

令和6年度

女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づく特定事業主行動計画の実施状況、 同法第21条の規定に基づく女性の職業選択に資する情報 及び職員の給与の男女の差異の情報公表

令和6年6月28日公表

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（いわゆる女性活躍推進法）第19条第6項の規定に基づく『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に基づく取組の実施状況』及び同法第21条の規定に基づく『青森市役所における女性職員の活躍に関する情報』を公表いたします。

○女性活躍推進法

第19条 【第1項から第5項まで 略】

6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 1 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 2 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

1 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	平成28年度採用 (平成27年度試験)	平成29年度採用 (平成28年度試験)	平成30年度採用 (平成29年度試験)	平成31年度採用 (平成30年度試験)	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)
一般行政職等	31.8%	42.5%	39.1%	43.2%	30.3%	36.5%	45.9%	36.6%	54.1%
医療職	71.4%	76.5%	75.9%	85.7%	85.7%	75.9%	83.9%	76.7%	93.8%
消防職	0.0%	23.1%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	4.8%	11.1%
全職種	39.2%	47.1%	43.7%	43.7%	46.9%	45.5%	53.5%	42.4%	58.1%

※職種別内訳については、次表資料参照

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名となっています。

青森市職員採用試験実施状況

(単位：人、倍)

区分	職種	令和5年度実施 (令和6年度採用)												<R6.4.1現在>	
		募集 人数	一次 受験者数	受験者数 (男性)	受験者数 (女性)	受験者数 (未選択)	合格 者数	合格者数 (男性)	合格者数 (女性)	合格者数 (未選択)	採用 者数	採用者数 (男性)	採用者数 (女性)	受験倍率	
大卒程度 ・ その他	事務	18	111	70	38	3	20	12	7	1	16	10	6	6.2	
	事務(企業等職務経験者)	3	21	12	9	0	1	0	1	0	1	0	1	7.0	
	電気	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
	電気(企業等職務経験者)	1	2	1	0	1	2	2	0	0	0	0	0	2.0	
	機械	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0	
	機械(企業等職務経験者)	1	2	2	0	0	1	1	0	0	1	1	0	2.0	
	土木	1	3	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	3.0	
	土木(企業等職務経験者)	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.0	
	建築	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0	
	建築(企業等職務経験者)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
	化学	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2.0	
	化学(企業等職務経験者)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
	農林	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	水産	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	消防	3	27	26	1	0	4	4	0	0	3	3	0	9.0	
	社会福祉士	3	11	2	9	0	4	1	3	0	4	1	3	3.7	
	精神保健福祉士	3	8	3	5	0	2	1	1	0	2	1	1	2.7	
情報(任期付職員)	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0		
小計	43	192	124	64	4	36	21	14	1	29	16	13	4.5		
高卒程度 ・ その他	事務	10	26	8	18	0	10	3	7	0	10	3	7	2.6	
	電気	1	4	4	0	0	2	2	0	0	1	1	0	4.0	
	機械	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	土木	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	建築	1	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2.0	
	消防	6	68	64	4	0	8	6	2	0	6	5	1	11.3	
	診療情報管理士	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
	公認心理師・臨床心理士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
小計	20	100	78	22	0	21	12	9	0	17	9	8	5.0		
障がい者 (※H27まで 身体障害者)	事務(大卒程度)	1	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.0	
	事務(高卒程度)	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0	
	小計	2	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.5	
医療職	獣医師	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
	薬剤師 (共同採用試験)	6	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0.3	
	薬剤師	5	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0.2	
	管理栄養士	1	7	1	6	0	1	0	1	0	1	0	1	7.0	
	看護師 (共同採用試験)	20	40	6	34	0	4	0	4	0	2	0	2	2.0	
	看護師	29	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	1	0.1	
	看護師(専任教員)	4	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0.5	
	保健師	3	5	0	5	0	3	0	3	0	2	0	2	1.7	
	理学療法士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	作業療法士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	診療放射線技師	3	4	3	1	0	3	2	1	0	2	1	1	1.3	
	臨床検査技師	4	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0.5	
	臨床工学技士	1	4	3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	4.0	
	歯科衛生士	1	2	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	2.0	
小計	78	71	14	57	0	21	2	19	0	16	1	15	0.9		
合計	143	368	221	143	4	78	35	42	1	62	26	36	2.6		

