第三次鹿児島市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７年４月１日

市長
市議会議長
選挙管理委員会
代表監査委員
農業委員会
公平委員会
教育委員会

第三次鹿児島市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「第三次行動計画」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、鹿児島市長、鹿児島市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、公平委員会、教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

Ⅰ　計画期間

令和７年４月１日から令和１２年３月３１日までの５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」に基づく第三次鹿児島市職員子育て支援行動計画の期間と合わせて、令和１１年度までの５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、人事課が、第三次行動計画の策定、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　本市の現状と課題分析

１．採用

○ 採用した職員に占める女性職員の割合は、４０％を超えている。

○ 正規職員に占める女性職員の割合は、令和６年４月１日時点で、３７．４％と、令和２年４月１日と比べて１．２ポイント上昇している。

○ 年代別でみると、２０代の女性職員の割合は５０％を超えている。

○ 職種別でみると、一般事務は女性職員が４割近く（３７．８％）を占めているほか、電気・機械技師を除く職種で女性職員の割合が増加している。

◆表１－１　採用した職員に占める女性職員の割合（令和５年度試験）

職種	採用 ()は女性	女性職員 割合(%)
一般事務	98　(47)	48.0%
土木技師	22　(7)	31.8%
電気技師	9　(0)	0.0%
機械技師	4　(0)	0.0%
建築技師	10　(3)	30.0%
農業技師	3　(1)	33.3%
保健師	1　(1)	100.0%
保育士	7　(7)	100.0%
獣医師	1　(1)	100.0%
歯科衛生士	1　(1)	100.0%
医師	2　(0)	0.0%
任期付(弁護士)	1　(0)	0.0%
任期付(保育士)	1　(1)	100.0%
合計	160　(69)	43.1%

◆表１－２　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）

	職員数	
	人数　※()は女性	女性割合
令和元年度	3,175　(1,160)	36.5%
令和2年度	3,178　(1,152)	36.2%
令和3年度	3,214　(1,169)	36.4%
令和4年度	3,256　(1,214)	37.3%
令和5年度	3,284　(1,226)	37.3%
令和6年度	3,292　(1,232)	37.4%

② 年代別

	女性割合		
	R2.4.1	R6.4.1	増減
10代	50.0%	0.0%	△50ポイント
20代	54.9%	54.1%	△0.8ポイント
30代	38.1%	40.1%	2ポイント
40代	32.3%	33.4%	1.1ポイント
50代	29.0%	30.4%	1.4ポイント
60代	23.1%	21.3%	△1.8ポイント
総計	36.2%	37.4%	1.2ポイント

◆表１－３　職種別職員の女性割合　令和６年４月１日現在

職種	男　(人)	女(人)	計　(人)	女性 割合	(参考) R2年度
一般事務	1,306	793	2,099	37.8%	35.9%
土木技師	213	11	224	4.9%	2.7%
建築技師	74	20	94	21.3%	18.6%
電気技師	29	0	29	0.0%	0.0%
機械技師	31	0	31	0.0%	0.0%
農業技師	45	9	54	16.7%	16.0%
獣医師	16	12	28	42.9%	37.8%
その他	346	387	733	52.8%	53.0%
合計	2,060	1,232	3,292	37.4%	36.2%

【課題分析】

・ 採用した職員に占める女性職員の割合は、４０％を超え、ほとんどの職種で女性職員が増加傾向にある。全職員に占める女性職員の割合も２０代は５０％を超えており、女性の人材確保は進んでいるものと考えられる。

