

目黒区女性職員活躍推進計画

1 背景と目的

これまで国においては、男女共同参画社会の実現に向け、国際社会における取組とも連動しながら、平成 11 年の男女共同参画社会基本法の制定に始まり、男女共同参画基本計画や成長戦略等を通じて様々な取組を進めてきました。

そして平成 27 年 8 月、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目的で、「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。）が成立したところです。

女性活躍推進法は、女性活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行った上で、定量的目標や取組内容などを示した事業主行動計画の策定を国や地方公共団体、民間事業主に義務付けています。

目黒区においては、事業主行動計画として本計画を定め、これに基づき女性職員の一層の活躍推進を目指すこととします。

2 対象

この計画は本区に勤務する常勤職員・再任用職員（幼稚園教育職員含む。）、専務的非常勤職員、臨時職員を対象としています。

3 計画期間

平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とします。

4 計画の推進体制

策定・実施に当たっては区全体で取り組みます。また、庶務担当課長会において計画の実施状況を点検し、その結果や職員ニーズ等を踏まえ、必要がある場合には計画の見直しや新たな対策等を検討します。

5 基本的な考え方

計画策定に際しては、まず本区の女性職員を取り巻く現状の分析を行い、今後の

女性職員の活躍推進を図る上で特に重要と思われる課題に対して、具体的数値目標を設定し取り組むこととします。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」及び地方公共団体としての立場で区全体の女性活躍推進を図る目的で策定している「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」（目黒区男女平等・共同参画推進計画（平成28年度～平成32年度）の一部）との整合性を図った内容としています。

6 状況把握・分析

(1) 平成26年度採用職員における男女割合

職員区分	性別	採用者数	割合
常勤職員	男性	29人	42.6%
	女性	39人	57.4%
	小計	68人	100.0%
非常勤職員	男性	25人	14.8%
	女性	144人	85.2%
	小計	169人	100.0%
臨時職員	男性	250人	28.4%
	女性	630人	71.6%
	小計	880人	100.0%
全職員	男性	304人	27.2%
	女性	813人	72.8%
	総計	1117人	100.0%

※再任用職員・任用更新された非常勤職員等は対象外としています。

・平成 27 年 12 月 1 日現在 男女別職員構成内訳（参考）

職員区分	性別	職員数	割合
常勤職員（再任用フルタイム含む）	男性	913人	44.8%
	女性	1125人	55.2%
	小計	2038人	100.0%
再任用短時間勤務職員	男性	115人	55.3%
	女性	93人	44.7%
	小計	208人	100.0%
非常勤職員	男性	216人	20.2%
	女性	852人	79.8%
	小計	1068人	100.0%
臨時職員	男性	15人	8.9%
	女性	154人	91.1%
	小計	169人	100.0%
全職員	男性	1259人	36.1%
	女性	2224人	63.9%
	総計	3483人	100.0%

【分析】

常勤・非常勤・臨時職員いずれの職員区分においても、女性職員の採用割合が男性職員の採用割合を上回っており、特に非常勤職員及び臨時職員においてその傾向が顕著となっています。

また、平成 27 年 12 月 1 日現在、全職員のうち 63.9%は女性職員であり、過半数を占めています。採用数と同様、非常勤職員及び臨時職員については、女性職員の割合が高い状況にあります。

