

鹿屋市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
(第2期)

令和2年3月

鹿屋市長
鹿屋市議会議長
鹿屋市選挙管理委員会
鹿屋市代表監査委員
鹿屋市公平委員会
鹿屋市農業委員会
鹿屋市教育委員会

第1章 計画の概要

1 計画の位置付け

鹿屋市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19条に基づき、鹿屋市長、鹿屋市議会議長、鹿屋市選挙管理委員会、鹿屋市代表監査委員、鹿屋市公平委員会、鹿屋市農業委員会、鹿屋市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月までの6年間とします。

3 女性職員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、鹿屋市役所特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握及び数値目標

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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、鹿屋市議会事務局、鹿屋市選挙管理委員会事務局、鹿屋市監査委員事務局、鹿屋市公平委員会事務局、鹿屋市農業委員会事務局、鹿屋市教育委員会事務局において、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行った、当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するための目標を設定します。

なお、この目標は、市長部局、鹿屋市議会事務局、鹿屋市選挙管理委員会事務局、鹿屋市監査委員事務局、鹿屋市公平委員会事務局、鹿屋市農業委員会事務局、鹿屋市教育委員会事務局において、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、設定するものです。

第2章 目標及び取組の内容

1 現状把握

内閣府令第2条に基づき把握した項目は次のとおりです。

①-A 女性職員の採用割合

年度	採用人数 (人)	
	男性	女性
H31	18人 (66.7%)	9人 (33.3%)
H30	17人 (68.0%)	8人 (32.0%)
H29	8人 (40.0%)	12人 (60.0%)
H28	13人 (65.0%)	7人 (35.0%)
H27	16人 (72.7%)	6人 (27.3%)

①-B 採用試験における女性受験者の割合

年度	受験者数 (人)	
	男性	女性
H31	115人 (67.3%)	56人 (32.7%)
H30	96人 (64.4%)	53人 (35.6%)
H29	147人 (70.3%)	62人 (29.7%)
H28	145人 (70.0%)	62人 (30.0%)
H27	168人 (70.3%)	71人 (29.7%)

※再任用職員は含んでいない。

② 継続勤務年数の男女別平均

年度	退職者数		平均勤続年数		
	男性	女性	男性	女性	男女差
H30	27人	4人	33.9年	36.6年	2.7年
H29	22人	5人	34.1年	32.5年	1.6年
H28	20人	8人	32.8年	37.8年	5年
H27	25人	9人	35.4年	34.8年	0.6年
H26	24人	11人	31.7年	30.8年	0.9年
5年間の平均			33.6年	34.5年	0.9年

※各年度末の退職者（定年、早期、普通）の平均勤続年数を比較

②-2 離職者の年齢区分別状況

年度	男性				女性			
	60歳	55歳～	50歳～	49歳以下	60歳	55歳～	50歳～	49歳以下
H30	21人	3人	2人	1人	3人	0人	1人	0人
H29	18人	3人	0人	1人	2人	2人	0人	1人
H28	15人	2人	0人	2人	7人	2人	0人	0人
H27	20人	5人	0人	0人	5人	3人	0人	1人
H26	17人	5人	0人	2人	8人	1人	1人	1人

③ 超過勤務の状況

年度	職員 1 人当たり の年間平均時間	⇒	平成 30 年度における職員 1 人当たりの平均時間（月別）	
H30	111.4 時間		4 月：11.0 時間／人	10 月：10.9 時間／人
H29	112.2 時間		5 月：9.2 時間／人	11 月：9.1 時間／人
H28	110.4 時間		6 月：7.7 時間／人	12 月：8.2 時間／人
H27	84.3 時間		7 月：9.7 時間／人	1 月：7.9 時間／人
H26	76.7 時間		8 月：8.2 時間／人	2 月：8.9 時間／人
		9 月：11.7 時間／人	3 月：9.1 時間／人	

区 分	H26	H27	H28	H29	H30
1 ヶ月の超過勤務時間 60 時間超	35 人	25 人	119 人	53 人	39 人
年間の超過勤務時間 360 時間超	9 人	8 人	30 人	28 人	29 人

④ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	平成 29 年度		平成 30 年度		平成 31 年度	
	人数合計		人数合計		人数合計	
職	男	女	男	女	男	女
部長級	13	0	12	0	13	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
課長級	49	0	42	0	40	1
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	97.5%	2.5%
課長補佐級	128	14	126	14	116	12
	89.1%	10.9%	88.9%	11.1%	89.7%	10.3%
係長級	194	39	210	54	238	57
	79.5%	20.0%	74.3%	25.7%	76.1%	23.9%
主任	255	95	222	85	187	77
	62.7%	37.3%	61.7%	38.3%	58.8%	41.2%
主事・技師	73	29	75	29	92	39
	60.3%	39.7%	61.3%	38.7%	57.6%	42.4%
主事補 技師補	23	8	23	11	25	10
	65.2%	34.8%	52.2%	47.8%	60.0%	41.0%
合計	735	185	710	193	711	196
	74.8%	25.2%	72.8%	27.2%	72.4%	27.6%

⑤ 男女別の育児休業取得率

区 分	性別	H27	H28	H29	H30
取得可能者数	男	15	8	24	25
	女	8	7	15	4
取得者数（実績）	男	0	1	0	0
	女	8	7	15	4
取得率（％）	男	0%	12.5%	0%	0%
	女	100%	100%	100%	100%

