

# 中濃地域広域行政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

中濃地域広域行政事務組合

平成28年3月

## はじめに

我が国の女性の就業率は、年々増加してきているものの、仕事と生活の両立ができずに就業継続やキャリアアップを諦める女性も多く、出産を機に離職する女性は依然として多い状況にあります。

また、役員や管理職等の指導的地位にある女性の割合は、諸外国と比べて低い水準にとどまるなど、働く場面における女性の活躍は不十分と言わざるを得ないのが現状です。

こうした状況の中、政府は 2020 年までに指導的地位に占める女性の割合を 30%程度とする目標の達成に向け、様々な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を講じることとしており、これまでも女性の継続就業や再就職支援等の取組に努める一方、各事業主におけるポジティブ・アクションは、あくまでも自主的取組として位置付けられてきました。

このように自主的取組に委ねられてきたポジティブ・アクションの実効性をさらに高めるため、女性の活躍の場の提供主体である事業主に対し、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定、情報公表の義務付け等を規定する、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「法」といいます）が平成 27 年 9 月に施行されました。

この法の中で、国及び地方公共団体の機関等は「特定事業主」と位置付けられ、女性の職業生活における活躍を推進するための計画（特定事業主行動計画）を定めるよう求められていることから、中濃地域広域行政事務組合においても一事業主として、「中濃地域広域行政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」といいます。）を策定し、組織全体で女性職員の職業生活における活躍を推進していきます。

平成 28 年 3 月

事業主 中濃地域広域行政事務組合 管理者

## I 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。

※事業主行動計画策定指針の中では、法は平成 37 年度までの時限立法であり、平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間で、一定期間に区切るとともに、行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされています。

## II 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- ◎ 全職員に対し、女性の職業生活における活躍の推進のための研修や情報提供等を実施します。
- ◎ 本計画の周知は、啓発資料の作成・配布、庁内 LAN（デスクネッツ）の活用等により行います。
- ◎ 本計画の実施状況については、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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うこととします。

計画の見直しを行う際は、各種取り組みが女性の職業生活における活躍の推進対策として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル（PDCAサイクル）を念頭に行います。
- ◎ 必要に応じて職員に対し、女性の職業生活における活躍の推進を図るための職場環境の整備に関するアンケート調査や意見聴取を実施し、職員のニーズを的確に反映させていきます。

### Ⅲ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

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 年内閣府令法律第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、中濃地域広域行政事務組合において、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。当課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するための数値目標とそれを達成するための具体的な取り組みを次のとおり定めました。

なお、この目標は、中濃地域広域行政事務組合において、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

#### 1 男性職員の子育て目的の休暇等の取得推進

##### 【現状の把握と分析】

##### 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	男性		女性	
	取得件数	取得率	取得件数	取得率
一般事務職	0	0.0%	0	0.0%
技能労務職	0	0.0%	0	0.0%

##### 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び取得日数

	制度が利用可能な男性職員数	配偶者出産休暇取得率	育児参加のための休暇取得率	取得日数
平成 26 年度	2 人	50.0%	0.0%	2 日
平成 27 年度	2 人	0.0%	0.0%	0 日

女性職員については、今後、育児休業の制度を十分に活用できるよう配慮してまいります。

これに対して、男性職員は育児休業の取得については、配偶者出産休暇を平成 26 年度に 1 人が、2 日取得（2 名中 1 名の取得）したが、育児参加のための休暇取得者はいない状況です。

男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者選択を迫られるような状況の解消にもつながるという観点から、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の趣旨や内容の周知、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを進める必要があります。

#### 《数値目標》

平成 32 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の取得割合を 100%とし、育児参加のための休暇の取得割合を 50%にします。

#### 《取組内容》

##### ア 配偶者の出産に伴う特別休暇の取得

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者出産、育児参加等）及び年次休暇の取得推進を図ります。
- ② 男性が配偶者の出産や、子育てにかかる休暇等を取得することについて、理解が得られやすい職場の環境づくりを進めます。

##### イ 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ① 男性も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについての周知を行うなど、男性の育児休業等の取得を推進します。
- ② 育児休業中の職員が、職場復帰前に職務状況を把握しやすいよう、管理職が面談などを通じて情報提供を行います。
- ③ 職場復帰前に必要な情報を提供するとともに、職場復帰後の特別休暇等の制度についての周知を図ります。

## 2 年次休暇の取得の推進

### 【現状の把握と分析】

#### ○年次休暇平均取得日数

区分		職員者（人）	総取得日数（日）	平均取得日数（日）
一般事務職	男	6	29	4.8
	女	1	3	3
技能労務職	男	4	39	9.8
	女	0	0	0
計		11	71	6.5

#### \* 平成27年中の実績

年次休暇の取得状況については、一般事務職において、次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画で数値目標としている「職員一人当たり年10日の取得」を下回る数値となっています。これは、職員数の減少や多様化・高度化する市民ニーズへの対応などにより、私たち職員が行うべき仕事量は増加し、休みづらい状況である。休暇を取得することでワーク・ライフ・バランス（\*1）の実現を図る必要があります。

また、男女が共同で家事や育児に参加できる機会を確保するよう心がけることや、男女が共に仕事と家庭を両立できるよう職場環境を整えることが女性職員の活躍推進に繋がるものと考えます。

#### \* 1 ワーク・ライフ・バランス

働くすべての人々が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

#### 《数値目標》

平成32年までに、年次休暇の平均取得率を、平成27年の実績より5割以上引き上げます。

## 《取組内容》

- ② 職員一人ひとりが、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりを心掛けます。
- ② 管理職は、年間業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 休日と組み合わせて年次休暇を取得するなど、連続休暇の取得促進を図ります。

## IV おわりに

この計画の実行により、自らの意志によって職業生活を営み、または営もうとする女性職員が、その個性と能力を十分発揮して活躍できる職場環境が整い、複雑多様化する業務や市民のニーズに対応できる中濃地域広域行政事務組合の実現へと繋がること期待するものです。

### 中濃地域広域行政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

発行：平成28年3月

発行者：中濃地域広域行政事務組合

編集：中濃地域広域行政事務組合事務局

501-3217 岐阜県関市下有知字赤谷5960番地

TEL 0575-25-1411

FAX 0575-23-1094

URL <http://chunou-kouiki.ocm/>