

女性活躍推進法に基づく佐久市特定事業主行動計画
“『仕事でも』『家庭でも』男女が共に輝く応援プラン”

令和3年4月
佐 久 市

目 次

第1	はじめに	1
第2	計画期間	2
第3	計画の推進	2
第4	佐久市における現状と課題	2
1	女性職員の登用について	2
(1)	職員に占める女性職員の割合	2
(2)	女性管理職の割合	3
2	育児休業等の取得状況について	4
第5	具体的取組に対する考え方	5
第6	目標と具体的取組	6
1	数値目標	6
2	具体的取組	6
(1)	女性職員の参画促進	6
ア	女性が活躍できる職場の整備	6
イ	男女双方の意欲向上と能力発揮への支援	7
(2)	男性の家庭生活での活躍推進	7
(3)	働きやすい職場の実現	8
ア	働きやすい体制づくり	8
イ	働きやすい職場風土の醸成	9

第1 はじめに

男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、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、女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力ある社会の実現を図ることを基本原則に、平成27年8月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が、10年間の時限立法として制定されました。この法により地方公共団体は一事業主として「特定事業主」に位置づけられ、「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられたことから、佐久市においても平成28年4月に「女性活躍推進法に基づく佐久市特定事業主行動計画“『仕事でも』『家庭でも』男女が共に輝く応援プラン”」（以下「本計画」という。）を、5か年の計画として策定しました。この度、5か年の計画期間が終了したことから、今の状況を踏まえた上で新たな取組みを加え、令和8年3月までの残り5か年の計画を策定しました。

当市があらゆる分野の行政課題に的確に対応し、多様化する市民ニーズに応じていくためには、これまで以上に女性の視点や価値観等を施策に反映するとともに、男女を問わず職員一人ひとりが能力を発揮することが必要です。

しかしながら、女性職員は出産や育児、介護といったライフイベントに伴い時間的制約を受けることが多く、その経験や能力を十分に発揮できない場合があります。また、これからの急速な高齢社会においては、親の介護等によって、仕事に制約を受けざるを得ない職員が男女共に増加することも予想されます。当市職員に占める女性の割合が増加傾向にある中、組織全体の活性化を図る上でも、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現し、男女共に継続して活躍していくための働きやすい職場環境を構築していく必要があります。

そこで、本計画では、当市の現状と課題を分析し、職場全体の働き方を見直す「働きやすい職場の実現」と、育児や介護等の家庭生活での役割を担う傾向にある女性職員の「職場での活躍の推進」、男性職員の「家庭での活躍の推進」を一体的に進め、男女が共に仕事でも家庭でも輝ける職場づくりを目指していきます。

令和3年4月1日

佐久市長

佐久市議会議長

佐久市選挙管理委員会

佐久市代表監査委員

佐久市公平委員会

佐久市農業委員会

佐久市教育委員会

佐久市病院事業管理者

第2 計画期間

本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。
なお、大幅な制度改正があったときなど、必要に応じ見直しを行います。

第3 計画の推進

本計画を効果的に推進するため、各部等における庶務担当課長等からなる特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、職員に対し次のことを行います。また、その内容を公表することにより、本計画の実効性を確保します。

- (1) 本計画に関する研修や情報提供等を実施。
- (2) 啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、本計画の内容を周知徹底。
- (3) 本計画の実施状況や職員ニーズを検証し、必要に応じて見直しを実施。

