

盛岡・紫波地区環境施設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25日
盛岡・紫波地区環境施設組合
管理者矢巾町長

盛岡・紫波地区環境施設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年法第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、盛岡・紫波地区環境施設組合管理者矢巾町長が策定する特定事業主行動計画である。

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年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

盛岡・紫波地区環境施設組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員活躍推進検討委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・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る。

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、管理者部局において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。

なお、この目標は管理者部局において、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る。

(1) 管理者部局

【採用での課題】

- 1) 平成 33 年度までに、採用者の女性割合を、平成 25 年度の実績 (0%) より 30%以上引き上げ、3 割以上にする。
- 2) 平成 33 年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成 24 年度の実績 (5 人) より 3 人引き上げ、受験者総数に占める女性割合を 40%以上にする。

【継続就業及び仕事と家庭の両立での課題】

- 1) 平成 33 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 10%以上にする。(組合では過去に育児休業を取った職員はいない)
- 2) 平成 33 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を 10%以上にする。(組合では過去に配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得した職員はいない)

【長時間勤務関係の把握項目及び課題分析での課題】

- 1) 平成 33 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成 26 年度の実績 (8.1%) より 1 割以上引き上げ、18%以上とする。
- 2) 平成 33 年度までに、年次休暇を 10%以上取得する職員の割合を 7 割以上にする。

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. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

なお、この取組は管理者部局において、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る。

(1) 管理者部局

【採用での課題】

- 1) 平成 28 年度より、組合主催による職員採用説明会を新たに開催する。
- 2) 平成 28 年度より、仕事と子育てに積極的に参加している若手職員の声の照会などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報を行う。

【継続就業及び仕事と家庭の両立での課題】

- 1) 平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員 (又は人事担当) による面談を行い、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) の活用促進に関する助言を行う。
- 2) 平成 28 年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによっ

て、昇格・昇任に不利益にならないよう取り扱いを見直す。

【長時間勤務関係の把握項目及び課題分析での課題】

- 1) 平成 28 年度より、新たに週 1 回定時退庁日を設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を推奨する。
- 2) 平成 28 年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

(以上)