

## 雲南市・飯南町事務組合特定事業主行動計画

雲南市・飯南町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、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、雲南市・飯南町事務組合、雲南市・飯南町事務組合議会事務局、雲南市・飯南町事務組合監査委員事務局が策定する特定事業主行動計画である。

### 1. 計画期間

本計画の計画期間は、令和元年5月1日から令和7年3月31日までの7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

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍の推進を担当する所管課を総務部総務課（以下、「総務課」という。）とし、本計画の策定や変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価、職員からの要望等について協議を行う。

### 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組

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、雲南市・飯南町事務組合において、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し、その数値目標達成に向けた取組を行う。

①令和7年度までに、女性職員の占める割合を10%以上にする。

<現状>

平成30年度の女性職員数は2名であり、全職員のうち女性職員の占める割合は6%であった。（構成市町からの派遣職員を含めた場合は9%。）

<目標達成のための取組>

本組合の職員は一般事務職もしくは技能労務職として採用されるが、技能労務職においてはこれまで女性職員の採用実績がない。また、平成30年度以降、一般事務職の職員採用が行われていないことから、今後は両部門の職員採用を推進し、女性職員の確保に努める。

②令和7年度までに、管理的地位に占める女性職員を1名以上登用する。

<現状>

平成30年度における管理的地位に占める女性職員は0名であった。

<目標達成のための取組>

本組合の一般事務職のうち、総務部への職員配置は、主に構成市町からの派遣により行われていることから、派遣元である構成市町へ依頼し、女性職員の確保に努め、管理職への登用を行う。また、直接採用の職員についても同様に職員研修の受講等を通じて、管理職への育成を図る。

#### 4. その他

「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組」に関連し、職員の年次有給休暇および特別休暇の取得についても、次のとおり目標を設定し、その数値目標達成に向けた取組を行う。

①令和7年度までに、職員の年次有給休暇平均取得日数を年間15日以上にする。

<現状>

平成30年度における職員の年次有給休暇平均取得日数は、14日であった。

<目標達成のための取組>

- ・職員は、年次有給休暇の取得目標を設定し、その確実な実行を図る。
- ・管理職会議の場において、定期的に職員の休暇取得促進を周知し、職場の意識改革を行う。
- ・所属長は、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を徹底する。
- ・所属長は、職員が安心して年次有給休暇を取得できる職場環境の整備に努める。

②令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にする。

<現状>

平成30年度において、男性職員の配偶者が出産した事例は発生しなかった。

なお、直近の平成28年度においては、配偶者出産休暇の取得率が100%、育児参加のための休暇の取得率は0%であった。

<目標達成のための取組>

- ・男性職員は、当該休暇制度を活用し、家庭での家事・育児の参加に努め、今後も長く続く子育てに積極的に携わるという意識を醸成する。
- ・所属長は、当該休暇制度について職員に周知し、休暇の取得を促進する。
- ・所属長は、男性職員の配偶者出産休暇だけでなく、育児参加のための休暇制度についても周知し、休暇の取得を促進する。
- ・所属長は、職員が安心して当該休暇を取得できる職場環境の整備に努める。