第4 佐久市における現状と課題

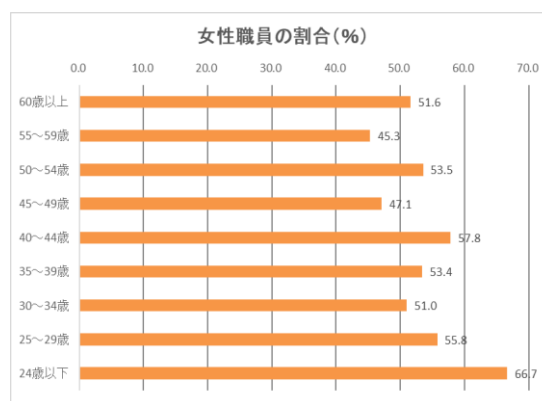
1 女性職員の登用について

(1) 職員に占める女性職員の割合

当市職員のうち、令和2年度の女性職員の割合は52.8%を占めています。全体では半数以上が女性職員であります。女性職員が大半を占める専門職種の職場（保育所、浅間病院看護部等）を除くと、女性職員は4割程度と少なくなります。また、全体の傾向として、年齢が下がるほど女性職員の割合は増加する傾向にあります。今後、出産を迎える女性職員の比率も高まるとともに、組織の中核となる中堅職員から監督職にあたる年齢層が、出産、育児の時期と重なる場合や、そこに介護が重なる場合も予想されます。このことから、仕事と家庭生活の両立を図る職場環境づくりがより一層求められます。

年齢別職員構成及び女性職員の割合(令和2年度)

年 齢	総数(人)	男(人)	女(人)	女性職員の割合(%)
60歳以上	62	30	32	51.6
55～59歳	137	75	62	45.3
50～54歳	127	59	68	53.5
45～49歳	155	82	73	47.1
40～44歳	154	65	89	57.8
35～39歳	148	69	79	53.4
30～34歳	200	98	102	51.0
25～29歳	165	73	92	55.8
24歳以下	63	21	42	66.7
合計	1211	572	639	52.8



(2) 女性管理職の割合

当市の令和2年度の女性管理職の割合は14.4%です。計画策定時の平成27年度は11.3%であり、増減を繰り返しながら徐々に増加してきましたが、平成28年度に設定した目標の15%にはわずかに到達しませんでした。

女性管理職の割合、各役職段階の女性職員の割合(令和2年度)

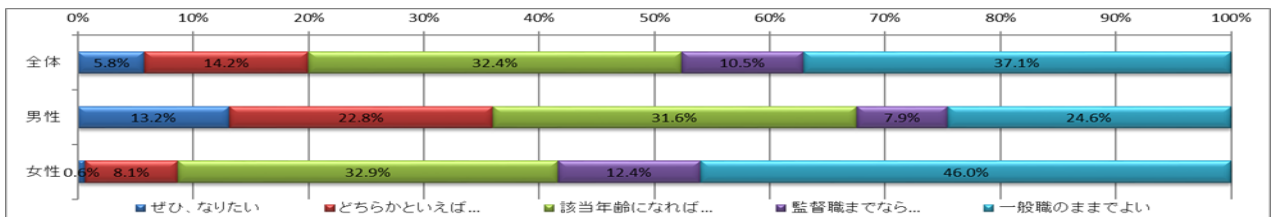
職名	総数	うち女性職員数(人)	女性職員の割合(%)
職員全体	1180	627	53.1
部長・次長・参事級	27	2	7.4
課長級	70	12	17.1
課長補佐級	76	29	38.2
係長級	152	81	53.3
計(係長級以上合計)	325	124	38.2
計(課長級以上合計)	97	14	14.4

令和2年12月に実施した職員アンケート(浅間病院医療職除く)では、「将来、管理職になりたいと思いますか」の問いに、「ぜひ、になりたい」「どちらかといえばならない」と回答した男性職員は4割弱でした。一方で同様の回答をした女性職員は1割弱でしたが、「ぜひ、になりたい」

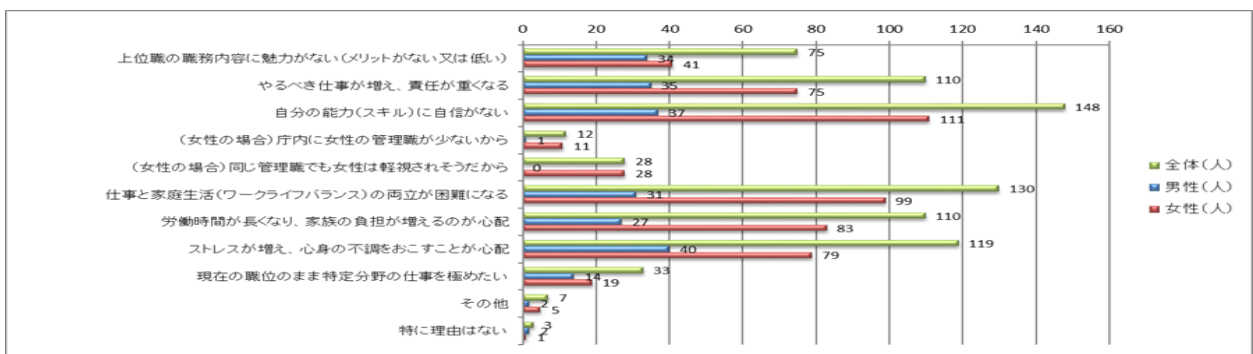
「どちらかといえばならない」「該当年齢になれば、受けざるを得ない」と回答した女性職員は平成27年に実施した職員アンケート時よりも約4%増加しており、少しずつ女性職員の意識が変化していることも伺えます。また、女性職員の約半数は「一般職のままでよい」と回答しており、管理職昇進に対して男女で意識に差があることが分かります。管理職を望まない女性職員の理由の多くは「自分の能力(スキル)に自信がない」と回答しています。

