行動計画（以下「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（以下「女性活躍推進法」という。）」第15条の規定に基づき、特定事業主（大田区長、大田区議会議長、大田区選挙管理委員会、大田区代表監査委員、大田区教育委員会）が連名で策定する計画です。

2 計画期間

本計画の計画期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

3 他の計画等との整合性

本計画は、「おおた未来プラン10年（後期）」、「第7期大田区男女平等参画推進プラン」、「2015-2019 職員のワーク&ライフ・サポートプログラム」、「第4次男女共同参画基本計画（国）」と整合性を図ったうえで策定しています。

II 背景

1 女性活躍推進法の成立

国は、成長戦略の柱として、「202030」（社会のあらゆる分野において、2020年（平成32年）までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるように期待する、という目標）を掲げ、それを促進するために平成27年9月に「女性活躍推進法」が成立しました（10年間の時限立法）。

2 女性活躍の必要性

地方公共団体が「女性活躍」を進める理由として大きく2点あげられます。

第一に、少子高齢化の急速な進行とともに生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済・社会の持続的発展のためにも「女性の力」を最大限発揮できるようにし、「女性が活躍できる社会」、「男女共同参画社会」を実現することが重要であり、民間企業等に率先して取り組む必要があります。

第二は、ダイバーシティ（多様な価値観を有する幅広い層の人材活用）視点です。多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントを進めることは、区民ニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による政策対応や行政サービスを可能とし、子育て・介護を担う男女を含む組織全員の力を最大限発揮できるようになるなど、政策の質と行政サービスの向上のためにも必要です。

3 これまでの取組み

区の職員は、地方公務員法第13条に規定される「平等取扱の原則」により女性、男性の別に関わらず、適材適所への人材配置や職務分担を行ってきました。出産や育児に関する勤務時間・休暇制度の充実も進めてきたところです。

◇「おおた未来プラン10年（後期）」における「女性の活躍促進」（93頁）

女性の活躍促進は男女共同参画を進める上で重要です。まずは区役所から女性の活躍促進に取り組んでいきます。区役所の管理監督職選考試験について、効果的な受験勧奨方法や、昇任前の研修を充実させながら、受験を奨励していきます。事務職における女性管理監督職の割合として30%をめざします。

平成26年度から、女性職員のキャリアアップセミナーを継続して開催して、女性管理監督職員との懇談などを通じた昇任意欲醸成の機会としています。

一方で、区民ニーズが多様化する中で、区独自の新たな施策展開や法令改正への対応など業務が高度化・複雑化しており、結果として超過勤務が拡大してきている側面があります。

また、平成27年度に策定した次世代対策推進法に基づく「職員のワーク&ライフ・サポートプログラム」には、男性職員が率先して家事や育児に取り組むよう計画に盛り込みました。

Ⅲ 女性活躍に関する現状と課題

1 計画の策定にあたって

(1) 女性活躍に関する現状と課題

女性活躍推進法第15条の規定は、地方公共団体の任命権者に特定事業主行動計画を策定し、公表することが義務付けています。また、計画策定にあたっては、女性活躍の現状の把握、課題の分析を踏まえることが求められています。

そこで、計画の策定にあたっては、大田区における女性活躍の状況を「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」第2条第1項第1号から第7号に定める事項について整理・分析し、課題を抽出することとしました。

	把握項目	職	臨・非	備考
1号	女性職員の採用割合	○	○	再任用は含まない
2号	継続勤務年数の男女差	○		任期付は除く
3号	超過勤務の状況	○	○	
4号	管理職の女性割合	○		
5号	各役職段階の職員の女性割合	○		
6号	男女別の育児休業取得率・平均取得期間	○	○	
7号	男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数	○	○	

※「職」：常勤職員 「臨・非」：臨時職員、非常勤職員

また、現状の把握、課題分析にあたっては、概ね2年以内の1年間（例えば平成26年度）における女性の職業生活の活躍に関する状況を「職員のまとまり」ごとに把握、課題分析することになりました（内閣府令第2条）。この職員のまとまりは、国の指針にしたがって、常勤職員と臨時職員、非常勤職員をそれぞれ行うこととします。

◇「職員のまとまり」とは（地方公共団体向けFAQより）

まとまりに属している職員の従事する職務の内容、人事異動の幅や頻度等について、客観的・合理的な違いが存在しているか否かで判断する。少なくとも常勤職員及び臨時・非常勤職員については、通常、互いに別の職員のまとまりとして運用されているものと考えられる。

（2）職員アンケートの実施

平成28年1月に開催された「女性職員のキャリアアップセミナー」参加者を対象に「女性の活躍に関するアンケート」を実施し、職員の女性活躍に関する意識の一端を伺うことができました。

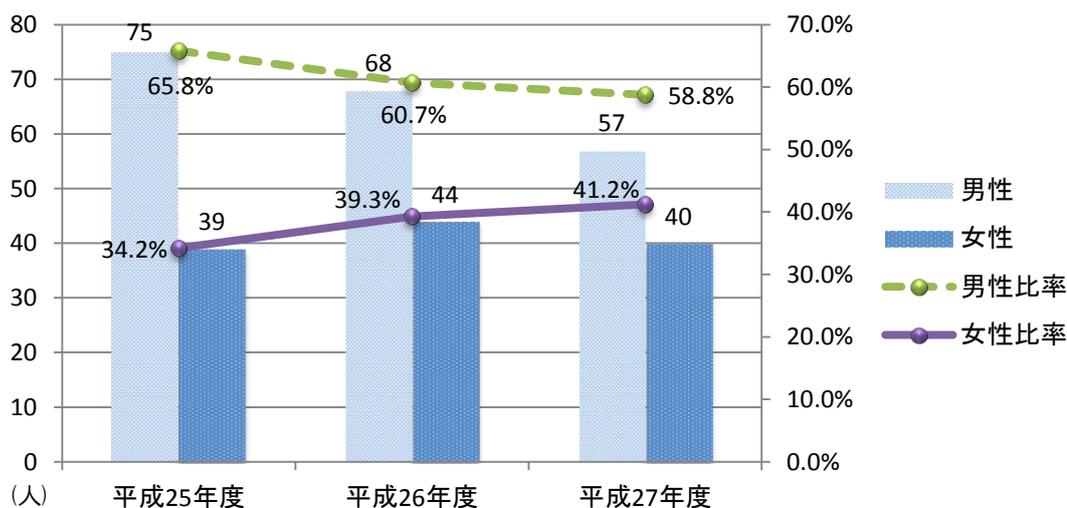
本アンケートの集計結果は、参考資料として添付しています（17頁）。

把握項目①-1 女性職員（臨時・非常勤職員を除く）の採用割合

分析結果 ⇒女性職員の採用割合は、ほぼ男女均衡に向かって推移しています。

分析内容

平成25年度から平成27年度における、新規採用者の男女別人数及び比率は下記グラフのとおりです（特別区人事委員会実施、全職種、全採用試験の合計）。



平成25年度と平成27年度を比較すると、男性と女性の採用割合が均衡してきていることがわかります。

特別区人事委員会が実施する採用試験は、最終合格者が採用候補者名簿に高得点順に登載され、受験者の希望を重視した上で各区に提示され、面接を経て採用者を内定する仕組みです。

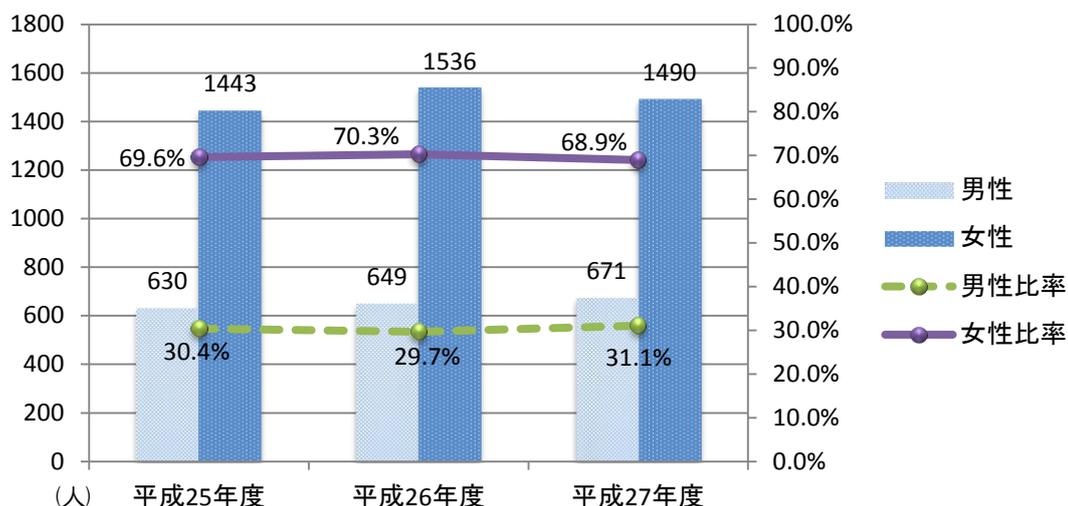
したがって、各区への提示は男女の区別なく得点順であり、区が独自に女性割合を意図的に増加させることは困難です。

