

千葉県市町村総合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 30 日
千葉県市町村総合事務組合長
千葉県市町村総合事務組合議会議長
千葉県市町村総合事務組合代表監査委員
千葉県市町村公平委員会

千葉県市町村総合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、千葉県市町村総合事務組合長、千葉県市町村総合事務組合議会議長、千葉県市町村総合事務組合代表監査委員及び千葉県市町村公平委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 目的

本計画は、女性職員が個性と能力を十分に発揮できるよう、女性職員の採用及び登用の拡大や仕事と生活の調和等を図ることを目的とする。

2 計画期間

法は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限法であり、本計画は、その前半の期間である平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とする。

3 計画の公表

本計画については、ホームページ等への掲載により公表するものとする。

4 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・評価等を行うこととする。

5 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。）第2条に基づき、本組合において、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。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。

- (1) 平成32年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月5.4時間）から1割以上縮減し、月4.8時間以下にする。
- (2) 平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数について、平成26年度の実績（7日）から5割以上引き上げ、10日以上にする。
- (3) 平成32年度までに、育児休業を取得する女性職員の割合を100.0%とし、男性職員の割合を10.0%以上にする。
- (4) 平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員数を、平成27年度の実績を考慮し、3人以上にする。

6 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

5で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 超過勤務の縮減

実施時期：平成28年度から

- ① 超過勤務の縮減に向け、新年度や夏季休暇時期等節目に合わせて総務課長から全職員向けのメッセージを発信する。
- 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職場の環境を整える。
- ③ 管理職員の所属職員への指導による定時退庁の実施徹底を図り、また、定時退庁ができない職員が多い課等を総務課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図り、各職員は業務を効率的に遂行する。
- ⑤ 各課等で超過勤務縮減の取組の重要性について認識し、職員の意識改革を図る。

(2) 休暇の取得の促進

実施時期：平成28年度から

- ① ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに努める。
- ② 課長会議の場等において、総務課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③ 管理職員に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ④ 国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

(3) 職員の勤務環境の改善

実施時期：平成28年度から

- ① 出産を控えている職員に対し、管理職員（又は総務課）による面談を行い、各種制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用を促す。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行い、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。
- ③ 育児休業の取得の申出があった場合、当該課内において業務分担の見直しを行う。
- ④ 復職時におけるOJT研修等を実施する。

(4) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

実施時期：平成28年度から

- ① 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ② 職場における性別役割分担意識を解消し、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備に努める。
- ③ セクシャルハラスメント防止のため、各職員へ周知徹底する。
- ④ 男女の区別なく、職員個人の適性に見合った指導をする。