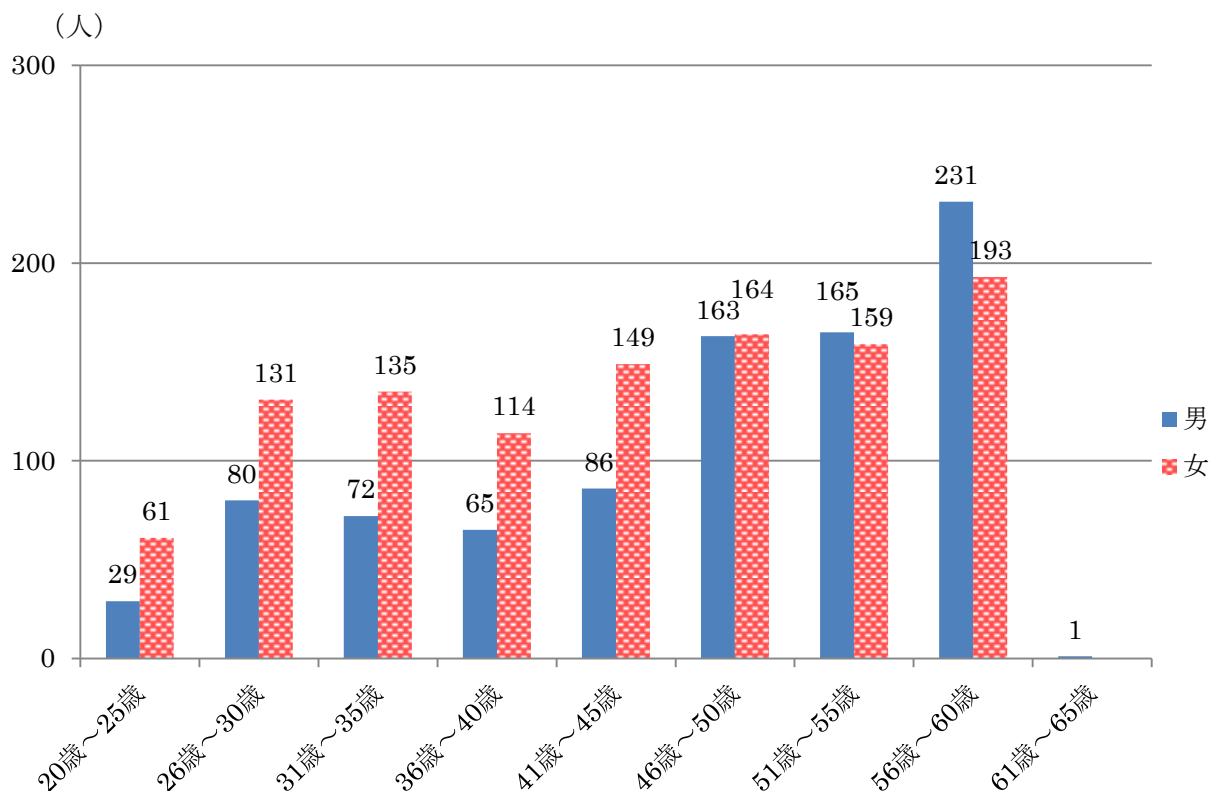
(2) 継続勤務年数の男女差異 (平成 27 年 12 月 1 日現在)

・職種区分別の平均勤務年数

職種区分	職種例	性別	平均継続勤務年数	人数
事務系	事務、社会教育	男性	22.9年	501人
		女性	22.2年	416人
一般技術系	土木造園、建築、 機械、衛生監視	男性	21.5年	141人
		女性	13.5年	27人
福祉系	保育士、児童指 導	男性	19.9年	78人
		女性	17.9年	495人
医療技術系	医師、栄養士、保 健師	男性	21.9年	5人
		女性	17.3年	98人
技能系	自動車運転、調 理、用務	男性	22.9年	163人
		女性	20.3年	57人
幼稚園教育職員		男性	0年	0人
		女性	15.1年	12人
全職種		男性	22.4年	888人
		女性	19.4年	1105人
男女平均継続勤務年数・合計人数			20.8年	1993人

※任期の定めのある再任用職員・任期付職員・非常勤職員・臨時職員は算出の対象外としています。

・平成 27 年度年齢階層別職員数



(年齢は平成 28 年 3 月 31 日時点)

