

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)

(令和3年度～令和7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

～ 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、一般企業の事業主だけでなく、国や地方公共団体も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。

富良野市では、男女を問わず仕事と家庭の継続的な両立のために必要な環境の整備を進めるため、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

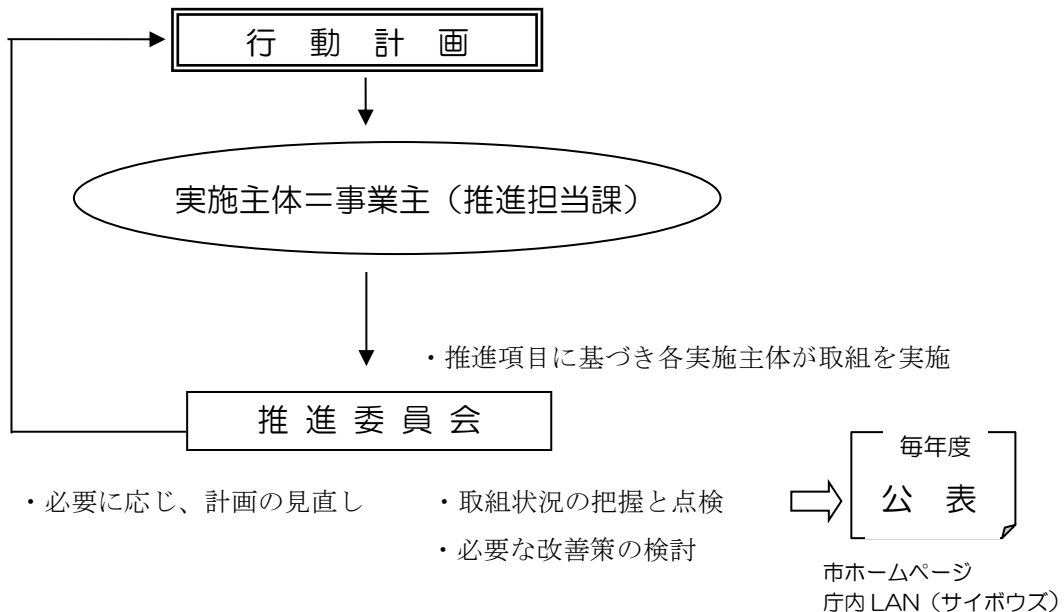
この法は、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間の時限立法であるため、本計画の期間は、前半となる令和 3 年 3 月 31 日までの 5 年間の前期、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間の後期の計画期間とします。

- 前期計画 平成 28 年度から令和 2 年度まで
- 後期計画 令和 3 年度から令和 7 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、関係機関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 19 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）に基づき前期計画において設定した目標でしたが、多くの項目において目標が達成できておらず、女性職員の活躍を推進するためには、より積極的な活動と周知が求められます。

なお、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、前期計画に引き続き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、事業や職種によって様々ですが、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

- ・ 受験した職員に占める女性職員の割合（一般事務職）

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1
31.4%	19.8%	13.8%	23.1%	31.0%

② 今後の取組

職員採用の募集時に、より多くの方に魅力を感じていただける P R を進めていく中で、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の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設定しておりますが、本計画においても前期計画と同様に共通の数値目標として設定し、各職場で子育てを行う職員へのサポートをはじめとするワーク・ライフ・バランスを推進します。

① 現状の分析

- ・ 男性職員の育児参加休暇の取得率

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1
40%	100%	100%	100%	100%

- ・ 職員の育児休業取得率

	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1
男 性	0%	0%	0%	0%	0%
女 性	100%	100%	100%	100%	100%

- ・ 年次休暇の平均取得日数

	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1
平均日数	11.1 日	11.0 日	10.7 日	10.8 日	10.9 日
割 合	55.8%	54.8%	55.2%	55.0%	55.5%

② 今後の取組

- ・男性職員および子育て中の職員のいる職場への制度周知を進め、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%

- ・育児休業を取得しやすい体制づくりを進めることで、女性職員の育児休業の取得促進を継続しつつ、男性職員の積極的な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%

- ・職員の年次休暇の取得状況を定期的に確認し、取得日数が少ない職員には取得を促すなど、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（一般行政職の管理職に占める女性の割合）

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1
6.1%	9.8%	11.8%	12.5%	14.3%

② 今後の取組

- ・職員研修にワーク・ライフ・バランスに関する研修を取り入れ、キャリア支援やライフスタイルに関する研修を実施します。
- ・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について、「第2次富良野市男女平等参画推進計画」において令和10年までの目標数値としている30%に近付けるよう、女性管理職の増加を図ります。

数値目標：女性の管理職 20%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、限られた時間の中で集約的・効率的に業務を行える職場環境への見直しが必要です。

時間外勤務が慢性的に続く職場においては、職員個々の業務を職場全体で進められるよう、働き方改革の考え等を取り入れながら、特定の職員へ業務負荷が偏らない環境のあり方を各課で考える必要があります。

また、法改正により時間外勤務の上限が設定されたことの職員周知を進めるとともに、想定外の業務の追加等により上限を超えた場合には、職員の健康管理に配慮しつつ、業務の分析を実施します。

① 現状の分析

- ・ 時間外勤務時間が年間360時間を超えた職員数

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1
9人	9人	13人	9人	8人

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。
- ・ノー残業デーや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。
- ・時間外勤務の上限設定にかかる制度の周知を行い、管理職を含めた時間外勤務の管理を実施する中で、時間外勤務が慢性的に続く職場においては業務内容見直しの是非について検討します。

数値目標：時間外勤務上限 月45時間、年間360時間

【参考】

※年齢区分別	階級別人数集計				(令和3年1月現在)			
	≪男性≫		166名		≪女性≫		89名	
	係	係長級	課長級	部長級	係	係長級	課長級	部長級
30歳以下	25	0	0	0	23	0	0	0
31歳～35歳	9	0	0	0	7	0	0	0
36歳～40歳	11	1	0	0	9	0	0	0
41歳～45歳	8	10	0	0	8	0	0	0
46歳～50歳	6	27	4	0	4	8	1	0
51歳～55歳	6	10	17	2	0	7	2	0
56歳～60歳	4	8	13	5	5	8	7	0
計	69	56	34	7	56	23	10	0