

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

平成 28 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15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、平成28年4月1日から平成32年3月までの4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（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 現状の把握

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
H27	16人 (72.7%)	6人 (27.3%)
H26	11人 (68.7%)	5人 (31.3%)
H25	11人 (78.6%)	3人 (21.4%)
H24	4人 (50.0%)	4人 (50.0%)
H23	5人 (55.6%)	4人 (44.4%)

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
H27	168 (70.3%)	71 (29.7%)
H26	221 (75.7%)	71 (24.3%)
H25	104 (72.2%)	40 (27.8%)
H24	73 (55.7%)	58 (44.3%)
H23	90 (51.7%)	84 (48.3%)

※再任用職員は含んでいない。

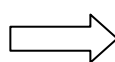
② 継続勤務年数の男女別平均

年度	退職者数		平均勤続年数		
	男性	女性	男性	女性	男女差
H26	24人	11人	31.0年	29.9年	1.1年
H25	18人	8人	30.6年	28.6年	2年
H24	16人	3人	34.1年	31.3年	2.8年
H23	30人	14人	35.6年	29.9年	5.7年
H22	18人	15人	33.2年	28.7年	4.5年
5年間の平均			32.9年	29.7年	3.2年

※各年度の退職者（定年、早期、普通）の平均勤続年数を比較

③ 超過勤務の状況

年度	職員1人当たりの年間平均時間
H26	76.7時間
H25	62.6時間
H24	61.8時間
H23	59.8時間
H22	55.4時間



平成26年度における職員1人当たりの平均時間（月別）

4月：8.9時間／人	10月：5.8時間／人
5月：7.0時間／人	11月：7.7時間／人
6月：6.7時間／人	12月：6.2時間／人
7月：5.2時間／人	1月：5.4時間／人
8月：5.6時間／人	2月：6.5時間／人
9月：5.1時間／人	3月：6.4時間／人

④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

※各年度4月1日現在

職	平成 25 年度			平成 26 年度			平成 27 年度		
	人数 合計	男	女	人数 合計	男	女	人数 合計	男	女
部長級	12	12 100.0%	0 0.0%	12	12 100.0%	0 0.0%	11	11 100.0%	0 0.0%
課長級	52	50 96.2%	2 3.8%	51	49 96.1%	2 3.9%	49	47 95.9%	2 4.1%
課長補佐級	121	108 89.3%	13 10.7%	118	106 89.8%	12 10.2%	130	114 87.7%	16 12.3%
係長級	135	98 72.6%	37 27.4%	144	107 74.3%	37 25.7%	159	123 77.4%	36 22.6%
主任	366	255 69.7%	111 30.3%	354	239 67.5%	115 32.5%	303	198 65.3%	105 34.7%
主事・技師	68	36 52.9%	32 47.1%	63	37 58.7%	26 41.3%	69	42 60.9%	27 39.1%
主事補 技師補	19	12 63.2%	7 36.8%	21	14 66.7%	7 33.3%	24	16 66.7%	8 33.3%
職員数合計	773	571 73.9%	202 26.1%	763	564 73.9%	199 26.1%	745	551 74.0%	194 26.0%

(上記職員数は教員を除く。)

⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

区 分	性別	H23	H24	H25	H26
取得可能者数	男	19	22	27	17
	女	10	6	11	6
取得者数 (実績)	男	0	0	0	0
	女	10	6	10	6
取 得 率 (%)	男	0%	0%	0%	0%
	女	100%	100%	91%	100%

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		H23	H24	H25	H26
取得対象者数		26 人	25 人	18 人	17 人
取得可能日数		182 日	175 日	126 日	119 日
(実績)	取得者数	24 人	25 人	17 人	17 人
	取得日数	87 日	92 日	48 日	45 日
取得率	取得人数	92%	100%	94%	100%
	取得日数	48%	53%	38%	38%

※配偶者出産休暇の取得
上限日数：7日間

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 5%
- 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%
- ③子どもが生まれた男性職員に対する、所属長による育休取得勧奨率 100%

【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見ると、更なる育児参加の促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、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 5%削減（対平成 26 年度比）
- ②1 ヶ月の超過勤務時間数が 60 時間を超える職員を 0 人にする。
- ③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。

【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、職員一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・バランスの取れた働き方の実現に向け、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定時退庁の実施を徹底します。
また、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、事務の簡素合理化を推進するとともに、特定の職員ではなくチームで対応する体制づくりを進め、時間外勤務時間数の縮減を計ります。

目標3 職員の多様なキャリア形成を支援する組織風土の醸成

- ①管理・監督的地位を目指す女性職員を支援する研修の実施
- ②登用、育成等に関する職員意識調査の実施
- ③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。

【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、このことは、男女の職員数の違いだけでなく、女性職員には庶務事務や窓口事務が中心に割り振られ、業務上の多様な挑戦の機会が十分に与えられてこなかったということも一因となっています。

企画立案や庁内・外との調整折衝といった「非定型的業務」や繁忙期対応業務等は、どうしても時間外勤務を伴うという面がありますが、長時間勤務がキャリアアップの前提となってしまうと、育児や介護などで時間的制約のある職員は、個性や能力を発揮できず、働きにくさを感じる事となってしまいます。

管理職員のリーダーシップの下、職員一人ひとりが置かれている立場や状況に応じつつ、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、時間外勤務の縮減や研修機会の確保等と併せて、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】

- 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・監督的地位を担いい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ります。
- 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平成31年度までに45%以上まで引き上げる。

【取組の必要性】

平成25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平成31年度までに45%以上まで引き上げるため、女子大学や女子高校等における採用試験説明の実施や、行政における女性職員の必要性や活躍等について、女性受験者に訴求する試験広報等に取り組むこととします。