

鈴鹿市女性職員支援計画

～第2次鈴鹿市女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画【前期計画】～



令和8年4月

 鈴鹿市

目次

I 計画策定の趣旨	2
II 計画期間	3
III 推進体制	3
IV 現状と課題	3
1 現状把握	
2 アンケート結果	
3 課題認識	
V 目標数値	15
VI 体系図	15
VII 具体的取組の推進	16
1 女性職員の活躍支援	
2 仕事と家庭の両立支援	
VIII 終わりに	18

I 計画策定の趣旨

人口減少、超高齢社会への対応が喫緊の課題となる中、社会の活力を維持していくためには、男女を問わずすべての人が意欲を持ち、活動することが必要であり、とりわけ女性がその能力を十分に発揮できる環境整備が急務となっています。

こうした状況の中、平成 27 年 9 月 4 日に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されました。この法律では、「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われるようにすること」、「職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること」、「女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと」の 3 つが基本原則として定められており、これらを実現するため、国及び地方公共団体の機関の長は、一事業主として「女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」、いわゆる特定事業主行動計画を定めなければなりません。

これを受け、本市においても、平成 28 年 4 月に「鈴鹿市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきた結果、職場内における男女の役割分担意識は多くの部分で解消され、休暇制度の整備やワークライフバランスの改善についても進んでいます。一方で、仕事と家庭の両立や、担ってきた職務の内容、長時間労働等の問題から、キャリアアップは困難であると認識している女性職員が少なからず存在し続けていることも、これまでの取組の検証過程で明らかになってきました。

このたび前計画期間の満了に伴い、令和 8 年 4 月からの 5 年間を計画期間と定めた「鈴鹿市女性職員支援計画（第 2 次鈴鹿市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画【前期計画】）」を策定しました。この計画は、令和 7 年 4 月に策定した「鈴鹿市職員子育て支援計画（第 3 次鈴鹿市特定事業主行動計画【前期計画】）」と連動し、女性にとって影響の大きい職業生活上の課題を解消することを目的としています。

今後も、キャリアアップを志向する女性職員の支援だけでなく、様々な不安要因から、キャリアアップをリスクと捉えざるを得ない女性職員についても支援し、人材の育成体制や職場環境の整備に向けて取り組んでいきます。

令和 8 年 4 月

特定事業主（各任命権者）

鈴鹿市長

鈴鹿市上下水道事業管理者

鈴鹿市教育委員会

鈴鹿市消防長

鈴鹿市議会議長

鈴鹿市選挙管理委員会

鈴鹿市代表監査委員

鈴鹿市農業委員会

※本計画は、各任命権者が連名で策定したものです。

Ⅱ 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

Ⅲ 推進体制

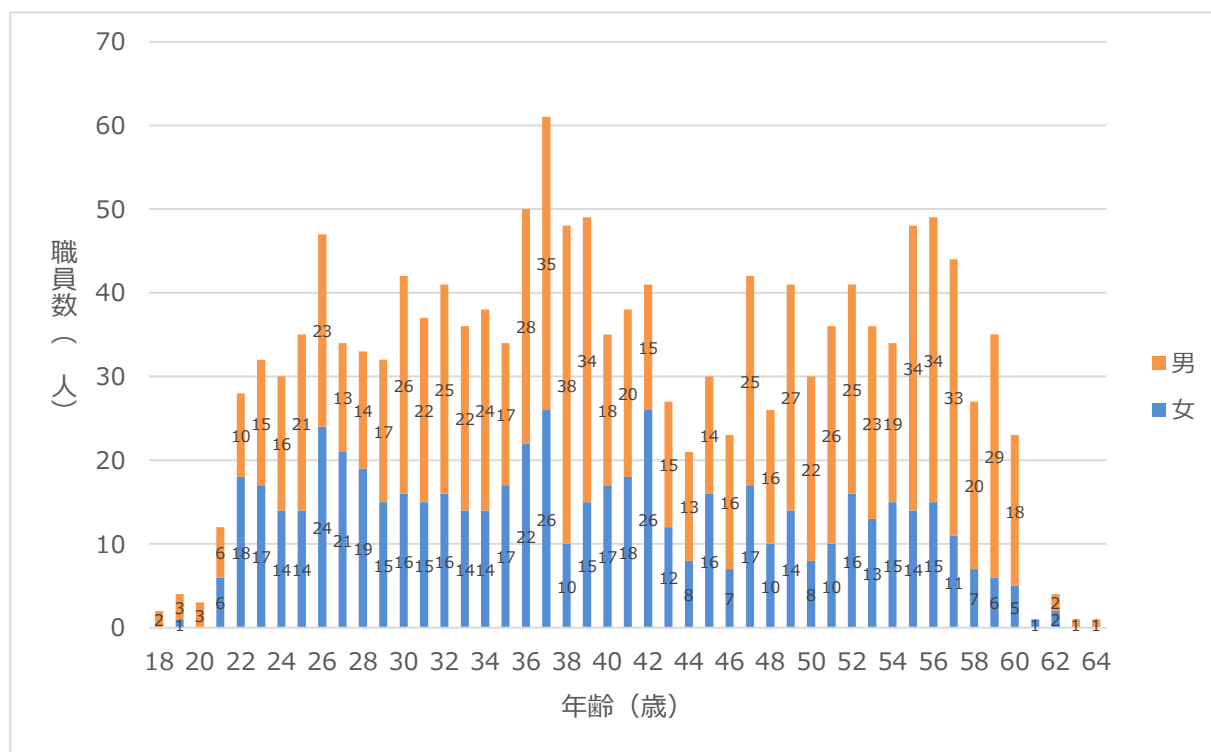
組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定主体である執行機関（各任命権者）の関係部署で構成する「鈴鹿市特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

Ⅳ 現状と課題

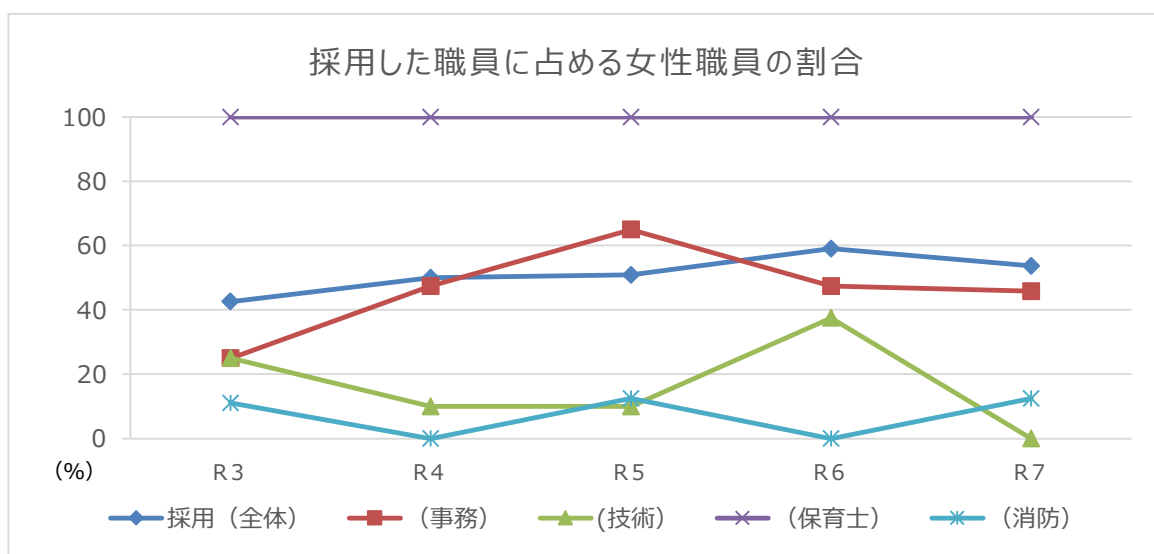
1 現状把握

本計画の策定に当たっては、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある職員等に占める女性職員の割合その他の女性の活躍に関する状況を把握する必要があるため、次の各項目について検証しました。

