

千代田区特定事業主行動計画

平成28年4月

千代田区

はじめに

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として制定されたものです。

千代田区においては、平成17年度と平成22年度に「千代田区職員次世代育成支援対策行動計画」を策定し、職員の育児と仕事の両立支援を進めてきました。

この行動計画に基づく取組みの結果、職員に両立支援制度が定着する一方で、その活用面だけが強調されることで、子育て中の女性の仕事内容や役割は補助的なものになってしまうなどの課題も見えてきました。この課題を克服するために、今後の両立支援は、働き続けるためだけのものではなく、女性のキャリア形成支援も視野に入れたものである必要があります。

国においても、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」が延長され、行動計画策定指針に「子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組み」という新たな視点が加わりました。また、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が成立、9月に施行され、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを推進していくこととなりました。

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法では、各地方公共団体に特定事業主としての行動計画を策定することが義務付けられています。両法律に基づく行動計画は、取組内容に共通する部分が多く、2つの計画を一体で策定することも可能とされていることから、千代田区は、次世代育成支援と女性活躍推進を一体のものとして進めていくための特定事業主行動計画を策定しました。

子育て中の女性職員がいきいきと働ける職場は、介護を担う職員をはじめ、すべての職員にとっても働きやすい職場です。それぞれの立場でこの行動計画における役割を果たし、支え合うことで、だれもが能力を発揮し、いきいきと働くことができるような職場となるよう取り組んでいきましょう。

平成28年4月

千代田区長
千代田区議会議長
千代田区選挙管理委員会
千代田区代表監査委員
千代田区教育委員会

目次

I	計画の概要	P 1
1	行動計画期間	
2	行動計画の対象と推進体制	
3	行動計画の基本理念と目標	
II	具体的な取組み	P 3
目標 1	ワーク・ライフ・バランスの推進	P 3
目標 2	安心して育児・介護と両立できるための職場環境の整備	P 5
目標 3	女性の活躍に向けた支援の充実	P 8
III	資料編	P 11
1	千代田区の状況（女性活躍推進法に基づく把握項目・状況分析）	
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	
(2)	離職率における男女の差異	
(3)	職員一人あたりの月ごとの超過勤務時間	
(4)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	
(5)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	
(6)	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	
(7)	男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率及び平均取得日数	
2	平成27年度 ワーク・ライフ・バランス推進のための座談会 実施結果	P 13
3	職員アンケート調査 報告書	P 24

I 計画の概要

1 行動計画期間

平成28年4月1日～平成33年3月31日までの5年間

「次世代育成支援対策推進法」は、平成27年4月1日～平成37年3月31日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）は、平成28年4月1日～平成38年3月31日までの時限立法となっています。両法律に基づく行動計画を一体のものとして、平成28年4月に「千代田区特定事業主行動計画」を策定し、平成38年3月31日までの10年間を5年ごとの二期に分けて実施します。

2 行動計画の対象と推進体制

本計画は、千代田区、千代田区議会、千代田区選挙管理委員会、千代田区代表監査委員、千代田区教育委員会の職員を対象とした計画です。

教育委員会の県費負担教職員については、本計画を基本とし実践しますが、適用される制度等に異なるものがあることから、東京都の特定事業主行動計画に基づいて取り組むものもあります。

計画の推進体制は以下のとおりです。

(1) 推進委員会

【分掌事務】

推進委員会は、行動計画の策定、評価及び見直しを行います。

【構成員】

政策経営部人事課長（委員長）、地域振興部国際平和・男女平等人権課長、選挙管理委員会事務局長、監査委員事務局長、区議会事務局次長、教育委員会事務局子ども部学務課長、教育委員会事務局指導課長、推進事務局の構成員

(2) 推進事務局

【分掌事務】

事務局は、行動計画の策定に係る検討・調査・作業等を行います。

【構成員】

政策経営部人事課人事係長、人事課人材育成主査、地域振興部国際平和・男女平等人権課男女平等人権係長、選挙管理委員会事務局選挙主査、監査委員事務局監査主査、区議会事務局庶務係長、教育委員会事務局子ども部学務課学校運営係長、教育委員会事務局指導課教員人事係長

(3) 職員意見の反映

女性活躍推進法の行動計画は、各特定事業主が現状把握・課題分析を行った上で目標設定を行うことになっていることから、区における女性活躍の状況分析を行いました。また、職員アンケートや意見交換会の実施により職員の意見を把握し、計画に反映しました。

※各結果は、11ページ以降の「Ⅲ資料編」に掲載しています。

(4) 行動計画の進捗状況の把握・公表

毎年度、特定事業主行動計画の取組状況や目標の進捗等について、把握・測定し、職員に周知するとともに、随時見直しを図っていきます。

3 行動計画の基本理念と目標

(1) 基本理念

『ワーク・ライフ・バランスを実現し
だれもが生き活きと能力を発揮できる環境づくりを』

これまで「次世代育成支援」の観点から主に女性職員を中心に両立支援を進めてきましたが、これからは育児に参加する男性や介護を担う職員の増加も予想されます。時間に制約のある職員が増えることを前提に、ワーク・ライフ・バランスの実現について職員一人ひとりが自分自身にかかわることと捉え、仕事の見直し・効率化等による超過勤務の削減を実践し、組織全体が限られた時間で効率的に働く働き方に変えていくことで、時間に制約のある職員でも能力を十分に発揮できるような環境となるよう取り組みます。

(2) 目標

3つの目標を掲げ、実現に向けた具体的な取り組みを行います。

- 目標1 ワーク・ライフ・バランスの推進
- 目標2 安心して育児・介護と両立できるための職場環境の整備
- 目標3 女性の活躍に向けた支援の充実

※目標1と目標2は次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画に共通する内容であり、目標3は女性活躍推進法に基づく行動計画の内容です。本計画では、これらを一体のものとして策定しています。

Ⅱ 具体的な取組み

目標１ ワーク・ライフ・バランスの推進

【現状と課題】

子どものいる人といない人、介護をしている人としていない人、結婚している人としていない人など、職員の生活背景は多様である中、仕事と家庭生活の両立を進めるためには、だれにとっても働きやすい職場環境を整える必要があります。

千代田区は、この１０年で新規採用者が増加したことから、これから妊娠・出産・育児を迎える職員が増えていきます。また、団塊世代すべてが後期高齢者となる平成３７年に向けて、今後１０年間で介護を担う職員の増加も予想されます。環境の変化により、これまでの長時間労働の働き方を続けていくことは困難となっていくことから、時間に制約があることを前提とした働き方にシフトしていく必要があります。一部の職員に負担が偏ることなく、良好なチームワークを生み出しながらすべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、超過勤務の縮減に組織全体で取り組みを進めることが重要です。

また、千代田区職員次世代育成支援対策行動計画においては、平成２６年度までに職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数が平均１７．０日となることを目標にしていますが、平成２６年度の平均取得日数は１８．０日でした。この数字は、年次有給休暇の管理方法の変更に伴い、最大で６０日の年次有給休暇が付与されていたことが影響していると考えられるため、経過措置の終了後も、引き続き年次有給休暇の取得促進について取り組んでいく必要があります。

【対応の方向性】

ワーク・ライフ・バランスの実現について職員一人ひとりが自分自身にかかわることと捉えることができるよう、意識改革を行っていきます。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、定時退庁日や超過勤務縮減の取組みを強化します。

さらに、年次有給休暇取得の推進についても、引き続き目標設定を行い取り組んでいきます。

【５年後の目標・指標】

- 超過勤務時間縮減率 ２０％以上縮減（平成２７年度比）
- 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数 １８日（平成２６年度：１８日）
- ワーク・ライフ・バランスに満足している職員の比率 ７５％
（平成２７年度職員アンケート：５２％）

【具体的な取組み】

1	ワーク・ライフ・バランス研修の実施（意識改革）		
内 容	仕事と生活の調和や男女平等共同参画社会の実現のためには、住民に身近な地方公共団体である区が、より積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組む必要があることを認識し、あわせて職員自身の自己実現、組織のメリットについても学びます。		
対 象	全職員	実施時期	平成28年度～

2	定時退庁の取組み強化		
内 容	ワーク・ライフ・バランスを推進するには、その必要性や考え方について理解するとともに、実際に職員一人ひとりが行動することが重要です。現在実施している「定時退庁日（毎週火曜・金曜）」を管理職が率先して行うよう、管理職に取組み結果について報告を求めるなど定時退庁の取組みを強化します。		
対 象	全職員	実施時期	継続実施

3	超過勤務縮減に向けた取組み強化		
内 容	管理職による事前命令の徹底を図り、週休日の勤務については振替での対応を原則とするなどで、超過勤務の縮減を図ります。また、一部の職員に超過勤務が偏っていることから、月の超過勤務時間が60時間を超える職員のいる所属長に対し、人事課のヒアリングを行います。		
対 象	全職員	実施時期	継続実施

目標２ 安心して育児・介護と両立できるための職場環境の整備

【現状と課題】

両立支援制度が定着し、区の女性職員においては育児休業の取得率が１００％となっています。その一方で、平成２４年度以降、男性の育児休業取得率は０％という状況であり、他の自治体と比較しても低い状況となっています。

また、「千代田区職員次世代育成支援対策行動計画」において、子どもの出生時における父親の出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を、平成２６年度までにそれぞれ８０％となることを目標にしていたが、平成２６年度の取得率は両休暇ともに６２．５％でした。男性の育児への参加が進まない背景として、意見交換会では「制度自体を知らない」「父親となる職員からは言いにくいので、上司から積極的に取得を促すことが必要」などの意見があがりました。男性が積極的に育児に関わるために、男性職員自身と管理職の両方に働きかけを行うことが必要であることが分かりました。

育児休業取得者が参加した意見交換会では、所属によって休業中の情報提供の頻度や内容にばらつきがあり、これらが復帰直後の仕事への適応状況に少なからず影響を及ぼすことが分かりました。育児休業中の職員が抱える孤立感や復帰への不安を軽減するための仕組みを作ることで、スムーズな職場復帰につなげ、早期に戦力として活躍できるような環境の整備を進めていく必要があります。

