

熊本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 3 月 28 日

熊本県市町村総合事務組合長

本計画は、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 15 条に基づき、熊本県市町村総合事務組合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 30 年 3 月 31 日までの 2 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

本計画を効果的に推進するため、関係各課の職員相互の理解を得ながら取り組んでいくこととする。

3 現状

(1) 職員の女性割合（平成 28 年 3 月 28 日現在）

区 分	職員数		割 合
		うち女性職員数	
正規職員	5 人	2 人	40%
嘱託職員	2 人	1 人	50%
臨時職員	1 人	1 人	100%
合 計	8 人	4 人	50%

(2) 女性職員の採用割合（平成 27 年度）

区 分	採用数		割 合
		うち女性職員数	
正規職員	1 人	1 人	100%
嘱託職員	0 人	0 人	—
臨時職員	2 人	2 人	100%
合 計	3 人	3 人	100%

(3) 管理職の女性の割合（平成 27 年度）

区 分	管理職職員数		割 合
		うち女性職員数	
正規職員	2 人	1 人	50%
嘱託職員	—	—	—
臨時職員	—	—	—
合 計	2 人	1 人	50%

(4) 年次休暇の平均取得率（正規職員は平成 26 年、嘱託職員は平成 26 年度の数値）

区 分	男 性	女 性	平 均
正規職員	17%	20%	18%
嘱託職員	63%	78%	70.5%
臨時職員	—	—	—

4 分析

本組合では、平成 27 年度において新たに女性職員を 1 人採用し、職員の女性割合は 50%と男女の均衡のとれた職員構成となっており、また、女性の管理職の割合は 50%と女性職員の管理職への登用も積極的に進んでいる状況である。

一方、正規職員の年次休暇の平均取得率が 18%と低く、女性正規職員の平均取得率は 20%と男性正規職員に比べ若干高い取得率ではあるものの、ともに取得率の低さが課題として挙げられる。ワークライフバランスの推進に資するため、年次休暇の取得促進を図り、働きやすい職場環境を整備する必要があると考えられる。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

上記分析を踏まえ、本計画を推進するために次のとおり目標を設定する。

<目標>

本計画期間中に、正規職員の年次休暇の平均取得率を、平成 26 年（1 月～12 月）の実績 18%から 50%以上にする。

6 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

上記 5 で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

<取組内容>

平成 28 年度から、管理職は職員に対し定期的に年次休暇の取得推進を喚起し、年次休暇を取得しやすい環境づくりを行う。