

奈良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 31 日
奈良県市町村総合事務組合管理者〕

奈良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。）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、奈良県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. 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。

2. 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。）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。当該課題分析の結果、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。

**平成 32 年度末までに、全職員に占める女性職員の割合を 40%以上に
するよう努める。**

3. 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

2. 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。

(1) 女性の採用試験受験者の比率を高めるための取組

平成 28 年度以降に実施する職員採用試験より、採用試験受験者に占める女性の比率を高めるための取組を行い、結果として女性職員の採用数拡大を目

指す。

- ①女子大学や女子学生が多い大学へ重点的に情報提供を行う。
- ②仕事と子育てとの両立に励む女性職員や管理職に就いている女性職員等の実際に当組合で働く職員の紹介や、時間外労働が少ない、女性用更衣室等の設備が整っている点を公式ホームページに掲載し、女性が働きやすく活躍できる職場であることを積極的に広報する。
- ③試験の実施時期及び試験問題の内容を見直す。

(2) 女性職員の継続勤務を支援する職場環境づくりのための取組

女性職員の、仕事と家庭の両立困難を理由とする離職を防ぐため、職場全体で支援する体制をつくる。

- ①現行の各種両立支援制度のより一層の活用促進に向け、事務局内ネットワークにて制度の周知に努めるとともに、管理監督者から対象者への声かけを必ず行う、事務局長から全職員向けのメッセージを発信する等、対象者が遠慮なく制度を利用できる職場風土の醸成に取り組む。
- ②職員の業務分担の見直しを定期的に行い、育児や介護を担う職員に過度の負担がかかっていないかをチェックする。
- ③女性職員が、安心して産前産後休暇及び育児休業を取得できるよう、代替職員の確保に努める。

(3) 女性職員の管理監督職への登用推進のための取組

これまでどおり、男女の差異なく、女性職員を管理監督職へ登用する。