

**墨田区女性の活躍推進のための
特定事業主行動計画**
(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月
墨田区

目 次

1	計画策定の基本的な考え方	2
2	計画策定の背景	3
3	区の現状把握・分析・比較とそこから見えてくる課題	5
4	計画の目標	16
5	目標を達成するための取組	19

1 計画策定の基本的な考え方

平成27年8月28日、女性の職業生活における活躍を推進することにより、男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会を実現することを目的とする「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「法」といいます。）が成立し、法第19条第1項において国及び地方公共団体の機関、それらの長は、特定事業主として、特定事業主行動計画を定めることとされています。

女性職員が業務の中で、その個性と能力を十分に発揮し、活躍していくためには、男女を問わず全ての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現するとともに、育児や介護を女性の役割としてきた考え方を是正し、これらを男女が応分に分担しながら、働き続けることができる職場環境の整備が必要であることに着眼して検討を行いました。

本計画は、法に基づく特定事業主行動計画として策定するものであり、本区職員の人事の事務は、区長部局、区議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局を一体として行っていることから、区長、区議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会の各任命権者共同の計画として策定するものとします。

法は平成28年度から令和7年度までの時限立法であり、事業主が現状の把握と分析を行い、その中で明らかになった課題について、10年間の期間を区切って、その期間内に達成を目指す数値目標を立て、目標を達成するための取組を示すこととされています。

本計画では、法の10年間の期間を前期5年、後期5年に区切り、前期5年における区の課題について平成28年度から令和2年度までの5年間に達成を目指す目標値を掲げ、そのための取組を示してきました。

このたび、後期5年において、前期5年における区の課題に対する目標への取組状況を踏まえ、令和3年度から令和7年度までの5年間に達成を目指す目標値を改めて掲げ、そのための取組を示していきます。

2 計画策定の背景

国が、平成27年11月20日に定めた、法に基づく事業主行動計画策定指針では、女性の活躍の意義を『「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることである。特に公務部門での女性の活躍は、我が国の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものである。女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を図るものであるが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。また、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させる。このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組む必要がある。

特定事業主の女性の活躍状況は一般事業主も注目しており、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、こうした取組を着実に進めることは大きな意義があると考えられる。』としています。

また、国は、令和2年12月25日に閣議決定した第5次男女共同参画基本計画において、『社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待するとの目標』については、その水準の到達に向けて、官民の積極的な取組が行われてきたものの、現時点においては、女性の参画が進んでいる分野もある一方で、政治分野や経済分野など進捗が遅れている分野もあり、全体として「30%」の水準に到達しそうとは言えない状況にある。その一方で、平成27（2015）年に成立した女性活躍推進法等に基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実行や働き方改革等の推進を通じて、女性就業者数や上場企業の女性役員数が増加し、民間企業の各役職段階に占める女性の割合が着実に上昇しているなど、第4次男女共同参画基本計画の下で、「30%」に向けた道筋をつけてきており、指導的地位に就く女性が増える土壌が形成されてきている。』としています。

その上で、『指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。』とし、『さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。』としています。

さらに、行政分野においては、『女性職員の活躍は、地方公共団体の経営戦略上、今後、更に重要性を増していくとともに、地方公共団体には、地域で

率先垂範する役割も求められている。』としています。

男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、「男女」にとどまらず、年齢も、国籍も、性的志向・性自認（性同一性）に関する事等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人々が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるものであり、更なる女性の活躍を拡大、推進していくことが第5次男女共同参画基本計画では示されているため、地方公共団体が特定事業主として行動計画を見直し、対応する取組を実施していくことが求められています。

3 区の現状把握・分析・比較とそこから見えてくる課題

(1) 区の女性活躍に関する現状把握（平成26年度と令和元年度の比較）

ア 平成27年4月1日付け及び令和2年4月1日付けで新規採用した職員に占める女性の割合

	H27		R2	
男性	14名	36.8%	31名	44.3%
女性	24名	63.2%	39名	55.7%
合計	38名	100.0%	70名	100.0%

採用については、男女の区別のない試験・選考を行っているため、際立った男女の差異はありません。

イ 職員の平均した勤続年数の男女の差異

	H26		R1	
	行政系	技能系	行政系	技能系
男性	19年と4月	25年と4月	17年と3月	25年と2月
女性	22年と1月	26年と9月	20年	26年

