

公益財団法人せたがや文化財団 女性活躍推進行動計画

1 趣旨

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「法」という。)は、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的に、平成 27(2015)年に制定された。

令和元(2019)年の法改正により、常時雇用する労働者数 101 人以上(注 1)の一般事業主(注 2)にも令和 4(2022)年 4 月から適用されたことから、財団も法に基づく行動計画の策定・届出と情報公表を行う。

(注 1)財団は総合職員、専門職員、契約職員、常勤嘱託員、非常勤職員、通年アルバイト職員対象

(注 2)国、地方公共団体は「特定事業主」として以前から適用

2 基本的考え方

法に基づき義務づけられる行動計画の策定・届出と女性活躍推進に関する情報公表について、世田谷区の外郭団体である財団としても積極的に対応していく。

計画の策定と職員への周知、労働局への届出と公表を当初は優先し、今後の計画見直しや改定の際は検討段階から職員参画を積極的に求めていくこととする。

3 法に基づく取組

(1) 女性活躍推進行動計画の策定

・法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令(平成 27(2015)年厚生労働省)第 2 条第 1 項第 1 号～第 4 号の 4 項目(以下の基礎項目)に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえて改善のための取組目標を定量的に定める計画を策定し、労働局長あて届出を行う。

- ・基礎項目 ①採用者に占める女性比率*
- ②平均勤続年数の男女比*
- ③月別の平均残業時間数
- ④管理職に占める女性比率

*①②は雇用区分に沿って状況を整理する。

(2) 女性活躍推進に関する情報の公表

- ・女性活躍の取組推進と求職者の職業選択に資するため、前項の 4 項目についての情報を財団のウェブサイト及び事業報告書に掲載するとともに、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に登録し、毎年度公表していく。
- ・2 年度目以降は、公表時点の最新数値を含む過去 3 事業年度の情報を公表する。

3 基礎項目についての財団の状況

(1) 採用者に占める女性比率

- ・判定の目安 採用者(内部登用を含まない)に占める女性比率4割以上
- ・対象 前年4月1日～当年4月1日
*美術館契約職員は非常勤職員(学芸・事業)に含む。アルバイト職員は通年契約者を対象とする。臨時対応契約職員は、雇用形態を考慮し調査対象に含めない。(以下の項目も同様)

(2) 平均勤続年数の男女比

- ・判定の目安 女性の平均勤続年数が男性の8割を下回らない
- ・対象 前年度末日時点での勤続年数

(3) 月別の平均残業時間数

- ・判定の目安 月別の平均残業時間(法定労働時間超)が45時間を上回らない
- ・対象 所定労働時間数と労働時間管理の方法により3つの区分(総合・専門・契約職員 / 非常勤・美術館契約職員 / アルバイト職員の3区分)毎に、月の平均残業時間数を算定

(4) 管理職に占める女性比率

- ・判定の目安 管理職に占める女性の比率が4割を下回らない
- ・対象 4月1日時点での役員を除く管理職(区からの派遣職員等を除く)

4 計画期間

- ・計画期間 令和4(2022)年4月1日～令和8(2026)年3月31日
- ・期間設定の考え方
 - ①この計画が法定計画であることから、時限立法の期限である令和7(2025)年度末を最終年度として計画期間を設定する。
 - ②計画期間内の数値目標達成を目指すことを念頭に、行動計画の進捗確認を定期的に行いながら、今後の計画の見直しや改定を検討する。

5 計画の目標と取組内容

(1) 目標 1

残業時間(所定労働時間超)が 45 時間を上回る月が年 1 回でもある職員の人数(令和 3(2021)年度 17 人)を計画期間内に 10 人未満に減らす

(取組内容)

- ・ 令和 4(2022)年度～
衛生委員会で例月報告している前月の超過勤務(所定労働時間超)の状況について、月 45 時間を上回る職員が 1 名でもあった場合、所属長の説明と超過勤務抑制方策の報告を義務付ける
- ・ 令和 4(2022)～5(2023)年度
「世田谷パブリックシアター劇場経営に関する基本方針」の評価・点検結果を行う中で、方針に位置づけている取組の徹底を図る
- ・ 令和 6(2024)～7(2025)年度
「世田谷パブリックシアター劇場経営に関する基本方針」の評価・点検結果を方針に反映し、取組の実施を進める