さらに、職員間での意見交換会では、育児中の女性職員や育児に積極的に参加したい男性職員、介護に携わる職員から共通してより柔軟な勤務形態であれば両立しやすいとの意見があがったことから、既に導入している早出遅出勤務の制度周知を図る必要があります。

【対応の方向性】

職員アンケートの結果では、男性の育児休業の取得について「抵抗がある」との回答が男性職員に多く、男性の育児休業取得を促進するには男性職員自身や職場の意識改革が必要です。まずは、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得向上を目標として掲げ、男性が育児参加できることが当たり前の雰囲気を醸成していきます。

また、早出遅出勤務などの制度周知や利用促進を図るため、育児参加する男性職員や介護に携わる職員を対象とした支援冊子を発行するとともに、人事課に相談窓口を設けサポートします。

【5年後の目標・指標】

- 出産支援休暇取得率・育児参加休暇取得率 それぞれ80%以上（平成27年度：それぞれ62.5%）
- 育児休業を取得する男性職員の増加（平成27年度：0人）
- 両立支援冊子の発行（育児を担う男性職員向け、介護に従事する職員向け）

【具体的な取組み】

1	男性職員の育児参加の促進		
内 容	管理職が、もうすぐ親となる職員に「出生予定表」を提出させることで、両立支援制度の取得希望や、担当業務の見直しなどについて面談を行います。所属長から休暇取得について積極的な声かけを行い、男性の育児参加を促します。 また、男性職員の育児に関する休暇等の取得状況を定期的に公表し、情報共有するとともに、男性職員の子育て参加の促進を図ります。		
対 象	子が生まれる職員、育児中の職員	実施時期	平成28年度～

2	両立支援冊子の発行・改定		
内 容	両立支援制度についての周知及び取得促進を図るため、育児に関わる男性向け及び介護に携わる職員向けの両立支援冊子を作成します。 また、平成26年度に作成した女性職員向けの両立支援冊子についても、使いやすく改定します。		
対 象	子が生まれる職員、育児中の職員、介護をしている職員	実施時期	計画期間中

3	相談窓口の設置		
内 容	育児、介護にかかる制度について、人事課に相談窓口を設けます。制度を利用する本人のほか、上司等からの相談にもアドバイスを行います。		
対 象	全職員	実施時期	平成28年度～

4	育児休業・介護休暇取得者への情報提供の強化		
内 容	区や職場の情報が分からない不安を解消するため、月1回、休業中の職員と職場の職員がメールや電話で連絡できる機会を設けます。 また、育児休業・介護休暇者向けの講座を実施し、休業中職員を対象に最近の区政課題についての情報提供や、過去に同様の休暇を取得した職員との交流、参加者同士の情報交換等の場を提供します。		
対 象	育児休業及び介護休暇取得者	実施時期	平成28年度～

5	育児休業・介護休暇取得者のいる職場への人的支援		
内 容	育児休業代替任期付職員制度や人材派遣制度を活用し、代替要員を引き続き確保していきます。 また、職員が復帰した直後に代替職員とペアで仕事をする期間を設けます。長期間休んでいた職員が、引継ぎを受けながら仕事に慣れていくことで、円滑な職場復帰へとつなげます。		
対 象	育児休業及び介護休暇取得者	実施時期	計画期間中

6	一般職員以外への支援制度等の周知		
内 容	非常勤職員が育児休業などの両立支援制度を取得できるよう、制度の周知を図ります。 また、妊娠・出産を理由に職場で嫌がらせを受けた場合に、人事課がハラスメントの相談窓口となり対応を行います		
対 象	非常勤職員	実施時期	継続実施

目標 3 女性の活躍に向けた支援の充実

【現状と課題】

多様化する住民ニーズに応え、政策を企画・実行するためには、その意思決定も多様な視点から行われる必要があり、男性だけでなく、女性も政策決定に参画することが、より質の高い行政サービスにつながると考えられます。

しかし、千代田区においては、平成27年度当初の管理・監督者に占める女性比率は23.3%であり、「第4次千代田区男女平等推進行動計画」で平成28年度までの目標としている40%を達成するのは難しい状況にあります。

出産・育児を行う時期は、主任主事や係長職に向けて職務経験を積むべき時期と重複しており、多様な職務経験を積む機会を逃すことが、昇任を考える際に不安や自信のなさにつながっています。このことから、出産・育児期を想定した女性職員の人材育成策を講じる必要があります。

また、女性職員は、身近に女性の管理・監督者が少なく、将来のキャリアイメージを持ちにくい状況にあることも踏まえ、不安払拭に向けたキャリア形成支援も必要です。

さらに、意見交換会では、昇任後に、育児休業・介護休業が取得できるのかといった不安や、育児・介護などで急に休むことがあり常時職責を果たせるかという不安もあがっており、両立支援制度をさらに整備する必要があります。

【対応の方向性】

平成27年度における女性の主任主事選考受験率は64.3%（短期）であるのに対し、女性の係長選考受験率は2.2%（申込制・一般）と大きく下がることから、係長職へのステップアップを支援する取組みを重点的に行っていきます。係長昇任への不安を払拭し、自律的にキャリア形成が行えるよう、各段階で研修やロールモデルによるキャリア形成支援を行います。

さらに、昇任後も、女性係長同士の交流会を実施し、情報共有や相談ができるネットワーク形成に向けて支援していきます。

【5年後の目標・指標】

○管理・監督者に占める女性職員の比率 40%（平成27年度：23.3%）

【具体的な取組み】

1	「千代田区人材育成基本方針」の改定		
内 容	この10年で新規採用者数が増えたことにより、今後育児期を迎える女性職員が増えていきます。平成22年度に策定した「千代田区人材育成基本方針」を、職員の年齢構成などの環境の変化を踏まえるとともに、女性活躍の視点等を取り入れ改定します。		
対 象	全職員	実施時期	計画期間中

2	早期のキャリア形成の意識付け		
内 容	キャリアデザイン研修を実施し、少しでも早いうちに今後のキャリアを考え、職務上の経験を通じて能力開発を行うことで、組織の中核を担う人材の育成につなげます。		
対 象	若手職員	実施時期	平成28年度～

3	女性カレッジの実施 ①ランチセッション ②キャリアアップ研修		
内 容	①ランチセッション 若手女性、育児休業復帰直後、子育て中など、様々な対象ごとに昼の休憩時間を挟んだ時間帯に女性職員が交流する機会を設けます。また、異業種交流を実施し、民間企業で働く女性から新たなヒントを得る機会を設けます。 ②キャリアアップ研修 女性職員が仕事と生活の両立に不安を感じることなく自身のキャリアプランを描き、その実現に向けて自信を持ってもらうことにより、上位職への挑戦意欲の向上を促します。女性管理職や係長との交流を通じて、ロールモデルを提示するとともに、働き方へのアドバイスや悩みを相談する機会を設けます。		
対 象	女性職員	実施時期	継続実施

4	女性係長のネットワークの立ち上げ		
内 容	女性係長で構成されるネットワークを立ち上げ、多様なロールモデルの活躍事例について、研修や意見交換会を実施し、キャリア形成支援を行います。 女性係長同士の情報交換の場となるだけでなく、女性管理職との交流も行い、女性係長に女性管理職のロールモデルを提示します。また、働き方へのアドバイスや悩みを女性管理職に相談する機会として広い意味でのメンター制度と位置付け機能させます。		
対 象	女性係長	実施時期	計画期間中

Ⅲ 資料編

1 千代田区の状況（女性活躍推進法に基づく把握項目・状況分析）

（１） 採用した職員に占める女性職員の割合

	平成26年度採用	平成27年度採用	平成28年度採用
全体	55 名	50 名	60 名
男	26 名	27 名	27 名
女	29 名	23 名	33 名
女性割合	52.7%	46.0%	55.0%

※教育職員を除く。

【状況分析】

新規採用職員に占める女性の割合は、50%前後の状況が続いています。

（２） 離職率における男女の差異

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
男性の離職率	0.3%	0.2%	0.4%
女性の離職率	0.2%	0.1%	0.5%

※定年・勸奨退職者を除く普通退職者数。母数となる全職員数は、各年度4月1日現在の数値。

【状況分析】

離職率については、男女で大きな差がありませんでした。

（３） 職員一人あたりの月ごとの超過勤務時間（平成26年度）

月	平均超過勤務時間	月	平均超過勤務時間
4	10 時間 42 分	10	12 時間 05 分
5	10 時間 57 分	11	10 時間 03 分
6	8 時間 53 分	12	10 時間 45 分
7	9 時間 57 分	1	9 時間 10 分
8	7 時間 19 分	2	9 時間 00 分
9	10 時間 00 分	3	12 時間 54 分

【状況分析】

職員一人あたりの月平均超過勤務時間は10時間8分でした。しかし、月60時間以上の超過勤務を行う職員もあり、超過勤務に偏りがみられました。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
全体	66 名	70 名	72 名
男	60 名	63 名	62 名
女	6 名	7 名	10 名
女性割合	9.1%	10.0%	13.9%

【状況分析】

管理職に占める女性割合は、年々増加しているものの、依然として低い状況にあります。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年度）

	部長	統括課長・課長	総括係長	係長
全体	17 名	55 名	65 名	142 名
男	15 名	47 名	56 名	96 名
女	2 名	8 名	9 名	46 名
女性割合	11.8%	14.5%	13.8%	32.4%

【状況分析】

主任主事以下ではほぼ半数を占める女性割合が、役職が上がるにつれて低くなっていきます。平成27年度の職員全体の構成比は、男性57.9%、女性42.1%であり、それと比較すると係長級以上の女性職員の割合が低いことがわかります。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

	育児休業取得者数	取得率	平均取得日数
全体	17 名	—	—
男	0 名	0%	0 日
女	17 名	100%	485.0 日

【状況分析】

女性の取得率が100%である一方で、男性の取得者は平成24年度以降0人の状況が続いています。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率及び平均取得日数（平成26年度）