2 職員採用試験の受験者に占める女性の割合

区分	平成28年度採用 (平成27年度試験)	平成29年度採用 (平成28年度試験)	平成30年度採用 (平成29年度試験)	平成31年度採用 (平成30年度試験)	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)
一般行政職等	33.8%	36.4%	35.1%	35.0%	36.2%	38.9%	44.9%	32.1%	40.1%
医療職	67.6%	80.0%	79.2%	76.4%	78.3%	71.4%	85.3%	79.0%	80.3%
消防職	5.1%	7.4%	8.2%	10.5%	8.9%	3.3%	6.8%	6.3%	5.3%
全職種	31.3%	33.2%	33.3%	33.4%	33.3%	37.2%	37.0%	37.8%	38.9%

※職種別内訳については、前項資料参照

令和5年度に実施した職員採用試験の受験者数の4割近くが女性であり、前年度より1.1ポイント上昇しています。

☆行動計画の数値目標に対する進捗及び取組の実施状況☆ ～採用関係（上記1及び2関連）～

【目標】

○採用試験における女性受験者数の増加

		数値目標	R 4	R 5
技術職	電気	5名/年	0名	0名
	機械	5名/年	0名	0名
	土木	5名/年	0名	1名
	建築	5名/年	0名	0名
	化学	5名/年	1名	1名
消防職		10名/年	7名	5名

【取組】

- ◇女性職員の採用状況や、受験区分、受験職種ごとに、女性職員が少ない技術職、消防職の職務内容を紹介するなど、ホームページ掲載内容の充実を図りました。
- ◇男女問わず受験者数の増加につなげるため、実際の活動状況を青森市公式 YouTube チャンネルで配信するほか、LINE、X、Facebook 等の市公式 SNS を活用して魅力を発信しました。
- ◇青森県立保健大学、青森公立大学、青森中央学院大学、東北福祉大学など、各団体・学校が主催する企業説明会等のほか、県内高校の就職ガイダンスにも参加し、学生に対して、公務の魅力、市職員の仕事のやりがい、女性職員の活躍状況などを発信しました。

◇職員採用試験のポスターやホームページの「職員採用等募集案内」のページに女性職員の実際の活躍状況を具体的にイメージしていただくための工夫をしました。



◇対面での説明会等の開催のほか、オンラインを活用した説明会に積極的に参加するなど、様々な手法を取り入れながら周知に努めました。



3 男女別の育児休業取得率

区分	性別	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	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
一般行政職等	男性	-	-	2.1%	2.2%	7.4%	10.0%	19.2%	57.1%	76.0%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
医療職	男性	-	-	-	-	-	-	-	0.0%	66.7%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
技能労務職	男性	-	-	-	-	-	25.0%	-	0.0%	-
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-

※育児休業取得率は、各年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数の割合

令和5年度に新たに育児休業を取得した人数は50名で、21名の男性職員が含まれています。

また、令和5年度中に新たに育児休業を取得可能となった男性職員28名のうち、18名が育児休業を取得しており、男性職員の育児休業取得率は向上しています。
(R4:30.8% → R5:64.3%)

4 男性職員の配偶者出産休暇取得率

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	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
69.6%	81.6%	66.0%	60.5%	63.0%	63.3%	73.3%	76.9%	78.6%

