

佐久穂町における女性活躍推進法に 基づく特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月

佐久穂町

内容

1. 計画期間	- 1 -
2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	- 1 -
3. 職場の現状と課題	- 1 -
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	- 1 -
●近年の採用状況	- 1 -
●職員数（平成 27 年度）	- 2 -
(2) 勤続年数等の男女の差	- 3 -
●勤続年数（平成 27 年度）	- 3 -
●過去 5 年間の離職者の状況	- 4 -
(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	- 4 -
(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成 27 年度）	- 4 -
●全体	- 4 -
●事務職（町長部局・議会事務局・教育委員会）	- 5 -
(5) 年次休暇の取得状況（平成 26 年）	- 5 -
(6) 男女別の育児休業取得状況（複数年にわたる場合あり）	- 5 -
(7) 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状況	- 6 -
4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	- 6 -
(1) 町全体（町長部局・町議会事務局・教育委員会）	- 6 -
【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の分野】	- 6 -
【継続就業及び仕事と家庭の両立の分野】	- 6 -
【長時間勤務関係の分野】	- 7 -
5. 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	- 7 -
(1) 佐久穂町全体（町長部局・町議会事務局・教育委員会）	- 7 -
【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の分野】	- 7 -
【継続就業及び仕事と家庭の両立の分野】	- 7 -
【長時間勤務関係の分野】	- 7 -
参 考：語句の意味	- 8 -

佐久穂町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

平成 28 年 3 月 31 日

佐久穂町長

佐久穂町議会議長

佐久穂町教育委員会

佐久穂町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、佐久穂町長、佐久穂町議会議長及び佐久穂町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

佐久穂町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「佐久穂町女性職員活躍推進委員会」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ている。

3. 職場の現状と課題

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

●近年の採用状況

部署	職種	26 年度			27 年度		
		採用人 数	内女性 の数	女性の割 合	採用人 数	内女性 の数	女性の割 合
町長部局・ 議会事務局・ 教育委員会	事務	3	2	67%	6	4	75%
	保健師・ 介護士	—	—	—	—	—	—
	保育士				2	2	100%

近年、一般事務職の採用においては、女性の割合が増えている。今後もこのような傾向は続くと考えられている。

次表の年齢別職員数を見ても、35 歳までの職員数は、女性が 50% を占めており、女性が働きやすい環境の醸成は、今後の町全体の職場環境の整備において重要である。

●職員数（平成 27 年度）

項目	年齢		女性の数	総人数	女性の割合
事務職 (町長部局・議会 事務局・教育委員 会)	>=18	<20	0	0	—
	>=20	<25	3	4	75%
	>=25	<30	4	10	40%
	>=30	<35	5	10	50%
	>=35	<40	1	10	10%
	>=40	<45	3	17	18%
	>=45	<50	3	16	19%
	>=50	<55	1	12	8%
	>=55	<61	6	24	25%
計			26	103	25%

項目	年齢		女性の数	総人数	女性の割合
現業職 (町長部局・教育 委員会)	>=18	<20	0	0	—
	>=20	<25	0	0	—
	>=25	<30	0	0	—
	>=30	<35	0	0	—
	>=35	<40	1	1	100%
	>=40	<45	0	1	0%
	>=45	<50	2	4	50%
	>=50	<55	2	5	40%
	>=55	<61	4	7	57%
計			9	18	50%

項目	年齢		女性の数	総人数	女性の割合
介護員等 (老健施設)	>=18	<20	0	0	—
	>=20	<25	0	0	—
	>=25	<30	0	0	—
	>=30	<35	0	1	0%
	>=35	<40	4	4	100%
	>=40	<45	1	2	50%
	>=45	<50	1	1	100%
	>=50	<55	1	3	33%
	>=55	<61	1	4	25%
計			8	15	53%

項目	年齢		女性の数	総人数	女性の割合
	>=18	<20			
保育士	>=20	<25	0	0	—
	>=25	<30	2	2	100.0%
	>=30	<35	4	4	100.0%
	>=35	<40	2	3	66.7%
	>=40	<45	2	2	100.0%
	>=45	<50	2	3	66.7%
	>=50	<55	6	6	100.0%
	>=55	<65	3	3	100.0%
	計			21	23

現業職については、業務量を削減することで、現在任用している者で対応しており、新規に採用を行っていない。老健施設においては、20歳から35歳未満の比較的若い者の採用ができず、偏った年齢構成となっている。保育士は、ほぼバランスよく配置できている。

(2) 勤続年数等の男女の差

● 勤続年数（平成27年度）

項目	女性の数	女性の勤続年数	男性の数	男性の勤続年数
事務職 (町長部局・議会事務局・教育委員会)	26	19.0年	77	23.1年
現業職 (教育委員会)	7	19.9年	2	29.0年
介護員等 (老健施設)	8	17.6年	7	19.6年
保育士	21	20.3年	2	13.0年

事務職の女性については、20歳から35歳までの若い層の者が多くいるため、勤続年数の平均値が下がっていると思われる。職種による差異については、老健施設で勤務する介護員等の勤続年数がその他の職種と比べて1.4年から3年程度短くなっており、職員の年齢構成が35歳以上であること、次項の離職者多いことから、他の職種と比べ働きにくい職場と思われる。

●過去5年間の離職者の状況

年度	事務		現業	介護員等 (老健施設)	看護職 (老健施設)	女性	男性
	町長部局	教育委員会	教育委員会				
27年度		1人	1人		1人	1人	2人
26年度	1人	1人		1人		2人	1人
25年度	1人			1人		2人	
24年度				1人		1人	
23年度	2人						2人
計	4人	2人	1人	3人	1人	6人	5人

