

女性職員の活躍促進に向けた施策提言

平成26年12月

女性職員活躍促進プロジェクトチーム

長久手市

目 次

1 女性職員活躍促進プロジェクト趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

2 女性の活躍促進に関する諸動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

- (1) 国における女性活躍促進の動き
- (2) 愛知県における女性活躍促進の動き
- (3) 本市における女性活躍促進の動き

3 女性職員活躍促進に向けた課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

- (1) 人事に係る統計データからみた現状分析
- (2) 職員アンケート調査結果の分析
- (3) プロジェクト会議で出されたその他の指摘
- (4) 課題の分析

4 女性職員の活躍促進に向けた提言・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31

- (1) 計画的な人材育成と登用
 - 【提言1】 職員の能力発揮に資する人事管理
 - 【提言2】 女性職員のキャリア形成支援
- (2) ワークライフバランス推進
 - 【提言3】 両立支援制度の拡充と運用強化
 - 【提言4】 両立支援制度と女性活躍支援制度の周知徹底
 - 【提言5】 男性の両立支援制度の活躍促進
 - 【提言6】 定時に帰宅できる業務改善と環境づくり
 - 【提言7】 職場のコミュニケーションの促進、チームワークの強化
- (3) 推進体制の確立
 - 【提言8】 女性活躍促進及びワークライフバランス推進体制の確立

5 最後に・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 42

女性職員活躍促進プロジェクト会議実施記録・・・・・・・・・・・・・・・・ 43

女性職員活躍促進プロジェクト・チーム設置要綱・・・・・・・・・・・・・・・・ 44

1 女性職員活躍促進プロジェクト 趣旨

政府は女性の活躍を「成長戦略の中核」と位置づけ、喫緊の課題としています。

また、愛知県においても、平成25年9月に「あいち女性活躍促進プロジェクトチーム」を吉本副知事をリーダーに設置し、働く場における女性の「定着」と「活躍」をテーマに施策の検討を行っており、平成26年2月に県職員向けに「女性職員の活躍促進に向けた取組指針」を策定しました。

本市においても女性職員の活躍を促進していくことが求められています。

しかしながら本市においては、45歳以上の女性職員が少なく、女性の管理職も少ないことから、女性職員の手本となるロールモデルが少ない状況です。また、女性の職員配置に偏りがみられ、昇任を希望しない者もいるなど、女性職員の活躍が進まない状況も伺われます。この状況を変革し、これまで十分に活用しきれていなかった女性の活躍を促し、組織全体の生産性を上げていくことは、組織だけでなく市全体を活性化していくために不可欠であると考えます。

市役所組織の横断的な女性メンバーからなるこのプロジェクトでは、本市の女性職員の定着と活躍を図ることが、すべての職員の職場環境の改善につながるとの考えのもと、やりがいをもって楽しく働くことができる環境や意識向上のための施策を提言いたします。

2 女性の活躍促進に関する諸動向

(1) 国における女性活躍促進の動き

安倍政権が掲げる平成25年6月の「成長戦略」では、「女性の活躍」を中核に位置づけ、翌年の改訂においても新施策を打ち出すなど、「女性の活躍促進」は少子化と生産年齢人口の減少が進むなか、喫緊の課題として位置づけられています。

「日本再興戦略」改訂2014より（平成26年6月24日閣議決定）

とりわけ我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながるものである。

（中略）「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」を達成するために、国、自治体、企業が果たすべき役割を定め、女性の活躍を促進することを目的とする新法の提出に向けて検討を開始することとした。

また、「隗より始めよ」の観点から、公務員が率先して女性職員採用・登用の拡大等に取り組むことが謳われています。

「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）

○公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

「隗より始めよ」の観点から、女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む。

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）

○国家公務員における女性職員採用・登用の拡大

政策・方針決定過程への女性の参画拡大等の観点から、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組むこととし、職員の仕事と生活の調和も併せて推進していく。

そのため、新設された内閣人事局が取組の中核となり、政府一体として責任をもって取り組むための推進体制（全府省等の事務次官級から成る会議の設置等）を整備し、総合的かつ集中的な取組を進める。

また、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備や、テレワークの普及・拡大など、職員の状況に応じた柔軟な働き方を推進するとともに、超過勤務の縮減についても、関係機関の理解と協力も得ながら、より効果的に取組を進める。

