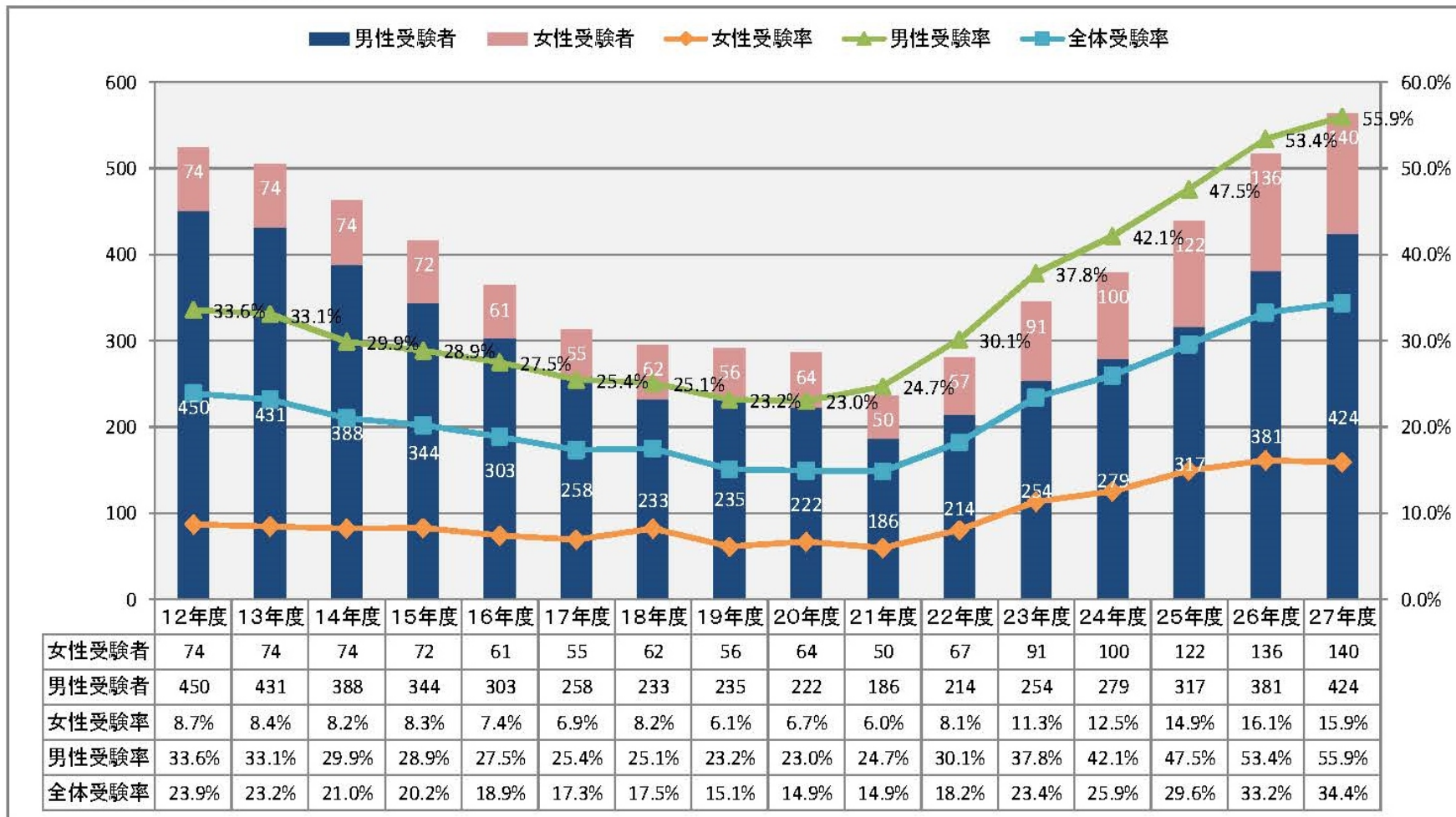


横浜市における 女性職員の人材育成

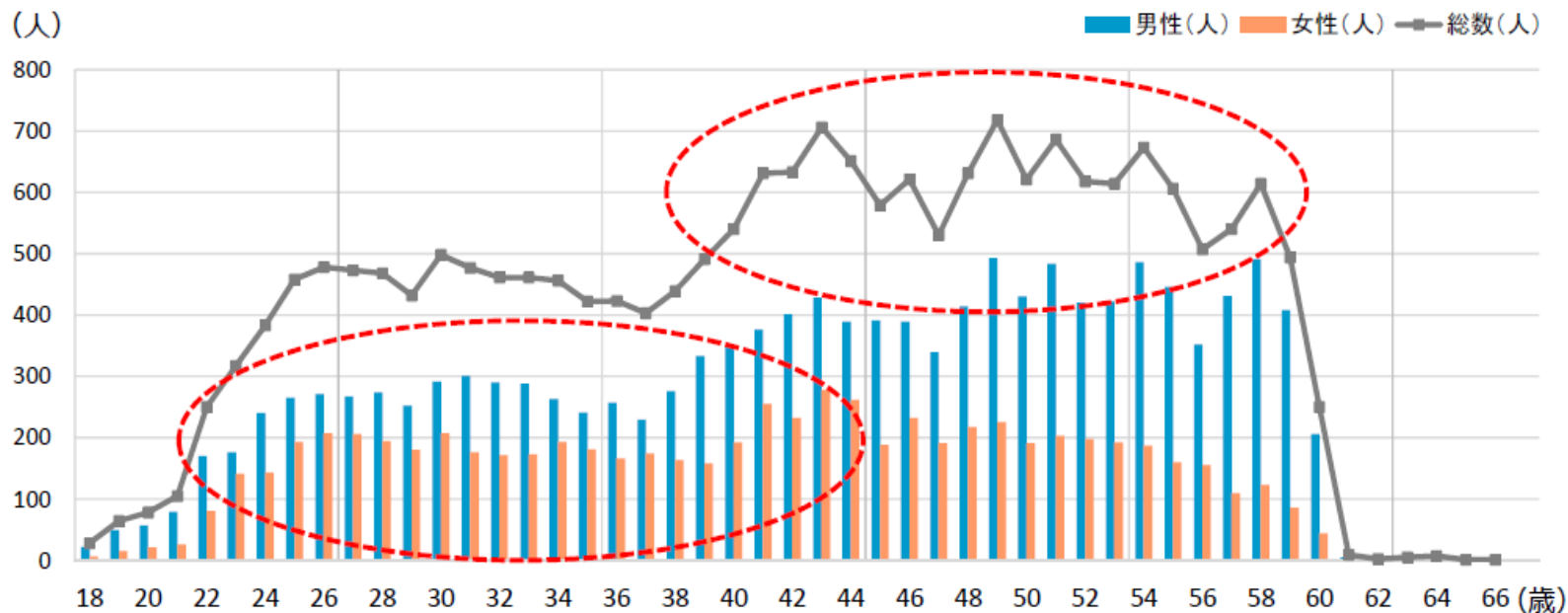
地方公共団体における多様な人材の活躍と
働き方改革に関する研究会
第3回

男女別係長試験受験率の変遷

1 事務職A区分(職員Ⅱ対象)



職員の男女別年齢構成



- 20代から40代半ばの職員は、それより上の年代に比べて女性割合が高い
- 40代から50代の職員が、全体の約6割を占め、下の年代に比べて男性割合が高い

「組織力の向上」「市民満足度の高い市政」の実現へ

目指す姿

人を育てる組織の実現
全ての職員が、意欲と能力を最大限に発揮しています。

政策決定の場面への女性の参画
多様なニーズに適切かつ迅速に対応し、女性の視点が施策に反映されています。

ワーク・ライフ・バランスの実現
全ての職員が、いきいきと活躍できる職場となっています。

	課長級以上に占める女性割合	年次休暇取得率(10日以上)	男性職員の育児休業取得率	配偶者の出産のための休暇及び男性職員の育児参加休暇取得率(3日以上)
目標値 (平成31年度)	30%以上 (平成32年4月1日)	100%	13%以上	100%

