

第2次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(前期計画)

令和8年3月26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8年4月1日から令和13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】女性に対する職業生活に関する機会の提供について

① 職員の男女の給与の額の差異（令和6年度）

・全職員

職員区分	男女の給与の額の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	89.2 %
上記以外の職員	81.7 %
全 職 員	60.8 %

・「任期の定めのない常勤職員」のうち、役職段階別

役職段階	男女の給与の額の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	99.1 %
本庁課長補佐相当職	103.6 %
本庁係長相当職	105.1 %

※「本庁部局長・次長相当職」については、女性職員が1名のため非公表。

・「任期の定めのない常勤職員」のうち、勤続年数別

勤続年数	男女の給与の額の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	—
31～35年	90.3 %
26～30年	95.2 %
21～25年	93.8 %
16～20年	—
11～15年	91.4 %
6～10年	93.9 %
1～5年	104.7 %

※「36年以上」及び「16～20年」については、女性職員がそれぞれ1名のため非公表。

② 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合とその伸び率 (令和2年度～令和6年度)

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	伸び率 (R6-R2年度)
管理職	0.0 %	6.7 %	8.5 %	8.3 %	8.0 %	+ 8.0 %
部長相当職	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	11.1 %	+11.1 %
課長・所長相当職	0.0 %	8.6 %	10.8 %	10.5 %	7.3 %	+ 7.3 %

	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	伸び率 (R6-R2 年度)
課長補佐相当職	14.3 %	16.2 %	16.7 %	14.3 %	16.7 %	+ 2.4 %
係長相当職	40.5 %	39.5 %	40.5 %	36.6 %	43.2 %	+ 2.7 %

③ 採用試験実施状況（令和6年度）

職 種	応募者	合格者	採用者	採用者に占める 女性割合
上級行政	1 6 (9)	5 (4)	5 (4)	8 0 . 0 %
社会人経験者	2 2 (6)	2 (0)	2 (0)	0 . 0 %
上級行政（追加募集）	8 (3)	2 (1)	1 (0)	0 . 0 %
初級行政	1 6 (6)	6 (4)	5 (3)	6 0 . 0 %
社会福祉士	2 (2)	1 (1)	1 (1)	1 0 0 . 0 %
学芸員	5 (2)	1 (1)	0 (0)	－
消防A	2 (0)	0 (0)	0 (0)	－
消防B	1 1 (0)	2 (2)	2 (2)	0 . 0 %

※ 単位：人、（ ）は女性

④ 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】職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備について

① 平均継続勤務年数の男女の差異（令和6年度）

男性：1 8 . 7 年 女性：1 5 . 0 年

② 育児休業の取得率及び取得期間の分布状況（令和2年度～令和6年度）

	R 2年度	R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度
男性職員	0.0 %	0.0 %	25.0 %	20.0 %	33.3 %
女性職員	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

○ 取得期間の分布状況（令和6年度）

女性職員 ・ 1年未満：66.7 % 男性職員 ・ 1年未満：100.0 %
 ・ 1年以上：33.3 %

③ 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及び取得日数の分布状況
(令和2年度～令和6年度)

R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 6 年度取得日数	
66.7 %	83.3 %	75.0 %	80.0 %	50.0 %	5 日未満	5 日以上
					100.0 %	0.0 %

※ 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

④ 時間外勤務状況 (令和6年度)

・ 職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間 (単位：時間)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	年平均
管理職	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.2
管理職以外	5.5	3.5	2.9	4.4	2.7	2.1	6.8	4.6	2.1	2.8	4.2	5.4	3.9

・ 超過時間の上限を超えて勤務した職員数

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	年間
管理職	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
管理職以外	4	2	1	0	2	0	6	1	0	1	4	3	1

※ 勤務時間、休暇等に関する条例第7条、規則第9条の2の2に定める各時間

(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13年度までに育児休業を取得する男性職員の取得率を85%にし、その内、1年以上の育児休業を取得する者の割合を50%以上にする。
- ② 令和13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13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13年度までに係長級以上の女性職員の割合を30%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

- ・子どもの誕生が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）の活用に努める。
- ・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。