

# 三沢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

(令和3年度～令和7年度)

地域力×女性力＝無限大の未来

令和3年3月

三沢市

# 目 次

はじめに	.....	2
第1章 計画の概要	.....	4
1 計画期間	.....	4
2 対 象	.....	4
3 推進体制	.....	4
4 フォローアップ及び情報の公表	.....	4
第2章 目標と取組の内容	.....	5
1 現状の把握	.....	5
2 目標設定の経緯	.....	5
3 具体的な目標及び取組内容	.....	6
終わりに	.....	8

はじめに

近年の社会経済情勢は、急速な人口減少による将来の労働力不足が懸念されています。さらに、国民ニーズの多様化、グローバル化に即応するためには、構想力、行動力を持つ人材と、新たな視点による価値観の創造やアイデアを地域の成果に繋げることができる強い組織づくりが不可欠であることから、女性の活躍の推進が求められています。

現在、女性の就業率（15歳～64歳）は約70%（平成30年）と、着実に上昇してきていますが、第一子出産・育児を理由に離職する女性が数多くいるのが現状です。

また、管理的立場にある女性の割合は約15%（平成30年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い水準にあり、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあります。

このような状況の中、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）といった各主体が、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、平成27年8月に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。）が成立されました。

本市では、三沢市人材育成基本方針の中に、本市職員のあるべき姿である「三沢市のめざす職員像」を定め、市民の期待に応えることができる人材育成に取り組んでいます。「三沢市のめざす職員像」とは、「社会情勢の変化に敏感で、常に改革・改善に向けて、自ら課題を発見し、新たな分野に積極的に挑戦する職員」、「市職員としての高い倫理観と強い使命感や市民の満足度を第一に考えて行動する「全体の奉仕者」として、中立・公正な立場から誠実に職務を遂行する職員」、「効率的で質の高い行政サービスを提供するため、常にコスト意識とスピードを重視し、市民本位の行政経営を推進する職員」であり、全職員共通認識の下、人材育成と人財活用の持続的な循環を作り出す取組を実施しているところでもあります。その取組のひとつとして青森県自治研修所、東北自治研修所、自治大学校や市町村アカデミー等への専門研修にも、数多くの女性職員を派遣し意識の向上に努めるなど、男女共同参画推進の取組を進めてきましたが、施策や方針決定に重要な役割を担う管理職に占める女性職員の割合は、まだまだ低い状況にあり、中長期的な視点に立った人材育成を推進するとともに、男女が共に活躍できる職場づくりに全庁あげて取り組んでいく必要があります。

平成30年3月に策定した第二次三沢市総合振興計画では、「未来へつなぐ心安らぐ 国際文化都市」を基本理念に掲げ、様々な施策により事業を実施していますが、行政サービスの向上を図っていくには、「職員が高い能力を備え、能力ややる気を最大限に発揮できる職場環境」が必要であり、本計画に掲げた目標達成に向けては、女性職員の活躍のみならず、全ての職員が活躍し、まさに「未来へつなぐ」という言葉を基本とした、まちづくりの担い手となるよう、無限大の未来に向けて実効性のある取組が必要となっております。

このようなことを踏まえ、採用、人材育成、人事配置・登用、働きやすい職場環境づくりなど、あらゆる面から女性職員の活躍推進に向けた取組を実施し、組織の活性化や効率化を図るとともに、もって市民サービスの向上に寄与することを目的に、三沢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。）を改定しました。

なお、本計画は、女性活躍推進法第19条の規定に基づき、三沢市長、三沢市教育委員会、三沢市議会議長、三沢市選挙管理委員会、三沢市代表監査委員、三沢市農業委員会が策定する女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画とするものであります。

令和3年3月

#### 特定事業主

三沢市長

三沢市教育委員会

三沢市議会議長

三沢市選挙管理委員会

三沢市代表監査委員

三沢市農業委員会

## 第1章 計画の概要

### 1 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

### 2 対象

本計画は、市長部局、教育委員会、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局に所属する職員（三沢病院及び消防本部は連携対象）を対象とします。

