

# 女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和3年4月1日

東京二十三区清掃一部事務組合



Clean Authority of TOKYO

## 目次

はじめに	2
1 計画期間	2
2 本計画の推進体制等	2
3 状況把握・課題分析	
(1) 前計画総括	2
(2) 当組合の現状	3
(3) 課題分析	4
4 計画内容	5

# 東京二十三区清掃一部事務組合における 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

## はじめに

東京二十三区清掃一部事務組合(以下「当組合」という。)における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画(以下「本計画」という。)は、10年間の時限立法である女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「法」という。)第19条に基づき、当組合に勤務する全職員を対象として策定するものです。

また、本計画に基づき、女性職員の職業生活での活躍を推進するとともに、全職員の職業生活と家庭生活の両立を職場全体で支援します。

## 1 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

## 2 本計画の推進体制等

本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検を各年度に1回実施し、当組合ホームページ等で公開します。また、新たな取組や改善等が必要になった場合には、庁内会議体を通じて本計画の改定等を実施します。

## 3 状況把握・課題分析

### (1) 前計画総括

平成28年度から令和2年度まで当組合で実施していた計画(以下「前計画」という。)では、女性固有職員の割合、女性固有職員の管理職割合及び育児休業を取得する男性職員の割合の3点を目標として設定しました。前計画の目標値及び実績は、下表のとおりです。

女性固有職員の割合及び育児休業を取得する男性職員の割合は、目標を達成しました。

しかし、女性固有職員の管理職割合は、平成30年度及び令和元年度で目標を上回ったものの、最終的に目標の達成に至りませんでした。

	計画目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
女性固有職員の割合	5%	4.3%	4.4%	4.4%	4.8%	5.5%
女性固有職員の 管理職割合	5%	2.0%	4.9%	6.6%	5.8%	4.4%
育児休業を取得する 男性職員の割合	10%	2.8%	6.3%	5.5%	9.9%	10.6%

## (2) 当組合の現状

(1)の目標に加え、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、次の事項の状況把握を行いました。

### ア 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

平成28年度から令和2年度まで男性職員の平均した勤続年数が女性職員より約2年長くなっています。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性職員	6.3年	7.3年	7.8年	8.3年	8.9年
女性職員	4.2年	5.5年	5.5年	6.1年	7.4年

### イ 職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間

平成28年度では男女間で差はありませんでしたが、平成29年度から令和2年度までは男性職員の超過勤務時間が女性職員より約1時間多くなっています。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性職員	6.4時間	6.2時間	6.6時間	6.3時間	6.5時間
女性職員	6.4時間	5.7時間	5.5時間	5.6時間	5.5時間

### ウ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

女性職員数が少ないため、各役職段階の職員に占める女性職員の割合は低くなっています。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
係長級	3.8%	4.6%	5.0%	4.9%	3.9%
主任以下	8.3%	7.9%	5.0%	8.2%	10.1%
技能長級	2.1%	1.6%	0%	0%	0%
技能主任以下	0%	0%	0%	0%	0.4%

### エ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

女性職員は取得率が5年間通じて100%で、取得期間も4か月以上取得しています。

一方、男性職員は取得率が増加しているものの、最大で10%程度で、取得期間も女性職員と比較すると短いことがわかります。

	項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性職員	取得率	2.8%	6.3%	5.5%	9.9%	10.6%
	取得期間	24日	118日	70日	102日	30日
女性職員	取得率	100%	100%	100%	100%	100%
	取得期間	255日	140日	154日	248日	216日

## オ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

年度によって差があるものの、配偶者出産休暇（当組合では出産支援休暇）は90%程度、育児参加のための休暇（当組合では育児参加休暇）は80%程度取得しています。令和2年度の両休暇の平均取得日数は5.3日でした。

また、両休暇を合計5日以上取得している割合も70%程度です。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
出産支援休暇	93.1%	81.4% 1.3日	96.2% 1.5日	100% 1.9日	93.1% 1.6日
育児参加休暇	77.8%	88.8% 2.9日	88.5% 4.1日	97.4% 4.7日	89.7% 3.7日
上記休暇を合計5日以上取得した職員	72.2%	50.0% 4.2日	69.2% 5.6日	92.1% 6.6日	69.0% 5.3日

(注) 国家公務員の男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数の目標が5日以上です。

(注) 各休暇の平均取得日数は平成29年度から集計しています。

### (3) 課題分析

(1) 前計画総括及び(2) 当組合の現状から、当組合の課題を次のとおり分析しました。

まず、女性固有職員の割合について、前計画策定時の平成28年度と比較して増加していますが、23区の女性職員割合(35.5%)と比較すると低い水準であり、女性職員の採用は引き続き取り組むべき課題です。

次に、女性固有職員の管理職割合について、前計画策定時の平成28年度と比較して、増加していますが、23区の女性管理職割合(13.6%)と比較すると低い水準です。

また、令和2年度の各昇任選考受験率について、管理職昇任選考受験率は職員全体の24.7%に対し、女性職員は7%、係長能力実証受験率は職員全体の78.4%に対し、女性職員は14%、主任職選考受験率は職員全体の71.6%に対し、女性職員は36%と低い水準でした。

なお、令和2年度の管理職昇任選考及び係長能力実証の合格者はいませんでした。主任職選考の合格率は、職員全体の25.6%に対し、女性職員は75%と高い水準でした。このことから、管理職への昇任意欲の喚起のみならず、係長級や主任といった将来管理職になりうる職層への昇任意欲の喚起も新たに取り組むべき課題です。

さらに、男性職員の育児休業の取得率について、前計画策定時の平成28年度と比較して増加していますが、現在の国家公務員の目標値の13%を下回っているため、引き続き取り組むべき課題です。

以上のことから、前計画と同様に女性固有職員の割合、女性固有職員の管理職割合及び男性職員の育児休業の取得割合を課題とし、前計画において達成できた目標は数値を上乗せし、達成できなかった目標は数値を据え置いて、目標達成に向けて取り組みます。

## 4 計画内容

3 状況把握・課題分析で明らかになった課題に基づき、次のとおり令和7年度までの目標の設定及び取組を実施します。

### 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。

### 取組

女性職員や育児休業を取得した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や育児についての環境が整備されてい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。

また、当組合単独での説明会の開催や専門学校等でのPR活動により、より多くの志望者の獲得を目指します。

### 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。

### 取組

女性職員向けに仕事への取組方や昇任を含めたワークライフバランスについて、当組合固有の女性管理職をはじめとした女性職員の体験談やメッセージを紹介し、キャリアプランを考える機会の提供や昇任意欲の喚起を図ります。

### 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。

### 取組

職員服務規程を改正し、マタニティハラスメントの防止等についての規定を追加し、研修等を通じて、制度に対する理解を促進させます。

また、庁内公開サイトを活用した育児に対する休暇制度の内容及び取得要件を周知することにより、男性職員も積極的に育児に関する休暇等を取得できる環境の整備を図ります。