

新潟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 4 月 1 日
新潟県市町村総合事務組合
管理者 森 民 夫

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、新潟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。）を策定する。

1 計画期間

法は、平成 38 年 3 月 31 日までの時限法であるが、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、計画の進捗や目標の達成状況を確認しながら必要に応じて見直していくこととする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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・評価等について協議を行うこととする。

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、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。

その結果、

- (1) 採用者に占める女性職員の割合の増加
- (2) 育児と仕事の両立支援

の 2 項目について目標数値等を設定し、実施する取組み内容を決定した。

(1) 採用者に占める女性職員の割合の増加

目標：常勤職員の採用者の女性割合を 50%以上とする。

■ 現状

非常勤の臨時職員については、定期的に女性職員を採用しているが、常勤職員については、平成 20 年度以降、採用を行っていない。

【採用者に占める女性職員の割合】

| 年度 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 |
|----------------|------------|------------|------------|-----|------------|-----|------------|------------|------------|
| 採用者数 (臨時職員) | 4人 (2人) | 2人 (2人) | 2人 (2人) | 0人 | 2人 (2人) | 0人 | 2人 (2人) | 2人 (2人) | 2人 (2人) |
| 女性の割合 | 75% | 100% | 100% | | 100% | | 100% | 100% | 100% |

■ 取組内容

常勤職員採用試験の実施案内に当たっては、仕事と子育てに励む女性職員の紹介や時間外勤務が少ない点などを公式ホームページに掲載し、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報する。

(2) 育児と仕事の両立支援

目標：男性職員の積極的な育児参加を促すため、平成 32 年度末までに、配偶者出産休暇及び育児参加休暇制度を利用可能な男性職員の両休暇制度の取得率を 100%とする。

■ 現状

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、平成 24 年度以前は取得実績があるが、直近 3 年間の取得実績はない。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

ア 配偶者出産休暇

| | 対象者数 | 取得者数 | 取得率 | 取得日数 |
|-----|------|------|------|------|
| H23 | 0 | 0 | 0% | 0日 |
| H24 | 2 | 2 | 100% | 4日 |
| H25 | 0 | 0 | 0% | 0日 |
| H26 | 1 | 0 | 0% | 0日 |
| H27 | 1 | 0 | 0% | 0日 |
| 平均 | | | 50% | 1日 |

イ 育児参加休暇

| | 対象者数 | 取得者数 | 取得率 | 取得日数 |
|-----|------|------|------|------|
| H23 | 0 | 0 | 0% | 0日 |
| H24 | 2 | 2 | 100% | 5日 |
| H25 | 0 | 0 | 0% | 0日 |
| H26 | 1 | 0 | 0% | 0日 |
| H27 | 1 | 0 | 0% | 0日 |
| 平均 | | | 50% | 1.3日 |

■ 取組内容

- (1) 平成 32 年度末までに、配偶者出産休暇及び育児参加休暇制度を利用可能な男性職員が両休暇制度を取得しやすいよう、この制度について事務局内供覧により職員への周知を徹底する。
- (2) 平成 28 年度から、課・係を横断した職員の応援体制の構築など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。
- (3) 在宅勤務やテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育てを両立しやすい働き方でもあることから、調査・研究する。
- (4) 終了時間が午後 5 時を超過するような会議の制限、ノー残業デーにおける定時帰宅の励行などの方法を引き続き推進する。