そのため、女性職員だけでなく男性職員も含め、やる気や資質を備えた若い職員に、早期から多様な業務を経験させ、本人の自覚やマネジメント能力の向上を図る等、計画的に職員を育成していく必要があります。また、職場に女性管理職が増え、仕事と家庭生活の両立のイメージができれば、自然と男女ともに職員の意識に変化が生じると考えられます。上位職への魅力を感じられるよう女性管理職のロールモデル(手本となる存在)を増やしていく必要があります。

問 将来、管理職になりたいと思いますか。



問 管理職を望まない理由は何ですか。



2 育児休業等の取得状況について

育児休業の令和元年度の取得状況をみると、女性職員の取得率が100%であるのに対し、男性職員の取得率は0%でした。令和2年度には男性職員の育児休業取得者がおり、これは市長より育児のための休業、休暇取得を勧奨する等の取組みの成果が少しずつ現れていると考えられます。また、男性の配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇（いわゆる「男の産休」）の取得率は増加していますが、合計5日以上取得した職員は11.1%と、平成28年度に設定した目標の100%には到達しませんでした。

職員アンケートで育児休業の取得について伺ったところ、取得期間の長短はありますが、男性職員の約8割は育児休業の取得を考えていることが分かります。これは平成27年に実施した職員アンケート時よりも約1割増えており、男性職員の育児参加への意識が変化していると考えられます。育児休業を取得したいと考える男性職員は増えているものの取得者が少ない状況について、「職場の理解が足りない」「育児休業中に仕事を引き継げる人がいない」との回答が多いことから職場の理解が不十分であること及び職場の体制不備があげられます。また「男性は外で働き、女性は育児家事をすべきという風潮」をあげる割合も多く、性別による固定的役割分担意識を反映した結果が伺われます。

そのため、管理的地位にある職員に対する意識啓発のための取組みや、超過勤務の縮減及び年次休暇等取得を促進し、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが必要です。また、男性職員の育児休業等の取得促進により、男性職員の家庭生活への関わりの推進及び全職員の意識の醸成が必要となります。

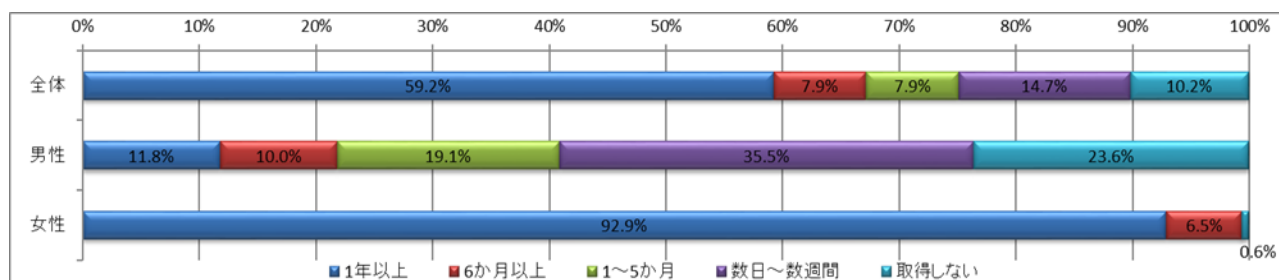
男女別育児休業取得者数(率)、平均取得期間の割合(令和元年度) 「男の産休(出産支援休暇・育児参加休暇)」取得状況(令和元年度)