把握項目①-2 女性職員（臨時・非常勤職員）の採用割合

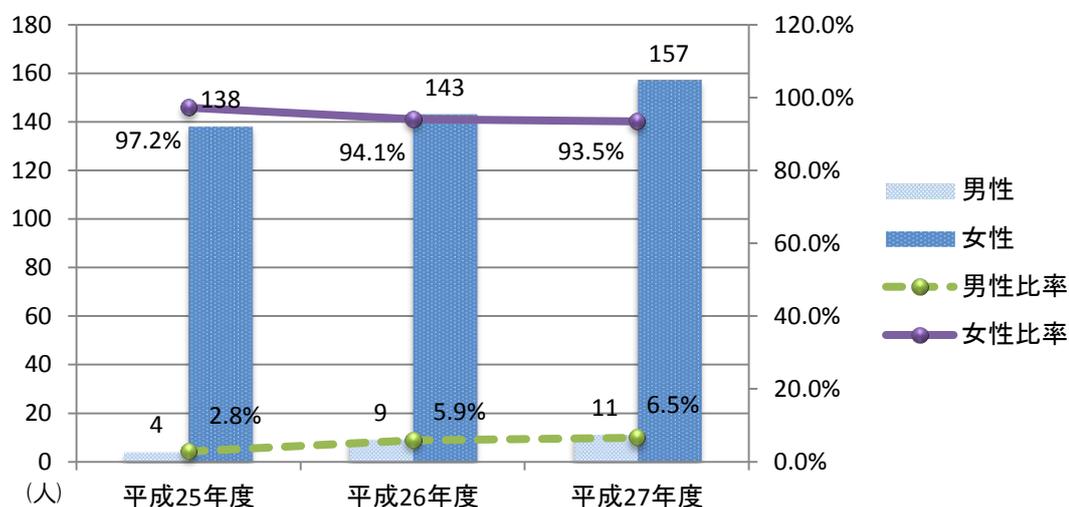
分析結果 ⇒臨時・非常勤職員ともに女性職員の割合が高くなっています。

分析内容

臨時・非常勤職員ともに、年度ごとに更新することから、4月1日現在の数値を採用人数としました。非常勤職員の男女別人数及び比率は下記グラフのとおりです。



臨時職員の男女別人数及び比率は下記グラフのとおりです。



非常勤職員の女性比率が高い理由として、保育園に勤務する女性非常勤職員の割合が約20%と高く、男性非常勤職員は約0.2%となっていることなどが挙げられます。

なお、東京都の「東京都保育士実態調査 平成26年3月」では、有効回答数15,339件のうち女性有資格者が91.5%、男性有資格者は4.6%の割合でした。

把握項目② 離職率の男女の差異（常勤職員のみ）

分析結果 ⇒離職率に男女間で有意な差は見られません。

分析内容

把握項目②は「平均した継続年数の男女の差異」ですが、その差異が大きくないと想定される場合は男女の離職率の把握をもって代えることができることになっています。

平成25年度、平成26年度の離職者を当該年度の職員数で除した数値を離職率としました（職員数には再任用フルタイム、任期付職員は含まない）。

その結果、両年度ともに勧奨退職・普通退職で女性の人数が多くなっていますが、離職率はともに1%前後で推移しています。

また、男女の差異についても、女性が若干多いものの、約98%の職員は定年まで勤務していることが把握できます。

なお、勧奨退職者については、辞職願が退職理由を記載しない様式のため、退職理由は把握していません。

平成25年4月1日職員数		
男	女	計
2,024	2,357	4,381

平成26年4月1日職員数		
男	女	計
2,004	2,287	4,291

平成25年度	勧奨退職				平成26年度	勧奨退職			
	男性	男性離職率	女性	女性離職率		男性	男性離職率	女性	女性離職率
	9	0.44%	27	1.15%		15	0.75%	25	1.09%
平成25年度	普通退職				平成26年度	普通退職			
	男	男性離職率	女	女性離職率		男性	男性離職率	女性	女性離職率
	3	0.15%	16	0.68%		7	0.35%	13	0.57%
合計					合計				
平成25年度	男性	男性離職率	女性	女性離職率	平成26年度	男性	男性離職率	女性	女性離職率
	12	0.59%	43	1.82%		22	1.10%	38	1.66%
女性-男性					女性-男性				
差異 1.23%					差異 0.56%				

把握項目③-1 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（常勤職員）

分析結果 ⇒超過勤務時間の縮減は、課題となっています。

超過勤務時間が 45 時間以上の職員が毎月一定程度存在し、中には 80 時間や 100 時間を超えているケースもある。

分析内容

平成 25 年度、平成 26 年度における各月の超過勤務時間は以下の表のとおりです。1 か月の超過勤務時間が 45 時間を超えている割合は 1%から 3%弱と毎月一定程度存在しています。平成 25 年度と比較して、平成 26 年度に超過勤務時間が 45 時間を超えている割合が多くなっています。

また、月 45 時間超の実績のある職員数、職員一人当たりの平均超勤時間数について、平成 23 年度以降の状況をみると、平均超過勤務時間数に大きな変化がない中で、月 45 時間超の職員数が年々増加する傾向にあります。

（上段：人数 下段：当該月における割合）

平成 25 年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月
45 時間以下	2,795	2,816	2,622	2,754	1,582	2,662
	97.6%	98.5%	98.6%	98.7%	98.1%	99.0%
45 時間超	70	44	38	37	31	28
	2.4%	1.5%	1.4%	1.3%	1.9%	1.0%
うち 60 時間超	21	21	23	19	11	13
	0.73%	0.73%	0.86%	0.68%	0.68%	0.48%
うち 80 時間超	6	11	16	16	3	5
	0.21%	0.38%	0.60%	0.57%	0.19%	0.19%
うち 100 時間超	2	7	13	14	1	3
	0.07%	0.24%	0.49%	0.50%	0.06%	0.11%

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
45 時間以下	2,763	2,744	2,544	2,605	2,833	2,869
	98.3%	98.7%	98.6%	98.0%	97.4%	97.1%
45 時間超	48	35	36	54	75	87
	1.7%	1.3%	1.4%	2.0%	2.6%	2.9%
うち 60 時間超	19	17	22	36	36	44
	0.68%	0.61%	0.85%	1.35%	1.24%	1.49%
うち 80 時間超	9	4	12	18	19	10
	0.32%	0.14%	0.47%	0.68%	0.65%	0.34%
うち 100 時間超	7	2	5	14	3	4
	0.25%	0.07%	0.19%	0.53%	0.10%	0.14%

(上段：人数 下段：当該月における割合)

平成 26 年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月
45 時間以下	2,718	2,825	2,541	2,692	1,666	2,671
	97.6%	98.5%	98.6%	98.7%	97.3%	98.2%
45 時間超	67	42	35	36	47	49
	2.4%	1.5%	1.4%	1.3%	2.7%	1.8%
うち 60 時間超	18	18	18	19	15	14
	0.65%	0.63%	0.70%	0.70%	0.88%	0.51%
うち 80 時間超	6	5	10	2	2	6
	0.22%	0.17%	0.39%	0.07%	0.12%	0.22%
うち 100 時間超	2	1	2	1	1	2
	0.07%	0.03%	0.08%	0.04%	0.06%	0.07%

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
45 時間以下	2,820	2,794	2,662	2,534	2,682	2,945
	98.1%	97.8%	97.9%	97.9%	97.4%	96.4%
45 時間超	54	63	58	54	71	110
	1.9%	2.2%	2.1%	2.1%	2.6%	3.6%
うち 60 時間超	27	42	32	27	37	54
	0.94%	1.47%	1.18%	1.04%	1.34%	1.77%
うち 80 時間超	12	17	25	8	14	23
	0.42%	0.60%	0.92%	0.31%	0.51%	0.75%
うち 100 時間超	8	9	20	3	1	10
	0.28%	0.32%	0.74%	0.12%	0.04%	0.33%

年間平均	45 時間以下	45 時間超	60 時間超	80 時間超	100 時間超
平成 25 年度	98.2%	1.8%	0.87%	0.39%	0.23%
平成 26 年度	97.9%	2.1%	0.98%	0.39%	0.18%

【月 45 時間超の実績のある職員数】

年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
上半期	273	164	253	294	448
下半期	274	322	341	447	417
合計	547	486	594	741	865

(人事課調べ)

【職員一人当たりの平均超勤時間数】

年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
月平均	6.4	5.6	6.4	6.3	※
職員数	3940	3779	3682	3784	※

(人事白書より)

※集計中

把握項目③-2 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（非常勤職員）

分析結果 ⇒実態として超過勤務が恒常的には行われていません。

分析内容

平成 25 年度、平成 26 年度における非常勤職員の各月の超過勤務実績、人数は以下の表のとおりです。

人数のうち約半数は、100 分の 100（例えば、決められた勤務時間が4時間で、それを超えて7時間45分以内の超過勤務をした場合の割合）で、残りは100分の125の超過勤務となっています。

