

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表

令和5年7月31日
特別区人事・厚生事務組合

当組合では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」といいます。）に基づき、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする特定事業主行動計画を策定し、様々な取組を進めてきました。女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、令和4年度の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので、公表します。

なお、当組合は次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を特定事業主行動計画と一体的に策定しており、本公表はその実施状況の公表も兼ねています。

【当組合における具体的な取組と実施状況】

①育児に関連する勤務条件の周知

☞出産・育児に係る母体保護や育児休業、休暇など、出産や子育てに関連する休暇制度等をわかりやすくまとめた一覧表を全庁掲示しています。また、妊娠出産休暇や育児休業などの取得についての相談や問合せを随時受け付けています。

②妊娠・子育て中の職員への配慮

○男性職員の出産支援休暇の取得率（令和4年4月～令和5年3月）

目標値	取得率
100%	55.6%

☞男性職員の出産支援休暇の取得率（令和3年度は90.0%）の向上に向け、引き続き取得を促進していきます。

○育児休業取得率（令和4年4月～令和5年3月）

男性		女性	
目標値	取得率	目標値	取得率
50.0%	66.7%	—	100%

☞男性職員の育児休業取得率（令和3年度は80.0%）の向上に向け、引き続き、男性が育児休業等を取得しやすい環境づくり及び女性が安心して復帰できる環境づくりに取り組んでいきます。

※国は、地方公務員の男性の育児休業取得率に関して、2025年までに30.0%とする目標値を掲げています（第5次男女共同参画基本計画〔令和2年12月閣議決定〕）。

③職場及び職員の意識改革

○超過勤務の縮減 月60時間超の職員（令和4年4月～令和5年3月）

目標値	実績数
0人	8人

○年次有給休暇の取得促進 年次有給休暇の平均取得日数（令和4年）

目標値	取得日数
15.0日	15.4日

☞超過勤務の縮減のため、所属にヒアリングを実施しています。また、庁内の会議で所属長に超過勤務実績を示し、各所属で改めて見直しを図るように周知しています。

月60時間を超えた職員に対しては、産業医の面談を実施し、健康で働きやすい環境づくりに取り組みました。

また、「特別区人事・厚生事務組合職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」を改正し、令和5年4月1日より、超過勤務命令の上限時間について規則で定め、職員の勤務状況及び健康状態の把握並びに超過勤務の縮減に取り組んでいます。

☞年次有給休暇の平均取得日数（令和3年は15.5日）については、引き続き、現在の水準の維持・向上に向けて取得を促進していきます。

④管理職、係長級に占める女性職員の割合

○令和4年度

管理職		係長級	
目標値	率	目標値	率
30.0%	21.2%	50.0%	45.0%

☞キャリアパスなどの研修を実施し、キャリア形成の意欲向上を図っていきます。

☞引き続き、現在の水準の維持・向上を図っていきます。

※国は、地方公務員の女性登用に関して、2025年度末までに、本庁課長相当職に占める女性の割合を22.0%、本庁係長相当職に占める女性の割合を40.0%とする目標値を掲げています（第5次男女共同参画基本計画〔令和2年12月閣議決定〕）。