男女の区別なく任用を行っているため、男女の勤続年数に大きな差異はありません。

ウ 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

● 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
H26	4時間39分	4時間45分	3時間46分	3時間30分	2時間9分	5時間39分
R1	8時間15分	8時間3分	5時間9分	7時間8分	3時間52分	6時間22分
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
H26	4時間54分	4時間49分	5時間51分	4時間41分	4時間58分	7時間6分
R1	8時間18分	5時間51分	4時間22分	5時間54分	7時間33分	8時間7分

● 超過勤務の上限を超えた職員数

・ 1月において超過勤務が45時間を超えた職員数

R1	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	1名	0名	2名	5名	2名	0名
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	3名	0名	0名	1名	1名	7名

・ 1月において超過勤務が100時間を超えた職員数（他律的業務の比重が高い部署として任命権者に指定された職場）

R1	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	0名	0名	0名	0名	0名	0名
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	0名	0名	0名	0名	1名	3名

エ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	管理職		うち 女性	割合
	部長級	課長級		
H26	25名	52名	12名	15.6%
R1	23名	56名	10名	12.7%

管理職（部長級23名、課長級56名）79名中、10名で12.7%となっており、平成26年度の割合に比べ、低くなっています。

オ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

	部長職	課長職	課長補佐職 (総括係長)	係長職	主任職 (主任主事)	係員職 (1,2級職)	全体
H26	12.0%	17.3%	28.2%	33.1%	61.8%	45.8%	49.8%
R1	8.7%	14.3%	34.2%	39.5%	57.0%	55.1%	50.7%
伸び率	-3.3%	-3.0%	6.0%	6.4%	-4.8%	9.3%	0.9%

平成26年度の係長職及び課長補佐職（総括係長）の女性職員の割合に比べ、令和元年度の女性職員の割合のほうが高くなっています。

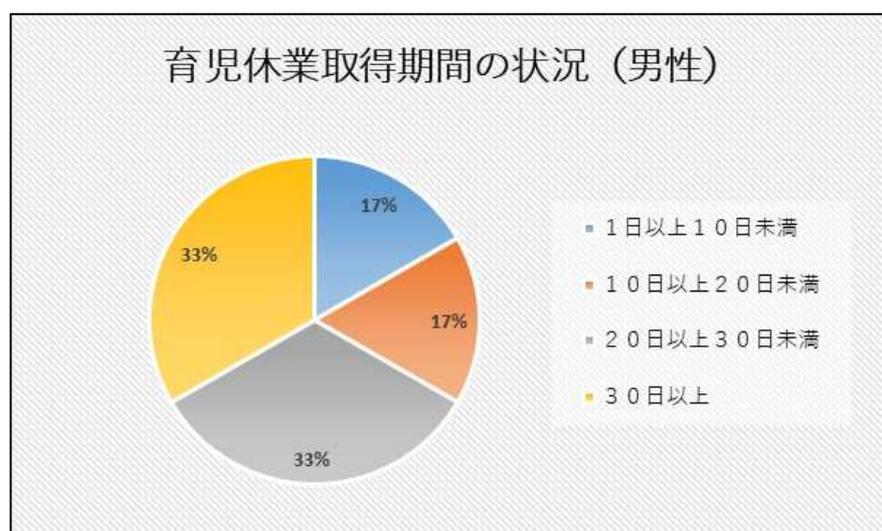
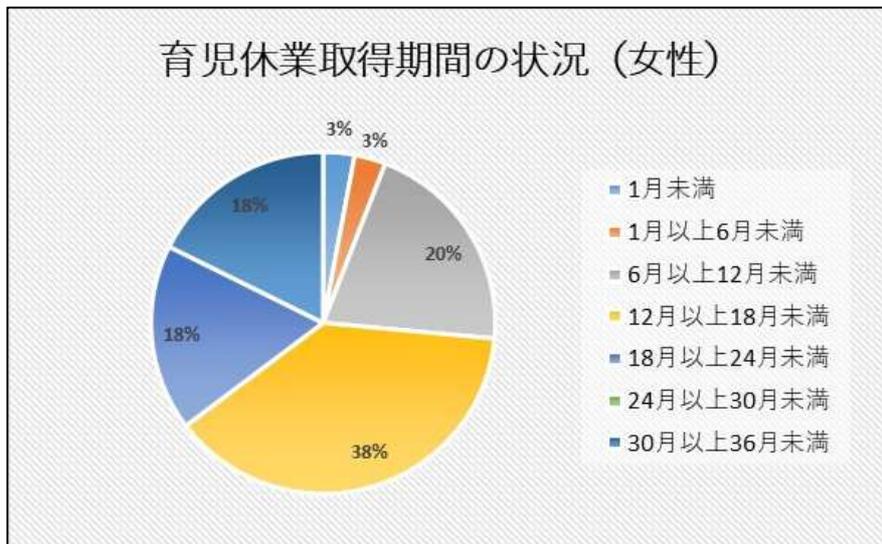
一方で、平成26年度の部長職及び課長職の女性の割合に比べ、令和元年度の女性職員の割合のほうが低くなっています。

