

高知縣市町村総合事務組合女性職員活躍行動計画

平成 28 年 3 月 31 日

高知縣市町村総合事務組合管理者

高知縣市町村総合事務組合女性職員活躍行動計画（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、高知縣市町村総合事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1 趣 旨

高知縣市町村総合事務組合（以下「組合」という。）は、平成 17 年 2 月 1 日の創設以来、職員全員が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できるよう職場環境等の改善に取り組んでいるところですが、今般更なる女性の活躍推進に向けた行動計画を策定し、実効性の高い取組を積極的に進めることとします。

2 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。

3 取組内容と数値目標等

下記に掲げる数値目標等を含む本計画の策定・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・評価を行い、組織全体で継続的な女性職員の活躍を推進する。

(1) 職員の育成及び評価・登用

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、改善すべき事業について現状分析等を踏まえて、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、管理的地位（課長及び課長補佐）における女性割合を、平成 27 年度の実績（0%）から 10%以上にする。
- ②平成 32 年度まで、係長の女性割合を、平成 27 年度の実績（10%）から下げないようにする。
- ③平成 32 年度まで、女性割合を、平成 27 年度の実績（50%）を維持できるよう努力する。

(2) 育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

- ①育児休業、介護休暇等の取得しやすい職員の配置や業務分担等に配慮する。

4 具体的な取組

掲げた数値目標等の達成に向け、次の取組を実施する。

- ①平成 28 年度より、管理者においては、これまで以上に OJT、offJT などを通じて女性職員の資質向上に努め、適正な評価を踏まえて女性の積極的な登用を図る。
- ②少人数の職場ながら、業務内容、事業内容及び事業量等の配分に留意しながら、女性ならではの視点や強みを活かせるポスト配置に留意して女性職員の数を減らさないよう努める。
- ③正職員（9 人）及び臨時・非常勤職員（2 人）の職場であり、現状での女性職員の比率である 50%を下回らないように努める。
- ④平成 28 年度より、法の趣旨を踏まえ、管理者等においては、従前に増してあらゆる機会を捉えて、男性職員には積極的な育児参画を促す。
- ⑤配偶者が出産を控えている男性職員に対し、事務局長が個別に面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、出産休暇）の活用促進や助言を行う。
- ⑥育児休業中の職員が職場から離れていることに対する不安を感じることがないように、従前に増して該当職員に対して職場から適時適切に業務情報等の提供を行う。