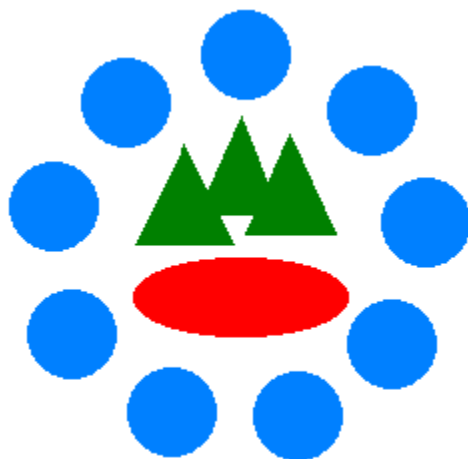


女性職員の活躍の推進に関する
上田地域広域連合特定事業主行動計画



平成28年3月

上田地域広域連合

目次

I	はじめに	1
II	計画期間	2
III	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
	1 特定事業主行動計画の実施主体	2
	2 特定事業主行動計画推進責任者	2
	3 特定事業主行動計画推進委員会	3
	4 特定事業主行動計画推進事務局	3
IV	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	4
	1 女性職員の配置及び登用関係	4
	2 超過勤務の縮減と休暇取得の推進等	5
	3 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくり	5
V	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	6
	1 女性職員の配置及び登用関係に関する取組	6
	2 超過勤務の縮減と休暇取得の推進等に関する取組	6
	3 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくりに関する取組	7

I はじめに

平成27年8月28日「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）」が成立しました。この法律は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としており、地方公共団体は行政機関として地域における推進計画の策定に努めるとともに、職員を雇用する事業主としての立場から、当広域連合における女性職員の活躍の推進に関する行動計画（特定事業主行動計画）を策定・公表することとされました。

上田地域広域連合では、事務局及び消防本部における女性職員の状況を把握し、女性の個性や能力が発揮される職場づくりを推進するとともに、男性職員へも家庭と仕事の両立を踏まえた意識改革を図るため、平成31年度までを期間とする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（第一次計画）を策定しました。

事務局及び消防本部の業務において、多様なニーズに対応できる柔軟性が求められる中、より多くの女性職員が参画・活躍できるよう任命権者として当計画を推進してまいります。

平成28年3月31日

上田地域広域連合長
上田地域広域連合消防長

Ⅱ 計画期間

この計画は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間を計画期間とします。

Ⅲ 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

1 特定事業主行動計画の実施主体

この計画の実施主体は、各特定事業主（上田地域広域連合長、上田地域広域連合消防長）とし、それぞれの職員に対しこの計画に定める事項を実施します。

2 特定事業主行動計画推進責任者

この計画の着実な実施を図るため、特定事業主ごとに次表に掲げる職の者を特定事業主行動計画推進責任者と定め、特定事業主とともに計画の推進に取り組みます。

特定事業主	職人
上田地域広域連合長	事務局総務課長
上田地域広域連合消防長	消防本部総務課長

3 特定事業主行動計画推進委員会

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、次表に掲げる選出区分で構成する特定事業主行動計画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うこととします。

任命区分	選出区分
事務局	総務課
	企画課
	介護障がい審査課
	ごみ処理広域化推進室 丸子クリーンセンター
	清浄園
	上田クリーンセンター
消防本部	総務課
	上田中央消防署

4 特定事業主行動計画推進委員会事務局

事務局総務課に事務局を設置し、職員からの相談窓口とします。

IV 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、各特定事業主において、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、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、各特定事業主において、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 女性職員の配置及び登用関係

（1）事務局

事務局内の女性職員割合は41人中5人（10.9%）で、管理職における女性職員は、現在はいない状況です。

当広域連合事務局への職員配置は、主に構成市町村からの派遣により行われており、採用等による配置ができないため、市町村への依頼により女性職員の確保を行う必要があります。

（2）消防本部

消防職員は、職員採用を行っているが、女性受験者数が少ないことが原因で、現在198人中女性職員は5人（2.5%）です。

総務省消防庁が示す数値目標は、200人規模の消防本部で、平成38年度までに女性職員3.2%としており、当消防本部ではあと2人必要となりますので、女性受験者の拡大のためのPR活動等が必要となっています。

