

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

【後期計画】



令和2年3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 前期計画の取組状況と課題.....	3
1 目標達成状況と課題	
2 アンケート結果と課題	
3 課題認識	
V 目標数値	12
VI 体系図	12
VII 具体的取組の推進	13
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	15

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。

こういった状況の中、平成 27 年 9 月 4 日、女性が自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要として、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現するため、「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らないとされています。

これを受け、本市においても、この基本原則に掲げる内容を計画的かつ着実に推進するため、平成 28 年 4 月から令和 2 年 3 月までの 4 年間を計画期間と定めた「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」（以下「前期計画」という。）を策定し、取組を進めてきました。

前期計画期間の満了に伴い、その成果と課題を検証するとともに、令和 2 年 4 月からの 5 年間を計画期間と定めた「鈴鹿市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画【後期計画】」（以下「後期計画」という。）を策定し、女性職員の活躍推進に向けた職場環境づくりや人材育成に、組織全体で継続して取組を進めていきます。

令和 2 年 3 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2年4月1日から令和8年3月31日までの6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 前期計画の取組状況と課題

1 目標達成状況と課題

前期計画において、計画の達成状況を客観的に判断するため、次のとおり数値目標を設定し、女性活躍推進に対する各種取組を推進してきました。

後期計画を策定するに当たり、前期計画の目標達成状況を確認し、後期計画策定の基礎資料とします。

【目標数値】

女性管理職の登用率

数値目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
20%	15.1%	15.5%	16.2%	17.2%

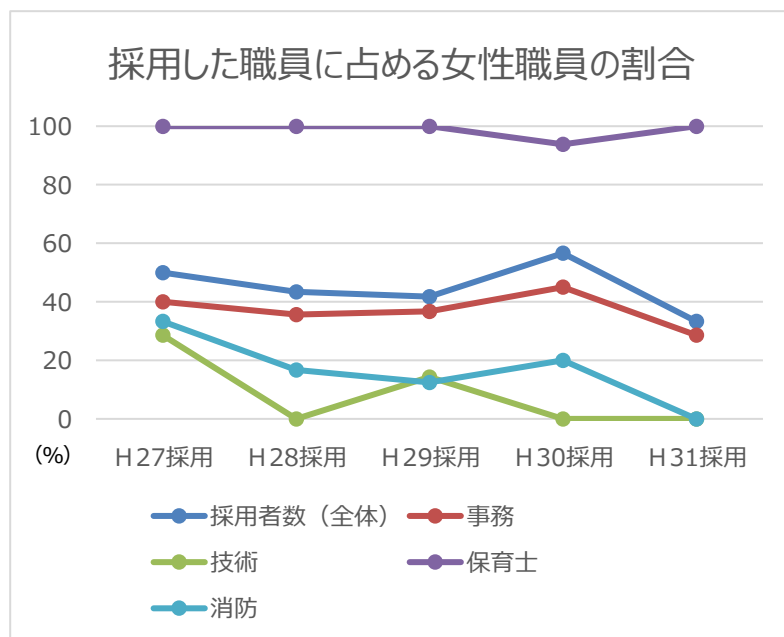
※管理職とは、課長級（副参事）以上をいいます。

女性管理職の登用率は、平成28年4月1日からの4年間で約2ポイント増加していますが、前期計画期間中、1度も目標を達成することができませんでした。

各年度とも、役職が上がるにつれ女性職員の割合が低下する傾向があり、管理職になる手前の階層の割合が低くなっています。その要因として、仕事と家庭生活の両立に対する不安、知識や経験不足からくる不安、女性職員自身の意欲不足等による女性職員の離職等が考えられるため、引き続き、仕事と家庭の両立を支援する制度の周知や、女性職員の職域拡大、研修を通じた女性活躍推進への意識向上に努めます。