(2) 愛知県における女性活躍促進の動き

愛知県では、「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現を目的として、吉本副知事をリーダーに関係事業監及び課室長をメンバーとする部局横断的な「あいちの女性の活躍促進プロジェクトチーム」を平成 25 年 9 月に設置しました。愛知県内の働く場における女性の「定着」(女性の就労の継続)と「活躍」(女性の活躍の場の拡大)をテーマに、必要な方策が検討されています。

平成 26 年 4 月からは、男女共同参画の担当部署が課内室から「男女共同参画推進課」に格上げされ、さらに「女性の活躍促進監」も設置されるなど、推進体制が強化されてきています。

また、女性の活躍が経営戦略であるという考え方の浸透、企業等トップの意識改革を図るため、経済団体・労働団体・企業・大学・国の機関・知事・副知事をメンバーとする「あいち女性の活躍促進会議」が設置されました。平成 26 年 2 月に第 1 回を、同年 8 月に第 2 回会議を開催しています。

さらに、県では女性のキャリア形成・職域拡大の支援として「女性管理職養成セミナー」、働く女性のためのセミナー及び異業種交流会としての「働く女性のキャリアアップ&交流ビュッフェ」、「男性管理職向けのワークショップ」「理系女子進路選択支援シンポジウム」「女性農業者の活躍支援」などを実施しています。

名古屋市では、平成 21 年より、市内に事業所があり女性の活躍推進に取り組んでいる企業等を対象に、「女性の活躍推進企業認定・表彰制度」を実施しています。同制度を通じ、企業における意識改革、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進、女性の活躍推進を支援しています。加えて、女性活躍のロールモデルとしての役割を期待し、従業員表彰も行っています。

県庁内での取組としては、平成 26 年 2 月に県庁の「女性職員の活躍促進に向けた取組指針」が策定されました。これは、女性職員のさらなる活躍の実現に向けた現状の課題と、今後の取組の方向性を職員に明らかにし、事業主としての本気度を内外に示すことにより県庁全体で実効性の高い取組を進めることを目的としています。指針では取組の方向性を「女性職員のキャリア支援と登用」「ワークライフバランスの推進」とし、これに沿って人事課と関係課室等が連携し、取組の具体化を進めています。

(3) 本市における女性活躍促進の動き

本市では、平成11年策定の「第4次長久手町総合計画」及び平成21年策定の「第5次長久手町総合計画」において、基本計画の中に男女共同参画社会の形成を位置づけるとともに、その具体化に向けた個別計画により推進してきました。

平成15年3月には「明日へ未来へ Nプラン～長久手町男女共同参画プラン～」を策定し、平成20年3月には、その改定版である「第二次長久手町男女共同参画プラン」を策定し、平成19年度において19.0%であった職員の管理職に占める女性の割合について、平成24年度までに20.0%に引き上げるという目標数値を定め達成しました。

さらに平成24年4月に策定された現在の「長久手市男女共同参画基本計画2017（長久手市DV防止基本計画を含む）～明日へ未来へ Nプラン～」では、平成24年度において20.8%と前回のプランで目標達成した管理職に占める女性の割合を平成29年度までにさらに22.0%まで引き上げることを目指しています。なお、平成26年度における女性管理職の割合は18.0%※となっています。

また、この女性職員活躍促進プロジェクトのような組織の立ち上げは、聞き及ぶ限りでは県下初であり、本市の今後の動向は注目を集めるものと推測されます。

※参考）保育士、消防職を除いた女性管理職割合は6.9%となります。

3 女性職員活躍促進に向けた課題

(1) 人事に係る統計データからみた現状分析

➤ 考察1

職員構成—45歳以上の女性職員が少なく、女性管理職が少ない

現在の本市職員（保育士・消防職等除く）の年齢別男女構成をみると、20歳代から30歳代までは、ほぼ同数ですが、40歳代前半で、女性職員が男性の約半分になり、40歳代後半以降、男性職員の約13%程度となっています。

また、職位別の男女比（保育士、消防職等除く）は、上位の職位ほど女性職員の割合が少なくなっています。

職員全体における女性の割合が36.4%に対し、管理職全体における女性の割合（保育士、消防職等除く）は6.9%※です。

このように、年齢の高い層に女性職員が少なく、また、女性の管理職も少ないことから、ロールモデル不足となり、女性が将来どのように働いていくのかイメージしにくい状況となっています。

