

**女性活躍推進法に基づく
印旛郡市広域市町村圏事務組合
特定事業主行動計画**

平成28年3月

印旛郡市広域市町村圏事務組合

目 次

はじめに-----	2
1．計画期間 -----	3
2．女性職員の活躍の推進に向けた整備等 -----	3
3．女性職員の活躍の推進に向けた数値目標 -----	3
4．女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組 ----	5

はじめに

働くことを希望する女性が、職業生活においてその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国や地方公共団体が必要な施策を策定・実施することに加え、事業主が女性の活躍推進に向けた取組を自ら実施することを促すための枠組みについて定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が、平成28年4月1日に施行されます。

この法律の施行により、働く場で活躍したいすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することに期待いたします。

女性が社会で活躍できる場を充実させることにより、男女が共に仕事と生活を両立でき、全ての人が暮らしやすい社会の実現につながるものと考えられます。

印旛都市広域市町村圏事務組合においても、この法律で定める特定事業主として、ここに本計画を策定し、女性の雇用及び管理職の登用について積極的に取り組むとともに、働きやすい環境をつくることを推進していきます。

また、女性が社会において持っている力を十分発揮するためには、家庭での男性の協力と職場内におけるお互いを尊重し、協力していくことが大切です。

本計画では、目標を設定するとともに、その達成のための具体的取組を定めました。

本組合で働く職員が、希望を持って、ゆとりある豊かな職場で働ける環境の実現に向け推進していくことを目標にします。

平成28年3月

印旛都市広域市町村圏事務組合管理者

女性活躍推進法に基づく 印旛郡市広域市町村圏事務組合特定事業主行動計画

「女性活躍推進法に基づく印旛郡市広域市町村圏事務組合(以下「本組合」という。)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、本組合管理者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、女性活躍推進委員会を設置し、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」という。)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、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、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。

【採用した職員に占める女性職員の割合】

平成10年度～平成26年度に組合が採用した職員は、下表のように平成10年度に2名、11年度と12年度に各1名、平成22年度の1名を最後に採用しておりません。

平成 10 年度～26 年度の採用者数の合計は、男性 1 名、女性 3 名です。

本組合の職員構成は、組合専従職員と千葉県及び構成団体からの派遣職員から成り立っています。

平成 26 年度の職員数の男女比は、男性 68%、女性 32%であったが、平成 27 年度には、職員の退職等により男性 78.9%、女性 21.1%となり、現在に至っています。

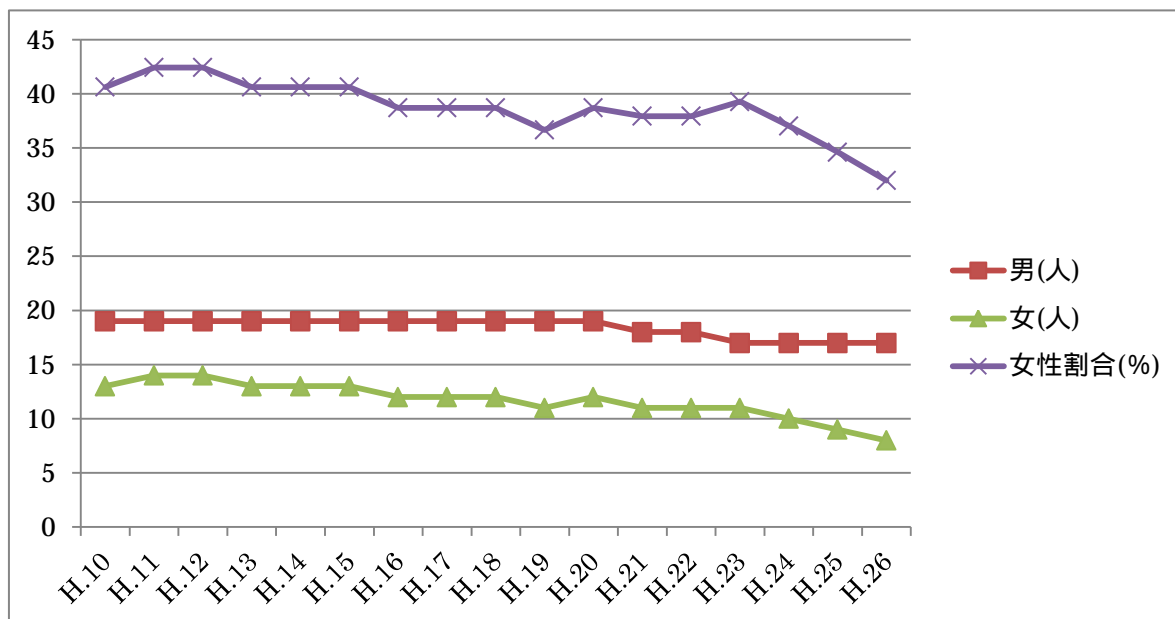
(下グラフ)

平成 33 年度までに、女性職員の割合を、平成 26 年度並みに引き上げ、25%以上にすることを目標にします。

採用の女性割合 (人)

平成	H.10	H.11	H.12	H.13	H.14	H.15	H.16	H.17	H.18	H.19	H.20	H.21	H.22	H.23	H.24	H.25	H.26
男	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
計	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

男女別職員数の割合



【管理職の女性職員の割合】

本組合における管理的な地位にある女性職員は、平成 26 年度では 1 名であり、女性職員の割合の多かった平成 26 年度以前においては 0 名です。

管理的地位にある職員とは、「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」の定義に従います。概ね、本組合において課長以

上の職に就いている職員のことを指します。

将来的には、管理的地位にある職員に占める女性割合を平成 27 年度実績(3.6%)より、約 6 %引き上げ 10%にすることを目標にします。

4 . 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組

本組合では、女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するため、以下の取組をします。

今後は、組合の女性職員の割合を計画的に増員します。
女性職員の割合を増やすことによって、女性職員の活躍の場を広げ、男女ともゆとりある職場で働ける環境づくりを目指します。

時間外勤務の縮減をします。
女性の力が最大限発揮できる環境を整備のためには、女性に限らず全ての職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現が必要です。

長時間労働を前提とした職場運営は、女性職員活躍の傷害になります。恒常的な超過勤務については、個人が一月の超過勤務時間を数値化し、目標に向かって減少させます。

また、毎週水曜日をノー残業デーとし、終了後 30 分以内の退庁を促します。

有給休暇取得率を 7 割に設定します。
年次有給休暇については、平成 26 年度の組合全職員の取得日数は、年間平均 10 日余りであり、取得率は 50.6 %にとどまっています。
平成 31 年度までには、組合職員平均で 70 %まで取得できるようにします。

管理的地位にある女性を育成します。

女性職員を管理的地位にある職員に育成するために、キャリアアップ研修や女性リーダー研修、モチベーションアップ研修等の外部研修に積極的に派遣します。

育児休業取得者へのフォロー体制を作ります。

男女問わず、育児休業取得者については制度を利用していただくためのフォロー体制を整えます。