平成 25 年度	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
人 数	2	10	7	7	11	8
時間数	5	38	11	8	17	14
平均時間	2.5	3.8	1.6	1.1	1.5	1.8
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
人 数	8	9	6	7	2	1
時間数	37	12	9	9	4	2
平均時間	4.6	1.3	1.5	1.3	2.0	2.0

平成 26 年度	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
人 数	8	8	6	1	2	4
時間数	11	10	11	2	4	4
平均時間	1.4	1.3	1.8	2.0	2.0	1.0
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
人 数	8	4	6	6	7	1
時間数	11	6	10	45	11	2
平均時間	1.4	1.5	1.7	7.5	1.6	2.0

把握項目④**管理職の女性割合（課長級、統括課長級、部長級）****把握項目⑤****各役職段階の職員の女性割合**

（係長級、課長補佐級、課長級、統括課長、部長級、ただし、技能長は係長級に、統括技能長は課長補佐級に含む。）

分析結果

⇒総計に占める女性職員数は50%を超えています。

各職層では、上位になるほど女性職員の割合が減少しています。

管理職における女性職員の割合が低いことが課題です。

分析内容

平成26年度、平成27年度のそれぞれ4月1日現在の各役職段階別及び管理職の女性割合は以下のとおりです（全職種、総計には再任用フルタイム職員を含む。係長に主査は含まない）。

平成26年4月1日	女性職員比率	女性職員数	総計	女性事務職
全女性職員	53.1%	2,315	4,358	
係長・技能長	36.5%	166	455	管理監督職 102人 <u>20.5%</u>
課長補佐・統括技能長	28.2%	55	195	
管理職	14.1%	22	156	
課長	15.7%	16	102	
統括課長	10.5%	2	19	
部長	11.4%	4	35	

平成27年4月1日	女性職員比率	女性職員数	総計	女性事務職
全女性職員	52.8%	2,250	4,264	
係長・技能長	36.9%	169	458	管理監督職 105人 <u>21.1%</u>
課長補佐・統括技能長	27.4%	54	197	
管理職	14.7%	24	163	
課長	16.4%	18	110	
統括課長	10.0%	2	20	
部長	12.1%	4	33	

おおた未来プラン（後期）において、事務職における女性管理監督職の割合を30%とする目標を掲げています（平成27年4月1日時点で21.1%）。また、国の「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日）では、地方公務員の課長相当職に占める女性割合の目標を平成32年度には15%、係長相当職を30%としています。

把握項目⑥-1 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（常勤職員）

分析結果 ⇒男性職員の育児休業取得率は低く、その期間も短くなっています。

分析内容

平成 25 年度、平成 26 年度の男性、女性それぞれの育児休業取得者及び取得率、平均育児休業取得期間は以下の表のとおりです。女性職員は 100%で、育児休業期間も平均すると約 1 年 6 月となっているのに対し、男性職員は平成 25 年度に 2 名取得したが、平成 26 年度は 0 人でした。また、平均取得期間も、女性職員と比較すると約 9 か月と短くなっています。

平成 25 年度			
育児休業取得者		育児休業取得率	
男性	女性	男性	女性
2 人	60 人	4.4%	100.0%

育児休業期間

期間	6 月	1 年	1 年 6 月	2 年	2 年 6 月	3 年	平均取得期間
男性	1 人		1 人				約 9 月
女性	6 人	21 人	12 人	11 人	3 人		約 16.2 月

平成 26 年度			
育児休業取得者		育児休業取得率	
男性	女性	男性	女性
0 人	57 人	0.0%	100.0%

育児休業期間

期間	6 月	1 年	1 年 6 月	2 年	2 年 6 月	3 年	平均取得期間
男性							
女性	5 人	18 人	19 人	6 人	3 人	6 人	約 18.3 月

「平成 24 年度雇用均等雇用調査（厚労省）」によると、平成 24 年度の 1 年間に育児休業を終了し復職した男性の育児休業期間は「5 日未満」が 41.3%と最も高く、1 か月未満が 7 割を超えています。

国の「第 4 次男女基本共同参画基本計画」では、地方公務員の男性の育児休業取得率を平成 32 年度までに 13%とする目標を掲げています。

また、平成 27 年度に策定した次世代育成対策推進法に基づく特定事業主行動計画「職員のワーク&ライフ・サポートプログラム」では、平成 31 年度までに男性の育児休業取得率の目標を 10%としています。

把握項目⑥-2 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（非常勤職員）

分析結果 ⇒非常勤職員の服務管理は所管部局が行っているため、男女別等詳細の把握は困難です。

男性非常勤職員は、総数が少なくかつ勤務日も短い職員が多いため育児休業取得対象となるケースが少ないと見込まれます。

分析内容 当該年度に産休、育児休業を取得した人数は以下のとおりです。

	産休取得者	育児休業取得者
平成 25 年度	12 人	16 人
平成 26 年度	12 人	14 人

把握項目⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（常勤職員）
（非常勤職員に対する上記休暇は未整備です。）

分析結果 ⇒出産支援休暇の取得率は高くなっていますが、育児参加休暇は取得率、取得期間ともに低い状況です。

分析内容

平成 25 年度、平成 26 年度の男性職員の出産支援休暇、育児参加休暇取得人数、取得率、平均取得日数は以下の表のとおりです。

◇出産支援休暇：配偶者の出産予定日の1週間前の日から当該出産の日後2週間を経過する日まで、又は出産の日の翌日から当該出産の日後3週間を経過する日までの範囲内で、日を単位として2日以内で承認する。

◇育児参加休暇：男子職員の配偶者の出産の日の翌日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内において日を単位として5日以内で承認する。ただし、男子職員に当該職員又はその配偶者と同居し、かつ、小学校就学の始期に達するまでの子がある場合には、配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、16週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内において承認する。

平成 25 年度		平成 26 年度	
	出産支援休暇		育児参加休暇
取得人数	38 人	取得人数	26 人
取得率	84.4%	取得率	57.8%
平均取得日数	1.9 日	平均取得日数	3.9 日
	出産支援休暇		育児参加休暇
取得人数	37 人	取得人数	16 人
取得率	86.0%	取得率	37.2%
平均取得日数	1.7 日	平均取得日数	4.2 日

IV 計画の内容

1 数値目標と達成するための取組及び実施時期

本計画は、区長部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査事務局、教育委員会（ただし教職員を除く）における女性職員の職業生活における活躍に関する状況の把握及び改善すべき事柄の分析結果を踏まえて、女性職員の活躍を推進するための目標、目標を実現するための取組及び実施時期を設定したものです。

2 目標① 超過勤務時間の縮減（常勤職員）

(1) 数値目標の設定

- ①平成 32 年度までに、45 時間以上の超過勤務を行う職員数を、平成 24 年度実績である 500 人程度に減少させることをめざします。
- ②平成 32 年度までに、平均超過勤務時間を、平成 24 年度実績である月 5.6 時間以下とすることをめざします。

(2) 対応する課題

把握項目③-1 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（常勤職員）

(3) 取組及び実施時期

- ① 所属長は、ノー残業デーによる一斉退庁を働きかけるなどして、超過勤務の縮減を図るとともに、職員の意識の醸成に努めます。【平成 28 年度～】
- ② 所属長は、ワーク・ライフ・バランスの推進に係る取組について目標を設定し、職員はその目標達成のために積極的に取り組みます。【平成 29 年度～】
- ③ 超過勤務の縮減に向け、定期的にすべての職員に向けたメッセージを発信する取り組みを実施します（ノー残業デーの周知徹底等）。【平成 28 年度～（継続）】
- ④ 政府の「国家公務員の働き方改革に関する有識者懇談会」における議論等を踏まえ、勤務時間内に業務を終了するための効率的な仕事の進め方に関する研修を企画・実施します。【平成 29 年度～】
- ⑤ ワーク・ライフ・バランスの推進に資する効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの労働生産性を高める取り組みを推進し、成果を挙げた職場・職域を評価する仕組みを検討します。【平成 28 年度～】

- ⑥ 国及び他自治体の動向を踏まえ、時差出勤等の柔軟な勤務時間制度について検討を進めます。【平成 29 年度～】

3 目標② 女性管理職員割合の増加

(1) 数値目標の設定

- ①平成 32 年度までに、女性管理職の割合を平成 27 年 4 月 1 日の 14.7% から約 10%引き上げ 20%以上をめざします（再任用フルタイムの管理職員を含む）。
- ②平成 30 年度までに、事務職における女性管理監督職の割合として 30%をめざします。
（おおた未来プラン（後期）再掲）

