

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和5年10月改訂

多摩六都科学館組合

多摩六都科学館組合における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画

令和5年10月1日

多摩六都科学館組合管理者
多摩六都科学館組合議会議長
多摩六都科学館組合代表監査委員

多摩六都科学館組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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。以下「法」という。）に基づき、多摩六都科学館組合管理者、多摩六都科学館組合議会議長、多摩六都科学館組合代表監査委員が策定する特定事業主行動計画として策定しています。

令和2年4月に法が改正されたことによる基本方針の変更ならびに内閣府令及び事業主計画策定指針の改正を受け、女性活躍のために特に取り組むべきとして考えられる事項として、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用、男性の家庭生活（家事・育児等）への参加促進が挙げられています。

本計画の見直しにあたり、上記の特に取り組むべきと考えられる3つの事項ならびに本組合の就労環境等を踏まえて状況把握に努めると共に、多摩六都科学館組合職員（以下、「本組合職員」という。）一人ひとりが仕事と家庭の両立のため、両立支援制度を性別に関わりなく利用しやすい環境を整えることを目指して、女性の活躍のために本組合として特に取り組むべき事項を検討しました。

1. 計画期間

本計画は、令和5年10月1日から令和8年3月31日までを計画期間とします。

2. 女性職員の活躍推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、管理職等の会議において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行い、本計画の推進に係る事務は管理課が担当します。

3. 対象職員

本計画の対象とする本組合職員は、常勤職員のほか非常勤職員を含むすべての職員とします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握及び課題

法第19条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、本組合において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、課題の分析を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合及び職員に占める女性職員の割合
(令和4年度)

①採用した職員に占める女性職員の割合

区 分	女性	男性	合計	割合
常勤職員	0人	0人	0人	—
再任用職員	0人	1人	1人	0.0%
会計年度任用職員	1人	1人	2人	50.0%

②職員に占める女性職員の割合

区 分	女性	男性	合計	割合
常勤職員	2人	2人	4人	50.0%
再任用職員	0人	1人	1人	0.0%
会計年度任用職員	1人	1人	2人	50.0%

令和4年度において、常勤職員の採用はありませんでした。

平成24年度に職員派遣制度が廃止されたため、常勤職員数が10人から4人と激減し、女性の割合が低い状況でありましたが、平成31年度に女性1人を採用したことにより、男性と女性の割合は同数となっています。

会計年度任用職員については、令和4年度に女性1人を採用しています。

(2) 男女の平均した継続勤務年数の差異
(令和4年度末時点)

区 分	対象人数			平均勤続年数			
	女性	男性	合計	女性	男性	全体	男女の差
常勤職員	2人	2人	4人	12.5年	25.5年	19.0年	13.0年

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
(令和4年度)

区 分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
常勤職員	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1:00
再任用職員	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
会計年度任用職員	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
	11月	12月	1月	2月	3月	年合計	月平均
常勤職員	0:00	1:00	0:00	0:00	0:00	2:00	0:10
再任用職員	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
会計年度任用職員	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

管理職の超過勤務の状況については、条例上対象外であるため上表中には表れていませんが、実際には休職者2名の事務対応等により、超過勤務が多く発生しています。

また、管理職以外の超過勤務の支給対象となる常勤職員3名のうち休職者が2名という職員数減の中、常勤職員1名の超過勤務は給与改定事務の対応等によるものでありました。再任用職員、会計年度任用職員の超過勤務はありませんでした。

(4) 年次有給休暇の取得日数

(令和4年実績)

区 分	女性	男性	合計	割合
常勤職員（註1）	17日6.5時間 付与日数20日	6日7時間 付与日数20日	24日5.75時間	61.8%
再任用短時間勤務職員（註1）	—	10日4.5時間 付与日数20日	10日4.5時間	53.0%
会計年度任用職員（註2）	—	1日 付与日数6日	1日 付与日数6日	16.7%

(註1) 令和4年度全期間を在職した職員に限る。当該期間の中途採用者、退職者、休業（部分休業を除く。）、休職の事由がある職員を除く。

常勤職員、再任用短時間勤務職員については、令和4年実績に基づく取得日数

(註2) 会計年度任用職員については、令和4年度実績に基づく取得日数

(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和4年度）

管理的地位にある職員数：1人（うち女性 0人）

(6) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(令和4年度)

