

女性活躍推進法に基づく佐久広域連合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  
佐久広域連合

## 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	佐久広域連合における現状と課題	3
1	女性職員の登用について	3
	（1）職員に占める女性職員の割合	3
	（2）女性管理職の割合	4
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）男性の家庭生活での活躍推進	6
	（2）働きやすい職場の実現	7
	ア 働きやすい体制づくり	7
	イ 働きやすい職場風土の醸成	8

## 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、佐久広域連合においても平成28年4月に「女性活躍推進法に基づく佐久広域連合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。

当広域連合があらゆる分野の行政課題に的確に対応し、多様化する圏域住民ニーズに応えていくためには、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もあります。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。広域連合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、当広域連合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

佐久広域連合長

佐久広域連合議会議長

佐久広域連合選挙管理委員会

佐久広域連合代表監査委員

佐久広域連合公平委員会

佐久広域連合消防長

## 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、各部署における課所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 佐久広域連合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

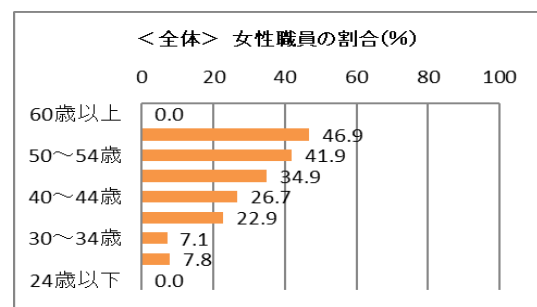
当広域連合における女性職員の割合は、全体で21.1%ですが、職種別にみると、事務職員では、35.1%、介護職員等では91.4%、消防職員では2.1%という状況であり、職種ごとに大きなばらつきが見られます。また、当広域連合は、組織市町村からの派遣職員を受け入れています。女性職員の派遣及び女性職員の管理職登用については、派遣元市町村の人事事情もあることから、計画的な女性職員の登用には制約があります。

#### 年齢別職員構成及び女性職員の割合(令和2年度)

<全体> ※派遣職員含む

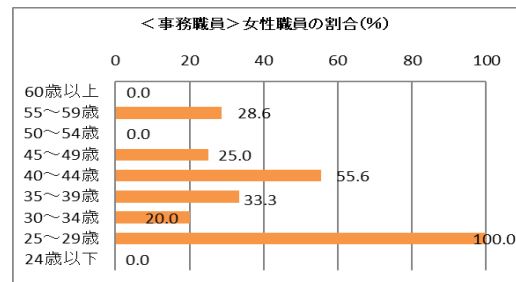
R2.4.1 現在

年齢	全体数(人)	男(人)	女(人)	女性職員の割合(%)
60歳以上	3	3	0	0.0
55～59歳	32	17	15	46.9
50～54歳	31	18	13	41.9
45～49歳	43	28	15	34.9
40～44歳	45	33	12	26.7
35～39歳	35	27	8	22.9
30～34歳	56	52	4	7.1
25～29歳	51	47	4	7.8
24歳以下	41	41	0	0.0
計	337	266	71	21.1



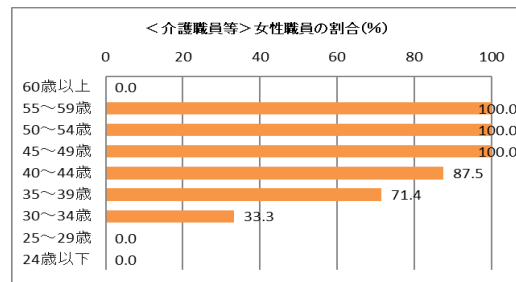
<事務職員(施設事務系含む)>

年齢	全体数(人)	男(人)	女(人)	女性職員の割合(%)
60歳以上	1	1	0	0.0
55～59歳	7	5	2	28.6
50～54歳	5	5	0	0.0
45～49歳	4	3	1	25.0
40～44歳	9	4	5	55.6
35～39歳	3	2	1	33.3
30～34歳	5	4	1	20.0
25～29歳	3	0	3	100.0
24歳以下	0	0	0	-
計	37	24	13	35.1



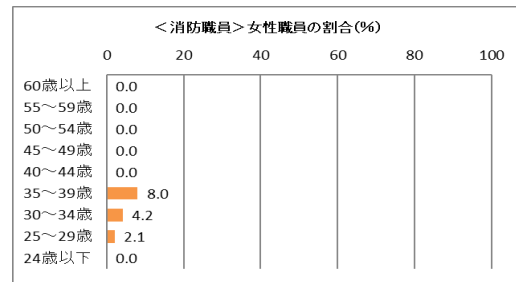
<介護職員等(介護員、看護師、栄養士)>

年齢	全体数(人)	男(人)	女(人)	女性職員の割合(%)
60歳以上	0	0	0	-
55～59歳	13	0	13	100.0
50～54歳	13	0	13	100.0
45～49歳	14	0	14	100.0
40～44歳	8	1	7	87.5
35～39歳	7	2	5	71.4
30～34歳	3	2	1	33.3
25～29歳	0	0	0	-
24歳以下	0	0	0	-
計	58	5	53	91.4



<消防職員>

年齢	全体数(人)	男(人)	女(人)	女性職員の割合(%)
60歳以上	2	2	0	0.0
55～59歳	12	12	0	0.0
50～54歳	13	13	0	0.0
45～49歳	25	25	0	0.0
40～44歳	28	28	0	0.0
35～39歳	25	23	2	8.0
30～34歳	48	46	2	4.2
25～29歳	48	47	1	2.1
24歳以下	41	41	0	0.0
計	242	237	5	2.1



