

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

(令和3年度～令和7年度)

令和3年4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

令和3年4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連名で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、令和3年4月1日から令和7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8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するとともに、特定事業主行動計画（平成28年度～令和3年度）の取組状況や目標の達成状況を点検し、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女性の管理職登用を推進し、管理的地位に占める女性職員の割合を増加させます。
- ⑥超過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

(2) 消防長部局

- ①令和7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令和7年度までに、消防吏員に占める女性の目標比率を3.2%とする。
- ③女性職員の育児休業が取得しやすい環境の整備を図ります。
- ④男性職員の育児参加のための休暇・休業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するため、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するため、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

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個々の女性職員の事情に応じた柔軟な人事プランなどにより、仕事と家庭の両立を支援し、子育てを行う女性職員の活躍を推進する。
- ③男性職員の育児参加のための休暇・休業取得促進に向けた周知や管理職職員を中心に意識改革を促進します。また、職場の上司や同僚から取得を勧めるなど、制度を利用しやすい環境をつくります。
- 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) 消防長部局

- ①女性の採用試験受験者数を増やすため、女性が活躍できる職場であることをホーム

ページ・広報誌・採用試験案内等で紹介します。

- ②個々の女性職員の事情に応じた柔軟な人事プランなどにより、仕事と家庭の両立を支援し、子育てを行う女性職員の活躍を推進する。
- ③男性職員の育児参加のための休暇・休業取得促進に向けた周知や管理職職員を中心に意識改革を促進します。また、職場の上司や同僚から取得を勧めるなど、制度を利用しやすい環境をつくります。
- ④全職員が年間5日以上の子次休暇が取得できるよう、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ⑤定時退庁の推進や業務の合理化、働き方の見直しに努め、子育てや健康管理などワーク・ライフ・バランスを推進します。

### (3) 教育委員会

- ①個々の女性職員の事情に応じた柔軟な人事プランなどにより、仕事と家庭の両立を支援し、子育てを行う女性職員の活躍を推進する。
- ②男性職員の育児参加のための休暇・休業取得促進に向けた周知や管理職職員を中心に意識改革を促進します。また、職場の上司や同僚から取得を勧めるなど、制度を利用しやすい環境をつくります。
- 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) 採用した職員に占める女性職員の割合

	H27	H28	H29	H30	R1
広域連合長部局	新規採用なし	新規採用なし	新規採用なし	新規採用なし	新規採用なし
消防長部局	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育委員会	100.0%	新規採用なし	新規採用なし	新規採用なし	新規採用なし
全 体	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(2) 継続勤務年数の男女の差異

H27	H28	H29	H30	R1
女性が 6.7年長い	—	—	女性が 3.1年長い	女性が 3.6年長い

(3) 1人当たりの年平均超過勤務時間

	H26	H27	H28	H29	H30	R1
連合長部局	35.3h	—	—	—	48.8h	61.3h
消防長部局	207.6h	—	—	—	209.4h	229.6h
教育委員会	18.6h	—	—	—	44.0h	51.3h
全 体	188.4h	—	—	—	100.7h	114.1h

(4) 管理的地位に占める女性職員の割合

H27	H28	H29	H30	R1
7.1%	7.4%	0.0%	0.0%	3.4%

(5) 係長職に占める女性職員の割合

H27	H28	H29	H30	R1
8.9%	8.9%	7.0%	6.3%	4.3%

(6) 育児休業取得率

	H27	H28	H29	H30	R1
男 性	該当なし	—	—	0.0%	0.0%
女 性	該当なし	—	—	100%	該当なし

(7) 男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率

H27	H28	H29	H30	R1
100%	—	—	100%	91.7%

(8) 年次有給休暇の取得状況（前年繰越日数を含む）

	H27	H28	H29	H30	R1
広域連合長部局	19.5%	20.9%	24.2%	31.1%	30.5%
消防長部局	25.7%	23.2%	21.9%	23.1%	24.5%
教育委員会	19.6%	23.0%	26.1%	32.4%	30.1%
全体	25.0%	23.0%	22.3%	24.2%	25.3%

## 2. 課題分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

- ・消防長部局以外は、職員を採用する機会が少ない。
- ・消防吏員における女性採用割合が低い。
- ・女性が活躍できる職場であることの PR が必要。

(2) 継続勤務年数の男女の差異

- ・男性職員より女性職員の勤務年数が長い、女性職員の採用が近年であることや女性職員の定年退職、人事異動等により、男女の差は小さくなってきている。

(3) 1人当たりの年平均超過勤務時間

- ・全体的には、減少傾向にある。
- ・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。
- ・串内牧場は、放牧期間中の宿直がある。

(4) 管理的地位に占める女性職員の割合

- ・広域連合長部局、消防部局における女性管理職員の割合が低い。
- ・女性が管理職等を担う意識改革を促進するとともに、職場環境の整備が必要。

(5) 係長職に占める女性職員の割合

- ・役職に女性を登用する意識改革を促進するとともに、職場環境の整備が必要。

(6) 育児休業取得率

- ・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

- ・対象者は、概ね全員が取得している。

(8) 年次有給休暇の取得状況

- ・取得しやすい職場づくりと取得日数が少ない職員には取得を促す取組が必要。