取組の方向

意識UP!
責任職の意識改革

- 組織が一丸となった取組の強化
 - ・区局統括本部長のリーダーシップによる推進
 - ・区局男女共同参画推進者と連携した推進体制の強化
 - ・人材育成シニアリーダーと連携した技術系の取組推進
- 責任職の指導・マネジメント力の向上と実践
 - ・意識改革・指導スキル向上を目的とした研修の充実
 - ・女性職員に対するマネジメント力強化のための研修の実施
 - ・ライフステージを考慮した職場における人材育成の実践
- 女性責任職の登用
 - ・区局総務・企画ライン等への女性責任職の積極的な配置
 - ・区局でのバランスを考慮した女性責任職の配置

キャリアUP!
女性のチャレンジ・キャリア形成支援

- 採用前からのキャリア意識向上
 - ・就職セミナー等における本市取組のPR
 - ・採用内定者に対するキャリア形成啓発
- 女性職員へのアプローチ・昇任への不安解消
 - ・男女別キャリア形成研修の実施
 - ・新たなメンター制度の運用
 - ・ロールモデルとの意見交換会の実施
 - ・民間企業との交流機会の提供
 - ・キャリア形成に関する情報発信
- 人事給与制度の検討
 - ・取組を推進する人事給与制度の検討

バランスUP!
**ワーク・ライフ・バランスの推進
／仕事と家庭生活の両立支援**

- ワーク・ライフ・バランス実現のための取組
 - ・仕事・働き方の見直し
 - ・超過勤務の縮減、休暇の取得促進
- 仕事と家庭生活の両立支援
 - ・責任職両立支援マニュアル等を活用した職場サポート
 - ・両立支援ほっとライン等による相談対応・情報提供
 - ・男性職員の育児・介護等への参画促進
 - ・配偶者同行休業制度を活用した継続勤務等の支援
 - ・育児休業等からの職場復帰の支援
 - ・育児休業等に伴う業務分担の見直し・代替要員の確保
 - ・人事異動等における家庭生活との両立への配慮
 - ・子どもの看護や家族等の介護のための休暇の取得促進
 - ・新たな任用・勤務形態の研究・検討

課題・現状

◆上司の指導・助言の偏り
・仕事の指導・助言や昇任勧奨に男女で違いがある
・女性のキャリア支援に必要な上司の意識改革やスキルが不十分

◆配置や業務経験に男女の偏り
・性別による固定的な役割分担意識や慣行、ライフイベントによる本人意向への配慮等から、配置や業務分担に男女で偏りがある場合がある

◆経験や知識不足による職務への不安
・配置や業務分担における男女の偏りにより、能力開発に差が生じているケースがある
・経験・知識不足により、女性が責任職としての能力発揮に不安を持ち、昇任に消極的になっているケースがある

◆女性責任職のロールモデルが少ない
・女性が自身のキャリアイメージを描きにくい傾向がある
・身近な相談者が不足している

◆仕事と家庭生活の両立への不安
・女性が家事・育児等の負担を主に担うことが多いため、両立に不安を抱えやすい
・男性の家事・育児等への参画が不十分
・昇任に伴うマイナスイメージ(長時間勤務、休暇の取りづらさ、短期間での異動等)がある

◇新採用職員に占める女性割合は概ね40～50%台*1で推移し、平成27年4月現在、全職員に占める女性割合は35.6%*2まで上昇。係長級以上では20.7%、課長級以上は13.0%*3。
◇平成26年度の1人あたり月平均超過勤務時間は11.9時間*4、年次休暇平均取得日数は14.3日*5。全体的にはWLBが確保されつつあるが、職場等による差異がある。
◇平成26年度の育児休業取得率は、女性100%、男性8.5%*6。
➡「女性職員の登用の拡大」「職員のワーク・ライフ・バランスの実現、両立支援の強化」「男性職員の家庭参画の促進」が主な課題である。