※ 平成30年度に行われた行政系人事制度の改正に伴い、職務の編成が行われたことから、職層の名称が変更となっています。

カ 出産した女性職員の育児休業等した者の割合及び配偶者が出産した男性職員の育児休業等した者の割合並びに職員の男女別の育児休業の平均取得期間及び取得期間の分布状況

		対象職員数	取得者数	取得割合	平均取得期間
H26	女性	25名	24名	96.0%	1年1か月7日
	男性	30名	5名	16.7%	2ヵ月18日
R1	女性	34名	34名	100.0%	1年5か月24日
	男性	35名	6名	17.1%	26日

取得割合、取得期間とも男性の取得が少ない状況です。
また、令和元年度の育児休業取得期間の分布は以下のとおりです。

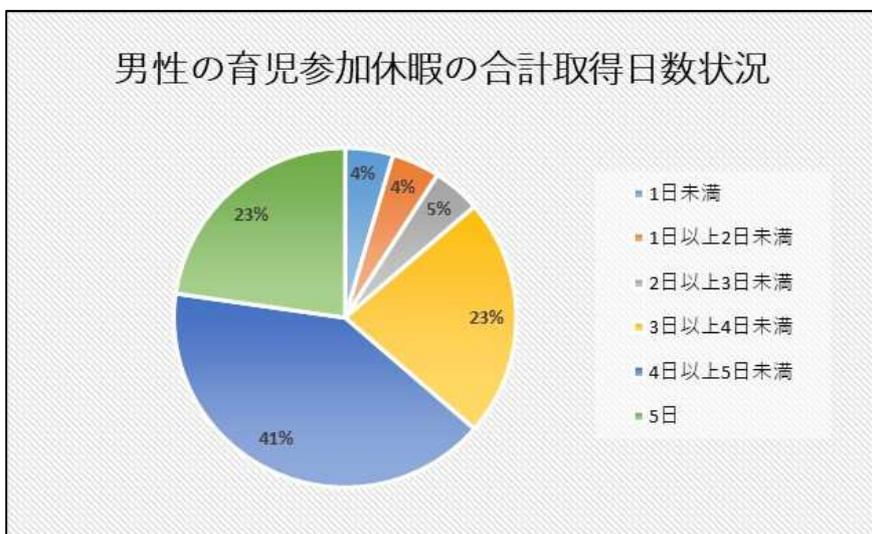
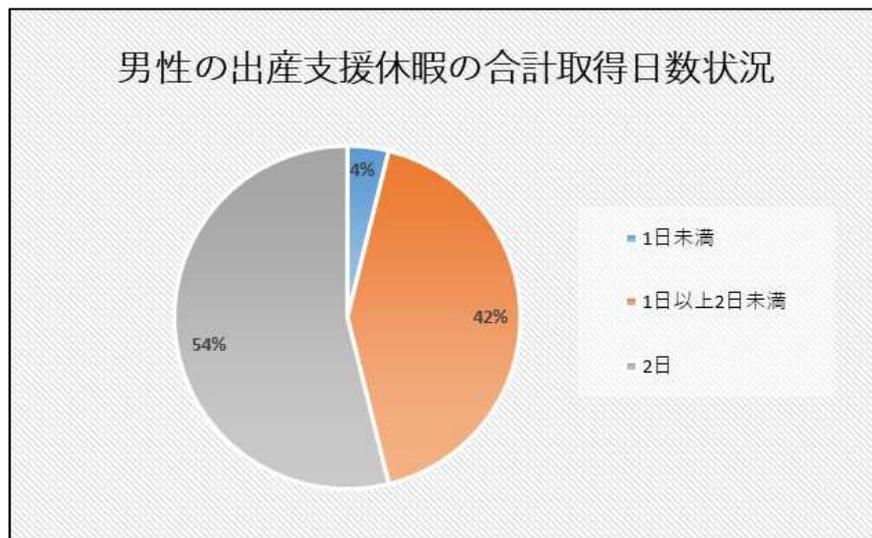