(2) 対応する課題

把握項目④ 管理職の女性割合（課長級、統括課長級、部長級）

把握項目⑤ 各役職段階の職員の女性割合

(3) 取組及び実施時期

- ① 所属長は、次の取組みを継続的に行います。【平成 28 年度～】
- ・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を行い、計画的に育成します。
 - ・キャリアアップにつながる研修への参加を促します。
 - ・職員の昇任意欲を醸成するために、個別職員面談などの機会を通じて、昇任選考の受験を勧奨します。
- ② 「キャリアアップセミナー」を継続的に実施し、女性職員だけではなく、男性職員にも積極的に参加を呼びかけ、意識啓発の機会とします。
【平成 28 年度～（継続）】
- ③ 育児休業経験者をロールモデルとして、子育て・キャリアアドバイザーの仕組みを検討し、女性職員のキャリア形成に向けた取組みを支援します（「職員のワーク&ライフ・サポートプログラム」から再掲）。【平成 29 年度～】
- ④ 行政系人事制度の見直しにおいて、女性職員のライフプランに対応した任用制度の仕組みと運用について検討します（複線型の昇任制度等）。
【平成 28 年度～】

4 目標③ 男性の育児休業、出産支援休暇等の取得率改善

(1) 数値目標の設定

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

出産支援休暇……配偶者の出産にあたり、子の養育その他家事等を行う場合に2日以内で取得できる休暇。

育児参加休暇……配偶者の出産前後の期間中に出産に係る子または上の子（小学校就学前）の養育等により5日以内で取得できる休暇。

(2) 対応する課題

把握項目⑥-1 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（常勤職員）

【参考】

- ◇「第4次男女基本共同参画基本計画」では、地方公務員の男性職員の育児休業取得率を平成32年度までに13%とする目標を掲げています。
- ◇「職員のワーク&ライフ・サポートプログラム」では、平成31年度までに男性職員の育児休業取得率を10%としています。また、平成31年度までに男性職員が配偶者の出産前後に連続して5日以上 of 休暇取得率を50%としています。

(3) 取組及び実施時期

- ① 所属長は、育児休業等の取得が困難な職員がいる場合は、必要に応じて課内の事務分担の見直しや配置換えを行い、職員が休暇等を取得しやすい職場環境を整備に努めます。【平成28年度～】
- ② 男性職員に向けた育児参加の意識啓発を進めます。育児休業を取得した男性職員と、取得を考えている職員との懇談会を開催し、定期的に庁内報に掲載するなどの取組みを継続します。【平成28年度～（継続）】
- ③ 男性職員の育児休業取得の促進に向け、管理職員及び係長職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。【平成28年度～】
- ④ 各種両立支援制度（育児休業、出産支援休暇等）に関する情報を「(仮称)ワーク&ライフ・サポートハンドブック」にまとめ、職員ポータルに掲載します（「職員のワーク&ライフ・サポートプログラム」から再掲）。【平成28年度～】
- ⑤ 育児休業取得職員の処遇や評価について再検討し、育児休業を取得しやすい制度運用を目指します。【平成28年度～】

V 計画の進行管理

1 計画の推進体制

本計画の推進にあたっては、総務部副参事（ダイバーシティ担当）が事務局を務め、各部局の取り組み状況を把握し、進ちょく状況を整理します。

本計画の推進にあたっては、女性職員をはじめとして各層との意見を交換し、職員の「働き方改革」を進めていきます。また、女性職員の活躍推進に関わり、総務部人権・男女平等推進課が所管する「男女共同参画推進職員会議」の活用も想定しています。

2 計画の進行管理

計画の実行性の確保と着実な推進のため、効果的な進行管理を行います。本計画は、PDCAサイクル（※）に基づく進行管理により、計画の推進と継続的な改善を図っていきます。

また、計画の進ちょく状況は、毎年度公表します。



●PDCAサイクル※による計画の進行管理イメージ

※PDCAサイクル：計画の策定（Plan）→実施（Do）→点検・評価（Check）→見直し（Action）を繰り返しながら、計画の継続的な改善を図る方法。

【資料】

<女性活躍推進法施行に伴う、特定事業主行動計画のためのアンケート集計結果>

〔調査概要〕

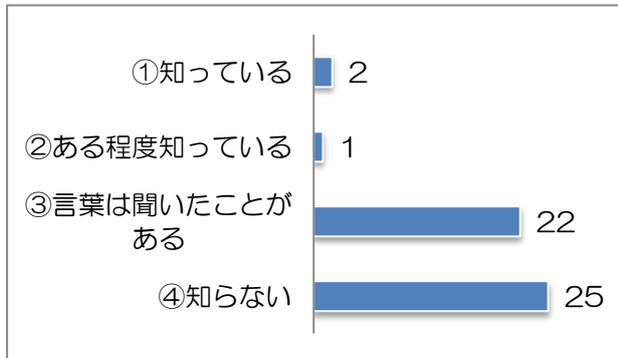
- 調査日：平成28年1月20日（水）
- 調査対象：女性職員のキャリアアップ・セミナー
「大田区100人F1×M1セミナー」の参加者64名
- 調査方法：上記セミナー参加者へアンケートを配布し、後日、交換便にて提出（締切日・1月29日）
- 回答者数：50名 回答率78.1%

〔回答者情報〕

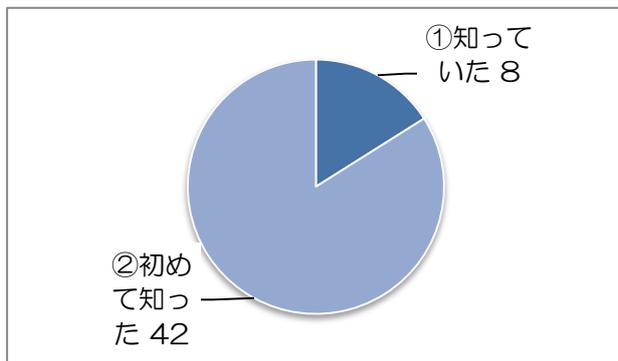
- 性別：女性34名、男性16名
- 年齢：29歳以下27名、30代15名、40代5名、50代3名
- 配偶者の有無：有19名、無31名
- 子どもの有無：有16名、無34名

【女性活躍社会について】

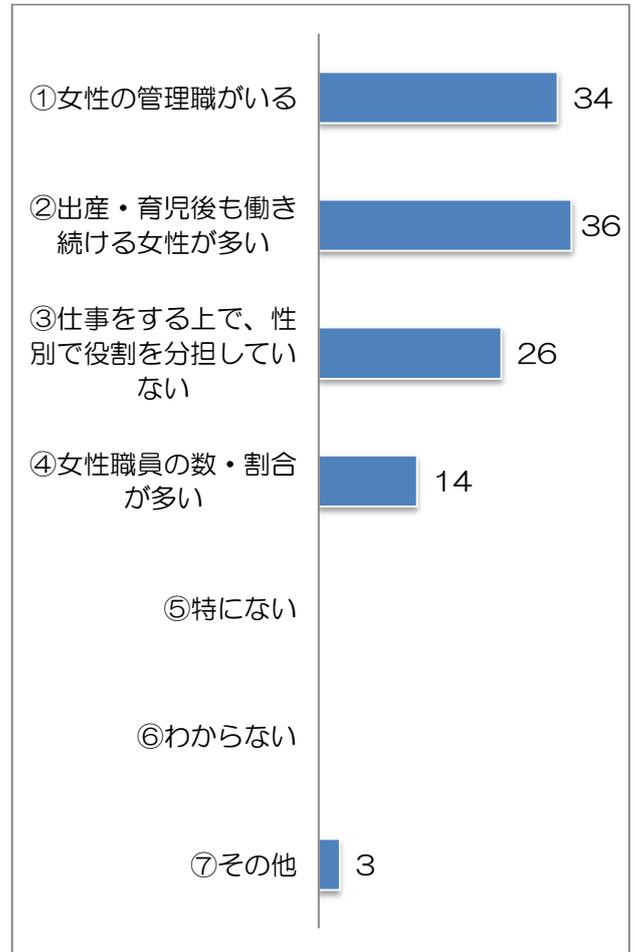
- 1 平成 27 年 8 月 28 日、女性活躍に関する情報の公表などを義務付ける「女性活躍推進法」が成立しました。この法律のことを知っていますか。



