

計画の位置付け

本計画は、「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です。本計画により、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、性別を問わず、すべての職員が最大限に力を発揮できる組織を目指します。

実施期間 令和8年度から令和12年度までの5か年

対象職員 東京二十三区清掃一部事務組合の全職員

現状と課題

ワーク・ライフ・バランスの推進に係る現状と課題

■ワーク・ライフ・バランスに係る現状

- 令和6年度における年次有給休暇の平均取得日数は19.1日、一月あたりの平均超過勤務時間数は3.6時間でした。
- 令和6年度における年次有給休暇の取得日数が10日未満の職員は、全職員の4.2%であり、月45時間以上の超過勤務を行った職員は全職員の3.7%でした。

■仕事と育児・介護の両立に係る現状

- 育児休業の取得率は増加傾向にあり、令和6年度は女性職員が100%、男性職員が88.5%でした。
- 配偶者出産休暇の取得率も増加傾向にありますが、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%でした。
- 職員アンケート調査で、育児休業や介護休暇（短期の介護休暇を除く）の取得にあたっての懸念として、「担当する業務が不安」が最も多く挙げられました。

- 組織全体としてワーク・ライフ・バランスが実現しやすい環境が整備されていますが、より一層の推進を図るためには、**業務の効率化と業務量の平準化が必要です。**
- 育児休業や介護休暇については、取得にためらいを感じる職員が一定数存在し、**職員不在時のカバー体制を構築することが求められます。**

女性職員の活躍推進に係る現状と課題

■前計画の達成状況

目標	最新値
①女性固有職員の割合を、7%以上にする。	7.6% 達成
②女性固有職員の管理職割合を、5%以上にする。	6.1% 達成
③育児休業を取得する男性職員の割合を、13%以上にする。	88.5% 達成

■現状

- 女性固有職員の割合は増加傾向にあるものの、依然として10%以下の低い水準です。関連して、女性管理職員の割合も低い水準となっています。
- 職員アンケート調査において、半数以上の職員が「女性が活躍しやすい職場であると思わない」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」「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。
- 女性職員の活躍には、**職場の理解とサポートが重要**であり、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**することが必要です。

数値目標と取り組み

【数値目標】

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。
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。
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。
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。
目標6	女性固有職員の割合を、 10%以上 とする。
目標7	女性固有職員の管理職割合を、 7%以上 とする。

【数値目標達成に向けた主な取り組み】

- ワーク・ライフ・バランスの推進に資する職場風土の醸成**
 - 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。
 - 官庁執務型の勤務形態の職場（本庁）において、毎週水曜日をノー残業デーに設定するとともに、その他の日は20時退庁を徹底します。
- 柔軟な働き方に係る制度の整備**
 - フレックスタイム制度及び在宅勤務型テレワーク制度の導入を検討します。
- 現行業務の見直し**
 - 不要な業務や非効率的な業務の見直しを行うとともに、業務量の平準化を行います。
 - 担当業務の可視化や担当者を複数名置くことにより、職員不在時のカバー体制を強化します。
- 仕事と育児・介護の両立**
 - 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し、職員が制度について知る機会を提供します。
- 性別を問わず活躍できる職場環境の整備**
 - 各職場において定期的に意見交換の場を設け、取り組みに反映します。