なお、令和7年4月1日現在の正規職員数（短時間勤務の再任用職員除く。）は1,462人で、その内訳は男性が880人（60.2%）、女性が582人（39.8%）となっており、年齢別の男女比は次のとおりです。



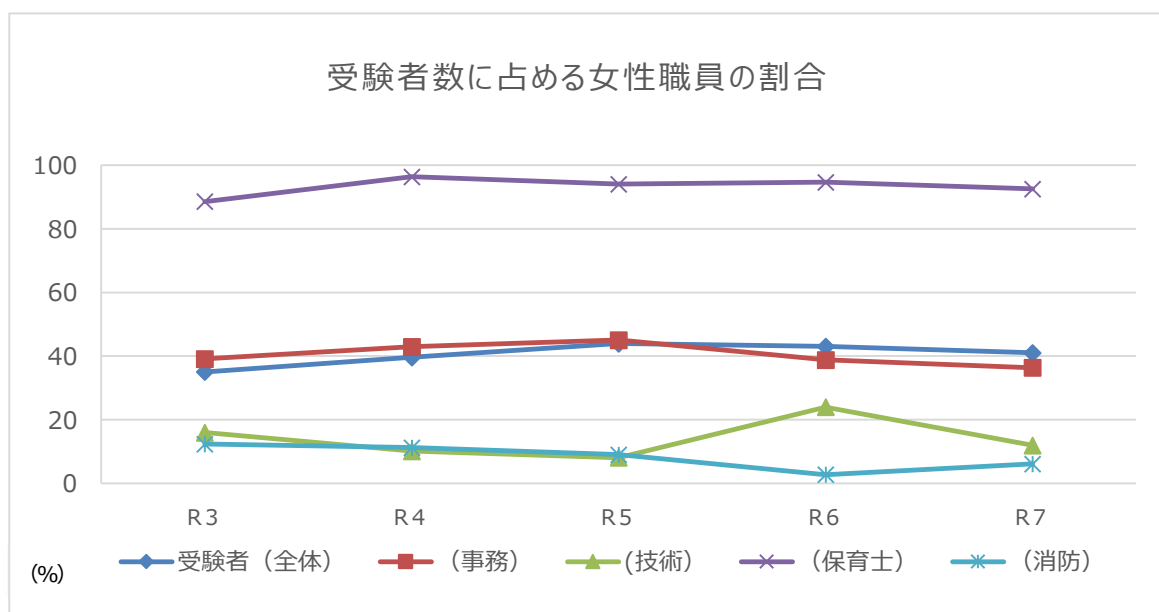
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合



