

**女性活躍推進法に基づく  
東京二十三区清掃一部事務組合  
特定事業主行動計画実施状況報告**

**平成29年3月**

**東京二十三区清掃一部事務組合**

## 1. 概要

平成28年4月に策定した「東京二十三区清掃一部事務組合特定事業主行動計画（以下、行動計画）」について、女性活躍推進法第15条に基づき毎年1回、取組の実施状況を公表するものです。

## 2. 数値目標について

平成28年4月策定の行動計画で設定した目標値は以下のとおりです。

### 目標1

女性固有職員の割合を、5%以上にすることを目指します。

### 目標2

女性固有職員の管理職割合を、5%以上にすることを目指します。

### 目標3

育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にすることを目指します。

## 3. 現状

### 女性固有職員の割合

平成29年1月現在の女性固有職員数は38名（対象職員861名）であり、前回の35名と比較し、僅かではありますが増加しています。割合的には4.4%で、目標値に近づいており、女性が活躍できる職場であることを広報していきます。

### 女性固有職員の管理職割合

平成29年1月現在の女性固有職員の管理職数は2名（課長級以上の職にある対象職員58名）となっています（前回は1名）。割合は3.4%であり、前回の2.0%と比較して、少しずつではありますが、目標値に近づいている状況です。

### 育児休業を取得する男性職員の割合

平成28年1月から平成29年2月の期間に育児休業を取得した男性職員は5名（対象職員103名）おり、前回の1名と比較して増加しています。割合的にも4.9%であり、前回の2.8%と比べて増加しています。引き続き、育児休業を取得し易い職場環境を目指していきます。

#### 4. 今後の取組

平成28年4月に設定した目標値の達成に向け、引き続き以下の取組を行ってまいります。

##### 取組1

女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。

##### 取組2

各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

##### 取組3

男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職を中心とした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。