

**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30年7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年度末の女性固有職員数は39名（対象職員891名）であり、前回の38名と比較し、僅かではありますが増加しています。対象職員全体が増加していますが、割合的には前年度と同様に4.4%を維持しており、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61名）となっています（前回は2名）。割合は4.9%であり、前回の3.4%と比較して増加し、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

平成29年度中に育児休業を取得した男性職員は4名（対象職員73名）おり、前回の5名と比較して減少していますが、割合的には5.5%であり、前回の4.9%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

平成29年度は、管理職を対象として、多様な職員及び働き方の理解を深め、意識変革を促す目的で『ダイバーシティ研修』を実施しました。今後も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フォローを行ってまいります。