【各種数値の推移】

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

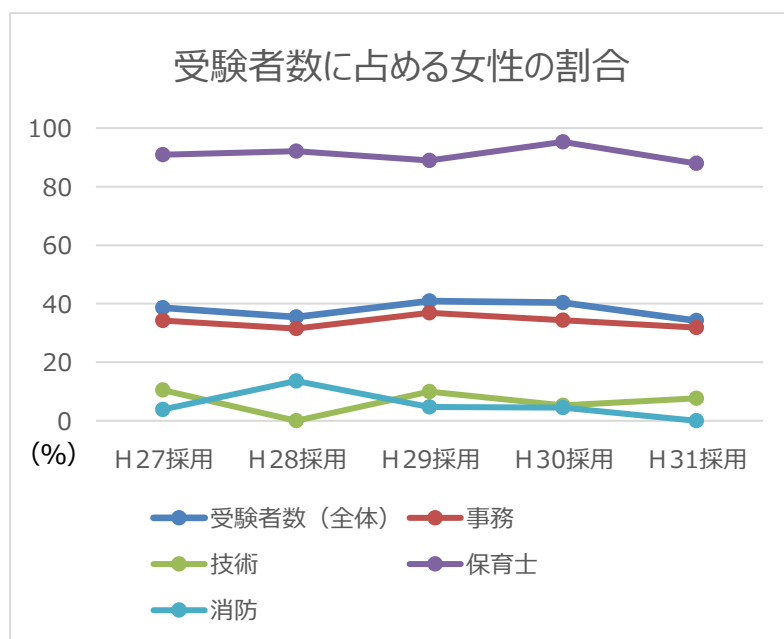


採用した職員に占める女性職員の割合は、平成27年度50%でした。翌年度以降も概ね40%を超えており、平成30年度は56.6%を女性職員が占めています。

平成31年度は33.3%と40%を下回る結果となりましたが、平成27年度から平成31年度の採用職員累計における女性職員の割合は45.3%でした。

【参考数値：H31 採用者数54人（男性36人/女性18人）】

(2) 受験者数に占める女性職員の割合



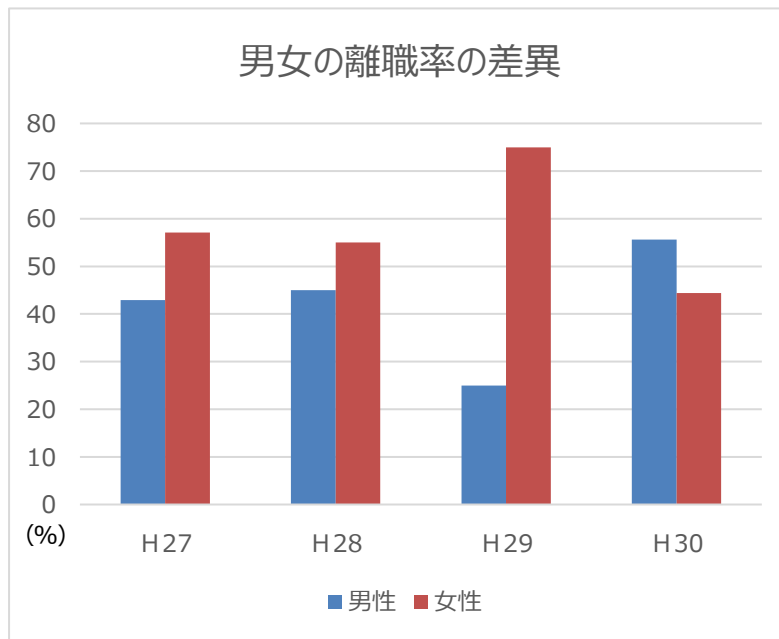
受験者数に占める女性職員の割合は、常に半数を下回っている状況ですが、毎年40%前後で推移しています。