キ 配偶者が出産した男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のために休暇を取得した者の割合並びにそれぞれの休暇の平均取得日数及び合計取得日数の分布状況

		対象職員数	取得者数	取得割合	平均取得期間
H26	出産支援休暇	30名	28名	93.3%	1.96日
	育児参加休暇	30名	20名	66.7%	3.76日
R1	出産支援休暇	35名	26名	74.3%	1.78日
	育児参加休暇	35名	22名	62.9%	3.96日

出産支援休暇について、平成26年度の取得割合に比べ、令和元年度の取得割合が低くなっています。

また、令和元年度の出産支援休暇及び育児参加休暇の合計取得日数の分布は以下のとおりです。



ク 採用試験受験者総数に占める女性の割合（特別区採用試験・選考の令和元年度実施分の男女別統計が公表されていないため、平成30年度実施分を掲載）

	受験者数に占める女性の割合	合格者に占める女性の割合
H27	35.8%	43.8%
H30	36.8%	48.2%

ケ 職員に占める女性職員の割合及び本区に人材派遣されている労働者に占める女性労働者の割合

	職員に占める女性の割合	派遣労働者に占める女性の割合
H26	49.8%	50.0%
R1	51.1%	72.0%

平成26年度に比べ、令和元年度の女性労働者の割合が高くなっています。

コ 人材育成を目的とした教育訓練の男女別の状況

	H26			R1		
	男性	女性	計	男性	女性	計
新任研修	67名	75名	142名	117名	176名	293名
一般職員研修	500名	418名	918名	317名	291名	608名
管理監督者（部課長・係長）	189名	71名	260名	117名	120名	237名
その他管理職研修	129名	18名	147名	137名	21名	158名
専門・実務研修	136名	82名	218名	638名	575名	1213名
キャリア・デザイン研修	13名	31名	44名	29名	29名	58名
女性活躍推進講演会	35名	47名	82名	-	-	-
女性職員のためのキャリア・サポート研修	-	19名	19名	-	-	-
その他研修	199名	134名	333名	-	-	-

平成26年度と令和元年度の研修の構成が変わっているため、数字が大きく変わっている研修があります。

サ 直近の年度の10年度前、その前後の年度に採用した新規学卒職員の引き続き任用されている者の男女別の割合（平成20，21，22年度採用）

	引き続き任用されている 男性割合	引き続き任用されている 女性割合
H15採用	66.6%	100.0%
H16採用	76.5%	83.3%
H17採用	62.5%	30.0%
H20採用	86.3%	72.0%
H21採用	97.4%	87.2%
H22採用	86.3%	93.3%

採用年度により差があるものの、男性女性ともに引き続き任用されている割合は高くなる傾向があります。

シ 職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度の男女の利用実績

	H26			R1		
	男性	女性	計	男性	女性	計
妊婦通勤時間		30名	30名		42名	42名
妊娠症状対応休暇		5名	5名		5名	5名
母子保健健診休暇		22名	22名		23名	23名
妊娠出産休暇		31名	31名		35名	35名
出産支援休暇	28名		28名	26名		26名
育児参加休暇	20名		20名	22名		22名
育児時間	2名	12名	14名	2名	19名	21名
子の看護休暇	91名	72名	163名	105名	75名	180名
母親学級		4名	4名		6名	6名
妊産婦の休養		1名	1名		0名	0名
早期流産		2名	2名		0名	0名
出産の遅れ		5名	5名		8名	8名
予防接種	6名	14名	20名	4名	20名	24名
育児休業	5名	54名	59名	6名	88名	94名
部分休業	1名	23名	24名	3名	41名	44名
介護休暇	1名	5名	6名	5名	0名	5名
短期介護休暇	18名	24名	42名	22名	13名	35名
育児短時間勤務	0名	0名	0名	0名	1名	1名

ス 職員及び派遣労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働時間及び休日労働の合計時間等の労働時間の状況

