女性の職業選択に資する情報および
特定事業主行動計画にもとづく取組の実施の状況の公表

中 讃 広 域 行 政 事 務 組 合

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 項および第 17 条の規定にもとづき、中讃広域行政事務組合（以下「組合」という。）における「特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況」および「女性の職業選択に資する情報」を公表します。

特に記載の無い場合は平成 29 年 4 月 1 日現在の状況を示しています。

中 讃 広 域 行 政 事 務 組 合

公表日：平成 29 年 7 月 3 日

○現状

平成 29 年 4 月 1 日現在で、組合の職員数は 87 名であり、構成は以下のとおりになっている。

	人数	男(内訳)	女(内訳)	女性比率
組合職員	55 人	41 人	14 人	25%
(うち再任用職員)	1 人	1 人	0 人	0%
(うち任期付職員)	1 人	1 人	0 人	0%
派遣職員(関係市町より)	13 人	13 人	0 人	0%
非常勤・嘱託職員	19 人	13 人	6 人	29%
合　計	87 人	67 人	20 人	23%

※特別職（議員及び各種委員等）、市町との併任職員は含めていない

1　採用した職員に占める女性職員の割合

〈特定事業主行動計画より抜粋〉

平成 33 年度を目標年次とし、以下のとおり数値目標を設定する。

（1）女性職員採用比率

ア　行政事務に従事する女性職員の新規採用割合を、5 年間の累計で 50%以上とする。

イ　技術的業務に従事する女性職員の採用に具体的な数値目標は設定しないが、優秀な女性の採用に努める。

	正規職員		非常勤職員	
採用年度／職種	行政事務	技術職	行政事務	技術職
平成 27 年度	50%(1 人/2 人)	0%(0 人/0 人)	50%(1 人/2 人)	0%(0 人/4 人)
平成 28 年度	0%(0 人/2 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/1 人)	0%(0 人/3 人)
平成 29 年度	50%(1 人/2 人)	0%(0 人/1 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/0 人)

※割合は、女性採用者数を総採用者数で除して算出しています。

※平成 29 年度の採用者数は 5 月 1 日までの状況で掲載しています。

※再任用職員、任期付職員および市町からの派遣職員は含めていません。

2　平均した継続勤務年数の男女の差異

性別	平均勤続年数	対象者
男性	15 年	39 人
女性	17 年	14 人

※再任用職員、任期付職員、非常勤職員および市町からの派遣職員は含めていません。

3 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

〈特定事業主行動計画より抜粋〉
平成 33 年度を目標年次とし、以下のとおり数値目標を設定する。
（２）女性管理職等の比率
ア　課長級以上の女性職員の割合を、目標年次において 12.5%以上とする。

11%（1 人/9 人）

※事務局長および課長級（主幹含める）の職員を「管理的地位にある職員」としています。

※割合の算出にあたり、対象者の母数のみに再任用職員、任期付職員、市町からの派遣職員および非常勤職員を含めています。

4　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

〈特定事業主行動計画より抜粋〉
平成33年度を目標年次とし、以下のとおり数値目標を設定する。
（２）女性管理職等の比率
ア　課長級以上の女性職員の割合を、目標年次において12.5%以上とする。
イ　課長補佐級の女性職員の割合を、目標年次において25%以上とする。
ウ　係長級の女性職員の割合を、目標年次において 35%以上とする。

各役職段階の女性割合	係長級（主査含む）	課長補佐級（副主幹含む）	課長級（主幹含む）	部長級（事務局長）
平成 27 年 4 月 1 日現在	21%(4 人/19 人)	27%(3 人/11 人)	0%(0 人/8 人)	0%（0 人/1 人）
平成 28 年 4 月 1 日現在	22%(4 人/18 人)	20%(2 人/10 人)	11%(1 人/9 人)	0%（0 人/1 人）
平成 29 年 4 月 1 日現在	24%(5 人/21 人)	33%(3 人/9 人)	13%(1 人/8 人)	0%（0 人/1 人）

※割合の算出にあたり、対象者の母数のみに再任用職員、任期付職員、市町からの派遣職員および非常勤職員を含めています。

5　その他の取組

〈特定事業主行動計画より抜粋〉　平成 33 年 3 月 31 日を目標日とし、以下のことを実施する。
（１）女性職員採用比率の目標を達成するために、以下のことを実施する。
イ　職場環境についてハード・ソフト両面で男女を問わず働きやすい環境を整備するとともに、業務内容についても、男女を問わず活躍できる場であることを組合ホームページ等で積極的に公表する。
（２）女性管理職等の比率の目標を達成するために以下のことを実施する。
ア　全職員を対象とし、多様な経験（マネジメント能力形成・対外折衝能力形成等）を積むために積極的な人事異動、配置替を行う。
イ　特に、マネジメント能力形成の観点から議会、人事、総務、企画政策、監査、財政、広域行政推進を担当する職に女性職員を積極的に配置する。

取組内容

① 男女を問わず働きやすい環境とするため、職員の時間外や休暇の取得状況を確認し、全部署を対象にヒアリングを実施。総務課長を中心に各所属長とともに職場環境の改善に努めた。

② 平成 29 年度の人事異動では、行動計画を踏まえ、女性職員に対しマネジメント能力形成や対外折衝能力形成が期待される担当職への配置や、課内での業務分担の見直しを積極的に行った。