

第二次鹿児島市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4月1日
令和4年4月1日改正

市長
市議会議長
選挙管理委員会
代表監査委員
農業委員会
公平委員会
教育委員会

第二次鹿児島市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19条に基づき、鹿児島市長、鹿児島市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、公平委員会、教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

I 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間

女性活躍推進法は平成28年度から令和7年度までの時限立法であるが、「次世代育成育成支援対策推進法」に基づく第二次鹿児島市職員子育て支援行動計画の期間と合わせて、令和6年度までの4年間の計画期間とする。

II 女性の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事課が、本計画の策定、変更、本計画に基づく取組みの実施状況、数値目標の達成状況の点検、評価等を行う。

Ⅲ 本市の現状と課題分析

1. 採用

- 採用した職員に占める女性職員の割合は、50%を超えている。(表1-1)
- 正規職員に占める女性職員の割合はR2.4.1時点で、36.2%と、H27.4.1よりも2.6ポイント上昇している。(表1-2-①)
- 年代別でみると、10代、20代の女性職員の割合はR2.4.1時点で50%を超えている。(表1-2-②)
- 職種別でみると、一般事務は女性職員が4割近く(38.8%)を占めているほか、建築・農業技師では女性職員の割合が増加している。(表1-3)

◆表1-1 採用した職員に占める女性職員の割合(令和元年度)

職 種	採用 () は女性	女性職員 割合(%)
一 般 事 務	77 (34)	44.2
土 木	7 (0)	0.0
電 気	3 (0)	0.0
建 築	3 (2)	66.7
農 業	3 (0)	0.0
保 健 師	8 (8)	100.0
保 育 士	6 (6)	100.0
任 期 付 職 員 (一 般 事 務)	18 (14)	77.8
任 期 付 職 員 (介 護 職 員)	3 (2)	66.7
任 期 付 職 員 (支 援 員)	1 (1)	100.0
合 計	129 (67)	51.9
(参考)H26年度	84 (37)	44.0

◆表1-2 正規職員に占める女性割合

① 年度別推移

(各年4月1日現在)

	職員数		
	人数	※()は女性	女性割合
H27	3,092	(1,039)	33.6%
H28	3,093	(1,052)	34.0%
H29	3,078	(1,069)	34.7%
H30	3,132	(1,123)	35.9%
R1	3,175	(1,160)	36.5%
R2	3,178	(1,152)	36.2%

② 年代別

	女性割合		
	H27.4.1	R2.4.1	増減
10代	45.5%	50.0%	4.5%
20代	47.6%	54.9%	7.3%
30代	36.4%	38.1%	1.7%
40代	30.2%	32.3%	2.1%
50代	26.9%	29.0%	2.1%
60代	44.4%	23.1%	△21.3%
総計	33.6%	36.2%	2.6%

◆表1-3 職種別職員の女性割合

R2.4.1現在

職種	男(人)	女(人)	計(人)	女性割合(%)	(参考) H27年度
一般事務職員	1,103	699	1,802	38.8	31.9
土木技師	230	6	236	2.5	3.0
建築技師	84	18	102	17.6	15.7
電気技師	27	0	27	0.0	0.0
機械技師	26	0	26	0.0	3.8
農業技師	18	8	26	30.8	8.3
化学技師	16	3	19	15.8	20.0
その他	522	418	940	44.5	51.5
合計	2,026	1,152	3,178	36.2	33.6

【課題分析】

- ・ 採用した職員に占める女性職員の割合は、50%を超えているほか、全職員に占める女性職員の割合も10代、20代は50%を超えており、女性の人材確保は進んでいるものと考えられる。