採用した職員全体に占める女性職員の割合は、令和3年度に42.6%となったものの、他の年度では50%以上を占めています。

【参考数値：R7 採用者数 55 人（男性 25 人/女性 30 人）】

(2) 受験者数に占める女性職員の割合

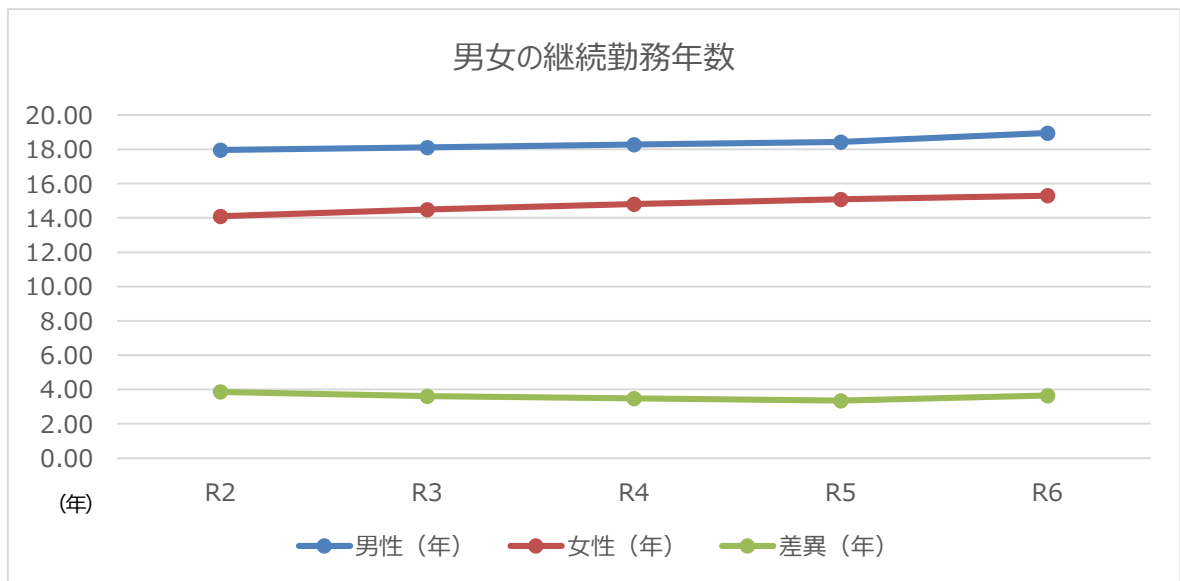


受験者全体に占める女性職員の割合は、どの年度も 40%付近で推移しています。

【参考数値：R7 受験者数 266 人（男性 157 人/女性 109 人）】

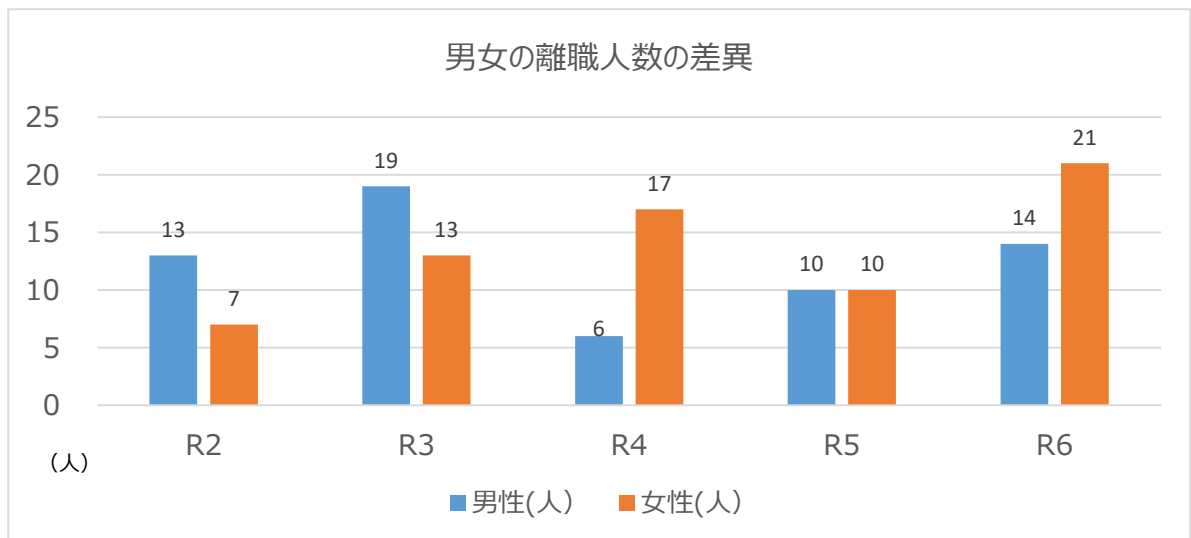
※上記（１）、（２）の職種は、毎年度採用した職種を掲載しています。

(3) 男女の継続勤務年数の差異



継続勤務年数は、いずれの年も14年以上と長くなっていますが、男性より女性のほうが継続勤務年数は短くなっています。

(4) 男女の離職人数の差異



退職する職員について、年齢、性別の多寡は年により様々ですが、30代女性職員が毎年数人みられ、結婚や出産を機に退職する女性職員が一定数存在します。

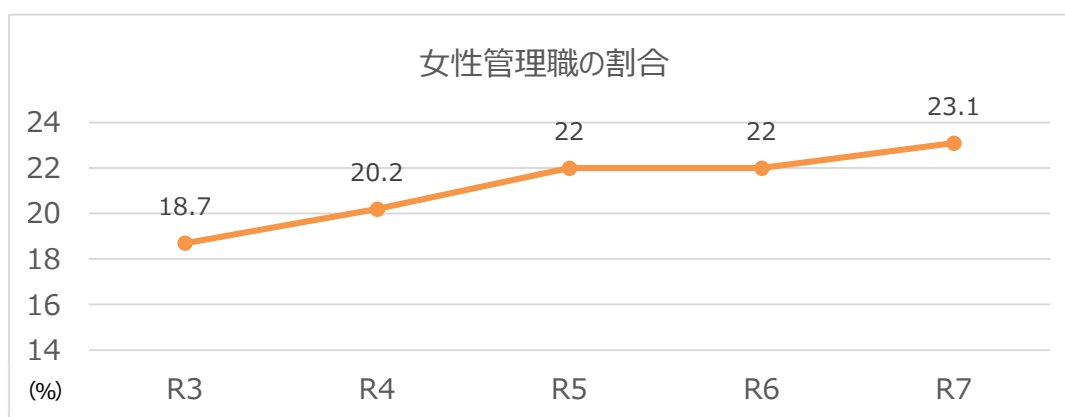
(5) 各月ごとの職員の平均時間外勤務時間数

単位：時間

年度		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
R2	合計	20,609	17,314	14,456	15,331	13,537	15,291	16,189	18,302	13,736	15,723	17,175	21,740	199,403
	平均	15.6	13.1	10.9	11.6	10.2	11.5	12.2	13.8	10.4	11.9	13.0	16.4	150.5
R3	合計	21,543	16,381	16,041	14,909	14,812	12,919	16,880	16,569	13,742	14,966	16,420	20,328	195,510
	平均	12.5	9.5	9.3	8.6	8.6	7.5	9.8	9.6	8.0	8.7	9.5	11.8	113.1
R4	合計	21,308	17,234	16,781	15,325	14,748	18,544	18,080	16,774	15,994	15,210	17,124	20,521	207,643
	平均	13.9	11.2	11.0	10.0	9.6	12.1	11.8	10.9	10.4	9.9	11.2	13.4	135.5
R5	合計	20,572	16,772	16,284	15,081	15,094	18,206	17,472	17,320	13,698	16,466	17,395	21,191	205,551
	平均	12.7	10.3	10.0	9.3	9.3	11.2	10.8	10.7	8.4	10.2	10.7	13.1	126.7
R6	合計	19,313	16,429	14,424	14,322	15,648	15,548	15,794	15,116	15,241	13,726	15,824	19,954	191,339
	平均	11.9	10.1	8.9	8.8	9.6	9.6	9.7	9.3	9.4	8.5	9.7	12.3	117.8

令和2年度から令和5年度は新型コロナウイルス感染症対応、令和6年度は定額減税実施により残業時間が大幅に増えた職員が発生したものの、全体的に見ると概ね減少傾向です。今後も業務量に鑑み、適正な人員配置に努めます。

(6) 女性管理職の割合



女性管理職の割合は年々増加し、令和7年度は23.1%（管理職264人中、男性203人、女性61人）となっています。

※管理職とは、課長級（副参事）以上をいいます。

(7) 各役職段階に占める女性職員の割合

役職	R3	R4	R5	R6	R7
部長級	7.1%	7.1%	14.3%	13.3%	13.3%
次長・参事級	10.2%	11.3%	15.1%	11.9%	13.0%
課長級	21.3%	23.3%	24.3%	25.8%	26.7%
主幹級	30.3%	29.6%	31.5%	32.8%	31.3%
副主幹級	45.3%	47.5%	45.7%	41.7%	37.9%
主査級	43.4%	29.4%	28.4%	34.9%	46.5%
副主査級	41.4%	46.7%	48.1%	49.1%	44.9%
係員級	49.3%	50.1%	50.4%	51.5%	52.6%
再任用	66.7%	50.0%	37.5%	42.9%	42.9%
全体	38.2%	38.6%	39.2%	39.8%	39.8%