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
H26	職員（行政系）	4時間46分	3時間54分	4時間1分	3時間16分	2時間19分	6時間11分
	職員（技能系）	3時間30分	12時間59分	41分	5時間39分	31分	10時間40分
	派遣労働者	15分	7分	15分	10分	10分	15分
R1	職員（行政系）	8時間8分	6時間21分	5時間32分	7時間16分	3時間45分	6時間1分
	職員（技能系）	9時間26分	26時間52分	1時間2分	5時間44分	5時間19分	10時間19分
	派遣労働者	11分	2分	0分	0分	0分	2分
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
H26	職員（行政系）	4時間45分	4時間24分	6時間27分	4時間18分	4時間54分	7時間24分
	職員（技能系）	5時間54分	8時間16分	16時間19分	8時間8分	5時間8分	5時間41分
	派遣労働者	10分	18分	2分	2分	0分	57分
R1	職員（行政系）	7時間39分	5時間28分	4時間21分	5時間22分	7時間17分	8時間23分
	職員（技能系）	15時間24分	10時間5分	4時間36分	11時間45分	10時間29分	5時間6分
	派遣労働者	5分	31分	0分	3分	13分	5分

セ 職員に付与された年次有給休暇等の取得日数割合

		当初日数	取得日数	取得割合
H26	行政系	37.3日	13.6日	36.5%
	技能系	35.8日	18.8日	52.5%
H31	行政系	35.4日	14.9日	42.1%
	技能系	35.5日	18.7日	52.7%

ソ 年度当初に昇任した職員数の男女割合（令和2年4月1日）

		昇任者				
		男性	男性割合	女性	女性割合	
H27	部長	5名	4名	80.0%	1名	20.0%
	統括課長	9名	8名	88.9%	1名	11.1%
	課長	7名	5名	71.4%	2名	28.6%
	総括係長	16名	9名	56.3%	7名	43.8%
	係長	27名	18名	66.7%	9名	33.3%
	主任主事	55名	28名	50.9%	27名	49.1%
	2級職	44名	26名	59.1%	18名	40.9%
R2	部長	0名	0名	0.0%	0名	0.0%
	課長	7名	4名	57.1%	3名	42.9%
	課長補佐	23名	18名	78.3%	5名	21.8%
	係長	76名	34名	44.7%	42名	55.3%
	主任	53名	26名	49.1%	27名	50.9%

令和2年度昇任においては、係長に昇任した割合は女性のほうが高くなっております。

タ 男女別の各昇任選考・能力実証申込率

		男性			女性		
		有資格者	申込者	申込率	有資格者	申込者	申込率
H26	管理職Ⅰ類	258名	15名	5.8%	387名	1名	0.3%
	管理職Ⅱ類	20名	2名	10.0%	5名	1名	20.0%
	総括係長	44名	30名	68.2%	27名	22名	81.5%
	係長	147名	19名	12.9%	406名	10名	2.5%
	主任主事	148名	138名	93.2%	118名	91名	77.1%
	2級職	27名	27名	100.0%	19名	19名	100.0%
R1	管理職Ⅰ類	231名	25名	10.8%	319名	4名	1.3%
	管理職Ⅱ類	22名	3名	13.6%	11名	2名	18.0%
	課長補佐	59名	38名	64.4%	26名	13名	50.0%
	係長	105名	84名	80.0%	307名	46名	15.0%
	主任	154名	91名	59.1%	169名	81名	47.9%

令和元年度において、管理職Ⅰ類は平成26年度と同様に際立って女性が低い状況ですが、係長職昇任の申込は15%と、平成26年に比べ増加しています。

チ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

各種ハラスメントの防止に向けた対応として、職場におけるハラスメント防止対策に取り組んでいます。ハラスメント相談対応窓口を設置し、その担当職員の氏名・連絡先を記載し、相談等に際しては個人のプライバシーや秘密の保護に十分配慮して行う旨を明記したリーフレットを全庁周知しています。

