

**青森地域広域事務組合事務局に
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**

平成28年3月
青森地域広域事務組合事務局

目 次

1	事務局の現状分析	1
	事務局の行政組織及び職員の配置状況	2
	労働者に占める女性労働者の割合（青森市出向職員）	3
	労働者に占める女性労働者の割合（組合採用職員）	4
	男女の平均継続勤務年数の差異	5
	労働者の各月ごとの平均残業時間数の労働時間の状況	6
	管理職に占める女性労働者の割合	7
	各役職段階に占める女性労働者の割合	7
	有給休暇等取得状況（青森市出向職員）	8
	有給休暇等取得状況（組合採用職員）	9
	男女別の育児休業取得率・平均取得期間	10
	男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数	11
	男性職員の特別休暇（夫の育児参加）の取得率・平均取得日数	11
	セクハラ等に関する相談件数	12
2	抽出される課題	12
3	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取り組み	13
4	計画期間	14
5	実施体制	14

青森地域広域事務組合事務局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

平成28年3月24日
青森地域広域事務組合管理者 青森市長

青森地域広域事務組合事務局（以下「事務局」という。）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。）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「法」という。）第15条の規定に基づき、青森地域広域事務組合管理者青森市長が策定する特定事業主行動計画である。

1 事務局の現状分析

法第15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。以下「内閣府令」という。）第2条の規定に基づき、事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について、次のとおり分析を行った。

