

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

～女性職員の活躍の推進のために～

(第1期)

平成28年4月1日

弘前市長・市議会議長・選挙管理委員会・代表監査委員
教育委員会・農業委員会
津軽広域連合長
弘前地区環境整備事務組合管理者
弘前地区消防事務組合管理者・消防長
津軽広域水道企業団企業長

弘前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 15 条に基づき、弘前市長、弘前市議会議長、選挙管理委員会委員長、代表監査委員、教育委員会教育長、農業委員会会長、津軽広域連合長、弘前地区環境整備事務組合管理者、弘前地区消防事務組合管理者・消防長、津軽広域水道企業団企業長が策定する特定事業主行動計画である。

「法」の基本原則

- ① 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行及ぼす影響への配慮が行われること
- ② 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ③ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

1. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間の第 1 期とする。

ただし、法は平成 37 年度までの 10 年間の時限立法であり、計画期間内の目標達成を目指すこと、及び計画の進捗を検証するため、見直しが必要な場合はこの限りではない。

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・評価等について関係部署と連携し、必要に応じて協議等を行う。

3. 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、市長部局、弘前市議会、弘前市選挙管理委員会、

弘前市監査委員、弘前市教育委員会、農業委員会、津軽広域連合、弘前地区環境整備事務組合、弘前地区消防事務組合、津軽広域水道企業団の各事業主事務担当において、一体的又はまとまりごとに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。

※ 上記実施機関のうち、本計画においては、市長部局をはじめとする弘前地区消防事務組合を除く機関を[市長部局等]と、弘前地区消防事務組合を[消防]と表記する。

[市長部局等]

(1) 採用の女性割合

平成26年4月1日の割愛を除く新規採用職員は70人であり、うち女性は32人で、45.7%と、ほぼ拮抗している。

※ 上記の数値について、構成市町村からの派遣職員等を含む弘前地区環境整備事務組合、津軽広域連合、津軽広域水道企業団は算入していない。

(2) 継続勤務年数の男女の差異

平成26年度末段階での平均勤続年数は、男性が19年、女性が13年である。

※ 上記の数値について、構成市町村からの派遣職員等を含む弘前地区環境整備事務組合、津軽広域連合、津軽広域水道企業団は算入していない。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務

【市長部局・弘前市議会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会】

(単位:時間)

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1人当たりの時間外勤務時間	17.8	15.4	13.8	13.6	9.5	12.1	14.6	14.4	13.6	16.2	15.8	18.0

【弘前地区環境整備事務組合】

(単位:時間)

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1人当たりの時間外勤務時間	8.7	8.4	6.3	5.2	4.5	4.1	9.0	7.8	4.1	4.6	4.6	4.9

【津軽広域連合】

(単位:時間)

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1人当たりの時間外勤務時間	9.4	9.8	9.9	10.3	7.6	10.4	11.2	9.8	7.4	7.8	8.3	9.8

【教育委員会】

(単位:時間)

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1人当たりの時間外勤務時間	7.1	4.5	5.2	4.6	5.2	4.3	6.3	5.9	2.5	3.3	4.3	4.6

【津軽広域水道企業団】

(単位:時間)

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1人当たりの時間外勤務時間	8.3	9.4	11.2	12.3	5.2	7.3	8.6	10.5	4.3	1.5	3.6	6.3

※ それぞれ平均時間数である。

【目標】

平成28年度より、職員の業務分担の平準化に向けた見直しを定期的に行い、所属長は各職員の業務量の平準化に努める。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

平成26年度の課長級以上の管理職職員の女性割合は、7.1%となっている。

【目標】

平成31年度までに、平成26年度より約2%引き上げ、10%以上にする。

(5) 各役職段階に占める女性割合

平成26年度の係長級以上の管理的立場にある役付職員の女性割合は、22.7%となっている。

(6) 男女別の育児休業取得

平成26年度の男性・女性の育児休業取得状況は以下のとおりである。

【市長部局・弘前市議会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会】

平成26年度	男性職員	1人取得	0.08%
	女性職員	21人取得	1.68%

【弘前地区環境整備事務組合】

平成26年度 取得実績なし

【津軽広域連合】

平成26年度 取得実績なし

【教育委員会】

平成26年度	男性職員	実績なし	実績なし
	女性職員	1人取得	2.27%

【津軽広域水道企業団】

平成26年度 取得実績なし

【目標】

平成31年度までに、男性職員の育児休業取得人数をいずれの年度も1人以上とする。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得日数