(2) 目標 2

管理職に占める女性比率を、財団職員(常勤嘱託員を含まない)について計画期間内に 50%を上回るまで高める

(取組内容)

- ・ 令和 4(2022)年度～
管理職・マネージャー級職の候補となりうる職員(男女問わず)を対象に、選考受験説明の機会を設定し、受験を促すとともに人材育成を図る

資料 基礎項目についての財団の状況（令和4年度公表）

(1) 採用者に占める女性比率

判定の目安：採用者に占める女性比率4割以上

雇用区分		女性採用者数	全採用者数	判定の目安
総合職員	学芸・事業	1	1	○
契約職員	学芸・事業	3	4	○
常勤嘱託員		0	1	
非常勤職員	事務	3	5	○
非常勤職員	学芸・事業	2	3	○
アルバイト職員		24	26	○
計		33	40	○

(2) 平均勤続年数の男女比

判定の目安：女性の平均勤続年数が男性の8割を下回らない

雇用区分		女性勤続年数	男性勤続年数	判定の目安
総合職員	事務	15年2か月	18年3か月	○
総合職員	学芸・事業	20年6か月	18年2か月	○
専門職員	事務	14年4か月	在職者なし	(○)
専門職員	学芸・事業	9年2か月	7年1か月	○
契約職員	事務	2年0か月	在職者なし	(○)
契約職員	学芸・事業	2年1か月	3年0か月	
常勤嘱託員		3年0か月	4年0か月	
非常勤職員	事務	6年3か月	3年3か月	○
非常勤職員	学芸・事業	4年7か月	3年7か月	○
アルバイト職員		6年5か月	6年4か月	○

(3) 月別の平均残業時間数

判定の目安：月別の平均残業時間が45時間を上回らない

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
区分1	9.9	1.7	10.5	8.3	4.0	9.1	9.0	8.1	3.0	2.7	12.4	10.0
事務局	14.4	0.3	9.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	9.5
文生	14.1	2.9	16.1	14.5	6.6	15.1	16.0	14.3	5.3	4.8	20.3	15.4
美術館	0.0	0.0	1.9	0.5	0.3	1.7	0.5	1.5	0.5	0.0	4.0	2.9
文学館	4.2	0.0	1.9	0.0	1.9	2.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
区分2	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.2	0.0	1.3	0.9
区分3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

区分1 総合職員・専門職員・契約職員 判定の目安 ○

区分2 非常勤職員・美術館契約職員 判定の目安 ○

区分3 アルバイト職員 判定の目安 ○

(4) 管理職に占める女性比率

判定の目安：管理職に占める女性の比率が4割を下回らない

雇用区分	女性職員数	管理職数	判定の目安
総合職員・契約職員	3	7	○
常勤嘱託員	1	3	
計	4	10	○

資料 基礎項目についての財団の状況（令和5年度公表）

(1) 採用者に占める女性比率 判定の目安：採用者に占める女性比率4割以上

雇用区分	女性採用者数	全採用者数	判定の目安
総合職員	1	1	○
契約職員	3	3	○
非常勤職員	10	11	○
アルバイト職員	34	34	○
計	48	49	○

(2) 平均勤続年数の男女比 判定の目安：女性の平均勤続年数が男性の8割を下回らない

雇用区分	女性勤続年数	男性勤続年数	判定の目安
総合職員	17年3か月	17年6か月	○
専門職員	4年8か月	5年0か月	○
契約職員	2年10か月	3年10か月	
非常勤職員	6年6か月	3年	○
アルバイト職員	7年	7年6か月	○

(3) 月別の平均残業時間数 判定の目安：月別の平均残業時間が45時間を上回らない

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
区分1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
区分2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
区分3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

区分1 総合職員・専門職員・契約職員 判定の目安 ○
 区分2 非常勤職員・美術館契約職員 判定の目安 ○
 区分3 アルバイト職員 判定の目安 ○

(4) 管理職に占める女性比率 判定の目安：管理職に占める女性の比率が4割を下回らない

雇用区分	女性職員数	管理職数	判定の目安
総合職員・契約職員	3	7	○
常勤嘱託員	2	5	○
計	5	12	○

(参考) 係長職に占める女性比率

雇用区分	女性職員数	係長職数
総合職員・契約職員	11	24