

# 女性職員の活躍のための 鹿児島県特定事業主行動計画

## I 総論

### 1 計画の趣旨

- 女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成27年8月に女性活躍推進法（以下「法」という。）が制定されました。
- この法律において、国及び地方公共団体の機関は、女性の職業生活における活躍の推進に関し、目標、取組の内容及び実施時期を記載した「特定事業主行動計画」を策定することとされています（法第19条）。
- また、平成27年6月に取りまとめられた「女性活躍加速のための重点方針2015」では、女性参画拡大に向けた女性の採用・登用等の積極的な取組などを通じて、女性活躍に向けた動きを更に加速させる必要があるとされました。
- なお、法の成立時、有効期限は令和8年3月31日までとされていましたが、令和18年3月31日まで10年間延長されました。
- こうした状況を踏まえ、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組むために、「鹿児島県特定事業主行動計画」を策定し、実施することとしました。

### 2 計画の対象

- この計画が対象とする職員は、知事、議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、各海区漁業調整委員会及び工業用水道事業の管理者の権限を行う知事がそれぞれ任命する職員とします。

### 3 計画期間及び実施時期

- この計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年を前期とし、令和13年4月1日から令和18年3月31日までの5年を後期とし、各項目について実施します。

## 4 計画の推進体制

- 女性の活躍推進に向けた取組を効果的に推進するため、各部局の主管課長等を構成員とする「特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置しています。
- 本計画の推進に当たっては、各年度に、特定事業主行動計画策定・推進委員会において把握した結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の取組の実施や計画の見直し等を図ります。

## 5 計画の周知

- 本計画については、職員が知りうるように電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、職員研修の実施等を併せて行うことにより、周知の徹底を図ります。

## 6 計画の実施状況の点検及び公表

- 本計画に基づく取組の実施状況については、前年度の取組状況や目標に対する実績等について点検等を行い、その結果をその後の対策や計画に反映させます。また、ホームページへの掲載により公表することとします。

## II 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

### 1 採用

#### (1) 現状

採用者に占める女性職員の割合(令和8年4月1日採用見込)	44.7%
職員に占める女性職員の割合(令和8年4月1日現在(速報値))	31.9%
非常勤職員に占める女性職員の割合(令和7年4月1日現在)	62.5%

#### (2) 課題

職員全体に占める女性職員の割合は、31.9%(令和8年4月1日現在(速報値))となっていますが、直近の採用者数に占める女性職員の割合は44.7%(令和8年4月1日採用見込)となっており、近年の採用者数に占める女性の割合は、概ね40%台となっています。

このままの傾向で推移すれば、職員全体に占める女性職員の割合は増加していくものと考えられます。

今後ともこの傾向を維持するためには、本県を志望する女性の割合を引き上げ、引き続き、志望者数の確保に向けて取り組む必要があります。

#### (3) 具体的な取組

受験者等の確保のために行う下記の機会を通じて、女性にとっても働きやすい職場であることをPRします。

- ・ 受験者確保のための職員ガイダンスの実施
- ・ 受験機会を増やすための採用試験の都市部での開催
- ・ 採用者確保のための合格者への採用前セミナーの開催

#### (4) 目標

採用試験からの採用者に占める女性職員の割合40%以上を目指します。

## 2 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

### (1) 現状

部門別・地区別の女性職員配置状況（令和7年4月1日現在）

〈部門別〉		〈地域別〉	
総務部	41.5%	本庁	34.5%
総合政策部	29.7%	鹿児島市周辺(伊集院舎)	35.7%
観光・文化スポーツ部	33.7%	南薩地区	20.5%
環境林務部	22.1%	北薩地区	24.3%
保健福祉部	50.0%	姶良・伊佐地区	26.0%
商工労働水産部	25.4%	大隅地区	25.3%
農政部	23.4%	熊毛地区	29.4%
土木部	13.2%	大島地区	27.9%
危機管理防災局	7.1%	県外	26.2%
出納局	38.9%		
県立短大事務局	52.6%		
選挙管理委員会	0.0%		
労働委員会	44.4%		
監査委員事務局	47.4%		
工業用水道部	0.0%		
人事委員会	55.0%		
県議会事務局	52.8%		
海区調整委員会	25.0%		
定数外・派遣等	19.7%		