	男	女
育休取得者数(人)	0	39
育休取得率(%)	0	100
平均取得期間(日)	0	563

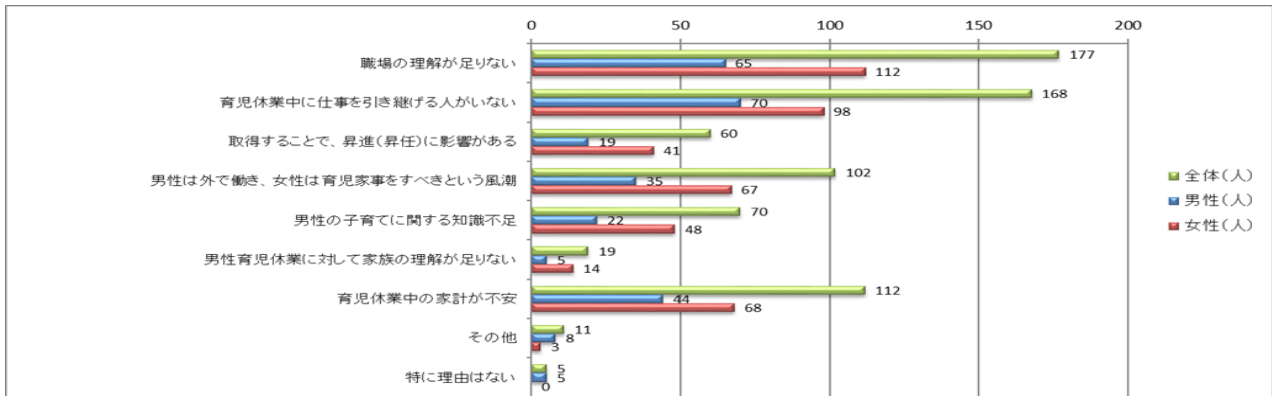
配偶者出産支援休暇取得者数(人)	8
配偶者出産支援休暇取得率(%)	29.6
配偶者出産支援休暇平均取得日数(日)	1.2
育児参加休暇取得者数(人)	10
育児参加休暇取得率(%)	37.0
育児参加休暇平均取得者日数(日)	2.6
配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇を合計5日以上取得した職員の割合(%)	11.1

* 男性対象職員 27名中

問 お子さんが生まれたと仮定します。育児休業を取得しますか。



問 男性が育児休業を取得するために、現在障壁と感じているものは何だと思いますか。



第5 具体的取組に対する考え方

本計画は、女性職員が能力や適性を十分に発揮できるようにする「活躍支援」と、男女を問わず仕事と家庭生活（家事、育児、介護等）の両立を支援するための「両立支援」、及び働き方や職場風土の改革により働きやすい職場づくりを目指す「働きやすい職場の実現」の三つを柱として推進します。

活躍支援	両立支援
目指す姿 能力や適性を十分に発揮 組織の活性化	目指す姿 仕事と家庭生活（家事、育児、介護等） の両立（ワーク・ライフ・バランスの実現）
具体的取組 【女性職員の参画促進】 ○意識の醸成 ○職域の拡大、計画的育成 ○職員研修の充実 ○意欲と能力のある職員の積極的な登用 ○ロールモデルの育成	具体的取組 【男性職員の育児、介護等への参画支援】 ○意識の醸成 ○育児休業等の取得促進 ○休暇等計画表の作成
働きやすい職場の実現	
目指す姿 生産性の高い働き方への転換 多様な働き方の実現	
具体的取組 【働き方改革】 ○意識の醸成 ○超過勤務の縮減 ○年次休暇等の取得促進 ○多様で柔軟な働き方検討	具体的取組 【職場風土改革】 ○組織全体の意識醸成 ○職員間の相互理解・協力



「仕事でも」「家庭でも」男女が共に輝くために

第6 目標と具体的取組

1 数値目標

【女性職員の登用の目標】

○管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合を令和7年度までに25%以上にする。

【男性職員の育児休業等取得の目標】

○男性職員の育児休業取得率（育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務を含む）を令和7年度までに5%以上にする。