この結果と、(1)の採用した職員に占める女性職員の割合から、採用段階においては、一定程度、女性の人材プールが確保されている状況にあると考えられます。

【参考数値：H31 受験者数260人（男性171人/女性89人）】

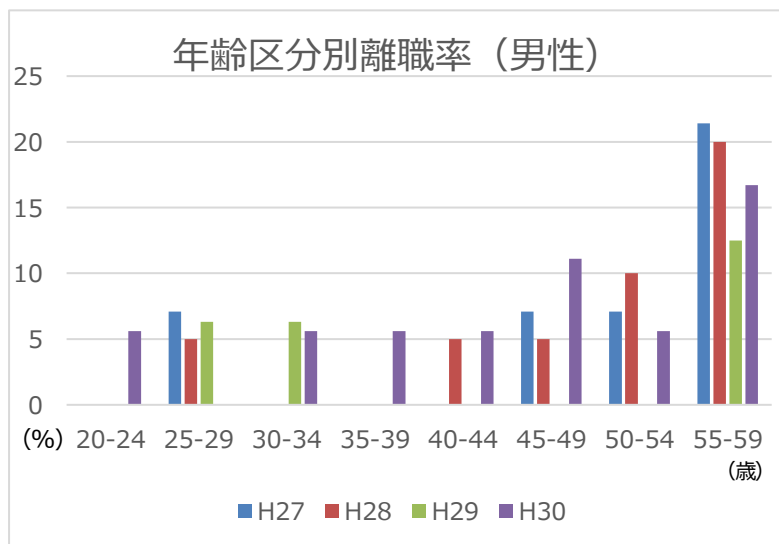
※上記(1)，(2)の職種は、毎年度採用した職種を掲載しています。

(3) 男女の離職率の差異

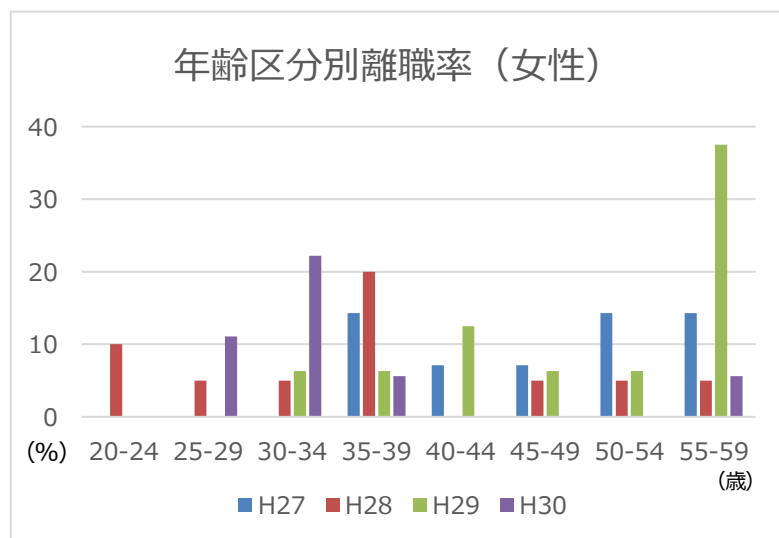


早期退職する職員においては、女性の離職割合が男性の離職割合を上回る傾向にありますが、平成 27 年度及び平成 28 年度の女性職員の離職率は 50% 台で、男女の間にほとんど差はなく、平成 30 年度は男性職員の離職率が 50% を超えるなど、年度ごとに変動が見て取れます。

早期退職者の離職率を、年齢区分別、男女別に分けて比較してみると、男性職員は年齢が上がるにつれ早期退職者の割合が高くなり、55 歳以降の離職率が最も高いのに比べ、女性職員は 55 歳以降と併せて、30 歳台の離職率が高い傾向にあることが見て取れます。



これは、管理職になる手前の階層の割合が低くなる要因の一つと考えられ、女性の労働力率を示す M 字カーブの傾向とも一致していることから、鈴鹿市でも、結婚・出産を機に退職する女性職員が一定数存在すると推測されます。



今後、女性管理職の登用率を上げていくためには、仕事と家庭の両立支援をより一層推進し、この年代の離職を防いでいくことが必要です。

(4) 各役職段階に占める女性職員の割合及び伸び率

役職	H27	H28	H29	H30	H31	H28-H31伸び率
部長級	13.3	0.0	0.0	6.3	6.7	-
次長・参事級	12.0	6.0	7.8	8.2	5.8	0.0
課長級	16.3	18.0	18.3	18.6	20.6	9.5
主幹級	32.6	31.2	34.0	31.4	30.5	△ 6.8
副主幹級	32.0	34.0	34.0	37.1	37.8	△ 3.4
主査級	52.3	53.7	47.1	50.0	58.0	30.6
副主査級	50.8	53.7	50.7	42.6	35.9	△ 7.6
係員級	49.8	48.3	48.1	51.5	50.9	3.3
再任用	75.0	100.0	100.0	100.0	100.0	133.3
全体	36.8	36.7	37.0	37.5	37.6	2.7 (%)

※短時間勤務の再任用職員除く。

前期計画中の各役職段階における女性職員の伸び率において、課長級以上の女性職員の伸び率は、11.1%でした。職員全体に占める女性職員の伸び率が2.7%であることから、計画目標の数値には達していないものの、女性職員の管理職への登用は着実に進んでいると考えられます。

一方で、職員全体に占める女性職員の割合が概ね40%弱で推移しており、管理職になる手前の主幹級、副主幹級の職員も30%台で推移しているのに対して、女性職員の管理職への登用率は、前述のとおり、平成31年度で17.2%とやや低いことが見て取れます。

今後も引き続き、鈴鹿市人材育成基本方針に掲げる各ステージでの配置・育成において、女性職員がモチベーションを保ち、個性と能力を発揮して働き続けられる取組を進めていくことが重要です。

