

**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**

**令和元年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30年度末の女性固有職員数は41名（対象職員912名）であり、前回の39名と比較し、僅かではありますが増加しています。割合も4.5%と前年度を僅かではありますが、増加しています。

### 女性固有職員の管理職割合

平成30年度末の女性固有職員の管理職数は4名（課長級以上の職にある対象職員61名）であり、割合は目標値を超える6.6%に達しました。

### 育児休業を取得する男性職員の割合

平成30年度中に育児休業を取得した男性職員は8名（対象職員81名）おり、前回の4名と比較して増加し、割格的には9.9%であり、目標の10%に迫ってきています。

目標の達成に向けて、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広報します。

##### 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。