

石巻地区広域行政事務組合 女性活躍推進に関する 特定事業主行動計画

(平成28年4月1日～平成33年3月31日)

～女性が活躍できる職場を目指して～

石巻地区広域行政事務組合

目次

はじめに	1
I 総論	
1 計画の目的	2
2 計画の策定主体及び対象者	2
3 計画の期間	2
4 計画の推進体制	2
5 計画の内容	2
II 具体的な内容	
1 採用者における女性割合の増加	3
2 女性の登用	4
3 男性職員の育児参加促進	5

はじめに

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（以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図ることを目的として、国及び地方公共団体に「特定事業主行動計画」を定めるよう位置付けられました。

女性活躍推進法は、「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること」、「職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること」、「女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと」を基本原則としています。

本計画では、石巻地区広域行政事務組合で働く女性職員の活躍を推進するため、女性管理職員の登用率に目標数値を掲げるほか、女性職員の割合を増やすため、採用の入口となる受験者数の女性割合に対しても目標を設定し、女性職員の活躍の推進に取り組んでいきます。

職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実感し、より一層女性職員が輝ける職場を目指していきましょう。

平成28年4月

石巻地区広域行政事務組合理事長
石巻地区広域行政事務組合議会議長
石巻地区広域行政事務組合代表監査委員

I 総論

1 計画の目的

女性活躍推進法に基づく「石巻地区広域行政事務組合特定事業主行動計画」は、女性職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、組織を活性化していくことを目指し、石巻地区広域行政事務組合として取り組むべき内容を明確にするものです。

石巻地区広域行政事務組合は、本計画を達成するため、それぞれの職場の継続的な状況把握、分析に努めるとともに、取組内容を評価し、必要な改善を行うことにより、職員みんなで支えあいながら女性が輝ける職場環境づくりを推進していきます。

2 計画の策定主体及び対象者

この計画は、理事長、議会議長及び代表監査委員の各任命権者が、それぞれに任命した事務部局の職員を対象に、連名で策定したものです。

3 計画の期間

本計画は、女性活躍推進法の施行日から失効日を期限とする平成28年4月から平成38年3月までの10年間のうち、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の計画期間とします。

