

**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6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5年度末の女性固有職員数は68名（全固有職員数988名）であり、前回の62名（全固有職員数975名）と比較して6名増加しました。割合は6.9%であり、前回の6.4%と比較して0.5ポイント増加しました。

女性固有職員の管理職割合

令和5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67名）であり、前回の3名（課長級以上の職にある対象職員63名）と比較して1名増加しました。割合は6.0%であり、前回の4.8%と比較して1.2ポイント増加しました。

育児休業を取得する男性職員の割合

令和5年度中に育児休業を取得した男性職員は25名（3歳未満の子を扶養する対象職員83名）おり、前回の29名（3歳未満の子を扶養する対象職員87名）と比較して4名減少しました。割合は30.1%であり、前回の33.3%と比較して3.2ポイント減少しました。

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。