

平成30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

令和元年10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30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30年度	平成29年度
上半期	352人	311人
下半期	401人	443人
合計	753人	754人

[職員一人あたりの平均超過勤務時間数]

	平成30年度	平成29年度
月平均	7.2時間	7.7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 「女性職員のキャリアアップセミナー」の開催
- ② 管理職講演会「管理職の戦略的人材育成」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 「キャリアデザイン研修」や「主任主事ステップアップセミナー」の実施
- ⑤ 職層に応じたダイバーシティ研修の実施

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 30 年 4 月 1 日	平成 29 年 4 月 1 日
管理職総数	190 人	183 人
女性管理職数	34 人	33 人
割 合	17.9%	18.0%

[事務職における女性管理監督職の割合]

	平成 30 年 4 月 1 日	平成 29 年 4 月 1 日
管理監督職総数	565 人	554 人
女性管理監督職数	144 人	134 人
割 合	25.5%	24.2%

(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 育児休業取得者の人事評価の対象化（評価期間中3月以上勤務した者）
- ③ 部分休業取得者の人事異動の対象化
- 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）」の発行

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30年度	平成29年度
取得者数	5人	5人
取得割合	9.6%	9.4%

[男性職員の出産支援休暇の取得率]

	平成30年度	平成29年度
取得者数	48人	44人
取得率	92.3%	83.0%

[男性職員の育児参加休暇の取得率]

	平成30年度	平成29年度
取得者数	35人	32人
取得率	67.3%	60.9%