

荒川区職員ワーク・ライフ・バランス推進計画

平成28年3月

荒 川 区

第1章 基本的な考え方について

1 目的

この計画は、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「女性活躍推進法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）の趣旨に基づき、区民を幸せにするシステムの担い手である全ての職員が、自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいをもって仕事に取り組むための環境づくりを計画的に行うことにより、ワーク・ライフ・バランスの実現とより質の高い働き方ができるよう支援することを目的とする。

2 計画の位置付け

この計画は、女性活躍推進法第15条及び次世代育成支援法第19条に基づく特定事業主行動計画に位置付ける。

3 計画期間

本計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5か年を計画期間とする。

4 計画の進捗管理等

本計画は、「荒川区男女共同参画社会推進委員会」において進捗管理・評価を実施することにより、男女共同参画社会基本法及び女性活躍推進法に基づく荒川区全体の計画である「荒川区男女共同参画社会推進計画」との整合を図るとともに、当該推進委員会及び各所属が連携し、全庁一丸となって計画を推進していくものとする。

第2章 現状について

計画目標及び具体的な取組の検討にあたり実施した、区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調査及び仕事と家庭の両立に関する職員アンケート（常勤職員及び非常勤職員を対象に平成27年3月実施）の結果を踏まえ、以下のとおり現状把握を行った。

1 女性職員の状況

(1) 女性職員の採用割合

平成26年度における女性職員の採用割合は、常勤職員が63.2%、非常勤職員が74.7%であり、現時点においても、全体的に女性職員の採用割合が高い状況にある。

(2) 女性職員の登用状況

平成27年4月現在の役職別の女性割合は、管理職が21.2%（部長16.7%、課長22.9%）、係長級が38.4%（総括係長28.2%、係長42.2%）であり、管理職及び係長職の管理監督職全体では34.9%である。

(3) 常勤職員の継続勤務年数の男女差

平成27年4月1日現在の常勤職員の継続勤務年数は、男性職員が17.3年、女性職員が17.7年であり、男女に大きな差はない。

2 子育てに関する状況

(1) 出産・子育てに関する休暇の認知度

出産・子育てに関する休暇の一部（出産支援休暇、子育て休暇等）については認知度が40%以下であり、職員への制度内容の周知が不十分な面がある。

(2) 育児休業取得についての不安

育児休業を取得することについて、31.2%の職員が、「担当業務への支障」、「復帰後の職場や仕事の変化への対応」、「職場の理解」等を理由に不安を感じている。

(3) 男女別の育児休業取得状況

平成26年度における育児休業の取得率は、女性職員は常勤職員及び非常勤職員ともに100%、取得期間は常勤職員が平均1年2月、非常勤職員が平均8.0月、男性職員は常勤職員が9.1%で取得期間が平均3.0月、非常勤職員の取得者はいなかった。

(4) 男性職員の出産支援休暇（配偶者出産休暇）等の取得状況

平成26年度において、常勤職員が対象となる「出産支援休暇（配偶者出産休暇）」の取得率は95.5%、常勤職員及び非常勤職員が対象となる育児参加のための「子育て休暇」の取得率は常勤職員が59.1%、非常勤職員が100%、取得日数は常勤職員が平均3.3日、非常勤職員が平均2.0日であり、常勤職員の「子育て休暇」の取得率が低い。

(5) 男性の育児休業等の取得促進に必要なこと

男性職員の育児休業や育児に関する休暇の取得を促進するためには、74.0%の職員が「職場の同僚の理解」、60.0%の職員が、「上司の支援」、59.0%の職員が「職務分担の配慮、業務の応援体制の整備」、52.9%の職員が、「男性職員本人の意識改革」が必要と感じている。

(6) 仕事と家庭の両立支援のために必要な取組

仕事と家庭の両立支援のために必要な取組として、67.7%の職員が、「職場の理解と協力が必要」、65.5%の職員が、「各種支援制度の周知と意識啓発」と考えている。

3 勤務の状況

(1) 時間外勤務の状況

平成26年度に時間外勤務の実績がある職員一人あたりの時間外勤務時間数は、常勤職員が月平均7.9時間、非常勤職員が月平均2.8時間であるが、所属や個人によって時間外勤務の時間数に較差がある。