	出産支援休暇	育児参加休暇
取得率	62.5%	62.5%
平均取得日数	1.9 日	4.6 日

【状況分析】

出産関係の休暇を取得していない職員がおり、国の目標である80%の取得率を下回っています。

2 平成27年度 ワーク・ライフ・バランス推進のための座談会 実施結果

(1) 日時・出席者

回	対象	日程	時間
第1回	主任主事（男性）	1月28日 （木）	9：00～10：00
第2回	主任主事（女性）		10：10～12：00
第3回	係長級		13：30～15：30
第4回	20代・30代女性職員	1月29日 （金）	10：00～12：00
第5回	育休復帰職員 未就学児のいる男性職員		13：30～15：30

(2) 会場 区役所本庁舎4階 職員研修室

(3) 質問事項

- ・昇任意欲について
- ・女性活躍推進のために必要な取組みについて
- ・ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な取組みについて

第1回 主任主事（男性）

（1）昇任意欲について

意見

- ・少し上（4歳くらい上）の先輩で尊敬できる人がいれば、昇任意欲がわくかもしれない。千代田区職員ではないが少し年上の先輩と仕事をし、刺激を受けたことがあった。
- ・入庁当初、昇任意欲がなかったが、3つ4つ上の先輩を見て憧れて主任主事選考を受けた。その人が係長になれば自分も考えると思う。
- ・目指すべき、目標になる人はいないが、自分がそういう人になろうと思う。民間でバリバリ活躍している人と話す機会があれば刺激になるかもしれない。
- ・部下を持つイメージがまだ湧いていない。最初から昇任意欲がある人は別として、尊敬できる係長の下で色々経験し、刺激を受けたら意欲が出るかもしれない。

POINT☞ **ロールモデルを見つけることができれば、昇任意欲が喚起される。**

意見

- ・定年まで主任主事で良いという雰囲気があるが、上を目指す人がいない組織は良い組織ではない。みんなで会社を盛り立てるためにはキャリア教育が大事だと思う。
- ・具体的に区をどうしていくのかというトップのわかりやすいメッセージがあってもよい。みんなが読むわけではなくてもメッセージを発信し続けることは大事だと思う。
- ・最近の若手は、入庁前に想像していたより楽と感じているようだ。仕事がつまらなくて、モチベーションを維持できずにいる。
- ・最近の若手は、入庁時や1回目の異動で政策経営部に行けるかどうかで、今後の将来が決まるかのような雰囲気がある。政策経営部以外にも仕事ができる優秀な人はいるのに。入庁時からきちんとしたキャリア教育が必要である。

POINT☞ **職員の中で上を目指す雰囲気を醸成するため、各段階でキャリアについて考える機会を設ける必要がある。また、若手が歪んだキャリア志向を持たないよう早期のキャリア教育も重要である。**

- ☞ **トップが具体的に目標を示し、職員が共有の目標に向かって個々の仕事に向き合えば、組織も活性化し、管理・監督者を目指す職員の増加につながる。**

（2）女性活躍推進のために必要な取り組みについて

意見

- ・周囲に産休・育休を取った人を見ていて難しいと感じたのは、本人にはやる気があっても、周囲が気遣って軽い仕事にしていた。そういうミスマッチはかわいそう。
- ・職場に育休中の職員がいるが、育児に専念できるよう何も情報提供等していない（複数の同意見あり）。

POINT☞ **本人のやる気があっても、周囲の気遣いにより、事務を軽減されている場合がある。**

- ☞ **育休中は、育児に専念させるため女性職員に職務に関する情報提供を行わな**

い風潮がある。

(3) ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な取り組みについて

意見（超過勤務の縮減）

- ・事前命令は徹底されていない。不要な残業をしている人がいたら、事前命令の徹底は効果があるのかもしれない。
- ・日中打合せが多く、自分の仕事が進まない。1回の打合せ時間の区切りを決めるのは効果があるのかもしれない。
- ・生産性を高めるための（タイムマネジメントの研修等）はやっていること自体知らなかった。職務に直接関係のない研修は受けづらい。

POINT☞ 超過勤務の事前命令の徹底は、ある程度の効果がある。

☞ 1回の打合せ時間を決めるなど、職場の実態や課題に応じて、職場ごとに超過勤務縮減の取組を行うと効果的。

☞ 研修の対象者や受講方法、周知方法について検討する必要がある。

主な意見（年次有給休暇の取得促進）

- ・自己申告で年休取得の目標設定があったので、年休は月に1回取れている。係長から休むよう積極的に働きかけてくれるので取りやすい。
- ・課長が積極的に声掛けしてくれるが、休んだ分、自分の仕事が残るので取りたいとは思わない。
- ・職場は取れる雰囲気だが、休んだ分しわ寄せ（超過勤務）がくる。年休を取得するメリット・デメリットを比較すると、デメリットのほうが大きい。

POINT☞ 年次有給休暇取得の目標設定は、効果がある。

☞ 休みやすい雰囲気があっても、業務量が多く休むことができない職員がいる。

第2回 主任主事（女性）

（1）昇任意欲について

意見

- ・小学生の子どもがいて、今以上に職場にいる時間を長くすることはできないので係長選考を今は考えていない。
- ・育児はしていないが、夫の両親が高齢で今後介護の心配もある。係長になれば議会対応で残業もある。家庭か仕事の選択を迫られると困るので、今のままでいたい。

POINT👉 育児や介護を担う女性は、仕事をセーブしてしまう。

意見（メンター制度）

- ・自分の上司がいるのに他の人に相談するのは関係がギクシャクしそう。制度があっても利用しないかもしれない。
- ・1対1ではなく、複数制のメンター制度なら利用しやすいのでは。
- ・メンターの組み合わせは難しい。女性は女性に厳しい。必ずしも女性同士の組み合わせがいいわけではない。

POINT👉 メンター制度の導入は慎重に検討する必要がある。

意見（ジョブローテーション）

- ・今係長を目指すような年代の女性が若い頃は、部庶務や財政、企画など役所の中心になる部署に女性が少なかった。係長になれば経験がないことを言い訳にできないので、単に係長になるよう受験勧奨するのではなく、育てる（多くの経験を積ませる）ことが必要である。
- ・係長になってすぐに部下を持つのは不安がある。自分は異動3か所目だが、他区の同期は7か所経験している。それだけ経験があれば係長になっても不安が少ないと思う。主査のまま1年おきに数回異動して幅広い分野を経験できれば、係長選考へのハードルが下がると思う。
- ・子育て期になると残業できないため、入庁後早い時期に女性がそういった部署で経験を積むのがいい。

POINT👉 幅広い経験を積むことができれば、係長昇任選考へのハードルは低くなる。

意見（キャリア形成）

- ・育児の大変な時期に、昇任を見据えたキャリア形成の研修をしても響かない。
- ・キャリア形成は様々な将来の選択肢を見せることが大事。係長や管理職を目指すことだけが最終目標ではない。
- ・最近は若手職員に変なキャリア志向（政経部志向、庁外職場軽視）ができているようだ。早くから腐ってしまわないように、きちんとしたキャリア教育が必要である。

POINT👉 各段階で、内容を変えながらキャリア教育をしていく必要がある。

（2）女性活躍推進のために必要な取り組みについて

意見（女性活躍のイメージ）

- ・今管理職になっている女性は仕事ができる人。「女性活躍」というと何倍も努力している人をイメージするが、もっと「活躍」のレベルが下がると良い。
- ・女性が活躍という男性の2倍も3倍も頑張らなければいけないイメージ。最終目標は、管理職になっている。もっと自然体で女性が活躍できる場はいくつもあるはず。
- ・性別関係なく能力ある人が昇任すべき。女性が誰でも昇任すればいいわけではない。
- ・女性は育児も家事も家庭で担う比重が大きい。女性が家庭で頑張らなくてはならない状況で、さらに職場でも管理・監督者として活躍を求められても、つぶれてしまう。家庭を大事にしたい人にはそれに合ったキャリアを選ばせることが大事。

POINT☞ 女性の活躍＝管理・監督者になることだけではなく、色々な活躍の仕方を選択できると良い。

意見（女性職員に必要なサポート）

- ・庁内で、女性係長のネットワークや、同様の業務をしているネットワーク（例えば部庶務）があれば、同じような立場で仕事の悩みの意見交換が出来たり、事務の効率化が出来たりして良いと思う。
- ・ネットワークは、派閥のように勘繰られると参加しにくいので、公式なものが良い。
- ・ランチセッションや女性カレッジを実施していることは知っているが、誰が参加するのかわからないので参加しにくい。勤続年数や、年代を限定したりすれば参加しやすいし、悩みも共感できるものが重なるのではないかな。

POINT☞ ネットワークづくりによる支援は有効である。ただし、対象を考慮すべきである。

意見（妊娠した女性職員への対応）

- ・上司により手続きや制度の知識に差がある。少し前は妊娠する職員が少なかったが、職場で妊娠した職員をサポートするノウハウもなくなっているのかもしれない。特に男性係長ではサポートしきれないと思う。
- ・制度や手当の相談は、人事課やサポートデスクが支援したほうが良い。
- ・育児と仕事の両立支援ガイドブックは存在を知らなかった。良い内容だが、ボリュームが多い。編集したほうがもっと使いやすくなる。
- ・育児に限らず、イクメンや介護者向けなど色々なシリーズを作ってはどうか。

POINT☞ 妊娠した職員とその職場へのサポート体制を見直す必要がある。

- ☞ 人事課に相談できる体制を整備した方が良い。
- ☞ 両立支援冊子の改定や、新シリーズの冊子も検討していくと良い。

意見（育休中・復帰した職員への対応）

- ・育休復帰者には職場が年間又は1か月スパンでスケジュールを伝えるといい。今は急な調査ものが多い。育休復帰直後の職員はスピード感についていくのが厳しい。
- ・育休中でも、復帰後のことを考えると仕事に関する情報提供はあった方が良い。

