

特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況及び女性の職業生活における活躍に関する情報の公表について（令和3年度実績）

1. 公表の根拠

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条第6項の規定により、狛江市特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況を公表します。

2. 実施状況の概要

（1）計画の策定者

狛江市長、狛江市議会議長、狛江市選挙管理委員会、狛江市代表監査委員、狛江市教育委員会及び狛江市農業委員会

（2）実施状況

令和3年度は、継続、新規実施を含め、以下に掲げる2分野9項目について、取組を実施しました。令和3年度においては、多方面に制度の拡充を精力的に進めた結果、施策実施の基礎部分を強化することができました。

（ア）職業生活に関する理解促進のための研修実施

①管理職研修（ワーク・ライフ・バランス）の実施

ワーク・ライフ・バランスについて理解を深め、仕事と家庭・私生活の調和を考えるとともに、部下が個々の状況やライフステージに応じた働き方を実現できるよう、管理職としての役割を認識することを目的として、管理職研修（ワーク・ライフ・バランス）を実施し、15名が受講しました。

②人権・男女共同参画研修の実施及び男女共同参画研修への職員派遣

人権を尊重し、性別を問わず個性と能力を十分に発揮し、自分らしく生きることができる社会を実現することを目的として、人権・男女共同参画研修を実施し、34名が受講しました。

また、東京都市町村職員研修所の「男女共同参画研修」へ26名の職員を派遣し、男女が平等に社会参画することへの理解を促進しました。

（イ）職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備

①不妊治療休暇の創設

従来の男性職員、女性職員の枠組みにとらわれることなく、全ての職員が子育てと仕事を両立し、積極的に活躍することを促進するため、令和3年12月に「狛江市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」を改正し、新たに不妊治療休暇を創設しました。

②狛江市職員の働き方改革推進プランの策定

令和3年9月に「狛江市職員の働き方改革推進プラン」を策定するとともに、翌令和4年3月には、同プランのロードマップを定め、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の一層の実現に向けた推進環境を整えました。

③時差出勤制度等の柔軟な勤務時間の運用

令和2年度に引き続き、令和3年度当初から在宅勤務、分散勤務及び時差出勤制度を組み合わせることにより、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に対応しました。

また、令和4年1月からは、新型コロナウイルスの感染症拡大防止対策から平常時における事業効率化を目的とした新たな働き方への移行及び定着を図るため、「狛江市職員の在宅勤務の実施に関する要綱」を改正し、在宅勤務の対象者を子の養育・要介護者看護、妊娠中の職員（配偶者が妊娠中の場合含む。）、傷病等により通勤が困難な職員のほか、業務の生産性の向上が期待できると所属長が認める場合並びに市民サービスの拡大、事務効率の向上、経費の削減及び執務環境の改善等、市の行政運営の全般について創造的かつ建設的な企画、研究成果等を提案できる職員に拡大しました。

④在宅勤務・サテライトオフィス（スペース）等の多様な職場の検討

サテライトオフィスの利用については、令和2年度から利用を開始したテレワーク施設ZXY（ジザイ）の利用を継続するとともに、令和3年度から狛江駅前のfabbit（ファビット）狛江の利用を追加しました。また、令和4年3月には「東京都とのテレワークオフィスの相互利用」を開始し、分散勤務の幅を拡大しました（相互利用については、令和4年6月以降他の区市との相互利用を含めた新たな枠組みに移行する予定です）。

⑤WEB会議等の遠隔会議手法の推進

新型コロナウイルス感染症対策のほか、在宅勤務による自宅受講により受講生の負担を軽減するため、タブレット端末を使用したオンライン研修（zoomによるライブ、動画視聴、eラーニング）を18件実施しました。

⑥ノー残業デーの徹底

水曜日及び各課設定のノー残業デーにやむを得ず超過勤務を行う場合、当日午後4時までに所属長を通じて職員課長に事前申請することを原則とし、事前申請することなくノー残業デーに超過勤務を行った職員については、翌日に所属長を通じて職員課長へ報告を行う取組を継続実施しました。

⑦絶対退庁時間の徹底

昨年度に引き続き午後8時30分の絶対退庁時間の厳守を徹底しました。退庁時間が午後8時30分を過ぎることが事前に見込まれる職員については、当日午後4時までに所属長を通じて職員課長に事前申請することを原則とし、事前申請することなく午後8時30分を過ぎて退庁した職員については、翌日に所属長を通じて職員課長へ報告を行う取組を継続実施しました。

3. 次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画における成果指標の変化

(1) 男性の育児休業の取得率(※)〔目標値 40.0%〕

令和2年度実績	令和3年度実績
100%	70%

(※) 当該年度の男性の新規取得者／当該年度の男性の新規取得対象者)
出生後、期間が経過してから取得する等、配偶者と異なる時期に取得するケースが多く見受けられ、令和3年度の取得率は前年度に比べて低下しました。

