

公表日：令和5年7月31日

## 1. 特定事業主行動計画の公表

(女性活躍推進法第19条第5項)

[弘前市特定事業主行動計画～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～](#)

## 2. 特定事業主による行動計画に基づく取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表

(女性活躍推進法第19条第6項及び第21条)

### (1) 取組の実施状況

#### 【取組1 男性職員の育児休業の取得を各年度3人以上】

(男性職員育児休業取得者数)

令和3年度	令和4年度
12人	12人

(取組内容)

育児休業代替任期付職員等を配置するなど、安心して育児休業を取得できる環境づくりに努めているほか、令和4年度からは、子の出産予定がある全ての職員に向けて、出産・育児に係る各種制度の事前周知及び取得意向の確認を行い、職員が育児休業等を取得しやすく、また、円滑に職務復帰できる環境を整備することを目的として「出産・育児に係る職員支援プログラム」を実施。また、市職員福利厚生会では、育児休業を取得した男性職員に給付金を支給する「男性会員育児休業取得促進事業」を実施。

#### 【取組2 年間1人当たりの時間外勤務の時間数の縮減】

(月平均時間数)

令和3年度	令和4年度
8.7時間	10.0時間

(取組内容)

「ノー残業デーの定時退庁」について庁内へ周知しているほか、業務の平準化や業務体制の見直しに努め、時間外勤務の必要性や緊急性を十分に検討したうえで時間外勤務を行うよう通知するなど、職員の健康保持と時間外勤務縮減に向けた取り組みを実施。

### 【取組3 女性職員の育児休業取得率 100%】

(女性職員育児休業取得率)

令和3年度	令和4年度
100%	100%

(取組内容)

育児休業代替任期付職員等を配置するなど、安心して育児休業を取得できる環境づくりに努めているほか、令和4年度からは、子の出産予定がある全ての職員に向けて、出産・育児に係る各種制度の事前周知及び取得意向の確認を行い、職員が育児休業等を取得しやすく、また、円滑に職務復帰できる環境を整備することを目的として「出産・育児に係る職員支援プログラム」を実施。

### 【取組4 管理的地位にある職員に占める女性割合 15.0%】

(管理的地位にある女性職員に割合【4月1日時点】)

令和4年度	令和5年度
10.1%	10.6%

(取組内容)

係長級、課長補佐級の各役職段階において、人事評価を踏まえながら積極的な登用に努めているほか、女性の活躍を推進するための特別研修や女性職員を対象とした外部研修への派遣を実施するなど、人材育成を図る。

## (2) 女性の職業選択に資する情報の公表

### ①女性職員の採用割合(%) (令和5年4月1日採用者)

対象職員数	一般行政職等	建設職	医療職	保育士	技能労務職
37人	55.6%	0.0%	100.0%	—	—

### ②採用試験の受験者(第一次試験)の女性割合(%) (令和4年度)

※令和4年度から、一次試験での性別確認を行っていないため、表を削除。

### ③職員の女性割合(%) (令和5年4月1日現在)

対象職員数	一般行政職等	建設職	医療職	保育士	技能労務職
1,232人	36.4%	11.4%	94.7%	100.0%	7.8%

### ④管理的地位にある職員に占める女性割合(%) (令和5年4月1日現在)

10.6%
-------

⑤各役職段階に占める女性割合（％）（令和5年4月1日現在）

係長級	課長補佐級	課長級	部長級
38.5%	20.1%	11.3%	8.7%

⑥男女別の育児休業取得率（％）（令和4年度）

	一般行政職等	建設職	医療職	保育士	技能労務職
男性	80.0%	0.0%	0.0%	—	—
女性	100.0%	100.0%	100.0%	—	—

⑦男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇取得率（％）（令和4年度）

76.9%

⑧超過勤務の上限を超えた職員数（上限時間100時間）（令和4年度）

43人