< 表 - 1 事務局の行政組織及び職員の配置状況（平成28年2月1日現在） >

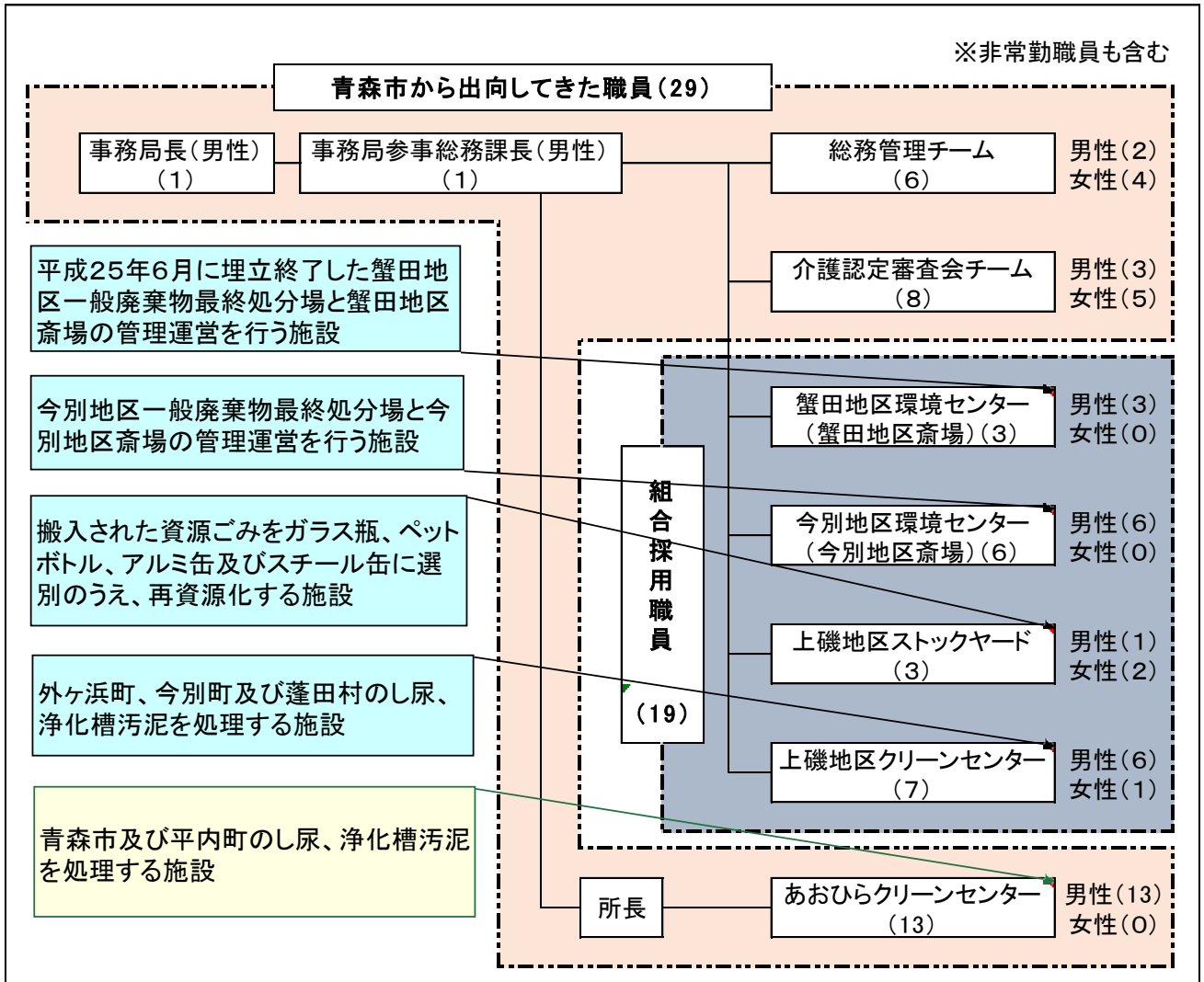


表 - 1 のとおり、事務局の事務局長、事務局参事（総務課長）、総務課の総務管理チーム、介護認定審査会チーム及びあおひらクリーンセンターの職員は、すべて青森市から出向してきた職員（以下「青森市出向職員」という。）であり、上磯地区の蟹田地区環境センター（蟹田地区斎場）、今別地区環境センター（今別地区斎場）、上磯地区ストックヤード及び上磯地区クリーンセンターの職員は、すべて青森地域広域事務組合（以下「組合」という。）が直接採用し、雇用している。したがって、青森市出向職員については、引き続き青森市職員の割愛採用にすることとしていることから、当該職員の採用権限は組合で有することに至らない。また、職員定数や人員配置、さらには

職員の昇給・昇格などについても、青森市の人事当局との協議を前提に行われており、これらの面においては組合の任意性は限定されている現状にあると言える。

< 表-2 労働者に占める女性労働者の割合（青森市出向職員）（平成28年2月1日現在） >

【青森市出向職員】			単位：人			
局	課	チーム・施設名称		男	女	
事務局		局長	局長	1		
			参事(総務課長)	1		
		総務課	総務管理チーム	副参事	1	
				主査	1	2
				主事		1
				臨時職員		1
				介護認定審査会チーム	副参事	1
		介護認定審査会チーム	介護認定審査会チーム	主査	1	1
				主事		1
				専任員	1	
				臨時職員		3
		あおひらクリーンセンター	あおひらクリーンセンター	所長	1	
				主幹	3	
				主査	1	
				主任技能技師	2	
				技能技師	2	
				技師	1	
				専任員	3	
		合 計			20	9
			29			
労働者に占める女性労働者の割合			31.03%			

表-2を見ると、総務管理チーム及び介護認定審査会チームの正職員9人中、女性職員は5人で55.56%を占めている。さらに、両チームに配置されている臨時職員4人は、すべて女性であることによって、両チームの女性労働者の比率を64.29%と大きく引き上げている。

しかし、あおひらクリーンセンターの職員がすべて男性であることによって、青森市出向職員全体に占める女性労働者の比率が31.03%と引き下げられている現状にある。

< 表－3 労働者に占める女性労働者の割合（組合採用職員）（平成28年2月1日現在） >

【組合採用職員】

単位：人

局	課	チーム・施設名称			男	女
事務局	総務課	上磯地区クリーンセンター		所長	1	
				技能技師	2	
				技師	2	
				嘱託員	1	
				臨時職員		1
		蟹田地区環境センター	蟹田地区斎場	所長	1	
				臨時職員	2	
		今別地区環境センター		所長	1	
				技能技師	1	
				専任員	1	
				嘱託員	1	
				上磯地区ストックヤード	技師	1
			臨時職員		2	
	今別地区斎場	臨時職員	2			
合 計				16	3	
				19		
労働者に占める女性労働者の割合				15.79%		

