

# 富良野市女性活躍推進プラン

(女性活躍推進法に基づく富良野市特定事業主行動計画)

(平成 28 年度～平成 32 年度)

富良野市長  
富良野市議会議長  
富良野市教育委員会  
富良野市選挙管理委員会  
富良野市代表監査委員  
富良野市公平委員会  
富良野市農業委員会

—平成 28 年 4 月—

## ～ はじめに ～

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、「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。）」が平成 27 年 8 月に制定されました。

この法律では、国や地方公共団体は特定事業主として行動計画を策定し、女性職員の活躍に向けた取組を推進することとされています。

こうしたことから、富良野市では仕事と家庭の両立を図るために必要な環境整備に努め、継続的な両立を可能にしていくために、富良野市長・富良野市議会議長・富良野市教育委員会・富良野市選挙管理委員会・富良野市代表監査委員・富良野市公平委員会・富良野市農業委員会が連名で特定事業主行動計画を策定しました。

### 1. 計画期間

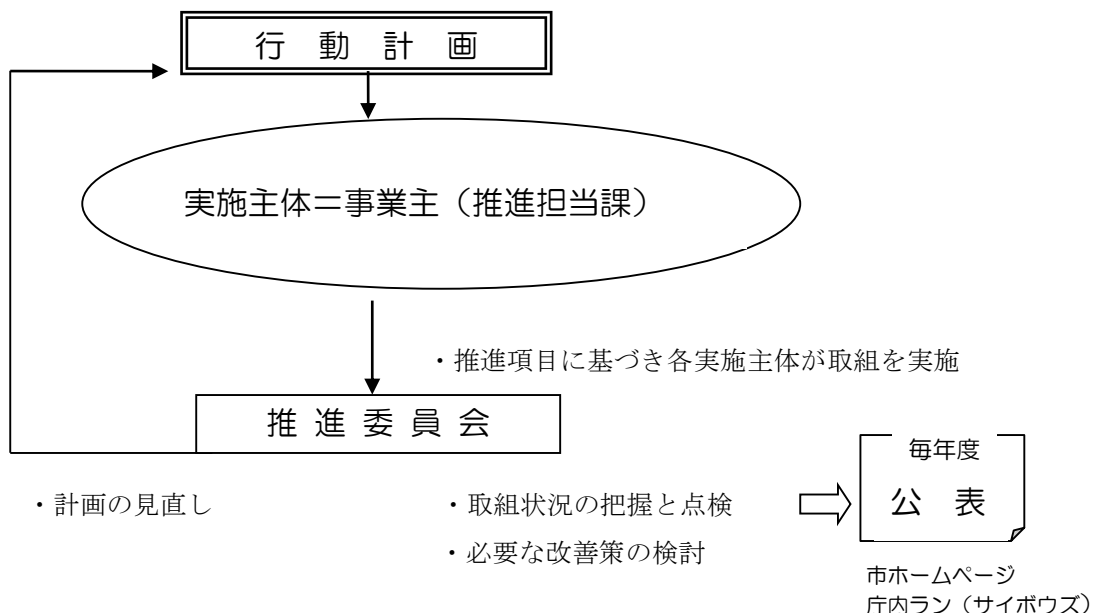
この法は、平成 28 年度から平成 37 年度まで 10 年間の時限立法であるため、本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの前半にあたる 5 年間に区切ることで、計画期間内に数値目標を達成することを念頭に計画の実効性・成果等を考慮しながら、必要に応じ見直しを行うこととします。

- 前期計画 平成 28 年度から平成 32 年度まで
- 後期計画 平成 33 年度から平成 37 年度まで

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

富良野市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「富良野市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、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・評価等について協議を行います。

#### ●推進体制



### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた取組及び数値目標

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）第 2 条に基づき、全部局において、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い、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ます。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく富良野市特定事業主行動計画において策定された、男性の育児参加の休暇取得率・育児休業取得率・時間外勤務の上限時間・年次休暇取得率については、本計画と並行して取り組む必要があるため、同じ指標とします。

#### (1) 採用関係

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、積極的な広報活動を実施する必要があります。

##### ① 現状の分析

- 採用した職員に占める女性職員の割合

【平成 27 年度】(一般事務職) 4 名 内女性職員 2 名【女性割合:50%】

- 採用試験受験者の女性割合

【平成 27 年度】(一般事務職)35 名 内女性職員 11 名【女性割合:31.4%】

##### ② 今後の取組

採用試験の情報を広く PR し、女性受験者数の増加を推進します。

新規高等学校卒業予定者等企業説明会に参加し、女性が活躍できる職場であることを紹介します。

**数値目標：女性の受験者数（一般事務職）40%**

#### (2) 仕事と家庭の両立関係

次世代育成支援対策推進法に基づく富良野市特定事業主行動計画において、男性の子育て休暇の取得促進のための数値目標を新設していますが、本計画におきましても、同じ数値目標により働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスを推進する必要があります。

##### ① 現状の分析

- 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率【平成 27 年度】  
利用可能者 5 名 内 2 名利用 【取得率:40%】
- 年次休暇の平均取得日数【平成 27 年】11.1 日 (55.8%)

## ② 今後の取組

- ・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。

**数値目標**：男性の育児参加の休暇取得率 100%

- ・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。

**数値目標**：育児休業取得率男性職員 10%、女性職員 100%

- ・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。

**数値目標**：年次休暇取得日数 年 13 日 (65%)

- ・各種両立支援制度の取得を図るため子育てサポートブックを周知します。
- ・出産・子育てなど、個々の女性職員の事情に応じた、柔軟な働き方を推進します。

## (3) 登用関係

女性職員のキャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のためのキャリア形成支援に努める必要があります。

### ① 現状の分析

- ・管理的地位にある職員に占める女性割合【平成 27 年度】  
(一般行政職) 49 名 内男性 46 名、女性 3 名【女性割合：6.1%】

### ② 今後の取組

- ・女性のキャリア支援及びライフスタイル等についての研修を実施します。
- ・女性職員を庁内の施策に関わる組織に参画していきます。
- ・管理的地位に占める女性職員の割合の増加を図ります。

**数値目標**：女性の管理職 10%以上

#### (4) 長時間勤務関係

男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠であり、男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集約的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことが必要です。

##### ① 現状の分析

- ・ 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（平成 27 年度）

（単位：時間）

| 4<br>月 | 5<br>月 | 6<br>月 | 7<br>月 | 8<br>月 | 9<br>月 | 10<br>月 | 11<br>月 | 12<br>月 | 1<br>月 | 2<br>月 | 3<br>月 | 合計  |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|-----|
| 6.8    | 10.6   | 16.1   | 11.9   | 12.8   | 15.9   | 13.4    | 13.5    | 7.8     | 10.6   | 11.5   | 16.1   | 147 |

##### ② 今後の取組

- ・ 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。
- ・ 年次休暇の取得目標（13 日以上）の周知を行い、各職員への徹底を図ります。
- ・ 柔軟な働き方改革に向けた朝方勤務等の勤務形態の試行実施を行います。
- ・ 時間外勤務を行う職員の割合を引き下げするため、管理職を含む全職員への意識啓発を図ります。

**数値目標**：時間外勤務上限 月 45 時間、年間 360 時間