※短時間勤務の再任用職員除く。

各役職段階に占める女性職員の割合は、主幹級が 31.3%、副主幹級が 37.9%であることから、今後も管理的地位に占める女性職員の割合は増加していく見込みです。

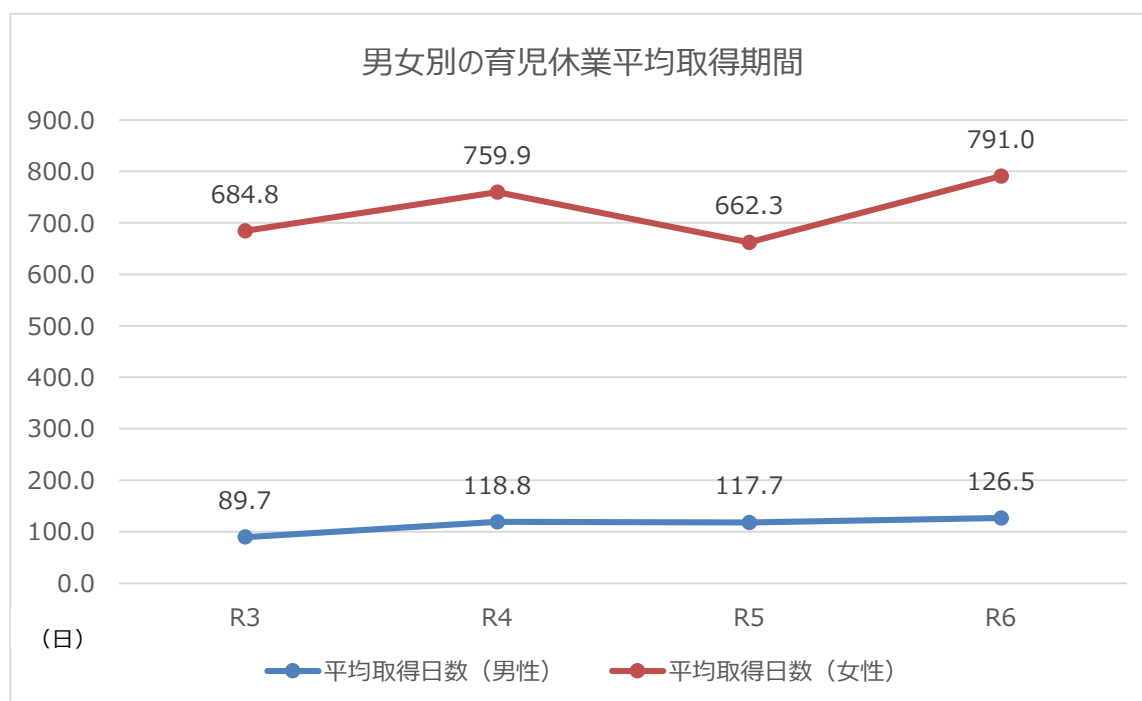
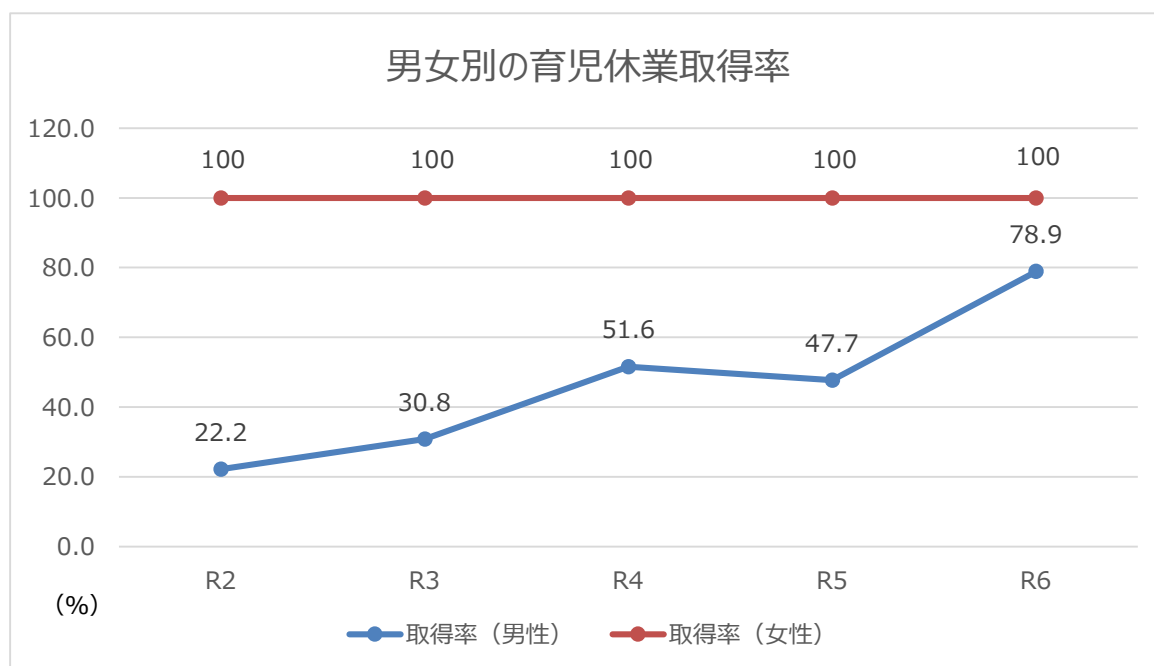
【参考数値：R7 部長級 15 人中 男性 13 人 /女性 2 人、次長・参事級 54 人中 男性 47 人 /女性 7 人
課長級 195 人中 男性 143 人 /女性 52 人、主幹級 240 人中 男性 165 人 /女性 75 人
副主幹級 256 人中 男性 159 人 /女性 97 人、主査級 99 人中 男性 53 人 /女性 46 人
副主査級 178 人中 男性 98 人 /女性 80 人、係員級 418 人中 男性 198 人 /女性 220 人】

(参考・職種別データ)

職種	R3	R4	R5	R6	R7
事務	19.2%	19.7%	22.6%	23.4%	26.9%
技術	1.7%	1.8%	1.8%	1.9%	1.9%
保育士	100%	100%	100%	100%	100%
保健師	100%	100%	100%	100%	100%
看護師	100%	0%	0%	0%	0%
栄養士	0%	100%	100%	100%	100%
消防	0%	0%	0%	0%	0%
幼教	100%	100%	0%	0%	0%
養護	0%	0%	0%	0%	0%
教員	20.0%	50.0%	63.6%	50.0%	33.3%
全体	18.7%	20.2%	22.0%	22.0%	23.1%

職種別の女性管理職登用率は、男女の構成比による偏りがみられる職種もありますが、教員は 30%を超えており、事務職員についても、25%を超えております。

(8) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間



男性の育児休業の取得率、育児休業平均取得期間は、女性と比較すると低い状況ですが、取得率は令和2年度と比較すると大幅に増加しています。特に、令和6年度の取得率は78.9%となりましたが、これは男性職員に育児休業の取得について個別に周知を行ったことや、社会的な意識の醸成が影響したものと考えられます。