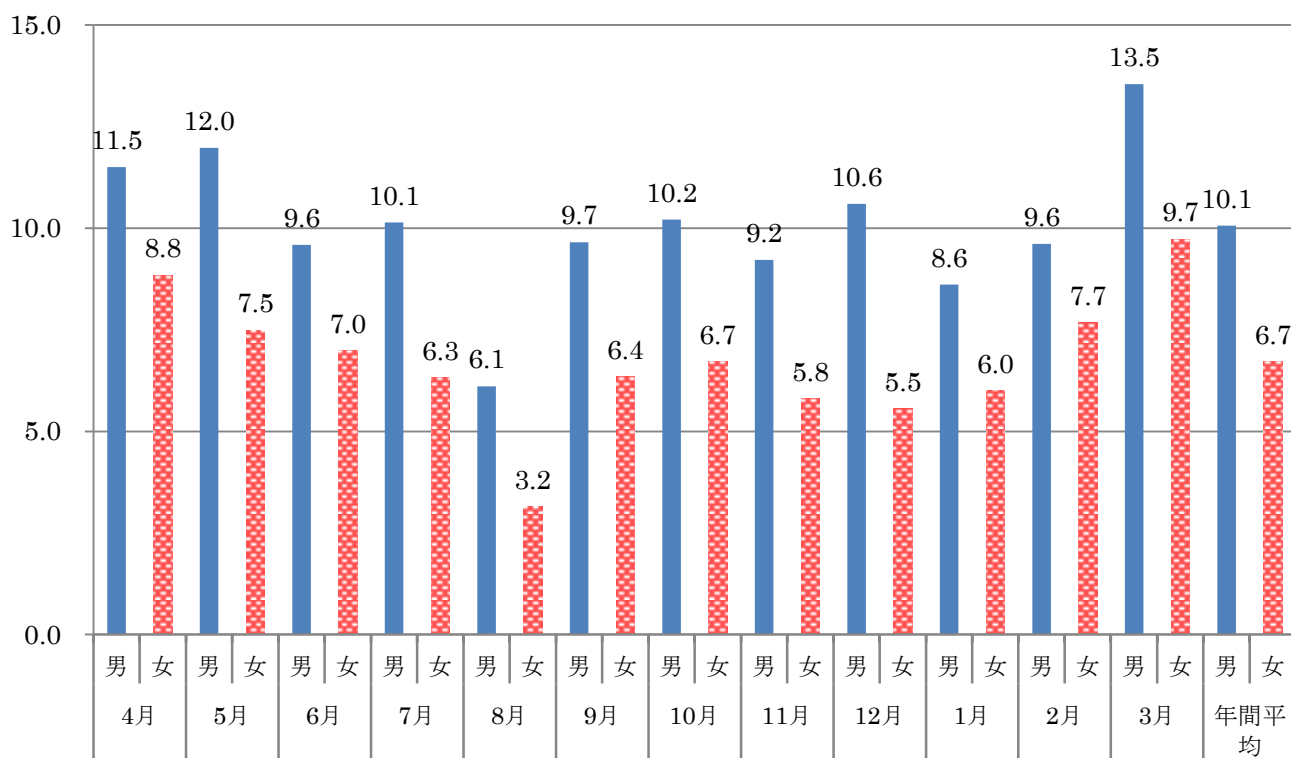
【分析】

「職種区分別平均勤続年数」の表から、いずれの職種区分においても男性職員が女性職員の継続勤務年数を上回っており（幼稚園教育職員除く。）、特に一般技術系においてはその傾向が顕著となっていることが分かります。

また、「平成 27 年度年齢階層別職員数」のグラフで職員数をみると、20 歳～50 歳までの各年齢階層において女性職員数が男性職員数を上回っています。

(3) 平成26年度職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(時間)



【分析】

年度を通じて男性職員の方が女性職員よりも超過勤務を行っており、年間平均で見るとその差は約1.5倍となっています。

(4) 平成27年度管理職の男女割合（他団体からの派遣職員除く。）

・ 幼稚園教育職員を除く管理職

	部長級		統括課長		課長級		合計	全体割合
	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
男性	18人	85.7%	14人	93.3%	33人	84.6%	65人	86.7%
女性	3人	14.3%	1人	6.7%	6人	15.4%	10人	13.3%
合計	21人	100.0%	15人	100.0%	39人	100.0%	75人	100.0%

・ 幼稚園教育職員

	園長		副園長		合計	全体割合
	人数	割合	人数	割合		
男性	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
女性	2人	100.0%	2人	100.0%	4人	100.0%
合計	2人	100.0%	2人	100.0%	4人	100.0%

【分析】

・ 幼稚園教育職員以外

管理職全体に占める女性割合は 13.3%となっています。特別区人事委員会がまとめた「特別区職員の構成」によると平成 27 年度における特別区の平均女性管理職割合は 15.8%となっていることから本区は特別区平均を下回っている状況にあります。

また、平成 26 年度に職員を対象として実施した男女平等・共同参画推進に関する職員意識調査（以下「職員意識調査」という。）によると、回答した職員のうち課長級以上への昇任を希望しているのは男性職員で 14.7%、女性職員で 3.2%と非常に低い割合となっています。女性職員が昇任を希望しない理由として「課の責任者になる自信がない」（40.1%）「家庭との両立ができなくなる」（26.7%）などが回答項目の中においても高い割合を示しています。

