

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（第2次計画）

〔 令和3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19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

法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法であり、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を本計画の期間とする。

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。

- ・ 前半期間である平成28年度から令和2年度までの目標であった「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。」は数値を達成（令和2年4月1日時点41.2%）していることから、引き続き40%を下回らないよう努める。
- ・ 性別を問わず、職員の年次休暇の平均取得率を50%（10日）以上になるよう努める。

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

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、これまでどおり、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。

(2) 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。

(3) 年次休暇の取得促進の取組

- ① 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ② 管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。
- ③ 周囲の職員の休暇と自身の休暇と両方に配慮して年次休暇を取得する。
- ④ 年次休暇中の職員が負担にならないよう、お互いの業務をサポートする。