

二戸地区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 31 日

二戸地区広域行政事務組合管理者

二戸地区広域行政事務組合議長

二戸地区広域行政事務組合代表監査委員

二戸地区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（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、二戸地区広域行政事務組合管理者、二戸地区広域行政事務組合議長、二戸地区広域行政事務組合代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

○事業主行動計画策定指針（妙）

（二） 計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

2. 女性職員の活躍の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、事務局総務係において、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うこととしている。

○事業主行動計画策定指針（妙）

（一） 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

（中略）組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、二戸地区広域行政事務組合管理者部局において、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、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、二戸地区広域行政事務組合管理者部局において、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、改善すべき事情について分析を行った結果、内閣府令の順に掲げている。

課題分析及び目標

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合（派遣職員を含まない正職員のみとする。）

分析

平成 26 年度 50.0% 平成 27 年度 職員採用なし

目標

性別に関係なく優秀な人材の採用を行う。

- ② 平均した継続勤務月数の男女の差異（離職率の男女の差異）（派遣職員を含まない正職員のみとする。）

分析

男性職員平均 20 年、女性職員平均 1 年となっている。当組合管理者部局において職員採用は平成 26 年度（男性 1 名・女性 1 名）に行われ、その前は平成 11 年度（男性 1 名）と期間が 15 年と長くなっている。職員の退職に伴い採用試験を行うが、次回採用時期が未定のため、平均した継続勤務月数の男女の差異は、課題分析からは除くものとする。

- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（派遣職員を含む正職員のみとする。）

分析

年間 1 人 1 月当たり 8.0 時間で、男性職員は 8.4 時間、女性職員は 7.2 時間となっており男性職員が女性職員に比べ 1.2 時間多い状況となっている。

目標（達成年度 平成 32 年度）

月に事務関連の超過勤務を平均 10 時間以上行っている職員が 5 人いるが、その内女性職員は 3 人となっており、女性職員の平均 7.2 時間以内にする。

- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（派遣職員を含まない正職員のみとする。）

分析

女性職員で管理的地位にある職員はいない状況である。管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、課題分析からは除くものとする。

- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（派遣職員を含まない正職員のみとする。）

分析

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は全職員 18 名に対し、4 名 (22.2%) となっている。管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、課題分析からは除くものとする。

- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (派遣職員を含まない正職員のみとする。) 分析

取得者 なし

取得可能者 男性 0 名、女性 0 名 計 0 名

目標 (達成年度 平成 32 年度)

女性職員の育児休業取得率は 100% とし、男性職員の育児休業取得率は 10% とする。

(男性職員の育児休業取得率は 10% は、平成 22 年 1 月 29 日に閣議決定された「子ども子育てビジョン」の目標値である。)

- ⑦ 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及び平均取得日数 (派遣職員を含まない正職員のみとする。)

分析

取得者 なし

目標 (達成年度 平成 32 年度)

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を 100% とする。

内閣府令に基づく状況把握

- ①採用した職員に占める女性職員の割合「正職員+非常勤職員」(平成 26 年度実績)

※ 正職員には派遣職員を含まない。

採用数 12 名「うち女性 9 名 (75.0%)」 正職員 2 名・非常勤職員 10 名

- ②平均した継続勤務月数の男女の差異「正職員」(平成 26 年度実績)

※ 正職員には派遣職員を含まない。

9 名「うち女性 1 名 (11.1%)」 平均勤務年数 17 年 10 ヶ月

《男性職員平均 20 年、女性職員平均 1 年 (男女比△19 年)》

- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間「正職員」(平成 27 年実績)

※ 正職員には派遣職員を含む。

年間 1 人 1 月当たり 8.0 時間《男性職員 8.4 時間、女性職員 7.2 時間》

- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合「正職員」(平成 26 年度実績)

※ 正職員には派遣職員を含む。

3 名 (全職員 18 名) 16.7%

部長級 1 名 5.6% 「うち女性職員 0 名 (0.0%)」

課長級 2 名 11.1% 「うち女性職員 0 名 (0.0%)」

- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合「正職員」(平成 26 年度実績)

※ 正職員には派遣職員を含む。

部長級 1 名 「うち女性職員 0 名 (0.0%)」

課長級 2 名 「うち女性職員 0 名 (0.0%)」

副主幹級 6名 「うち女性職員2名(33.3%)」

主査級 4名 「うち女性職員0名(0.0%)」

その他 5名 「うち女性職員2名(40.0%)」

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間「正職員＋非常勤職員」(平成26年度実績)

取得者 なし

取得可能者 男性0名、女性0名 計0名

⑦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及び平均取得日数

「正職員＋非常勤職員」(平成26年度実績)

取得者 なし

【参考】

○内閣府令第2条に基づき、まず把握する項目

①採用した職員に占める女性職員の割合

②平均した継続勤務年数の男女の差異(離職率の男女の差異)

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

⑦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及び平均取得日数

○事業主行動計画策定指針(妙)

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。(中略)

4. 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組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、二戸地区広域行政事務組合管理者部局において、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、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

育児休業取得率向上に向けた取組

① 育児休業を取得した職員が安心して職場に復帰できるように、育児休業中には、毎月業務内容及び職場内状況等の情報提供を行う。

② 職場に復帰したら、業務分担の調整等を行い、徐々に職場感覚を取り戻せるように支援を行う。

③ 育児休業を取得しようとする職員の不安を軽減するため、育児休業を取得した者の体験談等の情報提供を行う。

超過勤務の縮減に向けた取組

① 現行の事務事業の見直しを行い、事務事業の簡素化・合理化を図る。

② 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

③ 新たに定時退庁日を設定して、管理職員が各所属職員に早期退庁を勧奨する。

○事業主行動計画策定指針（妙）

（四） 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

（中略）こうした点を踏まえ、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、数値目標に対応する取組以外の取組も含め、各事業主において、当該事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。