

東京二十三区清掃一部事務組合 職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン

～ 次世代育成支援対策推進法及び
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 ～

令和8年4月

東京二十三区清掃一部事務組合



はじめに

平成15年7月、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つ環境の整備を政府・地方公共団体・事業者等が一体となって進めるため、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定されました。

また、平成27年9月には、「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「女性活躍推進法」という。）が制定され、地方公共団体に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

当組合では、平成17年4月に次世代法に基づく「東京二十三区清掃一部事務組合職員のための仕事と子育て両立プラン」を、平成28年4月に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」を策定し、それぞれの計画のもと、取組を進めてきました。

両法に基づく計画は関連する内容が多く、一本化することでより実効性のある計画となることから、令和3年4月に、両法に基づく計画として「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」（以下「行動計画」という。）を策定しました。計画期間は令和3年度から令和7年度までとし、女性職員の職業生活における活躍推進及び全職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、取組を進めてきました。

当組合は、清掃工場の管理運営という業務の性質上、職員の多くが技術系・技能系の職員であり、現状では大半を男性職員が占めています。一方で、近年は技術系・技能系の女性職員が増加傾向にあり、今後はより一層、女性職員が活躍できる職場環境の整備を行う必要があります。加えて、女性職員の活躍には、職場全体の理解とサポートが必要不可欠であり、職員全員が性別を問わず活躍できる組織づくりが重要となります。

以上を踏まえ、今回新たに策定する行動計画では、有給休暇の取得や超過勤務の縮減、育児・介護との両立に係る内容を追加するとともに、題名を「東京二十三区清掃一部事務組合職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」に改め、職員のワーク・ライフ・バランスをより一層推進する計画としました。

また、策定にあたり、全職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査を実施し、現状の課題を再確認することで、より実態に即した計画としました。

本計画を通じて、すべての職員が最大限に力を発揮できる職場環境を整備し、ひいては当組合の経営理念である「区民の信頼に応える安全で安定した清掃工場等の効率的運営」の実現を目指します。

目次

はじめに

I	計画の概要	1
1	目的	1
2	計画期間	1
3	計画の対象	1
4	本計画の推進体制等	1
5	現状把握に係る職員アンケート調査の実施	1
II	現状と課題	2
1	ワーク・ライフ・バランスの推進に係る現状と課題	2
	(1) 年次有給休暇の取得について	2
	(2) 超過勤務について	4
	(3) 仕事と育児の両立について	6
	(4) 仕事と介護の両立について	8
2	女性職員の活躍推進に係る現状と課題	9
	(1) 前計画の総括	9
	(2) データによる現状の把握	9
	(3) 職員アンケート調査による現状の把握	15
III	数値目標と達成に向けた取組	16
1	数値目標	16
2	数値目標達成に向けた取組	16
	(1) 各目標と対応する取組	16
	(2) 取組内容	17

I 計画の概要

1 目的

職員のワーク・ライフ・バランスの推進及び女性職員の活躍推進に取り組むことで、職員全員が性別を問わず最大限に力を発揮できる組織とすることを目指します。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

3 計画の対象

東京二十三区清掃一部事務組合職員の全職員を対象とします。(自治法派遣により他団体に派遣中の職員を除く。)

4 本計画の推進体制等

本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況について、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となった場合は、庁内会議体を通じて本計画の改定等を実施します。

5 現状把握に係る職員アンケート調査の実施

本計画の策定にあたり、全職員を対象としたワーク・ライフ・バランス等に関するアンケート調査を実施しました。調査結果は別紙「ワーク・ライフ・バランスの推進等に係るアンケート調査結果」のとおりです。

対象職員：全職員（自治法派遣により他団体へ派遣中の職員を除く）
回答期間：令和7年12月19日～令和8年1月9日
回答方法：L o g o フォームによる回答
回 答 数：1 0 3 5（回答率89.1%）

II 現状と課題

1 ワーク・ライフ・バランスの推進に係る現状と課題

(1) 年次有給休暇の取得について

ア これまでの主な取組

職員に対し、1日単位での年次有給休暇を年間5日以上取得するよう周知し、取得の促進を図っています。また、休日勤務を行った場合は、原則として代休日を取得することとし、適切な休養の確保を行っています。

イ 現状と課題

年次有給休暇の平均取得日数¹は直近3年間で横ばいに推移しています。

令和6年度における平均取得日数は19.1日であり、8割以上の職員が15日以上の年次有給休暇を取得しました。他方で、取得日数が10日未満の職員が4.2%おり、今後は取得率が低い職員に焦点を当てた取組が必要です。

表1 年次有給休暇の職員一人あたりの平均取得日数

	R4	R5	R6
本庁	18.9日	19.1日	18.6日
清掃工場等 ²	19.4日	19.7日	19.3日
全体	19.3日	19.6日	19.1日

表2 年次有給休暇の取得日数が10日未満の職員の割合

	R4	R5	R6
本庁	5.8% (17名/291名)	6.7% (20名/300名)	6.1% (19名/311名)
清掃工場等	5.6% (47名/845名)	3.1% (26名/838名)	3.5% (29名/825名)
全体	5.6% (64名/1,136名)	4.0% (46名/1,138名)	4.2% (48名/1,136名)