表－3のとおり、組合採用職員は、上磯地区のごみ処理施設、し尿処理施設、斎場などの管理運営業務に従事している。女性の臨時職員のうち、1人は施設内清掃業務、2人はストックヤードにおける資源ごみの選別業務に従事し、比較的軽度な業務に従事しているが、それ以外の生物学的脱窒素処理方式によるし尿処理のため、苛性ソーダやメタノールなどの化学物質を取り扱う業務や火葬業務などは、すべて男性が行っている。

これらの施設では、女性労働基準規則（平成24年10月施行）で就業制限の対象となる危険有害業務や著しく暑熱な場所における業務などに従事することはなく、また、設備も女性の就労を妨げる要因は見当たらない。現に、平成27年度企業等職務経験者を対象とした職員採用試験（第一次試験）においても、13人の受験者のすべてが男性であったことなどからすると、これらの施設における業務の特殊性が女性を遠ざけているものと推量される。

< 表－４ 男女の平均継続勤務年数の差異（平成２８年２月１日現在） >

青森市出向職員			組合採用職員		
性 別	男 性	女 性	性 別	男 性	女 性
正 職 員	27年 8月 ←	→ 27年 4月	正 職 員	30年 5月	—
臨時職員	—	1年 2月	臨時職員	6年 4月 ←	→ 10年 9月
嘱 託 員	—	—	嘱 託 員	1年 4月	—
再 任 用	40年 12月	—	再 任 用	35年 10月	—

表－４を見ると、男女の平均継続勤務年数を比較できる区分は、青森市出向職員の正職員と組合採用の臨時職員である。

青森市出向職員の正職員の平均継続勤務年数は、男性職員が女性職員より４月多いが、ほぼ同程度であると言える。

また、組合採用の臨時職員の平均継続勤務年数は、女性職員が男性職員より４年５月多くなっている。これは、前述のとおり、女性臨時職員が従事する業務が、施設内清掃やストックヤードにおける資源ごみの選別という比較的軽度な業務であることに対し、男性臨時職員が従事する業務が、斎場における火葬業務であり、火葬炉の運転技術の習得の難しさだけでなく、精神的な負担が伴う業務であることが影響しているものと推量される。

< 表－５ 労働者の各月ごとの平均残業時間数の労働時間の状況（平成２６年度・２７年度） >

平成26年度		平成26年						
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
青森市出向	正職員	4時間45分	3時間40分	4時間45分	1時間40分	2時間50分	3時間50分	4時間15分
	臨時職員						0時間40分	
	専任員	0時間40分	2時間40分	0時間50分				1時間0分
組合採用	正職員	2時間42分	5時間30分	1時間24分	1時間24分	0時間24分	4時間48分	2時間30分
	臨時職員	6時間43分	11時間26分	8時間26分	10時間0分	15時間9分	8時間51分	7時間51分
	嘱託員			4時間0分				

平成26年度		平成26年		平成27年			年度合計
		11月	12月	1月	2月	3月	
青森市出向	正職員	8時間5分	8時間15分	7時間20分	6時間5分	13時間15分	68時間45分
	臨時職員					2時間20分	3時間0分
	専任員		5時間0分	7時間30分			17時間40分
組合採用	正職員	0時間54分	8時間24分	1時間18分	1時間48分	3時間54分	35時間0分
	臨時職員	6時間51分	10時間17分	9時間9分	5時間43分	6時間43分	107時間9分
	嘱託員			16時間0分			20時間0分

平成27年度		平成27年						
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
青森市出向	正職員	3時間41分	1時間52分	1時間30分	0時間30分	0時間30分	2時間30分	1時間41分
	臨時職員	1時間30分						
	専任員		4時間0分					
組合採用	正職員	0時間33分	4時間33分	1時間47分	0時間20分	0時間40分	2時間40分	0時間40分
	臨時職員	2時間17分	12時間51分	6時間17分	5時間43分	11時間26分	7時間26分	8時間51分
	嘱託員			2時間0分				1時間30分

平成27年度		平成27年		平成28年			年度合計
		11月	12月	1月	2月	3月	
青森市出向	正職員	1時間45分	5時間8分	2時間38分			21時間45分
	臨時職員	4時間0分					5時間30分
	専任員		4時間0分	2時間0分			10時間0分
組合採用	正職員	2時間13分	7時間53分	3時間13分			24時間32分
	臨時職員	10時間17分	6時間9分	7時間34分			78時間51分
	嘱託員			6時間0分			9時間30分