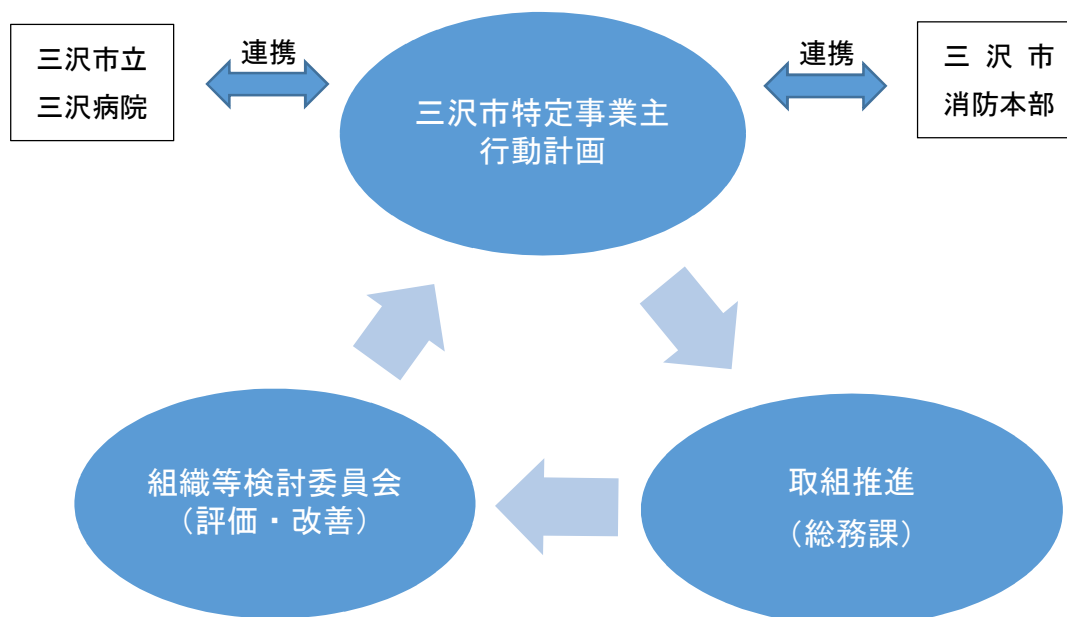
### 3 推進体制

本計画を三沢市全体として推進するため、市長部局（総務課）をはじめ、各任命権者が連携し、全庁的に女性職員の活躍を推進して参ります。

### 4 フォローアップ及び情報の公表

本市では、本計画における取組を組織全体で推進するために、行政経営（調整）会議において、取組状況や実績の進捗、検証を行い、目標達成に向けて必要なフォローアップを行い、実効性のある取組の実施に努めます。

#### 計画の推進方法（イメージ）



## 第2章 目標と取組の内容

### 1 現状の把握

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「府令」という。）第2条に基づき把握した項目は次のとおりです。

なお、各項目の数値は令和元年度の一般行政職（正規職員）のものであります。

女性職員の採用割合	男	女	計	勤続勤務年数の男女差		男	女
	6人	8人 (57.1%)	14人	18.7年	14.3年		
超過勤務の状況			1人当たり平均 6.86時間/月				
各役職段階に占める女性職員の割合	役職	男		女		計	
	部長級	18人	61人	3人	10人	21人	
	課長	43人		7人	(14.1%)	50人	
	課長補佐	39人		5人 (11.4%)		44人	
	係長	49人		31人 (38.8%)		80人	
	主任主査	0人		1人		1人	
	主査	16人		23人		39人	
	主事	54人		47人		101人	
	単労	16人		1人		17人	
	合計	235人		118人		353人	
男性の配偶者出産休暇の取得率※1		45.6% (7人中4人)		男女別育児休業取得率及び平均取得期間		男	女
男性の育児参加休暇の取得率※2		21.7%				0.0%	100% 9.3月