・ 幼稚園教育職員

平成 27 年度現在、管理職に占める女性割合は 100%となっています。

(5) 平成 27 年度各役職段階にある職員に占める男女割合（幼稚園教育職員除く。）

	職種区分	部長級		統括課長		課長級		総括係長		係長		合計	全体割合
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
男性	事務系	12人	57.1%	11人	73.3%	27人	69.2%	39人	50.6%	102人	42.7%	191人	48.8%
	一般技術系	5人	23.8%	3人	20.0%	5人	12.8%	11人	14.3%	37人	15.5%	61人	15.6%
	福祉系	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	9人	3.8%	9人	2.3%
	医療技術系	1人	4.8%	0人	0.0%	1人	2.6%	0人	0.0%	0人	0.0%	2人	0.5%
小計		18人	85.7%	14人	93.3%	33人	84.6%	50人	64.9%	148人	61.9%	263人	67.3%
女性	事務系	3人	14.3%	1人	6.7%	4人	10.3%	24人	31.2%	50人	20.9%	82人	21.0%
	一般技術系	0人	0.0%	0人	0.0%	1人	2.6%	2人	2.6%	2人	0.8%	5人	1.3%
	福祉系	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	31人	13.0%	31人	7.9%
	医療技術系	0人	0.0%	0人	0.0%	1人	2.6%	1人	1.3%	8人	3.3%	10人	2.6%
小計		3人	14.3%	1人	6.7%	6人	15.4%	27人	35.1%	91人	38.1%	128人	32.7%
総計		21人	100.0%	15人	100.0%	39人	100.0%	77人	100.0%	239人	100.0%	391人	100.0%

【分析】

係長以上の各役職段階の男女割合を把握すると、課長級以上の職層から女性職員割合が大きく下がっていることが分かります。

また、いずれの役職段階においても、事務系・一般技術系が大部分を占めています。一方で福祉系・医療技術系の割合は低く、特に福祉系では課長級以上が0人となっています。

(6) 平成26年度男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（非常勤職員除く。）

	平成26年度中、新たに育児休業取得可能となった常勤職員 (A)	うち育児休業取得者数 (B)	育児休業取得率 (B)/(A)	育児休業平均取得月数
男性職員	18人	0人	0.0%	0月
女性職員	26人	26人	100.0%	13.6月

【分析】

平成26年度内において、女性職員の育児休業取得割合は100%で、その平均取得期間は13.6月となっています。一方、男性職員の育児休業取得者は0人となっています。

職員意識調査によれば、自身が育児による長期休暇（1ヶ月以上）を取得する必要が生じた場合の感じ方として、「必要な期間休暇を取得できる」と回答したのは男性職員28.1%、女性職員50.3%となっています。取得できない理由としては「代替職員、役割分担の問題など、職場に迷惑がかかる」と感じている職員が男女とも回答者の80%を超える状況となっています。

また、自分の職場の女性職員が育児による長期休暇（1ヶ月以上）を取得した場合の気持ちとして「理解できるが抵抗がある」、「抵抗がある」と答えたのは全体で13.1%であるのに対し、男性職員が取得した場合には「理解できるが抵抗がある」、「抵抗がある」との回答が全体で26.3%となっています。長期休暇を取得することに対して、取得者の性別に関係なく一定程度の抵抗感がありますが、抵抗感を感じる職員の割合には差があるという結果が出ています。

なお、介護による長期休暇（1ヶ月以上）については、回答者のうち、女性職員が取得した場合15.1%、男性職員が取得した場合17.8%の職員が「理解できるが抵抗がある」、「抵抗がある」と感じています。育児による長期休暇と比べて、取得職員の性別による抵抗感の差が小さいものの、一定程度は抵抗を感じている傾向がうかがえます。

(7) 配偶者が出産した男性職員の出産支援休暇・育児参加休暇の取得状況

	平成26年度中に配偶者が出産した常勤の男性職員 (A)	うち取得者数 (B)	取得率 (B)/(A)	平均取得期間
出産支援休暇	18人	8人	44.4%	2日
育児参加休暇		4人	22.2%	2.6日

【分析】

出産支援休暇は、平成26年度中に配偶者が出産した常勤の男性職員の44.4%が取得しており、その平均取得期間も取得上限の2日となっていますが、育児参加休暇は取得率が下がり、取得日数も上限である5日の半分程度となっています。