職員アンケート調査において、約9割の職員が「年次有給休暇を取得しやすい職場である」と回答しており、組織全体として取得しやすい職場風土が醸成されています。

他方で、年次有給休暇が取りづらいと回答した職員の多くは、要因として「業務量が多いため」を挙げており、業務の効率化と業務量の平準化が求められます。

¹ 当該年度中に休業、退職、派遣の期間がある職員及び年度途中採用者を除いた職員数を母数として算出。

² 本計画では、清掃工場、品川清掃作業所、京浜島不燃ごみ処理センター、中防処理施設管理事務所及び清掃技術訓練センターを総称して清掃工場等とします。

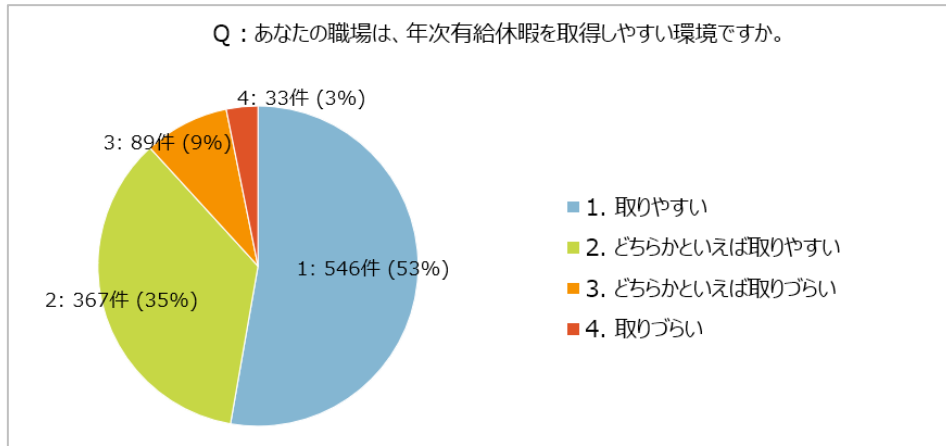


図1 年次有給休暇の取りやすさ

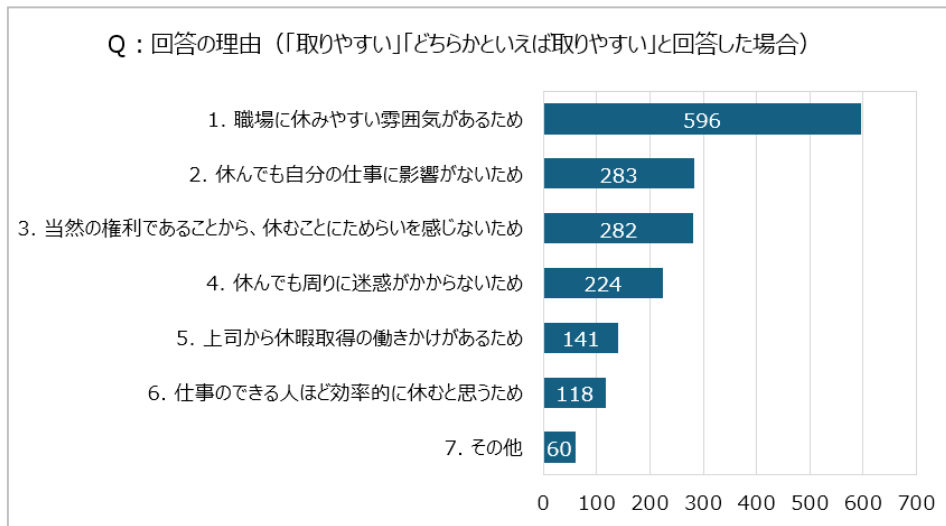


図2 取得しやすいと回答した理由（複数回答可）

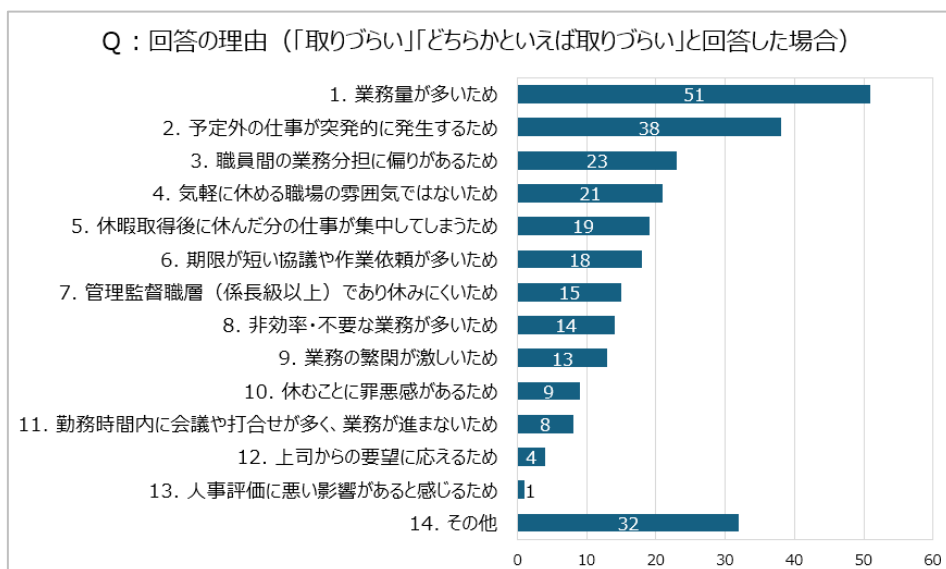


図3 取得しづらいと回答した理由（複数回答可）

(2) 超過勤務について

ア これまでの主な取組

超過勤務の上限について、原則として月45時間、年間360時間とすることを規則³で定めています。また、総務部職員課において、毎月、退勤時刻と時間外勤務命令における超過勤務時間を確認し、両者に乖離のある職員がいる場合は、所属に状況をヒアリングすることで、適切な勤務管理に努めています。

イ 現状と課題

一月あたりの平均超過勤務時間数⁴は直近3年間で減少傾向にあり、令和6年度における平均超過勤務時間は3.6時間でした。本庁と清掃工場等では、本庁の方が、平均超過勤務時間数が長い傾向にあり、月45時間以上の超過勤務を行った職員の割合⁵についても大きな差が見られました。

表3 一月あたりの平均超過勤務時間数

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
令和4年度	5.1	4.7	5.2	4.1	4.2	4.2	4.1	4.4	4.5	4.0	4.3	6.3	4.6
本庁	7.4	7.5	7.0	6.7	6.2	6.0	6.1	5.9	5.9	5.7	6.5	9.0	6.7
清掃工場等	4.4	3.9	4.7	3.2	3.6	3.6	3.5	3.9	4.0	3.4	3.6	5.4	3.9
令和5年度	4.5	4.4	4.8	3.8	3.6	3.6	4.0	4.4	4.6	3.8	3.5	5.4	4.2
本庁	6.1	6.5	6.3	6.0	5.5	4.9	6.2	6.1	5.8	6.4	5.9	8.5	6.2
清掃工場等	4.0	3.8	4.3	3.1	3.0	3.2	3.3	3.8	4.3	3.0	2.7	4.4	3.6
令和6年度	4.3	3.5	3.5	3.5	3.4	3.8	4.0	3.6	2.9	3.2	2.9	4.6	3.6
本庁	6.6	4.7	4.6	4.8	5.3	5.3	6.1	4.9	4.2	4.5	4.5	7.3	5.2
清掃工場等	3.5	3.1	3.1	3.1	2.7	3.3	3.2	3.2	2.5	2.8	2.4	3.6	3.0

表4 月45時間以上の超過勤務を行った職員の割合

	R4	R5	R6
本庁	10.3% (27名/263名)	9.0% (24名/266名)	8.2% (23名/280名)
清掃工場等	4.9% (41名/829名)	3.2% (26名/822名)	2.1% (17名/814名)
全体	6.2% (68名/1,092名)	4.6% (50名/1,088名)	3.7% (40名/1,094名)