表－５のとおり、青森市出向職員の正職員の平均残業時間数が、平成２７年度（平成２８年２月１日時点）は２１時間４５分であるのに対し、平成２６年度は６８時間４５分と３倍以上になっている。

これは、平成２７年４月１日の青森地域広域事務組合と青森地域広域消防事務組合の統合に向けた業務が一時的に多く生じたことによるものである。また、月平均で見ると、４５時間を上回る月はなく、業務量に対して人員が不足し、長時間労働を強いている労働環境にはないことがうかがえる。

< 表－6 管理職に占める女性労働者の割合 >

女性の管理職数 0人	÷	管理職数 5人	×100(%) =	管理職に占める女性労働者の割合 0.00%
---------------	---	------------	-----------	--------------------------

< 表－7 各役職段階に占める女性労働者の割合 >

【青森市出向職員】

役職段階	男	女	計	女性労働者の比率
部長級	1	0	1	0.00%
次長級	1	0	1	0.00%
課長級	3	0	3	0.00%
主幹級	3	0	3	0.00%
主査級	3	3	6	50.00%
主事級	0	2	2	100.00%
技師	1	0	1	0.00%
主任技能技師	2	0	2	0.00%
技能技師	2	0	2	0.00%
臨時職員	0	4	4	100.00%
計	16	9	25	36.00%
再任用(専任員)	4	0	4	0.00%
計	20	9	29	31.03%

【組合採用職員】

役職段階	男	女	計	女性労働者の比率
主査級	3	0	3	0.00%
技師	3	0	3	0.00%
技能技師	3	0	3	0.00%
嘱託員	2	0	2	0.00%
臨時職員	4	3	7	42.86%
計	15	3	18	16.67%
再任用(専任員)	1	0	1	0.00%
計	16	3	19	15.79%

表－6・7のとおり、事務局の管理職（課長級以上）のポストは5つあるが、女性職員は配置されていない。

表－7の青森市出向職員のうち、主幹級以上はすべて男性職員で占めており、主査級は男性職員と女性職員が同率となり、主事級及び臨時職員はすべて女性職員となっている。

また、施設を管理する技術系職員は、すべて男性職員で占めている現状である。

< 表－8 有給休暇等取得状況（青森市出向職員） >

年度			平成26年度		平成27年度		
区 分	性別	休 暇 の 種 類	有給休暇	夏季休暇	有給休暇	夏季休暇	
青森市出向職員	正 職 員	男性	平均取得率	34.60%	98.21%	26.62%	100.00%
			平均取得日数	13日3時間15分	3.93日	10日6時間28分	4.00日
		女性	平均取得率	35.74%	100.00%	39.17%	100.00%
			平均取得日数	12日5時間26分	4.00日	13日7時間0分	4.00日
		合計	平均取得率	34.85%	98.61%	29.43%	100.00%
			平均取得日数	13日2時間0分	3.94日	11日4時間22分	4.00日
	臨 時 職 員	男性	平均取得率		×		×
			平均取得日数		×		×
		女性	平均取得率	94.30%	×	52.58%	×
			平均取得日数	9日3時間20分	×	5日5時間52分	×
		合計	平均取得率	94.30%	×	52.58%	×
			平均取得日数	9日3時間20分	×	5日5時間52分	×
嘱 託 員	男性	平均取得率		×		×	
		平均取得日数		×		×	
	女性	平均取得率		×		×	
		平均取得日数		×		×	
	合計	平均取得率		×		×	
		平均取得日数		×		×	
再 任 用	男性	平均取得率	58.41%	100.00%	34.90%	100.00%	
		平均取得日数	18日1時間32分	4.00日	10日6時間45分	4.00日	
	女性	平均取得率					
		平均取得日数					
	合計	平均取得率	58.41%	100.00%	34.90%	100.00%	
		平均取得日数	18日1時間32分	4.00日	10日6時間45分	4.00日	

※平成27年度は、平成28年2月1日現在の実績値

※斜線は、当該区分に該当する職員が不在であることを示す。

※「×」は、制度なしを示す。

表－8のとおり、青森市出向職員のうち、正職員では男性職員と女性職員との間に有給休暇及び夏季休暇の取得率に大きな差異はない。当組合においては、青森市と同様に年間で有給休暇を13日以上取得することを目標に掲げているが、おおむね達成できている現状である。