4 計画の推進体制

職員に対する女性活躍推進施策を効果的に推進するために、石巻地区広域行政事務組合特定事業主行動計画推進委員会を設置しました。

5 計画の内容

計画内容は、「女性の採用」、「女性の登用」、「男性職員の育児参加促進」について、取り組んでいく項目毎に現状(分析結果)、課題、数値目標、取組内容を記載しました。

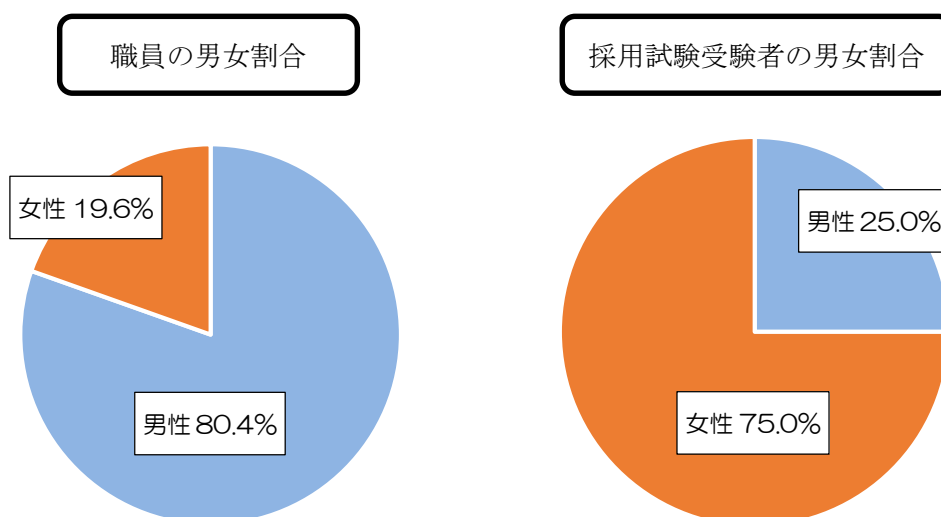
Ⅱ 具体的な内容

1 採用者における女性割合の増加

①現状

当組合職員の女性割合は、平成27年4月1日現在19.6%であり、女性職員の割合が男性職員と比較が少ない。

また、新規採用職員募集に係る採用試験は、平成24年度から平成26年度までの過去3年間のうち平成25年度に1回行っており、その時の受験者4人中3人が女性であり、採用者は2人中2人が女性（100%）である。



②課題

女性職員の採用者数の増加に繋がる受験者の女性割合を増やす必要がある。ただし、同年代の男性職員とのバランスも必要である。

③目標数値

平成32年度までに、採用職員の受験者の割合を4割程度とする。

④取組内容

女子高等学校及び女子大学等の訪問により、積極的に採用試験への募集者の拡大を図る。

2 女性の登用

①現状

女性における管理職員の割合は、平成27年4月1日現在0%である。

□各役職段階に占める女性職員の割合

役職	平成27年4月1日			平成26年4月1日			平成25年4月1日		
	人数	うち女性	女性比率	人数	うち女性	女性比率	人数	うち女性	女性比率
部長・次長級	3	0	0.0%	2	0	0.00%	2	0	0.0%
課長級	2	0	0.0%	5	0	0.00%	6	0	0.0%
課長補佐級	8	1	12.5%	7	1	14.3%	5	1	20.0%
係長級	13	2	15.4%	12	1	8.3%	13	1	7.7%
計	26	3	11.5%	26	2	7.7%	26	2	7.7%

②課題

係長相当職以上で、管理職を担える女性職員のキャリア形成及び人材育成が必要。

また、管理職のポストが少なく、行政職における女性職員の経験年数も長くないため、早急な対応が困難である。

③目標数値

平成32年度までに、課長補佐相当職における女性職員の割合を15%以上にする。

④取組内容

女性職員を対象に、スキルアップの研修を推進する。

人事配置において、これまで女性職員の配置が少なかったポストにも積極的に配置替えを行い、女性職員の更なる能力開発に努める。

育児休暇中の職員や職務復帰した職員のスキルアップを図るための研修実施等により、女性がより活躍できるための職場環境づくりに努める。

3 男性職員の育児参加促進

①現状

男性職員の平成26年度の育児休業取得率は0%であった。

また、男性職員が取得できる特別休暇のうち配偶者出産補助休暇の取得率は50.0%で平均取得日数は2日、男性の育児参加休暇の取得率は0%であった。

□男性職員の配偶者出産休暇

平成26年度			平成25年度			平成24年度		
人数	取得割合	平均取得日数	人数	取得割合	平均取得日数	人数	取得割合	平均取得日数
1	50.0%	2	2	100.0%	2	1	100.0%	2

□育児参加のための休暇

平成26年度			平成25年度			平成24年度		
人数	取得割合	平均取得日数	人数	取得割合	平均取得日数	人数	取得割合	平均取得日数
0	0.0%	0	0	0.0%	0	1	100.0%	5

②課題

男性の育児参加の機会が少なく、子育て支援に対する理解や協力体制が整っていない部分がある。

③目標数値

平成32年度までに、配偶者出産補助休暇の取得率100%とする。

また、男性の育児参加休業の取得率を50%以上にする。

④取組内容

管理監督職員に、ワーク・ライフ・バランスについて指導を行い、積極的に休暇を取得できる環境づくりを行う。

子育て支援に関する制度の周知を行い、職員の子育てに対する理解を深める機会を設けるとともに、仕事と子育ての両立を推進していくためお互いを合う職場風土の醸成に努める。

育児休業からの円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中で希望する職員に対して、適宜、職場の業務状況や復帰後に利用できる育児支援制度等について、相互に連絡を取り合うよう体制づくりを行う。