

# つがる市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  
つ が る 市 長  
つ が る 市 議 会 議 長  
つ が る 市 消 防 本 部 消 防 長  
つ が る 市 教 育 委 員 会  
つ が る 市 農 業 委 員 会  
つ が る 市 選 挙 管 理 委 員 会  
つ が る 市 代 表 監 査 委 員

つがる市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19条に基づき、つがる市長、つがる市議会議長、つがる市消防本部消防長、つがる市教育委員会、つがる市農業委員会、つがる市選挙管理委員会、つがる市代表監査委員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、令和3年4月1日から令和8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

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行いながら、着実に推進するとともに、必要に応じ、本計画を見直すこととする。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取組内容

### (1) 現状把握

法第19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年内閣府第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、つがる市長部局、つがる市議会事務局、つがる市消防本部、つがる市教育委員会事務局、つがる市農業委員会事務局、つがる市選挙管理委員会事務局、つがる市監査委員事務局において、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について把握を行った。

①採用試験実施状況（令和元年度）

職種	募集人員	応募者	受験者	採用者	採用者に占める女性割合	備考
上級行政	14	34（16）	29（12）	6（1）	16.7%	
初級行政		36（19）	33（18）	12（7）	58.3%	
上級行政 （障害）	2	0（0）	0（0）	0（0）	0.0%	
初級行政 （障害）		0（0）	0（0）	0（0）	0.0%	
初級行政	3	23（6）	23（6）	3（1）	33.3%	追加募集

※単位（人）、（）は女性

②離職率の男女差及び離職者の年代別割合（令和元年度）

	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性職員	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%
女性職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

③各役職段階に占める女性職員の割合とその伸び率

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	伸び率 (R1-H28年度)
管理職割合	6.4%	8.5%	4.3%	4.3%	-2.1%ポイント
部長	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%ポイント
課長・所長・室長	7.9%	10.5%	5.3%	5.4%	-2.5%ポイント
課長補佐	3.9%	8.3%	12.8%	13.3%	9.4%ポイント
係長	31.6%	38.8%	41.2%	34.0%	2.4%ポイント

④育児休業の取得率・取得期間の分布状況（令和元年度）

	取得率	育児休業の取得期間				合計
		6月未満	6月～1年	1年～2年	2年以上	
男性職員	0.0%	0名	0名	0名	0名	0名
女性職員	100%	0名	2名	0名	0名	2名

⑤男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（令和元年度）

合計取得率	取得日数の分布	
	66.7%	5日未満
66.7%		33.3%

※配偶者出産休暇は3日、育児参加休暇は5日の範囲内で取得可能。

⑥職員一人当たりの時間外勤務時間（令和元年度）

超過勤務時間	
合計超過勤務時間数	14,349 時間
延べ対象人数※	3,012 人
1人当たり月平均	4.8 時間

※人数には管理職員・消防職員を除く。

⑦セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

つがる市職員のセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程及びセクシュアル・ハラスメントの防止等のための職員用ガイドラインを策定し、必要時に適切に対応できる体制づくりに努めた。

(2) 数値目標

現状把握に基づき、改善すべき事情について次のとおり目標を設定する。

【1】男性職員の育児休業等取得の促進

- ①令和8年度までに育児休業を取得する男性職員の取得率を5%にする。
- ②令和8年度までに男性職員の配偶者出産休暇または育児参加休暇の取得割合を95%にする。

【2】管理的地位への女性職員の登用

- ①令和8年度までに管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上にする。
- ②令和8年度までに係長級以上の女性職員の割合を20%以上にする。

### (3) 目標を達成するための取組

(2) 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。

#### 【1】男性職員の育児休業等取得の促進

- ・ 出産を控えているすべての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等）の活用を努める。
- ・ 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。
- ・ 男性の育児休業等取得の推進に向けて、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し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

#### 【2】管理的地位への女性職員の登用

- ・ 女性職員を多彩なポストに積極的に配置する。
- ・ 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。
- ・ 女性職員のみを対象とする外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行う。