

**女性活躍推進法に基づく
状況把握・課題分析**

平成28年4月1日

東京二十三区清掃一部事務組合

本資料は、東京二十三区清掃一部事務組合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を策定するにあたり、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第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し、改善すべき事情について分析を行ったものである。

1 東京二十三区清掃一部事務組合の特徴

東京二十三区清掃一部事務組合は、可燃ごみ・不燃ごみ・粗大ごみの中間処理等を特別区で共同処理するため、平成12年4月1日に設立された一部事務組合である。

組合設立時は、平成17年度末を目途に共同処理を廃止することが想定されていたため、一部の幹部職員を除き固有職員は存在せず、主に東京都及び特別区からの派遣職員により運営していた。その後、特別区長会において、当分の間、共同処理を行う方針が確認されたことを受け、平成18年4月1日以降、派遣職員の身分切替え、新規採用、人事交流を行い、固有職員の比率を増やしつつ、現在に至っている。

清掃工場等の管理、運営が主たる業務であることから、機械職、電気職を中心とした一般技術系職員が多数を占めており、この点が、特別区とは大きく異なっている。

2 状況把握

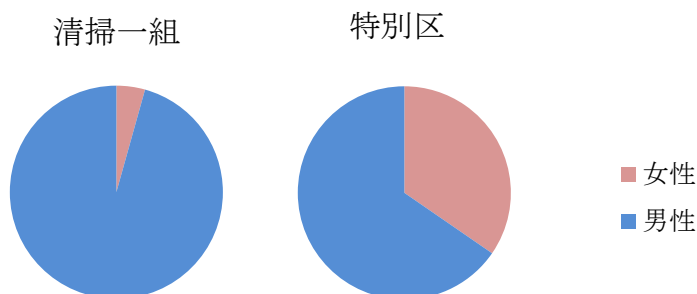
以下に記す内容は、期間の定めのある東京都及び特別区からの派遣職員、再任用、再雇用、任期付、非常勤職員を除いた、平成27年4月1日時点の集計である。調査項目に応じて、対象とする職員や時点を変更した場合には、それぞれの項目にその内容を記載している。

(1) 採用関係

項目1 職員に占める女性職員の割合

対象職員数は806名で、うち女性35名(4.3%)、男性771名(95.7%)である。

特別区職員*は、女性12,198名(34.6%)、男性23,055名(65.4%)であり、特別区と比して女性職員の割合が少ない。



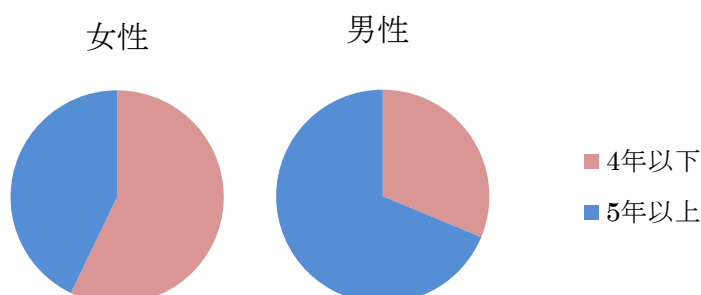
*行政系から福祉系、医療技術系を除き、技能系の技能VIを含む。

清掃一組において中心となる機械職、電気職では、総数383名のうち、女性は1名(0.3%)、男性が382名(99.7%)となり、比率は更に下がる。

項目2 継続勤務年数の男女の差異

東京二十三区清掃一部事務組合は、平成18年度から固有職員の採用を始めたため、本調査における勤務年数の最大は9年となる。

女性の平均勤務年数は4.2年で、うち、5年以上が43%、4年以下が57%である。男性の平均勤務年数は6.3年で、うち、5年以上が69%、4年以下が31%である。



(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

項目6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度中に育児休業が取得可能な職員は、女性3名、男性36名であり、うち、育児休業を取得した職員は、女性3名(100%)、男性1名(2.8%)。平均取得日数は、女性255日、男性24日と大きな開きがある。

項目7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

平成26年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数は36名であり、うち、配偶者出産休暇を取得した職員は31名(86.1%)、育児参加のための休暇を取得した職員は28名(77.8%)、両方の休暇を合わせて5日以上取得した職員は26名(72.2%)と、多くの職員が取得している。

