

女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月

下妻地方広域事務組合

## 下妻地方広域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  
下妻地方広域事務組合  
管理者 稲葉本治

### 1. 趣 旨

下妻地方広域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、下妻地方広域事務組合 管理者 稲葉 本治 が策定する特定事業主行動計画です。

### 2. 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 年間とします。

### 3. 推進体制

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、所属長等を構成員とした特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、下妻地方広域事務組合において、それぞれの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いました。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します。

なお、この目標は、下妻地方広域事務組合において、最も大きな課題に対応するものから、順に掲げています。

- (1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合  
平成 32 年度までに、所属長級以上の職員に占める女性職員の割合を 0%から **15%以上**に引き上げます。
- (2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合  
平成 32 年度までに、係長級以上の職員に占める女性職員の割合を 7.1%から **13%以上**に引き上げます。
- (3) 男性職員の育児休業取得率  
平成 32 年度までに、男性職員の育児休業の取得率を 0%から **7%以上**に引き上げます。
- (4) 男性職員の育児参加のための休暇の取得率  
平成 32 年度までに、男性職員の育児参加のための休暇の取得率を 0%から **7%以上**に引き上げます。

#### 5. 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

前項で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この目標は、下妻地方広域事務組合において、それぞれの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、最も大きい課題に対応するものから、順に掲げています。

- (1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合  
平成 28 年度から人事評価による人材育成を図り、登用候補者の確保に努め、所属長級以上の職員として女性職員を積極的に登用します。  
また、構成市町からの派遣職員の依頼、及び経験者採用試験による女性職員の採用を検討します。
- (2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合  
平成 28 年度から人事評価による人材育成を図り、登用候補者の確保に努め、各役職段階の職員として女性職員を積極的に登用します。  
また、構成市町からの派遣職員の依頼、及び経験者採用試験による女性職員の採用を検討します。

(3) 男性職員の育児休業取得率

平成 28 年度から育児休業に関するガイドブック（下妻市作成）を活用し、職員がいつでも閲覧できるようにします。

(4) 男性職員の育児参加のための休暇の取得率

平成 28 年度から育児参加のための休暇に関するガイドブック（下妻市作成）を活用し、職員がいつでも閲覧できるようにします。