

本市の現状

- 本市の**市民**に占める女性の割合：**52.6%** (R3.3時点)
→多様な市民ニーズに対応するためには**市民と同様の多様性が必要**
 - 本市の**新規採用職員**に占める女性の割合：**52.7%**
→2040年には職員全体の男女比率が50%(行政職)に
- ⇒ **2040年の女性管理職比率を40%**とする目標を設定

	最新値	数値目標	
		本市 (R5)	国 (R7)
女性役職者(係長以上)比率	21.2%	23%	—
女性管理職(課長級以上)比率	14.5%	15%	—
(参考)課長級の女性比率	15.3%	—	22%
女性の行政職係長試験受験率	49.9%	55%	—
行政職係長試験合格者の女性割合	35.0%	40%	—

市外の動き

- ✓ 国の第5次男女共同参画基本計画 (R2.12閣議決定)
「**2020年代の可能な限り早期に**指導的地位に占める女性の割合が**30%程度**となるよう目指す」
 - ✓ 日本経団連(R2.11「新成長戦略」)
「**2030年**までに役員に占める女性比率を**30%以上**を目指す」
 - ✓ **6つの政令市**が女性管理職割合**30%の目標を設定**
(千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、岡山市)
- ⇒ **国・民間・地方ともに女性登用30%を目指す動き**
- ※ 何故「**30%**」なのか
マイノリティ(少数派層)が全体の30%を超えると**意思決定に影響力を持つ**という「**黄金の3割**」理論(ロザベス・モス・カンター)による。

中間目標の設定

女性管理職比率を

2030年までに30%程度を目指す

4つの新たなポジティブ・アクション※

① 女性役職者の長期的・計画的育成

- ✓ **若手女性係長等を対象とした短期ジョブローテーション**
- ✓ **中堅女性係長の育成研修／新任女性課長のフォローアップ等を実施**

② 採用から多様な職務経験

- ✓ **採用後早期に**企画立案・調整等が必要な部署を**複数**経験(出産・育児前)
- ✓ **全体調整部署**(企画・財政・人事等)への**男女同程度の配置**を目指す

③ 上司による切れ目のない育成支援

- ✓ **人事評価基準や業績目標の内容**を見直し
上司による**人材育成・マネジメントを強化**
- ✓ 仕事の分担や育成等における
無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)への気づきと是正

④ 多様で柔軟な働き方の推進

- ✓ 子育て中の女性でも本庁など多様な職場で活躍できるよう
自治体DX等を通じて働き方改革・しごと改革を加速

本市においても「可能な限り早期に**30%達成**」を目指す必要

※ 「ポジティブ・アクション」は、男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置のことであり、国においても女性の参画拡大に最も効果的な施策の一つと位置付けられている。