

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5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5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、令和4年度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

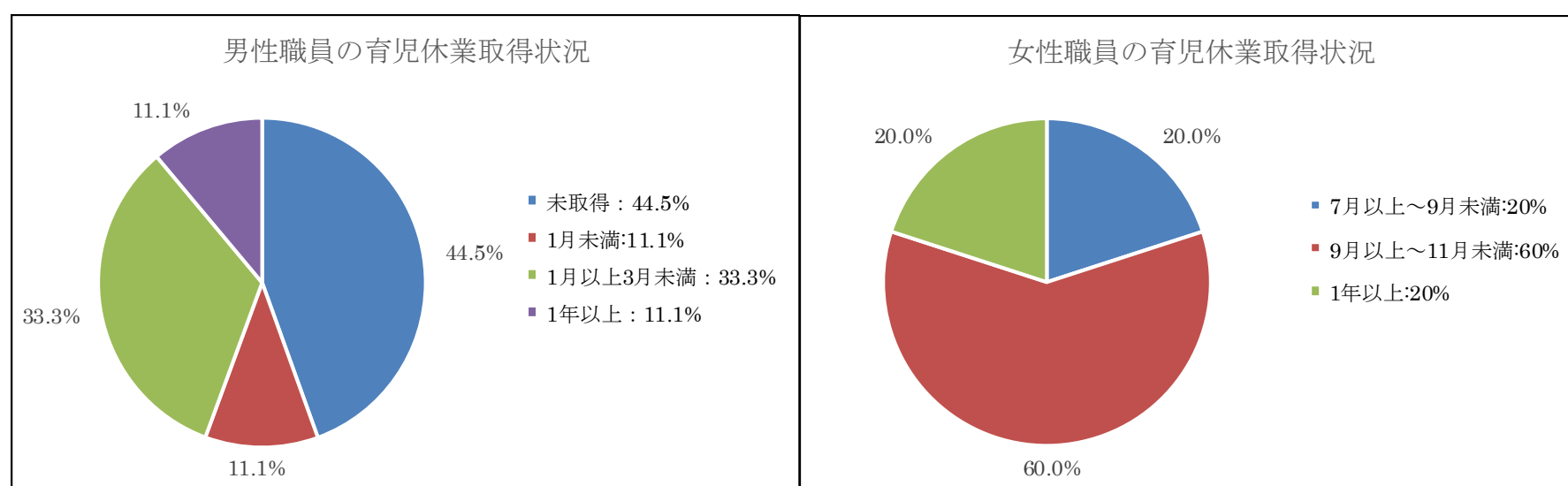
（1）男女別の育児休業取得率と取得期間の分布状況

【育児休業取得率】

		R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
男性	一般職	37.5%	0.0%	62.5%	55.5%
	会計年度任用職員	-	-	-	-
女性	一般職	100.0%	100.0%	100.0%	100%
	会計年度任用職員	-	100.0%	100.0%	-

※当該年度に出産した職員が育児休業を取得した割合（出産年度と取得年度が異なるものも含む）。

【育児休業の取得期間の分布状況】（R4年度に出産した職員が育児休業を取得した割合）



（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	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
取得率	75.0%	50.0%	100.0%	66.7%

※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	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
5日未満	50.0%	50.0%	12.5%	50.0%
5日以上	50.0%	50.0%	87.5%	50.0%

※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4年1月1日～令和4年12月31日）

部署	平均取得日数	5日未取得者割合
全体	12.5日	3.3%
総務部	12.7日	1.4%
財政部	12.8日	6.7%
民生部	14.1日	2.8%
福祉部	11.0日	1.6%
経済部	10.4日	23.5%
建設部	15.3日	2.9%
会計課	10.4日	0.0%
高等看護学院	12.7日	10.0%
上下水道部	13.5日	0.0%
教育委員会	13.2日	2.0%
各事務局	13.6日	0.0%

※20日以上付与されたものに限る。

女性活躍推進法関係

(1) 女性職員の採用割合

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
上級一般事務	23.5%	50.0%	57.1%	45.5%
初級一般事務	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
技術職	75.0%	100.0%	100.0%	50.0%

(2) 採用試験の受験者の女性割合

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
上級一般事務	29.8%	40.4%	45.3%	42.4%
初級一般事務	51.0%	53.4%	71.4%	65.6%
技術職	100.0%	26.6%	30.2%	17.6%

(3) 職員の女性割合（4月1日時点）

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
一般職	33.4%	32.6%	33.0%	34.0%
会計年度任用職員	82.0%	76.2%	68.5%	72.1%

(4) 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）

	目標値	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	伸び率 (R4-R1)
管理職	10%以上	5.1%	4.9%	3.4%	3.4%	-1.7%
部長・参事	-	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	0%
課長・室長	-	4.5%	4.3%	2.3%	4.5%	0%
課長補佐・次長	-	20.0%	20.0%	22.2%	22.9%	2.9%
係長	-	18.1%	20.3%	22.1%	25.0%	6.9%
係長以上	30%以上	14.2%	15.0%	16.1%	18.2%	4.0%

※管理職とは、課長・室長及び部長・参事の職にある者。

(5) 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。

(6) 離職率と離職者の年代別割合(令和4年度)

	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	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
女性	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%

※離職率は、令和4年4月1日在職者に対する令和4年度中の普通退職者の割合。

(7) 超過勤務の状況(令和4年度の状況)

【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	12.9	8.6	15.2	16.1	17.3	7.4	12.4	11.4	8.5	17.4	6.6	10.1	12.0

※総超過勤務時間 48,898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	1.6	1.3	9.2	9.0	12.8	0.1	2.3	1.1	0.8	8.0	0.8	0.6	4.0

※総超過勤務時間 3,490時間

【超過時間の上限を超えて勤務した職員数】

・一般職

	本庁	本庁以外
1月45時間	74人	6人
1年360時間	28人	0人

・会計年度任用職員

	本庁	本庁以外
1月45時間	35人	22人
1年360時間	29人	12人

(8) 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。
- ・毎年7月をワーク・ライフ・バランス推進月間と定め、定時退庁を促すアナウンスをしています。また、年次休暇等の取得を促す通知を発出しています。
- ・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。