なお出産支援休暇と育児参加休暇はいずれも男性職員が配偶者の出産に当たり、子の養育等のために取得することのできる休暇です。取得上限は出産支援休暇が2日、育児参加休暇が5日となっています。

(8) 両立支援休暇制度の男女別利用実績

休暇等の区分	平成26年度		平成25年度		平成24年度		平成23年度		平成22年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児短時間勤務	0人	1人	0人	1人	0人	1人	0人	2人	0人	1人
部分休業	3人	32人	1人	27人	1人	22人	0人	21人	1人	18人
妊娠出産休暇		36人		45人		48人		47人		36人
妊娠症状対応休暇		4人		0人		6人		3人		3人
母子保健健診休暇		34人		29人		35人		31人		21人
妊婦通勤時間		41人		31人		45人		49人		37人
育児時間	0人	18人	1人	13人	2人	15人	2人	12人	1人	20人
子の看護休暇	65人	74人	76人	81人	75人	78人	68人	91人	69人	92人
介護休暇	2人	2人	1人	0人	1人	2人	1人	1人	1人	1人
短期の介護休暇※	23人	20人	20人	12人	19人	13人	14人	11人	12人	8人

※短期の介護休暇は平成22年6月30日に制度導入しています。

【分析】

子育て支援のための休暇制度（育児短時間勤務制度～子の看護休暇）については女性職員が男性職員の利用実績を上回っています。また、男女とも利用実績はほぼ横ばいですが、女性職員の部分休業は増加傾向にあり、子の看護休暇のように短期間で取得する制度の実績は男女差が小さく、部分休業や育児時間のように比較的長期間に取得する制度は逆に差が大きい傾向にあります。

介護のための休暇（介護休暇・短期の介護休暇）は、介護休暇の取得者に特段の男女差はありませんが、短期の介護休暇の取得者は男性の方が女性より多い傾向にあります。

7 目標と今後の取組

区における状況を分析した結果、特に解決すべき課題について、下記のとおり目標値を定め、目標達成に向けた取組を進めていきます。

目標 1

・女性職員の管理職割合※を平成 32 年度までに 20%にすることを目指します。

※幼稚園教育職員を除く。

【目標を設定した理由】

本区における幼稚園教育職員を除いた女性管理職割合は 13.3%となっており、政策・意思決定過程への女性参加が十分に図られているとは言えない状況です。

また、女性職員の登用拡大による政策・意思決定過程への参画は本計画の重要な意義であり、女性活躍推進の目標として掲げて取り組みます。

【具体的な取組】

- 平成 27 年 3 月から実施しているメンター制度（先輩職員がキャリア形成や仕事と家庭の両立について相談を受け、自己の経験を元にアドバイスをする取組）を継続的に実施します。
- ライフイベントを控える女性職員を対象として、キャリア形成支援や昇任意欲向上を目的とした、様々な研修を実施します。
- 所属長から受験対象者に対し、積極的に受験勧奨を行います。
- 受験勧奨用冊子や研修等によって女性管理職による経験談を含めたロールモデルを紹介します。

目標 2

・男性職員の育児休業取得率を平成 32 年度時点で 10%にすることを目指します。

【目標を設定した理由】

男性の家庭生活への参画がないままに、女性の職業生活における活躍推進を行おうとすれば、女性の負担感が増すばかりです。男性の積極的な家事・育児の協力が必須と言えますが、男女で子育て支援のための休暇の利用状況には開きがあり、特に、男性職員の育児休業はここ数年、取得実績 0 件（平成 23 年度に 1 件実績あり）であることから、具体的な目標値を定めた上で改善を目指します。

【具体的な取組】

- 働き方の見直しを実践している職員の取組や考え方をロールモデルとしてグループウェアや研修等で職員に周知します。
- 両立支援制度の知識、職場での推進方法の習得等を目的とした管理職、係長向けセミナーを実施します。
- 育児休業取得可能となった職員の所属長に対し、人事課からの通知等により可能な範囲内で育児休業を取得させるよう連絡します。
- より安定的で実効性のある育児休業代替職員制度の拡充として、任期付職員の対象職種拡大等について検討を進めます。
- 子に関する各種手続き、休暇・休業制度をまとめた「子育てハンドブック」をグループウェアで平成 22 年度から公開しています。必要なときに制度が利用できるよう、今後も引き続き職員への周知に努めます。
- 育児休業取得を妨げる様々なハラスメントを防止するための相談体制整備や意識啓発を行います。