

## 第二次鹿児島市交通局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

令和3年4月1日  
令和4年4月1日改正

鹿児島市交通事業管理者

第二次鹿児島市交通局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「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、鹿児島市交通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交通局職員子育て支援行動計画（以下、「子育て支援行動計画」という。）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

本局では、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 本局の現状と課題分析

#### 1. 採用

- 正規職員に占める女性職員の割合は令和2年4月1日時点で4.6%であり、平成27年4月1日時点よりも0.7ポイント上昇している。
- 年代別で見ると、20代の女性職員の割合が一番高い。

#### ◆表1-1 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 平成27年度～令和2年度)

年度	職員数	うち女性	女性割合
H27年度	258	10	3.9%
H28年度	262	10	3.8%
H29年度	273	12	4.4%
H30年度	275	10	3.6%
R元年度	276	12	4.3%
R2年度	261	12	4.6%

##### ② 年代別

	女性割合		
	H27.4.1	R2.4.1	増減
10代	0.0%	0.0%	0.0%
20代	15.4%	9.8%	△5.6%
30代	4.4%	6.0%	1.6%
40代	3.0%	4.0%	1.0%
50代	0.0%	1.4%	1.4%
60代	0.0%	0.0%	0.0%
総計	3.9%	4.6%	0.7%

◆表 1－2 採用した職員に占める女性職員の割合（令和元年度）

新規採用	うち女性	女性割合	(参考) H27年度
7	1	14.3%	0.0%

◆表 1－3 職種別職員の女性割合（令和2年度）

職種	職員数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	(参考) H27年度
事務職員	70	3	4.3	4.6
乗務員	165	9	5.5	4.1
技術職員	26	0	0	0
計	261	12	4.6	3.9

**【課題分析】**

交通事業の特性を背景に、従来から男性の多い職場であったことから、女性の人材確保はあまり進んでいないものと考えられる。

**2. 就業継続及び仕事と家庭の両立**

(1) 離職率

○ 年代別（5歳ごと）にみると、50代以上の男性で離職率が高くなっている。

◆表 2－1 離職した職員に占める年代別男女別割合（5歳ごと）

（平成28年度～令和元年度）

	離職者数		割合	
	男性	女性	男性	女性
19歳以下	1	0	16.7%	0.0%
20～24歳	0	1	0.0%	16.7%
25～29歳	0	0	0.0%	0.0%
30～34歳	0	0	0.0%	0.0%
35～39歳	0	0	0.0%	0.0%
40～44歳	1	0	16.7%	0.0%
45～49歳	0	0	0.0%	0.0%
50～54歳	2	0	33.2%	0.0%
55～59歳	1	0	16.7%	0.0%

◆表 2-2 離職率の推移（平成 28 年度～令和元年度）

	4.1 現在職員数			離職者数			離職率		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
H28	252	10	262	1	0	1	0.4%	0.0%	0.4%
H29	261	12	273	0	1	1	0.0%	8.3%	0.4%
H30	265	10	275	2	0	2	0.8%	0.0%	0.7%
R1	264	12	276	2	0	2	0.8%	0.0%	0.7%

【課題分析】

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

- 女性の育児休業取得率については 100% を達成しており、また、男性も令和元年度は 54.5% と上昇傾向にある。
- 取得期間の分布状況を見ると、男性は「2 週間以上 1 月未満」が 66.6% と最も多かった。
- 男性の配偶者出産休暇等の取得率については、平成 29 年度以降は 100% を達している。
- 令和元年度には、90.0% 以上の職員が配偶者出産休暇を 5 日以上取得している。

※（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

◆表 3-1 育児休業取得率の推移（平成 27 年度～令和元年度）

年度	男性		女性	
	取得率	人数	取得率	人数
H27	0.0%	—	—	—
H28	0.0%	—	100.0%	(1/1)
H29	0.0%	—	100.0%	(1/1)
H30	12.5%	(1/8)	100.0%	(1/1)
R1	54.5%	(6/11)	—	—

