

**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**

令和5年7月

東京二十三区清掃一部事務組合

1. 概要

令和3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19条第6項に基づき毎年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

令和3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、7%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、13%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

令和4年度末の女性固有職員数は62名(対象職員975名)であり、前回の55名と比較して増加しました。割合も6.4%に達し、目標値に迫っています。

女性固有職員の管理職割合

令和4年度末の女性固有職員の管理職数は3名(課長級以上の職にある対象職員63名)となっています。割合は4.8%であり、前回の4.5%と比較して微増傾向にありますが、目標値である5%に大きく迫ってきている状況です。

育児休業を取得する男性職員の割合

令和4年度中に育児休業を取得した男性職員は29名(対象職員87名)おり、前回の11名と比較して増加しました。割合も目標値を大幅に超える33.3%に達しました。

4. 今後の取組

令和3年4月に設定した目標値の達成及び更なる割合の増加に向け、引き続き以下の取組を行っていきます。

取組1

女性職員の採用にあたり、採用パンフレット、ホームページ等で女性職員の声の紹介などを行い、女性が活躍できる職場であることを引き続き広報していきます。

取組2

女性管理職の割合を増加させていくため、各自のライフプランを含めたキャリアデザインを支援するための研修を引き続き実施していきます。

取組3

男性の育児休業取得の促進に向けて、研修等を通して、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フォローを引き続き行っていきます。

あわせて、育児休業を取得した男性職員の声をパンフレット等で広報していきます。