【参考数値：H31 部長級 15人中 男性14人/女性1人、次長・参事級 52人中 男性49人/女性3人

課長級 223人中 男性177人/女性46人、主幹級 226人中 男性157人/女性69人

副主幹級 225人中 男性140人/女性85人、主査級 81人中 男性34人/女性47人

副主査級 170人中 男性109人/女性61人、係員級 430人中 男性211人/女性219人】

(5) 各月ごとの職員の平均時間外勤務

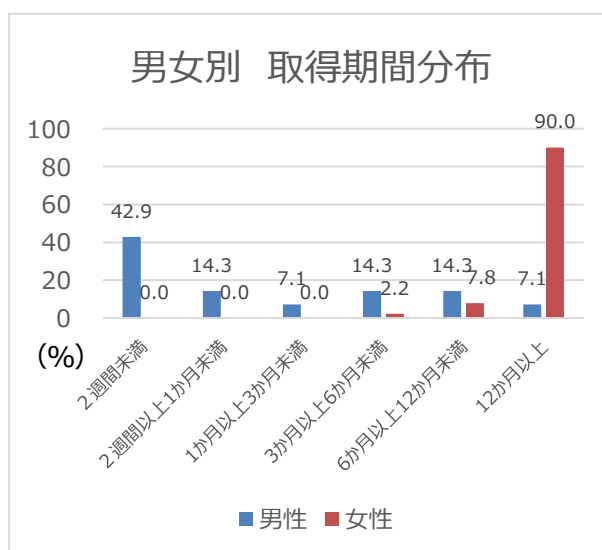
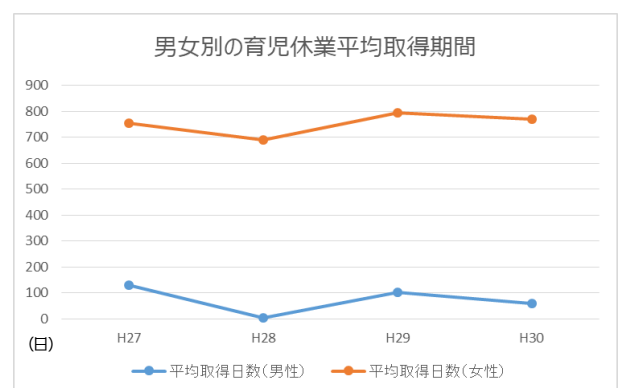
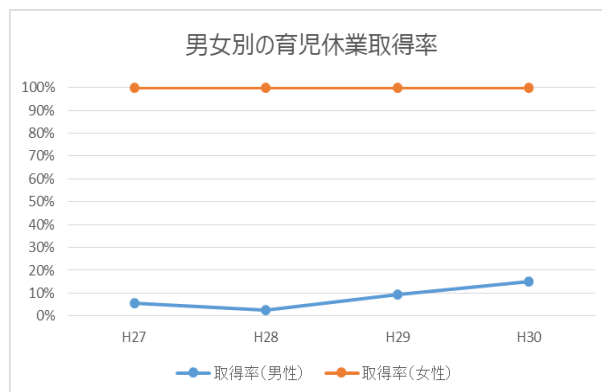
単位：時間

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	通年
H26	合計	22,133	21,422	15,828	16,630	18,887	17,825	21,609	20,155	17,267	19,541	18,058	22,551	231,906
	平均	19.9	19.2	14.2	14.9	16.9	16	19.4	18.1	15.5	17.5	16.2	20.2	208.0
H27	合計	21,054	21,980	17,776	17,525	15,494	21,071	21,813	20,937	19,180	20,558	19,520	24,261	241,169
	平均	18.8	19.6	15.8	15.6	13.8	18.8	19.4	18.7	17.1	18.3	17.4	21.6	214.9
H28	合計	23,263	22,462	17,115	17,199	12,940	18,599	21,172	17,983	16,195	18,341	16,743	22,732	224,744
	平均	20.6	19.9	15.2	15.2	11.5	16.5	18.8	15.9	14.4	16.3	14.8	20.2	199.2
H29	合計	21,378	20,543	15,434	16,422	14,971	19,302	20,295	19,475	18,494	17,487	16,611	21,582	221,994
	平均	19.0	18.2	13.7	14.6	13.3	17.1	18.0	17.3	16.4	15.5	14.7	19.1	196.8
H30	合計	21,513	20,516	15,991	20,354	14,600	20,522	20,154	18,760	15,995	18,436	18,282	23,396	228,519
	平均	19.0	18.2	14.2	18.0	12.9	18.2	17.8	16.6	14.2	16.3	16.2	20.7	202.2

一人当たりの平均時間外勤務は、年間目標時間数の 360 時間を下回っていますが、超過勤務を命じることができる上限を超えて勤務した職員数について、平成 29 年度と平成 30 年度を比較したところ、1 月について 45 時間を超えた職員は 32 人、1 年について 360 時間を超えた職員は 38 人増加していました。部署ごとの上限を超えた職員数を分析した結果、特定の時期に処理が集中する用務や、災害対応や選挙事務等の用務が平成 29 年度に比べ増加したことが一因と考えられます。

