

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3年7月7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、平成28年度から令和2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2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。また、現在は令和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新たに策定し、取組を行っています。

【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2年4月～令和3年3月）

目標値	取得率
100%	78.6%

☞男性職員の出産支援休暇の取得率（令和元年度は100.0%）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2年4月～令和3年3月）

男性		女性	
目標値	取得率	目標値	取得率
※30.0%	42.9%	100%	100%

☞男性職員の育児休業取得率（令和元年度は50.0%）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 2 年 4 月～令和 3 年 3 月）

目標値	実績数
0 人	26 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 2 年）

目標値	取得日数
15.0 日	13.4 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、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。

☞年次有給休暇の平均取得日数（令和元年は 13.3 日）については、目標値に達するよう、引き続き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 2 年度

管理職		係長級	
目標値	率	目標値	率
※22.0%	18.8%	※40.0%	36.6%

☞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〕）。