### 将来の人材育成を目的とした教育訓練の男女別受講状況

〈令和6年度自治研修センター研修女性職員比率〉

一般研修	36.2%
チャレンジ研修 <sup>※1</sup>	41.6%
リーダー育成研修 <sup>※2</sup>	37.7%
受講生全体	38.1%

※1 チャレンジ研修 …自主的に職務能力の開発に取り組むことができるよう実施している選択制の研修

※2 リーダー育成研修…新規採用職員アドバイザー制度におけるアドバイザーを対象に、アドバイザーとしての心構えや相談の技法等について行う研修(新規採用職員アドバイザー研修)、女性職員を対象に、女性の活躍を支援するための研修(女性職員キャリアサポート研修)等

## (2) 課題

部門別の配置状況については、事務職員の配置割合が比較的多い部門において女性職員の配置割合が高くなっており、技術職員の配置割合が高い部門においては、男女比が大きく異なることにより女性職員の割合に影響を及ぼしています（保健福祉部（保健師）、土木部（土木技師）、農政部（農業技師）等）。

また、一部の部門においては、女性職員が配置されていない状況となっています。

現在配置されている部門や地区の配置割合を踏まえた新たな職域拡大が課題となっています。

キャリア形成支援の一つである研修実績については、すべての研修メニューにおいて、全職員に対する女性職員の割合28.6%（令和6年4月1日現在）を上回っており、更なる受講促進のため、受講しやすい研修機会の環境整備に努めていく必要があります。

## (3) 具体的な取組

### ア 職域の拡大等

#### (ア) 人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所の配置を行ってきました。

今後さらに、将来の管理職候補となるべき女性の育成を図るため、多様な業務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に配慮します。

#### (イ) 庁内公募

女性職員向けの庁内公募により、女性自身の個性と能力を発揮できる場を自発的に選択できる仕組みを検討します。

### イ 計画的育成

#### (ア) 積極的登用の推進

女性職員の多様な役職への計画的かつ積極的な登用を推進します。

#### (イ) 出向機会の確保

女性自身の個性、能力、意欲等を総合的に判断し、適任者に対して、国・民間企業・他団体等への出向機会を確保します。

## ウ キャリア形成支援

### (ア) 研修機会の確保

キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として、自治大学校の女性幹部養成支援プログラム等の外部研修や自治研修センターで実施する「女性職員キャリアサポート研修」を活用し、自らのキャリアについて考える機会を確保します。

### (イ) 相談体制の構築

新規採用職員の育成と採用後5～10年程度の職員（若手職員）のコミュニケーション能力や指導力等の向上を図るため、若手職員が先輩職員として新規採用職員の相談に応じる「新規採用職員アドバイザー制度」等を活用し、若年層職員の資質向上に努めます。

## (4) 目標

女性職員の職域拡大を図るため、様々な部門に女性職員を配置するよう努めます。

### 3 登用

#### (1) 現状

管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

（令和8年4月1日現在（速報値）） 16.1%

各役職段階に占める女性職員の割合（令和8年4月1日現在（速報値））

部長級・次長級 8.9% 課長級 18.4% 補佐級 25.0%

【過去5年間の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】

	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1(速報値)
割合	11.5%	12.3%	14.0%	15.3%	16.1%

#### (2) 課題

近年は、女性職員の採用が増えているものの、まだ、役職段階に就ける女性候補者が少ない状況にあります。

管理的地位にある職員への積極的な登用に加え、管理的地位の一段階前の地位にある補佐級の地位に占める女性職員の割合を引き上げ、女性の人材の層を厚くしていくことが必要となっています。

#### (3) 具体的な取組

女性職員の登用に当たっては、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所の配置を行ってきました。

今後さらに、多様な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じて、将来の管理職候補となるべき女性の育成を図りつつ、管理的地位にある職員への女性の登用を推進します。