時間外勤務の内容については、「緊急時や時間外の会議のために時間外勤務を行っている」職員は22.4%、「年間を通じて恒常的に時間外勤務をしている」職員は15.7%、「繁忙期に集中的に時間外勤務を行っている」職員は15.0%となっている。

(2) 時間外勤務削減の方策

時間外勤務を削減するための現実的な対応策として、52.4%の職員が、「課・係単位での仕事のやり方や事務配分の見直し」を、26.8%の職員が、「個々の職員が積極的に時間外勤務を減らすよう心掛けること」が必要と考えている。

(3) 年次有給休暇の取得状況

平成26年度において、年次有給休暇（以下「年次休暇」という。）の一人あたりの平均年間取得日数は、常勤職員が13.2日、非常勤職員が11.0日であるが、取得日数が10日未満の職員の割合は、常勤職員が43.5%、非常勤職員46.6%であり、所属や個人によって取得日数に較差がある。

(4) 年次休暇の取得環境

年次休暇の取得について、73.8%の職員が、「取得しやすい又はどちらかといえ
ば取得しやすい」と考えており、「取得しにくい」と考えている職員は17.0%であ
る。また、取得をしやすくするためには、58.5%の職員が、「課・係の中でのスケ
ジュールを調整する」、46.8%の職員が、「個々の職員が積極的に年次休暇を取得
するよう心掛ける」、41.8%の職員が、「上司が年次休暇の取得を呼びかけること
が必要」と考えている。

4 調査・アンケート結果を踏まえた取組の方向性

(1) 女性職員の活躍推進に向けた支援の方向性

①女性職員の採用促進の取組

- ・女性職員の採用割合は、現状においても高い状況にある。
- ・今後も女性採用を促進するとともに、将来の管理職への登用も視野に入れた優秀な女性職員を継続的に採用するため、ホームページや採用説明会等による広報・啓発の取組を充実し、特別区職員を志す女性の増加を図っていく。

②女性の登用促進の取組

- ・管理監督者の女性職員の割合は、国が定める第4次男女共同参画基本計画における目標数値(※)と比較して概ね全体的に高いが、男性職員より低い状況にあることを踏まえ、「目標数値」を定め、計画的に改善を図っていく。
※本庁部局長・次長相当職10%程度、本庁課長相当職20%、本庁課長補佐相当職30%、本庁係長相当職35%(平成32年度末まで)
- ・女性職員の昇任意欲の向上のため、採用後からの計画的な人材育成や昇任に対する意識啓発を図るとともに、昇任や職務等への不安を解消するため、継続的な相談体制の整備や昇任制度の見直しを行う。

(2) 仕事と家庭の両立のための環境整備に向けた方向性

①男女の協力による子育て等の促進の取組

- ・職場での女性の活躍を推進するために、男女が協力して子育てに取組むことが必要となるが、男性職員については育児休業や子育て休暇の取得率が低い状況にあることを踏まえ、引き続き女性職員の育児休業取得を促進するとともに、男性職員については「目標数値」を定め、計画的に改善を図っていく。
- ・男性職員が積極的に子育てを行えるよう、出産・子育てに関する休暇等の制度の周知を図るとともに、子育てに対する男性職員の意識や周囲の理解を深めるための取組を推進する。

- ・育児休業や介護のための長期休業の取得前から職場復帰までの不安を解消するため、情報提供や研修等の継続的な取組を推進する。

②仕事の質の向上に向けた取組

- ・ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、家庭や地域において活動できる時間の確保が必要となるが、職場によっては時間外勤務が多い又は年次休暇の取得率が低い状況にある。
- ・一方、今後、さらに仕事量の増加、多様化が想定されており、従来の仕事のやり方では、このような職場の状況の改善は見込めないことから、仕事の質を確保しつつ、地域や家庭で活動する時間を確保するために、職場単位、個人単位で仕事のやり方を見直し、効率性を上げるための取組を推進する。

第3章 計画目標について

第2章の現状を踏まえ、今後、区が重点的、優先的に取り組むべき課題について、以下のとおり目標を定めるものとする。

【目標1】女性職員のさらなる登用促進

- 1 管理職の女性職員の割合
平成32年度までに、管理職の女性職員の割合を、平成27年度実績から3ポイント以上引き上げ、24.5%以上にする。
(平成27年度の実績21.2%)
- 2 係長職以上の女性職員の割合
平成32年度までに、係長職以上の女性職員の割合を、平成27年度実績から3ポイント以上引き上げ、38%以上にする。
(平成27年度の実績34.9%)