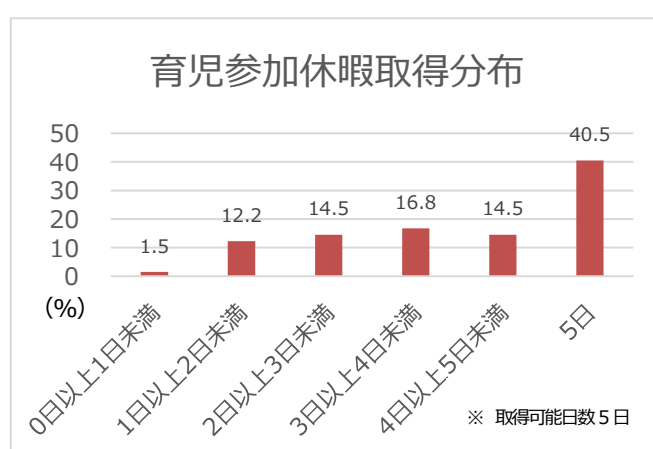
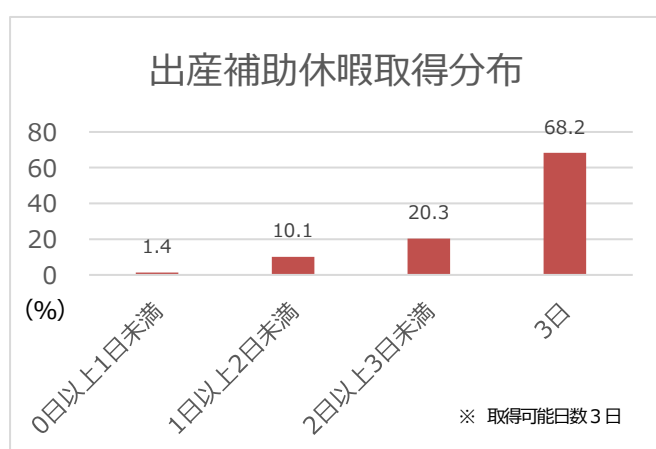
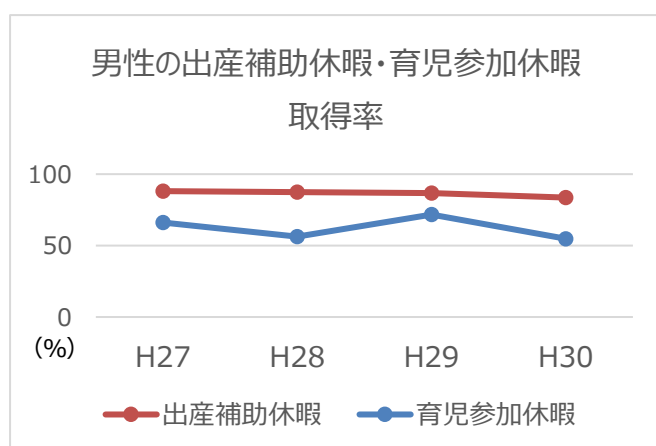
年度によっては制度改正等により業務が増え、時間外勤務が増加することもあることから、より一層効率的な業務運営が必要です。

(6) 男女別の育児休業取得率、平均取得期間及び取得期間の分布状況



男性の育児休業の取得率、育児休業平均取得期間は、女性と比較すると非常に低い状況が続いていますが、前期計画期間中の男性職員の育児休業取得率は、平成 27 年度 5.9%から平成 30 年度 17.5%まで 11.6 ポイント上昇しています。取得率が上昇している一方、取得期間の分布状況は、女性職員が概ね 12 か月以上の期間取得しているのに対して、男性職員の取得期間は約 40%が 2 週間未満となっており、取得期間は男女の間で依然として大きな乖離があります。

(7) 男性の出産補助休暇、育児参加のための休暇取得率及び取得期間の分布状況



出産補助休暇の平均取得率は80%以上で推移していますが、育児参加休暇の取得率は平成29年度以外70%に満たない状況です。一方で、休暇制度を利用した男性職員は、その半数前後が最大取得可能日数まで休暇を取得していることが休暇取得の分布状況から見て取れますが、育児参加休暇については約3分の1の職員が3日未満となっており、出産補助休暇に比べ取得日数の分布にはばらつきがみられます。希望する男性職員が、希望どおりに休暇を取得でき、育児に参加できるよう、制度の周知等の取組を進めていくことが重要です。

2 アンケート結果と課題

前期計画策定から4年が経過し、前期計画を策定した当初に比べて、女性職員活躍推進に対する職員の意識やニーズの変化が予想されることから、後期計画策定にあたり改めて次のとおりアンケート調査を実施しました。

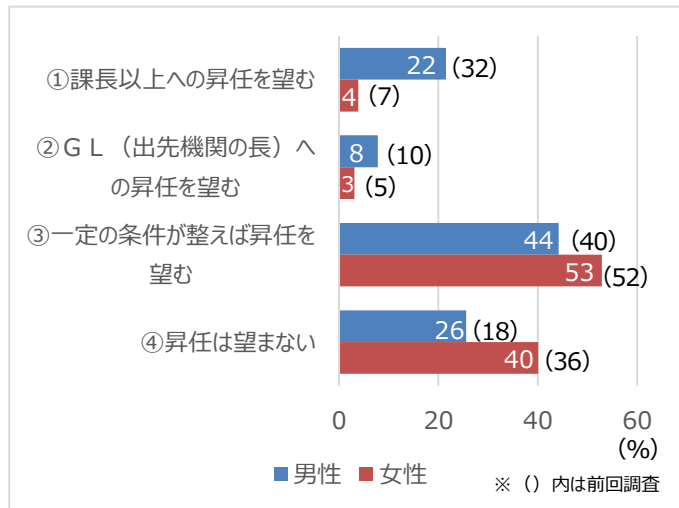
この調査結果と、見出された課題について分析し、後期計画策定の資料とします。

- 実施期間：令和元年11月22日（金）～ 令和元年11月29日（金）（8日間）
- 対象者数：1,427人（鈴鹿市正規職員）
- 回答者数：808人（回答率56.6%）
- 調査結果：別添資料のとおり