#### (4) 目標

管理的地位に占める女性職員の割合を20%に引き上げます。

## 4 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

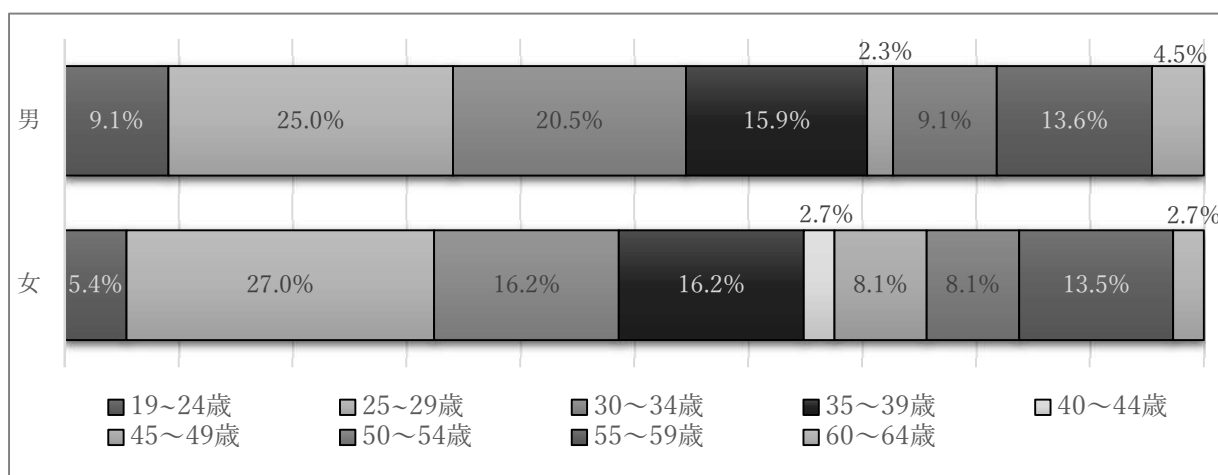
### (1) 現状

男女別の離職率（令和7年3月31日現在）

男性 1.3% 女性 2.7%

○ 離職者の年代別割合

年代	男性	女性	年代	男性	女性
19～24歳	9.1%	5.4%	45～49歳	2.3%	8.1%
25～29歳	25.0%	27.0%	50～54歳	9.1%	8.1%
30～34歳	20.5%	16.2%	55～59歳	13.6%	13.5%
35～39歳	15.9%	16.2%	60～64歳	4.5%	2.7%
40～44歳	0%	2.7%			



年次有給休暇の取得率（令和6年）

	男性	女性
平均取得日数	13.6日	13.3日
5日未満取得者割合	1.6%	2.5%

### (2) 課題

超過勤務時間については、年間を通じて更なる縮減を図るとともに、繁閑の格差を是正するために、業務効率化や平準化を図る必要があります。

また、職業生活と家庭生活の両立が困難であることを理由とする離職を抑制するために、長時間勤務の改善や年次有給休暇の取得促進を通じて、女性職員の継続勤務年数を引き上げる必要があります。

### (3) 具体的な取組

#### ア 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、これまでも業務の見直しや定時退庁日の設定、管理職員等の意識の徹底、巡回指導等に取り組んでいます。今後とも、超過勤務を命じる時間の上限等の制度の趣旨を踏まえ、次に掲げる取組をはじめ、一層の縮減に向けた取組を進めていきます。

#### (ア) 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、養育のための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

#### (イ) 定時退庁日等の徹底

定時退庁日（毎週水曜日等）を引き続き設定し、庁内放送により注意喚起するほか、各部局等毎に、少なくとも月に一日以上の「定時退庁日を設定」します。

また、毎日、一定時刻にチャイムを鳴らし、退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

#### (ウ) 事務の簡素合理化の推進

生成AIなどのICTの活用や、デジタル技術を活用した業務改革（BPR）、調査・照会等の見直し、会議、行事・イベント等の廃止・縮減・効率化や資料の簡素化などの方策により、業務執行の効率化・簡素化を推進します。

#### (エ) 応援体制等の措置

管理監督者は、所属職員の勤務状況等の実態を十分に把握し、必要に応じて業務の再配分や職員の一時配置による応援体制を検討するなど適切な事務配分に努めます。

#### (オ) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、次に掲げる取組により、超過勤務縮減に向けた意識啓発を行います。

- ・ 部局長等による部局内各所属長に対する超過勤務等に関する認識の徹底と指導助言
- ・ 管理職員等に対する「超過勤務等の取扱要領」等の周知徹底
- ・ 「超過勤務縮減チェックリスト」の活用
- ・ 管理職員等に対する研修や各種会議等での適正な超過勤務管理指導
- ・ 管理職員による巡回指導

