

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和8年4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8年4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7年6月に法が改正され第19条第3項及び第21条の規定に基づき、「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の一部を改正する内閣府令」（令和7年内閣府令第103号。以下「改正府令」という。）が令和7年12月23日付けで公布され、法第7条の規定に基づき、「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」（令和7年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号。（以下「改正告示」という。）も同日付けで告示され、通知がありました。

政府が策定する基本方針の変更として、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置として女性の健康支援が新設されたこと及び就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置として事業主によるハラスメント対策の取組への支援を位置付けることとなりました。

本計画の見直しにあたっては、上記の通知内容及び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、前計画に引き続く課題を整理し、多摩六都科学館組合職員（以下、「本組合職員」という。）一人ひとりが心身ともに健康で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により、女性の一層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8年4月1日から令和13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項及び改正府令第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

① 採用した職員に占める女性職員の割合

(令和6年度)

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

② 職員に占める女性職員の割合

(令和6年4月1日現在)

区 分	女性	男性	合計	割合
常勤職員	1人	3人	4人	25.0%
暫定再任用職員	0人	1人	1人	0.0%
会計年度任用職員	0人	1人	1人	0.0%

(2) 男女の平均した継続勤務年数の差異

(令和6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 (註)	1人	3人	4人	23.0年	11.3年	14.3年	11.7年

(註) 任期の定めのない職員に限る

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(令和6年度)

区 分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
常勤職員	3:00	0:00	7:45	15:00	7:00	0:00	0:00
暫定再任用職員	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	6:00	11:30	1:00	7:45	15:45	79:15	6:30
暫定再任用職員	1:45	2:45	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

(4) 年次有給休暇の取得日数

(令和6年実績)

区 分	女性	男性	合計	割合
常勤職員 (註1)	18日 2.75時間 付与日数20日	10日 付与日数20日	28日 4時間	71.0%
暫定再任用職員 (註1)	—	15日 2時間 付与日数20日	15日 2時間	76.0%
会計年度任用職員 (註2)	—	5日 付与日数9日	5日	56.0%

(註1) 令和6年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、暫定再任用短時間勤務職員については、令和6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6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6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6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	1人	100.0%
主任	2人	0人	0.0%

(7) 男女別の育児休業取得率及び実取得日数

(令和6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	0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6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6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6年度(実績)	令和12年度
常勤職員の女性人数	1人	2人
常勤職員の年次有給休暇の取得日数	14.2日(註1) (14日と2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	15.2日(註1) (15日と2時間)	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	56.0%(註2)	付与日数に対する 取得率 80%以上

(註1) 実績日数は、令和6年全期間を在職した職員(常勤職員、暫定再任用職員)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。

(註2) 実績取得率は、令和6年度実績に基づく取得率です。

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、次に掲げる取り組み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)

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、本組合職員が心身ともに健康で仕事と家庭の両立支援制度を利用できる(利用しやすい)状況である職場環境を引き続き整備します。

(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))

男女ともに働きやすい職場環境となるよう、本組合職員一人ひとりが組織内での役割や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。

具体的には就業環境を害する言動に起因するハラスメントがない職場づくりの推進のための取組および女性の健康上の特性への理解を深めるため、全職員を対象とした職場における研修や相談しやすい体制づくり等によりヘルスリテラシー向上に率先して取り組みます。

また、令和7年10月より導入している「時差勤務制度」の理解醸成を図ることにより、職員の健康と福祉及び公務能率の維持向上を図り、柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスの充実を実現することを目指します。

前計画から引き続き取り組みとして、年次有給休暇等の取得に関しては職員同士で声を掛け合うなど、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。

また、一定の改善が図られている取り組みとして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、各職員が最適な業務水準を維持しながら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引き続き努めます。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。

上記取り組み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日々行い、管理職を中心とした組織全体の会議等にて検証を行い、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。