(3) 長時間勤務関係

項目3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成27年1月から平成27年12月の月別集計は、別紙、「職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間」のとおりであり、性別による大きな差異は見られない。

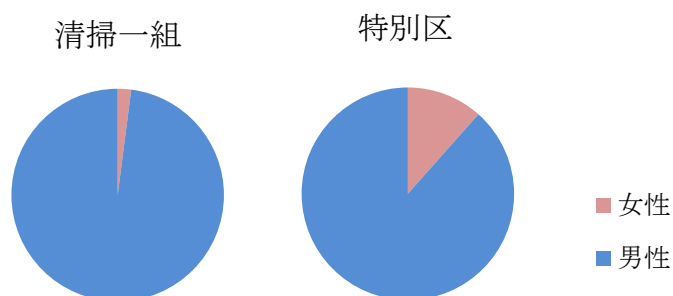
* 特別区からの派遣職員を含み、行政系職員のみを対象とする。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

項目4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課長以上の職にある職員49名のうち、女性は1名(2.0%)、男性は48名(98.0%)である。特別区における課長級以上の男女比は、女性214名(11.6%)、男性1,637名(88.4%)なので、特別区と比して女性の管理職割合が低い。

* 再任用フルタイム、任期付職員を含む。



項目5 各役職段階に占める女性職員の割合

係長級の職にある職員 160 名のうち、女性は 6 名 (3.8%)、男性は 154 名 (96.3%) である。特別区における係長級の男女比は、女性 1,652 名 (21.2%)、男性 6,123 名 (78.8%) であるので、特別区と比して女性の係長級割合が低いと言える。一方で、特別区における女性の係長級職員の割合は 13.5% であることから、17.1% (35 名中 6 名) が係長級である現状は、特別区を上回っている。

主任主事以下の職にある職員 327 名のうち、女性は 27 名 (8.3%)、男性は 300 名 (91.7%) である。特別区における主任主事以下の男女比は、女性 10,326 名 (45.2%)、男性 12,504 名 (54.8%) であるので、特別区と比して女性の主任主事以下級職員の割合が低いと言える。

技能長の職にある職員 47 名のうち、女性は 1 名 (2.1%)、男性は 46 名 (97.9%) であり、技能主任以下の職にある職員 291 名は、すべて男性である。特別区における技能Ⅵの男女比は、女性 6 名 (0.2%)、男性 2,791 名 (99.8%) であり、技能長以上の職に女性はいない。

* 再任用フルタイム、任期付職員を含む。

3 課題分析

主な課題と清掃一組の特性

女性職員の割合が低いことが注目される。

特に、当組合における職種構成の中心である機械職、電気職の女性職員比率が低い。

一方で、主たる勤務場所である清掃工場等は、母性保護の観点から、廃棄物焼却施設内におけるダイオキシン類ばく露防止対策要綱(基安発第20号平成13年4月25日)に基づく、就業上の配慮が必要な職場であることに留意しなければならない。

これらの現況を鑑みると、今後短期間で女性職員の割合を大幅に引き上げることは困難である。

まずは、職員配置上の課題の少ない部署を中心に、女性職員の割合を高め、女性職員の政策・意思決定過程への参画機会を増やし、安全衛生面他、当組合特有の、女性活躍にかかる諸課題について、検討を進めていく必要がある。

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

別紙

実績年月	性別	対象者数	超勤時間数合計	平均時間数
平成27年1月	男	665	4,105	6.1
	女	82	338	4.1
平成27年2月	男	663	3,538	5.3
	女	82	320	3.9
平成27年3月	男	663	4,754	7.1
	女	82	1,026	12.5
平成27年4月	男	650	4,549	6.9
	女	84	738	8.7
平成27年5月	男	650	4,273	6.5
	女	84	573	6.8
平成27年6月	男	650	4,215	6.4
	女	84	469	5.5
平成27年7月	男	650	4,169	6.4
	女	84	521	6.2
平成27年8月	男	649	3,583	5.5
	女	84	363	4.3
平成27年9月	男	649	3,452	5.3
	女	84	455	5.4
平成27年10月	男	649	4,733	7.2
	女	84	546	6.5
平成27年11月	男	648	4,695	7.2
	女	84	535	6.3
平成27年12月	男	648	4,033	6.2
	女	84	566	6.7
集計	男	7,834	50,099	6.4
	女	1,002	6,450	6.4

* 23区からの派遣職員を含む行政系職員を対象とする。