

中新川広域行政事務組合における  
女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画

平成28年3月

## 中新川広域行政事務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

### 1. はじめに

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成 27 年 8 月に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）が制定されました。

中新川広域行政事務組合は、国の定める事業主行動計画の策定に関する指針に基づき、当組合における特定事業主行動計画を定めることとします。

### 2. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日（4 年間）

### 3. 現状の分析

「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」及び「事業主行動計画策定指針」における把握すべき事項のうち、下記の事項について現状の把握を行いました。

#### （1）女性職員の採用割合

平成 26 年度及び平成 27 年度に採用した職員について、女性の占める割合は、100% でした。（採用 2 名中、2 名が女性）過去 10 年度の平均では、85.7%（採用 7 名中、6 名が女性）が女性職員でした。

#### （2）継続勤務年数の男女差

平成 27 年 4 月 1 日時点での継続勤務年数は、男性職員が 20.6 年、女性職員は 12.6 年であり、年数の差は 8.0 年でした。

#### （3）時間外勤務の状況

平成 27 年における、職員の各月ごとの平均時間外勤務時間については、下表のとおりです。男性職員の年平均時間外勤務時間は 10.3 時間、女性職員は 11.1 時間で全体では、10.7 時間でした。

	女性	男性		女性	男性
1 月	9.6 時間	12.5 時間	7 月	12.3 時間	6.8 時間
2 月	13.3 時間	8 時間	8 月	6.8 時間	4.5 時間
3 月	13.8 時間	12.5 時間	9 月	6.8 時間	4.4 時間
4 月	18.5 時間	16.2 時間	10 月	5.2 時間	4.9 時間
5 月	18.9 時間	22.5 時間	11 月	4.6 時間	2.9 時間
6 月	21.5 時間	25.3 時間	12 月	5.0 時間	3.6 時間

#### (4) 管理職の女性割合

平成 26 年度及び平成 27 年度の管理職（課長及び課長代理）における女性職員の割合については、平成 26 年度が 20%（管理職 5 名中、1 名が女性）、平成 27 年度は 25%（管理職 4 名中、1 名が女性）でした。

#### (5) 各役職段階の職員の女性割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

役職	全体	女性職員	割合
課長級	3 名	1 名	33.3%
課長代理	1 名		0.0%
係長	7 名	2 名	28.5%
主査	1 名		0%
主任	9 名	4 名	44.4%
主事	3 名	2 名	66.6%
計	24 名	9 名	37.5%

#### (6) 男女別の育休取得率・平均取得期間

平成 26 年度及び平成 27 年度における男女別の育児休業取得率は、女性については該当者がありませんでした。男性の育児休業取得率は、0.0%でした。

#### (7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

対象者	出産補助休暇取得率	産前産後養育休暇取得率
1 名	0.0%	0.0%

平成 26 年度及び平成 27 年度における男性の配偶者出産休暇等について、出産補助休暇（最大 2 日）、産前産後養育休暇（最大 5 日）とも利用がなく、該当する職員は年次有給休暇を取得していたことがわかりました。

## 4. 目標設定

現状分析の結果、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。

- (1) 平成 31 年度までに、職員一人あたりの月平均時間外勤務時間を約 3 割縮減し、8 時間以内とすることで、職員の健康管理、家庭生活の充実を図ります。
- (2) 平成 31 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇等の取得率を 80%とします。

## 5. 目標を達成するための取組

4で掲げた目標を達成するため、次の取組を実施します。

- (1) 定時退庁日（水・金）を設定し、職員への意識付けを図るとともに、各所属長は定時退庁の率先垂範を行います。
- (2) 所属長及び人事担当課は、課ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、その職員に対しては、健康管理に注意するよう呼びかけます。
- (3) 家庭教育に関する講座などの情報提供を行い、子どもとふれあう機会の充実に努めます。
- (4) 育児休業に関する資料を提示する等、制度の周知を図ります。
- (5) 父親になることがわかったらできるだけ速やかに所属長へ申し出をし、所属長は父親となる職員に対し、配偶者の出産等の期間の休暇計画を求め、業務の運営への影響を最小限に留めるような体制づくり等に努めるものとします。

## 6. おわりに

職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を実現するため、本組合で働く全ての職員が一丸となり取り組みを進めていくこと、各所属においては、職場の実情に応じた効果的な取り組みを着実に実践していくことによって、活力にあふれ、安心と希望のある職場づくりを実現していきます。