2. 就業継続及び仕事と家庭の両立

(1) 離職率

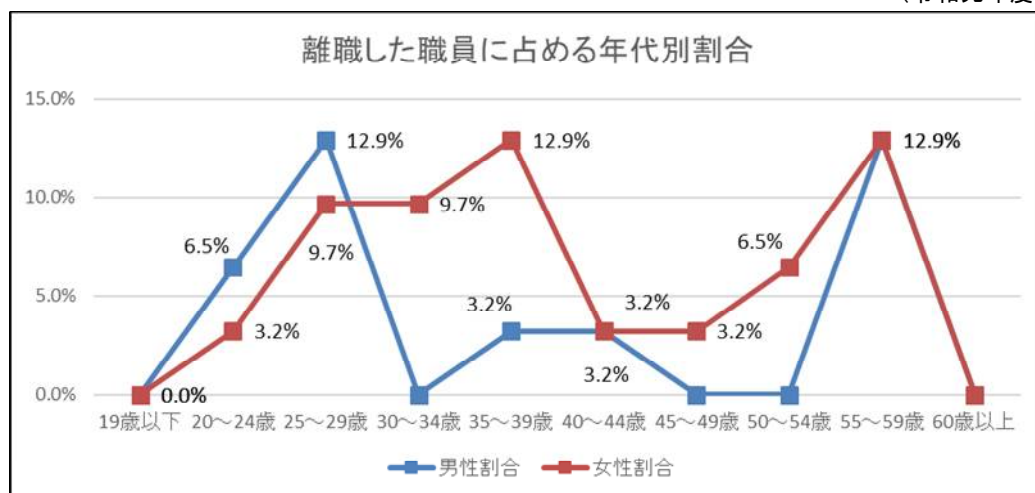
- 令和元年度の離職率は、男性0.6%、女性1.6%と女性の方がやや高い。(表2-1)
- 年代別(5歳ごと)にみると、離職者の割合が、30代で女性が、50代で男女とも高くなっている。(表2-2)

◆表2-1 離職率の推移

	4.1 現在職員数			離職者数			離職率		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
H27	2,053	1,039	3,092	11	8	19	0.5%	0.8%	0.6%
H28	2,041	1,052	3,093	7	10	17	0.3%	1.0%	0.5%
H29	2,009	1,069	3,078	3	13	16	0.1%	1.2%	0.5%
H30	2,009	1,123	3,132	10	18	28	0.5%	1.6%	0.9%
R1	2,015	1,160	3,175	12	19	31	0.6%	1.6%	1.0%

◆表2-2 離職した職員に占める年代別男女別割合(5歳ごと)

(令和元年度)



【課題分析】

- ・ 離職率は女性の方がやや高いが極端な差異は認められない。
- ・ 30代女性や50代において結婚や介護を理由とした離職者が多くなっているため、ワークライフバランスをはじめとした、仕事と家庭の両立支援に、引き続き取り組む必要がある。

(2) 育児休業取得率等

- 育児休業取得率については、女性は100%を達成しているほか、男性も令和元年度 23.3%と上昇傾向にある。(表3-1)
- 取得期間の分布状況をみると、男性は「1月以上半年未満」が57.1%、女性は「半年以上1年未満」が62.9%と最も多くなっている。(表3-2)
- 男性の配偶者出産休暇等の取得率については、令和元年度 90.0% (54人)と低くなっている。(表4-1)
- 5日以上取得した職員は44.4% (24人)で、3日未満の職員もいる。(表4-2)

◆表3-1 男女別の育児休業取得率 (平成27年度～令和元年度)

	男性		女性		全体
H27	5.4%	(5/93)	100%	(41/41)	34.3% (46/134)
H28	2.8%	(2/71)	100%	(33/33)	33.7% (35/104)
H29	8.3%	(7/84)	100%	(38/38)	36.9% (45/122)
H30	8.0%	(7/87)	100%	(46/46)	39.8% (53/133)
R1	23.3%	(14/60)	100%	(35/35)	51.6% (49/95)

◆表3-2 男女別の育児休業取得期間の分布状況 (令和元年度)

区分			男	女
内 訳	半 年 未 満	5日未満	0.0%	5.7%
		5日以上2週間未満	7.1%	
		2週間以上1月未満	35.7%	
		1月以上半年未満	57.1%	
	半年以上1年未満	0.0%	62.9%	
	1年以上1年半未満	0.0%	20.0%	
	1年半以上2年未満	0.0%	0.0%	
	2年以上2年半未満	0.0%	5.7%	
	2年半以上	0.0%	5.7%	