２．就業継続及び仕事と家庭の両立

（１）離職率

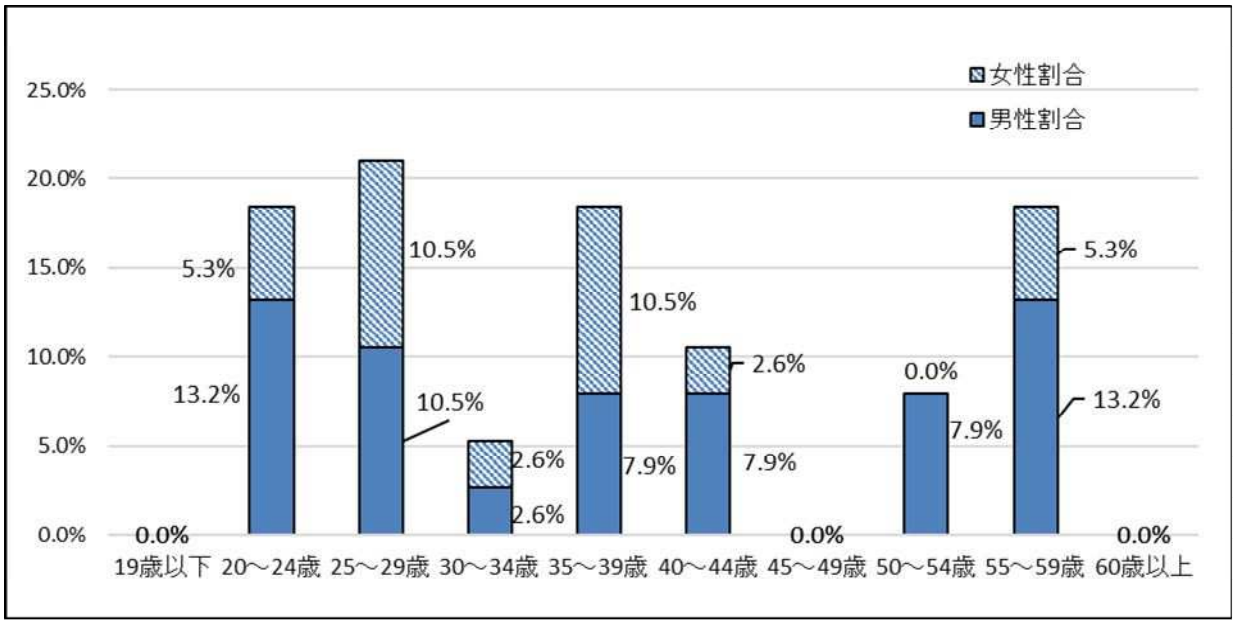
○ 令和５年度の離職率を男女別にみると、男性１．２%、 女性１．１%で、令和４年度まで男性と比べて女性の離職率が高かったが、令和５年度は男性が高くなった。

○ 年代別（５歳ごと）にみると、男性は年代に偏りはなく、女性は２０～３０代が多くなっている。

◆表２－１　離職率の推移

	4.1現在職員数			離職者数			離職率		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
令和元年度	2,015	1,160	3,175	12	19	31	0.6%	1.6%	1.0%
令和2年度	2,026	1,152	3,178	8	22	30	0.4%	1.9%	0.9%
令和3年度	2,045	1,169	3,214	14	21	35	0.7%	1.8%	1.1%
令和4年度	2,042	1,214	3,256	23	17	40	1.1%	1.4%	1.2%
令和5年度	2,058	1,226	3,284	24	14	38	1.2%	1.1%	1.2%

◆表２－２　離職した職員に占める年代別男女別割合（５歳ごと・令和５年度）



【課題分析】

・ 男性の離職率が上昇傾向にある

・ 女性の離職理由として、結婚や介護が多くなっているため、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

○ 育児休業取得率については、女性は１００％を達成しているほか、男性も令和５年度７６．１％と上昇傾向にある。

○ 取得期間の分布状況をみると、男性は「１月超半年以下」が５４．９％、女性は「半年超１年以下」が６４．６％と最も多かった。

○ 妻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は、年度によって変動が大きい。５日以上取得した職員は５１．８％で、３日未満の職員もいる。

◆表３－１　男女別の育児休業取得率（令和元年度～令和５年度）

	男性		女性		全体	
令和元年度	23.3%	(14/60)	100%	(35/35)	51.6%	(49/95)
令和2年度	29.4%	(25/85)	100%	(44/44)	53.5%	(69/129)
令和3年度	50.0%	(40/80)	100%	(41/41)	66.9%	(81/121)
令和4年度	61.0%	(36/59)	100%	(45/45)	77.9%	(81/104)
令和5年度	76.1%	(51/67)	100%	(48/48)	86.0%	(99/115)

◆表３－２　男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和５年度）

区分			男	女
内訳	半年未満	5日未満	0.0%	2.1%
		5日以上2週間未満	3.9%	
		2週間以上1月以下	23.5%	
		1月超半年以下	54.9%	
	半年超1年以下		13.7%	64.6%
	1年超1年半以下		3.9%	8.3%
	1年半超2年以下		0.0%	10.4%
	2年超2年半以下		0.0%	2.1%
	2年半超		0.0%	12.5%

※内訳の比率は小数第2位を四捨五入しているため、合計しても100%にならない。

◆表４－１　妻の出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇取得率の推移

令和元年度	90.0%	(54/60)
令和2年度	84.7%	(72/85)
令和3年度	88.8%	(71/80)
令和4年度	96.6%	(57/59)
令和5年度	83.6%	(56/67)