POINT☞ 育休中でも、仕事に関する情報提供は必要である。

第3回 係長級

(1) 昇任意欲について

意見（係長昇任のきっかけ、昇任後の感想）

- ・若手を指導する機会があり、後輩を育てる面白さを感じたため、受験することにした。
- ・上司からの強い勧めと年齢的な立ち位置を考えて受験した。なってみると、自分の考えで仕事が進められ、係内のコミュニケーションを取ることもできるので良い。
- ・先輩からの強い勧めで受験した。なってみたら、自分で考えて実行できるので、充実している。心配していたほど大変ではなかった。
- ・主任主事のときから係長のような仕事をしていたので、係長になって決定権を持った方がよいと思った。
- ・上司から受験勧奨があると、自信になる。誰にでもではなく、様子を見て勧めてくれると嬉しい。それぞれに適正があるので、それを見極めて後押ししてほしい。

POINT 係長への昇任意欲の喚起には、実際に部下の育成やチームのマネジメントなどの仕事を経験したり、上司から勧めたりすることが効果的である。

(2) 女性活躍推進のために必要な取り組みについて

意見（育児休業・介護休暇の取得）

- ・今まで係長で産休・育休を取得した人を見たことがない。女性で公務員を志望する人は、育児をしながらも仕事が続けられるという理由が大きいと思う。管理・監督者が抜けるときに人材派遣スタッフでカバーできるとは思えないので、代替職員の体制を考えてほしい。これからは30代、40代で出産する人も多いと思うし、管理職で介護をする人も増えると思う。
- ・係長になると責任が重くなる。子育て中でも休めないのは大きなネック。頼るところがなければ子どもの都合で休めない。休める環境整備ができないと受験しようと思う女性は増えない。

POINT 管理・監督者になると休めないという状況が続く限り、女性の管理・監督者が少ない状況が続くのではないか。

意見（育児・介護との両立）

- ・介護と仕事の両立をしてみて、介護を日常生活の一部として受け止めていたのでそのための休暇はあまり必要と思わなかった。ただ、職場に来ることができない時間が毎日あるので、仕事と両立する上では早出遅出勤務の制度は有難かった。
- ・介護の経験があり、急に病院に行くために休みをもらうときに上司から心ない一言があったことがある。介護の経験のない人は大変さがイメージしづらい。周囲に理解してもらうようなガイド本や体験談集があると良いと思う。
- ・柔軟な勤務パターンがあることを知らなかった。育児は周囲に聞ける人がいるが、介護は聞ける人が少ない。人事課に制度について相談できる体制があってもいいのではないか。

- ・妊娠も介護も、職員から最初に相談を受ける立場の管理職が、制度について理解する場を設ける必要があるのではないか。または、管理職が見てすぐにわかるような服務制度一覧があったらいいと思う。両立支援ハンドブックも活用しきれていないし、高齢の男性職員からは冷めた視線があったように思う。

POINT👉 介護と仕事の両立のための制度解説や体験談集があると良いと思う。

- 👉 人事課に制度について相談できる体制を整備した方が良い。
- 👉 管理職に対する制度説明の機会を設けた方が良い。

(2) ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な取り組みについて

意見（超過勤務・係の状況）

- ・再任用や育児中などの職員や人材派遣スタッフは残業ができないので、その分それ以外の人にしわ寄せがくる（同様の意見複数あり）。
- ・仕事が特定の人に偏らないように、ひとつの仕事を色んな人ができる体制をつくりたくてペアを組ませるなど工夫している。
- ・毎日 17 時から 15 分間、残業の査定をする時間をつくり超過勤務を削減できた。
- ・区民や外部からの要求が多様化してきて、昔より 1 つの案件に対応するのに時間がかかるようになった。人は足りていないが、人数が多ければいいわけではない。特に専門職は経験が必要。
- ・係長がプレイングマネージャーではなく、プレイングプレイヤーで自分の仕事があり、マネジメントまで手がまわらないのではないか。計画したことを継続する余裕がない。

POINT👉 区の現状は、時間に制約がある職員がいることを前提とした働き方ができていないため、係長や一部の職員の超過勤務につながっている。

意見（超過勤務・管理職の声かけ）

- ・定時退庁について、管理職が単に声掛けだけするのは「(仕事量等の事情を) よくわかっていないのに」と係員が反発する可能性もある。頑張っているところを上司が見ているという姿勢が欲しい。いくら頑張っても見ていない、わかってくれない、問題を共有してくれないのではやる気がなくなる。
- ・上司の声かけが、能力不足で超過勤務していると言われていたようで傷ついたことがある。

POINT👉 管理職の定時退庁の声かけは効果的だが、部下の状況を把握した上で行わないと、部下のやる気が失われてしまう。

第4回 20代・30代女性職員

(1) 女性活躍推進のために必要な取り組みについて

意見（キャリア形成について）

- ・次のステップに上がる時期は出産・育児の時期と重なる。育児等が落ち着いたころには昇任を考えていた若手の頃の気持ちも落ち着いてしまうのかもしれない。
- ・係長になって急に係をマネジメントできるのか不安。主任主事の段階でマネジメント研修を行い、マネジメントの視点を身に着ける期間を設けてもいいのではないかな。
- ・若手ワークショップやプロジェクトチームのように、主任主事がチームマネージャーを経験する機会が増えてもいいのではないかな。チームをまとめた経験は自信となり、次のステップを考えるきっかけになると思う。
- ・管理職試験は主任主事でも受験可能。2、3か所の異動経験で管理職になるのは早いと思う。前倒し受験の勧めがあったが、経験がないまま昇任するのは不安。自信を持つためにも経験が必要。適切なジョブローテーションは大事だと思う。
- ・職場にいた先輩女性職員は昇任に興味がなく、自分も同じように考えていたが、周囲の女性が当たり前のように受験するような風土、雰囲気があれば受験すると思う。

POINT☞ 育児期を越えたタイミングで、昇任意欲を取り戻すような働きかけが必要である。

- ☞ 主任主事の期間に、マネジメント研修を受講したり、実際にマネジメントの経験をしたりすることが自信となり、係長選考にチャレンジしやすくなる。

意見（両立支援）

- ・係長は好きなタイミングで休めないで、テレワークを導入してほしい。千代田区は遠方に住んでいる職員がほとんどなので、時間休では対応できず、1日休まざるをえないこともあると思う。決裁が進むだけでも周囲は助かると思う。すぐには導入できないかもしれないが、長いスパンで計画してほしい。
- ・祖父母に介護が必要になったとき、父がPC1つで実家にいながらクラウド上のデータにアクセスすることで仕事ができたのでなんとか乗り切れた。役所も試行期間を設け検討を重ねることで、テレワークを導入できるのではないかな。
- ・管理・監督者が育休を取ったり、介護をしたりするケースもあると思う。代替職員が確保される必要がある。対応をしてもらえるのかどうかもわからないのでは、昇任選考を受験することを躊躇してしまう。

POINT☞ テレワークが導入できれば仕事と両立しやすくなるので、時間に制約のある職員も昇任を考えることができるのではないかな。

- ☞ 管理・監督者が長期に休むことになった際でも、代替職員が確保される体制が整えば、昇任を考える職員も増えるのではないかな。

意見（育児休業・介護休暇取得者への支援）

- ・復帰時の支援体制も必要。ブランクが長いと起案の仕方等も忘れる。休業中も内部の

情報がほしい。HPでは読み取れない情報がある。育休中も自宅のPCからパブリックフォルダが見られればいいと思う。

POINT☞ 育休中の情報提供や、復帰時の支援が必要である。

意見（男性の育児参加）

- ・他の自治体で、子どもが生まれる男性職員と上司の面談を必須にした。出産に関わる休暇計画シートの提出や育休取得率の目標を管理職に定めている。トップダウンだと男性職員も育休を取りやすいと思う。

POINT☞ 子どもが生まれる男性職員と管理職が面談し、管理職から休暇取得について確認するシステムを確立すれば、男性の育児参加が進むのではないか。

（２）ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な取り組みについて

意見（超過勤務・係の状況）

- ・朝残業した時期があり、効率が良かった。朝残業など、終わりの時間が決まっている方が集中できる。民間企業でも効果をあげている。
- ・今は夜に事業があるため、必ず残らなければいけない日がある。そんなとき始業時間をずらせたらありがたい。
- ・窓口部署があるので柔軟な勤務パターンの導入は難しいかもしれないが、総合窓口課はシフト制で対応できているので不可能ではないと思う。
- ・生産性を上げるため「集中タイム」などの札を作ってはどうか。1時間くらいPC作業に集中する時間を作り、その間の窓口や電話は他の人が担当する。

POINT☞ 朝残業や柔軟な勤務パターンの導入により、超過勤務を縮減できる。

- ☞ 職場ごとに職場の実態に合わせた業務改善を進めることで、事務の効率化を図ることができる。

第5回 育休復帰職員、未就学児のいる男性職員

(1) 昇任意欲について

意見

- ・係長選考のタイミングがライフイベントと重なるので考えられない。(女性)
- ・受験資格を得る時期を遅らせても40代、50代で意欲が出てくるわけではない。それ以上に係長の負担が大きいことが、係長選考を希望する職員が増えない理由ではないか。上を助ける環境づくりが大切。主任主事と主査の意識改革が必要。(男性)

POINT☞ 主任主事、主査の意識改革を行い、係長を支えるような雰囲気作りをするべきである。

(2) ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な取り組みについて

主な意見（男性の育児参加）

- ・出産支援休暇は取ったが、育児休業は制度自体よくわかっていない。(男性)
- ・出産のときは有給休暇を使った。出産支援休暇も育児参加休暇も知らない人が多いと思う。(男性)。
- ・夫婦二人で育休を取得すると、収入が減るし、昼間夫がいてもできることは限られる。育児休業で男性が1日中家にいるより、毎日早く帰ってきてほしい。育休よりも残業がないほうがありがたい。(女性)
- ・男性が育児休業を取るという職場の雰囲気はない。(男性・女性)
- ・早出遅出勤務の制度は知らなかったが、制度があることがわかれば利用する男性職員は多いと思う。(男性)

