

～ 女性活躍推進法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画 ～

# 青森市役所における女性職員の活躍 及び職員のワークライフバランスの 推進のための行動計画

《青森市女性職員活躍推進アクションプラン 2024》

(令和6年度～令和10年度)

青森市

# 目 次

\*\*\*\*\*

◇計画の位置付け	1
◇計画期間	1
◇女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進に向けた 推進体制の整備等	2
◇女性の職業生活における活躍に関する状況の把握	2

\*\*\*\*\*

<b>1 採用関係</b>	<b>3</b>
<b>2 継続就業及びワークライフバランス関係</b>	<b>5</b>
<b>3 時間外勤務及び休暇取得関係</b>	<b>9</b>
<b>4 登用及び人材育成関係</b>	<b>12</b>



男女共同参画都市あおもり

## 「男女共同参画都市」青森宣言

私は私を大切に思うのと同じ重さで  
あなたを大切に思う

性別を超え  
世代を超え  
時代を超え  
人と協調し 人を信頼できる  
誇り高い人間でありたい

すべての人の自立と平等をめざして  
青森はここに「男女共同参画都市」を宣言します

平成8年10月22日 青森市

# 青森市役所における女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進のための行動計画

## 《青森市女性職員活躍推進アクションプラン 2024》

青森市長  
青森市議会議長  
青森市教育委員会  
青森市選挙管理委員会  
青森市代表監査委員  
青森市農業委員会  
青森市固定資産評価審査委員会  
青森市企業局長

### ◇計画の位置付け

青森市役所における女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進のための行動計画 《青森市女性職員活躍推進アクションプラン 2024》（以下「本プラン」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「女性活躍推進法」という。）第 19 条の規定に基づき、青森市長、青森市議会議長、青森市教育委員会、青森市選挙管理委員会、青森市代表監査委員、青森市農業委員会、青森市固定資産評価審査委員会及び青森市企業局長が策定する特定事業主行動計画である。

### ◇計画期間

本プランの計画期間は、女性活躍推進法第 6 条第 2 項に規定する市町村推進計画である「青森市男女共同参画プラン」と本プランの関連性を考慮し、令和 6 年度から令和 10 年度までの 5 年間とする。

## ◇女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進に向けた推進体制の整備等

青森市では、全庁一丸となって女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進を図るため、庁議において本プランの変更、本プランに基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について必要な連絡調整・情報の発信、集約を行うとともに、機に応じて市長がそれぞれの任命権者と女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進に向けた意識の共有を図ることとする。これらを踏まえ、それぞれの任命権者は、その執行機関における女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進を図ることとする。

また、本プランの実施については、総務部人事課において包括的に担うこととするが、議会事務局総務課、教育委員会事務局総務課、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局並びに企業局水道部総務課及び交通部管理課において、人事課との協調の下で、それぞれの執行機関に係る本プランの実施を担うこととする。

なお、「青森市男女共同参画プラン」に定める取組等と連動して実施することが有効であると市長が認める取組等については、人権男女共同参画課においてこれらの課及び事務局と連携して、その取組等を進めることとする。

## ◇女性の職業生活における活躍に関する状況の把握

女性活躍推進法第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年内閣府令第61号）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握する。

# 1 採用関係

## (1) 状況把握

年度によって採用する職種は変わるものの、令和5年度に実施した職員採用試験により採用した職員の職種は、事務、電気、機械、土木、化学、消防、社会福祉士、精神保健福祉士、薬剤師、管理栄養士、看護師、保健師、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、歯科衛生士であり、その総数は62名、このうち女性は36名となっている。

採用者数は各年度で増減はあるものの、各年度の採用した職員に占める女性職員の割合は、4割から5割程度で推移している。また、採用試験の受験者の総数に占める女性割合は、30%台後半で推移しており、その割合は年々増加傾向にある。

### I 採用した職員に占める女性職員の割合

令和2年度採用 (令和元年度試験)	令和3年度採用 (令和2年度試験)	令和4年度採用 (令和3年度試験)	令和5年度採用 (令和4年度試験)	令和6年度採用 (令和5年度試験)
46.9%	45.5%	53.5%	42.4%	58.1%

### II 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

令和2年度採用 (令和元年度試験)	令和3年度採用 (令和2年度試験)	令和4年度採用 (令和3年度試験)	令和5年度採用 (令和4年度試験)	令和6年度採用 (令和5年度試験)
33.3%	37.2%	37.0%	37.8%	38.9%

## (2) 課題分析

これら状況把握した結果、採用年度や採用する職種によって女性職員の割合や受験者総数に占める女性の割合には変化が生じるものの、近年は、女性職員の割合が増加傾向にあることから、これまでの取組を継続して実施する必要がある。