(カ) 勤務時間管理の徹底等

管理監督者は、日々の事前命令や事後確認を通じて、業務の内容や必要性・緊急性の把握に努めるとともに、庶務事務システムを活用したパソコンのログ情報及び超過勤務実績との照合等により、職員の勤務実態を的確に把握し、ログイン時間等との乖離が生じないように、適切な管理に努めます。

イ 休暇の取得の促進

職場における休暇の取得を促進するため、次の取組を実施します。

また、子育てのための休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(ア) 年次有給休暇の取得促進

計画的な年次有給休暇のより一層の取得促進を図るため、管理職員に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知するとともに、年間を通じて休暇取得を段階的に促したり、職場の業務予定について職員への早期周知を図り、一月毎に職員から休暇取得計画表を提出させるなど、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

特に、「育児の日」又はその前後を含めて、月に1日程度は全ての職員が休暇を取得できるよう配慮することとします。

(イ) 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次有給休暇、学校行事への参加等のための積極的な年次有給休暇等の取得の促進を図ります。

また、ゴールデンウィーク期間等における会議等の自粛を行います。

(ウ) 看護等休暇の周知徹底

子どもの看護、学校行事への参加等のための特別休暇について周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

ウ 仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

仕事優先や固定的な性別役割分担の意識等といった働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

## エ 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

## (4) 目標

年次有給休暇の平均取得日数を15日とします。

## 5 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

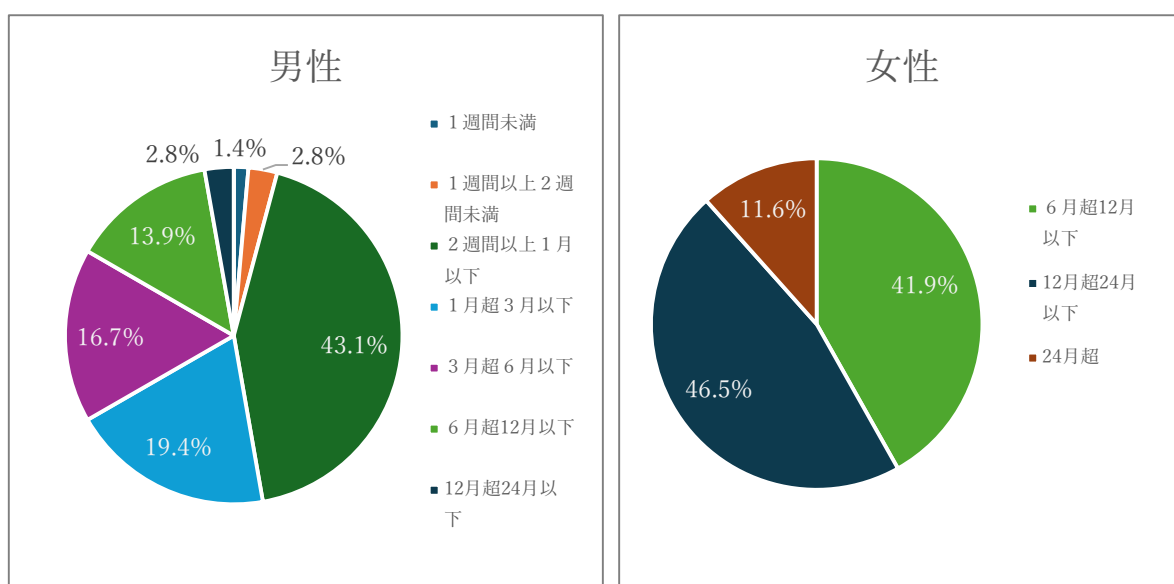
### (1) 現状

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和6年度）

	男性	女性
育児休業取得率	80.0%	97.7%
平均取得期間	3.7月	15.8月

男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和6年度）

	男性	女性
1週間未満	1.4%	0.0%
1週間以上2週間未満	2.8%	0.0%
2週間以上1月以下	43.1%	0.0%
1月超3月以下	19.4%	0.0%
3月超6月以下	16.7%	0.0%
6月超12月以下	13.9%	41.9%
12月超24月以下	2.8%	46.5%
24月超	0.0%	11.6%



男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（令和6年度）

	休暇取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇 （出産補助休暇）	100%	2.7日
産前・産後休暇	100%	3.6日