(2) 年次有給休暇の職員一人当たりの平均取得日数〔目標値 13日〕

令和2年度実績	令和3年度実績
11.8日	12.8日

昨年度から1日増加し、目標達成までわずかの位置まで進捗しています。

(3) 職員一人当たりの時間外勤務平均時間数〔目標値 100時間〕

令和2年度実績	令和3年度実績
115.1時間	125.8時間

新型コロナウイルス感染症拡大の影響及び感染拡大防止対応業務等により、増加しました。職員のワーク・ライフ・バランスを保つため、引き続き時間外勤務の削減に取り組めます。

4. 女性活躍推進法に基づく狛江市特定事業主行動計画における成果指標の変化

(1) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合〔目標値 35%〕

令和3年4月1日時点	令和4年4月1日時点
25.9%	27.3%

微増傾向ではあるものの目標値との乖離があります。目標値に向け、男女共同参画研修等の実施により、女性が意欲的に活躍するための取組を行ってまいります。

5. <参考>女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（令和4年度公表）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条の規定に基づき、「採用した職員に占める女性職員の割合」、「平均継続勤務年数の男女差」、「管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」、「男女別の育児休業取得率及び平均取得期間」、「男女別の育児休業の取得期間の分布」、「男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況」を公表します。

①採用した職員に占める女性職員の割合

職種	令和2年度(4月1日現在)			令和3年度(4月1日現在)			令和4年度(4月1日現在)		
	採用者数	うち女性数	女性の割合	採用者数	うち女性数	女性の割合	採用者数	うち女性数	女性の割合
一般事務	16	8	50.0%	5	2	40.0%	1	0	0.0%
一般技術(土木)	3	0	0.0%				1	1	100.0%
一般技術(建築)	2	1	50.0%						
一般技術(機械)									
社会福祉士	1	1	100.0%	1	1	100.0%			
精神保健福祉士				1	1	100.0%			
保育士	5	5	100.0%	2	1	50.0%	1	1	100.0%
保健師	1	1	100.0%	1	1	100.0%			
計	28	16	57.1%	10	6	60.0%	3	2	66.7%

②平均継続勤務年数の男女差

		令和2年4月1日時点	令和3年4月1日時点	令和4年4月1日時点
		全職員	女性平均	15年6箇月
	男性平均	13年11箇月	14年4箇月	15年3箇月
うち保育園・学童職員	女性平均	20年8箇月	21年9箇月	21年2箇月
	男性平均	6年7箇月	6年1箇月	7年1箇月
保育園・学童以外の職員	女性平均	12年10箇月	13年6箇月	14年4箇月
	男性平均	14年1箇月	14年6箇月	15年5箇月

③管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び

④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

職層	令和2年4月1日時点			令和3年4月1日時点			令和4年4月1日時点		
	人数	うち女性数	女性の割合	人数	うち女性数	女性の割合	人数	うち女性数	女性の割合
部長職	13	3	23.1%	13	3	23.1%	13	3	23.1%
課長職	35	2	5.7%	35	2	5.7%	36	2	5.6%
管理的地位にある職員に占める割合	48	5	10.4%	48	5	10.4%	49	5	10.2%
課長補佐職	18	6	33.3%	19	7	36.8%	21	7	33.3%
係長職	68	24	35.3%	68	23	33.8%	73	27	37.0%
各役職段階にある職員に占める割合	134	35	26.1%	135	35	25.9%	143	39	27.3%
主任	93	53	57.0%	94	56	59.6%	83	51	61.4%
主事	218	135	61.9%	212	130	61.3%	208	129	62.0%
職員全体	445	223	50.1%	441	221	50.1%	434	219	50.5%

⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

性別	令和2年度			平均取得期間(月)	令和3年度			平均取得期間(月)
	対象者数	取得者数	取得者割合		対象者数	取得者数	取得者割合	
女性	5	5	100.0%	19.9	4	4	100.0%	16.2
男性	12	12	100.0%	2.7	10	7	70.0%	0.7
計	17	17	100.0%	7.7	14	11	78.6%	6.7

※当該年度中に新たに育児休業の取得が可能となった者を対象とする。

⑥男女別の育児休業の取得期間の分布

性別	令和2年度				令和3年度			
	1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上	1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上
女性	0	0	1	4	0	0	1	3
男性	5	5	2	0	5	2	0	0
計	5	5	3	4	5	2	1	3

⑦男性職員の出産支援休暇(2日)及び育児参加休暇(5日)の取得率並びに合計取得日数の分布状況

令和2年度			令和3年度		
取得者割合	合計取得率	5日以上取得率	取得者割合	合計取得率	5日以上取得率
75.0%	57.7%	58.3%	90.0%	80.0%	80.0%