- 2 大田区における指導的地位（課長相当職以上）にある職員の女性割合（平成 27 年度：管理職全体の 14.7%）を知っていましたか。



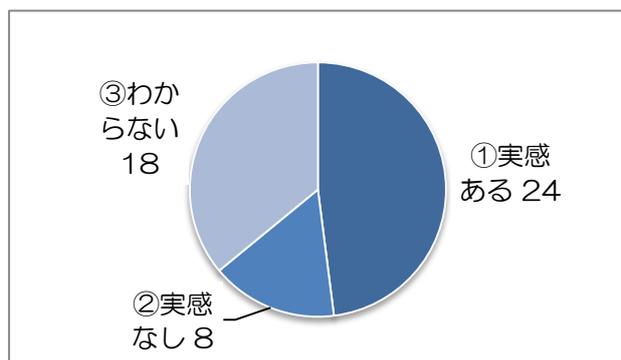
- 3 「女性の活躍」と聞いてどのようなイメージがありますか（複数回答可）。



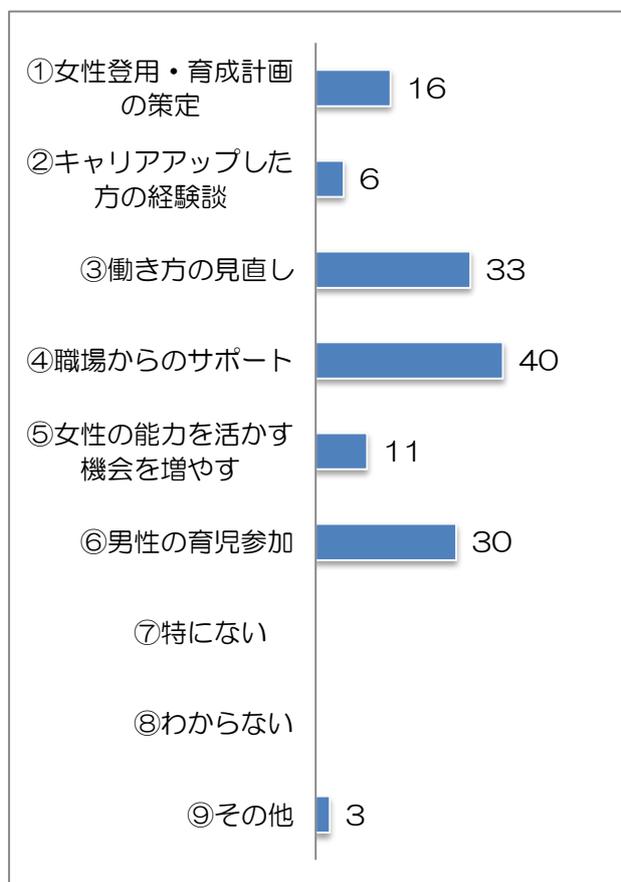
⑦その他 ※記述回答

- ・産業、その他の部門において女性ならではの視点を活かした成果を期待できる。
- ・女性がリーダーシップをとっている。注目されている。
- ・女性の活躍というような言葉がそもそもでてこない。女性があたり前に働く職場。

