

下北地域広域行政事務組合事務局
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

下北地域広域行政事務組合事務局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4月1日

下北地域広域行政事務組合管理者

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15条第1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施行令（平成27年政令第318号）第1条第2項の規定により、下北地域広域行政事務組合事務局特定事業主行動計画を次のとおり策定する。

1 はじめに

下北地域広域行政事務組合（以下「組合」という。）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。）第15条に基づき、女性職員（臨時、非常勤等を含む。）の職業生活における活躍を推進するため、支援措置等について必要な事項を定めるものである。

なお、組合事務局においては、平成6年以降組合独自での職員採用は行われておらず、むつ市との人事交流による職員配置が行われている現状を踏まえ、職員に対してより継続的な計画とするため、むつ市において策定された「女性活躍推進法に基づくむつ市特定事業主行動計画（平成28年3月策定）」に準じて策定することとする。

2 計画期間

本計画の計画期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とし、むつ市において平成27年4月に策定した「次世代育成支援対策推進法」の計画期間との整合を図るため、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間の第1期、平成32年4月1日から平成38年3月31日を第2期とした計画とする。

ただし、第2期目においては、社会環境の変化や職員ニーズ及び効果等を踏まえ、必要な見直しを図ることとする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織の経営戦略上の取組として女性の活躍が重要であるという問題意識のもと、組織全体として継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況を把握するとともに、必要に応じ、実情に応じた措置

を講ずることとする。

4 数値目標

法第15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、状況の把握及び課題分析を行った結果、第1期中の数値目標を次のとおり設定し取り組むものとする。

《数値目標》

- ・ 部長級及び課長以上級となる女性職員の割合を20%以上まで増やす。
※ H28年4月時点：課長以上級の職員7人（うち女性職員1人）14.3%
- ・ 女性正職員の割合を35%以上に引き上げる。
※ H28年4月時点：全職員数17人（うち女性職員5人）29.4%
- ・ 年次有給休暇の平均取得日数を年間15日以上（非常勤職員は15日、臨時職員は9日以上）とする。
- ・ ノー残業ディ（定時退庁）実施日における非残業率を90%以上とする。

（斜体は、次世代育成支援対策推進法に基づくむつ市の特定事業主行動計画から）

5 目標達成のための取組及び実施時期

4に掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- (1) 女性職員を対象とする外部研修等へ積極的に参加する機会を設ける。
(平成28年度から)
- (2) 女性職員を人事・財政・議会・施設等多様なポストに積極的に配置する。
(平成29年度から)
- (3) 臨時・非常勤職員についても、必要な業務研修へ参加する機会を設ける。
(平成28年度から)
- (4) 所属長が個人ごとに年次有給休暇の取得目標及び取得計画を策定させ、業務の進行管理を行い、積極的に休暇取得のための支援を行う。
(平成28年度から)
- (5) 超過勤務の縮減に向け、ノー残業ディ（定時退庁）実施日に、所属長が各職員に対し早期退庁を勧奨する。
(平成28年度から)

(6) 育児休業等を取得したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならない取扱いとなっていることの周知徹底を図り、取得しやすい環境整備を図る。

(平成28年度から)

(7) 仕事と子育ての両立を経験した女性職員による講習会等へ参加する機会を設け、これから出産・子育てを迎える職員に対し、女性が活躍するための意識を高める。

(平成28年度から)

(8) 第1期の期間内に、組織として「イクメン（男性の子育て参加）・イクボス（イクメンを支援する上司）宣言」をするなど、男性職員の積極的育児参加を促す。