また、「職場のハラスメント撲滅月間」の周知を全庁に対して行い、ハラスメントのない職場環境の確保に努めています。

(2) 本区の課題

ア 現状の分析

前期計画の数値目標は次に掲げる2点です。

【数値目標1】

管理職における女性の割合を20%程度に、係長職における女性の割合を35%程度にします。

令和2年度までの目標	管理職における女性職員の占める割合	20%程度
	係長職における女性職員の占める割合	35%程度

⇒ 係長職における女性職員の占める割合は39.5%で、目標達成しましたが、管理職における女性職員の占める割合は12.7%と目標達成とはなりませんでした。

【数値目標2】

男性職員の育児休業取得率を20%程度に高めます。

令和2年度までの目標	男性職員の育児休業取得率
	20%程度

⇒ 男性職員の育児休業取得率は17.1%と、目標達成とはなりませんでした。

イ 課題

現状分析の結果、次の点が挙げられます。

(ア) 女性管理職及び係長職の割合

管理職及び係長職について女性職員の占める割合が、職員に占める女性の割合と比べて依然として低いということです。また、管理職及び係長職における女性職員の割合が低いことを前提として、まず、女性職員がこれらの昇任選考を受験する率が、男性職員に比べてかなり低いことが挙げられます。

(イ) 男性職員の育児休業の取得率の向上

育児休業等の育児に関連する休暇等を利用する男性職員の率が低いことが挙げられ、希望する職員の全員が育児休業を取得することができるよう、引き続き職場に対する理解の促進を行っていく必要があります。また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部が改正され、妊娠・出産や

育児休業を取得しようとする職員に対して、職場において不利益な取扱いを行うことがないよう対策が強化されたことを踏まえ、今後は、それら職員が制度を利用しやすい職場の環境づくりが求められます。特に男性職員の育児休業の取得期間は平均で1か月以下にとどまっており、単なる育児休業の取得だけではなく、ある程度、まとまった期間の取得が必要と考えられ、より育児に積極的に参加できるように、長期間の育児休業を取得しやすい環境整備が求められます。

なお、これら以外の項目では、平成26年度と同様、男女間において顕著な差異はありませんでした。

したがって、本計画では、女性の活躍しやすい制度・環境という視点と職員の誰もが働きやすい環境づくりの両面から、引き続きこの2つの課題について集中的に対応を検討し、2つの指標が更に向上するよう対策を講じていきます。

4 計画の目標

本計画では、法の10年間の期間を前期5年、後期5年に区切り、前期5年において区の課題について平成28年度から令和2年度までの5年間に達成を目指す目標値を掲げ、そのための取組を示してきました。

このたび、後期5年において、前期5年における区の課題に対する目標への取組状況を踏まえ、後期計画における数値目標は、現行計画との継続性の確保を図るため、今日性を踏まえた見直しを行った上で、現行計画の基本的な考え方は維持することとします。

(1) 女性管理職及び係長職の割合の向上

国においてはこれまで、「社会のあらゆる分野において2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）としてきましたが、令和2年12月25日に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画の中では、その水準の達成に向けて、官民の積極的な取組が行われてきたものの、進捗が遅れている分野もあり、全体として30%の水準に到達しそうとは言えない状況にあるとし、加えて、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の拡大によって顕在化した女性の雇用、所得への影響等は、男女共同参画の重要性を改めて認識させることとなったとして、2025年度末までに市町村の部長級相当職の女性の割合を14%程度、課長相当職の女性の割合を22%、係長相当職の女性の割合を40%とする目標を改めて掲げています。

一方、本区の平成31年4月における管理職（部長職及び課長職）に占める女性の割合は、部長職における女性の割合が8.7%、課長職における女性の割合が14.3%となっており、管理職としてとらえると12.7%となっています。また、係長職における女性の割合は39.5%となっています。これらの女性の割合を国の目標に近づけていきます。

女性の活躍を実現させる本区的意思表示として、また、中長期的に管理職に占める女性職員の割合をさらに高めていくため、今後の5年間で、管理職における女性の割合を22%程度に、係長職における女性の割合を40%程度にしていくことを目標とします。

2025年度末までの目標	管理職における女性職員の占める割合 22%程度
	係長職における女性職員の占める割合 40%程度

(2) 男性職員と女性職員の育児休業の取得率及び取得期間の向上

本区で女性が活躍しやすくなるための方策として、育児や介護などのための制度を利用しているために時間的制約がある中でも、その職員が持っている能力を十分に発揮できる職場環境や仕事の仕組みを整備していく必要があります。

その第一歩として、男女の区別なく、必要に応じて利用することを当然のこととして、育児休業等の制度を利用し、仕事と個人の生活を両立させた働き方を推奨、実践していくことが必要となります。