*1:市長部局採用(4月1日)の集計。任期付職員・特別職除く。*2・3:市費教員・県費・特別職除く。*4～6:企業局・県費・特別職除く。

～職員のみなさんへ～

平成28年4月から昇給制度の運用を見直します！



「努力すれば報われる」人事給与制度を目指して平成19年度から始まった現在の昇給制度について、より一層職員のやる気や意欲に応える制度となるよう、運用を一部見直すこととしました！

【見直しその①】 職員Ⅰに上位昇給を導入します！

⇒職員Ⅰに上位昇給を導入することで、すべての職員が対象となります！
※入庁1年目は条件付採用期間が含まれるため、対象外とします。
※職員Ⅰは能力開発期であることから、上位昇給幅は+1号給とします。
(技能職員については、職員Ⅰの在職期間が長いことを考慮し、在職10年目以降+2号給とします)

【見直しその②】 上位昇給の決定方法を変更します！

⇒上位昇給者の決定基準を明確化
経年の人事考課結果を踏まえて
上位昇給者を決定します！

「S」評価 2回
「A」評価 4回
「B」評価 8回
で上位昇給！

⇒上位昇給の上限枠を廃止
上記の基準に達した職員はもれなく
上位昇給の対象となります！

⇒永年勤続による上位昇給を廃止
今回の運用の見直しにより、永年勤続
による上位昇給は廃止となります。(経過措置あり)

「見直しのねらい」

- ☆基準を明確化することで、「客観性」「透明性」「公平性」を担保します！
- ☆上限枠をなくし、努力に応じて全ての職員が等しく報われることとなります。
- ☆目立たなくても地道に努力している職員も確実に評価します！
- ☆昇格や異動があっても、それまでの努力や成果をリセットせず、継続して評価します！
- ☆誰もが一律ではなく、成果や努力に応じて昇給スピードに差がつく仕組みにしています！

【見直しその③】 下位昇給の昇給幅を抑制します！

⇒「C」評価=3号 (55歳以上は1号) → 「C」評価=2号 (55歳以上は昇給なし)
⇒「D」評価=2号 (55歳以上は昇給なし) → 「D」評価=昇給なし
(※欠勤等の日数による昇給区分については変更なし)

