

令和5年度取組結果（女性活躍）

1 女性職員の活躍支援

取 組 内 容	令和5年度実績
① 女性受験者の拡大	○東海地区を中心に、大学等約320校に、職員採用試験の申込書を郵送。 ○キャリア教育実習を実施し、男性2人・女性5人の生徒を受け入れ。 ○採用試験 女性申込者数（事務職員） ・令和5年度の申込者237人中 女性91人 （令和4年度の申込者344人中 女性155人）
ア) 職員採用試験の女性受験者を増やし、女性受験者の割合が増加するよう、女子大学等での女性を対象とした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。	
イ) 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 職域の拡大	○財務、企画、危機管理部門等、多様な職場への配置が引き続きなされている。
女性管理職にふさわしい人材を育成するため、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、職域や活躍の場を拡大します。	
③ 意欲と能力のある女性管理職の登用	○女性職員の活躍を推進するため、管理職、グループリーダーに積極的に登用。 ・新任女性管理職 令和5年度 19人中 女性5人 ・新任女性GL 令和5年度 15人中 女性10人
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、やる気や資質を備えた若い女性職員を早期に登用し、自覚やマネジメント能力の向上を図る等計画的な人事管理を推進します。	
④ 職員研修の充実	○地方自治体女性職員交流会、女性リーダーのためのマネジメント研修へ参加 ○自治大学校 第1部・第2部特別課程（1/30～2/27）に派遣 ○女性職員一人ひとりが、組織におけるそれぞれの将来のキャリアのあり方を考え、より前向きに職務に取り組むことができるよう、新任課長及び35歳及び36歳の女性職員を対象に、活躍推進研修を実施
ア) 女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援するため、リーダー養成研修や自治大学校への派遣研修を計画的に行うとともに、国や自治体への出向機会を積極的に確保します。	
イ) 管理職研修や階層別研修などの機会を活用し、女性職員の人材育成、女性の活躍推進への意識を高める取組を行います。	
⑤ 相談体制等の充実	○女性主幹職員を対象に、ロールモデルとなる管理職の女性職員による、キャリアや仕事と家庭の両立の経験などについての講話研修を実施
相談窓口の設置やロールモデルとなる先輩職員との交流会など、女性職員が相談しやすい仕組みを取り入れ、自らの将来をイメージできるように図ります。	

2 仕事と家庭の両立支援

取 組 内 容	令和5年度実績
① 意識の醸成	○次世代育成の取組結果と同様。
男性の育児等への理解と参加を促すため、今まで以上に情報提供や研修を通じて、意識の醸成を図ります。	
② 男性の育児休業等の周知と取得促進	○次世代育成の取組結果と同様。
妻が妊娠・出産した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、子の看護休暇等）について周知するとともに、休暇等の取得促進を図ります。	
③ 支援体制の充実	○次世代育成の取組結果と同様。
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の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	○次世代育成の取組結果と同様。
時間外勤務等削減運動を継続的に実施することにより、時間外勤務縮減のための意識啓発を行うとともに、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。	
⑤ 働き方改革の推進	○他市の状況も参考にしながら、今後検討していく予定。
育児や介護等で時間的制約のある職員を支援するため、フレックスタイム制度の導入等、多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充に向けた取組を検討します。	

3 目標数値

① 令和7年度末までの女性管理職の登用率を20%にします。	○令和5年度 22.0%
-------------------------------	--------------