○「男の産休」（配偶者出産支援休暇（2日以内）、育児参加休暇（5日以内））を合計5日以上取得した職員の割合を、令和7年度までに対象職員の50%にする。

2 具体的取組

（1）女性職員の参画促進

ア 女性が活躍できる職場の整備

仕事と家庭生活の両立を図りつつも、女性は家庭生活中で多くの役割を担い、仕事において時間的な制約を強く受ける傾向にあります。そのため、仕事に対し意欲があるにも関わらず、能力に応じた職務を経験することができず、その後の^(*)キャリア形成が困難となり、女性の活躍が阻害されていると考えられます。そこで、女性職員の意欲と能力をより一層発揮・開発できる人事配置や環境の整備に取り組みます。

対象職員	行動指針
人事担当部局	<ul style="list-style-type: none">・女性管理職の登用に向けて女性職員が配置されていない職務へも積極的に女性職員を配置するなど、職域の拡大を進めます。・女性職員のキャリア形成を意識した人事配置を進めます。・意欲と能力のある女性職員を積極的に登用します。・女性管理監督職を対象とした研修を実施し、仕事に対する意欲や能力が発揮・開発できるように支援するとともに、女性管理職のロールモデルを育成します。・女性職員を対象とした女性のためのスキルアップ研修を実施し、リーダーとしての自覚と自信が持てるように支援します。
女性職員	<ul style="list-style-type: none">・与えられた職務・職位について、キャリア意識を持ちながら職務を行います。・女性管理職のロールモデルを目標としながら、自らもロールモデルとなるようなキャリア意識の形成に努めます。

*キャリアとは・・・

キャリアとは、一般的には、昇任を伴う経歴、経験と理解されていますが、ここでは、昇任の有無を問わず、職員の意欲と能力に応じた職務経歴・経験と定義します。

イ 男女双方の意欲向上と能力発揮への支援

男女を問わず、意欲と能力のある職員を早期より育成し、職員が最大限の能力を発揮できるように取り組みます。

対象職員	行動指針
所属長 人事担当部局	<ul style="list-style-type: none">・男女共に、早期よりキャリア形成できるような研修を実施し、組織の中での意欲を高められるよう支援します。・男女共に、意欲と能力のある職員を計画的に育成していくよう人材育成に取り組みます。
全職員	<ul style="list-style-type: none">・早期にキャリア形成の意識を持ち、20年後、30年後を見据えながら職務を行います。

(2) 男性の家庭生活での活躍推進

男性職員が家事や育児に多く関わりたいと考えていても、職場の理解を得ることができなければ、男性が家事や育児、介護等の役割を十分に担うことは困難です。また、「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な意識があることも、男性の家庭生活での活躍を阻害しています。そのためにも、男性が家庭生活で担うべき役割や子育ての喜び、介護への参画などの職場での認識を高めるとともに、育児休業等制度を活用しやすい職場環境を整備していきます。

◇職員の意識改革

対象職員	行動指針
所属長	<ul style="list-style-type: none">・男性職員の家事、育児、介護等への参画に理解を示し、職場内での理解を進めます。
全職員	<ul style="list-style-type: none">・「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な意識を柔軟にし、男性職員の家事、育児、介護等への参画を理解し、協力し合います。

◇育児休業等の休暇取得促進

対象職員	行動指針
所属長	<ul style="list-style-type: none">・育児や介護等を担う職員がいる場合は、所属長より育児休業や「男の産休」、介護休暇等（以下「育児休業等」という。）について積極的な利用を働きかけます。・出産、育児を迎える職員がいる場合は、その職員と相談の上、育児休業、「男の産休」及び子育てさんご休暇等を盛り込んだ「子どもの出生時における休暇等計画表」（以下「休暇等計画表」という。）

