

## 第二次鹿児島市船舶局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  
鹿児島市船舶局事業管理者

第二次鹿児島市船舶局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「第二次行動計画」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、鹿児島市船舶局事業管理者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、「次世代育成支援対策推進法」に基づく第二次鹿児島市船舶局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年間を計画期間とする。

### II 女性の活躍の推進に向けた体制整備等

鹿児島市船舶局では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課が、第二次行動計画の策定、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 船舶局の現状と課題分析

#### 1. 採用

- 嘱託職員を含めた採用者に占める女性職員の割合は31.9%である。
- 平成26年度よりも7.4%上昇している。
- 正規職員の女性職員の割合は5.9%となっている。

#### ◆ 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	女性職員割合
正規職員	0 (0)	0%
臨時職員	3 (3)	100%
嘱託職員	44 (12)	27.3%
計	47 (15)	31.9%

参考 平成26年度		
職種	採用	女性職員割合
正規職員	6 (2)	33.3%
臨時職員	2 (2)	100%
非常勤職員	49 (11)	22.4%
計	57 (14)	24.5%

◆ 表1-2 正規職員に占める女性割合（令和2年4月1日現在）

職種	男	女	合計	女性割合
事務職員	26	6	32	18.8%
船員	86	1	87	1.1%
計	112	7	119	5.9%

  

参考 平成27年4月1日現在				
職種	男	女	合計	女性割合
事務職員	26	6	32	18.8%
船員	89	1	90	1.1%
計	115	7	122	5.7%

【課題分析】

- ・ 事務職員は市長事務部局からの出向であり、市長事務部局全体では女性の人材確保は進んでいる。
- ・ 船員や会計年度任用職員の募集については、引き続き、男女問わず募集を行っていく必要がある。

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%、女性13%（1人）となっている。
- 過去5年間の離職者の年代別割合は、20代が男女各1名、40代男性1名となっている。

◆ 表2 離職率の推移（過去5年間）

	4.1現在職員数			離職者数			離職率		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
R1	115	8	123	0	1	1	0%	13%	1%
H30	116	8	124	0	0	0	0%	0%	0%
H29	118	6	124	1	0	1	1%	0%	1%
H28	117	7	124	0	0	0	0%	0%	0%
H27	115	7	122	1	0	1	1%	0%	1%

【課題分析】

- ・ 離職率で男女の差はない。
- ・ 仕事と家庭の両立を図っていくために、今後も船舶局子育て支援行動計画に沿って取組を行っていく。

(2) 時間外勤務

- 1人あたりの月平均時間外勤務は全体で18.9時間/人で、時間外勤務が月45時間を超えた職員数は、全体で延べ37人であった。
- 月ごとの実績をみると、5、6、8、10月で平均時間数が20時間/人を超えている。

● R元年度時間外勤務45時間超職員数（船員は56時間）

	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	15.6	24.6	20.1	14.7	28.3	17.9	23.5	18.7	18.2	14.4	15.6	15.7	18.9
45時間超職員数	3	7	1	2	10	4	7	1	1	1	0	0	37
										45時間超職員数月平均			55

### 【課題分析】

- ・ 時間外勤務については、船舶局子育て支援行動計画で、職員1人あたりの月平均の時間外勤務を計画開始前5か年度の平均と比較して、5%削減する計画を定めている。
- ・ 時間外勤務の常態化は仕事と家庭の両立を困難にし、育児等に携わる職員への制約に繋がる可能性もあることから、業務内容等の見直しを行うなど、時間外勤務の縮減を図るための様々な取り組みが必要である。

### (3) 育児休業取得率等

- 育児休業取得率については、女性は100%を達成しているが、男性は0%でこれまで育児休業を取得した男性職員はいない。
- 過去3年間の男性職員の配偶者出産休暇等の取得率は100%で、5日以上取得した職員の割合は75%である。

