

女性活躍推進法に基づく取り組みについて

平成31年4月1日
最上広域市町村圏事務組合

○ 女性活躍推進法第15条第6項に基づく実施状況の公表

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条第6項の規程に基づく実施状況の公表については以下のとおりです。

◆ 実施状況（数値目標に対する進捗状況）

No	項目	目標	最新値 (平成30年中)	目標設定時 (注1)	
1	採用試験の受験者数に占める女性割合（注2）	一般行政職	40%以上	45.5%	41.3%
		消防職	増加	0%	0%
2	職員に占める女性割合（注2）	3%以上	3.85%	2.29%	
3	理事会部局における役職職員に占める女性割合（注2）	管理職	15%	100.0%	0%
		係長相当職	30%	0%	0%
4	年次有給休暇の取得（注3）	平均	15日以上	7日0時間	7日5時間
5	育児休業を取得する男性職員の割合（注4）	5%以上	0%	0%	
6	配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合（注4）	70%以上	75.0%	75.0%	
7	育児参加のための休暇を取得する男性割合（注4）	5%以上	0%	0%	

注1 目標設定値は平成27年4月1日現在の数値となる。

注2 最新値は平成30年4月1日現在

注3 最新値は平成30年実績

注4 最新値は平成29年度実績

◆ 具体的な取り組み

- ・ 女性職員との意見交換等により、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。
- ・ 出産・子育て等の女性職員の事情に応じて個別に育成方針を立てる等、柔軟な人事プランを作成する。
- ・ 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ・ 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ・ 残業時間の削減を図り、早期退庁を勧奨する。
- ・ 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ・ ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに努める。
- ・ 組織としてイクメン・イクボス等男性職員の育児参画意識の啓蒙を図る。
- ・ 育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。