### (3) 目標設定

上記(1)及び(2)を踏まえ次のとおり設定する。

**性別による差別のない採用を実施する。**

### (4) 取組

- ◇女性職員の採用状況や実際の活躍状況の紹介など、ホームページ掲載内容の充実を図ること。
- ◇男女問わず受験者数の増加につなげるため、女性職員の採用状況や実際の活躍状況の紹介など市公式SNSを活用して魅力を発信すること。
- ◇いわゆる土木系女子(ドボジョ)、理系女子(リケジョ)の在学や救命救急士の養成校などに対する職員採用に係る情報提供を強化すること。
- ◇土木系女子、理系女子等をターゲットにした就職支援サイト等の活用に取り組むこと。
- ◇女性職員による学生向けの就職説明会等への参加、女性新卒者を対象にした就職説明会等の開催の検討に取り組むこと。
- ◇女子学生を対象にしたインターンシップ生の募集の検討に取り組むこと。
- ◇U I Jターンが見込まれる首都圏等で、女性が働きやすい職場環境であることをアピールするなど、求人活動に取り組むこと。

## 2 継続就業及びワークライフバランス関係

### (1) 状況把握

女性の平均継続勤務年数は、全体で15.3年であり、それに比して男性は19.0年となっており、3.7ポイントの差が生じているものの、勤続勤務年数は男女ともに横ばい傾向となっており、急激な離職状況には至っていない。

ワークライフバランス関係として、特に、育児休業については、女性職員の取得率は100%で推移しており、また、令和4年10月からは、男性職員の育児休業取得等を促進し、男女問わず、育児と仕事を両立できる環境づくりにこれまで以上に取り組んだ結果、男性職員の取得率は、令和4年度が46.2%、令和5年度が75.0%と大幅に増加した。

さらに、男性職員の配偶者出産休暇や育児参加休暇の取得率は、令和元年度と比較し、いずれも増加傾向となっており、制度内容等が浸透してきている。

#### I 平均した勤続勤務年数の男女の差異

性別	H31.4.1現在	R2.4.1現在	R3.4.1現在	R4.4.1現在	R5.4.1現在
男性	18.3年	18.7年	18.7年	18.8年	19.0年
女性	15.4年	15.6年	15.7年	15.2年	15.3年

#### II 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業取得期間の分布状況

##### 【育児休業取得率】

性別	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	7.4%	16.7%	16.7%	46.2%	75.0%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

##### 【令和5年度 育児休業取得期間の分布状況】

性別	6月以下	6月超 1年以下	1年超 1年6月以下	1年6月超 2年以下	2年超 2年6月以下	2年6月超 3年以下
男性	90.5%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	13.8%	34.5%	10.3%	10.3%	10.3%	20.7%

Ⅲ 男性職員の休暇取得率（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

【休暇取得率】 目標：「令和5年度までに50%以上にする」

区分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
配偶者出産休暇	63.0%	63.3%	73.3%	76.9%	78.6%
育児参加のための休暇	33.3%	36.7%	60.0%	57.7%	42.9%

【男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の取得日数の分布状況】

※配偶者出産休暇（4日）、育児参加休暇（5日）の取得が可能

令和5年度	
5日未満	5日以上
67.9%	32.1%

（2）課題分析

男性と女性の共働き・共育てを定着させていくためには、男性職員が配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業を利用し、家事・育児関連時間を増やしていく必要がある。

また、これらの制度を利用しやすくするため、職場における職員の意識改革や職場風土の醸成のための取組が必要となる。

### (3) 目標設定

上記(1)及び(2)を踏まえ、次のとおり設定する。

**男女の別なく育児休業取得率を100%とする。**

**すべての男性職員が、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇のいずれかを取得する。**

### (4) 取組

- ◇育児に関する各種制度紹介、育児休業の取得期間別の活用事例、育児体験談など、育児に関わる男性職員をターゲットにしたハンドブックや、育児への関わり方等を家族で話し合うための「イクメンプランシート」を作成し、出生予定を報告した男性職員に対して、所属長から育児休業の取得勧奨等とあわせて配付すること。
- ◇育児休業取得のタイミングや期間に応じた収入への影響をシミュレーションした「収入影響モデル」を提供すること。
- ◇育児世代を対象とした中堅職員研修や管理・監督者研修で育児参加の意義や育児関連制度等の周知を図るほか、新たに研修用の動画を作成し、いつでも、だれでも、制度を知ることができ、活用しやすい環境を整えること。
- ◇所属長が積極的に関与しながら、「育児休業取得意向報告書&育休サポートシート」を作成すること。
- ◇出生予定の職員に対して、任命権者による職場訪問やお祝いメッセージの贈呈を行うこと。
- ◇育児や介護、妊娠中など特別な事情を有する職員が「働き方の新しいスタイル」としてテレワークを実施することができる環境を整備すること。
- ◇各種休業制度・休暇制度及び手当などの福利厚生制度内容の周知、徹底を図るため、イントラネット（庁内ネットワーク）に掲載している『職員手続ハンドブック』の内容を随時更新し、職員がいつでも最新の情報を確認できる環境づくりを進めること。
- ◇職員が職場の中で気兼ねなく出産や育児等に必要な休暇等の制度を活用できるよう、所属長や監督職員及び周囲の職員に対して、当該制度に関する