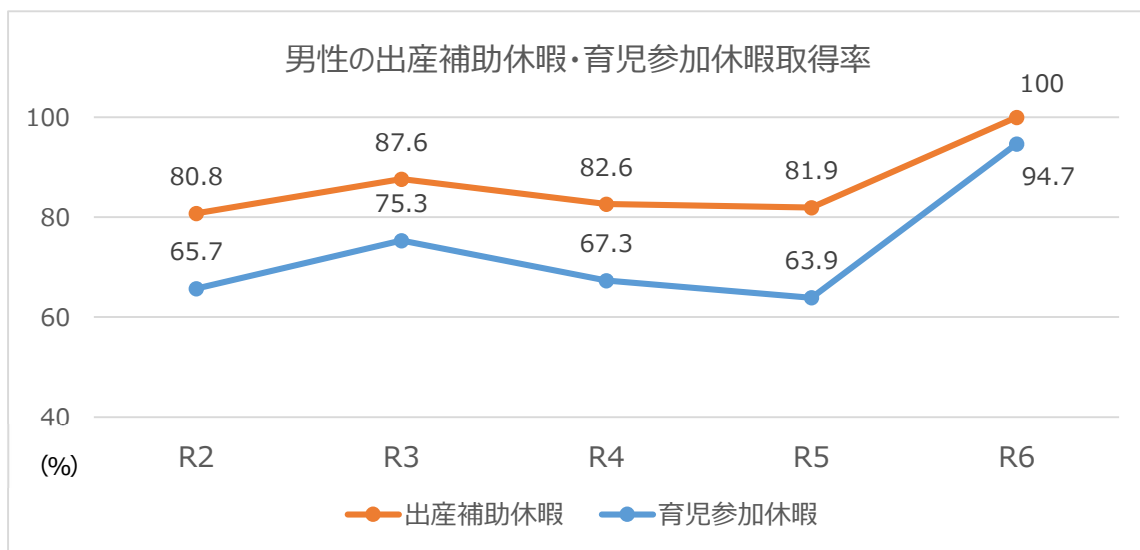
【参考数値：R6 男性 育児休業取得 27 人/取得者対象者 38 人

女性 育児休業取得者 64 人/取得対象者 64 人

R6 男性 育児休業総取得期間 2,783 日/平均取得期間 126.5 日

女性 育児休業総取得期間 16,610 日/平均取得期間 791.0 日】

(9) 男性の出産補助休暇、育児参加のための休暇取得率



出産補助休暇、育児参加休暇とも高い取得率となり、今後もこれを維持できるよう努めます。

【参考数値：R6 妻が子どもを出産した男性職員数 38 人

出産補助休暇取得人数 38 人/育児参加休暇取得人数 36 人】

※出産補助休暇…男性職員が妻の出産に伴う入院の付き添い等に利用できる休暇。

育児参加休暇…職員の妻が出産する場合の出産予定日前後に、子の養育のために利用できる休暇。

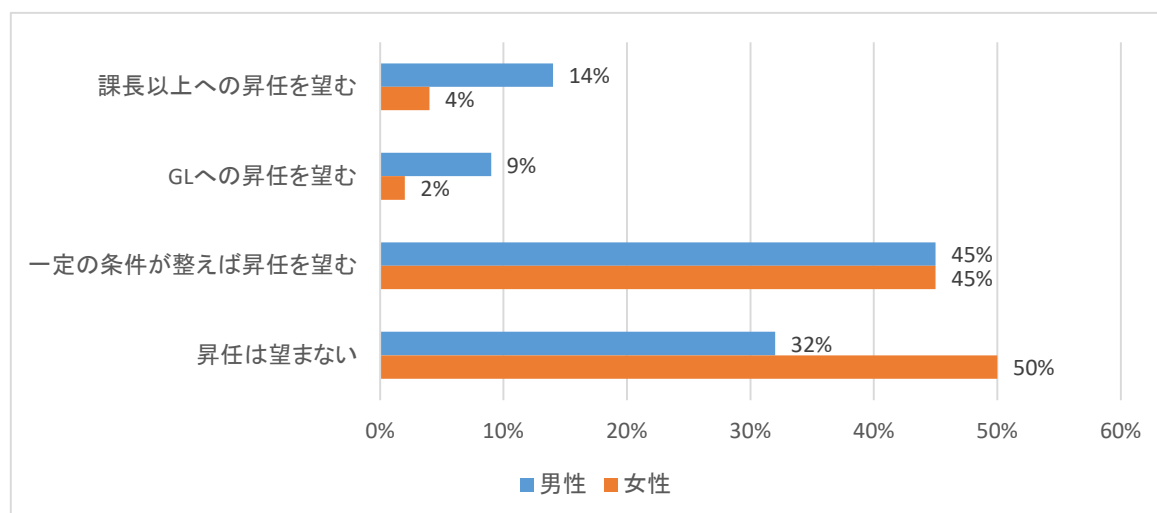
2 アンケート結果

本計画を策定するにあたり、女性職員が活躍できる職場づくりについて、職員の現状認識や今後の課題を把握するため、アンケート調査を実施しました。

【正規職員対象】

- 実施期間：令和7年9月5日（金）～令和7年9月19日（金）
- 対象者数：鈴鹿市正規職員 1,462人
- 回答者数：596人（男性358人、女性238人） 回答率40.7%
- 調査結果：主な結果は次のとおり（詳細は別添資料参照）

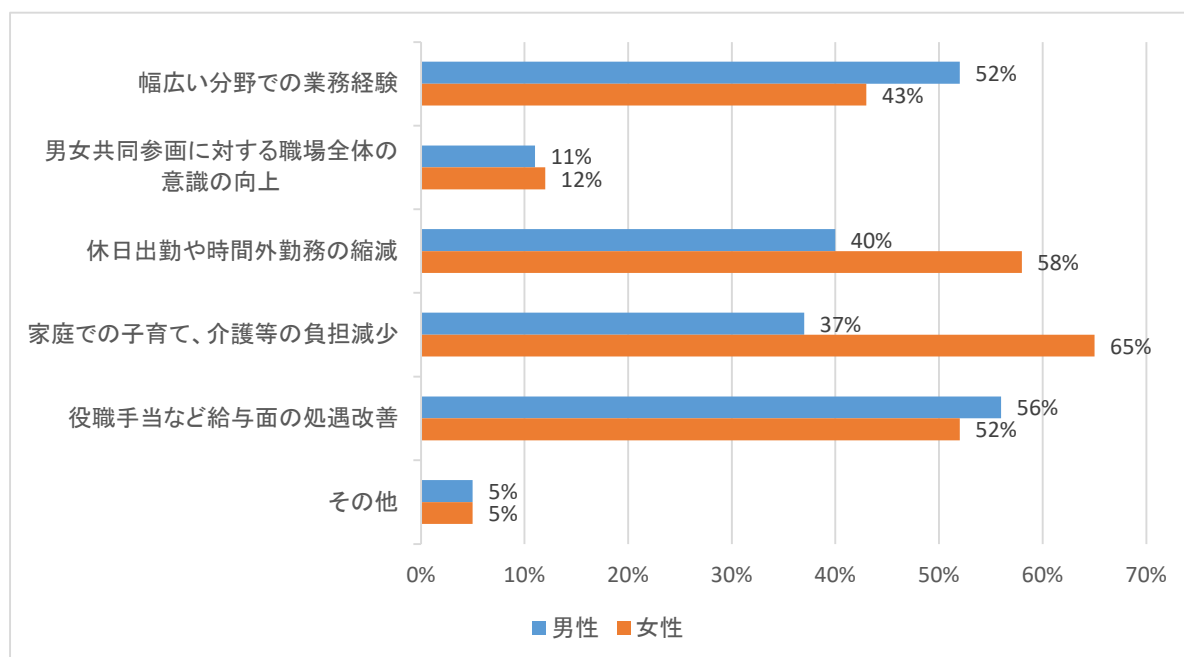
(1) あなた自身は、将来、昇任を望みますか？



「課長以上への昇任を望む」、「GLへの昇任を望む」とした割合は男女とも低い割合に留まりました。特に女性では、「昇任は望まない」とした割合が半数を占め、前回調査から10ポイントの増加がみられました。一方、「一定の条件が整えば昇任を望む」とした人は男女とも全体の45%を占め、今後の取り組みが昇任意欲の向上につながる可能性があります。

