

## 雲南広域連合特定事業主行動計画

### はじめに

雲南広域連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、雲南広域連合、雲南広域連合議会、雲南広域連合選挙管理委員会、雲南広域連合監査委員会が策定するものであり、一人ひとりの女性職員が、その個性と能力を発揮できる職場環境づくりに向け取り組むものである。

### 1. 計画期間

平成 30 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 8 年間とする。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

雲南広域連合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事担当部局を中心とし、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・達成目標の点検・評価、職員からの要望等について協議し、計画の改善を図る。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取り組み

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、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、改善すべき事業について分析を行った。当該課題分析の結果、下記のとおり数値目標を設定し、その数値目標達成に向けた取り組みを行う。

### 4. 女性職員の配置及び登用関係

#### （1）事務局

- ① 現状：事務局内の女性職員割合は 13 人中 3 人（23.1%）であり、管理職（課長以上）における女性職員は現在いない状況である。
- ② 目標：平成 37 年度までに管理的地位にある職員に占める女性職員を 1 名以上登用する。
- ③ 取り組み：

当広域連合事務局への職員配置は、主に構成市町からの派遣により行われており、採用等による配置がわずかであることから、派遣元である構成市町への依頼により女性職員の確保・管理職への登用を行う。

## (2) 消防本部

① 現状：消防職員は全員が正規職員であるが、これまで女性採用者がなく、現在 110 人中女性職員はいない状況である。

② 目標：平成 37 年度までに消防職における女性職員の占める割合を 5%以上にす  
る。

③ 取り組み：

総務省消防庁では女性職員のない消防本部を速やかに解消することを目標として、女性受験者拡大のための PR 活動や、女性をターゲットにした就職ガイダンス等を複数本部で共同実施するなど対策が示されており、実施可能なものから取り組む。また、女性専用のトイレ・浴室・仮眠室等の施設設備の整備については、今後改善に向けて整備計画を策定する。

消防職における女性管理職登用については、計画期間内では難しい状況である。

## 5. 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 現状：平成 28 年中における育児休業取得職員なし。

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得した職員の割合は 35.8%。

② 目標：平成 37 年度までに制度が利用可能な職員のうち、配偶者出産休暇及び  
育児参加のための休暇を取得する職員の割合を 50%以上にす  
る。

③ 取り組み：

(ア) 人事担当課長は、育児休業や育児参加休暇等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

(イ) 人事担当課長は、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。

(ウ) 人事担当課長は、妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

(エ) 所属長は、育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該課において業務分担の見直しを行う。

(オ) 幹部会等の場において、人事担当課長から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(カ) 所属長は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の情報誌や通達等の情報提供を行う。

(キ) 復職時には、必要に応じて所属長から休業期間中の業務の動き等職場研修を行う。

(ク) 課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な時は、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

## 6. 休暇の取得の促進

- ① 現状：平成 28 年中における職員による年次有給休暇平均取得日数は、事務局・消防併せて 12.8 日であった。
- ② 目標：平成 37 年度までに職員の年次有給休暇の平均取得日数を 15 日以上とする。
- ③ 取り組み：
  - (ア) 職員は年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
  - (イ) 幹部会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
  - (ウ) 所属長は、職員の計画的な年次休暇の取得を指導する。
  - (エ) 所属長は、安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
  - (オ) 所属長は、子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
  - (カ) 所属長は、国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図る。
  - (キ) ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の開催を自粛する。
  - (ク) 所属長は、子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。
  - (ケ) 人事異動を命じる場合、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。
  - (コ) 職場優先の環境や、固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、研修等による意識啓発を行う。

平成28年各種休暇取得状況（事務局）

	有給取得日数	育児休業	配偶者の出産・看護休暇等取得者	看護休暇等利用可能者
事務局合計	136日	0人	5人	6人

平成28年各種休暇取得状況（消防）

	有給取得日数	育児休業	配偶者の出産・看護休暇等取得者	看護休暇等利用可能者
消防合計	1427日	0人	14人	47人

合計

	有給取得日数	育児休業	配偶者の出産・看護休暇等取得者	看護休暇等利用可能者
総合計	1563日	0人	19人	53人

※平均有給取得日数 = 1563（日） ÷ 122（人） = 12.8（日）

※配偶者の出産・看護休暇取得者率 = 19（人） ÷ 53（人） = 35.8（%）