平成26年度 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得日数は以下のとおりである。

【市長部局・弘前市議会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会】

平成26年度	配偶者出産休暇	取得率	1.59%	平均取得日数	1.6日
	育児参加のための休暇	取得率	0.74%	平均取得日数	2.6日

【弘前地区環境整備事務組合】

平成 26 年度	配偶者出産休暇	取得率 2.1 %	平均取得日数 1.5 日
	育児参加のための休暇	実績なし	実績なし

【津軽広域連合】

取得実績なし

【教育委員会】

平成 26 年度	配偶者出産休暇	取得率 1.34 %	平均取得日数 2.5 日
	育児参加のための休暇	実績なし	実績なし

【津軽広域水道企業団】

取得実績なし

平成 31 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及び育児参加のための休暇の平均取得日数をいずれも 2.5 日以上にする。

[消防]

(1) 採用の女性割合

平成 26 年 4 月 1 日の新規採用職員は 32 人であり、うち女性は 4 人で、12.5%であり、他の消防本部と比較し、全国的に高水準である。

(2) 継続勤務年数の男女の差異

平成 26 年度末段階での平均勤続年数は、男性が 17 年、女性が 5 年である。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務

26 年度	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
1 人当たりの時間外勤務時間	17.0	32.9	13.9	19.2	7.9	25.3	22.2	25.3	30.2	36.2	13.7	13.5

24 時間災害対応能力を維持するという特殊業務のため、休日に勤務することや休憩・仮眠時間等に出動することは避けられないものである。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

平成26年度の課長級以上の女性の管理職職員はおらず、女性消防吏員の平均年齢は27歳と、対象者がいない状況である。

(5) 各役職段階に占める女性割合

平成26年度の係長級以上の管理的立場にある女性の役付職員はおらず、女性消防吏員の平均年齢は27歳と、対象者がいない状況である。

(6) 男女別の育児休業取得

平成26年度の男性職員の育児休業取得実績はない（女性職員に対象者なし）。

【目標】

職場内にロールモデルがないことから、キャリアパスイメージを描きやすいようにする。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇，育児参加のための休暇取得日数

平成26年度における配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得日数は以下のとおりである。

平成26年度	配偶者出産休暇	取得率	7.6 %	平均取得日数	1.92日
	育児参加のための休暇	取得率	16.0 %	平均取得日数	0.8日

【目標】

平成31年度までに育児参加休暇取得率を30%以上に、平均休暇取得日数を2日以上にする。

4. 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

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、市長部局、弘前市議会、選挙管理委員会、監査委員、教育委員会、農業委員会、津軽広域連合、弘前地区環境整備事務組合、弘前地区消防事務組合、津軽広域水道企業団において、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。

[市長部局等]

(1) 男性職員の育児休業取得の推進

- ① 平成28年度より、ワークライフバランスの推進に資するよう、効率的な業務運営や良好な職場づくりとともに、時差出勤制度の浸透を図る。
- ② 平成28年度より、男性職員の育児参画を進めるため、支援制度の創設など、組織として支援する。
- ③ 平成28年度より、出産を控えたすべての職員に、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等の利用促進に努める。
- ④ 平成28年度より、男性職員の育児休業取得の促進を図るため、各職場や所属長から理解を得られるよう、必要な支援を行う。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ① 平成28年度より、女性職員を対象として、外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）機会を拡大する。
- ② 平成28年度より、係長級、課長補佐級、管理職員の各役職段階において人材プールの確保に努めながら、人材育成を行う。
- ③ 平成28年度より、仕事と子育てに励む女性職員の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを市の職員採用パンフレット等により周知する。

[消防]

(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異の縮減

男性と女性の継続勤務年数の差を縮減するよう、出産・育児をしながら仕事を継続していくための組織的な支援対策を周知する。

(2) 育児休業取得の推進

育休中の職員に対して職場から業務関連情報を提供、職場復帰に際し研修を実施するなどの支援策を構築し、職員へ周知する。

(3) 育児参加のための休暇取得の推進

男性の家庭生活への関わりを促進するため、職員向けに制度案内を徹底し、目標数値へ引き上げるよう努める。