※) 保育士、消防職を含めた女性管理職割合は、18.0%

【年齢別男女別職員数】

平成26年4月現在

年齢	男		女		総計
	職員数	割合	職員数	割合	
①20歳～24歳	7人	36.8%	12人	63.2%	19人
②25歳～29歳	35人	56.5%	27人	43.5%	62人
③30歳～34歳	15人	53.6%	13人	46.4%	28人
④35歳～39歳	17人	51.5%	16人	48.5%	33人
⑤40歳～44歳	35人	64.8%	19人	35.2%	54人
⑥45歳～49歳	22人	88.0%	3人	12.0%	25人
⑦50歳～54歳	10人	71.4%	4人	28.6%	14人
⑧55歳～59歳	25人	96.2%	1人	3.8%	26人
合計	166人	63.6%	95人	36.4%	261人

※保育士、消防職、消防署勤務職員、清掃職員、調理員除く

資料：人事課資料を基に作成

【職位別男女職員数】

平成26年4月現在

役職	男		女		総計
	職員数	割合	職員数	割合	
①部長級	9人	100.0%	0人	0.0%	9人
②次長級	8人	88.9%	1人	11.1%	9人
③課長・主幹級	23人	92.0%	2人	8.0%	25人
④課長補佐級	24人	77.4%	7人	22.6%	31人
⑤係長	23人	71.9%	9人	28.1%	32人
⑥専門員	20人	57.1%	15人	42.9%	35人
⑦主任	11人	40.7%	16人	59.3%	27人
⑧主事	48人	51.6%	45人	48.4%	93人
総計	166人	63.6%	95人	36.4%	261人

※課長補佐級に主任専門員含む

※保育士、消防職、消防署勤務職員、清掃職員、調理員除く

資料：人事課資料を基に作成

➤ 考察 2

職員配置—女性の職域配置に偏りがみられる

前述のとおり全体の男女比（保育士、消防職等除く）は、男性 63.6%、女性 36.4%です。

課等別でみると、女性の配置が少ない課等（20%以下）は、経営管理課、人事課、財政課、安心安全課、都市計画課、区画整理課で、女性の配置の多い課等（60%以上）は、市民課、健康推進課、会計課、議会事務局です。

また、行政経営部と市民課を除く総務部は、係長以上の役職に女性の配置がありません。

業務の経験を重ねることで成長していくため、現在女性の配置が少ない部署にも積極的に意識して割当て、将来的に活躍できる能力を高めていく必要があります。

平成26年4月現在

所 属	職員数		係長以上の役職別男女内訳						
			部長・次長		課長・主幹		補佐・係長		
	うち女	女性率	男	女	男	女	男	女	
市長公室	7	3	42.9%	1	0	1	0	1	2
政策秘書課	6	3	50.0%			1	0	1	2
行政経営部	23	5	21.7%	2	0	2	0	5	0
経営管理課	5	1	20.0%			1	0	1	0
人事課	10	2	20.0%			0	0	2	0
情報課	6	2	33.3%			1	0	2	0
総務部	40	13	32.5%	2	0	3	1	7	1
行政課	7	2	28.6%			1	0	2	0
財政課	5	1	20.0%			0	0	2	0
市民課	6	4	66.7%			0	1	0	1
税務課	13	4	30.8%			1	0	2	0
収納課	7	2	28.6%			1	0	1	0
くらし文化部	60	19	31.7%	3	0	7	0	12	3
たつせがある課	9	3	33.3%			1	0	3	1
安心安全課	7	1	14.3%			1	0	2	0
環境課	7	3	42.9%			1	0	1	1
産業緑地課	10	3	30.0%			2	0	1	1
生涯学習課	10	3	30.0%			1	0	2	0