区 分	職員数	女性職員数	割合
局次長	0人	0人	0.0%
課長	1人	0人	0.0%
課長補佐	0人	0人	0.0%
主査	1人	0人	0.0%
主任	1人	1人	100.0%

令和4年度における常勤職員数：4人（女性2人、男性2人）

(7) 男女別の育児休業取得率及び実取得日数

(令和4年度)

区 分	対象職員数	実取得日数	取得率
男性	0人	0日	0.0%
女性	1人	0日	0.0%

育児休業取得の対象：3歳未満の子を養育している職員

(8) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに実取得日数

(令和4年度)

区 分	対象職員数	実取得日数	取得率
出 産 休 暇	0人	0日	0.0%
育児参加休暇	0人	0日	0.0%

令和4年度において、職員の配偶者の出産はありませんでした。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた目標

課題を分析した結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

目 標 項 目	令和4年度(実績)	令和7年度
常勤職員の女性人数	2人	2人
常勤職員の年次有給休暇の取得日数	12.35日(註) (12日と3時間)	年間20日に対し 16日以上
暫定再任用職員の年次有給休暇の取得日数	10.6日(註) (10日と4時間30分)	年間20日に対し 16日以上
会計年度任用職員の年次有給休暇の取得率	16.7%(註)	付与日数に対する 取得率 80%以上

(註) 実績日数は、令和4年度全期間を在職した職員に限る。当該期間の中途採用者、退職者、休業(部分休業を除く。)、休職の事由がある職員を除く。1日を7時間45分として換算し、時間表記は参考値です。

6. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取り組み

前項で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を従前の行動計画より引き続き実施します。

(1) 職員の採用

常勤職員の女性人数(目標値 2人)

令和5年3月31日付で普通退職者が出ているため、次回の職員採用時に、女性の採用試験受験者が多くなるようホームページへの掲載や各関係機関への情報提供等積極的な広報活動に努めるとともに、勤続年数が長期に及ぶよう職場環境を整備します。

(2) 仕事と家庭の両立

年次有給休暇の取得日数

(目標値 16日(常勤職員・暫定再任用職員)、80%以上(会計年度任用職員))

女性職員が働きやすい職場環境となるよう職員の働き方の意識を持ち、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた仕事と家庭の両立に対する理解度が高い職場風土の形成に引き続き努めます。また、管理職が率先して年次有給休暇等の取得日数の少ない職員に声をかけるなど、本組合職員一人ひとりが仕事と家庭の両立のため、年次有給休暇や特別休暇などの両立支援制度を性別に関わりなく利用しやすい環境を整えます。具体的な取り組みとして管理職による事務分掌の見直し等を定期的に行うことにより全体の事務量を極力均等にすることや、各職員が事務環境の工夫や改善を積極的に行うことで上記休暇の取りやすさにつなげる環境整備に努めます。また、年次有給休暇のほか、他の休暇や休業等の制度及び出産費用の給付金等の情報を職員に周知し活用を図ることにより、職場全体の支援や協力体制の整備に努めます。

上記を通じて全ての職員が目標値に到達することを目指します。なお、目標未達成の場合には各職員における業務に偏りが生じていないかなどの点検を管理職等の会議にて検証を行い、改善策を検討します。

7. 公表及び周知

(1) 計画の公表

法第19条第5項に基づき、特定事業主は特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならないとされていることから、本計画の内容をホームページにおいて公表します。

(2) 計画の周知

本計画に定めた目標の達成に向けて、本組合全体で取り組みを推進し実施するため、本計画については、対象とする本組合職員(常勤職員、非常勤職員)が知り得るように書面や庁内ネットワーク(共有サーバ)等で周知するとともに、啓発資料の配布、研修及び講習の実施等を併せて行うように努めます。

(3) 計画の実施状況の公表

本計画の推進に当たっては、本計画の実施状況を一括して把握及び点検できる体制を管理職等を中心に整えた上で、各年度、その結果を踏まえて対策を講じ、計画の変更などに反映させていくことが必要です。

法第19条第6項に基づき、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならないとされていることから、前年度の取り組み状況や目標に対する実績等についてホームページ上に公表します。