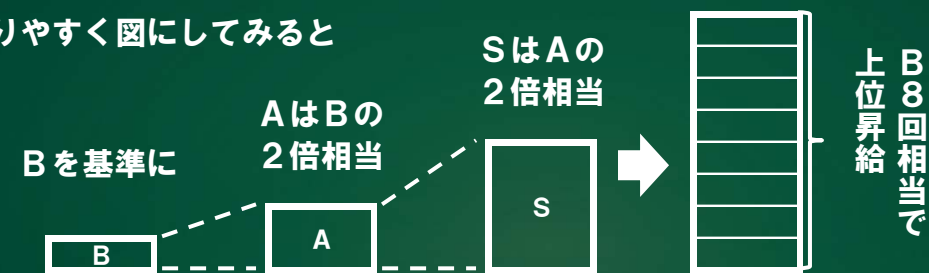


上位昇給決定方法を詳しく解説！



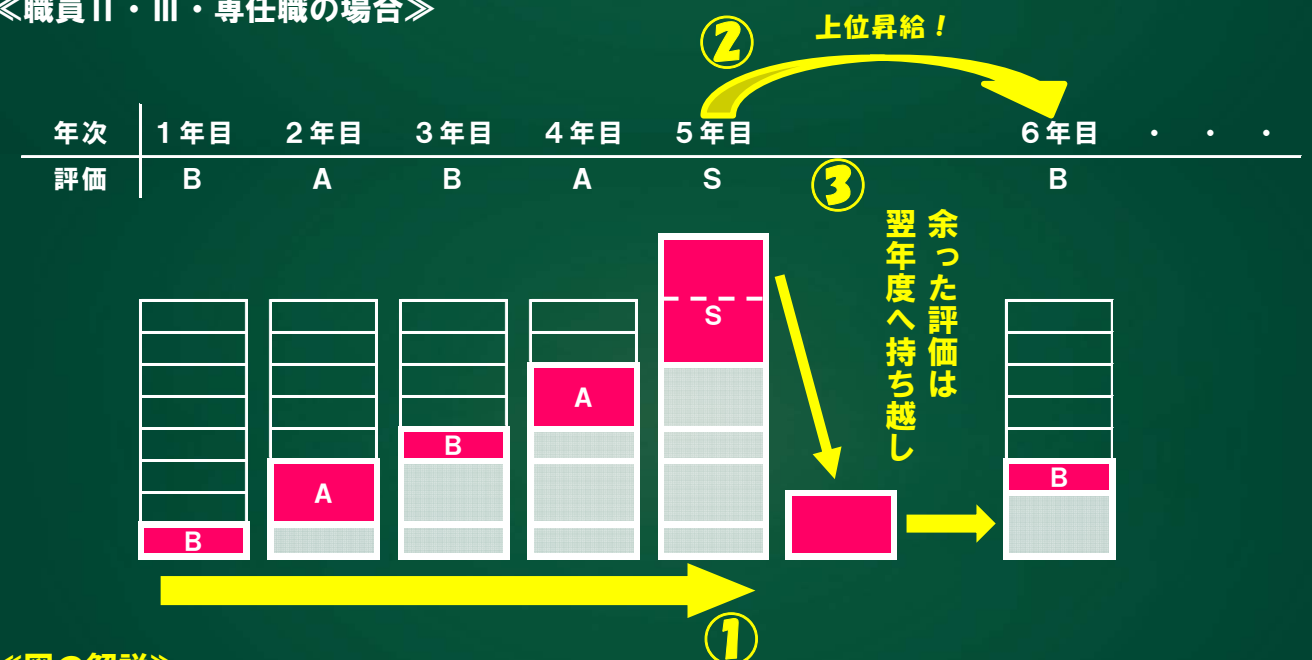
平成28年4月からは、人事考課結果を「S」=2回、「A」=4回、「B」=8回取得(組合せ可)で上位昇給となります！

