

五所川原市ワーク・ライフ・バランス推進計画
次世代育成支援対策推進法・
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
特定事業主行動計画に基づく実施状況及び
女性の職業選択に資する情報の公表（令和８年７月）

五所川原市では、次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号。以下「次世代育成支援法」という。）及び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「五所川原市ワーク・ライフ・バランス推進計画」を策定し、一人一人の職員が性別に関係なく能力を十分に発揮できる職場環境を実現するという目標を掲げ、女性の採用・登用の拡大をはじめ、仕事と生活の調和の推進等に積極的に取り組んでいます。

今般、次世代育成支援法第１９条第６項並びに女性活躍推進法第１９条第６項及び２１条に基づき、五所川原市における行動計画の実施状況を下記のとおり公表します。

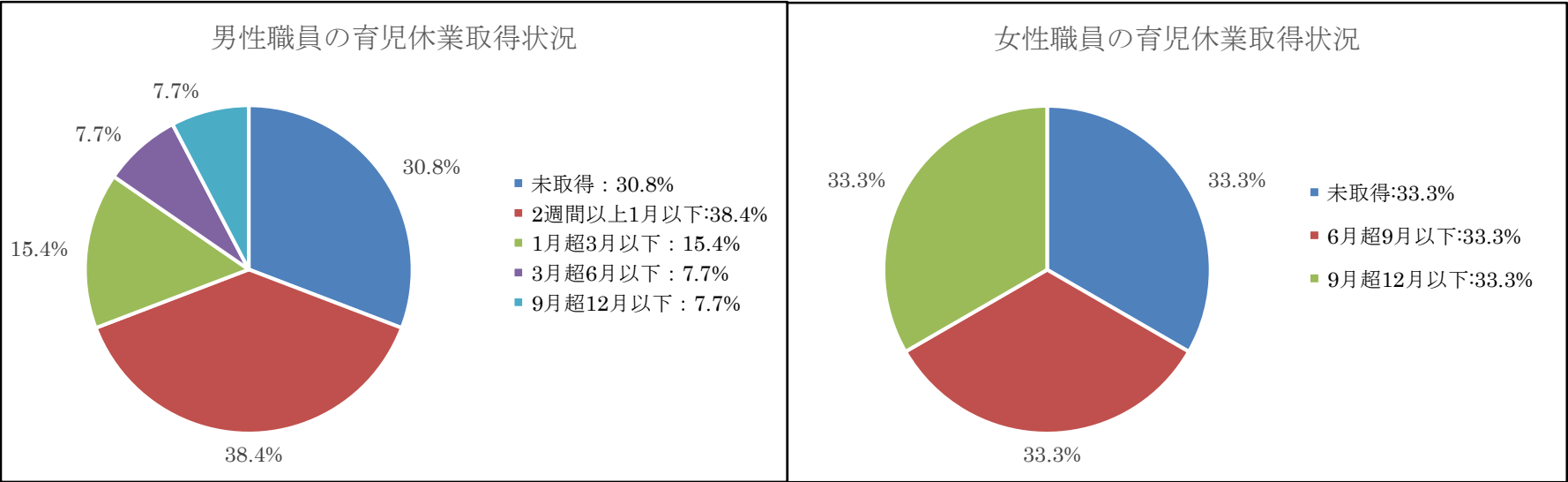
次世代育成支援法・女性活躍推進法関係

（１）男女別の育児休業取得率と取得期間の分布状況

１．育児休業取得率

区分		R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
男性	一般職	55.5%	57.1%	71.4%	69.2%
	会計年度任用職員	-	-	-	-
女性	一般職	100.0%	100.0%	100.0%	66.7%
	会計年度任用職員	-	100.0%	100.0%	-

２．育児休業の取得期間の分布状況（R7 年度に出産した職員が育児休業を取得した割合）



【説明欄】

- ・ １．育児休業取得率は、当該年度に出産（配偶者が出産した場合も含む）し同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合を示していますが、令和７年度は年度末に出産した職員等がいたため、過年度と比較すると取得率が低下しました。
- ・ 令和７年度に出産した職員が翌年度も含めて育児休業を取得した場合の割合は以下のとおりです。
男性 76.9%、女性 100.0%