（1）昇任に対する意欲

前回の調査時に引き続き、「課長以上への昇任を望む」と回答した人は、女性に比べ男性の方が圧倒的に多く、「昇任を望まない」と答えた人は男性に比べて女性に多いことから、男性にくらべ、女性の昇任意欲は男性に比べて低い傾向にあるといえます。一方で、女性は男性より「一定の条件が整えば昇任を望む」ことを希望する割合が高い状況です。

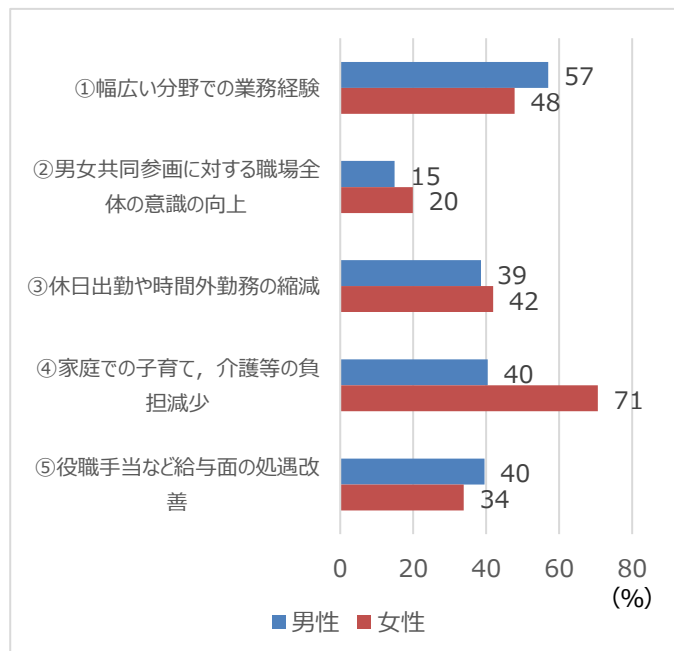
また、前回調査時に比べ、男性女性ともに「課長以上への昇任を望む」と回答した割合は減少し、「昇任は望まない」と回答した割合が増加しています。



（2）昇任しやすい職場環境等の整備

昇任を望む一定の条件として、女性は「家庭での子育て、介護等負担減少」をあげた人が最も多く、男女で割合の差が大きかったのも「家庭での子育て、介護等負担減少」だったことから、鈴鹿市で働く女性職員の多くが仕事と家庭の両立に不安を抱えていることが伺えます。

それに対して、男性は「幅広い分野での業務経験」や「役職手当など給与面の処遇改善」を昇進する際の条件に求める傾向が見て取れます。



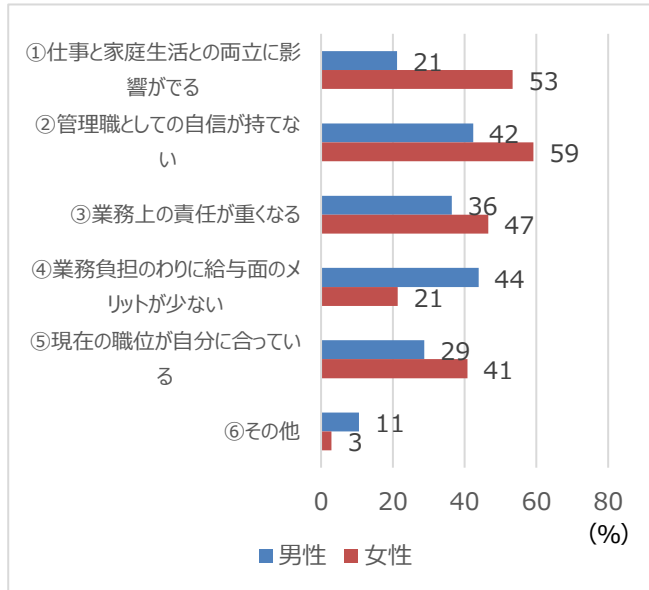
【一定の条件が整えば昇進を望む場合の、一定の条件とは】

昇任を望まない理由として、男女ともに「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、男女で割合の差が大きかった項目として、女性は「仕事と家庭生活との両立に影響がでる」ことを理由にあげている人が多いのに対して、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。