◆表3-1 男女別の育児休業取得率（令和元年度～平成29年度）

	男性	女性	全体
R1	0% (0/4)	0% (0/0)	0% (0/4)
H30	0% (0/10)	100% (1/1)	9% (1/11)
H29	0% (0/3)	0% (0/0)	0% (0/3)

◆表3-2 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

(令和元年度～平成29年度)

R1	100% (4/4)
H30	100% (11/11)
H29	100% (3/3)

◆表 3-3 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	0%
	3日以上5日未満	25%
	5日以上	75%

(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】

- ・船舶局子育て支援行動計画で、男性職員の育児休業取得率を20%とする計画を定めている。
- ・育児休業取得期間中は無給であるため、男性職員の取得するためのハードルは高いが、共済組合の経済的支援制度の周知を図るなど取得促進を図る必要がある。
- ・配偶者出産休暇等は、今後も取得率100%と7日間の取得に向けて、取組を進めていく。

(4) 登用

- 管理的地位に占める女性職員の割合は0%となっている。船舶局では女性職員の管理職の登用実績はない。

◆表 4 管理的地位に占める女性職員の割合推移

(令和2年4月1日現在)

	男性	女性	計
管理職数(人)	32	0	32
割合(%)	100%	0%	—

【課題分析】

- ・事務職員は市長事務部局からの出向であり、市長事務部局の管理職に占める女性の割合は増加している。
- ・船員で管理職になるためには海技免許が必要になり、現在、免許を取得している女性職員はいない。
- ・職員アンケートの結果、「係長以上に昇任したい」と回答した女性職員は1人もいなかった。今後、女性職員のキャリアアップ意識の向上を図る取り組みが必要である。

### 3. セクハラ等対策の整備状況

「船舶局職員のハラスメントの防止等に関する規程」や「船舶局職員コンプライアンス指針」など、セクハラ防止等に関する各種マニュアルを定め、職員への周知を図っている。

また、セクハラに関する相談等に対応するための相談窓口を設置しているほか、全職員を対象とした、「職場でのハラスメント等の防止」の研修会を開催するなど、職員の意識の啓発及び知識の向上を図っている。

#### 令和2年度 ハラスメント等の防止の研修会の実施状況

開催日	8月17日(月)		8月18日(火)		計
	午前	午後	午前	午後	
参加者数	35人	37人	38人	43人	153人

#### 【課題分析】

今後も全職員を対象とした研修会を開催し職員の意識の啓発及び知識の向上を図っていく。

## IV 数値目標および目標を達成するための取組及び実施時期

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の割合を1名以上とする。

#### 【取組内容】

- ① 長期的人材育成の観点から、女性職員に様々な経験を積む機会を設け、係長以上の人材確保を目的とした人材育成を行う。
- ② 平成27年度より市長事務部局で実施する研修において、女性職員に対する多様なロールモデル、キャリアパスの事例の紹介を実施しているため、積極的に研修に参加させる。
- ③ 仕事と家庭を両立しながら様々な部署で業務経験を積んだ、市長事務部局の女性管理職を招き、女性職員を対象としたキャリアアップ研修を実施する。

## 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※第二次鹿児島市船舶局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%にするように努める。

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、100%を維持するように努める。

#### 【主な取組内容】

- ① 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 ※第二次鹿児島市船舶局職員子育て支援行動計画より

目標：時間外勤務の職員（船員に乗り込む職員を除く）1人当たりの月平均について、令和6年度までに、計画開始前5か年度（平成27年度～令和元年度）の平均に比べて5%減少に努める

#### 【主な取組内容】

- ① 管理職員が職員の勤務状況の把握に努め、時間外勤務の縮減につながるよう、勤務時間管理の徹底を図る。
- ② 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 ※第二次鹿児島市船舶局職員子育て支援行動計画より

目標：職員（船員に乗り込む職員を除く）の年次休暇の平均取得日数について令和6年度までに、計画開始前5か年度（平成27年度～令和元年度）の平均に比べ10%増加の達成に努める。

#### 【主な取組内容】

- ① 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します。
- ② 管理職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推進する。