消防職における女性管理職の登用については、管理職適齢年齢における女性消防職員がいないため、計画期間内での登用は難しい状況です。

事務局

平成32年度までに、正規女性職員に占める係長相当職以上にある女性職員数を1人以上にする。

消防本部

平成32年度までに、消防職員に占める女性割合を3.0%以上とし、消防司令相当職以上となる女性職員を育成していく。

2 超過勤務の縮減と休暇取得の推進等

(1) 事務局

平成27年度における1月あたりの平均時間外勤務時間は4.4時間となっており、このうち、女性平均は、2.4時間となっている。

平成27年における年休の取得状況は、平均8.5日(21.7%)で、このうち女性平均は10.5日(26.3%)となっている。

(2) 消防本部

平成27年度における1月あたりの平均時間外勤務時間は22.3時間となっており、このうち、女性平均は、20.3時間となっている。

平成27年における年休の取得状況は、平均7日(17.7%)で、このうち女性平均は6.2日(17.2%)となっている。

(3) 非常勤職員

平成27年における年休の取得状況は、平均6.4日(46.3%)で、このうち女性平均は6日(52.9%)となっている。

事務局

平成32年度までに、年次休暇を30%以上取得する正規職員の割合を4割以上にする。

消防本部

平成32年度までに、年次休暇を20%以上取得する正規職員の割合を4割以上とし、職員一人当たりの月平均時間外勤務時間を20時間以内にする。

3 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくり

当広域連合において、男性職員の育児・介護関係の休暇取得者は、過去1年間で「配偶者出産のための特別休暇」を4人が取得しています。

子育てや介護をしながら女性が活躍できる職場づくりには、配偶者の理解が不可欠になるため、男性職員の育児・介護への参加意識を改革するとともに、育児・介護のための休暇の取得を促進し、仕事と家庭の両立を図ります。

事務局・消防本部共通

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」及び「育児参加のための休暇」の取得割合を80%以上にする。

V 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

IVで掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、各特定事業主において、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 女性職員の配置及び登用関係に関する取組

女性職員に占める係長（消防司令）相当職以上にある女性職員数を1人以上にするために、研修等の実施により女性職員の意欲向上、キャリア形成支援を図ります。

併せて、派遣職員の人事異動にあたっては、これまでの配置に対する考えを見直し、多様なポストへの積極的な配置・登用ができるよう、派遣元団体と協議します。

【具体的な取組内容】

- ア 平成28年度から、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- イ 女性職員を対象にキャリア形成に向けた研修への参加を推進します。
- ウ これまで女性の配置が少なかったポストを含めた多様なポストへの女性の積極的な配置を行うため、派遣元団体と協議します。
- エ 育児休業中の職員へのキャリア形成支援につながる情報提供、職場復帰後の職場内研修の充実等を図ります。
- オ 消防職員を目指す女性を増加させるため、社会人になる年齢層を対象に、消防の仕事の魅力について積極的にPRします。
- カ 各消防署の女性専用トイレ、浴室、仮眠室の整備により、配置できる消防署の増加を推進します。

2 超過勤務の縮減と休暇取得の推進等に関する取組

事務局職場において、年次休暇の取得を促進するため、非常勤職員を含む全ての職員が必要なときに休みが取れる職場を実現します。

消防職場において、休日出勤・夜間出勤など長時間勤務が多くなりがちですが、計画的に代休を取得するなどして、休める時は休む体制づくりを検討します。

【具体的な取組内容】

- ア 平成 28 年度から、月に 1 日の計画的な年次休暇の取得を目標に、職場内の相互理解、年次休暇取得に対する意識改革を図ります。（消防職員の交替制勤務者を除く。）
- イ 平成 28 年度から、新たにワーク・ライフ・バランス推進月間を設定し、定時退庁の雰囲気醸成します。
- ウ 毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月 19 日を家族と触れ合うための「19(いくじ)(育児)の日)」として、周知徹底を図ります。（消防職員の交替制勤務者を除く。）
- エ 休日出勤等があった場合、できるだけ代休が取得できるよう計画的な出勤体制を形成します。（主に消防職員の交替制勤務者）

3 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくりに関する取組

職場全体で父親の育児や介護参加の必要性を理解するとともに、参加しやすいように職場内での協力体制を確立し、特に父親となる男性職員については、できる限り特別休暇を取得できるようにします。

【具体的な取組内容】

- ア 平成 28 年度中に、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報をまとめ、グループウェア上で共有するとともに、父親となる職員へ配布を行い休暇の取得を促進します。
- イ 所属長は、父親となる職員が特別休暇を取得できるよう配慮するとともに、父親となった職員が積極的に育児に参加できるよう、所属職員への理解と協力を促します。