◆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	男性	女性	
内 訳	半 年 未 満	5日未満	0.0%	—	
		5日以上2週間未満	16.7%	—	
		2週間以上1月未満	66.6%	—	
		1月以上半年未満	16.7%	—	
			半年以上1年未満	0.0%	—
			1年半以上1年半未満	0.0%	—
			1年半以上2年未満	0.0%	—
			2年以上2年半未満	0.0%	—
			2年半以上	0.0%	—

◆表3-3 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

（平成27年度～令和元年度）

年度	取得率
H27	40.0% (2/5)
H28	92.9% (13/14)
H29	100.0% (10/10)
H30	100.0% (8/8)
R1	100.0% (10/10)

◆表3-4 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	0.0%
	3日以上5日未満	10.0%
	5日以上	90.0%

【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%の達成を継続し、取得日数を増加させるため、これからも各種取組を進めていく必要がある。

(3) 時間外勤務

○ 令和元年度の一人あたりの月平均時間外勤務は全体で35.9時間/人であった。

◆表4 各月ごとの平均超過勤務時間数（管理職以外）

														(令和元年度)	
月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	月平均	
時間外 (時間)	32.2	36.1	31.4	36.6	35.2	35.8	36.4	39.0	38.0	38.5	36.8	34.5	430.5	35.9	

【課題分析】

- ・ 時間外勤務については、子育て支援行動計画で、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5%減少させる数値目標を掲げ時間外縮減に対する取組みを進めており、今後とも管理職員の意識向上や勤務時間管理の徹底を図る必要がある。

(4) 登用

○ 令和2年度の各役職段階に占める女性職員の割合を平成27年度と比較すると、一番伸び率が大きかったのは主査級5.0ポイント増であった。

◆表5 各役職段階に占める女性職員の割合（平成27年度→令和2年度）

	H27.4.1時点				R2.4.1時点		
	職員数	うち女性	女性割合		職員数	うち女性	女性割合
部長級 (次長・参事)	1	0	0.0%	部長級 (次長・参事)	1	0	0.0%
課長級 (課長・主幹)	11	0	0.0%	課長級 (課長・主幹)	11	0	0.0%
係長・所長	3	0	0.0%	係長・所長	6	0	0.0%
専門員	—	—	—	専門員	2	0	0.0%
主査	28	0	0.0%	主査	20	1	5.0%
一般職員	215	10	4.7%	一般職員	221	11	5.0%
計	258	10	3.9%	計	261	12	4.6%

【課題分析】

- ・ 能力主義と適材適所を基本に、引き続き、これまで女性の配置がなかったポスト（係長以上）に女性の配置を進めていくとともに、ポスト職候補にあたる主査の女性割合も増やしていく必要がある。

#### 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（係長以上）に占める女性職員の数を1人以上とする。

##### 【主な取組内容】

- ① 女性職員（全職員）を対象とする女性活躍に関する研修を行う。
- ② 能力主義と適材適所を基本とし、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取得率 ※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。

###### （2）妻の出産付添のための特別休暇取得率※子育て支援行動計画より

目標：子どもが生まれた男性職員の「妻の出産付添のための特別休暇」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）、（2）について）】

- 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、育児休業等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。
- 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 育児休業中の職員に対して、職場や業務に関する情報提供に努める。

(3) 時間外勤務 ※子育て支援行動計画より

目標：時間外勤務の職員一人当たりの月平均について、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5%減少の達成に努める。

【主な取組内容】

- ① 管理職員が職員の勤務状況の的確な把握に努め、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 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、週休日等の確保に努める。

(4) 年次休暇の取得 ※子育て支援行動計画より

目標：年次休暇の平均取得日数について、20日の達成に努める。

【主な取組内容】

- ① 管理職員が部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇を促進する。
- ② 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。