◆表４－２　妻の出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇取得日数の分布状況（令和５年度）

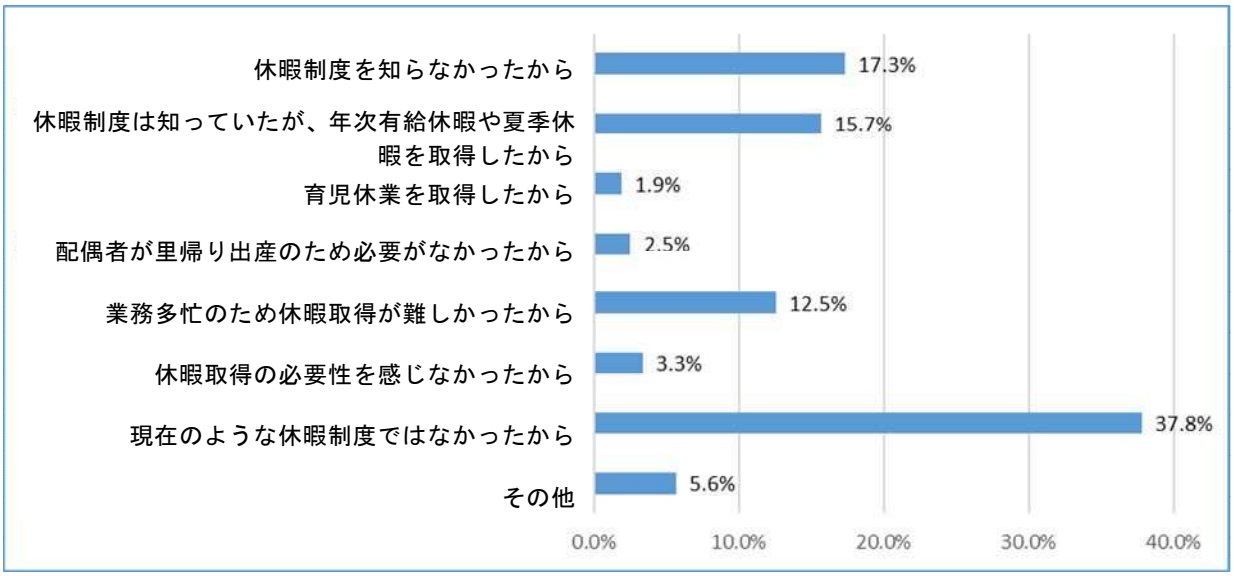
内訳	3日未満	25.0%
	3日以上5日未満	23.2%
	5日以上	51.8%

（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４－３

妻の出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇を取得しなかった理由（令和６年度職員アンケート結果）

全体：479 人



【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みによる効果が表れているものと考えられる。

・ 取得期間については、短期間の事例も多いことから、男女ともに育児に携わるため、一定期間の育児休業を取得できるような環境づくりが必要である。

・妻の出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇取得率 100%の達成と、取得日数を増加させるため、周知度を上げる取組みが必要である。

（３）給与の男女の差異

○ 任期の定めのない常勤職員については、女性職員に比べ、男性職員の方が、相対的に勤続年数が長く、扶養手当を受給している比率が高いことなどから、男性職員の支給額が多い。

○ 短時間勤務をしている女性の会計年度任用職員が全女性職員数の約４７％を占めているため、全職員で比較すると、さらに男女間の給与の差異が大きくなっていることが考えられる。

◆表５　職員の給与の男女の差異（令和５年度）

職員区分	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
任期の定めのない常勤職員	87.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	89.7%
全職員	71.9%

（４）時間外勤務

○ 一人あたりの月平均時間外勤務は全体で１４．６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２，１４７人であった。

○ 本庁と支所等を比較すると、時間外勤務、４５時間超の職員ともに本庁職員の方が多くなっている。

○ 本庁の月ごとの実績をみると、４、９、１０、３月で平均時間数が２０時間／人を超え、また月４５時間超職員数が２００人を超えている。

◆表６　各月ごとの平均超過勤務時間数及び超過上限（月４５時間）を超えた職員数（管理職以外・令和５年度）

●全体

	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	18.3	15.0	13.6	13.2	14.2	15.7	17.1	12.5	11.1	12.0	13.5	18.3	14.6
45時間超職員数	313	174	175	133	188	210	213	111	88	100	141	301	2,147
										45時間超職員数月平均			179

●本庁

	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	21.7	17.5	17.8	16.3	17.4	20.4	21.4	15.0	13.4	14.0	15.8	21.3	17.7
45時間超職員数	256	157	164	126	167	200	204	101	75	93	127	247	1,917

●支所等

	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	12.1	10.5	6.0	7.4	8.3	7.3	9.2	8.0	6.8	8.3	9.5	12.8	8.9
45時間超職員数	57	17	11	7	21	10	9	10	13	7	14	54	230