令和5年度において、男性職員の配偶者出産休暇の取得人数は22人で、平均取得日数は3.3日となっています。

☆行動計画の数値目標に対する進捗及び取組の実施状況☆ ～継続就業及びワークライフバランス関係（上記3及び4関連）～

【目標】

○配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

	数値目標	R4	R5
配偶者出産休暇	50%以上	76.9%	78.6%
育児参加のための休暇	50%以上	57.7%	42.9%

○育児休業取得者の代替職員の配置

職員が育児休業を取得しやすい環境となるよう、育児休業を取得した場合には、取得期間や業務内容などを踏まえ、代替職員を配置することとしています。

【取組】

◇子育てと仕事の両立など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、積極的に情報発信を行ったほか、職員支援室では、本庁舎、駅前庁舎及び浪岡庁舎に定期的に出向いて相談しやすい環境を確保しました。

◇妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動が行われないう、職場におけるハラスメントが及ぼす影響やその防止策等を学ぶための『ハラスメント防止研修』を実施しました。

◇「青森市育休取得応援宣言」を打ち出し、「男性職員育児休業取得促進プログラム」を実施し、「男性向け育児ハンドブック」や「イクメンプランシート」の配付、「収入影響モデル」の提供などにより、育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。



5 時間外勤務の状況

区分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	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
月平均/人	17.4時間	15.7時間	17.6時間	17.3時間	17.8時間	18.7時間	19.1時間	18.1時間	15.9時間
総時間数	320,557時間	319,485時間	330,184時間	314,998時間	329,362時間	342,554時間	354,912時間	347,036時間	302,231時間
時間外勤務を行った総職員数	18,304人	20,357人	18,785人	18,163人	18,516人	18,317人	18,600人	19,127人	18,966人

令和5年度における職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間は、15.9時間で、前年度の18.1時間から2.2時間減少しました。

時間外勤務時間の総時間数は、延べ302,231時間で、前年度の347,036時間から44,805時間減少しました。

時間外勤務を行った職員数は、延べ18,966人で、前年度の19,127人から161人減少しました。

6 年次休暇の取得日数及び取得率

区分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	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
取得日数	11.0日	11.4日	12.2日	13.1日	12.0日	12.0日	11.5日	12.8日	14.2日
取得率	58.7%	57.1%	58.9%	64.8%	60.0%	60.1%	57.5%	64.0%	71.0%
取得率(繰越含む)	28.6%	30.1%	31.7%	34.4%	30.9%	32.3%	30.5%	33.3%	37.7%

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日増加しました。

☆行動計画の数値目標に対する進捗及び取組の実施状況☆
～時間外勤務及び休暇取得関係（上記5及び6関連）～

【目標】

- 1か月に1日『ノー残業デー』を設定
 - ・全ての課等で設定、実施
 - ・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課の割合（実施率）は、年間52.5%でした。実施できなかった理由としては、業務の繁忙期、各事業実績報告等資料作成などが挙げられます。

【取組】

- ◇超過勤務縮減に向けて、各所属長に対し、超過勤務縮減のための目標値を通知しました。
- ◇労務管理の徹底を図るため、各所属長へ所属職員個別の時間外勤務時間数を通知するとともに、産業医面談、臨床心理士によるライフ相談や職員支援室の活用について所属職員に対して周知しました。
- ◇休暇取得促進に向けて、庁内各課に前年度の結果と目標値を共有するとともに、各所属長へ取得しやすい環境づくりに取り組むよう通知しました。
- ◇年度途中において、上半期（4月～9月）の年次有給休暇及び夏季休暇の取得状況を調査し、中間結果を所属長へ報告することにより、改めて職員の休暇取得を促しました。

7 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	平成28年4月1日	平成29年4月1日	平成30年4月1日	令和元年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	令和6年4月1日
女性職員の割合	13.9%	14.0%	14.4%	15.7%	15.6%	16.5%	15.8%	16.5%	17.5%
課長級以上の職員数	296人	292人	285人	268人	250人	248人	240人	237人	234人
(内)女性職員数	41人	41人	41人	42人	39人	41人	38人	39人	41人

