

「特別区における女性職員活躍推進のための取組指針」(概要版)

～全ての職員が能力を最大限発揮できる職場を目指して～

第1部 特別区における女性職員活躍推進のための取組指針 【本文 P1～3 参照】

- 特別区が、限られた予算・人員で様々な行政課題を解決していくためには、職員一人ひとりがその力を十分に発揮していくことが不可欠である。
- 特別区は、事務職全体に占める女性職員の割合に比して管理監督者に占める女性職員の割合が低い。また、配置管理においても、職場によって女性職員の比率に違いがあるという声がある。
- 組織のリーダーである管理監督者層において多くの女性職員がその役割を果たすとともに、区政のあらゆる分野において女性職員がその持てる力を十分に発揮しなければ、行政課題の解決や活力ある職場づくりを行うことが難しいと考えられる。
- こうしたことを踏まえ、特別区人事委員会は、本指針を策定する。

1 基本的な考え方

「意識の改革」「人事制度の整備」「勤務環境の向上」を柱に総合的かつ継続的な取組を行うことで、相乗効果を生み、それぞれの取組の効果を高めることができる。

- 意識の改革
 - ・ 職場における男女に関する固定観念に捉われないことはもとより、区長のトップマネジメントの下、管理監督者を中心とした全職員の意識改革が必要である。
- 人事制度の整備
 - ・ 職員のライフイベントを踏まえた昇任制度の検討や、継続的・長期的な人材育成の仕組みをはじめとする人事制度の整備が必要である。
- 勤務環境の向上
 - ・ 勤務環境の向上の取組をより一層充実させ、働き方を見直していく必要がある。

2 取組の方向性

- 意識の改革
 - ・ 取組の普及・啓発、女性職員が活躍しやすい組織風土の醸成
 - ・ 職員のキャリア開発の支援
- 人事制度の整備
 - ・ 職員のライフイベントを踏まえ、昇任制度の見直し
 - ・ キャリア・パスを把握・醸成する取組みの検討、継続的・長期的な人材育成
- 勤務環境の向上
 - ・ 職員の職業生活と家庭生活の両立を支援
 - ・ 超過勤務縮減、全ての職員が休暇を取得しやすい勤務環境の向上

3 取組支援

- 人事委員会は、各区・他団体における取組事例の情報収集等、調査・研究に努める。また、各区における取組の支援に努める。

第2部 背景、課題、活躍推進のための取組事例 【本文 P5～27 参照】

第1章 なぜ、女性活躍推進なのか

- 特別区が引き続き基礎自治体としての責務を果たしていくためには、女性職員の活躍を推進し、男女を問わず全ての職員が能力を最大限に発揮できる職場を目指す必要がある。
- 女性の視点、女性目線による新たな発想や価値観を施策に反映し、区民サービスを向上させ、ひいては、区民福祉の増進に繋げていく。

第2章 特別区における現状と課題

- 現状
 - ・ 管理監督者に占める女性職員の割合は、全職員に占める女性職員の割合と比較して低い。
 - ・ 昇任選考(係長職・管理職)の受験率について、女性は男性と比較して低い。
- 課題と原因

課題	原因
職責に対する不安の存在	☞ 女性は、昇任選考の受験しない理由「職責を全うできるか不安があるから」の割合が男性と比較して高い。
上司の視点、区政全般の動きをフォローする意識の差	☞ 女性は、「区政全般の動きをフォローするようにしている」等と回答した職員の割合が男性と比較して低い。
上司からの指導不足	☞ 女性は、「上司から適切な指導・助言を受けている」と感じている職員の割合が男性よりも低い。
ライフイベント等による障壁	☞ ライフイベントで昇任を諦めているケースがある。
ロールモデルの僅少	☞ 係長職・管理職と育児を両立している者等のロールモデルが少ないため、イメージが持てない。
仕事の分担、職場配置に関する男女差の存在	☞ 仕事の分担に関する男女の差が存在し、男性側の配慮が女性の意向に沿わないケースがある。

第3章 活躍推進のための取組事例

意識の改革	人事制度の整備	勤務環境の向上
<ul style="list-style-type: none">・ 多様な職務経験付与・ ロールモデルの紹介・ 女性職員を対象とした研修等の実施・ 管理監督者等を対象とした研修等の実施・ 相談支援体制の整備	<ul style="list-style-type: none">・ 昇任制度の見直し・ キャリア・パスを把握・醸成する仕組みの整備	<ul style="list-style-type: none">・ 子育て期職員への支援体制の整備・ 超過勤務の縮減