両立支援制度の男女別利用実績（令和6年度）

	男性	女性
結 婚 休 暇	36人（5.6日）	21人（5.8日）
育 児 休 暇 ※	3人（28.3回）	2人（23.0回）
看 護 休 暇 ※	516人（2.9日）	294人（3.3日）
短 期 介 護 休 暇 ※	37人（2.7日）	12人（3.2日）
介 護 休 暇	1人	1人
介 護 時 間	0人（0.0日）	0人（0.0日）
部 分 休 業	2人	40人
育 児 短 時 間 勤 務	1人	11人

※ 取得人数は延べ人数であり、（）書きは平均取得実績

(2) 課題

育児休業については、女性の取得率は100%となっているものの、男性の取得率、取得期間は、いずれも低い水準となっています。

また、配偶者が出産するときの特別休暇の取得状況については、一定の取得実績がありますが、更なる取得促進を図る必要があります。

さらに、職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の取得状況については、取得実績の少ない制度もあり、引き続き、制度の周知を図る必要があります。

(3) 具体的な取組

ア 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理などを適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の休暇等について積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施します。

また、配偶者が流産・死産（人口妊娠中絶を含む。）をした職員に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境を整備するなどの取組を実施します。

- ・保健指導・健康診査のために勤務しないことの承認
- ・産前・産後休暇など
- ・深夜勤務及び超過勤務の制限など

また、あわせて、出産費用の給付などの経済的な支援措置についても周知します。

## イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、配偶者が出産するときの特別休暇（出産補助休暇並びに産前・産後休暇）及び育児休業について周知します。

また、特別休暇及び育児休業を取得することについて、職場における理解を得られやすくするため、休暇等取得計画表を提出させるなどの環境づくりを行います。

## ウ 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい 環境の整備等

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を利用しやすく、また、育児休業後の職場復帰が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を希望する職員について、その円滑な利用を促進するため、次の取組を実施します。

### （ア） 育児休業制度等の周知

男性職員についても育児休業等を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金等の経済的な支援措置について周知します。

特に、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を促進します。

また、育児休業を実際に取得した職員の体験談の作成・配布、業務や収入に与える影響が小さい1箇月以内の短期の育児休業に係る収入モデルの提供などにより、男性職員に対して、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得に対する不安軽減を図ります。

### （イ） 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の理解を高めるとともに、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

### （ウ） 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替要員等の対応

育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、必要に応じて、当該育児休業等の期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等を実施するとともに、当該職員や周囲の職員に対して周知します

(エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、本人の意欲・能力をいかしながら働くことのできる職場環境の整備に向けた取組や、育児休業期間中の職員に対する業務に関する情報提供や、業務分担の見直しなど必要な支援を行います。

(オ) 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

育児休業等を取得し、又は子育てを行う職員が就業を継続し、活躍できるようにするため、次の取組を実施します。

a 子育て中の職員に向けた取組

- ・ 育児と仕事の両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等を促すための意識啓発等の取組
- ・ 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備

b 管理職等を対象とした取組

- ・ 管理職等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組
- ・ 働き続けながら子育てを行う職員のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修
- ・ 育児などの職員の状況に配慮した人事

c 部局長等による仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信

(カ) 柔軟な働き方を実現するための取組の実施

働き続けながら子育てを行う職員が子育てのための時間を確保できるようにするため、子どもを育てる職員のうち希望する者が利用できる制度の周知に努めます。

(キ) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮

子どもの規則的な生活習慣などのために職員の勤務時間帯に配慮が必要な場合に、その事情に配慮した措置を実施します。

また、人事異動に当たっては、これまでも、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所の配置を行ってきましたが、今後とも、子どもの養育等の状況に配慮します。

(ク) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

職員の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮した措置を実施します。

(ケ) 心身の健康への配慮

子を養育する職員等に対し、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該職員について配慮することや、職員自身による心身の健康保持を促すことを行います。また、勤務間のインターバルの確保に向けた取組を推進します。

エ 保育施設の設置等

職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の整備など子育てを行う職員の支援方策の充実について検討を行った上で、適切な対応を図ります。

**(4) 目標**

育児休業取得率を女性100%、男性85%（1週間以上の取得率）とします。

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を100%とします。