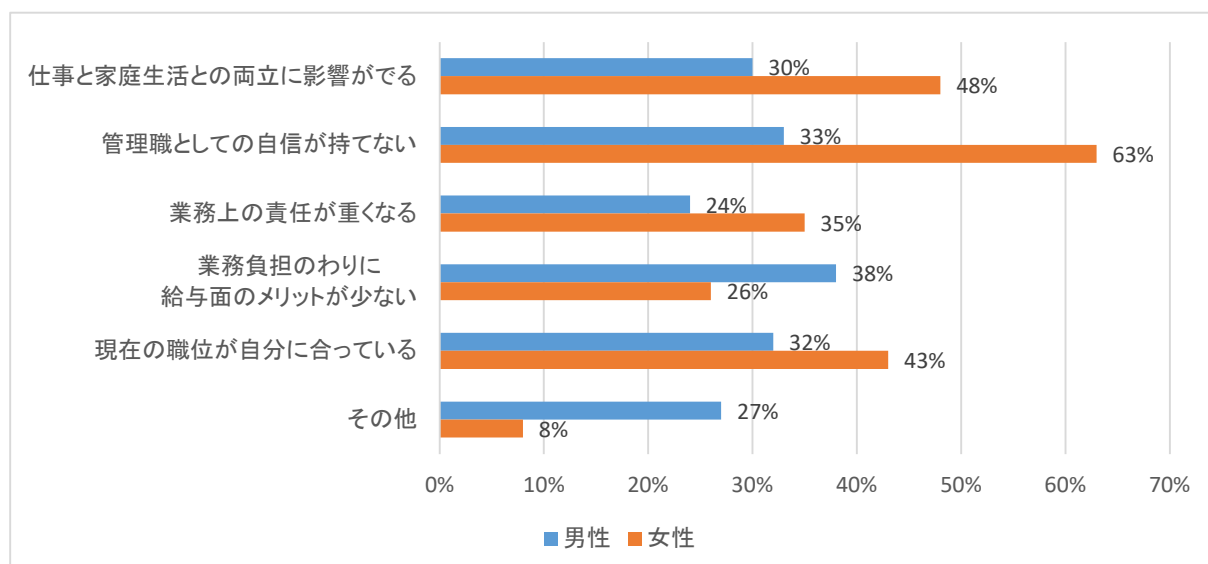
(2) 「一定の条件が整えば昇任を望む」と回答した方にお聞きます。一定の条件とは何ですか？

【複数回答可】



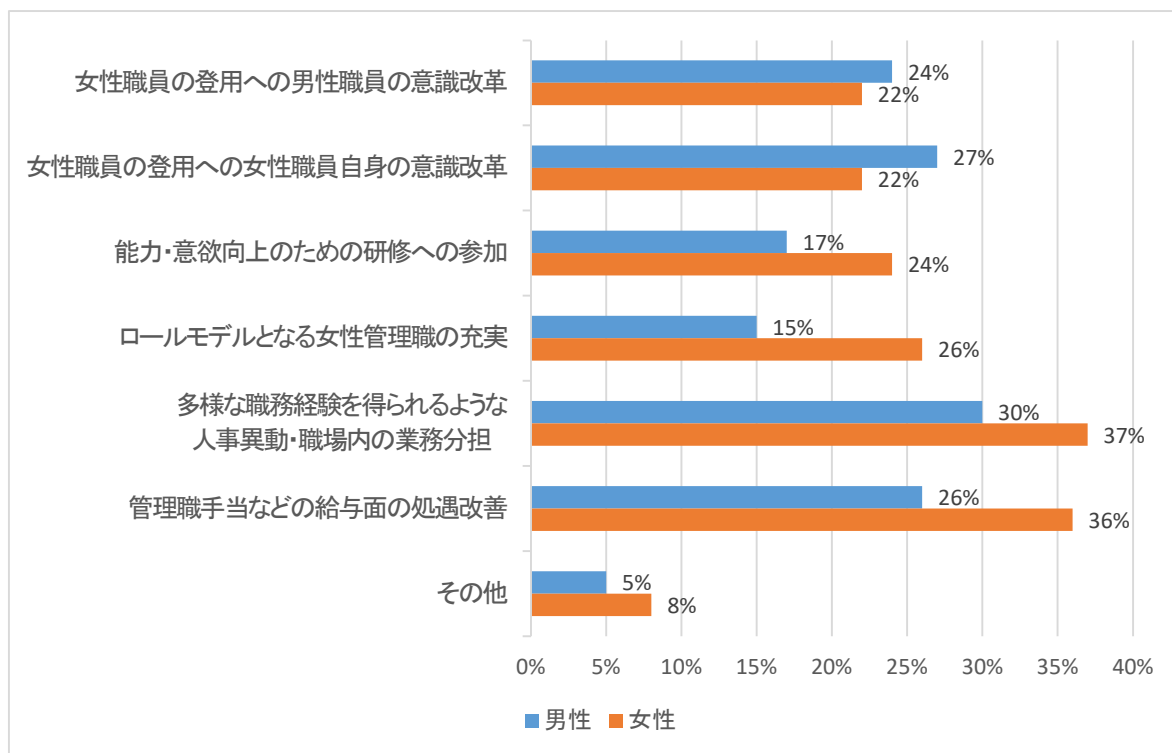
昇任を望む一定の条件として、女性は「家庭での子育て、介護等の負担減少」、「休日出勤や時間外勤務の縮減」、「役職手当など給与面の処遇改善」が多く上がりました。前回調査で女性が多く上げていた「男女共同参画に対する職場全体の意識の向上」については、低い割合となりました。

(3) 「昇任は望まない」と回答した方にお聞きます。理由は何ですか？【複数回答可】



昇任を望まない理由として、女性は「管理職としての自信が持てない」ことを理由にあげた人が最も多くなりました。前回調査で女性が多く上げた「仕事と家庭生活との両立に影響がでる」については、今回割合が下がっています。男性は「業務負担のわりに給与面のメリットが少ない」ことを理由にあげた人が多くなっています。