POINT☞ 出産関係の休暇や育児休業について、制度を理解している男性職員は少ないのではないか。

- ☞ 育児休業の取得よりも、早出遅出勤のような柔軟な勤務パターンの方がニーズがあるのではないか。

主な意見（超過勤務の縮減）

- ・民間企業では朝残業を推奨し、朝出てきた人は夜帰ることをしている。超過勤務縮減にも生産性の向上にもつながるので、役所全体で導入してほしい。
- ・管理職に事前命令を受けるだけでなく、打合せなどで係内や周囲と残業時間や内容を共有する必要がある。周りの人がなぜ残っているのか分かれば、日中ほかのメンバーで協力できることもあるかもしれない。

POINT☞ 朝超勤の導入は生産性の向上と超勤縮減の両方の効果が期待できるのではないか。

- ☞ 夕方の超過勤務についても、現行のやり方を工夫することで、超過勤務を縮減できるのではないか。

(3) 女性活躍推進のために必要な取り組みについて

主な意見（超過勤務の縮減）

- ・女性活躍という表現は、女性が活躍していないと言われているように感じる。
- ・部分休業を取りながら係長はできない。テレワークはいいと思う。係長級以上が決裁できるだけでも違うのではないかな。(女性)
- ・女性のほうがきちんと考えている。勤務時間外に会議をやる場合でも、そもそも勤務時間外に会議を行う必要があるかを女性は考えそうだが、男性は意識しない。女性の意見はあったほうがいい。係長を2人体制にするなどのサポート体制があってもいいのではないかな。(男性)

POINT☞ テレワークや係長の2人体制制など、時間に制約のある職員をサポートする新たな仕組みを導入してもいいのではないかな。

- ☞ 夕方の超過勤務についても、現行のやり方を工夫することで、超過勤務を縮減できるのではないかな。

主な意見（育休中の状況）

- ・係長に月1回メールが欲しいと言われ、連絡を取り合っていたので、職場との繋がりは維持されていた。復帰1か月前には復帰後に担当する仕事のマニュアルをもらいスムーズに復帰できた。
- ・自分から月1回、職場の人と会うようにして情報収集していた。
- ・育休中は、まったく仕事についての情報がなく、復帰後ついていけなかった。
- ・復帰後1か月は、代替の派遣スタッフの人と2人体制だったので精神的に楽だった。
- ・自己申告で個別事情の欄があるが、家庭状況で配慮してほしいことがあっても、フリー欄で書きづらく活用しきれていない。チェック制にしたらどうか。
- ・係長や所属長も、育児や家庭状況についてどこまで聞いていいのか迷うと思う。管理監督者が把握すべき内容のガイドラインやマニュアルのようなものを人事課で作ってはどうか。

POINT☞ 職場からの情報提供や、月1回程度の職場とのやり取りは必要である。

- ☞ 育休復帰後のスムーズな引継ぎや急な子どもの発熱等に対応できるため、復帰後は1カ月程度代替職員とペアで働くことができる仕組みがあると良い。

3 職員アンケート調査 報告書

(1) 調査目的

特定事業主行動計画策定に向け、区職員の現状の把握、分析等を行う。

(2) 調査対象

300 名（再任・再雇用・教育職員を除く全常勤職員の中から無作為抽出・男女ほぼ同数）

(3) 調査期間

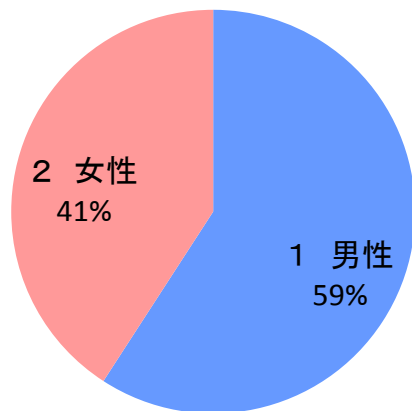
平成 28 年 2 月 15 日(月)～2 月 24 日(水)

(4) 回収状況

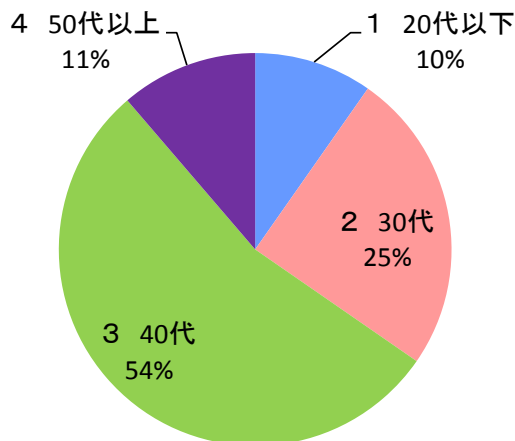
258 名 (86.0%)

(5) アンケート結果

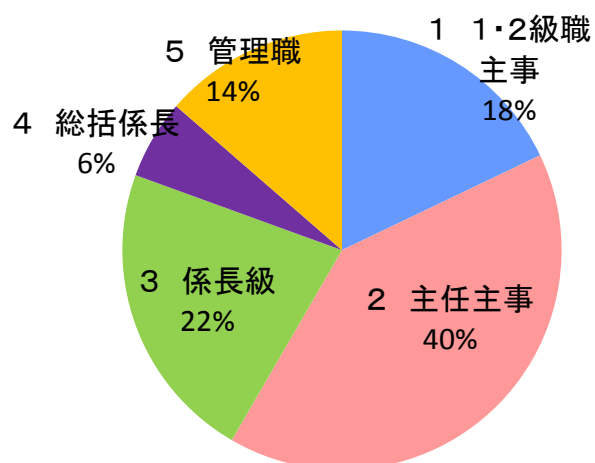
【性別】



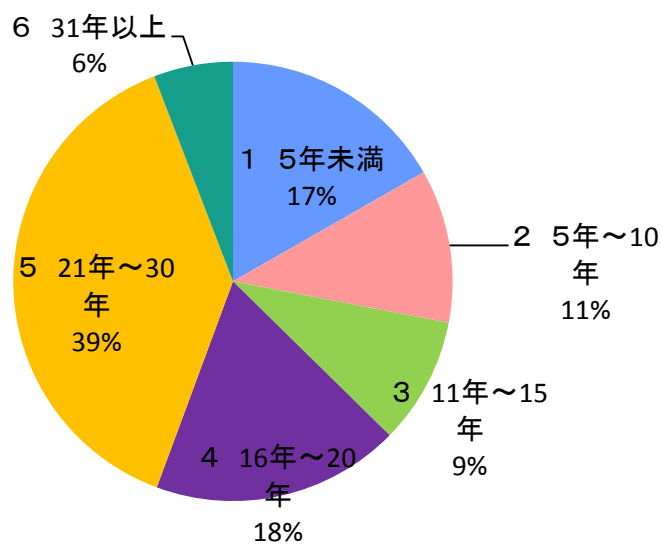
【年齢構成】



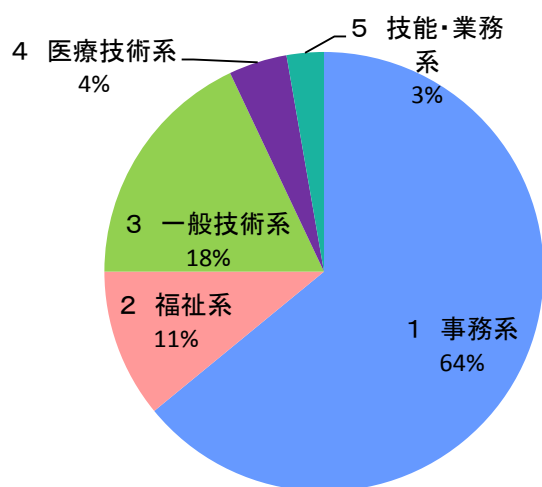
【職名】



【勤続年数】



【職種区分】



【子どもの状況】

現在同居する子どもがいるかについて、「はい」が62%、「いいえ」が38%でした。

また、職員の年代別に子どもの年齢を見ると、小学生以下の子どもがいる職員は、30代と40代に集中しています。

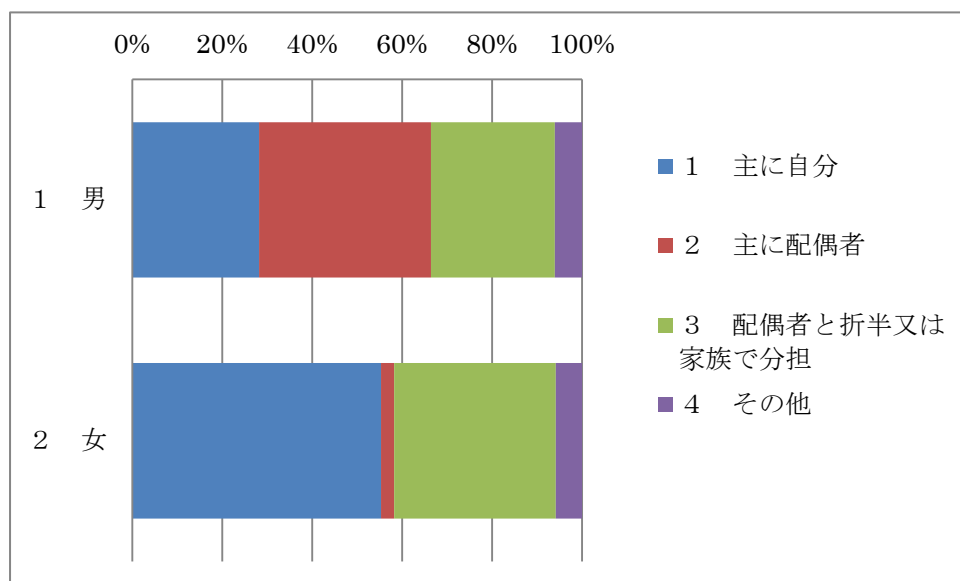
	小学校就学前	小学生	中・高校生	18歳以上
20代以下	0人	0人	0人	0人
30代	19人	9人	2人	0人
40代	24人	50人	44人	16人
50代以上	0人	3人	8人	14人