4 身近で女性の活躍が進んでいると実感されたことがありますか。



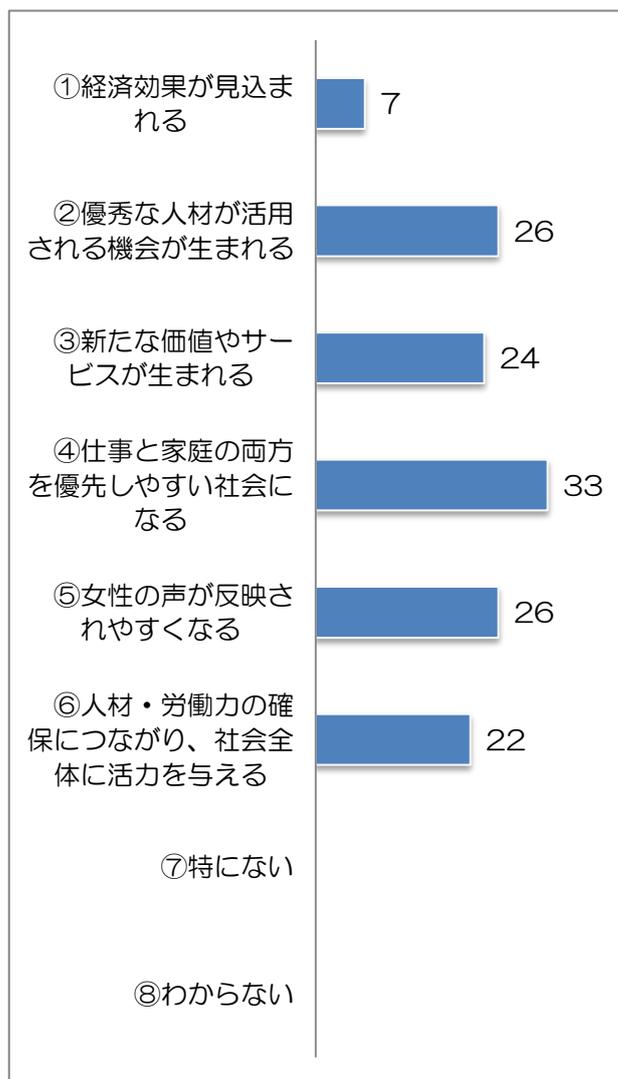
5 女性が社会において活躍するためには何が重要だと思いますか（複数回答可）。



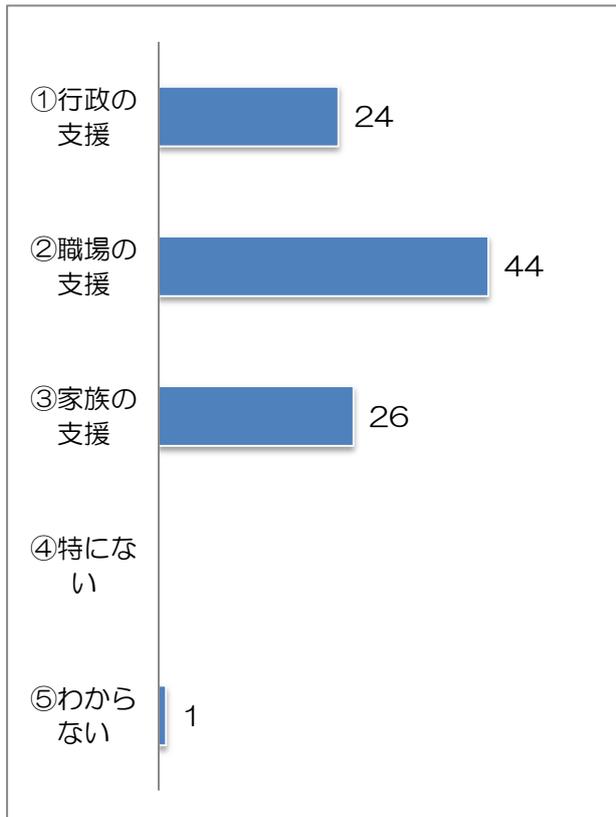
⑨その他 ※記述回答

- 男性の理解
- 男性も含む全体の業務軽減
- 男性にある固定概念を変える

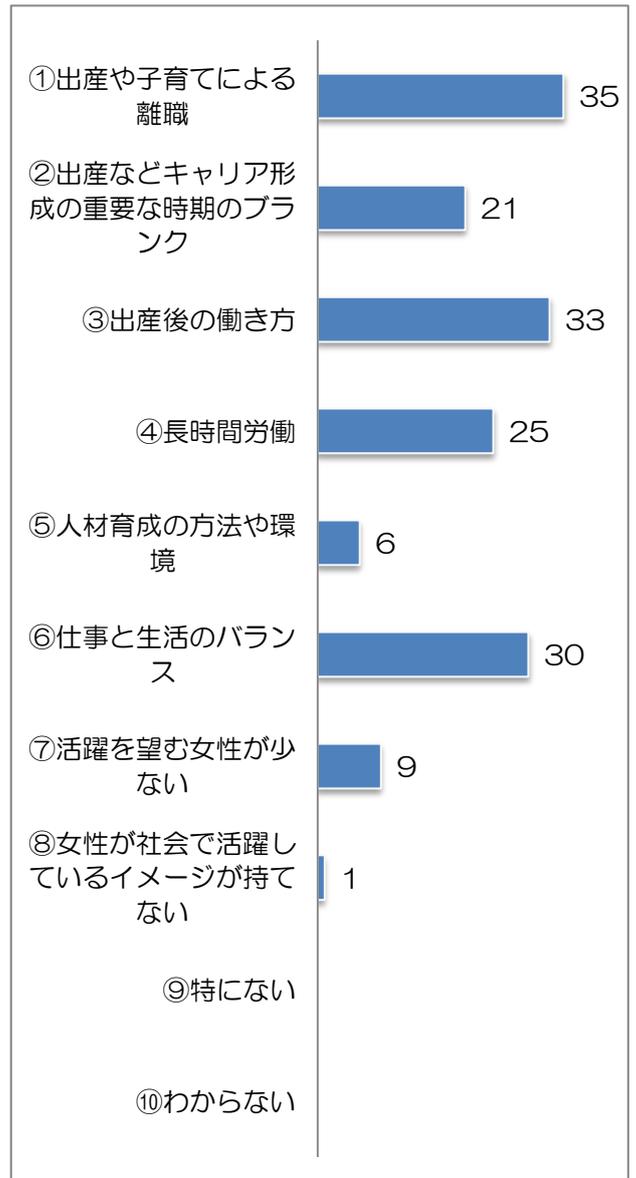
6 女性の活躍を推進することによってどのような期待がありますか（複数回答可）。



7 女性が社会において活躍するために、どのような支援が不足していると思いますか（複数回答可）。



8 女性が社会において活躍するために、妨げになる要因はどのようなことが考えられますか（複数回答可）。



【キャリアアップについて】

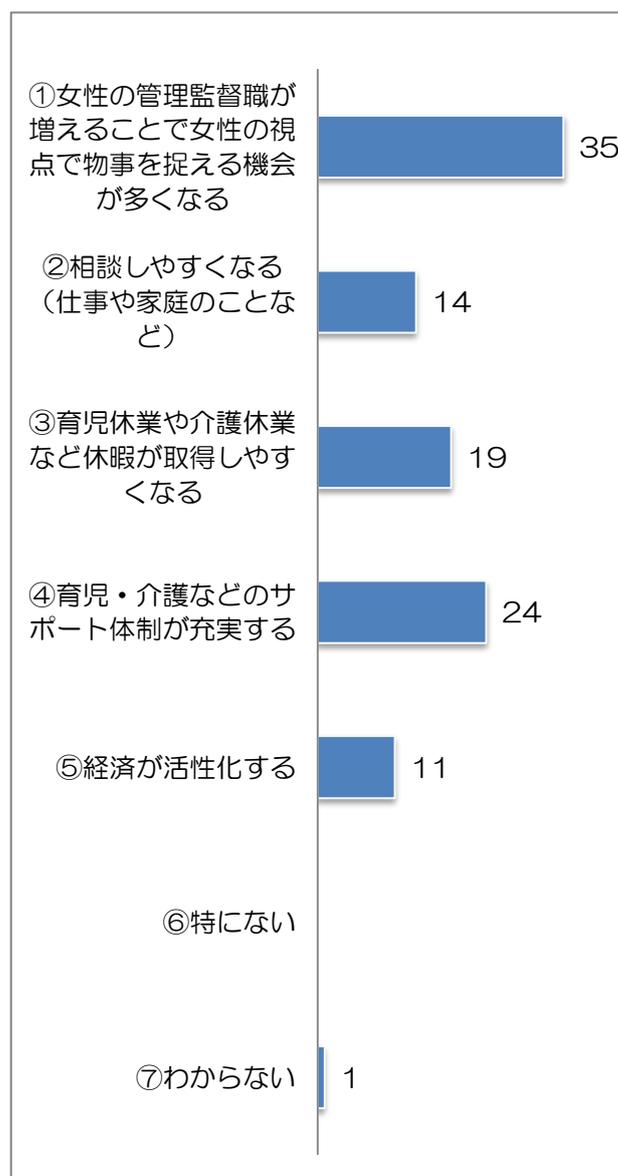
9 女性で最も活躍していると思う人は誰ですか（自由記述、人数制限なし）。

人	回答数
母	2名
澤穂希	2名
有働由美子アナウンサー (NHK)	2名
メルケル首相(ドイツ)	2名
ヒラリークリントン(アメリカ)	2名
美智子様	1名
黒柳徹子	1名
野田聖子	1名
蓮舫	1名
吉田美和	1名
萩原なつこ(研究講師)	1名

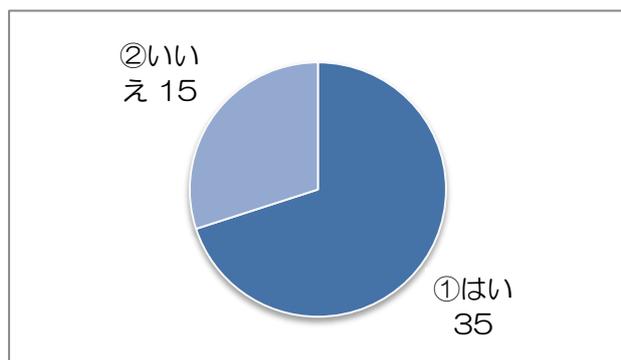
〔他意見〕

- ・結婚、出産、子育てをしながら働いている人
- ・社会的に華々しい功績は残せなくても、子供を育て上げて社会人として送り出している方々は、結果的に素晴らしい活躍をされていると思います。労働条件等の問題もあり、満足に子育てを行えなかったことを反省し、次世代の方々には、ご自身のキャリアアップのみが女性の社会進出ではないことと、子供を育てやすい環境となるよう私たち皆が行動を起こさなければ未来につながらないと思います。

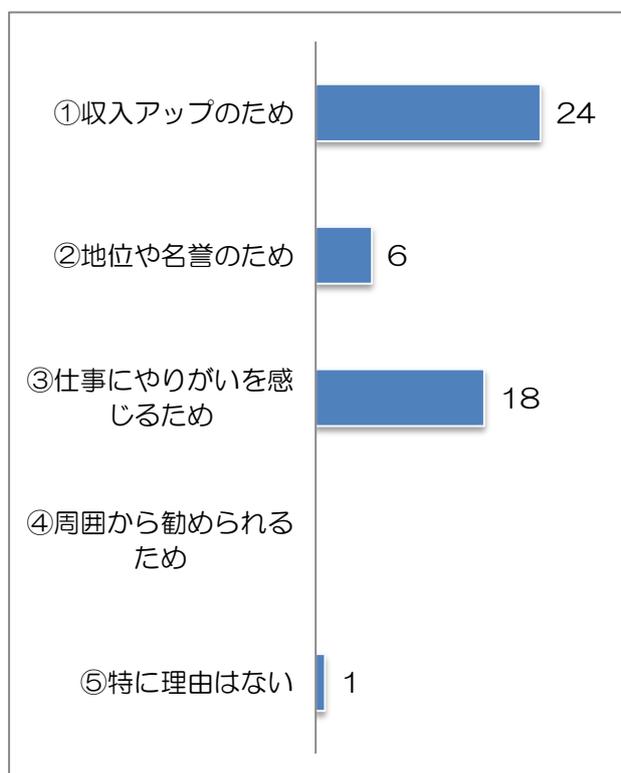
10 女性が社会で活躍することでどのような効果があると思いますか（複数回答可）。