所 属 長	<p>を作成します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員から育児休業等取得の相談があったときは、臨時の応援体制を整える等、周囲の職員に過度な負担がかからないよう配慮し、代替要員を要求するなど、当該職員が安心して休暇を取得できるようにします。
人事担当部局	<ul style="list-style-type: none"> ・市長より育児のための休業、休暇取得を勧奨します。 ・庁内ラン等により、育児休業等について、職員に正しい知識を周知し、積極的な取得を働きかけます。 ・育児休業等を取得する職員に対するハラスメントが起こらないよう、管理・監督職を対象にラインケア研修を実施します。 ・男性職員の育児休業等取得のロールモデルを増やしていきます。 ・職員が育児休業等を取得する場合は、業務分担の見直しや会計年度任用職員等の代替要員を検討し、当該職員が安心して休暇を取得できるようにします。 ・年次休暇等取得について、積極的に働きかけます。
男 性 職 員	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業等を取得し、育児、介護等に積極的に参加します。 ・子どもが生まれるときは、早めに所属長に報告し、所属長と休暇取得について相談し、休暇等計画表を作成します。
全 職 員	<ul style="list-style-type: none"> ・各制度について正しい知識を持ち、育児休業等を利用しやすい雰囲気職場全体をつくりまします。

(3) 働きやすい職場の実現

ア 働きやすい体制づくり

育児や介護等を担う職員が離職することなく、その意欲と能力を余すことなく発揮するためには、時間的制約があっても働きやすい「柔軟な働き方」を可能とするとともに、長時間労働により育児や介護等に関わる時間を確保しにくい等、他の職員にかかる負担を考慮して、職場全体が長時間労働から短時間で成果をあげる、生産性の高い働き方へ転換することが必要です。そこで、超過勤務の縮減や年次休暇取得、効率的な働き方を評価する仕組みの見直し、また柔軟な勤務を可能とする仕組みを検討し、働きやすい体制づくりを目指します。

◇働き方の見直し

対象職員	行動指針
所属長 人事担当部局	<ul style="list-style-type: none"> ・管理監督者研修等において、効率の良い仕事の指示・分担の方法、業務のマネジメント力の向上を図ります。 ・職員に定時退庁を促し、管理職は率先して定時に退庁します。 ・管理職は職員の勤務状況を把握し、業務の見直しや職員の健康管理に努めます。 ・生産性の高い働き方や効率的な業務運営に対してとられた行動は、人事評価において適正に評価を行います。
全職員	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」に努めます。 ・周りの職員と声を掛け合って、定時の退庁に努めます。

*「超過勤務の縮減」及び「年休取得の促進」については、令和2年4月1日策定の『佐久市特定事業主行動計画“ガンバレ子育て応援プラン”』を参照

◇多様な働き方の実現

対象職員	行動指針
人事担当部局	<ul style="list-style-type: none"> ・早出遅出勤務等の勤務時間の割り振り制度について周知し、利用の促進を図ります。 ・短時間勤務制度や部分休業について周知し、利用の促進を図ります。 ・新しい生活様式による働き方の促進を図ります。

*新しい生活様式による働き方（働き方の新しいスタイル）とは・・・
 ①テレワークやローテーション勤務、②時差出勤でゆったりと、③オフィスはひろびろと、④会議はオンライン、⑤対面での打合せは換気とマスク

イ 働きやすい職場風土の醸成

男女問わず家事、育児、介護等を抱える職員が、仕事と家庭生活を両立しながら、仕事にも家庭にも意欲と誇りを持ち、能力が発揮できるような働きやすい職場風土を作っていくことが必要となります。そのためには、管理監督職の意識の醸成及び職員間の相互理解と協力を培っていくことが必要です。

◇管理監督職の意識の醸成

対象職員	行動指針
所属長	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス推進に向けた配慮や支援等に理解を示し、お互いに協力しながら業務運営を行えるような働きやすい職場づくりを進めます。 ・職場でのコミュニケーション形成に努め、職員の状況や能力に応じた有効な職務分担を行います。
人事担当部局	<ul style="list-style-type: none"> ・管理監督者に対し、職員の育児、介護とキャリア形成の両立、ワーク・ライフ・バランス推進への意識の醸成に向けた配慮や支援、及び働き方の見直しに対する意識の向上とそのために必要なマネジメント能力の習得を図ります。

◇職員間の相互理解・協力（「おたがいさま」風土の形成）

対象職員	行動指針
全職員	<ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護が社会全体で取り組むべき課題であることや、育児や介護を抱える職員の状況を理解し、お互いに助け合いながら、効率の良い業務運営に努めます。 ・職員間のコミュニケーションを密にし、風通しのよい職場をつくれます。