そのために、男性職員と女性職員の育児休業取得率の向上を目標として取り組みます。

前出の第5次男女共同参画基本計画では、2025年までに男性の育児休業取得率を30%にすることが目標とされています。

一方、令和元年度における本区の男性職員の育児休業取得率は、17.1%と全国の市区町村の平均取得率9.7%（「総務省令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より）に比べると高いものの国の目標には到達していないことから、今後の5年間でこれを30%程度に高めていくことを目標とします。

また、令和元年度の育児休業の取得期間の分布によると、30日以上取得が33%と全体の3分の1にとどまっています。育児休業の単なる取得にとどまらず、ある程度まとまった期間を取得することに意味があるものと考えられ、また、国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針において、令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指していることを踏まえ、今後の5年間でこれを100%に高めていくことを目標とします。

2025年度までの目標	男性職員の育児休業取得率 30%程度
	男性職員の育児休業期間（30日以上） 100%

女性職員については、令和元年度の育児休業の取得率が100%であり、

取得期間も12月以上が74%と全体の約4分の3を占めていることから、今後の5年間でこれらを引き続き維持するようにします。

2025年度までの目標	女性職員の育児休業取得率 100% 女性職員の育児休業期間（12月以上） 75%程度
-------------	---

5 目標を達成するための取組

(1) 女性の管理職を増やすために

女性の管理職を増やすためには、その前段として女性の係長職を増やすことから始めていく必要があります。

これまで、本区の係長職選考においては、

①	平成26年度から、従来の申込制に加えて、本人の同意を得た上での所属長の推薦による指名制の選考を導入
②	平成27年度からは、一定の条件の下、選考に合格後3年間昇任を猶予する昇任猶予制度の導入
③	平成27年度から、係長に昇任した時の不安を軽減するため、事前に係長の職務の一部を経験する係長心得制度の導入

などを行ってきていますが、顕著な受験率の向上には、いまだつながっていない状況にありました。

平成30年度からは特別区全体で行政系人事制度の改正が行われ、併せて係長職の昇任については、昇任選考から能力実証による方法に変更となり、本人の意向確認や人事評価、各部において昇任候補者の推薦を行う方法としました。

係長職昇任能力実証の前にある主任職昇任選考の令和元年度の受験率は男性59.1%、女性47.9%となっており、令和元年度の係長職昇任能力実証の推薦率は、男性80.0%、女性15.0%といずれの昇任も女性の割合が低くなっています。

平成26年10月、係長昇任選考を受けない理由として、本区の主任主事を対象に実施した意識調査では、

- ①自信のないことを昇任の忌避理由とする答えとして、男女ともに
 - ・「未経験分野の仕事で、いきなり係長をやりたくない」
 - ・「係長なのに仕事ができないと係員から批判されたくない」が上位でしたが、女性に限ると、このほかに
 - ・「係長になる自信がない」
 - ・「係長に必要なスキルが、私にはない」という答えが高い割合を占めました。
- ②職責に対する昇任忌避理由としては、男性に比べ女性の
 - ・「今以上に責任を持ちたくないので、係長になりたくない」が目立ち、
- ③生活志向による昇任忌避理由としては、
 - ・「家族との時間を大切にしたいので係長になりたくない」
 - ・「育児（介護）のために、係長にはなりたくない」

の2つの答えが男性に比べて女性に多くありました。

これらから、女性職員が自信をつけること、そのための経験を積むこと、生活と仕事の両立を調和できる環境の整備が必要であることが明らかになってきます。また、女性が自分自身が係長になることを意識し、さらに管理職となるような動機付けも重要になってきます。

そのために、本区は、以下のような取組みを引き続き実施します。

(i) 女性が仕事に取り組む自信をつけていくために、今後は、これまで女性職員があまり配置されてこなかったポストにも女性を重点的に配置したり、区政の重要な方針の決定の場面への女性職員の参画を増やし、職務の経験値を高め、上司が様々な課題に対してどのように考え、どのように対応しているのかを理解することにより、昇任への不安を減らし、昇任意欲の醸成を図っていきます。

(ii) 昇任意欲醸成、不安解消のための研修を実施します。

ア 各層の職員を対象とした研修

現任キャリア研修（入区4年目）

これからの自治体に求められる職員像や現在の自分の立場・役割を明確にし、自己のキャリアデザインを考えます。さらに、キャリアアップのための課題提示や自己啓発への理解を通して実践へとつなげていきます。