○わかりやすく図にしてみると



○では、実際にどのように上位昇給していくのか見ていきましょう

《職員Ⅱ・Ⅲ・専任職の場合》



《図の解説》

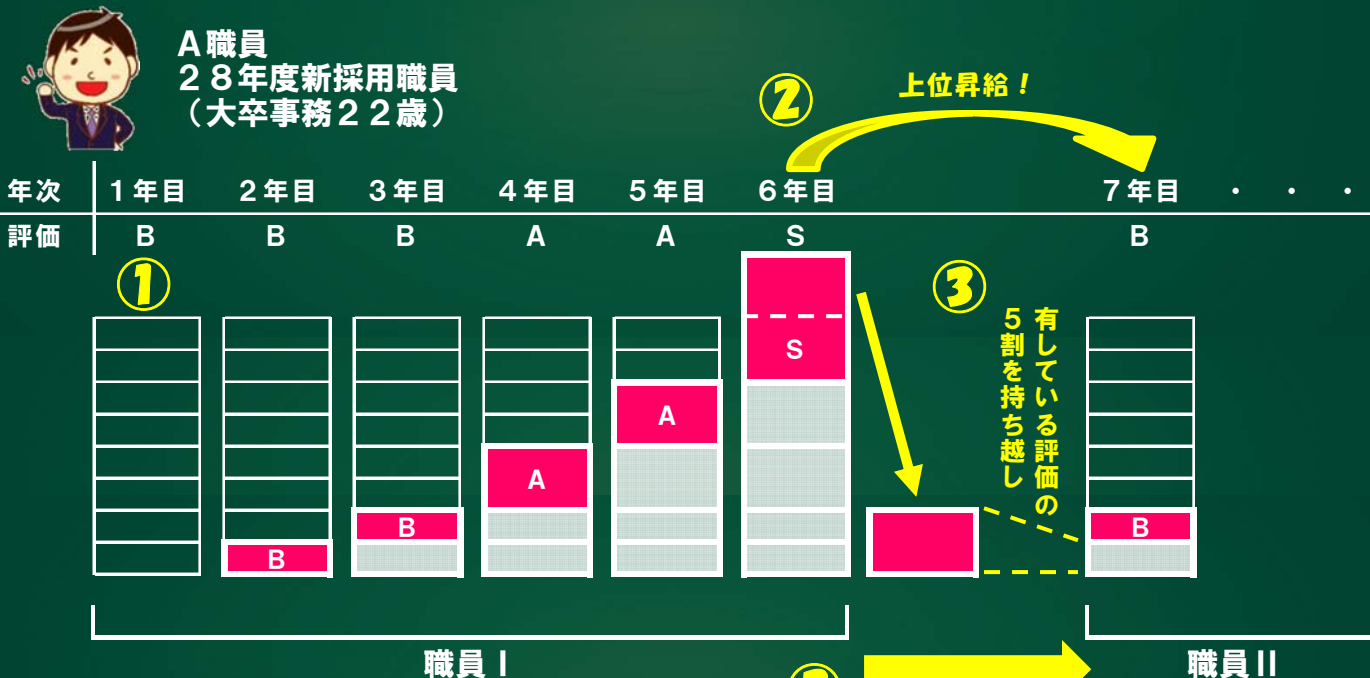
- ① 5年間の評価の蓄積により上位昇給基準に到達！
- ② 翌年度の4月1日に上位昇給(6号昇給) ※55歳以上の場合は3号昇給
- ③ 上位昇給時に余った評価は翌年度へ持ち越し

○ここからは、職員Ⅰの昇給の考え方について解説します。

職員Ⅰのルール

- ・1年目の評価は蓄積されません。
- ・職員Ⅰ在職時（職員Ⅱ昇格時含む）の上位昇給は5号昇給（55歳以上の場合は3号昇給）
※技能職員は、職員Ⅰ在職9年目までの上位昇給は5号昇給（55歳以上の場合は3号昇給）
- ・職員Ⅱ昇格時点で有している評価の蓄積分は、その5割を持ち越す（端数切上）
※技能職員の場合、職員Ⅰ在職9年目に入る時点で有している評価の蓄積分は、その5割を持ち越す（端数切上）

