

第二次鹿児島市水道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

鹿児島市水道事業及び
公共下水道事業管理者

第二次鹿児島市水道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、鹿児島市水道事業及び公共下水道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、「次世代育成育成支援対策推進法」に基づく第二次鹿児島市水道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 「女性に対する職業生活に関する機会の提供」関係

(1) 採用

- 採用者に占める女性職員の割合は年度ごとにばらつきがあり、平成27年度以降、0%～36.4%で推移している。(表1)
- 正規職員に占める女性職員の割合はR2.4.1時点で、11.6%と、5年前のH27.4.1時点に比べて2.4ポイント増加している。(表2(1))
- 年代別で見ると、40代以下の各年代では12～20%台であるのに対し、50代は8.5%と、他の年代に比べて低い割合である。平成27年度と比較すると、30代を除くすべての年代で女性職員の割合が上昇している。(表2(2))
- 職種別で見ると、一般事務は女性職員が4割近く(38.4%)を占めているのに対し、技術職(土木・電気・機械等)の割合は低くなっている。平成27年度と比較すると、一般事務は10ポイント以上増加している。(表2(3))

◆表1

■採用者に占める女性職員の推移 ※正職員			
職種	新規採用	うち女性	女性割合
H27年度	11	4	36.4%
H28年度	12	0	0.0%
H29年度	5	1	20.0%
H30年度	6	0	0.0%
R1年度	10	2	20.0%
R2年度	9	0	0.0%

※全員市長事務部局からの出向者。

◆表2 正規職員に占める女性職員の割合

(1) 女性割合の推移(各年4月1日時点) ※正職員			
職種	職員数	うち女性	女性割合
H27年度	412	38	9.2%
H28年度	417	43	10.3%
H29年度	411	46	11.2%
H30年度	386	43	11.1%
R1年度	376	43	11.4%
R2年度	380	44	11.6%

(2) 年代別の女性割合(R2.4.1時点) ※正職員				(参考) H27年度
年代	職員数	うち女性	女性割合	
10代	5	1	20.0%	0.0%
20代	58	8	13.8%	11.7%
30代	104	13	12.5%	15.1%
40代	107	13	12.1%	9.7%
50代	106	9	8.5%	2.5%
計	380	44	11.6%	9.2%

(3) 職種別の女性割合 (R2.4.1時点) ※正職員				
職種	職員数	うち女性	女性割合	(参考) H27年度
一般事務	86	33	38.4%	28.2%
土木	169	5	3.0%	1.9%
電気	60	1	1.7%	1.5%
機械	42	1	2.4%	0.0%
建築	1	0	0.0%	0.0%
化学	22	4	18.2%	11.5%
計	380	44	11.6%	9.2%

【課題分析】

- ・本局は、現場業務の多い上下水道事業の特性を背景に、従来から男性の多い職場であったが、近年では一般事務や化学職を中心に、女性の人材確保は徐々に進んでいるものと考えられる。

(2) 登用

- 管理的地位に占める女性職員の割合（R2.4.1 時点）は年度前と同様、0%の状況が続いている。
 - 係長・副場長以下の各役職段階に占める女性職員の割合（R2.4.1 時点）をみると、係長・副場長は引き続き0%であるが、係長級である専門員及び主査では12%以上と、いずれも3年度前と比べて上昇しており、特に専門員は8.1ポイント増加している。
- （表3）

◆表3

■各役職段階に占める女性割合（H29年度→R2年度）※正職員

年代	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	
部長級 (部長・部長参事)	4	0	0.0%	8	0	0.0%	-
課長級 (課長・主幹・場長)	41	0	0.0%	27	0	0.0%	-
係長・副場長	14	0	0.0%	22	0	0.0%	-
専門員	45	2	4.4%	48	6	12.5%	8.1ポイント
主査	102	10	9.8%	99	12	12.1%	2.3ポイント
一般職員	205	34	16.6%	176	26	14.8%	△1.8ポイント
計	411	46	11.2%	380	44	11.6%	0.4ポイント