【介護の状況】

現在介護をしなくてはならない人があるかについて、「はい」が11%、「いいえ」が89%でした。

【家事の負担】

誰が主に家事をしているかについて男女別にみると、男性職員で最も多い回答は「主に配偶者」であり、女性職員で最も多い回答は「主に自分」でした。女性の多くが家事を担っている状況です。



【年次有給休暇取得率】

【年次有給休暇の取得しやすさ】

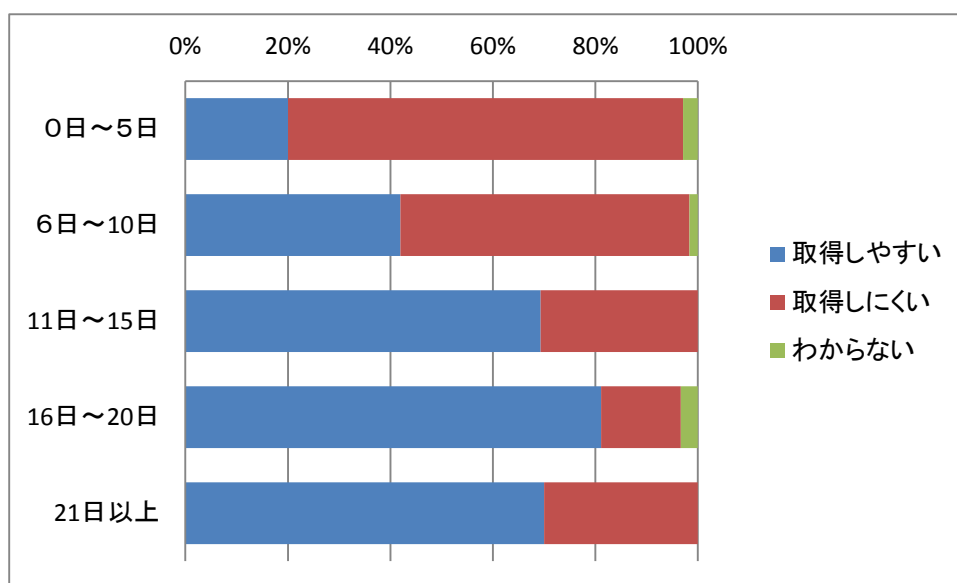
平成 26 年度の年次有給休暇取得日数について、「16 日～20 日」と回答した職員が最も多くなりました。

取得日数	回答割合
0 日～5 日	13%
6 日～10 日	24%
11 日～15 日	24%
16 日～20 日	34%
21 日以上	4%
昨年度は在職していなかった	2%

年次有給休暇の取得しやすさについては、「取得しやすい」が 50%、「取得しにくい」が 49%、「わからない」が 1%でした。「取得しにくい」と回答した人のうち、最も多い理由が「仕事量が多く、有給休暇を取得しにくい」でした。

取得しにくい理由	回答割合
a 家庭の事情による有給休暇が取りにくい	8%
b 旅行等リフレッシュ目的の有給休暇が取りにくい	16%
c 上司が有給休暇を取得しないため、有給休暇を取得しにくい	8%
d 上司以外のメンバーが有給休暇を取得しないため、取得しにくい	6%
e 上司がいい顔をしないため、有給休暇を取得しにくい	4%
f 仕事量が多く、有給休暇を取得しにくい	43%
g 有給休暇をたくさん取得することが勤務評価に影響があると思う	1%
h その他	14%

日数別の取得しやすさを見ると、「11 日～15 日」以上になると、7 割以上の職員が取得しやすいと回答しています。



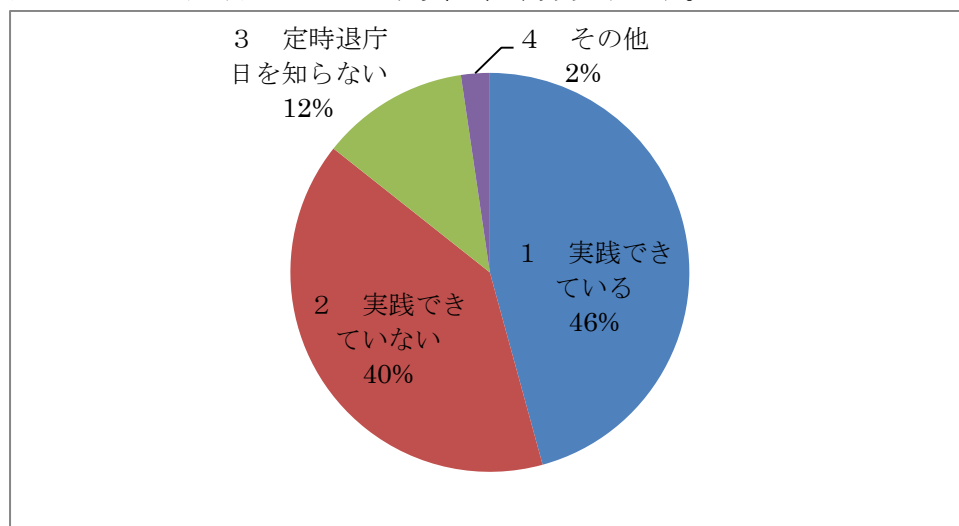
【超過勤務時間の状況】

回答割合は下表のとおりです。一部の職員に超過勤務が偏っていることが分かります。

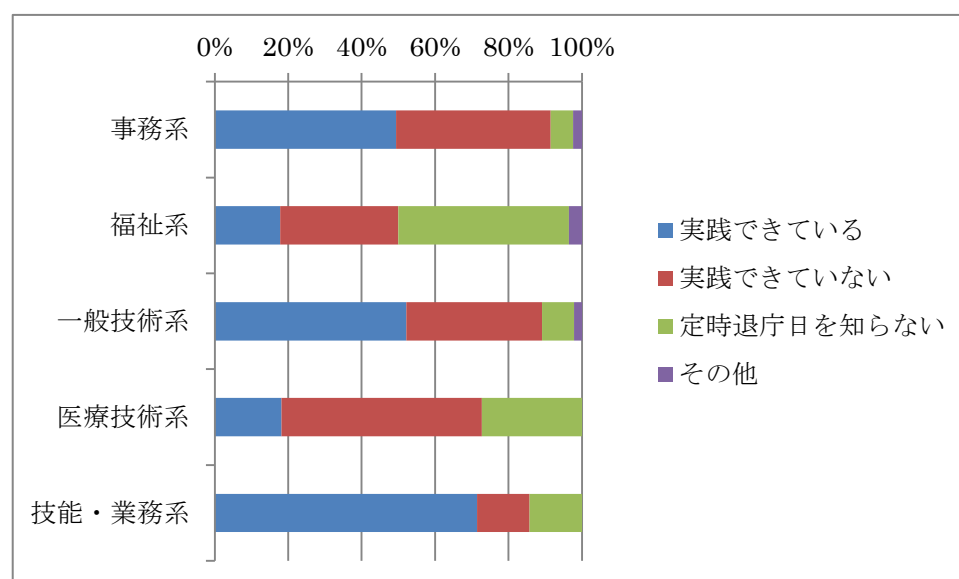
超過勤務時間	回答割合
0～20 時間	70%
21～30 時間	14%
31～40 時間	10%
41～50 時間	3%
51～60 時間	2%
61 時間以上	1%

【定時退庁日の実践度】

定時退庁日を実践できている職員は、半分以下です。

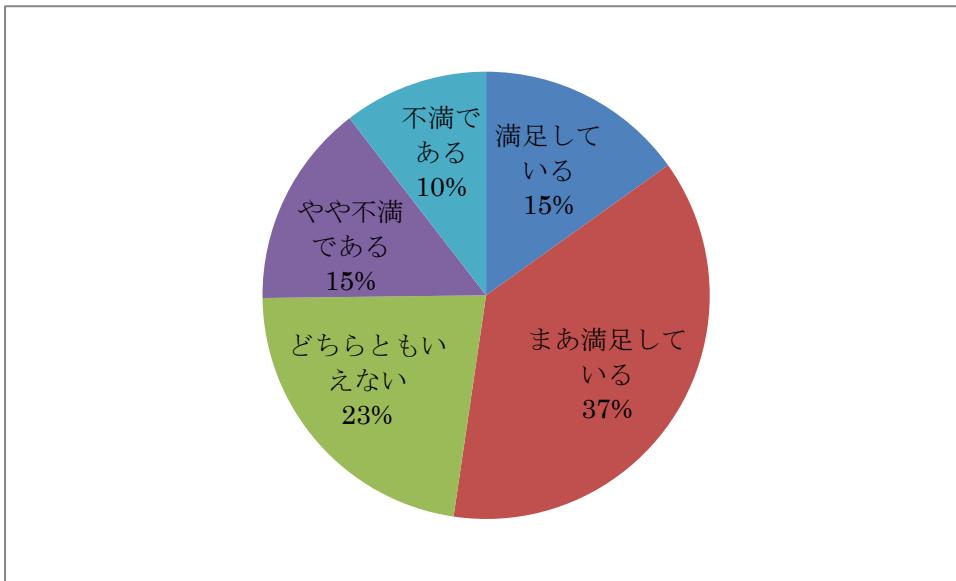


定時退庁日を知らない職員を職種区分別にみると福祉系が多くなります。これは職務の特殊性により定時退庁日を適用することが難しいため認知度が低いと考えられます。しかし、官執型の勤務パターンの職員でも、定時退庁日を知らないという回答が見受けられました。