（２）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率と取得日数の分布状況

【取得率】

取得年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
取得率	66.7%	77.8%	85.7%	84.6%

※配偶者出産休暇（３日）、育児参加のための休暇（５日）の最大８日取得可能。

【取得日数の分布】

取得年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
5 日未満	50.0%	57.1%	16.7%	54.5%
5 日以上	50.0%	42.9%	83.3%	45.5%

※男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせた取得日数。

次世代育成支援法関係

（１）年次休暇の平均取得日数・5日未取得者割合（令和7年1月1日～令和7年12月31日）

部署	平均取得日数	5日未取得者割合
全体	14.8日	2.1%
総務部	15.1日	2.4%
財政部	14.0日	0.0%
民生部	16.5日	3.2%
福祉部	14.9日	2.8%
経済部	11.6日	5.7%
建設部	16.7日	0.0%
会計課	10.1日	0.0%
高等看護学院	14.0日	0.0%
上下水道部	15.9日	0.0%
教育委員会	13.5日	0.0%
各事務局	15.0日	5.9%

※20日以上付与されたものに限る。

女性活躍推進法関係

（１）職員の男女の給与の額の差異（令和7年度）

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (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	94.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	79.6%
全職員	78.8%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

＊ 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっています。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (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	99.2%
本庁課長相当職	91.1%
本庁課長補佐相当職	101.5%
本庁係長相当職	105.0%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	—
31～35年	97.1%
26～30年	96.3%
21～25年	96.4%
16～20年	86.6%
11～15年	95.8%
6～10年	101.6%
1～5年	97.1%

【説明欄】

- ・ 2. (2)の「36 年以上」について、女性職員が少ないことにより、特定の職員の給与が推測しえる場合として非公表とします。
- ・ 男性の 75.3%は任期の定めのない常勤職員である一方、女性における任期の定めのない常勤職員は 53.3%にとどまっています。
- ・ また、扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は 76.7%、住居手当の受給者に占める男性の割合は 67.3%と高いこと等を主な要因として、差異が生じています。
- * 勤続年数は、採用年度を勤続年数 1 年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出しています。

(2) 管理職の女性割合・各役職段階の職員の女性割合 (4 月 1 日時点)

区分	目標値	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度	伸び率 (R8-R5)
管理職	15%以上	5.1%	10.2%	12.3%	10.5%	5.4%
本庁部局長・次長相当職	－	6.7%	6.7%	13.3%	20.0%	13.3%
本庁課長相当職	－	4.5%	11.4%	11.9%	7.1%	2.6%
本庁課長補佐相当職	－	19.2%	21.6%	21.3%	21.7%	2.5%
本庁係長相当職	－	28.4%	28.8%	30.1%	33.8%	5.4%
係長以上	30%以上	18.7%	20.8%	22.0%	23.2%	4.5%

【説明欄】

- * 管理職とは、本庁部局長・次長相当職及び本庁課長相当職にある者。
- ・ 男女別の管理職登用比率は、以下のとおりです。

区分	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度
女性	1.9%	3.7%	4.1%	3.5%
男性	18.1%	17.7%	16.8%	17.3%

- ・ 管理職及び係長以上の女性職員の割合は令和 5 年度から比較すると向上しているものの、目標値には達していない状況です。
- ・ 女性職員の登用拡大に向けて、キャリアアップに必要とされる職務経験や「五所川原市人材育成・確保基本方針」に基づく階層別研修等により計画的な育成を図っていきます。

(3) 女性職員の採用割合 (4 月 1 日時点)

区分	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度
上級一般事務	45.5%	55.6%	53.3%	40.0%
初級一般事務	33.3%	0.0%	100.0%	0.0%
技術職	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%

(4) 採用試験の受験者の女性割合

区分	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
上級一般事務	42.4%	37.0%	44.6%	40.0%
初級一般事務	65.6%	56.8%	66.7%	40.0%
技術職	17.6%	20.0%	0.0%	28.6%