る情報のほか、この計画及び次世代育成支援計画の趣旨、目的等や考え方などの周知及び理解促進を図るため、職員支援室長を中心に周知活動を行うこと。

- ◇子育て等の悩みを相談することのできる臨床心理士等によるライフ相談を実施するとともに、当該ライフ相談を職員が利用しやすいものとするよう、効果的な情報発信を行うこと。
- ◇ワークライフバランス、各種ハラスメントの発生防止に向けた職員意識の浸透を図るための研修メニューを実施すること。
- ◇各種休業制度・休暇制度等を利用しようとする職員又は利用することのできる職員を対象としたキャリアプランの提示について検討すること。
- ◇各種休業制度を利用している職員への必要な情報提供（職場情報の随時の提供等）について検討すること。
- ◇「男性職員育児休業取得促進プログラム」に掲げているとおり、育児休業を取得する職員について、代替職員を配置することとし、取得期間や業務内容などを踏まえ、常勤職員や会計年度任用職員を配置すること。
- ◇産後休暇、育児休業などから職場復帰する女性職員の不安解消に努めるほか、引き続き職務への意欲を持ち続け、個々の能力を十分に発揮できるよう、職員支援室による相談や支援など効果的な手法を検討すること。

### 3 時間外勤務及び休暇取得関係

#### (1) 状況把握

令和5年度の時間外勤務は、延べ18,966人、302,231時間で、1人当たりの時間外勤務は、15.9時間/月であり、各課等で設定したノー残業デーに課内全員が残業しなかった割合は、52.5%であった。

また、令和5年度における年間の職員1人当たりの年次有給休暇取得日数は、14.2日で、前年度の12.8日から1.4日増加している。

#### I 時間外勤務の状況

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
17.8時間/月	18.7時間/月	19.1時間/月	18.1時間/月	15.9時間/月

#### II ノー残業デーの実施率

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
52.2%	54.1%	53.4%	52.9%	52.5%

#### III 年次有給休暇の平均取得日数

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
12.0日	12.0日	11.5日	12.8日	14.2日

#### (2) 課題分析

これら状況把握した結果、効率的な事務の執行、職員の適正な配置等により、全体的・平均的には時間外勤務が極度に行われているという状態は見受けられないものの、一部の部課においては男女問わず恒常的に時間外勤務が行われていることから、引き続き、これらの解消に努めることが求められる。

また、休暇取得の促進に係る周知等を継続的に行ってきたことにより、取得日数

は増加傾向にある。

一人の職員に業務が集中しないよう職員間のコミュニケーションの活性化を図り、風通しの良い職場環境づくりに取り組むとともに、適宜、業務手順を点検・改善し、適正な業務管理体制を確保することが求められる。

### (3) 目標設定

上記(1)及び(2)を踏まえ、次のとおり設定する。

**課ごとに1か月に1日設定する『ノー残業デー』の実施率を100%とする。**

**年間の職員1人当たりの年次有給休暇取得日数を14日以上にする。**

### (4) 取組

- ◇職員・職場の時間外勤務縮減に向けた意識改革を図るため、時間外勤務状況及び休暇取得の実態を調査・公表するとともに、適宜必要な措置を講ずること。
- ◇時間外勤務の多い部課又は休暇取得の進まない部課について適宜その事情を聴取りするなど、問題点を調査し、その解消に努めること。
- ◇『ノー残業デー』の設定、年次有給休暇の取得促進に伴う業務量のしわ寄せが他の日に及ぶこととならないよう、各課において勤務時間内に仕事を終えることを可能とするための事務の効率化、業務のあり方や進め方の工夫を行うこと。
- ◇時間外勤務時間が長時間にわたる職員に健康維持・保全を目的に実施している産業医面接指導の周知を図ること。
- ◇事務の改善・改革、事務の効率化、業務のあり方や進め方の工夫に係る目標の設定について、職員に対する研修や全庁的な情報発信を通じて周知を徹底すること。