管理的地位に占める女性職員の割合は0%

【課題分析】

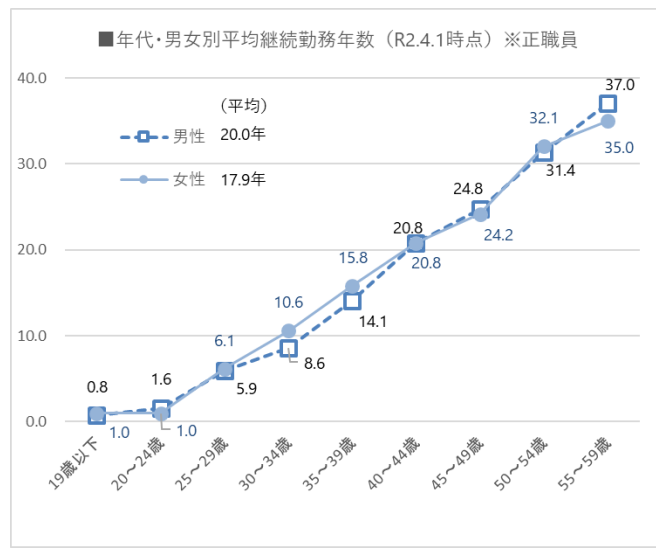
- ・近年、女性職員の割合は増加傾向にあり、女性の人材確保は徐々に進んでいるものと考えられるが、女性の管理職はこれまでに例がない。（女性係長は過去に1例。）
- ・能力主義と適材適所を基本に、管理的地位への女性職員配置を実現するとともに、管理職候補にあたる係長級（係長・専門員・主査）の女性割合も増やしていく必要がある。

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」関係

(1) 勤続年数

- 平均勤続年数は、男性 20.0 年、女性 17.9 年と、女性の方がやや短い。
- 5 歳ごとの世代別でも、男女で顕著な差はみられなかった。(離職率が極めて低い、公務職場特有の傾向と考えられる。)(表 4)

◆表 4



【課題分析】

- ・ 平均勤続年数は 2.1 年の男女差はあるものの、特筆すべき傾向はみられなかった。

(2) 育児休業取得率

- 女性の育児休業取得率は100%を維持している。男性は、平成27年度は0%であったが、28年度以降は取得する職員が現れはじめ、令和元年度は33.3%と大幅に上昇している。(表5(1))
- 取得期間の分布状況を見ると、女性の9割以上(93.3%)が半年以上取得しているのに対し、男性は全員が半年未満であり、そのうち7割は2週間未満の短期間であった。(表5(2))

◆表5

年度	男性		女性		全体	
H27年度	0.0%	(0/16)	100.0%	(6/6)	27.3%	(6/22)
H28年度	11.8%	(2/17)	100.0%	(3/3)	25.0%	(5/20)
H29年度	8.3%	(2/24)	100.0%	(2/2)	15.4%	(4/26)
H30年度	58.8%	(10/17)	100.0%	(3/3)	65.0%	(13/20)
R1年度	33.3%	(4/12)	100.0%	(1/1)	38.5%	(5/13)

		区分		男	女
内 訳	半 年 未 満	5日未満		25.0%	6.7%
		5日以上2週間未満		45.0%	
		2週間以上1月未満		15.0%	
		1月以上半年未満		15.0%	
	半年以上1年未満		0.0%	60.0%	
	1年以上1年半未満		0.0%	26.7%	
	1年半以上2年未満		0.0%	0.0%	
	2年以上2年半未満		0.0%	6.7%	
	2年半以上		0.0%	0.0%	

【課題分析】

- ・ 男性の育児休業取得率が上昇しているのは、現計画や「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、短期間の事例が多いことから、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。
- ・ 今後も「子育て支援行動計画」に基づき、取組を進めていく。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率

- 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率は 100%を切る年度もあった（平成29～30年度）ものの、高い水準で推移している。
- 合計取得日数の分布状況を見ると、8割近く（77.1%）が5日以上取得しているが、3日未満の職員もいる。（表6）

◆表6

年度	取得率	
H27年度	100.0%	(16/16)
H28年度	100.0%	(17/17)
H29年度	95.7%	(22/23)
H30年度	94.1%	(16/17)
R1年度	100.0%	(12/12)

内訳	3日未満	6.0%
	3日以上5日未満	16.9%
	5日以上	77.1%

【課題分析】

- ・ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率 100%を維持していくとともに、取得日数を増加させるための取組みが必要である。
- ・ 今後も「子育て支援行動計画」に基づき、取組を進めていく。

(4) 時間外勤務

- 令和元年度における一人あたりの月平均時間外勤務は9.9時間/人であった。月ごとの実績をみると、下半期に比べて上半期の方がやや時間外勤務が多い傾向にある。
- 時間外勤務が月45時間を超えた職員は延べ61人であった。(表7)

◆表7 時間外勤務の状況(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
時間外(時間)	11.6	9.4	9.7	13.8	8.5	12.5	9.1	7.4	7.2	8.9	7.6	10.9	9.7
上限超(人)	15	2	3	5	1	7	5	5	2	3	3	10	61

【課題分析】

- ・時間外勤務については、「子育て支援行動計画」に掲げる数値目標「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」を達成するために、各種取組を進めていく必要がある。

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にある職員に占める女性職員を1人以上とする。

【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に、管理的地位への女性職員配置を実現できるよう、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 ※「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につ

いて職員に情報提供を行う。

- ④ 育児休業を取得した職員による、育児についての体験談を聞く機会を設ける。
- 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 ※「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～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 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 ※「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、令和6年度までに、平成27年度～令和元年度の平均に比べて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する。
- ② 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。