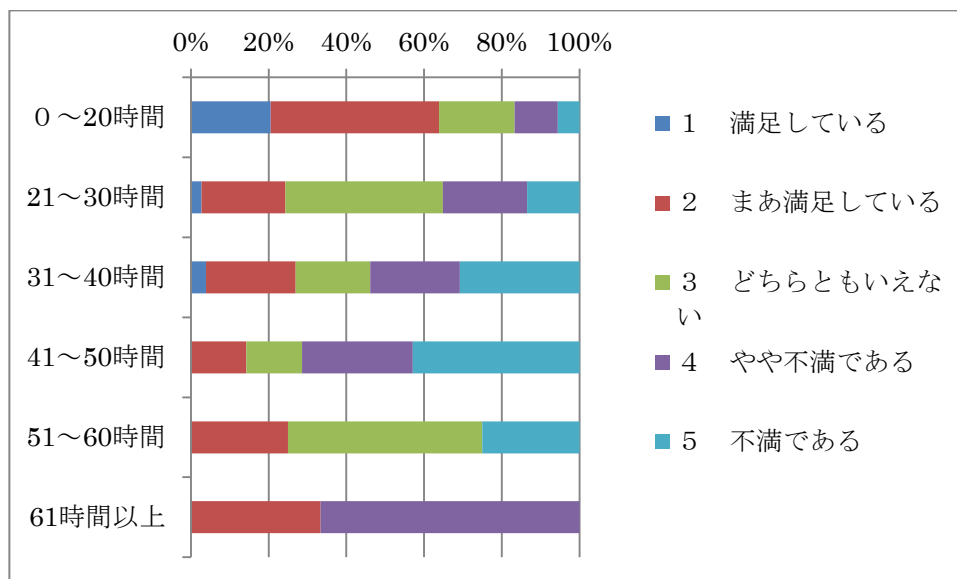


【ワーク・ライフ・バランス満足度】

ワーク・ライフ・バランスについて、職員の 52%が満足と回答しています。



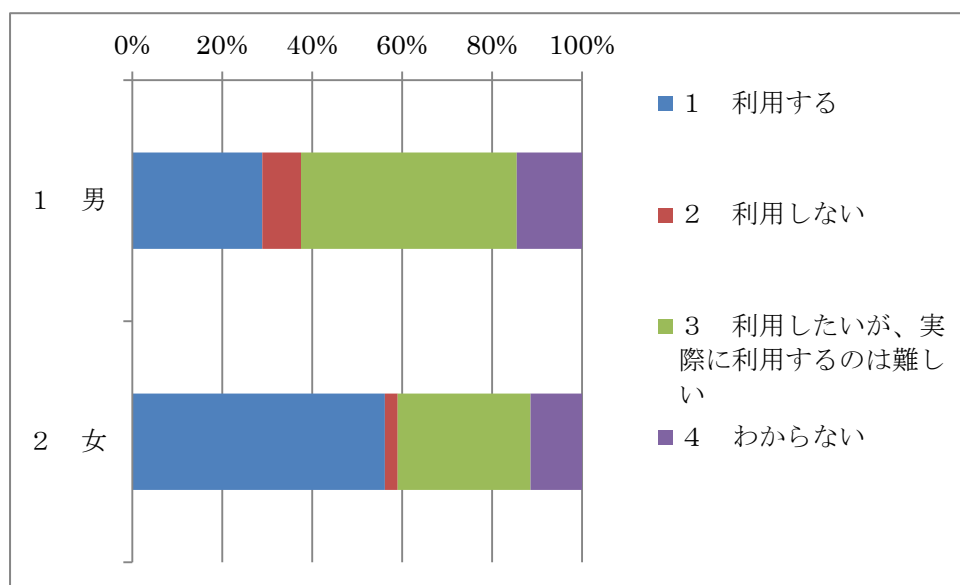
超過勤務時間別にワーク・ライフ・バランスの満足度をみると、月に「31～40 時間」を超えると不満（やや不満である・不満である）を感じる職員が半数を超えました。



【育児休業・介護休暇の利用意向】

育児や介護が必要になった際に育児休業や介護休暇を利用するかについて、全体の回答は「利用する」が40%、「利用しない」が6%、「利用したいが、実際に利用するのは難しい」41%、「わからない」13%でした。「利用しない」「利用したいが、実際に利用するのは難しい」をあわせると約半数が制度を利用しないことになります。

男女で比較すると、男性は「利用しない」「利用したいが、実際に利用するのは難しい」と回答する割合が多く、女性は「利用する」と回答した割合が多くなりました。



「利用しない」「利用したいが、実際に利用するのは難しい」と回答したうち、その理由としては「責任のある仕事をしていて休みにくいから」「育児休業・介護休暇中は、収入が大幅に減るから」が多くなりました。

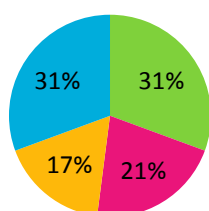
制度を利用しない理由	人数
責任のある仕事をしていて休みにくいから	68
職場や周囲に休みにくい雰囲気があるから	24
昇任等に不利と思われるから	7
育児休業・介護休暇中は、収入が大幅に減るから	42
年次有給休暇で対応できるから	25
他に育児や介護を頼める家族等がいるから	14
その他	16

「利用しない」「利用したいが、実際に利用するのは難しい」と回答したうち、育児や介護についてどう対処するかについては以下のとおりです。

育児についてみると、男性は「配偶者に休業(休暇)を取ってもらう」「家にいる配偶者に行ってもら」が半数を超えており、女性に育児を任せる割合が多くなっています。

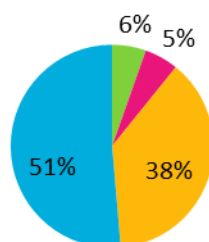
男性(育児)

- 1 配偶者に休業(休暇)を取ってもらう
- 2 家にいる配偶者に行ってもら
- 3 親、兄弟など親族に頼る
- 4 施設や民間サービス等を利用する(保育園、ベビーシッター等)



女性(育児)

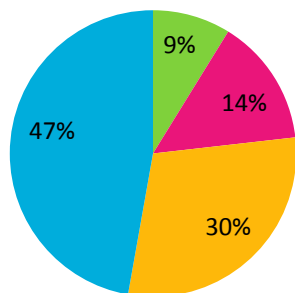
- 1 配偶者に休業(休暇)を取ってもらう
- 2 家にいる配偶者に行ってもら
- 3 親、兄弟など親族に頼る
- 4 施設や民間サービス等を利用する(保育園、ベビーシッター等)



介護については、男女ともに「親兄弟など親族に頼る」の割合が高くなっています。

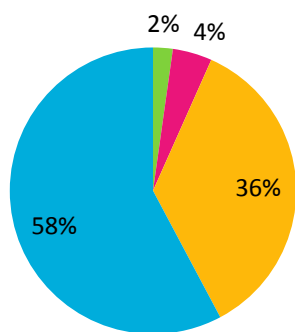
男性(介護)

- 配偶者に休業(休暇)を取ってもらう
- 家にいる配偶者に行ってもらう
- 親兄弟など親族に頼る
- 施設や民間サービス等を利用する



女性(介護)

- 配偶者に休業(休暇)を取ってもらう
- 家にいる配偶者に行ってもらう
- 親兄弟など親族に頼る
- 施設や民間サービス等を利用する



【育児休業・介護休暇の利用についての考え】

育児休業利用についての考えを男女で比べると、男性が「男性が育児休業を取ること」に「抵抗がある」「どちらともいえない」とする回答が目立ちました。

介護休暇については、男女ともに「積極的に取るべきである」「あまり抵抗はない」がほとんどでした。

男性の回答

【人数】

項目	積極的に取るべきである	あまり抵抗はない	抵抗がある	どちらともいえない
男性が育児休業を取ること	40	68	27	17
男性が介護休暇を取ること	64	70	8	10
女性が育児休業を取ること	79	65	1	7
女性が介護休暇を取ること	65	79	0	8

女性の回答

【人数】

項目	積極的に取るべきである	あまり抵抗はない	抵抗がある	どちらともいえない
男性が育児休業を取ること	43	49	5	7
男性が介護休暇を取ること	48	52	3	1
女性が育児休業を取ること	73	30	0	1
女性が介護休暇を取ること	55	49	0	0

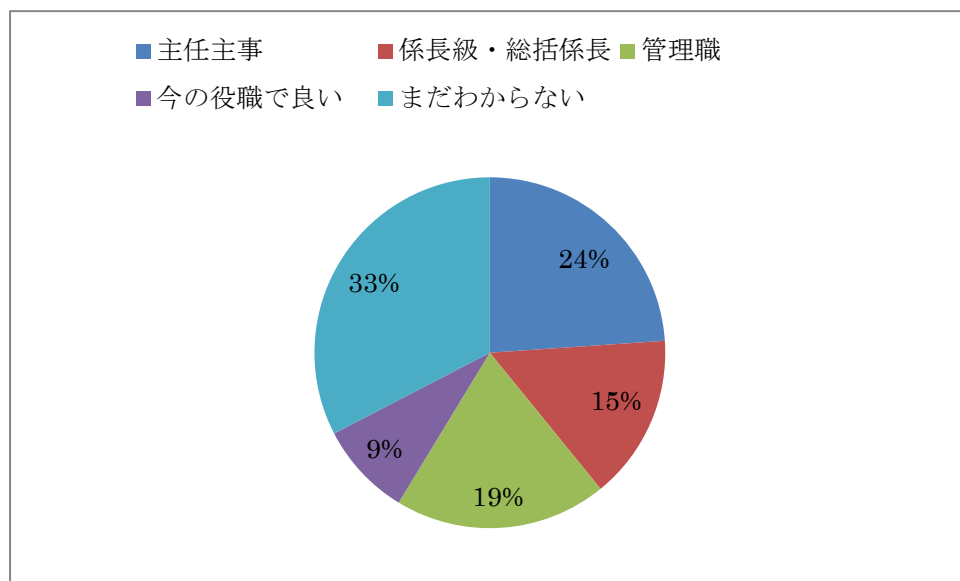
【男性、女性の生活の仕方についての考え】

男女で分担し協力し合うのがよいという内容の回答がほとんどですが、「男性は仕事、女性が家事」というような分担がよい」の回答もありました。

生活の仕方	回答割合
男性は仕事、女性は家事(子育て・介護を含む)というような分担がよい	2%
女性は仕事、男性は家事(子育て・介護を含む)というような分担がよい	0%
男性は主に仕事、女性は主に家事(子育て・介護を含む)を行い、できる範囲で女性も仕事をし、男性も家事・育児・介護を手伝うのがよい	20%
どんなことも対等に協力し合って行うのがよい	22%
男女の性別でなく、個性と能力に応じて行うのがよい	54%
その他	2%