課長級以上の職員234人のうち、女性職員は41人であり、その割合は17.5%となっています。これを前年度と比較すると、1.0ポイントの上昇となっています。

8 各役職段階に占める女性職員の割合

区分	役職	平成28年4月1日	平成29年4月1日	平成30年4月1日	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	令和6年4月1日
女性職員の割合	部次長級	11.8%	12.2%	13.7%	15.2%	16.1%	17.2%	16.1%	15.4%	13.7%
	課長級	14.5%	14.7%	14.6%	15.8%	15.4%	16.3%	15.8%	16.8%	18.6%
	主幹級	17.8%	17.1%	18.0%	16.6%	17.4%	18.8%	19.9%	21.1%	20.5%
	主査級	33.8%	34.2%	36.5%	38.5%	40.0%	40.8%	40.7%	41.6%	42.5%
全職員	部次長級 (内女性職員)	76人 (9人)	74人 (9人)	73人 (10人)	66人 (10人)	62人 (10人)	58人 (10人)	56人 (9人)	52人 (8人)	51人 (7人)
	課長級 (内女性職員)	220人 (32人)	218人 (32人)	212人 (31人)	202人 (32人)	188人 (29人)	190人 (31人)	184人 (29人)	185人 (31人)	183人 (34人)
	主幹級 (内女性職員)	270人 (48人)	269人 (46人)	267人 (48人)	295人 (49人)	322人 (56人)	335人 (63人)	321人 (64人)	337人 (71人)	347人 (71人)
	主査級 (内女性職員)	662人 (224人)	682人 (233人)	671人 (245人)	657人 (253人)	658人 (263人)	647人 (264人)	639人 (260人)	639人 (266人)	649人 (276人)

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の職員の総数347人のうち、女性職員は71人となっています。これを前年度と比較すると、0.6ポイント減少していますが、主査級の職員については、前年度と比較すると、0.9ポイント増加しました。

9 職員に占める女性職員の割合

区分	平成28年4月1日	平成29年4月1日	平成30年4月1日	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	令和6年4月1日
一般行政職等	26.4%	26.6%	25.6%	27.4%	27.9%	28.3%	28.7%	29.2%	30.1%
医療職	77.3%	76.8%	77.9%	77.7%	77.4%	78.4%	78.6%	77.9%	77.6%
技能労務職	6.5%	6.6%	8.4%	5.8%	5.8%	5.9%	6.0%	6.2%	6.3%
全職種	37.1%	37.3%	37.5%	37.7%	37.3%	38.1%	38.8%	39.0%	39.3%

女性職員の割合は全職種で39.3%となっており、前年度39.0%と比較して、0.3ポイント増加しています。

☆行動計画の数値目標に対する進捗及び取組の実施状況☆ ～登用及び人材育成関係（上記7、8及び9関連）～

【目標】

○課長級以上の職員に占める女性職員の割合

数値目標	R4	R5
16.4%	15.8%	16.5%

○附属機関の委員に占める女性の割合

数値目標	R4	R5
30.0%	27.1%	27.9%

【取組】

- ◇妊娠、出産など女性特有の転機乗り越え方などを学び自分らしい働き方を考える「女性の働き方研修」の実施や、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の整備など様々な取組を進めました。

- ◇青森市附属機関の設置及び運営に関する指針に「委員の性別については、男女のいずれかに特定することなく、適任者を選任することを原則としつつ、団体推薦等においては女性委員の推薦を依頼するなど、女性委員の積極的な登用を図ること」を明示し、附属機関における女性委員の登用を促しました。

令和5年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名： 青森市

1. 全職員に係る情報

職員区分	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)	
任期の定めのない常勤職員	88.0	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	69.6	%
全職員	64.9	%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 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	%

(2) 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	%

【説明欄】

- ・扶養手当について、世帯主となっている男性職員に支給している場合が多く、受給者に占める男性の割合は82.3%となっています。
- ・任期の定めのない常勤職員以外の職員について、会計年度任用職員に比べて給与水準の高い再任用職員に男性職員が多く、再任用職員に占める男性の割合は81.8%となっています。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。