

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日制定

令和3年4月1日改正

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）第19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

行動計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

本計画は、平成28年度から令和2年度まで（以下「前期」という。）の計画に引き続き、新たな計画期間として計画するものである。

3 平成28年度～令和2年度の状況

(1) 職員に占める女性職員の割合

年度 区分	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
男性職員	4名(80%)	4名(80%)	4名(80%)	4名(80%)	4名(80%)
女性職員	1名(20%)	1名(20%)	1名(20%)	1名(20%)	1名(20%)
合計	5名	5名	5名	5名	5名

※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

当組合では、職員定数上限の5名の職員がすでに在籍している。また職員の年齢構成も年齢が近い職員で構成されているアンバランスな状況であり、当面の間、新たな職員の採用が出来ない状況である。

よって、平成28年度から令和3年度までの期間における職員採用はなかった。

(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）

平成28年度から令和2年度までにおける当組合の職員の離職者はいなかった。また、職員の平均継続勤務年数は、令和2年度末において、男性職員で26.2年、女性職員で37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、平成10年度に男性職員1名採用以降、令和3年度までの23年間職員の採用実績がないことが理由にあげ

職員数	R1	0人	0人	2人	2人	0人	1人	0人	0人
男性職員		0人	0人	2人	1人	0人	1人	0人	0人
女性職員		0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人
女性職員の割合		0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
職員数	R2	0人	0人	2人	2人	1人	0人	0人	0人
男性職員		0人	0人	2人	1人	1人	0人	0人	0人
女性職員		0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人
女性職員の割合		0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	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

本組合における管理的地位にある職員は、課長職以上となっている。平成28年度には該当する職員はいなかったが、人事評価等の能力評価に基づき、平成29年に男性職員1名が、平成30年度に男性1名が課長職に昇任しており、令和2年度における管理的地位にある職員は、全職員5名中2名おり、そのうち女性職員はいなかった。

(7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間

平成28年度から令和2年度までの間において、男性職員、女性職員ともに育児休業取得対象職員がいなかったため、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取得日数

平成28年度から令和2年度までに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。

なお、育児参加のための休暇として、男性職員1名が「子の看護」の特別休暇を次のとおり取得した。

平成29年度、平成30年度 各年度 1日

4 数値目標

現在、管理的地位にある職員である課長職以上の職員に占める女性職員はゼロである。平成28年度から令和2年度までの間に、人事評価による能力評価を基に男性職員2名が課長職についたため、当面は、管理的地位にある職位に配置することは、難しいと考える。

また、新たな管理職ポストを設置し、女性職員を配置する考え方もあるが、本組合が極めて小規模な組織であり、建物管理のみを業務として行う一部事務組合であるため、新たな管理職ポストを設置することは難しい。その他、在職職員の平均年齢が高くなってきおり、すでに子育て世代を過ぎたことから、育児参加のための休暇の取得者もない。こうした状況を解消していくためには、今後は、新たな職員の採用を検討するなど、組織の新陳代謝が望まれるところである。

このことから、令和3年度から令和7年度までの間における具体的な数値目標は、以下のとおりとする。

○令和7年度までに職員のワークライフバランスを推進し、1人あたりの年次有給休暇の取得日数を10日以上とし、その平均取得率を50%以上とする。

その他、数値目標とは別に、女性職員に当該組織内で中心的な役割を果たし、女性職員が活躍できる場を設け、働きやすい環境づくりを積極的に目指していく。

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 前期に引き続き、組織内の女性活躍の場を設けるため、積極的に多様な業務に関わらせながら、職員育成を図る。
- ② 前期に引き続き、女性職員のスキルアップを図るため、外部研修等に積極的に参加できる環境づくりを推進する。
- ③ 令和3年度より、ワークライフバランスを推進し、よりそれぞれの職員が年次有給休暇を取得できりよう、効率的な業務運営と職員間の良好な関係を活かしたフォローアップ体制を築く。

以上