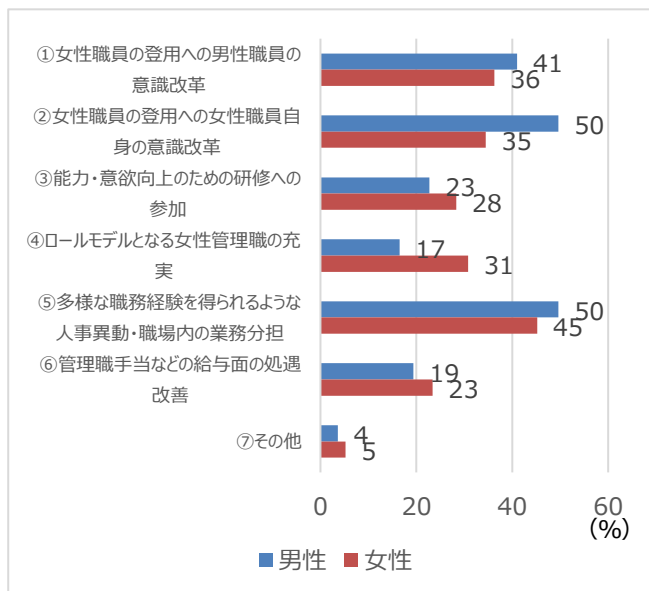
女性管理職の登用について、優先的に取り組むべきこととして男性、女性ともに「多様な経験を得られるような人事異動・職場内の業務分担」が最も多く、次いで「女性職員自身の意識改革」、「男性職員の意識改革」という回答が多いという結果になりました。

前回の調査時は、女性職員の回答としては「女性職員自身の意識改革」が最も多く、次いで「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」でした。

このことから、前回調査時から、女性職員自身の管理職登用に対する意識にも変化が見られます。



【昇任を望まない理由】



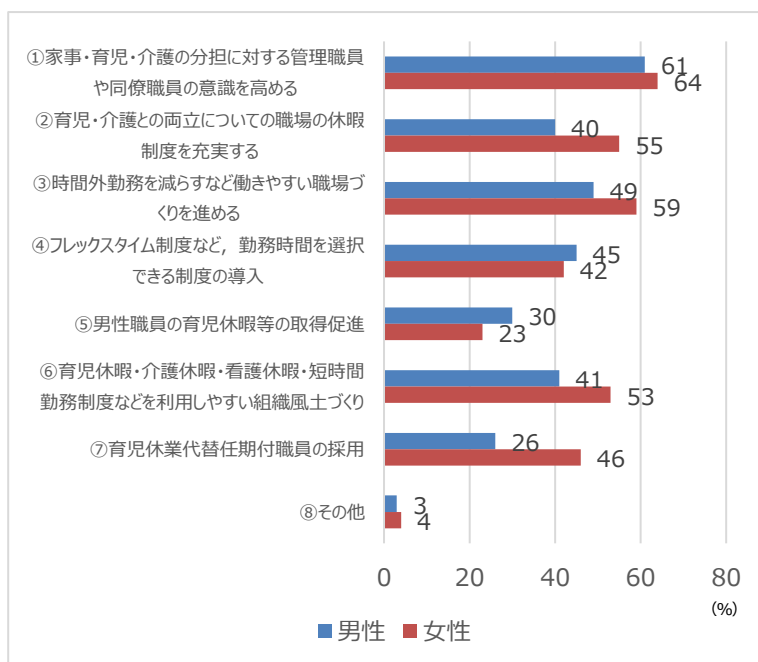
【女性職員の管理職登用に際し、優先的に取り組むべきと思うこと】

女性が活躍できる職場環境づくりに必要なことについては、「フレックスタイム制度など、勤務時間を選択できる制度の導入」、「男性職員の育児休暇等の取得促進」以外は、全ての項目で女性の要望割合が高くなっています。

前回調査時と比較すると、男性の回答傾向に大きな変化はみられないのに比べ、女性の回答は「育児・介護両立についての休暇制度の充実」、「育児休暇等制度を利用しやすい組

織風土づくり」の割合が減り、「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」の割合が増加するという変化が見られました。

その他の意見としては、多様な働き方を可能にする人員配置が必要であるという意見が多く寄せられました。



【女性が活躍できる職場環境づくりに必要なこと】

3 課題認識

(1) 各種数値からみる課題

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、女性の採用者数50%前後で推移しています。今後も引き続き、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の取組を積極的に展開するとともに、採用した女性職員が、育児等の時間的制約があっても、それぞれのライフステージに合わせて個性と能力を発揮し、働き続けられるような取組が必要です。

併せて、女性職員だけでなく、希望する男性職員が育児に積極的に参加し、男女ともに職場と家庭の両方において貢献できる職場環境づくりが今後の課題です。

また、女性管理職の登用率については、毎年着実に上昇していますが、各役職段階に占める女性職員の割合は、前期計画から引き続き、管理職になる手前の階層で低くなっていますので、女性職員の意欲や能力の発掘、育成に努め、女性の人材プールを確実に形成していくことが重要です。