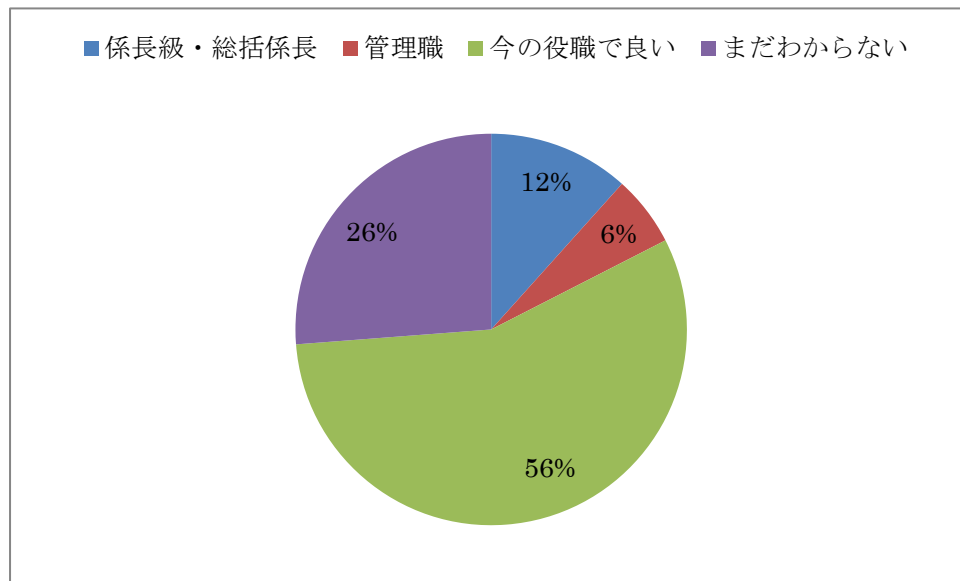
【1・2級職主事 昇任意欲】

現在1・2級職主事に将来なりたい役職を聞いたところ、6割が今よりも上の役職になりたいと回答しています。

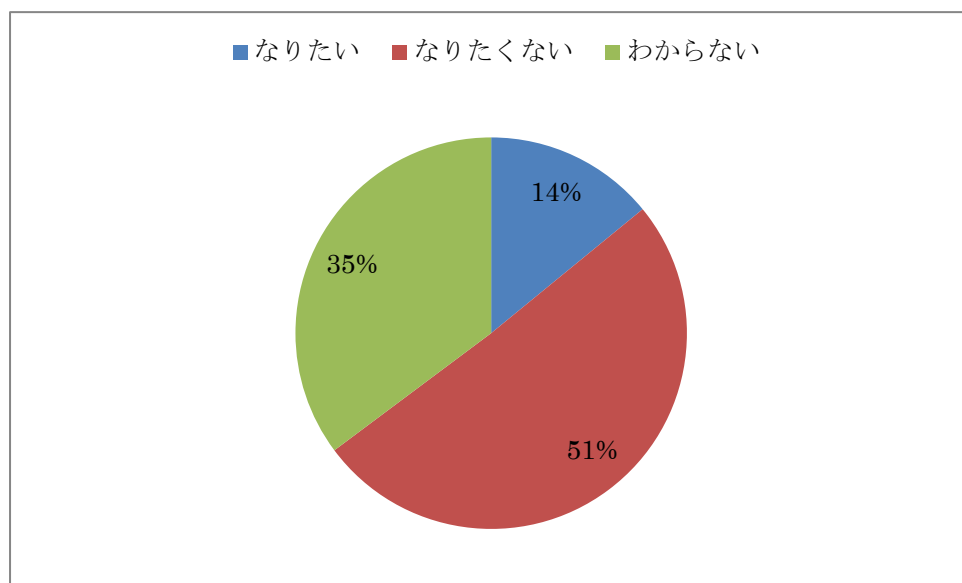


【主任主事 昇任意欲】

現在主任主事の職員に、将来なりたい役職を聞いたところ、半数以上が「今の役職で良い」と回答しています。



現在係長級・総括係長の職員に、管理職になりたいかを聞いたところ、半数以上が「なりたくない」と回答しています。



現在 1・2 級職主事の職員で、今より上の役職になりたいと答えた人にその理由を聞いたところ以下のような結果になりました。「権限・責任のある立場で仕事をしたいと思ったから」「収入が増えるなど給与等の処遇に魅力を感じたから」の 2 つに回答が集まりました。

昇任したい理由	回答数 (複数回答可)
権限・責任のある立場で仕事をしたいと思ったから	13
新しい内容の仕事にチャレンジしたいと思ったから	6
上司または友人、家族に勧められたから	2
収入が増えるなど給与等の処遇に魅力を感じたから	16
その他	2

現在主任主事の職員で、今より上の役職になりたいと答えた人にその理由を聞いたところ以下のような結果になりました。「新しい内容の仕事にチャレンジしたいと思ったから」の回答が多くなりました。

昇任したい理由	回答数 (複数回答可)
権限・責任のある立場で仕事をしたいと思ったから	6
新しい内容の仕事にチャレンジしたいと思ったから	11
上司または友人、家族に勧められたから	3
収入が増えるなど給与等の処遇に魅力を感じたから	7
その他	2

【係長級・総括係長 係長になろうと思った理由】

現在係長級・総括係長の職員に、係長になろうと思った理由を聞いたところ以下のような結果になりました。「権限・責任のある立場で仕事をしたいと思ったから」「上司または友人、家族に勧められたから」の回答が多くなりました。

【係長級・総括係長】

係長になろうと思った理由	回答数 (複数回答可)
権限・責任のある立場で仕事をしたいと思ったから	32
新しい内容の仕事にチャレンジしたいと思ったから	15
上司または友人、家族に勧められたから	29
収入が増えるなど給与等の処遇に魅力を感じたから	15
その他	15

【管理職 管理職になろうと思った理由】

現在管理職の職員に、管理職になろうと思った理由を聞いたところ以下のような結果になりました。「権限・責任のある立場で仕事をしたいと思ったから」「新しい内容の仕事にチャレンジしたいと思ったから」「上司または友人、家族に勧められたから」の回答が多くなりました。

【管理職】

管理職になろうと思った理由	回答数 (複数回答可)
権限・責任のある立場で仕事をしたいと思ったから	11
新しい内容の仕事にチャレンジしたいと思ったから	14
上司または友人、家族に勧められたから	10
収入が増えるなど給与等の処遇に魅力を感じたから	3
その他	3

【主任主事 昇任しない理由】

現在主任主事の職員のうち、「今の役職のままで良い」と回答した職員にその理由を聞いたところ以下のような結果になりました。男女ともに同じ理由に回答が集まる一方で、女性のみ「ロールモデル（目標・模範）となる管理職がいないから」「部下の育成や管理に不安があるから」「今の仕事やライフスタイルに満足しているから」の回答が多くなりました。

【主任主事】※複数回答可

昇任しない理由	全体(人)	男性(人)	女性(人)
今まで以上に長時間働きたくないから	25	10	15
休暇が取りにくいから	23	11	12
家庭との両立が難しいから	34	10	24
責任や負担が重くなるから	24	11	13
昇任を相談できる相手が職場にいないから	1	0	1
これまでの自分のキャリア(職務経験・配属歴)では難しいと思うから	11	3	8
ロールモデル(目標・模範)となる上司・先輩がいないから	6	0	6
部下の育成や管理に不安があるから	23	3	20
上の役職になっても見合った収入が得られないから	7	2	5
今の仕事やライフスタイルに満足しているから	22	5	17
準備(勉強)が大変だから	6	2	4
【係長級・総括係長 昇任しない理由】	2	2	0

現在係長級・総括係長の職員のうち、管理職に「なりたくない」と回答した職員にその理由を聞いたところ以下のような結果になりました。

【係長級・総括係長】※複数回答可

昇任しない理由	全体(人)	男性(人)	女性(人)
今まで以上に長時間働きたくないから	13	9	4
休暇が取りにくいから	15	10	5
家庭との両立が難しいから	12	7	5
責任や負担が重くなるから	18	13	5
昇任を相談できる相手が職場にいないから	4	1	3
これまでの自分のキャリア(職務経験・配属歴)では難しいと思うから	8	6	2
ロールモデル(目標・模範)となる上司・先輩がいないから	9	4	5
部下の育成や管理に不安があるから	12	8	4
上の役職になっても見合った収入が得られないから	5	4	1
今の仕事やライフスタイルに満足しているから	11	10	1
準備(勉強)が大変だから	4	4	0
その他	8	8	0

【管理職選考の受験率向上に必要なこと】

アンケート対象者全員に、管理職選考の受験率が上がるために必要なことを聞いたところ、以下のような回答になりました。「管理職の仕事に魅力が感じられること」「ロールモデル(目標・模範)となる管理職がいること」「家庭と両立できるよう休暇が取得しやすくなること」に多くの回答が集まりました。

【管理職選考の受験率向上に必要なこと】※複数回答可

管理職選考の受験率向上に必要なこと	全体(人)	男性(人)	女性(人)
管理職の仕事に魅力が感じられること	164	93	71
ロールモデル(目標・模範)となる管理職がいること	98	47	51
多様な経験が積めるよう、異動のローテーションや配置管理が適切であること	56	24	32
受験にあたって上司・職場のサポートが得られること	43	23	20
管理職になった後のサポート体制(交流会や研修等)が整っていること	57	23	34
家庭と両立できるよう休暇が取得しやすくなること	116	61	55
給与等の処遇が改善されること	81	60	21
その他	0	0	0

千代田区特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月発行

編集・発行 政策経営部人事課

内線 2231～2235

外線直通 03-5211-4149