【目標2】仕事と家庭の両立のための環境整備

- 1 男性職員の育児休業取得率
平成32年度までに、育児休業を取得する男性の常勤職員の割合を、平成26年度実績から5ポイント以上引き上げ、15%以上にする。
(26年度実績9.1%)
- 2 男性職員の子育て休暇の取得率
平成32年度までに、常勤職員の子育て休暇取得率を、平成26年度実績から30ポイント以上引き上げ、90%以上にする。
(26年度実績59.1%)
- 3 時間外勤務の時間数
平成32年度までに、一人当たりの時間外勤務時間数を、平成26年度実績から10%以上引き下げ、常勤職員は月平均7時間以下、非常勤職員は月平均2.5時間以下にする。
(平成26年度実績 常勤職員7.9時間、非常勤職員2.8時間)
- 4 年次休暇取得率
平成32年度までに、年次休暇の取得日数が年10日未満の職員の割合を、平成26年度実績から10ポイント以上引き下げ、常勤職員は30%以下に、非常勤職員は35%以下にする。
(26年度実績 常勤職員43.5%、非常勤職員46.6%)

第4章 目標達成に向けた取組について

第3章に掲げた目標の達成を図り、女性活躍推進法及び次世代育成支援法の趣旨を実現するため、以下の取組を積極的に実施していく。

1 女性職員の活躍推進に向けた支援

(1) 女性採用の促進の取組

- ・大学等での採用説明会への女性職員の参加や区が実施するインターンシップへの女子学生の参加促進、広報等の啓発を積極的に行うことにより、公務職場に対する女性の関心を高め、特別区職員を志す女性の一層の増加を図る。

取組内容	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
大学等での採用説明会への女性職員の参加	実施	実施	実施	実施	実施
区が実施するインターンシップ事業への女子学生の参加促進	実施	実施	実施	実施	実施
ホームページ等を活用した女性職員の活躍の紹介	実施	充実	充実	充実	充実

(2) 女性職員のキャリア形成支援及び計画的育成

- ・若手女性職員を対象とした、結婚・出産・育児も視野に入れたキャリア形成支援研修を実施し、キャリアプランの構築と現在から将来への中長期的なキャリアアップを支援することにより、計画的な人材育成を図る。
- ・様々な専門的知識や教養を習得できる荒川区職員ビジネスカレッジ、大学院受講助成事業、派遣研修への女性職員の参加を促進する。

取組内容	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
キャリア形成支援研修の実施	検討	実施	充実	充実	充実
荒川区職員ビジネスカレッジ等への女性職員の参加促進	実施	実施	実施	実施	実施

(3) 相談体制等の充実

- ・仕事と家庭を両立している女性職員をロールモデルとして紹介するとともに、女性管理職・係長職との交流を行い、女性職員が安心して目標を持ってキャリアを形成していくことができる環境づくりを行う。
- ・女性の産業医及び臨床心理士を配置し、仕事等で悩みを抱える女性職員が気兼ねなく相談ができる体制の充実を図る。
- ・新規採用職員（常勤職員）の入区当初の様々な不安の解消を図るため、各職場において、社会人生活全般にわたる様々な相談等を行うことができる同性の先輩職員（フレッシュャーサポーター）を選任する。

取組内容	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
ロールモデルの紹介・女性管理職・係長職との交流	検討	実施	充実	充実	充実
女性産業医・臨床心理士の配置による相談体制の充実	実施	実施	実施	実施	実施
同性のフレッシュャーサポーターの選任	実施	実施	実施	実施	実施

(4) 管理職・係長職昇任時期の弾力的運用

- ・管理職・係長職の昇任時期と、出産、育児、介護等のライフイベントの時期が重なる職員の不安を解消するため、昇任選考合格者の昇任を猶予する運用を検討する。

取組内容	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
管理職・係長職への昇任猶予の実施	検討	実施	実施	実施	実施