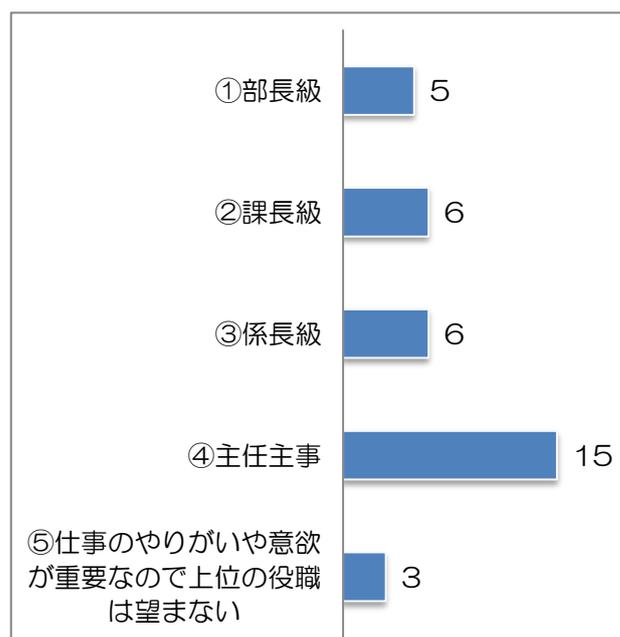
1 1 あなたはキャリアアップを望んでいますか。



1 2 1 1で「はい」と回答した方に伺います。そのように思う理由に当てはまるものを回答ください（複数回答可）。

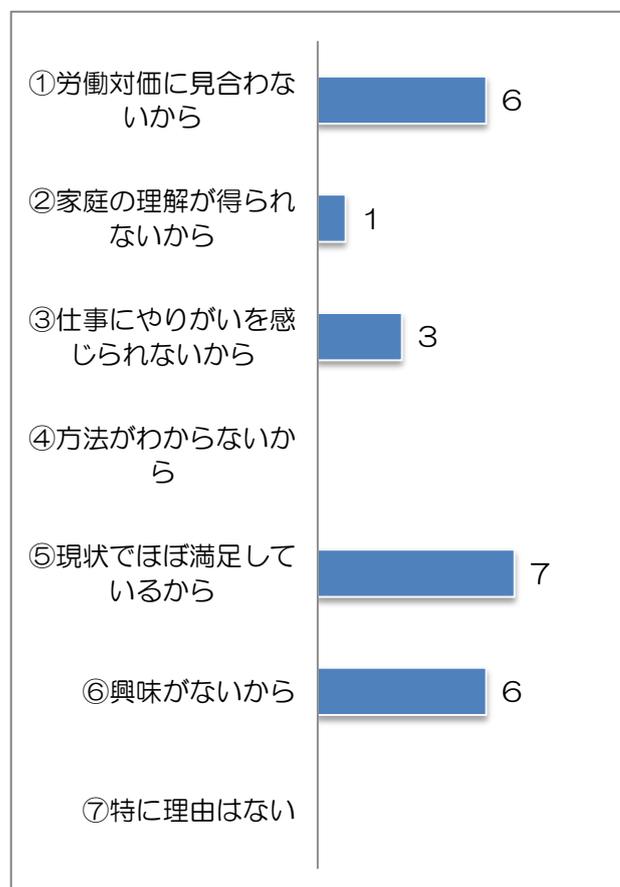


1 3 どこまでのキャリアアップを目指していますか。

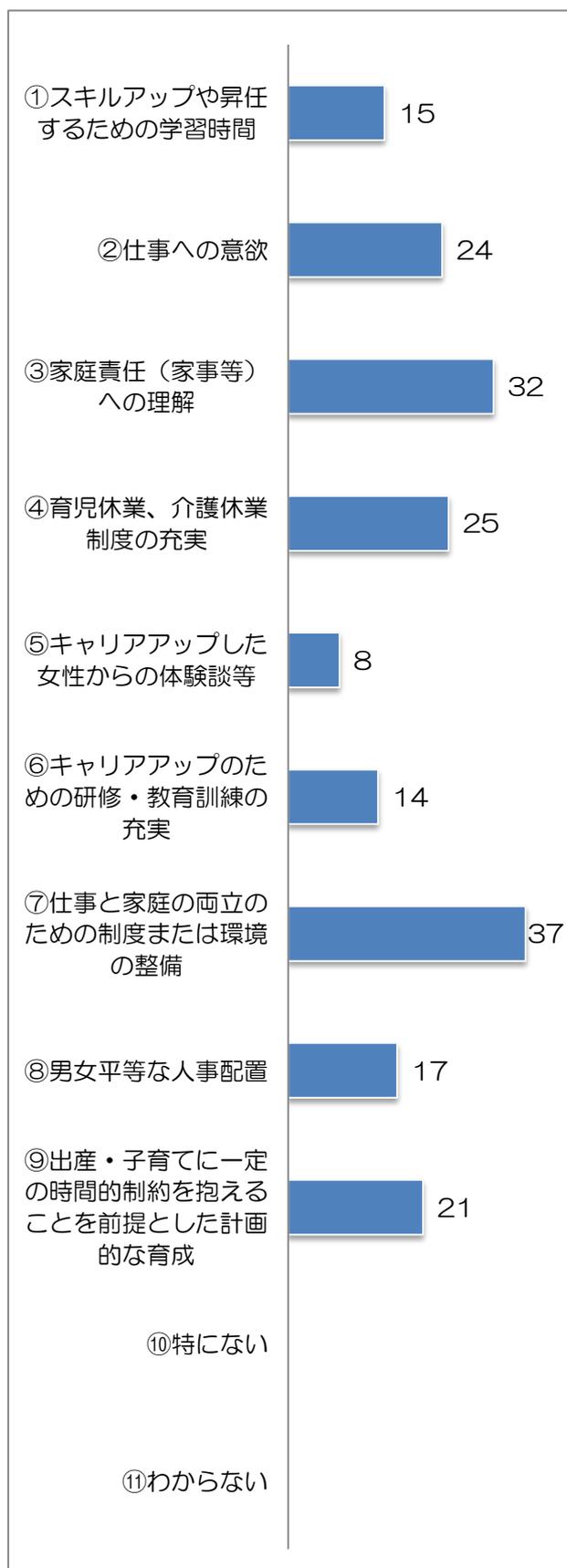


※未回答（女性 12 名、男性 3 名）

1 4 1 1で「いいえ」と回答した方に伺います。そのように思う理由に当てはまるものをご回答ください（複数回答可）。

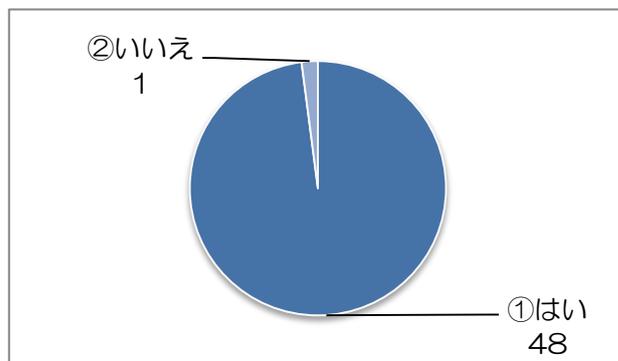


15 女性がキャリアアップをするためには何が必要だと思いますか（複数回答可）。



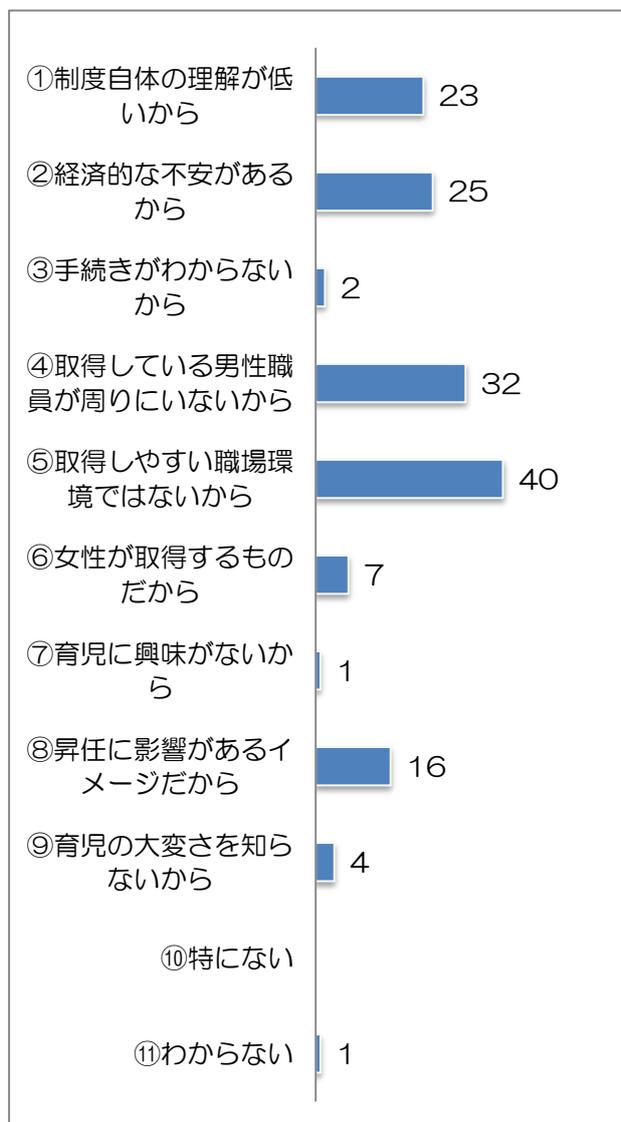
【育児休業について】

16 女性が社会において活躍するために、男性が育児休業を取得することが必要だと思いますか。



※未回答（男性1名）

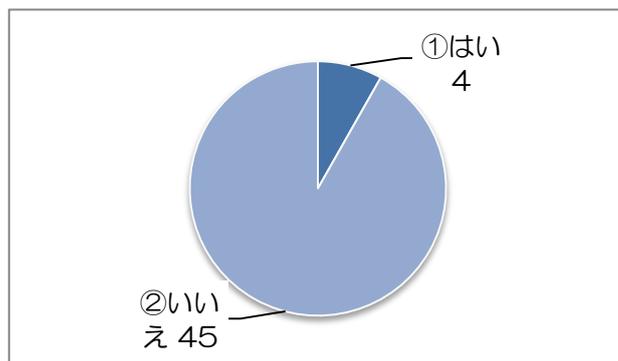
17 大田区の男性職員の育児休業取得率は平成 25 年度が 4.4%、平成 26 年度では 0.0%でした。取得率が低い理由はどのようなことが考えられますか（複数回答可）。



※記述回答

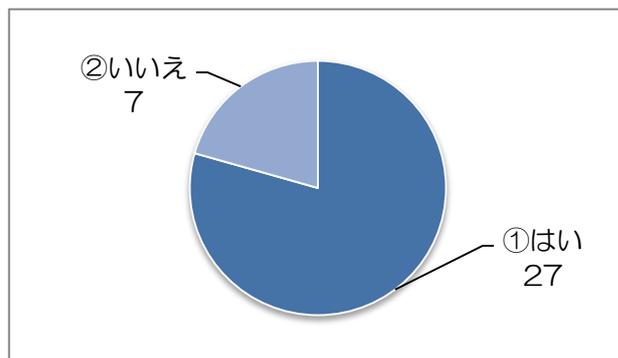
私の夫はミルクやおむつ替え、泣きやまない時の焦りを一日中することへの不安が大きいようです。また、取得したとしても、平日の日中の親子の居場所（公園、児童館）はほぼ 100%母親で、父親はよほどタフな人でない限り孤独だと思います。まだまだ現実には女性が育児ですね。

