

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 30 年 7 月 12 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、様々な取組を進めています。この取組計画の平成 29 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（平成 29 年 4 月～平成 30 年 3 月）

目標値	取得率
100%	90.0%

☞男性職員の出産支援休暇の取得率（平成 28 年度は 70.0%）は向上しました。

○育児休業取得率（平成 29 年 4 月～平成 30 年 3 月）

男性		女性	
目標値	取得率	目標値	取得率
※13.0%	0%	100%	100%

☞引き続き、男性が育児休業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 2020 年までに 13.0%の目標値を掲げています。

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 29 年 4 月～平成 30 年 3 月）

目標値	実績数
0 人	20 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 29 年）

目標値	取得日数
15.0 日	14.5 日

☞超過勤務の縮減のため、所属と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、再度所属で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。

☞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、取得日数（平成 28 年 12.6 日）が増加しました。目標達成のために、引き続き、職員への周知を行っていきます。

④管理職、係長級に占める女性職員の割合

○平成 29 年度

管理職		係長級	
目標値	率	目標値	率
※30.0%	30.0%	35%	25.7%

☞職員が自らのキャリア形成を考える契機とするため、女性管理職を講師とする研修を実施しました。

☞引き続き、現在の水準の維持・向上を図っていきます。

※国は 2020 年までに 30.0%の目標値を掲げています（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〕）。