- ◇時間外勤務の制限について、その趣旨や目的などの周知及び理解促進を図り、時間外勤務の適正な管理に努めること。
- ◇育児と仕事を両立できる環境づくりのため、夏季休暇などの休暇制度について、国や県、他自治体の取組事例を参考にしながら、検討すること。

## 4 登用及び人材育成関係

### (1) 状況把握

令和5年4月1日現在の職員数2,476人のうち女性職員は965人、その割合は39.0%となっており、年々、増加傾向にある。

また、管理職への登用については、男女を問わず、地方公務員法の趣旨である平等取扱いの原則及び成績主義の原則などに基づき、職員の知識、能力、適性、経験、意欲等を見極めながら、適正かつ公平に行っているが、その結果、課長級以上の女性職員の割合については、令和5年4月1日現在で16.5%と、前計画で設定した目標（令和5年度までに16.4%以上）を達成している。

さらに、各役職段階に占める女性職員の割合についても、管理職である課長級に昇任する手前の階層である主幹級や主査級の職員いずれも増加傾向にある。

#### I 職員に占める女性職員の割合

平成31年4月1日	令和2年4月1日	令和3年4月1日	令和4年4月1日	令和5年4月1日
37.7%	37.3%	38.1%	38.8%	39.0%

#### II 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成31年4月1日	令和2年4月1日	令和3年4月1日	令和4年4月1日	令和5年4月1日
15.7%	15.6%	16.5%	15.8%	16.5%

#### III 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

役職	平成31年4月1日	令和2年4月1日	令和3年4月1日	令和4年4月1日	令和5年4月1日	伸び率 (R5-H31)
部次長級	15.2%	16.1%	17.2%	16.1%	15.4%	0.2ポイント
課長級	15.8%	15.4%	16.3%	15.8%	16.8%	1.0ポイント
主幹級	16.6%	17.4%	18.8%	19.9%	21.1%	4.5ポイント
主査級	38.5%	40.0%	40.8%	40.7%	41.6%	3.1ポイント

#### IV 職員の男女の給与の差異（令和5年度）

##### 【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	85.5%
本庁課長相当職	93.1%
本庁課長補佐相当職	96.9%
本庁係長相当職	95.4%

##### 【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	94.6%
31～35年	95.8%
26～30年	91.9%
21～25年	93.2%
16～20年	93.9%
11～15年	92.4%
6～10年	84.2%
1～5年	88.3%

#### (2) 課題分析

これら状況把握した結果、着々と女性管理職の登用は進んでいることが明らかであるが、国が第4次男女共同参画基本計画において示した20%の登用率には至らず、また、第5次男女共同参画基本計画においても本庁課長相当職の割合を22%、本庁課長補佐相当職の割合を33%と目標設定しているものの、管理職及び主幹級の職員数等からして、現実的なものと捉えることは困難である。

これらを踏まえれば、国の示す目標値に一定の理解は示すものの、平等取扱いの原則及び成績主義の原則など地方公務員法の趣旨を前提としつつ、当該職員の知識、能力、適性、経験、意欲等を見極めながら、適正かつ公平に管理職への登用について、より現実的に捉える必要がある。

将来の女性管理職の候補となり、人材の下支えとなる主査級の女性職員及び 35 歳未満の女性職員は、現在の管理職層以上に女性職員の割合が高いことからして、今後も確実にその女性管理職の登用率は上昇することが見込まれる。管理職の登用にあつては、何よりこれらの階層の女性職員の能力の向上及び意欲の増進が肝要であることから、研修をはじめとする種々の取組が求められることとなる。

あわせて、責任ある仕事、能力を生かせる機会や配置転換、昇任・昇格については、男性職員以上に女性職員が平等感を得ていることから、更にこれらの意識を高め、かつ、性別によりこれらの意識に差が生じないように、女性職員のみならず、男性職員の意識についても変化をもたらすための手立てを講ずる必要がある。

### (3) 目標設定

上記(1)及び(2)を踏まえ、次のとおり設定する。

**計画最終年度の令和 10 年度までに課長級以上の職員に占める女性職員の割合を 18.2%以上とする。**

### (4) 取組

- ◇社会環境の変化や多様化する市民ニーズに対応するため、職員一人ひとりの資質向上に努めるとともに、男女の別なく活躍できる組織風土の醸成を意図した研修の充実を図ること。
- ◇女性の個性と能力が十分発揮され、多様性が確保されることが、企業活動、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、社会全体の活力につながるものであることを踏まえ、各種団体にその価値を浸透させるための啓発活動を展開すること。
- ◇女性のエンパワーメントの推進を図るため、活躍するロールモデルの情報提供を行うこと。