

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の実施状況及び女性の活躍状況の公表（令和 6 年 7 月）

つがる市では、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「女性活躍推進法」という。）に基づき「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」を策定・実施しています。

今般、女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、同法第 21 条の規定に基づき、つがる市における女性の活躍状況を公表いたします。

1. 女性活躍推進法第 19 条 6 項に基づく取組の実施状況の公表

（1）女性職員の採用割合（令和 5 年度）

職種	男性	女性	計	女性割合
行政職	13 人	2 人	15 人	13.3%
任期付職員	1 人	3 人	4 人	75.0%

（2）各役職段階にある女性職員の割合（令和 5 年度）

役職	男性	女性	計	女性割合
部長相当職	10人	0人	10人	0.0%
課長・所長相当職	34人	4人	38人	10.5%
課長補佐職	30人	5人	35人	14.3%
係長	26人	15人	41人	36.6%
一般職員	85人	60人	145人	41.4%
計	185人	84人	269人	31.2%

（3）年次有給休暇の取得日数の状況（令和 5 年 1 月 1 日～令和 5 年 12 月 31 日）

平均取得日数 12.7日

（4）取組内容

職員グループウェアを活用して「子育て支援ハンドブック」を職員へ周知し、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等の積極的な活用を促した。

女性職員のみを対象とする外部研修への派遣を積極的に行う。

2. 女性活躍推進法第 21 条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

(1) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

(目標) 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。

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	20.0%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%

○取得期間の分布状況 (令和 5 年度)

女性職員 ・ 1 年未満 : 60% 男性職員 ・ 1 年未満 : 100%
 1 年以上 : 40%

(2) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

(目標) 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。

	目標	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R5年度取得日数の分布	
一般職	85% 以上	66.7%	66.7%	83.3%	75.0%	80.0%	5日未満	5日以上
							75.0%	25.0%

※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。

(3) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

(目標)

- ・ 令和 8 年度までに管理的地位にある女性職員の割合を 20%以上にする。
- ・ 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。

	目標	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	伸び率 (R5-R1年度)
管理職割合	20% 以上	4.3%	0.0%	6.7%	8.5%	8.3%	4.0% ^{※1}
部長相当職	20% 以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0% ^{※1}
課長・所長相当職	20% 以上	5.4%	0.0%	8.6%	10.8%	10.5%	5.1% ^{※1}
課長補佐職	20% 以上	13.3%	14.3%	16.2%	16.7%	14.3%	1.0% ^{※1}
係長	20% 以上	34.0%	40.5%	39.5%	40.5%	36.6%	2.6% ^{※1}