³ 東京二十三区清掃一部事務組合職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則

⁴ 管理職及び他団体へ派遣中の職員を除いた職員数を母数として算出。

⁵ 当該年度の1年間で、超過勤務時間数が45時間以上となった月が1月以上あった職員の割合。年度末時点の職員数を母数として算出。

職員アンケート調査において、超勤が発生する理由として「予定外の仕事が突発的に発生するため」が最も多く、次いで「業務量が多いため」が多く挙げられました。平成7年から集中的に建設してきた工場が建替時期を迎えており、老朽化による設備故障への突発的な対応が要因の一つと考えられます。また、業務量については、年次有給休暇の取得に係る課題と同様に、事務分担の見直し等による平準化が必要です。

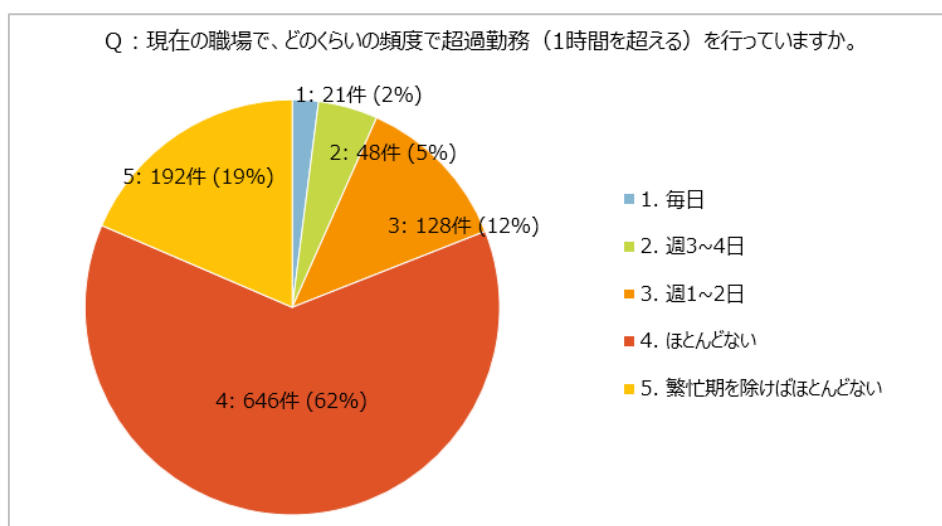


図4 超過勤務の状況

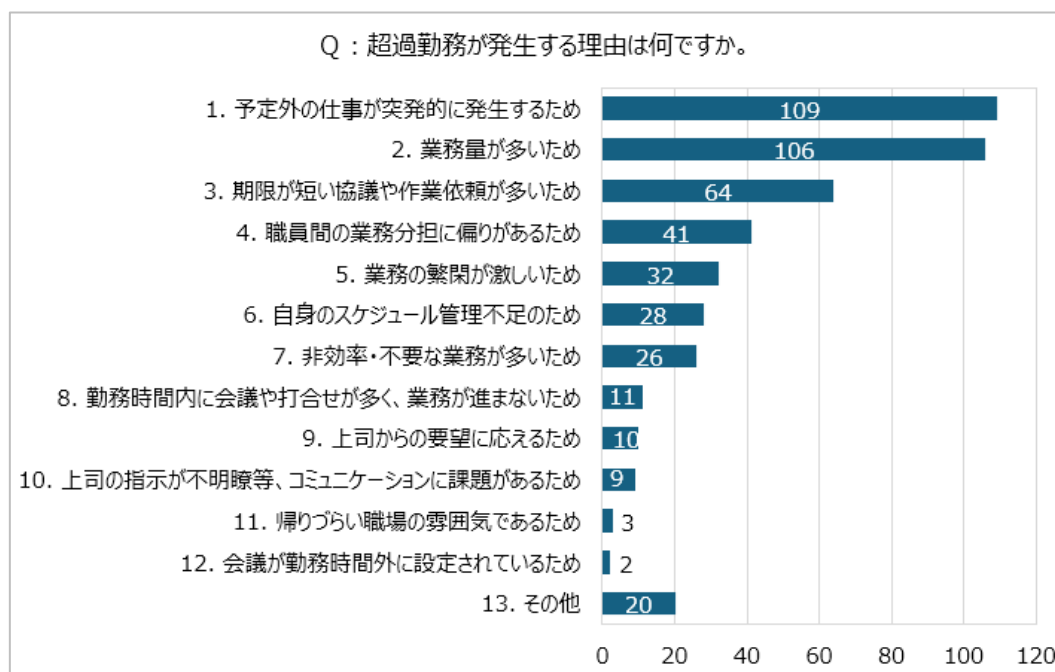


図5 超過勤務の実施理由（複数回答可）

(3) 仕事と育児の両立について

ア これまでの取組

妊娠、出産等についての申出をした職員及び3歳未満の子がいる職員に対し、利用可能な制度について所属長から周知するとともに、業務上配慮すべき点（勤務時間や勤務地等）について意向確認を行うことで、職員の仕事と育児の両立を支援しています。

また、支援制度を一覧にした概要資料や、制度の内容についてより詳細に記載した「育児休業等ハンドブック」を作成し、職員への周知と制度の理解促進に努めています。

イ 現状と課題

男性職員の育児休業及び配偶者出産休暇の利用は、直近3年間で増加傾向にあります。一方で、育児参加休暇の取得率は伸び悩んでおり、令和6年度の取得率は52.5%となりました。

表5 育児休業取得率⁶及び平均取得期間

		R 4	R 5	R 6
男性職員	取得率	62.2%	69.2%	88.5%
	平均取得期間	78日	110日	121日
女性職員	取得率	50.0%	150.0%	100%
	平均取得期間	481日	548日	212日

表6 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

	R 4	R 5	R 6
配偶者出産休暇	80.0%	96.0%	92.0%
育児参加休暇	78.0%	51.6%	52.5%
両方の休暇合計5日以上	80.0%	41.9%	51.6%

職員アンケート調査において、扶養する子どもがいる職員に対し“育児休業を利用したことがある、または利用したいか”を尋ねたところ、「利用しない」「利用できなかった」「利用したいができないと思う」の回答が半数以上を占めました。その理由として「職場に迷惑をかけたくない」が最も多く挙げられ、自身の担当業務への懸念により取得を躊躇する職員が一定数存在することが分かりました。

⁶ 育児休業取得率は、女性職員の場合は、前年度に出産し育児休業が取得可能となった職員に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合、男性職員の場合は、前年度に配偶者が出産し育児休業が取得可能となった職員に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合です。前年度より前に子が生まれたものの、その年度には取得せずに、前年度になって新たに取得した職員を含むため、取得率が100%を超えることがあります。