全体では、女性と男性の大きな差異はない。職種に関しては、老健施設の介護員等について、女性3人が連続して離職しており、地域での人材不足、処遇の低さ等の社会的課題もあるが、大きな課題である。

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	管理職数(人)		
		女性	男性
町長部局	8	0	8
派遣	3	0	3
議会事務局	1	0	1
教育委員会	2	0	2
計	14	0	14

町の管理職は、14名であるが、この中に女性職員はいない。

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(平成27年度)

●全体

役職	女性	男性	計	女性の割合
課長級	0	18	18	0.0%
課長補佐級	1	18	19	5.3%
係長級	7	18	25	28.0%
係長以上の計	8	54	62	12.9%

女性の課長補佐級は、老健施設の看護師長、係長級は、保育所の園長等の4人、保健師2人及び事務職の1人である。

●事務職（町長部局・議会事務局・教育委員会）

役 職	登用者数		職員数		登用率	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
課長級	0	17	26	77	0.0%	22.1%
課長補佐級	0	17	26	77	0.0%	22.1%
係長級	1	18	26	77	3.8%	23.4%

専門職であることによる役職が多く、一般事務職での登用が非常に少ない。

(5) 年次休暇の取得状況（平成 26 年）

区 分	対象人数	平均取得日
女性	77 人	7.6 日
保育園	23 人	4.6 日
老健施設	16 人	8.2 日
男性	99 人	6.5 日
全体	176 人	7.0 日

年間 20 日の休暇が付与されるが、全体では、7.0 日と半分以下の利用となっており、休暇が取りやすい職場とは言えない状況である。

女性の方が男性より約 1 日多く取得しているが、職場により取りやすさに差が出ている。保育園においては、代休消化が優先されていることが年次休暇の取得が少ない理由と考えられる。

(6) 男女別の育児休業取得状況（複数年にわたる場合あり）

区 分	育児休業取得率	平均取得期間
女性	100%	2.4 年
男性	0%	—

町においては、出産した職員は、全員が利用しており、1 回の出産で利用する期間は、3 年から 1 年の幅で、職場や家庭環境等により様々である。老健施設においては、1 年間の取得者が多く見られる。

育児休暇については、全体的には、制度の普及や理解が進んでおり、職場環境も整備されている。

最近 5 年間では、男性職員が休暇を取得したことは無く、年次休暇等で対応している。制度の啓発が必要である。

(7) 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状況

項目	25年度	26年度
配偶者出産休暇取得日数	0日	0日
育児参加のための休暇取得日数	0日	0日

町においては、最近5年間、男性職員が休暇を取得したことは無く、制度の啓発、利用した場合の職場での理解や協力が得られるよう環境整備が必要である。

4. 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。以下「内閣府令」という。)第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、教育委員会事務局において、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。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する。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、教育委員会において、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る。

(1) 町全体(町長部局・町議会事務局・教育委員会)

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の分野】

- 1:平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績(0%)より5%以上引き上げる。(現状0人⇒1以上)
- 2:平成32年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、平成27年度の実績(13%)の5割増の20%以上にする。(現状8人⇒12人以上へ)

【継続就業及び仕事と家庭の両立の分野】

- 1:平成28年度より、組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- 2:平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児休業を取得する割合を5%以上にする。
- 3: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、育児参加のための休暇の取得割合を10%以上にする。
- 4:平成28年度から平成32年度までの5年間に、離職者数を直近5年間比の75%以下とする。

【長時間勤務関係の分野】

- 1：平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成 26 年度の実績（平均取得日数 7.0 日）より 4 割以上引き上げ、10 日以上にする。
- 2：平成 32 年度までに、早出遅出勤務制度（フレックスタイム制、テレワーク等）の活用により柔軟な働き方をとする職員の割合を 20%以上にする。

5. 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

4. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、教育委員会において、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る。

(1) 佐久穂町全体（町長部局・町議会事務局・教育委員会）

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の分野】

- 1：平成 28 年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- 2：平成 28 年度より、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う。
- 3：平成 29 年度より、女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介や、メンター制度を導入・実施する。

【継続就業及び仕事と家庭の両立の分野】

- 1：平成 28 年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
- 2：平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、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）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- 3：平成 28 年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

【長時間勤務関係の分野】

- 1：平成 28 年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- 2：平成 28 年度より、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。
- 3：平成 32 年度までに、早出遅出勤務制度（フレックスタイム制、テレワーク等）の本格（試行）実施を行う。

参 考 : 語句の意味

【イクボス宣言】

職場で共に働く部下のワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（管理職）の登用や育成を目指すことを公に発表し、その達成に務めること。

【ロールモデル】

自分にとって、具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

【キャリアパス】

昇進・昇格のモデル、あるいは人材が最終的に目指すべきゴールまでの道筋のモデル、仕事における専門性を極める領域に達するまでの基本的なパターンのこと。

【キャリアプラン】

昇進・昇格の計画のこと。

【メンター制度】

配属部署における上司とは別に、指導・相談役となる先輩職員が新入職員をサポートする制度のこと。

【テレワーク】

勤労形態の一種で、情報通信機器等を活用し時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働くことができる形態のこと。

佐久穂町
佐久穂町議会
佐久穂町教育委員会

編集：佐久穂町役場総務課庶務係
電話 0267-86-2525
F A X 0267-86-4935
(平成 28 年 3 月作成)