⑤-2 男性職員の育児休業取得期間

年度	1週間以内	2週間以内	1月以内	6月以内	1年以内	1年超
H28	1人	0人	0人	0人	0人	0人

⑥ 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

区 分		H27	H28	H29	H30
取得対象者数		15人	12人	24人	25人
取得可能日数		105日	84日	168日	175日
（実績）	取得者数	15人	12人	21人	22人
	取得日数	54日	33日	47日	70日
取得率	取得人数	100%	100%	87.5%	88%
	取得日数	51.4%	39.3%	28%	40%
取得日数5日以上の職員		3人	2人	1人	3人

※配偶者出産休暇の取得上限
日数：7日間

⑦ セクシャルハラスメント等対策の実施状況

項 目	有・無
ハラスメントに関する研修	有
制度の周知	有
相談窓口の設置	有
相談員の配置	有
対応マニュアルの整備	有

2 具体的な目標及び取組内容

目標 1 男性職員の育児参加の促進

- ①男性職員の育児休業の取得率 13%
- ②職員の妻の出産に係る特別休暇の取得率（男性職員）
 - ・取得可能者数に対する取得者数の割合 100%
 - ・取得可能日数に対する取得日数の割合 50%

【取組の必要性】

男性の育児参加は、女性の働きやすい時間や機会を確保するのみならず、夫婦が互いを精神的にサポートし合いながら子育てに取り組むことができるという点で大変重要です。また、男性にとっては、育児経験を通じて、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方につながっていきます。

男性職員の育児休業の取得率や妻の出産に係る特別休暇の取得日数状況をみると、更なる育児参加の推進を図っていく必要があります。

【取組の内容】

- 出産や育児参加のための各種制度に関する案内を行っている「職員情報申請ポータル」に加え、制度の要点を取りまとめたパンフレットを作成するなど、周知広報活動に取り組みます。
- 男性職員が積極的に育児に参加していくためには職場の応援・協力が不可欠です。子どもが誕生した職員に対して、「男性職員の育児参画促進のための面談シート」を作成し所属長が職員の状況を把握することにより、所属長が率先して育児参加を促す環境づくりに取り組みます。

目標 2 時間外勤務時間数の縮減

- ①職員 1 人当たりの年間の超過勤務時間数を削減（対令和元年度）
- ②年間の超過勤務時間数が 360 時間を超える職員を 0 人にする。
- ③年間の職員 1 人当たりの年次休暇の取得日数を 16 日以上にする。

【取組の必要性】

市民ニーズの多様化・高度化や地方分権改革による市への事務・権限の移譲、また、少子高齢化時代を迎え、自治体間競争が高まる中、基礎自治体である市の業務は増大しており、それに伴い職員の時間外勤務は増加傾向にあります。

広範多様な行政課題に対応し、良質な市民サービスを提供するためには、職員 1 人ひとりが健康に働き仕事上の責任を果たすとともに、子育てや介護、地域行事への参加や自己啓発等の個人の時間を持つなどワーク・ライフ・バランスの実現に向け、時間外勤務の縮減を図っていく必要があります。

【取組の内容】

- 毎週水曜日におけるノー残業デー（定時退庁）の実施を徹底するとともに、総務課等の人事担当部署は、部・課等ごとの超過勤務状況を把握し、超過勤務の多い職場の所属長や職員へのヒアリングを行い、原因の究明と具体的な改善措置を共同で講じます。
- 電子メールや庁内掲示板等を活用した会議・打合せの実施、事務処理マニュアルの整備や副担当制度の活用など、事務の簡素化・合理化を推進するとともに、RPA・AI-OCRの活用による業務効率化を推進し、時間外勤務時間数の縮減を図ります。

目標3 女性職員の活躍の推進に向けた組織風土の醸成

- ①令和7年度までに、女性管理職（課長級）の割合を増やす。
- ②管理的地位（係長級以上）にある女性職員の割合を20%以上にする。

【取組の必要性】

管理・監督的地位にある女性職員数は、男性に比べてまだまだ少なく、女性職員の登用が進んでいない状況にあります。

女性職員の登用に当たっては、職員の家庭環境等に配慮しつつ、職員の経験、能力等を総合的に勘案し、適材適所の配置を行う必要があります。

職員意識調査によると、女性職員のうち、国、県等への派遣を希望するのは9.6%、キャリアアップのための研修の受講希望は15.0%と低い水準であり、係長級等への昇格に対して抵抗を抱く女性が多いと考えられます。

今後、多様な職域、役職への積極的な配置や、政策形成能力が必要とされる業務への配置などを通して、将来の管理職候補となるべき職員の育成を図ります。

合わせて、管理職員のリーダーシップの下、男女の区別なく個性や能力を十分に発揮できる業務分担体制を構築し、多様なキャリア形成を支援する組織風土を醸成していく必要があります。

【取組の内容】

- 女性職員を多様な職域に積極的に配置します。
- 自治大学校や市町村アカデミーなどの高度かつ専門的な研修機関等に女性職員を積極的に派遣し、管理・監督的地位を担いうる人材育成の強化を図ります。
- 登用、育成等に関する職員への意識調査を実施し、職員のキャリア形成支援に必要な制度の構築を図るとともに、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等を年1回実施します。

目標 4 職員採用試験における女性受験者の増加

- ①職員採用試験における女性受験者の割合を令和 7 年度までに 45%以上まで引き上げる。

【取組の必要性】

平成 27 年度以降、職員採用試験における受験者の男女比率は、概ね 7 : 3 となっており、その結果、実際の採用人数の割合も、ほぼ同様の比率となっています。男女の採用比率バランスを取るためには、女性受験者数の増加を図ることが必要となっています。

【取組の内容】

- 採用試験における女性受験者の割合を引き上げるため、大学や高校等への学校訪問を行い女性受験者を増やします。
- 行政における女性職員の必要性や活躍等について、ホームページや試験広報等を活用し広く周知します。