

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（第2次計画）

令和3年4月1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19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年度から令和7年度までの10年間の時限法であり、本計画は、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8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 前期計画の達成状況

- (1) 令和2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。

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
平均超過勤務時間	8.1時間	6.7時間	5.0時間	5.4時間	2.0時間

- (2) 令和2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。

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
年次休暇取得日数	8.9日	8.9日	7.5日	8.7日	8.0日

- (3) 令和2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。

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
女性	—	100%	100%	—	—
男性	—	—	—	—	0%

- (4) 令和2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。

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
女性管理職	1人	3人	3人	1人	1人
男性管理職	5人	5人	4人	5人	4人
合計	6人	8人	7人	6人	5人

5 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。

6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成への取組

法第19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と前期計画の達成状況を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、取り組むこととする。

(1) 超過勤務の縮減

【目標】

令和7年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、令和元年度の実績（月5.4時間）から1割以上縮減し、月4.8時間以下にする。

【取組内容】

- ① 各課等で超過勤務縮減のため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 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の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 毎週水曜日を「ノー残業デー」として、定時退庁を促す。

(2) 休暇の取得の促進

【目標】

年次休暇の取得日数が5日を下回る職員が発生しないよう努めるとともに、年次休暇の平均取得日数について、8割以上の職員が10日以上取得する。

【取組内容】

- ① 管理職員は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇取得の促進を図る。
- ② 課内で業務内容の情報を共有し、年次休暇を取得しやすい職場づくりに努める。
- ③ 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図る。
- 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。

(3) 職員の勤務環境の改善

【目標】

男女問わず職員の育児休業の取得率向上に努める。

【取組内容】

- ① 出産（配偶者の出産）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 育児休業等から職員が復職する際、職場環境の変化や業務に対し、不安を感じることがないように業務の分担等の検討を行う。また、復職後の業務量が職員の負担とならないように配慮する。

(4) 管理的地位に占める女性職員の割合の向上

【目標】

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、令和元年度の実績を考慮し、10%以上にする。

【取組内容】

- ① 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ② 仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備に努める。
- ③ 男女の区別なく、職員個人の適性に見合った指導をする。

7 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21条の規定に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
採用人数	—	2 人	2 人	2 人	—
うち女性の人数	—	0 人	0 人	1 人	—
女性職員の割合	—	0 %	0 %	5 0 %	—

(2) 年次休暇の取得状況

年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
取得日数	8. 9 日	8. 9 日	7. 5 日	8. 7 日	8. 0 日