

# 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



## 特別区における女性職員活躍推進のための取組指針

特別区は、福祉や医療をはじめ、子育て・教育・地域経済、災害対策など、様々な行政課題を抱えている。一方、経済状況は回復基調にあるものの、財政状況は依然として厳しいものがあり、限られた予算・人員で、課題を解決していかなければならない。そのためには、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。

特別区においては、国や政令市等に比べ、事務職における女性職員の割合が高い。しかしながら、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に比して低く、管理職選考や係長選考の申込率も男性職員に比べて低い。また、配置管理においても、福祉系の職場では女性職員の比率が高いにも関わらず、企画・財政といった政策部門では女性職員の比率は必ずしも高くないという声がある。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、山積する課題を解決することも、活力ある職場づくりを行うことも、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、「特別区における女性職員活躍推進のための取組指針」（以下「指針」という。）を策定する。

### 1 基本的な考え方

本委員会は、女性職員の活躍を推進するにあたって、次の3点を柱として、総合的かつ継続的な取組が必要と考えている。

1点目は、「意識の改革」である。職員意識調査では、昇任を希望しない理由として「責任が重くなり、職責を全うできるか不安があるから」という意見が、昇任を希望する理由として「新しい内容の仕事にチャレンジしたいから」という意見が男女ともに上位にあがり、かつ、男女差が大きかった。また、女性職員や人事担当課長を対象とした意見交換会では、「女性管理職等のポストが固定化されていることがある」「人事配置において、意識していなくても男女差を作ってしまうのかもしれない」等の意見があがった。これらのことから、区の職場においては、仕事の分担、職場配置、政策決定過程における関与等について、男女差が少なから

ずあると考えられる。今後は、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、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍することができるよう、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。

2点目は、「人事制度の整備」である。現行の人事制度は、主に若年層の育成や高齢期職員の活用等の観点で整備されてきており、女性職員の活躍推進という観点での検討は十分ではない。また、民間企業及び地方公務員等の育児休業取得率はいずれも男女間で大きな差があり、女性職員は男性職員に比べ、ライフイベントがキャリアに影響を与えることが大きいと言える。こうしたことから、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。

3点目は、「勤務環境の向上」である。勤務環境を向上し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることは、職員の健康保持、労働意欲向上の観点だけでなく、女性職員が活躍しやすい環境づくりの観点においても特に重要である。内閣府「平成25年版男女共同参画白書」によると、有業・有配偶者の1日当たり平均家事関連時間については、男性が増加傾向にあるものの、女性との差は依然として大きい。こうしたことを踏まえ、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。

本委員会は、これら3点を総合的かつ継続的に取り組むことにより、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と考える。

## 2 取組の方向性

### (1) 意識の改革

- 本委員会は、取組の意義及び効果が職員一人ひとりに広く浸透するよう、各区とともに取組の普及・啓発を図る。また、各区は、取組の普及・啓発を通じて、女性職員が活躍しやすい組織風土を醸成するとともに、仕事の分担や職場配置に関する男女差の解消に努める。
- 各区は、職員が十分に能力を発揮し、活躍することができるよう、人事管理、人材育成、人事評価を通じたキャリア開発の支援に努める。

## (2) 人事制度の整備

- 本委員会は、職員一人ひとりのライフイベントを踏まえ、各区と連携を図りながら昇任制度の見直しを図る。見直しにあたっては、昇任体系や選考制度等、制度全般にわたって検討する。
- 本委員会は、職員一人ひとりが職務に取り組む上での今後の方向性等の絵姿（キャリア・パス）を把握・醸成する取組について検討を行い、各区による人材育成の取組を支援する。また、各区は、キャリア・パスに関連する取組等を通じて、継続的・長期的な人材育成に取り組む。

## (3) 勤務環境の向上

- 各区は、職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための取組をより一層充実させるとともに、制度の適切な運用を図る。また、管理監督者においては、支援の重要性を認識し、制度を利用しやすい環境を作るため、職場内での支援体制を整える。
- 各区は、超過勤務の縮減に向けた対策に取り組むとともに、全ての職員が休暇を取得しやすい勤務環境の向上に引き続き努める。また、管理監督者においては、仕事の進捗状況を把握し、メリハリある働き方を指導するなど、適切なマネジメントを行う。

## 3 取組支援

本委員会は各区・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、調査・研究結果のフィードバックを図るなど、継続的に、各区における女性職員の活躍推進に向けた取組の支援に努める。

なお、本指針は、各区の取組状況、国の状況等を踏まえ、必要な見直しを行うものとする。