(2) アンケート結果からみる課題

アンケート結果からは、仕事と家庭生活の両立に対する不安、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、長時間労働の是正等、ワークライフバランスに配慮した職場環境づくりや、職域の拡大、計画的育成とキャリア形成支援を図っていくことが重要と考えます。

V 目標数値

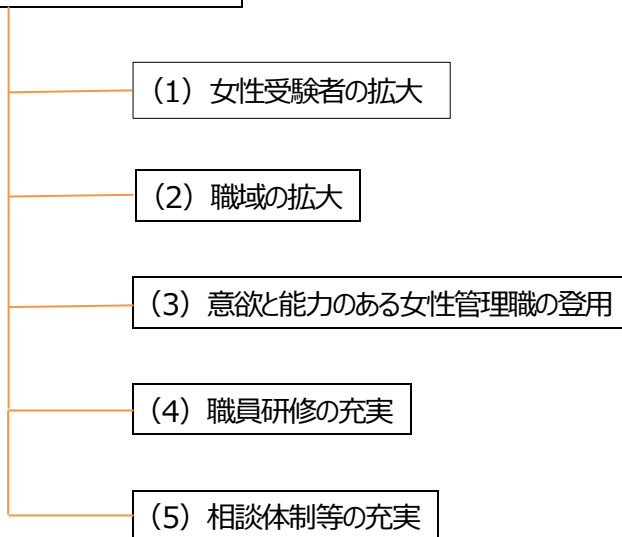
令和7年度末までの目標数値を次のとおり設定します。

女性管理職の登用率	20%
-----------	-----

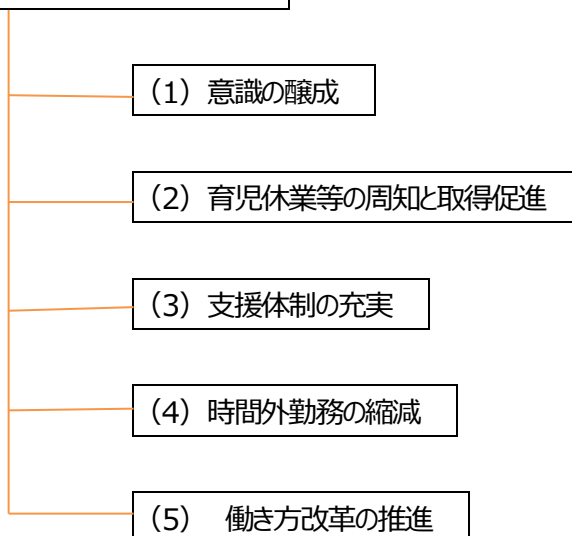
前期計画で、1度も目標を達することが出来なかったことから、後期計画においても引き続き、女性職員の管理職登用率を、まずは20%とすることを目標に様々な取組を進めていきます。

VI 体系図

1 女性職員の活躍支援



2 仕事と家庭の両立支援



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活躍の推進を図ります。

(1) 女性受験者の拡大

職員採用試験の女性受験者を増やし、女性受験者の割合が増加するよう、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してインターンシップを実施します。

(2) 職域の拡大

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、引き続き職域や活躍の場を拡大していきます。

(3) 意欲と能力のある女性管理職の登用

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、やる気や資質を備えた女性職員を早期に登用し、意欲・能力の向上を積極的に図っていく等、計画的な人事管理を推進します。

(4) 職員研修の充実

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。

また、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

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。

2 仕事と家庭の両立支援

女性が活躍するためには、職業生活と家庭生活との両立を図ることが必要です。

本市では、次世代育成支援対策推進法に基づく「鈴鹿市特定事業主行動計画」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など様々な取組を推進していますが，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，その中から特に必要な取組をこの計画に位置づけ推進していきます。

(1) 意識の醸成

男性職員の育児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，職場と家庭に貢献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) 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，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，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。

VIII 終わりに

本市では、鈴鹿市人材育成基本方針に基づき、女性職員の登用を図るため、職域の拡大や、部長級及び次長・参事級への登用等、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、これからは今まで以上に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あり、そのためには、前期計画に引き続き女性職員のグループリーダーへの積極的登用を進めていくことが急務です。

自分らしくいきいきと活躍するために、入庁時から積極的に様々な経験を積み、広い視野を持つことや、自分の可能性を限ることなく、ともに支えあうという意識を持って、チームの一員として組織目標の達成に向けて行動することなど、職員ひとりひとり置かれている環境は異なりますが、できることから是非チャレンジしてください。

女性職員自らが意欲的にキャリアアップできる環境を整備することで、管理職にふさわしい人材として成長し、より一層活躍していただくことを期待しています。

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

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](mailto:jinja@city.suzuka.lg.jp)