臨時職員においては、すべて女性が占めており、有給休暇取得率が90%を超えている。これは、臨時職員には、夏季休暇や育児休暇などの特別休暇が付与されていないため、有給休暇の取得日

数が増えていることに加え、当該臨時職員の場合、最長 3 年間の雇用期間とされているため、最高でも 2 年度分の有給休暇しか翌年度に繰り越せないこととなっていることや有給休暇日数が少ない傾向にあることから、高い取得率につながっていると思慮される。

また、再任用職員においては、有給休暇取得率が正職員よりも高い傾向にある。

< 表 - 9 有給休暇等取得状況（組合採用職員） >

年度			平成26年度		平成27年度		
区分	性別	休暇の種類	有給休暇	夏季休暇	有給休暇	夏季休暇	
組合採用職員	正職員	男性	平均取得率	27.84%	60.00%	20.88%	72.22%
			平均取得日数	11日1時間3分	2.40日	8日2時間38分	2.89日
		女性	平均取得率				
			平均取得日数				
		合計	平均取得率	27.84%	60.00%	20.88%	72.22%
			平均取得日数	11日1時間3分	2.40日	8日2時間38分	2.89日
	臨時職員	男性	平均取得率	43.36%	×	39.32%	×
			平均取得日数	13日0時間30分	×	12日3時間0分	×
		女性	平均取得率	48.52%	×	36.03%	×
			平均取得日数	12日1時間0分	×	9日0時間40分	×
		合計	平均取得率	45.34%	×	38.09%	×
			平均取得日数	12日5時間8分	×	10日7時間32分	×
嘱託員	男性	平均取得率	39.85%	×	75.71%	×	
		平均取得日数	6日6時間0分	×	12日6時間45分	×	
	女性	平均取得率		×		×	
		平均取得日数		×		×	
	合計	平均取得率	39.85%	×	75.71%	×	
		平均取得日数	6日6時間0分	×	12日6時間45分	×	
再任用	男性	平均取得率			47.44%	100.00%	
		平均取得日数			13日6時間0分	4.00日	
	女性	平均取得率					
		平均取得日数					
	合計	平均取得率			47.44%	100.00%	
		平均取得日数			13日6時間0分	4.00日	

※平成27年度は、平成28年2月1日現在の実績値

※斜線は、当該区分に該当する職員が不在であることを示す。

※「×」は、制度なしを示す。

表－ 9 のとおり、組合採用職員のうち、正職員は比較的の有給休暇及び夏季休暇の取得率が低い傾向にあり、年間で有給休暇を 13 日以上取得する目標を達成できていない現状である。

臨時職員については、有給休暇の平均取得日数は 12 日程度と青森市から指名推薦されている臨時職員と比較して 3 日以上多く取得しているが、これは長期間雇用により、有給休暇残日数も上限まで達しているため、平均取得率は 45% 台となっているものと思慮される。

嘱託員については、平成 26 年度は有給休暇の平均取得日数が低かったが、当該職員は採用初年度であったことが要因と思われる。平成 27 年度では職員数が 1 人から 2 人へ増員されているが、両職員とも平成 28 年 2 月 1 日現在で有給休暇を 10 日以上取得しており、平均取得率も 75% を超えている。