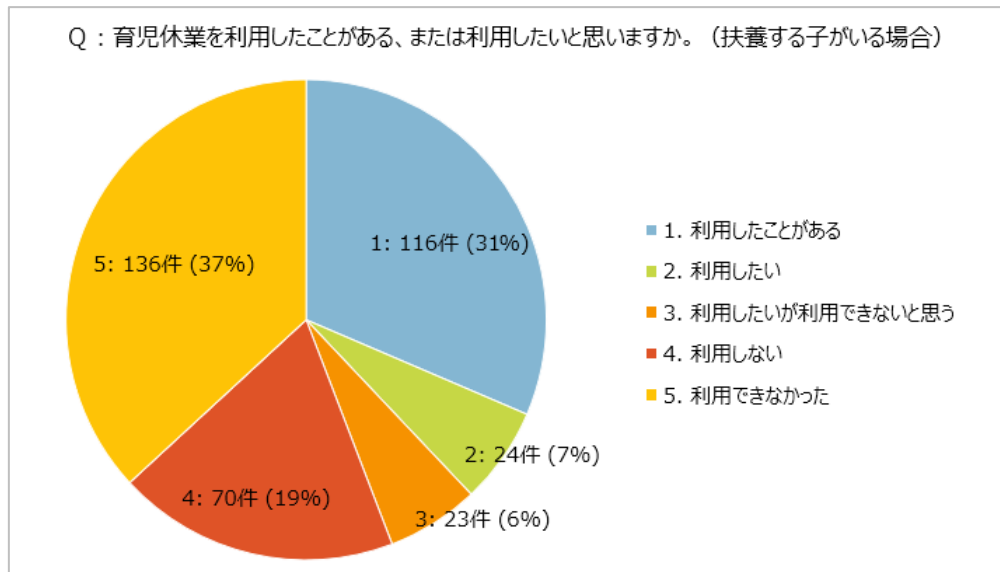


図6 育児休業の利用について

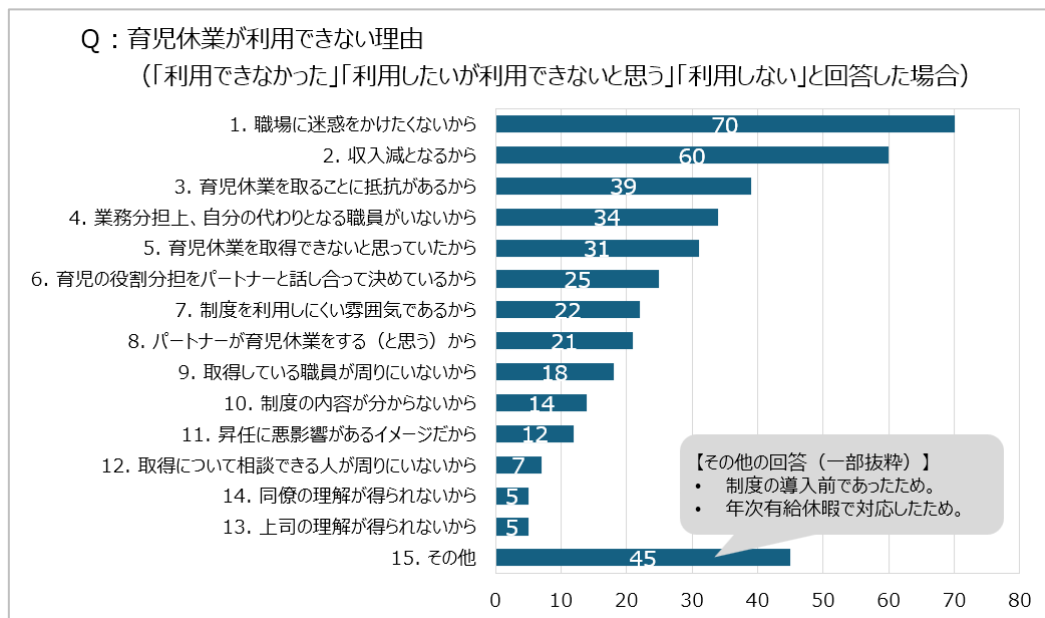


図7 育児休業が利用できない理由（複数回答可）

(4) 仕事と介護の両立について

ア これまでの主な取組

自己申告面接時に、所属長から職員に対し、介護に関して不安や悩みを抱えている場合は早い段階で相談するよう周知しています。

また、すでに介護を要する状況にある職員に対しては、介護休暇等の支援制度について周知するとともに、利用に係る意向確認を行っています。

イ 現状と課題

介護している人がいると回答した職員は全体の約2割であり、そのうちの6割が介護休暇制度（短期の介護休暇を除く）を「利用したことがある」または「利用したい」と回答しました。

また、「利用できない」と回答した理由として「職場に迷惑をかけたくないから」「収入減となるから」が多く挙げられました。仕事と育児の両立に係る課題と同様に、職員が取得を躊躇することのないような職場環境を作ることが求められます。