(4) 今後、女性職員の管理職への登用について、優先的に取り組むべき必要があると思うものを選んでください。【複数回答可】

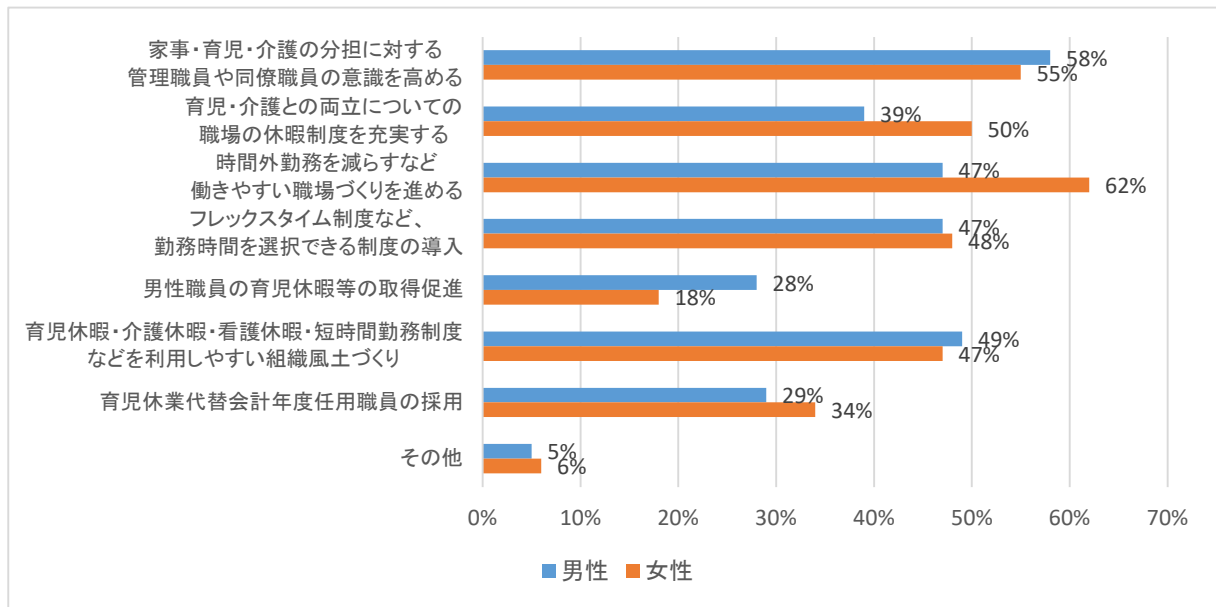


女性管理職の登用について、優先的に取り組むべきこととして男性、女性ともに「多様な経験を得られるような人事異動・職場内の業務分担」が最も多くなりました。男女とも、「女性職員の登用への男性職員の意識改革」と「女性職員の登用への女性職員自身の意識改革」については前回調査より割合がかなり減っています。

また、自由記述では、「以前より女性が活躍しやすい職場環境になっている」、「女性も男性も同じ職場で対等に働く」、「男女関係なく、家事・育児・介護を担う時代」といった意見が見られ、休暇制度の充実や、男女共同参画に対する意識啓発、職場環境の改善に取り組んできた成果が一定程度認められるものと推察されます。

一方、(3)で「仕事と家庭生活の両立に影響が出る」と回答した割合は、依然男女で開きがあり、家庭における役割固定意識については今後も注視していきます。

(5) 女性が活躍できる職場環境づくりに必要と思うことを選んでください。【複数回答可】



女性の意見で最も多かったものは「時間外勤務を減らすなど働きやすい職場づくりを進める」でした。「家事・育児・介護の分担に対する管理職員や同僚職員の意識を高める」についても前回調査に引き続き高い割合となっており、今後も啓発を継続していく必要があります。その他の意見としては、前回同様、休暇制度はあっても「担当業務の遂行に支障をきたすので休みにくい」といった意見や、「その他の職員に負荷がかからない環境を整える」ことが必要、という意見があがっています。

3 課題認識

(1) 現状把握の数値からみる課題

職員採用は競争試験によるため、年によって比率が変わるものの、近年は50%程度で推移しています。今後は、公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、女性の受験者、合格者の拡大に向け、職務、職員の魅力等を伝えるため取組を継続していく必要があります。

また、女性管理職の登用については、毎年着実に上昇し、課長相当職までの登用の割合は、令和7年度末時点で国の成果指標の目標値（22%）を上回りました。各役職段階に占める女性職員の割合は、主幹級で31.3%、副主幹級で37.9%、主査級で46.5%と、若手ほど増加する傾向です。女性職員の離職を防ぐとともに、キャリアアップを志向する女性職員の母数を増やすことで、女性管理職の割合を高めていくことが望まれます。

(2) アンケート結果からみる課題

アンケート結果からは、知識や経験不足からくる不安等が女性職員のチャレンジする意欲やキャリア形成を妨げていると考えられます。これらの不安を解消するため、職域の拡大、計画的育成とキャリア形成支援を図るとともに、ハラスメントや時間外労働時間の削減などを含めた職場環境の改善に取り組むことが必要です。

また、若手のうちから管理職の魅力を伝えることや、管理職に対するサポートを充実させることが、昇任意欲の醸成に資すると考えます。

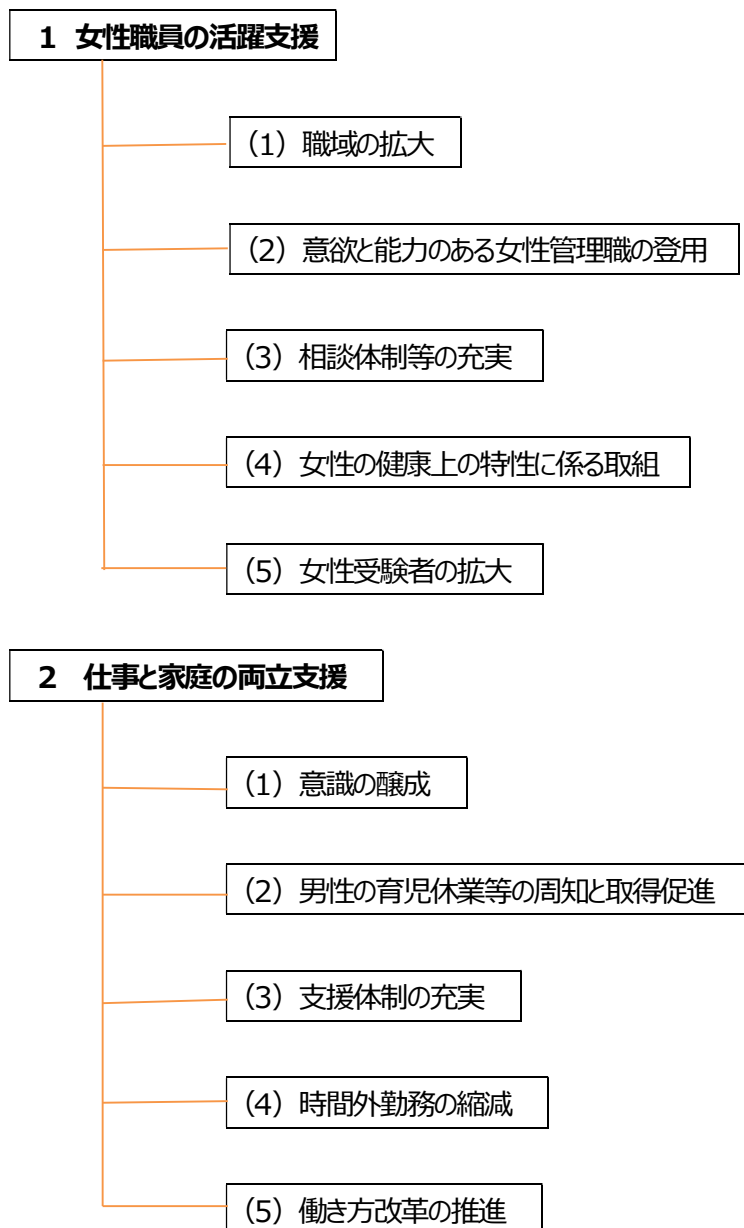
なお、男女雇用機会均等法の規定を遵守し、女性の優遇にならないように取り組むことについては、今までと同様に意識する必要があります。