18 あなたの周囲で育児休業を取得している男性はいますか（大田区の職場に限定せず）。

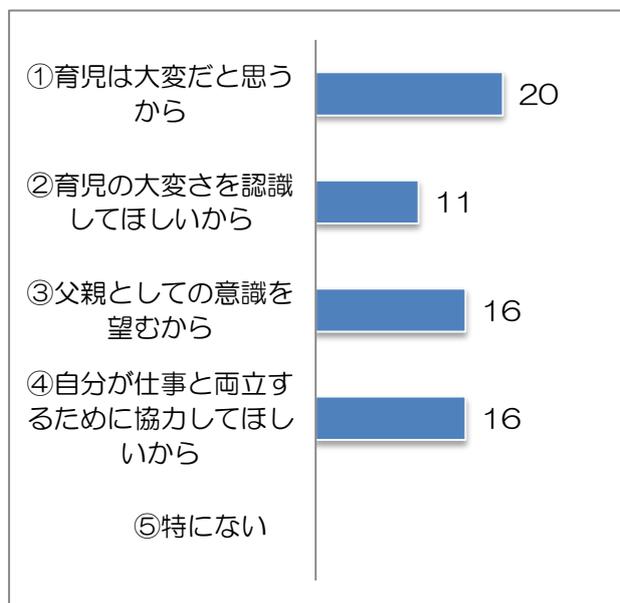


※未回答（男性 1 名）

19 女性に伺います。男性に育児休業を取得してほしいと思いますか。



20 19で「はい」と回答した方に伺います。
 どのような理由で取得してほしいと思
 いますか
 (複数回答可)。



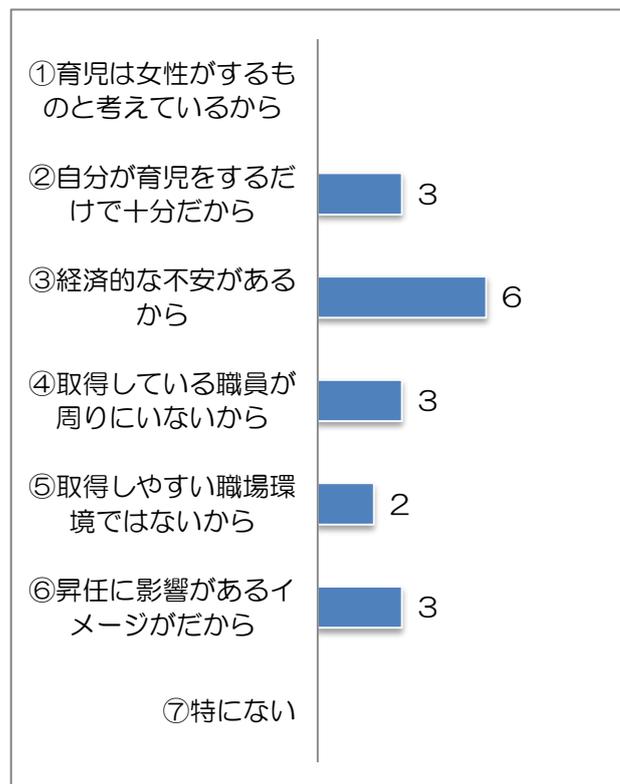
※記述回答

・女性も男性も同様の働き方を目指すべきだと思うからです。子どもを持たない女性、男性にとっても勉強や介護、リフレッシュのための休暇制度があり、どのような理由で取得してもよい制度があればいいと思います(選択肢は未回答)

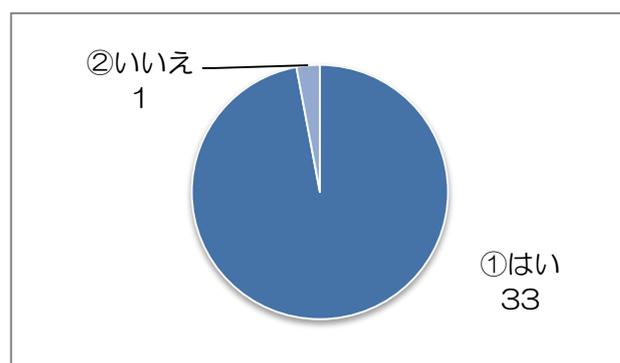
21 19で「はい」と回答した方に伺います。
 男性の取得期間はどのくらい必要だと思
 いますか
 (複数回答可)。



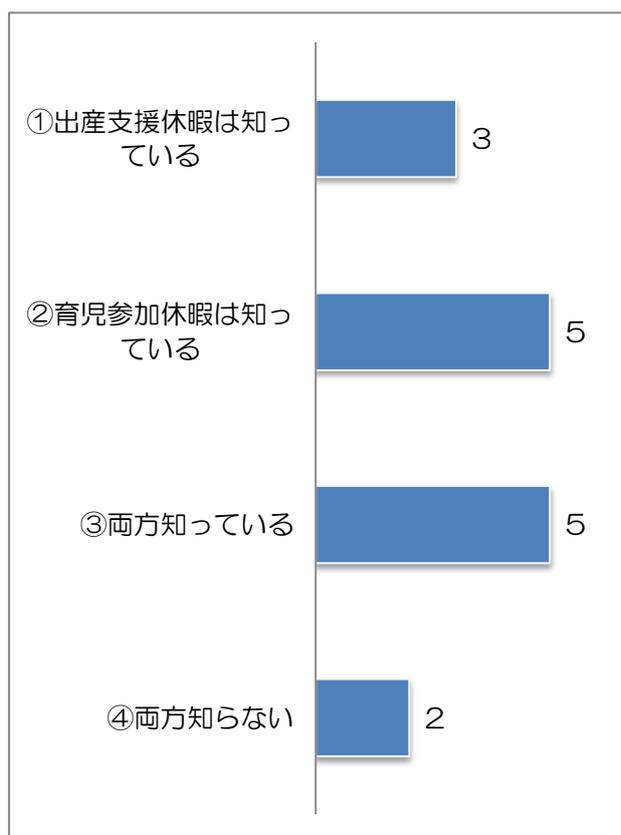
22 19で「いいえ」と回答した方に伺います。
 どのような理由で取得しなくていいと思
 いますか(複数回答可)。



23 女性に伺います。男性に出産支援休暇、育
 児参加休暇を取得してほしいと思
 いますか。

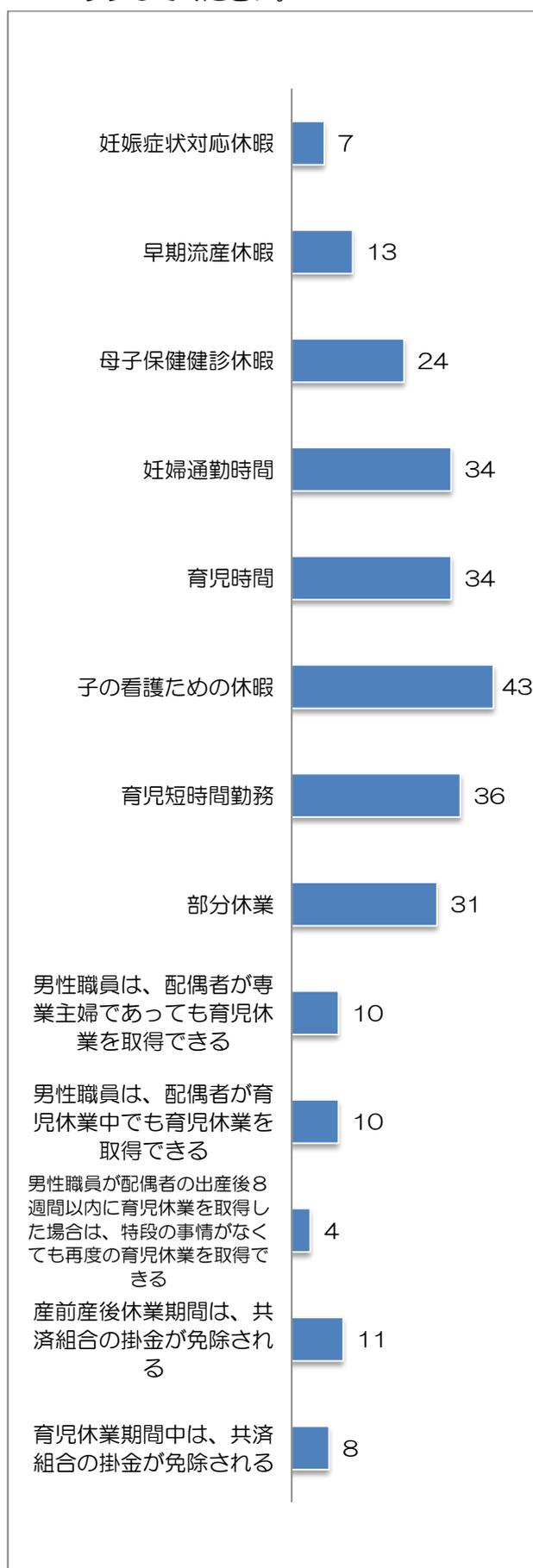


24 男性に伺います。出産支援休暇、育児参加休暇の制度を知っていますか。



※未回答（男性1名）

25 次の制度で、内容を知っているものにチェックしてください。



女性の職業生活における活動の推進に関する法律
女性活躍推進に関する大田区特定事業主行動計画
2016-2020

平成 28 年 4 月

大 田 区
(総務部人事課)

電話 03-5744-1152

FAX 03-5744-1507