(5) 職員の女性割合 (4 月 1 日時点)

区分	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度
一般職	34.2%	35.4%	36.4%	36.8%
会計年度任用職員	71.4%	69.6%	70.3%	71.4%

(6) ハラスメント対策について

- ・ 令和 1 年 9 月に五所川原市職員のハラスメント防止等に関する要綱を策定し、ハラスメントの防止及び排除のための措置等に関し必要な事項を定めました。
- ・ 令和 1 年 9 月に五所川原市職員のハラスメント防止等に関する指針を策定し、ハラスメントの具体的定義等を定め、対応方法を職員へ周知しました。
- ・ 令和 1 年度に管理職を対象にハラスメントの防止に関する研修を実施しました。
- ・ 令和 2 年度に管理職及び希望者を対象にハラスメントの防止に関する研修を実施しました。

- ・令和３年度から全職員を対象にハラスメントの防止に関する研修を実施しています。

(7) 離職率と離職者の年代別割合（令和７年度）

区分	離職率	離職者の年代別割合								
		～19 歳	20 歳～ 24 歳	25 歳～ 29 歳	30 歳～ 34 歳	35 歳～ 39 歳	40 歳～ 44 歳	45 歳～ 49 歳	50 歳～ 54 歳	55 歳～ 59 歳
男性	1.1%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%
女性	0.6%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※離職率は、令和７年４月１日在職者に対する令和７年度中の普通退職者の割合。

(8) 超過勤務の状況（令和７年度の状況）

1. 管理職以外の職員の各月ごとの一人当たり平均超過勤務時間

・本庁

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	年度平均
平均超過勤務時間数	8.9	4.7	4.2	11.2	3.4	3.5	4.7	5.0	2.8	5.6	16.1	9.5	6.6

※総超過勤務時間 26,925 時間

・本庁以外

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	年度平均
平均超過勤務時間数	1.7	0.6	0.7	10.5	2.1	1.1	3.3	1.2	0.8	1.7	8.6	0.8	2.8

※総超過勤務時間 2,052 時間

2. 超過時間の上限を超えて勤務した職員数

・一般職

区分	本庁	本庁以外
1 月 45 時間	48 人	5 人
1 年 360 時間	5 人	0 人

・会計年度任用職員

区分	本庁	本庁以外
1 月 45 時間	42 人	20 人
1 年 360 時間	25 人	11 人

【説明欄】

・1. 管理職以外の職員の各月ごとの一人当たり平均超過勤務時間の各年度平均は以下のとおりです。				
区分	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
本庁	12.0	6.7	6.1	6.6
本庁以外	4.0	2.2	1.9	2.8
・令和６年度と比較して令和７年度の年度平均時間が上昇した要因としては、災害救助法が適用された大雪への対応や、国政選挙が年度内に２回実施されたこと等が考えられます。				

(9) 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関する制度の概要

- ・職員両立支援ハンドブック及び育児プランシートを作成し、出産予定の職員・子育て中の職員に対して制度に関する周知及び説明を行いました。また、希望する職員に対しては、休暇や給料、各種制度についての個別面談を行いました。
- ・ワーク・ライフ・バランス推進月間（７月、８月）において、毎週水曜日に加え、各所属で月１日以上ノー残業デーを設定し、庁舎内の一斉消灯を実施しました。また、マンスリー休暇（毎月１日以上年次休暇）を取得するよう通知を発出しました。
- ・各職員の事務用パソコンの画面上に、勤務時間終了前に①勤務終了のお知らせと時間外勤務は必ず命令を受けること、②毎週水曜日（ノー残業デー）は定時退庁に努めることについて、ポップアップメッセージを表示し、定時退庁と時間外勤務命令徹底を促しました。
- ・超過勤務縮減のため、職員の超過勤務時間を毎月集計し、月２０時間を超えた職員のいる所属に対して注意喚起を行いました。
- ・妊娠している職員に対して、公用車駐車場を優先的に貸し出せるように配慮しています。