キャリアプランニング研修（入区10年目）

入区10年目を迎えるにあたり、これまでの業務を振り返り、自身の経験を今後どのように活かしていくかを考えます。そして、自身のキャリア形成を考え、その実現に必要な課題等について認識し、実践へとつなげていきます。

イ 主任を対象とした研修

昇任に必要な技術を事前に習得することにより、昇任への不安を減らし、役割の認識と心構えの醸成を図っていきます。

調整力・折衝力研修（主任1年目）

組織内外の円滑な合意形成を図るために、コミュニケーションスキルを習得します。

コーチング研修（主任2年目）

自身の後輩等の指導方法を習得します。

問題解決力研修（主任3年目）

論理的思考力と問題解決力を習得し、政策立案の基礎となる能力を習得します。

政策形成研修（主任４年目）

政策を考え、調査し、調書の作成、説明するという一連の業務を疑似体験し、係長になる前の心構えを醸成します。

マネジメント基礎研修（主任５年目）

マネジメントの技術を学び、係長になる前の心構えを醸成します。

キャリアプランニング研修（主任１０年目）

自身の原点と現在の能力を再確認し、仕事の楽しさ・やりがいについて探求し、今後のキャリアプランを考えます。

(iii) 女性がワーク・ライフ・バランスを保ちながら働くことができる職場環境は、同時に昇任に踏み出しやすい職場環境ともいえるので、効率的な仕事の進め方や環境整備に関しての意識改革を図っていきます。

(2) 男性職員と女性職員の育児休業の取得率及び取得期間を向上させるために女性の職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能とするためには、子育てにおいても、男女が共に親としての責任と喜びを分かち合い、かかわっていくことが重要となります。

そのためには、育児休業等両立支援制度のさらなる周知及び利用しやすい職場環境への改善を図り、男性の家庭生活における意識改革と参画を促進し、男女ともに働きやすい職場風土の醸成と、それぞれのライフ・ステージの充実につなげていくことが必要です。

男性が家事・育児や介護等に積極的にかかわり、その責任を果たすことは、妊娠・出産・育児への固定観念を払拭し、自らの意志で働こうとする全ての女性の活躍を効果的に促進し、結果として豊かで活力ある社会の実現、区民サービスの向上に結び付くものと考えます。

そのために、本区は、以下のような取組みを引き続き実施します。

(i) 次世代育成支援対策促進法に基づき平成２７年３月に策定した墨田区特定事業主行動計画・前期計画（墨田区職員のための仕事と子育て両立支援プラン）が令和２年２月に改定されたことを踏まえ、当該後期計画（墨田区職員のための仕事と子育て両立支援プラン）に掲げている子育て支援の各方策を着実に実施していくため、随時周知を図っていきます。

(ii) 平成27年8月4日に区長が行った、「イクボス宣言」の趣旨を活かし、両立支援策の周知を図るとともに、管理職から育児休業等を積極的に取得するよう働きかけます。そのために管理職等に対する研修を実施していくなど、家庭と仕事の両立を当然のこととして実践していくため、更なる全庁的な意識改革を進めていきます。

(iii) 男性が育児休業や育児のための休暇等を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要である一方で、業務や職場への影響から、育児休業等の取得を諦めてしまう場合があります。このことから、子供が生まれる男性職員に対して、日頃の会議や研修等を通じて、人事担当部局から育児に伴う休暇・休業の取得の意義、男性の育児参画がもたらす効果等を伝え、取得促進の取組に対する理解を促すとともに、育児に伴う休暇・休業の取得により不利益な取扱いがなされないことを職員全体に徹底し、男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減していきます。

(iv) 本計画に基づく取組みの実施状況とその成果について、法第19条第6項の規定に基づき、毎年公表していくとともに、それぞれの取組が有効に機能しているかについても検証していきます。

墨田区長のイクボス宣言

職場で共に働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出し、自らも仕事と私生活を楽しむ『イクボス』になることを誓います。

【宣言文】

- 1 子育てや介護など、両立しながら頑張っている部下を応援します。
- 2 自ら部下に年次休暇や育児休業、介護休暇など取得を促します。
- 3 会議の短縮や意思決定の迅速化、業務改善などを進めます。
- 4 組織の長として求められる責務を果たし、十分な成果を上げます。

墨田区女性の活躍推進のための特定事業主行動計画
(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月
墨田区総務部職員課