

# 群馬県市町村会館管理組合における 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

群馬県市町村会館管理組合管理者

## 1 序文

群馬県市町村会館管理組合（以下「本組合」という。）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ある。

## 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 平成26年度の状況

### (1) 男女別職員数

本組合には、男性職員4名、女性職員1名の合計5名の職員が在職している。※  
（※併任職員を除く。）

### (2) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成26年度における職員採用の実績はなかった。

### (3) 平均した継続勤務年数の男女差異（離職率の男女の差異）

平均継続勤務年数は、男性で19.2年、女性で30年であった。

本組合では、男女ともに継続勤務年数は長い傾向にあるが、これは平成10年度に男性職員1名採用以降、平成26年度までの16年間職員の採用実績が男女ともなかったことが影響している。

### (4) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年度における職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間については、下表のとおりである。

本組合は比較的超過勤務時間が少ない状況にあり、男性職員、女性職員ともに超過勤務時間に差はなかった。

今後とも、超過勤務時間の縮減については、女性職員の活躍推進のため以外でも、男女ともに取り組んで行かなければならない。

## 超過勤務時間一覧

平成26年度

(単位：時間)

	女性①	男性①	男性②	男性③	男性④
4月	2	1	0	1	15
5月	1	3	0	2	4
6月	0	3	0	2	0
7月	0	2	0	0	0
8月	0	0	0	2	0
9月	0	0	0	2	0
10月	0	0	0	4	0
11月	2	0	0	1	1
12月	2	0	5	0	0
1月	0	2	0	0	0
2月	3	4	0	0	0
3月	0	3	0	8	0
合計	10	18	5	22	20

## (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区 分	7級	6級	5級	4級		3級	2級	1級
	事務局長	次 長	課 長	係 長	主 幹	主 任	主 事	主 事
職 員 数	0人	0人	0人	1人	3人	1人	0人	0人
男 性 職 員 数	0人	0人	0人	0人	3人	1人	0人	0人
女 性 職 員 数	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人
女性職員 割 合	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

## (6) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課長以上の役職の職員は、全職員5名中0名であった。※

(※課長以上は、他団体の併任職員であるため。)

## (7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

男女ともに育児休業取得の実績はなかった。

## (8) 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率及び平均取得日数

平成26年度における配偶者出産休暇の取得対象となった男性職員はいなかった。

また、育児参加のための休暇の取得対象となった男性職員は2名で、育児参加のための休暇が1日であった。

#### 4 数値目標

- ① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合については、現状、課長以上の役職にいる女性職員がいない状況であるが、これは、本組合職員の年齢が比較的若く、管理的地位に就く年齢に該当する職員が男女ともにおらず、他団体からの併任職員が管理的地位に就く組織体制であることが要因である。

このことから、具体的な数値目標として下記の設定をする。

平成33年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を20%以上にする。

今後、一層の経験を積み、本組合職員が管理的地位に就く組織体制となることが望ましい。

- ② 男性職員の育児参加のための休暇の取得実績が少ないため、積極的な取得について、周知徹底しなければならないが、今後は男性職員の育児参加のための休暇の取得対象が少なくなることが予想されることから、長期的な数値目標を設定することは困難である。

#### 5 取組み内容

4で設定した数値目標の達成のため、以下に掲げる取組みを行う。

なお、この取組みは、本組合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 平成28年度より、組織として女性管理職の育成を図る。
- ② 平成28年度より、女性職員の外部研修（市町村アカデミー等）を積極的に行う。

以上