V 目標数値

令和 12 年度末までの目標数値を次のとおり設定します。

- ① 女性管理職の登用率を全体で 25%、事務職員で 30%にします。
- ② 通年の平均時間外勤務時間数を 100 時間まで削減します。

VI 体系図



VII 具体的取組の推進

1 女性職員の活躍支援

社会情勢の変化に伴い、市民のニーズや価値観が多様化し、さらなる行政サービスの向上が求められることから、これまで以上に女性職員の果たす役割が重要となります。

本市では、次の取組を通じて、女性管理職の登用率を全体で25%、事務職員で30%にします。

(1) 職域の拡大

昇任に対する不安を払拭するため、財務、企画、対外折衝、危機管理等マネジメント能力が必要とされる多様な職場への積極的な配置や、政策形成能力が必要とされる庁内のプロジェクトチームへの積極的な登用などにより、女性職員の職域を拡大し、経験の場を提供します。

(2) 意欲と能力のある女性管理職の早期登用

自己申告シート等を活用し女性職員の意向を把握するとともに、研修への参加の促進等により意欲・能力の向上を積極的に図ります。意欲のある職員の早期登用に取り組み、計画的な人事管理、人材育成を推進します。

(3) 相談体制等の充実

ロールモデルとなる先輩職員との交流など、女性職員が自身のキャリアデザインを描きやすい職場環境づくりに努め、活躍を阻害する不安要因の解消に努めます。

(4) 女性の健康上の特性に係る取組

女性職員が女性の健康上の特性に係る課題からキャリアを諦めることのないように、健康についての情報の取得や活用にかかる研修の実施、休暇制度の活用等を主軸に、活躍支援に取り組みます。

(5) 女性受験者の拡大

職員採用試験の女性受験者を増やし、女性受験者の割合を維持できるよう、大学等での採用説明会の開催や、採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、女性職員の体験談などを情報提供します。

また、仕事の魅力を学生にアピールする機会となるキャリア教育実習を実施します。

2 仕事と家庭の両立支援

女性の活躍のためには、引き続き職業生活と家庭生活との両立を支援していく必要があります。

本市では、次世代育成支援対策推進法に基づく「鈴鹿市子育て支援計画（第3次鈴鹿市特定事業主行動計画【前期計画】）」を策定し、全ての職員が子育てと仕事の両立を図ることができるよう、諸制度の周知徹底と意識の啓発、妊娠中及び出産後における配慮、特別休暇等の取得促進、時間外勤務の縮減など様々な取組を推進しています。

本計画における両立支援も方向性を同じくするものであり、職場環境や各種両立支援制度を整備し、ワークライフバランスの実現のため、通年の平均時間外勤務時間数を100時間まで削減することを目指します。

(1) 意識の醸成

男性職員の育児や介護等への理解と参加を促すため、積極的な情報発信を通じて、男性も女性とともに支えあい、職場と家庭を両立できる職場風土や職員の意識を醸成します。

また、固定的な性別役割分担意識等から、様々なハラスメントが起こらないようにするため、相談窓口やハラスメント事例等の情報の周知、研修の開催等に努めます。

(2) 男性の育児休業等の周知と取得促進

男性職員が取得できる育児関連の休暇制度（育児休業（産後パパ育休制度含む。）、出産補助休暇、育児参加休暇、子の看護等休暇等）について周知し、休暇等の取得促進を図ります。

(3) 支援体制の充実

女性が安心して育児休業等を取得するため、業務状況に応じて必要な人員を確保するとともに、鈴鹿市職員の機動的配置に関する要綱に基づき、課内及び部内外の事務応援等も含めた柔軟な職員配置や子育て中の職員の在籍状況に応じた人事上の配慮を行います。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務縮減のための意識啓発を継続的に行うとともに、特定の職員に偏りがある場合には、事務分担や業務処理方法の見直し、応援体制の整備等を図ります。

特に時間外勤務の多い所属については、ヒアリング等により業務状況を把握するとともに、必要に応じて、適正な人員配置を行います。

(5) 働き方改革の推進

育児や介護等で時間的制約のある職員を支援するため、多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充に向けて引き続き取り組みます。

VIII 終わりに

本市では、鈴鹿市人材育成・確保基本方針に基づき、女性職員の登用を図るため、職域の拡大や、管理職への登用等、政策形成や意思決定過程への参画を推進してきました。

これにより、女性管理職の登用率が向上するとともに、女性職員の活躍の場はますます広がっています。

また、多様化する社会のニーズに対応し、行政サービスを充実させるためにも、引き続き女性管理職を積極的に登用し、女性の政策形成や意思決定過程へ参画する機会を増やすことが必要です。

今後も、女性職員の職業生活における選択肢が奪われることのないよう、環境整備を進めていきます。

職員一人ひとり置かれている環境は異なりますが、入庁時から積極的に業務に取り組み、様々な経験を積むことで視野を広げてください。自分の可能性を信じ、チームの一員として、ともに支えあうという意識を持って、組織目標の達成に向けてチャレンジしていただけることを願っています。

女性職員自らが意欲的に成長し、鈴鹿市職員として、誰もが自信を持って活躍できるよう、今後も体制の構築、人材の育成、職場環境の整備等を通して支援していきます。

■ 問合せ先

事 項	担 当	連 絡 先
総合的な相談や情報提供の窓口	人事課 人事研修G	直通382-9037・内線3221
休暇等	教育総務課 総務G	直通382-7617・内線6112
給与等の取扱い	人事課 給与厚生G	直通382-7602・内線3226
給付制度等（三共済・公立学校共済）	教育総務課 総務G	直通382-7617・内線6112

鈴鹿市女性職員支援計画

**～第2次鈴鹿市女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画【前期計画】～**

鈴鹿市 総務部 人事課

〒513-8701 三重県鈴鹿市神戸一丁目18番18号

電 話 059-382-9037 (直通)

F A X 059-382-2219

E-mail jinji@city.suzuka.lg.jp