【課題分析】

・ 子育て支援行動計画で、月４５時間を超えた職員数や１人あたりの年間の時間外勤務時間について数値目標を掲げ、時間外縮減に対する取組みを進めており、今後も引き続き取組みが必要である。

（５）登用

○ 管理的地位に占める女性職員の割合（令和６年４月１日時点）は２２．１%となっており、着実に上昇している。

○ 各役職段階に占める女性職員の割合をみると、３年度前と比較して一番伸び率が大きかったのは、局長級の３３．３ポイント増で、課長及び主幹も伸びている。一方で専門員・主査は減少している。

◆表７　管理的地位に占める女性職員の割合推移（各年度４月１日現在）

	管理職数	男性		女性		女性割合 前年度差
		人数	割合	人数	割合	
令和元年度	420	358	85.2%	62	14.8%	0.7ポイント
令和2年度	431	360	83.5%	71	16.5%	1.7ポイント
令和3年度	436	358	82.1%	78	17.9%	1.4ポイント
令和4年度	448	362	80.8%	86	19.2%	1.3ポイント
令和5年度	452	356	78.8%	96	21.2%	2ポイント
令和6年度	458	357	77.9%	101	22.1%	0.9ポイント

◆表８　各役職段階に占める女性職員の割合（令和３年度→令和６年度）

	R3.4.1時点			R6.4.1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	
局長級 （局長・局長参事）	15	0	0.0%	15	5	33.3%	33.3ポイント
部長級 （部長・部長参事）	92	14	15.2%	86	13	15.1%	△0.1ポイント
課長	89	12	13.5%	103	17	16.5%	3ポイント
主幹	240	52	21.7%	254	66	26.0%	4.3ポイント
係長	132	33	25.0%	134	34	25.4%	0.4ポイント
専門員	311	117	37.6%	407	151	37.1%	△0.5ポイント
主査	889	306	34.4%	885	288	32.5%	△1.9ポイント
一般職員	1,446	635	43.9%	1,408	658	46.7%	2.8ポイント
計	3,214	1,169	36.4%	3,292	1,232	37.4%	1ポイント

【課題分析】

・ 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が、管理的地位にある職員への女性の登用は、いまだ十分であるとは言えない。

・ 主査以上の人材プールを確保しつつ、能力主義と適材適所を基本に、引き続き、女性職員の積極的な登用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

１．女性に対する職業生活に関する機会の提供

目標:管理的地位にある職員に占める女性割合を令和１１年度までに２７％以上にする。

【取組内容】

① 多様な職務経験がキャリア形成に寄与することから、性別にとらわれない人材育成を意識した人事異動及び事務分担を行う。

② 女性管理職、子育て経験のある職員等様々な業務経験を積んだ先輩職員などの体験談の紹介や議会対応研修など、育児や介護を行いながら働く職員のキャリア形成のために必要な研修を行う。

③ 能力主義と適材適所を基本とし、これまで以上に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　※第三次鹿児島市職員子育て支援行動計画より

目標：こどもが生まれた男性職員のうち、育児休業を取得した職員の割合を令和１１年度までに１００％にするよう努める。

目標：こどもが生まれた男性職員のうち、「出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇」を５日以上取得した職員の割合を、令和１１年度までに１００％にするよう努める。

【主な取組内容】

① ハンドブックや庁内電子掲示板等を制度の改正等にあわせて随時更新し、育児に関する休暇や休業、勤務時間に対する配慮のほか、手当金などの経済的支援について、妊娠中の職員や子育て中の職員をはじめ、各職場への周知を徹底する。

② 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。

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ほか、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。

④ 育児休業、育児短時間勤務又は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 育児休業者等の円滑な職場復帰のため、各職場において、職員が育児休業から復帰する際に上司との面談を実施し、復帰後の働き方や両立支援制度の利用について意向確認を行う。

（２）時間外勤務　※第三次鹿児島市職員子育て支援行動計画より

目標:時間外勤務時間が月４５時間を超えた職員数について、令和１１年度までに、計画開始の前年度（令和６年度）に比べて１０%減少の達成に努める。

目標:１人あたりの年間の時間外勤務時間について、令和１１年度までに、計画開始の前年度（令和６年度）に比べて１０%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 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。また、勤務間インターバルの確保に組織的に取り組む。

（３）年次休暇の取得　※第三次鹿児島市職員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１１年度までに計画開始の前年度（令和６年度）に比べて１０%増加の達成に努める。

目標:年次休暇の取得日数について、令和１１年度までに年５日以上取得した職員の割合を１００%にするよう努める。

【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。