再任用職員については、平成 27 年度から 1 人配置しているが、有給休暇及び夏季休暇の平均取得率及び平均取得日数ともに高くなっている。

< 表－ 10 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（平成 26 年度・27 年度） >

【青森市出向職員】

性別	職員数	育児休業をした数	配偶者が出産した数	育児休業取得率	育児休業の平均取得期間
男性	20人	0人	0人	0.00%	0日

性別	職員数	育児休業をした数	出産した数	育児休業取得率	育児休業の平均取得期間
女性	9人	0人	0人	0.00%	0日

【組合採用職員】

性別	職員数	育児休業をした数	配偶者が出産した数	育児休業取得率	育児休業の平均取得期間
男性	16人	0人	0人	0.00%	0日

性別	職員数	育児休業をした数	出産した数	育児休業取得率	育児休業の平均取得期間
女性	3人	0人	0人	0.00%	0日

表－10 のとおり、平成 26 年度及び 27 年度で職員及び同職員の配偶者において出産はなく、育児休業の取得実績はない。

< 表－11 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（平成 26 年度・27 年度） >

【青森市出向職員】

性別	職員数	配偶者が出産した数	配偶者出産休暇等取得率	配偶者出産休暇等の平均取得日数
男性	20人	0人	0.00%	0日

【組合採用職員】

性別	職員数	配偶者が出産した数	配偶者出産休暇等取得率	配偶者出産休暇等の平均取得日数
男性	16人	0人	0.00%	0日

表－11 のとおり、平成 26 年度及び 27 年度で職員及び同職員の配偶者において出産はなく、男性職員が配偶者出産休暇等を取得した実績はない。

< 表－12 男性職員の特別休暇（夫の育児参加）の取得率・平均取得日数（平成 26 年度・27 年度） >

	該当職員数	取得人数	取得率	平均取得日数(5日以内)
平成26年度	3人	3人	100.00%	2日6時間10分
平成27年度	2人	2人	100.00%	1日1時間00分
特別休暇（夫の育児参加） 妻の出産予定日前8週から出産後8週までの間に当該の子、または小学校就学前の子の育児において、5日以内取得可能。				

表－12 のとおり、平成 26 年度及び 27 年度で、該当する男性職員全員が、育児に参加するために特別休暇を取得している。

＜ 表－13 セクハラ等に関する相談件数（平成 26 年度・27 年度） ＞

セクハラ等に関する相談件数	平成26年度	平成27年度
	0件	0件

表－13 のとおり、平成 26 年度及び 27 年度で、セクハラ等に関する相談件数はなかった。

2 抽出される課題

事務局の現状分析の結果、女性職員が継続した就業がしにくく、男女ともに長時間労働による家事・育児の参画を困難にし、ひいては女性が活躍する上で障壁となっている職場環境にないと思われるが、次のような課題が抽出された。

【青森市出向職員関連】

青森市出向職員については、当該職員の採用権限は組合で有することに至らないこと、また、職員定数や人員配置、さらには職員の昇給・昇格などにおいても、青森市の人事当局との協議を前提に行われており、組合の任意性は限定されている現状にある。

したがって、青森市が、女性職員を活躍できる職場として事務局へ出向させることが不可欠である。

【組合採用職員関連】

上磯地区の各種施設は、組合採用の職員で管理運営されているが、その施設の業務の特殊性が女性の就業を遠ざけ、結果的に臨時職員を除く職員すべてを男性で占めていると思われる。今後、老朽化などによる施設の廃止が続くことが予想される中、現時点で組合独自に新たに職員を採用する計画はないが、仮に諸事情により、職員に欠員が生じ、新たに職員を採用しなければならない場合は、女性にも採用試験を受験してもらえるよう工夫が必要である。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取り組み

抽出された課題を分析した結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものを掲げている。

- ◎ **平成 32 年度までに、青森市出向職員の女性割合を平成 27 年度実績 31.03%から 3.97%以上引き上げ、35%以上にする。**

【具体的な取り組み】

- ① 事務局における女性の活躍を推進するためには、管理職や主査級以上のポストに女性職員を積極的に登用することへ配慮した人事配置を青森市の人事当局へ強力に求めていく。
- ② 介護認定審査会チームにおいては、介護認定を一定の期間内に安定して処理するため、業

務に習熟した職員が必要となる。現在、同業務は臨時職員によって行われているが、今後、ますます高齢化の進展によって、介護認定申請件数が増加することは必至である。そのためにも、最長3年間で任期が満了する臨時職員ではなく、長期雇用が可能な職制の職員配置などの検討を進めていく。

- ③ 将来、上磯地区の施設の職員を採用しなければならない場合、一人でも多くの女性が採用試験を受験してもらえるように施設の重要性や当該施設で就労する意義を広くPRしていく。

4 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

5 実施体制

事務局では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、事務局及び消防本部幹部職員で構成する青森地域広域事務組合連絡協議会において、本計画に基づく取り組みの実施状況及び数値目標の達成状況の点検、評価及び変更等について協議を行うとともに、徹底した情報公開に努めていくものとする。