2 仕事と家庭の両立のための環境整備

(1) 情報提供の充実

仕事と家庭の両立に向けて、育児支援や介護支援のための休暇制度等の有効活用や不安の解消を図るため、制度の紹介や育児・介護を経験した職員からの体験談やアドバイスについて情報提供を行う。

取組内容	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
育児・介護支援制度活用のための情報提供	実施	充実	充実	充実	充実
育児・介護経験職員による体験談やアドバイス等の情報提供	検討	実施	充実	充実	充実

(2) 男性職員の育児参加への意識啓発

各職場において、男性職員の育児参加への理解と協力を深め、男性職員の育児休業や子育て休暇の取得を促進するため、意識啓発に向けた研修や情報提供を行う。

取組内容	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
男性職員を対象とする子育て支援講座の実施	検討	実施	実施	実施	実施
男性の育児参加促進のための情報提供	検討	実施	充実	充実	充実

(3) 育児休業等取得職員及び職場への支援

- ・育児休業や介護休業を取得中の職員が抱える職場からの孤立感の軽減を図るため、庁内報の送付等、職場の情報提供を定期的に行う。
- ・育児休業等終了後の職場復帰に対する不安を軽減するため、区が実施する職員研修の情報提供を行い、復帰前に、職員が希望する研修を受講する機会を設ける。
- ・ライフスタイルに合わせて自分のペースに合わせて学べる通信教育コースの情報提供を行うことにより、育児休業等を取得中の職員の自己啓発を促進し、円滑な職場復帰を支援する。
- ・長期の育児休業等を取得した場合は、職場の状況等を踏まえ、育休任期付職員や臨時職員等の配置を弾力的に実施し、職場の負担の軽減を図る。

取組内容	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
育児休業等取得職員への情報提供	実施	充実	充実	充実	充実
育児休業等取得職員への研修受講機会の提供	実施	実施	実施	実施	実施
育児休業等取得職員の通信教育受講促進	実施	実施	実施	実施	実施

(4) 職場の理解を深めるための支援

- ・男女が協力して子育てや介護ができる職場環境を整備するためには、まずは管理職・係長職がその意味を理解し、行動する必要があることから、管理職・係長職を対象とした啓発のための研修を実施する。

取組内容	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
管理職・係長職を対象とする啓発研修の実施	検討	実施	実施	実施	実施

(5) 仕事の見直しや効率化の取組の促進

- ・仕事の質の向上とワーク・ライフ・バランスを推進するため、各職場において、仕事の見直しや効率化の視点を常に意識し、仕事の実施方法や事務分担、スケジュールの組み立て、組織内での情報共有の方法等の改善を図る取組を行う。
- ・この取組の積極的な意識付けの手法として、全庁一斉のノー残業デー（定時退庁日）や、各職場の状況に応じた職場単位（課又は係）のノー残業デーの弾力的な設定、各職場における時間外勤務縮減の目標値の設定を行う。
- ・また、年次休暇取得計画表の策定や職員本人や家族等の記念日となる日をメモリアル休暇の日として年次休暇を設定し、年次休暇の取得促進を図る。

取組内容	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
各職場における業務の効率化の推進	検討	実施	実施	実施	実施
ノー残業デーの設定	検討 試行	実施	実施	実施	実施
各職場における時間外勤務縮減のための目標値の設定	検討	実施	実施	実施	実施
年次休暇取得計画表の策定	検討	実施	実施	実施	実施
メモリアル休暇の設定	検討	実施	実施	実施	実施

3 計画の推進に向けた体制整備

(1) 計画の周知

本計画の内容について全職員が共有し、目標の達成に向けて組織全体で取り組むことができるよう、様々な機会を通じ、周知徹底を図っていく。

(2) 計画の推進に向けた進行管理体制

本計画の目標達成に向け、「荒川区男女共同参画社会推進委員会」に定期的に進捗状況を報告するとともに、各施策を効果的に実施するため、当該推進委員会の意見及び各職場等からの意見を踏まえ、施策の見直しや新規施策の実施に、柔軟に取り組むものとする。

(3) 計画の推進に向けた全庁的な対応

進捗が遅れている目標に対しては、各関係所管が連携し、改善に向けて、事務処理方法、人員配置及び組織体制等について、職場の実情に適した総合的な見直しを行っていく。