

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表

平成 29 年 3 月 24 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に基づき、平成 28 年度から平成 32 年度末までを計画期間とする特定事業主行動計画を策定しています。平成 28 年度の実施状況を以下のとおり取りまとめたので、公表いたします。

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についても一体的に策定しており、その実施状況も兼ねています。

【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を知ること

☞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る。改正があった休暇等についても一覧表を更新し周知を図った。

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（平成 28 年 4 月～平成 29 年 2 月）

目標値	取得率
100%	70.0%

○育児休業取得率（平成 28 年 4 月～平成 29 年 2 月）

男性		女性	
目標値	取得率	目標値	取得率
※13.0%	10.0%	100%	100%

☞育児休業については、引き続き、男性も取得しやすく、女性も安心して復帰できる環境づくりに取組んでいく。※国は 2020 年までに 13.0%の目標値を掲げている。

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（平成 28 年 4 月～平成 29 年 2 月）

目標値	実績数
0 人	28 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（平成 28 年）

目標値	取得日数
15.0 日	12.6 日

☞超過勤務の縮減のため、所属とヒアリングを実施した。月 60 時間を超えた職員は、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んだ。

☞年次有給休暇について、全庁にプレミアムフライデー等の周知を実施し促進を図った。

④管理職、係長に占める女性職員の割合

○平成 28 年度

管理職		係長	
目標値	率	目標値	率
※30.0%	36.0%	35%	20.0%

☞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た。

※国は 2020 年までに 30.0%の目標値を掲げている（平成 15 年 6 月男女共同参画推進本部決定、第 3 次男女共同参画基本計画〔平成 22 年 12 月閣議決定〕）当組合では既に高い水準であることから今後も維持・向上を図る。