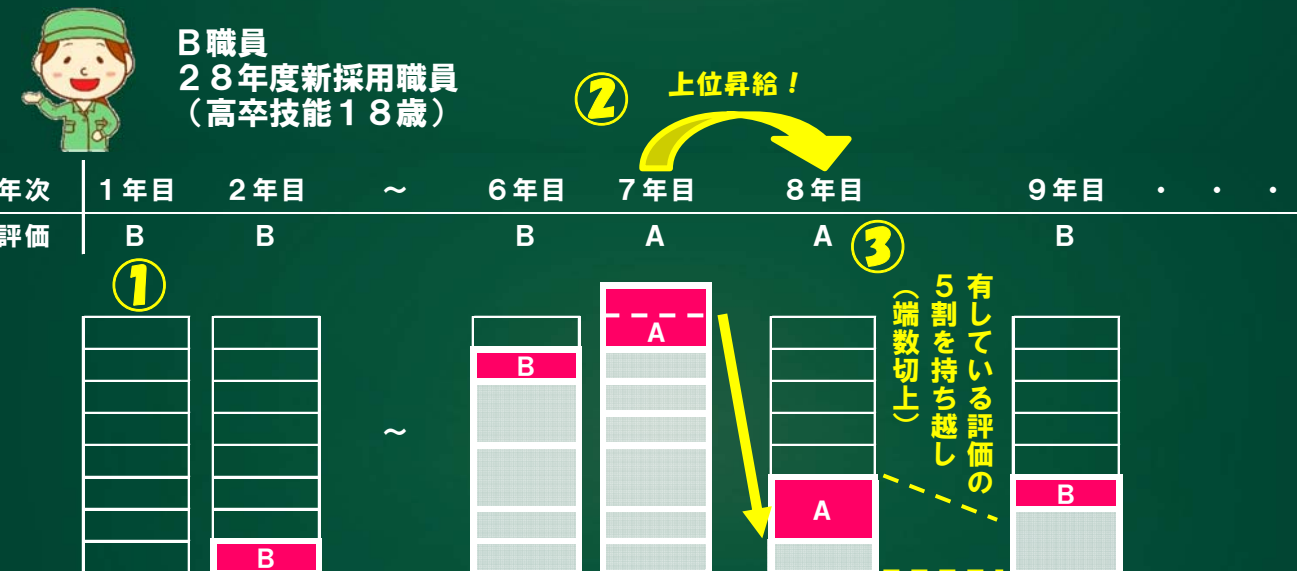
モデルケース①



＜図の解説＞

- ① 1年目の評価結果は蓄積されない
- ② 職員Ⅱ昇格と同時に上位昇給基準に達したので5号昇給
- ③ 職員Ⅰ⇒Ⅱ昇格時はその時点で有している評価の5割を持ち越し（端数切上）

モデルケース②



＜図の解説＞

- ① 1年目の評価結果は蓄積されない
- ② 職員Ⅰ在職9年目までに上位昇給基準に達したので5号昇給
- ③ 9年目に入る時点で有している評価の5割を持ち越し（端数切上）
※「B」3回分÷2＝「B」1.5回分 ⇒ 「B」2回分

Q 平成28年4月1日の昇給は、現行制度で行われるのですか。
A 平成28年4月1日の昇給は、現行制度（見直し前の制度）で行います。

Q 決定方法を見直したメリットは何ですか？
A これまでは、高い評価であっても他の職員との比較や決められた上限枠との関係で上位昇給とならないこともありましたが、見直し後の運用では、自分自身のそれまでの頑張りがすべて反映されるので、頑張った分だけ早く昇給することができます。

Q 55歳以上の職員の上位昇給幅はどうなりますか？
A これまでどおり、標準の2号昇給に1号昇給加えた「3号昇給」です。

Q 上位昇給のタイミングと、職員Ⅰ⇒Ⅱ、職員Ⅱ⇒Ⅲなどの昇格が重なった場合はどうなりますか？
A 上位昇給のタイミングと昇格が重なった場合でも上位昇給の対象となります。

Q 育児休業期間中の取扱いは？
A 育児休業・公務災害・通勤災害により人事考課結果が得られなかった場合については、B評価と同等の評価を蓄積することができます。

→Q その間に上位昇給基準に達した場合はどうなりますか？
A 休業期間中は上位昇給することはできません。
復職後に標準以上の人事考課結果を得られた時点で、上位昇給の対象となります。

Q 人事交流により、本市に在籍しながら他団体で勤務している場合はどのように取扱うのですか？
A 人事交流中であっても、本市の人事考課制度の対象となるため、他の職員と同様の取扱いとなります。

Q 自分の人事考課結果の蓄積を把握する方法はありますか？
A 今後、なんらかの形で自分自身の人事考課結果の蓄積を把握できるような方法を検討します。

問い合わせ先 総務局人事部人事課制度推進担当
電話 045-671-2152
FAX 045-662-7712
E-Mail so-jinjiseido@city.yokohama.jp