富良野広域連合における

女性職員の活躍の推進に関する

特定事業主行動計画

（平成28年度～平成32年度）

平成２８年６月

富良野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

平成28年６月１日

富良野広域連合長

富良野広域連合消防長

富良野広域連合教育委員会

富良野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、富良野広域連合長、富良野広域連合消防長、富良野広域連合教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

１．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、計画の実効性・成果等を考慮しながら、必要に応じ見直しを行うこととします。

２．女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

（１）本広域連合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、事務局総務課及び消防本部総務課並びに教育委員会庶務課が連携し、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・評価等について調査・検討・協議を行います。

（２）事務局総務課または、消防本部総務課もしくは教育委員会庶務課において、仕事と子育ての両立等について、必要に応じて相談・情報提供を行います。

３．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、富良野広域連合長部局、富良野広域連合消防本部、富良野広域連合教育委員会庶務課において、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、次のとおり部局毎の目標を設定します。

（１）広域連合長部局

　　①採用試験の女性受験者数の増加を推進します。

②女性職員の育児休業の取得促進を図るとともに、男性職員の取得促進を図ります。

③男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得促進を図ります。

④年次休暇の取得率を引き上げるよう、年次休暇の取得促進を図ります。

⑤管理的地位に占める女性職員の割合の増加を図るため、女性の管理職登用を推進します。

⑥超過勤務を行う職員の割合を引き下げるため、管理職を含む全職員への意識啓発を図ります

（２）消防本部

①平成32年度までに、採用試験の女性受験者数の増加を推進します。

②平成32年度までに、消防吏員に占める女性の比率を引き上げるよう努力します。

③男性職員の育児休業の取得促進を図ります。

④男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得促進を図ります。

⑤職員の年次休暇取得率を引き上げるよう、取得促進を図ります。

⑥超過勤務を行う職員の割合を引き下げるため、管理職を含む全職員への意識啓発を図ります。

（３）教育委員会

①女性職員の育児休業の取得促進を図るとともに、男性職員の取得促進を図ります。

②男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得促進を図ります。

③職員の年次休暇取得率を引き上げるよう、取得促進を図ります。

④超過勤務を行う職員の割合を引き下げるため、管理職を含む全職員への意識啓発を図ります。

４．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

３．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。

（１）広域連合長部局

　　①採用試験案内で女性が活躍できる職場であることを広報します。

②出産・子育てなど、個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な人事プランを作成します。

③組織として、男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げます。

④定時に帰宅しやすい・休暇を取得しやすい職場風土に向けた、管理職を含む全職員への意識啓発を図ります。

（２）消防本部

①採用試験の女性受験者数を引き上げるため、採用試験案内で女性が活躍できる職場であることを広報します。

②女性職員の声をホームページ・広報誌等で紹介します。

③出産・子育てなど、個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な人事プランを作成します。

④育児休暇等を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取り扱います。

⑤男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職職員を対象に意識改革を促進します。

⑥組織として、男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げます。

⑦超過勤務の縮減に向けて、消防長から全職員に向けてメッセージを発信します。

⑧職員の業務分担等を把握し、業務量の平準化を図ります。

⑨帰りやすい職場風土に向けた、管理職自身の勤務時間管理の徹底を図ります。

（３）教育委員会

①出産・子育てなど、個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な人事プランを作成します。

②組織として、男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げます。

③定時に帰宅しやすい・休暇を取得しやすい職場風土に向けた、管理職を含む全職員への意識啓発を図ります。

【資料】状況調査の結果及び課題分析

１．状況調査の結果

(1)調査項目

①採用した職員に占める女性職員の割合（H28.1.1現在）

②継続勤務年数の男女の差異（H28.1.1現在）

③各月ごとの職員の平均超過勤務（H26.4.1～H27.3.31）

④管理的地位に占める女性職員の割合（H28.1.1現在）

⑤各役職段階に占める女性職員の割合（H28.1.1現在）

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（H26.4.1～H27.3.31）

⑦男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

（H26.4.1～H27.3.31）

(2)調査結果

①採用した職員に占める女性職員の割合

・全体　　　　　： 6.7％

・広域連合長部局： 8.3％

・消防長部局　　： 3.3％　（うち消防吏員：1.7％）

・教育委員会部局：71.4％

②継続勤務年数の男女の差異

・全体　　　　　：6.2年女性が長い

・広域連合長部局：2.6年女性が長い

・消防長部局　　：2.3年女性が長い　（うち消防吏員：13.7年女性が短い）

・教育委員会部局：9.6年女性が長い

③各月ごとの職員の平均超過勤務

・全体　　　　　：年間188.4時間　月15.7時間

・広域連合長部局：年間 35.3時間　月 2.9時間

・消防長部局　　：年間207.6時間　月17.3時間

・教育委員会部局：年間 18.6時間　月 1.6時間

④管理的地位に占める女性職員の割合

・全体　　　　　：7.1％

・広域連合長部局：0％

・消防長部局　　：0.8％　（うち消防吏員：0％）

・教育委員会部局：14.3％

⑤各役職段階に占める女性職員の割合

・全体　　　　　：部課長職7.1％　係長職 8.9％

・広域連合長部局：部課長職 0％　係長職33.3％

・消防長部局　　：部課長職4.8％　係長職 2.6％

（うち消防吏員：部課長職0％　係長職0％）

・教育委員会部局：部課長職100％　係長職50.0％

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

・全体：男女ともに0％　　　　女性：対象者なし　男性：対象者6人（消防）

⑦男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

・全体：取得率100％　　平均取得日数3.3日間

　　※対象者6人（全て消防長部局、広域連合長部局及び教育委員会は対象者なし）

２．課題分析

①採用した職員に占める女性職員の割合

・教育委員会部局以外は、女性職員の割合が低く、女性が0人の職場もある。

・消防吏員の女性職員の割合が低い。

・女性が活躍できる職場であることのPRが必要。

・個々の女性職員の事情に応じた、柔軟な人事プランが必要。

②継続勤務年数の男女の差異

・全体的に女性の方が勤務年数が長いが、消防吏員は女性の採用がここ数年のため短くなっている。

③各月ごとの職員の平均超過勤務

・平均で年間188.4時間

・消防部局は祝日勤務の取扱いもあり、超過勤務時間が長い。

・広域連合長部局のうち、串内牧場は夏期放牧期間中の宿直がある。

・災害時や救急救助以外においては、帰りやすい職場風土に向けた、管理職自身の勤務時間管理の徹底が必要。

④管理的地位に占める女性職員の割合

・教育委員会部局以外は、管理的地位に占める女性の割合が低い。

・女性が管理職等を担う意識の改革を促進するとともに、職場環境の整備が必要。

⑤各役職段階に占める女性職員の割合

・④と同様に、女性が役職を担う意識の改革を促進するとともに、職場環境の整備が必要。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

・組織として、男性職員の育児参画を進めることが必要。

⑦男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

・対象者は100％取得している。

・⑥と同様に、組織として、男性職員の育児参画を促進する