※内訳の比率は小数第2位を四捨五入しているため、合計しても100%にならない。

◆表4-1 男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率の推移

H27	93.5%	(87/93)
H28	94.4%	(67/71)
H29	92.9%	(78/84)
H30	96.6%	(84/87)
R1	90.0%	(54/60)

◆表4-2 男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇合計取得日数の分布状況

(令和元年度)

内 訳	3日未満	35.2%
	3日以上5日未満	20.4%
	5日以上	44.4%

(参考) 男性の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得上限・・・7日

【課題分析】

- ・ 男性の育児休業取得率が上昇しているのは、子育て支援行動計画に掲げた各種取組による効果が表れているものと考えられる。
- ・ 一方、取得期間については、短期間の事例も多いことから、男性職員が一定期間育児に携わる機会を作る取組が必要である。
- ・ 男性の配偶者出産休暇等取得率 100%の達成と、取得日数を増加させるため、各種取組を進めていく必要がある。

(3) 時間外勤務

- 一人あたりの月平均時間外勤務は全体で 15.8 時間/人で、月 45 時間を超えた職員数は、全体で延べ 2,258 人、月平均は 188 人となっている。
- 本庁と出先機関・施設を比較すると、一人あたりの月平均時間外勤務、45 時間超の職員数ともに本庁職員の方が多くなっている。
- 本庁の月ごとの実績をみると、4、7、3 月で平均時間数が 25 時間/人を超え、また月 45 時間超職員数が 200 人を超えている。

◆表 5 各月ごとの平均超過勤務時間数及び超過上限（月 45 時間）を超えた職員数（管理職以外）

													(令和元年度)	
●全体														
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	
平均時間数	18.7	18.0	15.3	20.7	12.5	16.6	16.1	13.4	12.6	13.2	14.7	17.5	15.8	
45時間超職員数	263	215	198	292	127	217	194	118	114	142	140	238	2,258	
												45時間超職員数 月平均	188	
●本庁														
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	
平均時間数	25.1	23.7	23.6	29.0	17.9	23.8	22.8	19.2	16.8	18.0	20.6	25.0	22.1	
45時間超職員数	210	181	172	243	103	180	165	99	89	124	132	199	1,897	
												45時間超職員数 月平均	158	
●出先機関・施設														
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	
平均時間数	11.4	11.3	5.7	11.0	6.2	8.3	8.2	6.5	7.6	7.5	7.9	8.8	8.4	
45時間超職員数	53	34	26	49	24	37	29	19	25	18	8	39	361	
												45時間超職員数 月平均	30	

【課題分析】

- ・ 時間外勤務については、子育て支援行動計画で、月 45 時間を超えた職員を令和 6 年度までに 147 人に減らす数値目標を掲げ時間外縮減に対する取組を進めており、今後、様々な視点からの取組が必要である。

(4) 登用

- 管理的地位に占める女性職員の割合 (R2.4.1時点) は16.5%となっており、H27年度と比較すると5.7ポイント増加している。(表6)
- 各役職段階に占める女性職員の割合をみると、3年度前と比較して一番伸び率が大きかったのは、部長級10.7ポイント増、続いて専門員6.3ポイント増であった。(表7)

◆表6 管理的地位に占める女性職員の割合推移

(各年度4月1日現在)

	管理職数	男性		女性	
		人数	割合	人数	割合
H27	399	356	89.2%	43	10.8%
H28	404	358	88.6%	46	11.4%
H29	413	362	87.7%	51	12.3%
H30	426	366	85.9%	60	14.1%
R1	420	358	85.2%	62	14.8%
R2	431	360	83.5%	71	16.5%

◆表7 各役職段階に占める女性職員の割合 (平成29年度→令和2年度)

