

児玉郡市広域市町村圏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4月1日

児玉郡市広域市町村圏組合管理者

児玉郡市広域市町村圏組合議会議長

児玉郡市広域市町村圏組合代表監査委員

児玉郡市広域市町村圏組合公平委員会委員長

児玉郡市広域消防本部消防長

児玉郡市広域市町村圏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」といいます。）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」といいます。）第15条に基づき、児玉郡市広域市町村圏組合管理者、児玉郡市広域市町村圏組合議会議長、児玉郡市広域市町村圏組合代表監査委員、児玉郡市広域市町村圏組合公平委員会委員長及び児玉郡市広域消防本部消防長（以下「各特定事業主」といいます。）が策定する特定事業主行動計画です。

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年間とします。

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、総務課を中心として、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ます。

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」といいます。）第2条に基づき、各特定事業主において、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、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、最も大きな課題に対応するものから順に掲げ、次のとおり目標を設定します。

なお、この数値目標は、児玉郡市広域市町村圏組合においては、各特定事業主の対象職員全体を通算した数値目標としています。

(1) 職員配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

- ① 平成32年度末までに、課長補佐級にある職員に占める女性割合を5%以上にすることを目標とします。

(2) 仕事と家庭の両立に関する事項

- ① 平成32年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を平成27年4月1日時点の0%から5%以上にすることを目標とします。
- ② 平成32年度末までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇取得割合及び平均取得率を平成26年度実績の70.6%から80%以上にすることを目標とします。
- ③ 平成32年度末までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇取得割合及び平均取得率を平成26年度実績の17.6%から50%以上にすることを目標とします。

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で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は児玉郡市広域市町村圏組合管理者等において、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、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ます。

(1) 職員配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

- ① 平成28年度より、課長級・課長補佐級の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成及び人事配置を行います。
- ② 平成28年度より、女性職員を対象とするキャリア研修等への参加を推進します。

(2) 仕事と家庭の両立に関する事項

- ① 平成28年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職を対象にした意識改革を推進します。
- ② 平成28年度より、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報について積極的に職員へ発信するように推進します。
- ③ 平成28年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に向けた連絡体制の確保等に必要な支援を行います。

以上