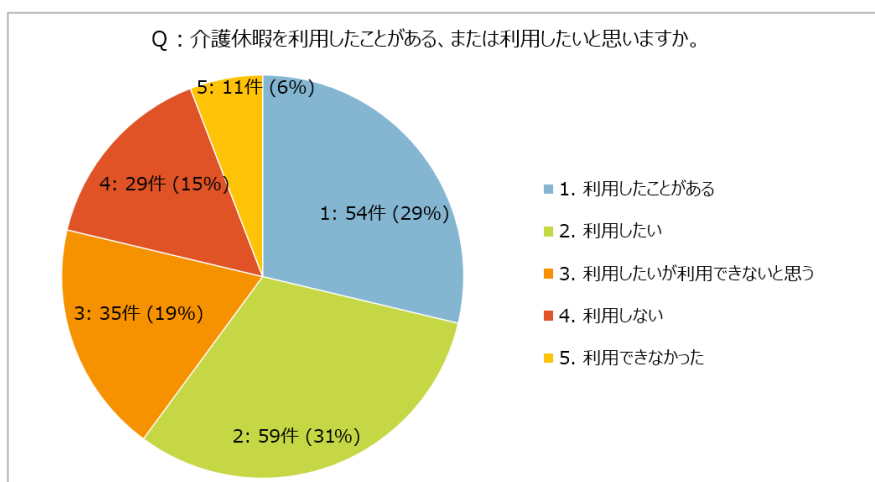


図8 介護休暇の利用について

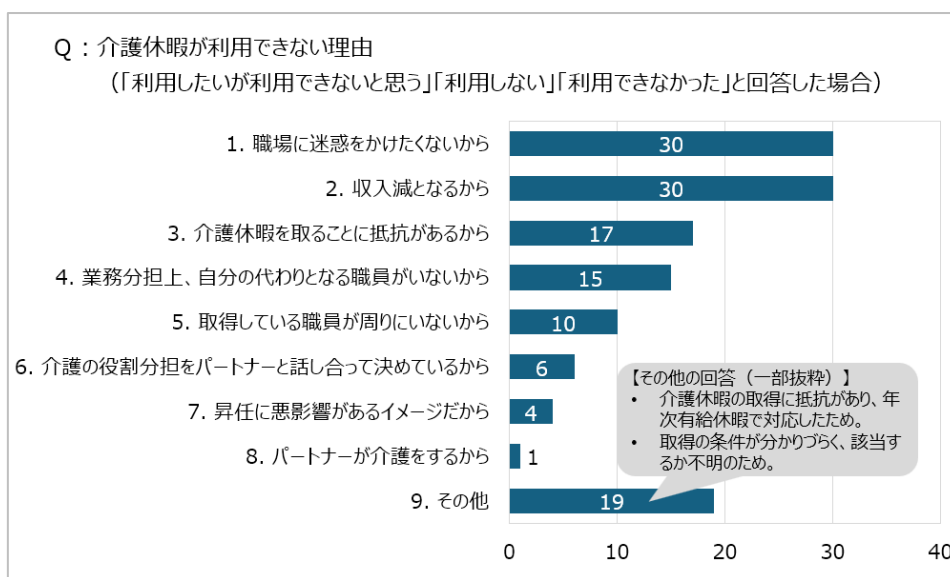


図9 介護休暇が利用できない理由（複数回答可）

2 女性職員の活躍推進に係る現状と課題

(1) 前計画の総括

前計画における目標と達成状況は下記のとおりです。掲げた3つの目標すべてにおいて、目標値を達成しました。

【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。

⇒7.6%（令和7年4月1日時点）となり達成

＜主な取組＞

- ・採用パンフレットに女性職員へのインタビュー記事を掲載し、仕事内容等について紹介することで、女性が活躍できる職場であることを広報しました。
- ・女性職員が不安なく職務が遂行できる職場環境を整備するため、女性職員から要望のある作業被服の機能性向上に着手します。

【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。

⇒6.1%（令和7年4月1日時点）となり達成

＜主な取組＞

- ・性別に関わらず能力に基づいた人員配置を行うことで、男女平等な昇任機会を確保しています。

【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。

⇒88.5%（令和6年度実績値）となり達成

＜主な取組＞

- ・育児に関する休暇制度や給付制度についてまとめた「育児休業等ハンドブック」を作成し、職員への周知と制度の理解促進に努めています。
- ・ハラスメント防止研修を実施することで、取得に対するハラスメントのない職場づくりに努めています。

(2) データによる現状の把握

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条に掲げる項目について、下記のとおり状況把握を行いました。

女性固有職員の割合は近年で増加傾向にあるものの、当組合は技術系・技能系の職員が職員構成の大半を占めており、女性職員の割合は低い数値にとどまっています。関連して、管理職地位にある職員に占める女性職員の割合についても、低い数値で推移しています。

ア 女性職員に対する仕事における機会の提供

①職員の男女の給与額の差異（内閣府令第2条第1号イ）

職員の男女の給与額の差異（男性職員の給与に対する女性職員の給与の割合）は、直近3年間において横ばいに推移しています。

勤続年数別にみると、勤続年数が長いほど女性職員の給与が高い傾向にありますが、職員全体でみると、依然として男性職員よりも低い状態が続いています。

表7 全職員に係る情報

職員区分	R 4	R 5	R 6
任期の定めのない常勤職員 ⁷	84.6%	89.0%	82.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	68.0%	84.0%	61.3%
全職員	85.0%	90.5%	87.3%

表8 任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別の情報

役職段階	R 4	R 5	R 6
本庁部局長・次長相当職	97.5%	—	—
本庁課長相当職	101.7%	101.5%	104.8%
本庁課長補佐相当職	96.0%	106.7%	88.1%
本庁係長相当職	88.2%	106.0%	90.0%

表9 任期の定めのない常勤職員に係る勤続年数別の情報

勤続年数	R 4	R 5	R 6
36年以上	97.8%	76.3%	106.8%
31～35年	108.3%	117.0%	117.7%
26～30年	117.7%	104.4%	123.9%
21～25年	96.8%	76.7%	92.8%
16～20年	75.4%	60.0%	75.7%
11～15年	75.5%	82.5%	86.2%
6～10年	91.8%	86.3%	86.9%
1～5年	88.3%	136.1%	90.5%

⁷ 任期付職員、再任用職員、臨時的任用職員（主に会計年度任用職員）以外の職員をいう。

②管理職地位にある職員に占める女性職員の割合（内閣府令第2条第1号ロ）

管理職地位にある職員に占める女性職員の割合は、直近5年間で増加傾向にありますが、近年は6%程度の数値で足踏み状態が続いています。

表10 管理職地位にある職員に占める女性職員の割合（4月1日時点）

R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
4.5%	4.3%	5.9%	6.1%	6.1%

③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（内閣府令第2条第1号ハ）

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、いずれの職層においても10%未満の低い数値となっています。

表11 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（4月1日時点）

各役職段階	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
本庁部局長・次長相当職	0%	0%	0%	0%	6.7%
本庁課長相当職	5.8%	5.3%	7.1%	7.5%	5.9%
本庁課長補佐相当職	4.3%	7.0%	4.3%	4.1%	1.9%
本庁係長相当職	3.2%	2.7%	2.6%	2.6%	3.3%

④採用した職員に占める女性職員の割合（内閣府令第2条第1号ニ）

採用した職員に占める女性職員の割合は、令和4年度から6年度にかけては20%を超えていましたが、令和7年度は7.4%となりました。

表12 採用した職員に占める女性職員の割合（年度末時点）

職種	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
事務系	28.6%	55.6%	60.0%	54.5%	22.2%
技術系	0%	14.3%	18.2%	9.5%	0%
技能系	0%	0%	11.1%	0%	0%
合計	6.1%	21.6%	24.0%	20.0%	7.4%

⑤職員に占める女性職員の割合（内閣府令第2条第1号ト）

職員に占める女性職員の割合は直近5年間で増加傾向にあります。事務系職員は3割以上を女性職員が占めますが、全体でみると依然として10%以下の低い数値にとどまっています。

表13 職員に占める女性職員の割合（4月1日時点）

職種	R3	R4	R5	R6	R7
事務系	33.3%	35.3%	35.5%	35.7%	35.0%
技術系	2.3%	2.5%	2.9%	3.0%	3.0%
技能系	0.3%	0.3%	0.7%	0.7%	0.8%
合計	5.8%	6.3%	7.0%	7.3%	7.6%

