

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4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4年度は、令和3年度において実施してきた取組を継続しながら、狛江市職員の働き方改革推進プランに基づき、職員の仕事効率やパフォーマンスがより向上する取組を実施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ハラスメント防止研修（管理職向け・一般職向け）の実施

ハラスメントと指導の違いを正しく理解し、誰もが安心して働くことができる職場環境の醸成を図ることやハラスメント（パワハラ・セクハラ等）に対する問題意識を喚起し、未然に防止するための意識啓発を行うことを目的に、ハラスメント防止研修を実施し、合計66人が参加しました。

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、23人が受講しました。

また、東京都市町村職員研修所の「男女共同参画研修」へ13人の職員を派遣し、男女の平等な社会参画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育児休業及び育児参加休暇の取得の柔軟化

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4年10月に「狛江市職員の育児休業等に関する条例」を改正し、子の3歳の誕生日の前日まで、育児休業を原則2回（改正前：原則1回）まで取得可能としました。

育児参加休暇について、配偶者の出産予定日の8週間前から出産に係る子が1歳に達する日までの期間に拡大し、男性職員がより育児に参加できるよう制度整備を行いました。

②在宅勤務等の多様な働き方の促進

令和3年度に引き続き当初から、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、新型コロナウイルス感染症が収束後も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、引き続き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運用していきました。

特にサテライトオフィスについては、テレワーク施設 ZXY（ジザイ）、fabbit 狛江（ファビット）及び「東京都とのテレワークオフィスの相互利用」に基づく都庁オフィスの利用を継続するとともに、サテライトオフィス狛江 City を試行実施する等、職場の選択肢を拡大し、延べ136人が利用しました。

③WEB研修等の遠隔手法の推進

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21件実施しました。

④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、事前申請なしに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。

⑤絶対退庁時間の徹底

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、事前申請なしに午後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3年度実績 | 令和4年度実績 |
|---------|---------|
| 70% | 100% |

(※) 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)

(2) 年次休暇の職員一人当たりの平均取得日数 〔目標値 13日〕

| 平成31年度実績(参考) | 令和2年度実績(参考) | 令和3年度実績 | 令和4年度実績 |
|--------------|-------------|---------|---------|
| 11.8日 | 11.8日 | 12.8日 | 12.5日 |

(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〕

| 平成31年度実績(参考) | 令和2年度実績(参考) | 令和3年度実績 | 令和4年度実績 |
|--------------|-------------|---------|---------|
| 134.3時間 | 115.1時間 | 125.8時間 | 119.5時間 |

(2) については、対前年度比で0.3日の減となったものの、新型コロナウイルス感染症の影響により病気休暇等を取得した職員が増加した中において、コロナ禍前の水準以上の取得率を維持することができました。

(3) については、ノー残業デー及び絶対退庁時間の徹底等により、一人当たりの年間平均時間数についても、対前年度比で6時間の減となりました。

4. 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) 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4年4月1日時点 | 令和5年4月1日時点 |
|------------|------------|
| 27.3% | 26.9% |

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5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3年度(4月1日現在) | | | 令和4年度(4月1日現在) | | | 令和5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 | 5 | 2 | 40.0% | 1 | 0 | 0.0% | 7 | 3 | 42.9% |
| 一般技術(土木) | | | | 1 | 1 | 100.0% | | | |
| 一般技術(建築) | | | | | | | 1 | 0 | 0.0% |
| 一般技術(機械) | | | | | | | | | |
| 社会福祉士 | 1 | 1 | 100.0% | | | | | | |
| 精神保健福祉士 | 1 | 1 | 100.0% | | | | | | |
| 保育士 | 2 | 1 | 50.0% | 1 | 1 | 100.0% | 2 | 1 | 50.0% |
| 保健師 | 1 | 1 | 100.0% | | | | | | |
| 計 | 10 | 6 | 60.0% | 3 | 2 | 66.7% | 10 | 4 | 40.0% |

②平均継続勤務年数の男女差

| | | 令和3年4月1日時点 | 令和4年4月1日時点 | 令和5年4月1日時点 |
|-------------|------|------------|------------|------------|
| 全職員 | 女性平均 | 16年1箇月 | 16年7箇月 | 16年10箇月 |
| | 男性平均 | 14年4箇月 | 15年3箇月 | 15年9箇月 |
| うち保育園・学童職員 | 女性平均 | 21年9箇月 | 21年2箇月 | 22年1箇月 |
| | 男性平均 | 6年1箇月 | 7年1箇月 | 6年9箇月 |
| 保育園・学童以外の職員 | 女性平均 | 13年6箇月 | 14年4箇月 | 14年4箇月 |
| | 男性平均 | 14年6箇月 | 15年5箇月 | 15年9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3年4月1日時点 | | | 令和4年4月1日時点 | | | 令和5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 | 1 | 7.7% |
| 課長職 | 35 | 2 | 5.7% | 36 | 2 | 5.6% | 35 | 2 | 5.7% |
| 管理的地位にある職員に占める割合 | 48 | 5 | 10.4% | 49 | 5 | 10.2% | 48 | 3 | 6.3% |
| 課長補佐職 | 19 | 7 | 36.8% | 21 | 7 | 33.3% | 20 | 7 | 35.0% |
| 係長職 | 68 | 23 | 33.8% | 73 | 27 | 37.0% | 77 | 29 | 37.7% |
| 各役職段階にある職員に占める割合 | 135 | 35 | 25.9% | 143 | 39 | 27.3% | 145 | 39 | 26.9% |
| 主任 | 94 | 56 | 59.6% | 83 | 51 | 61.4% | 88 | 51 | 58.0% |
| 主事 | 212 | 130 | 61.3% | 208 | 129 | 62.0% | 202 | 130 | 64.4% |
| 職員全体 | 441 | 221 | 50.1% | 434 | 219 | 50.5% | 435 | 220 | 50.6% |

⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

| 性別 | 令和3年度 | | | | 令和4年度 | | | |
|----|-------|-----|--------|-----------|-------|-----|--------|-----------|
| | 対象者数 | 取得者 | 取得者割合 | 平均取得期間(月) | 対象者数 | 取得者 | 取得者割合 | 平均取得期間(月) |
| 女性 | 4 | 4 | 100.0% | 16.2 | 11 | 11 | 100.0% | 18.1 |
| 男性 | 10 | 7 | 70.0% | 0.7 | 5 | 5 | 100.0% | 2.3 |
| 計 | 14 | 11 | 78.6% | 6.7 | 16 | 16 | 100.0% | 22.3 |

※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3年度 | | | | 令和4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 | 3 | 0 | 0 | 3 | 8 |
| 男性 | 5 | 2 | 0 | 0 | 5 | 3 | 0 | 1 |
| 計 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 9 |

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3年度 | | | 令和4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 |
| 90.0% | 80.0% | 80.0% | 100.0% | 85.7% | 80.0% |