## (2) 女性管理職の割合

当広域連合の女性管理職は1名（事務職員）であり、介護職員等及び消防職員では0人となっており、事務職員、消防職員では、管理職に相当する年代の女性職員がいない状況であります。各役職段階における女性職員の割合については、介護職員等における係長職で100%となっております。

### 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)

<全体>※派遣職員含む

R2.4.1 現在

職名	総数	うち女性職員数(人)	女性職員の割合(%)
職員全体	337	71	21.1
部長級	4	0	0.0
課長級	17	1	5.9
課長補佐級	10	0	—
係長級	52	7	13.5
計(係長級以上合計)	83	8	9.6
計(課長級以上合計)	21	1	4.8

<事務職員(施設事務系含む)>

職名	総数	うち女性職員数(人)	女性職員の割合(%)
職員全体	37	13	35.1
部長級	1	0	0.0
課長級	7	1	14.3
課長補佐級	0	0	—
係長級	10	1	10.0
計(係長級以上合計)	18	2	11.1
計(課長級以上合計)	8	1	12.5

<介護職員等(介護員、看護師、栄養士)>

職名	総数	うち女性職員数(人)	女性職員の割合(%)
職員全体	58	53	91.4
部長級	0	0	—
課長級	0	0	—
課長補佐級	0	0	—
係長級	6	6	100.0
計(係長級以上合計)	6	6	100.0
計(課長級以上合計)	0	0	—

<消防職員>

職名	総数	うち女性職員数(人)	女性職員の割合(%)
職員全体	242	5	2.1
部長級	3	0	0.0
課長級	10	0	0.0
課長補佐級	10	0	0.0
係長級	36	0	0.0
計(係長級以上合計)	59	0	0.0
計(課長級以上合計)	13	0	0.0

## 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。また、男性の配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇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0%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。

育児休業の取得状況について、管理的地位にある職員に対する意識啓発のための取り組みや、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)

<全体>

	男	女
育休取得者数(人)	0	2
育休取得率(%)	0	100
平均取得期間(日)	0	596.5

### 男性の出産支援休暇・育児参加休暇取得状況(令和元年度)

<全体>

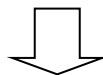
配偶者出産支援休暇取得者数(人)	3
配偶者出産支援休暇取得者率(%)	17.6%
配偶者出産支援休暇平均取得日数(日)	4
育児参加休暇取得者数(人)	0
育児参加休暇取得者率(%)	0.0%
育児参加休暇平均取得日数(日)	0
配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇を合計5日以上取得した職員の割合(%)	0

※男性対象職員17名中

## 第5 具体的取組に対する考え方

本計画は、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」の二つを柱として推進します。

<b>両立支援</b>											
目指す姿	<b>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）</b>										
具体的取組	【男性職員の育児・介護等へ参画支援】 ○意識の醸成 ○育児休業等の取得促進										
<b>働きやすい職場の実現</b>											
目指す姿	<b>生産性の高い働き方への転換 多様な働き方の実現</b>										
具体的取組	<table><tbody><tr><td>【働き方改革】</td><td>【職場風土改革】</td></tr><tr><td>○意識の醸成</td><td>○組織全体の意識醸成</td></tr><tr><td>○超過勤務の縮減</td><td>○職員間の相互理解・協力</td></tr><tr><td>○年次休暇等の取得促進</td><td></td></tr><tr><td>○多様で柔軟な働き方検討</td><td></td></tr></tbody></table>	【働き方改革】	【職場風土改革】	○意識の醸成	○組織全体の意識醸成	○超過勤務の縮減	○職員間の相互理解・協力	○年次休暇等の取得促進		○多様で柔軟な働き方検討	
【働き方改革】	【職場風土改革】										
○意識の醸成	○組織全体の意識醸成										
○超過勤務の縮減	○職員間の相互理解・協力										
○年次休暇等の取得促進											
○多様で柔軟な働き方検討											



**「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

#### 【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。
- 男性の配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇について、合計5日以上の取得職員の割合を、令和7年度までに対象職員の50%にする。

### 2 具体的取組

#### （1）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、男性が家庭生活上で担うべき役割や子育ての喜び、介護への参画などについて、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環境を推進していきます。

#### ◇職員の意識改革

対象職員	行動指針
所属長	・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	・「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	・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、出産支援休暇、育児参加休暇や介護休暇等（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。 ・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環境を整えるようにします。



人事担当部局	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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臨時的任用制度等による代替要員を検討し、当該職員が安心して休暇を取得できる環境を整えるようにします。</li> </ul>
男性職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等を取得し、育児、介護等に積極的に参加します。</li> <li>・育児休業等を取得するときは、できるだけ早めに上司や同僚に相談し、休暇計画表を作成し、職場に提出します。</li> </ul>
全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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す。</li> </ul>

## (2) 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が確保しにくい等、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"> <li>・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。</li> <li>・生産性の高い働き方や効率的な業務運営に対しとられた行動については、人事評価において適正に評価を行います。</li> </ul>
全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」に努めます。</li> </ul>

### ◇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"> <li>・早出遅出勤務（フレックスタイム制）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。</li> <li>・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。</li> <li>・新しい生活様式による働き方の促進を図ります。</li> </ul>

※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オフィスは広々と、  
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"> <li>・職員の仕事と家庭生活の両立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働きやすい職場づくりを進めます。</li> <li>・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。</li> </ul>

#### ◇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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>