⑥セクシャルハラスメント等対策の整備状況（内閣府令第2条第1号ヨ）

「東京二十三区清掃一部事務組合職員ハラスメント防止要綱」を制定し、ハラスメントの防止、排除及びハラスメントが発生した場合の対応について、必要な事項を定めています。また、当該要綱に基づき、ハラスメントに関する苦情・相談の申出に対応するため、総務部に苦情相談窓口を設置しています。

イ 仕事と家庭の両立に資する勤務環境の整備

①平均継続勤務年数の男女の差異（内閣府令第2条第2号イ）

令和7年度は男性職員の平均勤務年数が女性職員よりも4.7年長くなり、直近5年間で最大の差異となりました。

表14 職員の平均継続勤務年数

	R3	R4	R5	R6	R7
男性職員	9.9年	9.9年	10.5年	11.0年	11.6年
女性職員	7.3年	6.1年	6.2年	6.5年	6.9年
差	2.6年	3.8年	4.3年	4.5年	4.7年

②男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（内閣府令第2条第2号ロ）

男性職員の取得率は直近3年間で増加しており、令和6年度は88.5%となりました。

取得日数も増加傾向にある一方、職員アンケート調査において育児休業を取得した経験のある職員（女性職員含む）に対し、“家族が望む必要な期間を取得できたか”を尋ねたところ、半数近くの職員が「必要な期間より短かった」と回答しました。この結果から、望む期間を十分に取得できていない職員が一定数いることがうかがえます。

表5 育児休業取得率及び平均取得期間【再掲】

		R 4	R 5	R 6
男性職員	取得率	62.2%	69.2%	88.5%
	平均取得期間	78日	110日	121日
女性職員	取得率	50.0%	150.0%	100%
	平均取得期間	481日	548日	212日

表5-2 令和6年度における取得期間の分布状況

	男性職員	女性職員
1週間未満	-	-
1週間以上2週間未満	1	-
2週間以上1月以下	2	-
1月超3月以下	7	-
3月超6月以下	8	-
6月超9月以下	3	1
9月超12月以下	1	-
12月超24月以下	1	-
24月超	-	-

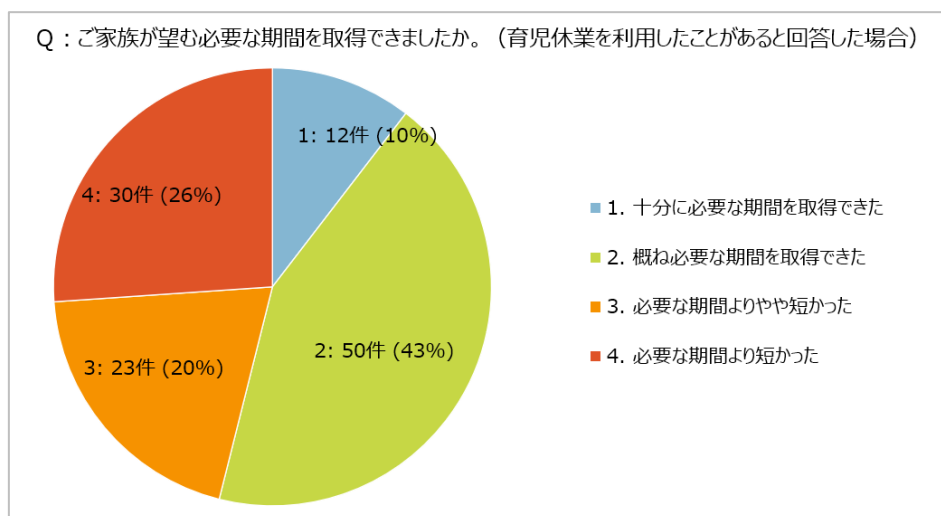


図10 育児休業の取得期間について

③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取得率と平均取得日数（内閣府令第2条第2号ハ）

配偶者出産休暇の取得割合は年々増加しており、令和6年度は92%となりました。これに対して、育児参加休暇の取得率は低い値で推移しており、令和6年度は52.5%となりました。

表6 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【再掲】

	R 4	R 5	R 6
配偶者出産休暇	80.0%	96.0%	92.0%
育児参加休暇	78.0%	51.6%	52.5%
両方の休暇合計5日以上	80.0%	41.9%	51.6%

④職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（内閣府令第2条第2号ニ）
 一月あたりの平均超過勤務時間数は直近3年間で減少傾向にあります。

表3 一月あたりの平均超過勤務時間数【再掲】 (単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
令和4年度	5.1	4.7	5.2	4.1	4.2	4.2	4.1	4.4	4.5	4.0	4.3	6.3	4.6
本庁	7.4	7.5	7.0	6.7	6.2	6.0	6.1	5.9	5.9	5.7	6.5	9.0	6.7
清掃工場等	4.4	3.9	4.7	3.2	3.6	3.6	3.5	3.9	4.0	3.4	3.6	5.4	3.9
令和5年度	4.5	4.4	4.8	3.8	3.6	3.6	4.0	4.4	4.6	3.8	3.5	5.4	4.2
本庁	6.1	6.5	6.3	6.0	5.5	4.9	6.2	6.1	5.8	6.4	5.9	8.5	6.2
清掃工場等	4.0	3.8	4.3	3.1	3.0	3.2	3.3	3.8	4.3	3.0	2.7	4.4	3.6
令和6年度	4.3	3.5	3.5	3.5	3.4	3.8	4.0	3.6	2.9	3.2	2.9	4.6	3.6
本庁	6.6	4.7	4.6	4.8	5.3	5.3	6.1	4.9	4.2	4.5	4.5	7.3	5.2
清掃工場等	3.5	3.1	3.1	3.1	2.7	3.3	3.2	3.2	2.5	2.8	2.4	3.6	3.0

表3-2 超過勤務の上限を超えた職員数 (単位：人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間 ⁸
令和4年度	19	8	9	12	9	9	6	9	10	4	12	28	68
本庁	6	4	3	8	2	2	4	3	2	4	7	13	27
清掃工場等	13	4	6	4	7	7	2	6	8	0	5	15	41
令和5年度	13	6	10	8	6	7	11	6	7	6	6	18	50
本庁	4	4	4	5	5	4	6	4	4	6	3	8	24
清掃工場等	9	2	6	3	1	3	5	2	3	0	3	10	26
令和6年度	4	2	3	7	5	9	7	4	4	6	4	21	40
本庁	3	1	2	4	4	3	4	3	3	5	3	12	23
清掃工場等	1	1	1	3	1	6	3	1	1	1	1	9	17