※1 職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合の特別休暇（2日間）

※2 職員が妻の出産に伴い子の養育のために勤務しないことが相当であると認められる場合の特別休暇（5日間）

### 2 目標設定の経緯

女性活躍推進法第19条第3項及び府令第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について把握しました。これに基づき、改善すべき事情について目標を設定しました。

### 3 具体的な目標及び取組内容

#### 【目標 1】 男性職員の育児参加の促進

- ◎配偶者出産休暇の取得率を80%以上にする。
- ◎育児参加休暇の取得率を50%以上にする。
- ◎育児休業を取得できるよう職場環境を整備する。

#### 必要性

男性の育児参加は、実質的な女性の働きやすさだけでなく、精神的に女性をサポートすることにもつながります。また、男性が育児に関わることは、将来にわたって育児参加への意識が高まり、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方につながっていくものと考えます。

男性職員の育児参加は男性にとってもメリットがあることを理解し、意識を変えていくことを通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すとともに、男女ともに制度を利用しやすい職場環境が作られるよう、研修等を通じて職員の意識を変えていくよう努めて参ります。

#### 取組内容

##### 【その1】

所属長は、職員又は配偶者が出産を控えている事実を知った時には、女性職員だけでなく、男性職員にも育児休業等の両立を支援する制度の活用を促すほか、必要に応じて職場の中で臨時の応援体制を作るなど、男性職員も育児に参加しやすい職場環境づくりを進めます。

##### 【その2】

仕事と家庭の両立を支援する制度の充実を図り、男性、女性ともに制度を利用しやすい職場環境を整えられるよう、研修等様々な機会を通して職員の意識啓発を図ります。

## 【目標 2】 女性職員の管理職等登用の推進

- ◎部長・課長職（管理職）の女性割合を、令和元年度実績「14.1%」から「20%」以上にする。
- ◎課長補佐職の女性割合を、令和元年度実績「11.4%」から「30%」以上にする。
- ◎係長級の女性割合を、令和元年度実績「38.8%」から「40%」以上にする。

### 必要性

職員一人ひとりの置かれている立場や状況によって、様々な生活スタイルや価値観を持っています。その違いを受け入れ、認め合い、それぞれの個性を活かして能力が発揮される職場風土を醸成していくことは、組織にとって重要なこととなります。

一方で、本市の時間外勤務は、一人当たり平均6.86時間/月と近年微増傾向であることから、時間外勤務の縮減と併せ、男女の区別なく、様々な機会を均等に与え、男性も女性も共に活躍できる組織づくりに努めて参ります。

### 取組内容

#### 【その1】

休業制度を利用した職員のほか、出産、介護や長期の療養を要する病気などにより長期間休業等をした職員がスムーズに復職できるような支援体制を整え、就業を継続しやすい職場環境づくりを進めます。

#### 【その2】

職員の働き方に対する意識改革を図るため、職員の活躍に資するテーマを選定し、研修等を開催するほか、自治大学校や市町村アカデミーなどの外部研修への派遣により、人材育成に努めます。

#### 【その3】

部局長や所属長が率先して事務事業を見直し、定時退庁を促すなど、職員の意識改革や時間外勤務縮減に向けた取組を進めます。

#### 【その4】

時差出勤等の実施により、職員の健康保持及び時間外勤務の縮減並びにワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。



終わりに

本計画は、女性活躍推進法の趣旨に則して女性の活躍を推進していこうとするものですが、目指すところは、男女を問わず全ての職員がいきいきと働き、持っている能力を十分に発揮できる職場風土を醸成し、「仕事と家庭生活の両立」を可能にしていくことです。

本計画の推進にあたっては、職員一人ひとりが共通認識のもと、組織が一体となって変わっていこうという意識を持ち、実行していくことが必要であります。

本計画が無限大の未来に向け、全職員一丸となって取り組んでいくことを期待します。

三沢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  
編集 総務部総務課

TEL 0176-53-5111 Fax 0176-52-5655