

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8年度～令和12年度)

令和8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8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8年4月1日から令和13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7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（令和3年度～令和7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12年度までに、消防吏員に占める女性消防吏員比率を5%程度まで引き上げることを目指し、女性採用者比率を引き上げるよう取り組みます。
- ②安心して育児休業が取得しやすい環境を整備し、より一層の取得促進を図り、特に男性職員は令和12年度までに育児休業の取得率85%を目標とします。
- ③女性職員の働きやすい職場環境の整備を図ります。
- ④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。
- ⑤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、または意識啓発を図ります。
- 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するなど、採用試験の受験率向上に向けた取り組みを積極的に行います。併せて若年層、その保護者層に対しても広報活動を拡大します。
- ②職員の仕事と家庭の両立を支援し、育児休業等を取得できるよう関係制度の周知に努め、男性職員も育児参加のための休暇・休業のより一層の取得促進に向けた意識改革を促進し、業務分担などの状況を勘案したうえで制度を利用しやすい環境づくりに努めます。
- ③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し、女性専用施設・設備について計画的に整備できるよう努めます。
- ④年次有給休暇は、職員の疲労回復、健康の維持・増進の目的で利用される制度であることを職員全員が十分に理解し計画的使用の促進を図ります。
- 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) 採用した職員に占める女性職員の割合

	R3	R4	R5	R6	R7
広域連合長部局	新規採用なし	新規採用なし	0.0%	新規採用なし	新規採用なし
消防長部局	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育委員会	新規採用なし	新規採用なし	100.0%	新規採用なし	新規採用なし
全 体	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(2) 継続勤務年数の男女の差異

R3	R4	R5	R6	R7
女性が 3.3年長い	男性が 1.5年長い	男性が 2.2年長い	男性が 1.6年長い	男性が 2.4年長い

(3) 1人当たりの年平均超過勤務時間

	R2	R3	R4	R5	R6
連合長部局	52.3h	64.0h	79.5h	48.2h	39.4h
消防長部局	179.6h	192.8h	221.4h	224.0h	219.9h
教育委員会	66.8h	46.6h	33.7h	30.0h	18.3h
全 体	99.6h	101.1h	111.5h	100.7h	92.5h

(4) 管理的地位に占める女性職員の割合

R3	R4	R5	R6	R7
6.1%	6.3%	6.3%	6.3%	6.1%

(5) 係長職に占める女性職員の割合

R3	R4	R5	R6	R7
0.0%	2.1%	2.0%	2.0%	3.8%

(6) 育児休業取得率

	R3	R4	R5	R6	R7
男 性	33.3%	25.0%	0.0%	42.9%	25.0%
女 性	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	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

R3	R4	R5	R6	R7
66.7%	62.5%	85.7%	83.3%	100.0%

(8) 年次有給休暇の取得状況（前年繰越日数を含む）

	R3	R4	R5	R6	R7
広域連合長部局	30.1%	27.7%	38.1%	39.1%	33.7%
消防長部局	27.8%	28.3%	32.7%	36.2%	35.5%
教育委員会	38.7%	30.9%	27.9%	29.3%	36.0%
全 体	28.5%	28.3%	33.0%	36.2%	35.4%

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

- ・女性職員の退職や新規採用等により、男性職員の勤務年数のほうが長くなってきている。

(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

- ・女性が役職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。

(6) 育児休業取得率

- ・男性職員の割合が低い。男性職員の育児参画への更なる意識向上が必要。

(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。