⁸ 当該年度の1年間で、超過勤務時間数が4.5時間以上となった月が1月以上あった職員数。

(3) 職員アンケート調査による現状の把握

職員アンケート調査において、“女性が活躍しやすい職場であるか”の質問に対し、半数以上の職員が「思わない」「あまり思わない」と回答しました。その理由として、「女性ができる業務に制限があるため⁹」「清掃工場等における設備（休憩室、シャワー室等）が不十分であるため」が多く挙げられました。引き続き、現場で活躍する女性職員の意見を汲み上げ、必要な設備や備品の拡充を行うことが求められます。

また、女性職員の活躍には、上司や同僚をはじめとした職場の理解とサポートが重要です。各職場において定期的に意見交換の場を設けることで、職員が相互に理解し、性別を問わず活躍できる環境を整備することが必要となります。

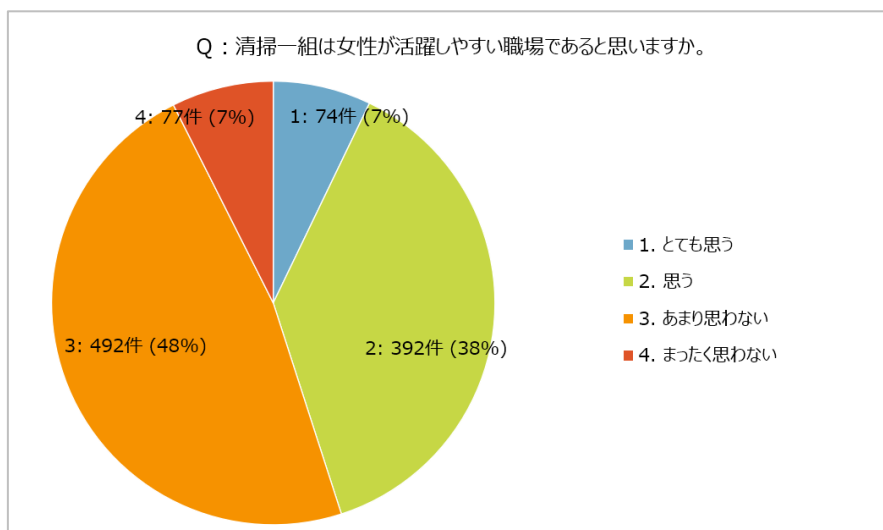


図 1 1 女性活躍に係る職場環境について

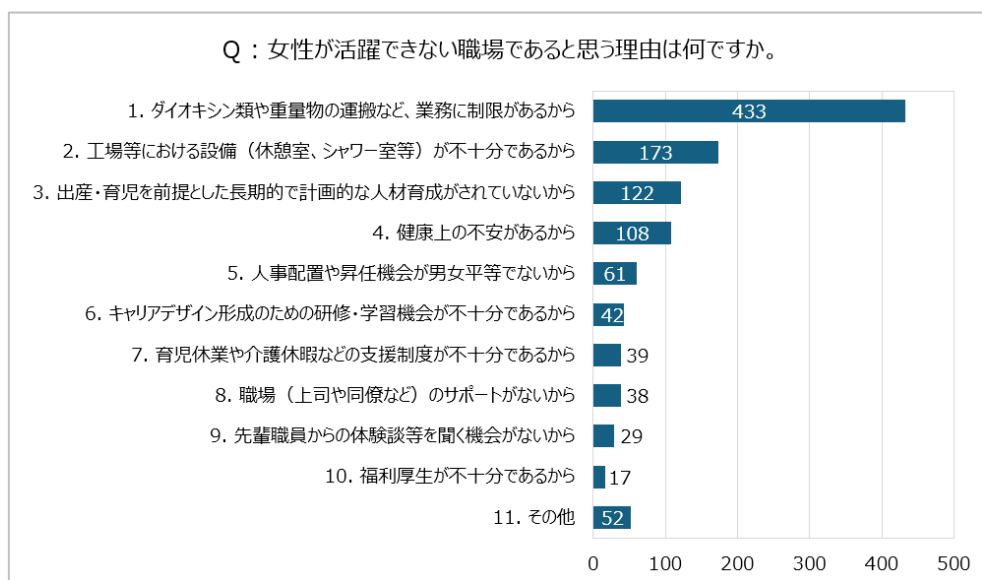


図 1 2 女性が活躍できない職場であると思う理由（複数回答可）

⁹ 女性労働基準規則により、ダイオキシン類の取り扱い等、就業が制限されている業務があります。

Ⅲ 数値目標と達成に向けた取組

1 数値目標

関係法令¹⁰に基づき、当組合が抱える課題を踏まえ、すべての職員が活躍できる職場環境を整備するための指標として、下記の数値目標を設定します。

	内容	直近の状況
目標 1	年次有給休暇の取得日数が 10日未満 の職員の割合を 0% とする。	4.2%
目標 2	職員一人あたりの超過勤務時間数を 5%縮減 する。	—
目標 3	女性職員の育児休業取得率 100%を維持 し、 男性職員の育児休業取得率を 90%以上 とする。	100% 88.5%
目標 4	出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を 100% とする。	92.0% 52.5%
目標 5	採用した職員に占める女性職員の割合を 10%以上 とする。	7.4%
目標 6	女性固有職員の割合を、 10%以上 とする。	7.6%
目標 7	女性固有職員の管理職割合を、 7%以上 とする。	6.1%

2 数値目標達成に向けた取組

(1) 各目標と対応する取組

取組	目標 1	目標 2	目標 3	目標 4	目標 5	目標 6	目標 7
① ワーク・ライフ・バランスの推進に資する職場風土の醸成	○	○					
② 柔軟な働き方に係る制度の整備	○	○					
③ 現行業務の見直し	○	○	○	○			
④ 業務の効率化と生産性の向上	○	○	○	○			
⑤ 仕事と育児・介護の両立			○	○	○	○	○
⑥ ハラスメント防止対策			○	○	○	○	○
⑦ 採用活動におけるPR活動					○	○	○
⑧ 性別を問わず活躍できる職場環境の整備					○	○	○
⑨ 女性職員の昇任意欲の向上							○

¹⁰ 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3条及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和6年内閣府令第95号）第5条