	H29.4.1時点			R2.4.1時点			3年度前との差
	職員数	うち女性	女性割合	職員数	うち女性	女性割合	
局長級 (局長・局長参事)	14	1	7.1%	15	0	0.0%	△7.1ポイント
部長級 (部長・部長参事)	79	2	2.5%	83	11	13.3%	10.7ポイント
課長	92	16	17.4%	93	13	14.0%	△3.4ポイント
主幹	228	32	14.0%	240	47	19.6%	5.5ポイント
係長	137	30	21.9%	130	29	22.3%	0.4ポイント
専門員	172	58	33.7%	235	94	40.0%	6.3ポイント
主査	850	275	32.4%	869	308	35.4%	3.1ポイント
一般職員	1,506	655	43.5%	1,513	651	43.0%	△0.5ポイント
計	3,078	1,069	34.7%	3,178	1,153	36.3%	1.6ポイント

【課題分析】

- ・ 女性職員の割合は増加傾向にあり、女性の人材確保は徐々に進んでいるが、管理的地位にある職員への女性の登用は、いまだ十分であるとは言えない。
- ・ 主査以上の人材プールを確保しつつ、能力主義と適材適所を基本に、引き続き、女性職員の積極的な登用を進めていく必要がある。

IV 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標および取組内容

法第19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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令（令和元年12月27日 内閣府令第51号。以下、「内閣府令」という。）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結果、次のとおり数値目標を設定し、それぞれの数値目標の達成に向け、取組みを実施する。

1. 女性に対する職業生活に関する機会の提供

目標：令和6年度までに管理的地位にある職員に占める女性割合を
令和2年度の実績（16.5%）より、5.5%引き上げ、22%以上にする。

【取組内容】

- ① 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- ② 職員研修等において、女性管理職、子育ての経験のある職員や様々な業務経験を積んだ先輩職員などの体験談の紹介を行う。
- ③ 能力主義と適材適所を基本とし、これまで以上に女性職員の積極的な登用を進めていく。

2. 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

（1）男性職員の育児休業等の取得率 ※第二次鹿児島市職員子育て支援行動計画より

目標：男性職員の育児休業取得率について、
令和6年度までに80%にするよう努める。

目標：子どもが生まれた男性職員の「出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇」の取得率について、令和6年度までに100%にするよう努める。

【主な取組内容】

- ① 各職場において、職員から子の出生予定の報告があった場合、上司は相談等の機会を設け、育児休業の取得や育児参加への意向確認を行うとともに、積極的な働きかけを行う。
- ② 育児支援ハンドブック等を制度の改正等にあわせて随時更新し、育児休業等の取得手続や共済組合等の経済的支援等について、妊娠中の職員や配偶者を有する職員をはじめ、各職場への周知を徹底する。
- ③ 育児休業の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組み事例等をまとめ、職員に情報提供を行う。
- ④ 育児休業を取得した職員に育児について体験談を話していただく機会を設ける。
- ⑤ 育児休業中の収入を具体的にイメージできるようにする。
- ⑥ 育児休業や部分休業の取得申出があった場合は、必要に応じ、業務分担の見直しを行う。

(2) 時間外勤務 ※第二次鹿児島市職員子育て支援行動計画より

目標：時間外勤務時間が月45時間を超えた職員数について、令和6年度までに、平成27年度から令和元年度の平均に比べて10%減少の達成に努める。

【主な取組内容】

- ① 管理職員が職員に早めの退庁を呼びかけるとともに、自ら率先して退庁するなど、職員が定時に退庁しやすい環境づくりを推進する。
- ② 各部署の時間外勤務の状況を取りまとめ、管理職員にフィードバックし、時間外勤務に関する管理職員の認識を高めるとともに、時間外勤務の多い職場の状況を確認し、必要な指導を行う。
- ③ 仕事と生活の調和を推進し、効率的な業務運営や総労働時間の短縮等を図れるよう、時差出勤制度を活用するとともに、週休日等の確保に努める。

(3) 年次休暇の取得 ※第二次鹿児島市職員子育て支援行動計画より

目標：年次休暇の取得日数について、令和6年度までに、平成27年度から令和元年度の平均に比べて10%増加の達成に努める。

目標：年次休暇の取得日数について、令和6年度までに、年5日以上取得した職員の割合を100%にするよう努める。

【主な取組内容】

- ① 管理職員は部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促進する。
- ② 休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、可能な限り相互応援ができる体制を整備する。
- ④ 年次休暇を利用した長期間（1週間程度）の休暇の取得促進を図る。