(2) 取組内容

① ワーク・ライフ・バランスの推進に資する職場風土の醸成
■取組
<ul style="list-style-type: none">・年次有給休暇の10日以上の取得 ⇒年次有給休暇を10日以上取得することを努力義務とします。特に取得が進んでいない職員に対しては、所属長による積極的な取得促進や業務調整等を行うことでフォローアップします。・ノー残業デーと20時退庁の徹底 【官庁執務型の勤務形態の職場（本庁）】 ⇒毎週水曜日をノー残業デーとし、その他の日は20時退庁を徹底することで、超過勤務時間を縮減する職場風土を醸成するとともに、業務効率化を図ります。 【変則勤務の職場（清掃工場等）】 ⇒係単位で本庁に準じたルールを設ける等、個々の職場の状況に応じた目標を設定し、超過勤務削減に係る意識の向上を図ります。・休日勤務をした場合の代休日の取得 ⇒休日勤務をした場合は、原則として、勤務日の4週間前から8週間後の期間に代休日を取得することとし、適切な休養を確保します。・勤務間インターバル制度に係る検討 ⇒職員の適切な休養の確保と超過勤務時間の削減を図るため、勤務間インターバル制度の導入について検討します。
■実施主体
全職員（取組の実施） 所属長及び職員課人事係（周知・啓発）
② 柔軟な働き方に係る制度の整備
■取組
<ul style="list-style-type: none">・フレックスタイム制度の導入 ⇒生活環境に併せて出勤時間を変更できるよう、制度の導入について検討します。・在宅勤務型テレワーク制度の導入 ⇒通勤時間を家庭での時間に充てる等、働き方に選択肢を設けることで、職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図ります。清掃工場等においては、テレワークにそぐわない業務もあることから、実施の必要性について職場にヒアリングを行い、方針を検討します。また、制度の導入にあたり、通勤手当の支給等、必要な制度の整備を行います。
■実施主体
職員課人事係、職員課給与・福利係（制度設計） 企画室情報システム管理係（テレワークの実施環境の整備）

③ 現行業務の見直し

■取組

- ・ 現行業務の見直しと効率化
⇒各所属において不要な業務や非効率的な業務を見直すことで、業務量の削減や作業の効率化を図ります。
- ・ 業務量の平準化
⇒特定の係や個人に業務が集中しないよう、年次有給休暇の取得状況や超過勤務時間の状況等を踏まえ、必要に応じて業務分担の見直しを行うことで、業務量の平準化に努めます。
- ・ 職員不在時のカバー体制の強化
⇒T o D o リストの共有やメールのC cを活用する等、日頃より担当業務を可視化する組織文化を定着させることで、不在時の引き継ぎが円滑にできるよう取り組みます。加えて、担当者を複数名置くことで、職員不在時のカバー体制を強化します。また、育児休業等により長期間欠員が生じる場合のカバー体制について、任期付職員や会計年度任用職員の採用等、多面的に対策を検討します。

■実施主体

所属長、全職員

④ 業務の効率化と生産性の向上

■取組

- ・ 業務の効率化に資する研修の実施
⇒Word や Excel 等の業務効率化ツールの活用に関する知識や技能の習熟を目的とした研修を実施します。
- ・ 勤務評定における評価
⇒勤務評定に「生産性・効率性」の評価欄を設け、生産性・効率性が高い職員を評価する仕組みを設けます。
- ・ D X を活用した業務の効率化
⇒総務部内にD X 推進担当を設置し、組織横断的にD X 推進に取り組むことで、更なる業務の効率化を図ります。

■実施主体

職員課人材育成係（研修の実施）

職員課人事係（勤務評定における評価）

企画室（D X を活用した業務の効率化、研修の実施）

⑤ 仕事と育児・介護の両立

■取組

- ・制度の利用促進
⇒妊娠、出産等の申出をした職員及び3歳に満たない子がいる職員に対し、所属長から利用可能な制度について周知することを徹底します。また、育児との両立に係る支障を改善するため、職員から勤務時間や勤務場所等について要望があった場合は、最大限の配慮を行います。
- ・制度の周知
⇒制度の概要についてまとめた資料をもとに、職員への周知を徹底することで、職員が制度について知る機会を提供します。
- ・休暇を取得しやすい職場風土の醸成
⇒庁内職員向けに、制度を活用する職員への理解を促す啓発を行うことで、休暇を取得しやすい職場風土を醸成します。

■実施主体

所属長（制度の利用促進）
職員課人事係（理解促進のための啓発、制度の周知）

⑥ ハラスメント防止対策

■取組

- ・ハラスメントに係る相談窓口の強化
⇒総務部職員課に設置する苦情相談窓口について、職員への周知を徹底し、相談しやすい環境を整備します。
- ・ハラスメント防止に係る啓発
⇒ハラスメントに関する正しい認識をもち、ハラスメントのない風土づくりができるよう、研修等を通じて職員への啓蒙を図ります。

■実施主体

職員課人事係（苦情相談窓口の強化）
職員課人材育成係（研修等の実施）

⑦ 採用活動におけるPR活動

■取組

- ・採用説明会におけるPR活動
⇒当組合で活躍する女性職員について紹介し、PR活動を行います。
- ・女性職員の活躍に係る広報
⇒ホームページや採用パンフレットを通じて、女性職員や育児休業を取得した職員の紹介等を行います。

■実施主体

職員課人事係

⑧ 性別を問わず活躍できる職場環境の整備

■取組

- ・業務上使用する備品や設備の整備
⇒女性職員から寄せられた「女性サイズの作業被服が欲しい」「連服が白色のため汗で透けるので改良して欲しい」という意見を受け、作業被服の改良に着手します。また、女性職員用の休憩室やシャワー室等の設備を整備します。
- ・各所属における定期的な意見交換の実施
⇒性別を問わず、すべての職員が最大限に力を発揮できる職場となるよう、定期的に意見交換の場を設け、取組に反映します。また、各職場における取組を庁内に展開します。
- ・健康上の課題に係る相談窓口の強化
⇒健康上の課題について気軽に相談できる窓口を設置し、健康による就業への懸念の解消を図ります。なお、相談窓口については、プライバシーの保護を徹底します。
- ・婦人科検診の受診率の向上
⇒婦人科検診の受診の重要性について啓発を行い、受診を促進します。

■実施主体

全職員（意見交換会の実施）
職員課労務・安全衛生係（備品・設備の整備、健康に関する取組）
施設管理部管理課、建設部建設課、各清掃工場等（備品・設備の整備）
職員課人事係（優良事例の横展開）

⑨ 女性職員の昇任意欲の向上

■取組

- ・女性職員の昇任意欲の促進
⇒女性職員向けに、女性管理職をはじめとした先輩職員の体験談やメッセージを共有し、仕事の取り組み方やワーク・ライフ・バランスについて紹介することで、キャリアプランについて考える機会を設けます。また、各自のキャリアデザインを支援するための研修を実施します。

■実施主体

職員課人事係、職員課人材育成係