	文化の家	14	6	42.9%			1	0	3	0
福祉部		68	36	52.9%	2	1	4	0	11	5
	福祉課	14	5	35.7%			0	0	4	2
	長寿課	14	7	50.0%			1	0	2	0
	子育て支援課	13	6	46.2%			1	0	3	1
	保険医療課	12	7	58.3%			1	0	1	1
	健康推進課	12	10	83.3%			1	0	1	1
建設部		32	5	15.6%	2	0	3	0	8	1
	土木課	7	2	28.6%			1	0	2	0
	都市計画課	7	0	0.0%			1	0	2	0
	区画整理課	8	1	12.5%			1	0	2	0
	下水道課	8	2	25.0%			0	0	2	1
教育部		20	9	45.0%	2	0	3	0	2	2
	教育総務課	8	4	50.0%			1	0	1	1
	給食センター	4	2	50.0%			1	0	1	0
	中央図書館	6	3	50.0%			1	0	0	1
会計管理者		4	2	50.0%	1	0	0	1	0	1
	会計課	3	2	66.7%			0	1	0	1
議会事務局		4	2	50.0%	1	0	0	0	0	1
	議会事務局	3	2	66.7%			0	0	0	1
監査委員事務局		3	1	33.3%	1	0	1	0	1	0
	監査委員事務局	2	1	50.0%			0	0	1	0
合計		261	95	36.4%	17	1	24	2	47	16

※保育士、消防職、消防署勤務職員、清掃職員、調理員、再任用職員除く

※課長兼務の次長については、「部長・次長」にて計上しているため、課等の職員数に含まず

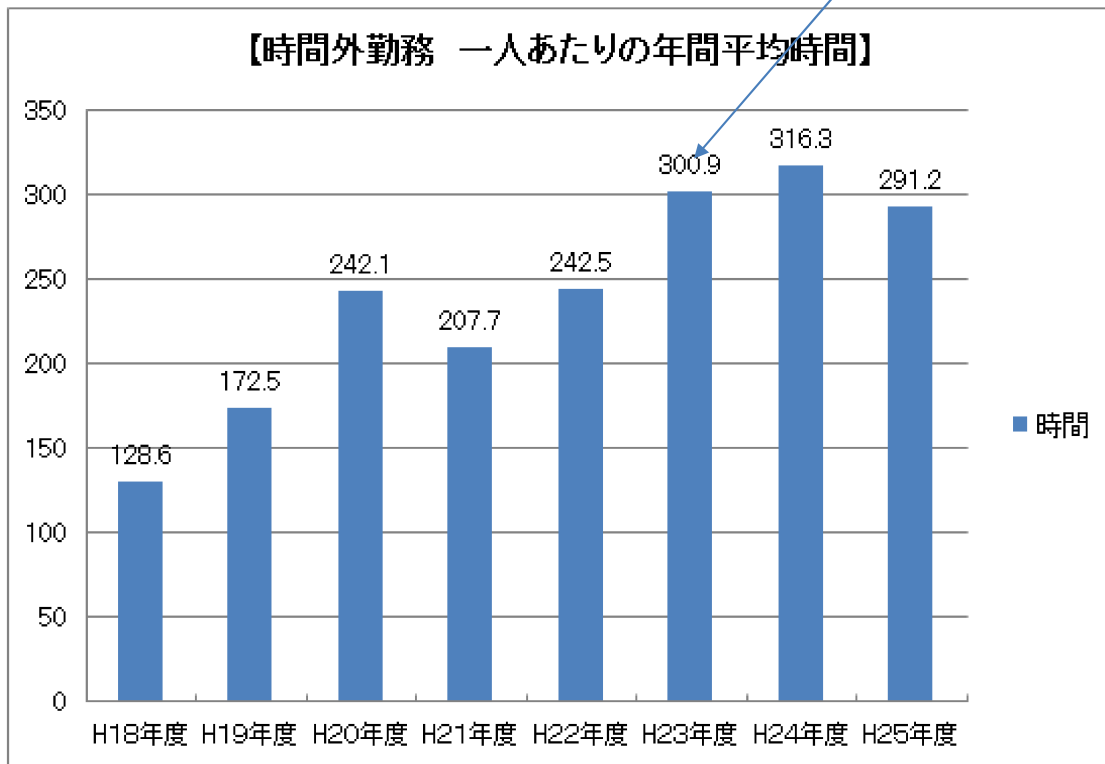
※「補佐、係長」には、専門員は含まず

➤ **考察3**

時間外勤務の状況—時間外勤務が多い

職員（保育士・消防職除く）一人あたりの年間平均時間外勤務時間は、増加傾向にあり、300時間前後と非常に多くなっています。特に平成23年度の市制施行の年から時間外勤務が増加しています。

平成24年1月4日市制施行



※保育士、消防職、消防署勤務職員、清掃職員、調理員除く

資料：人事課資料を基に作成

(2) 職員アンケート調査結果の分析

▶ 考察4

ワークライフバランスの状況ー仕事が私生活を圧迫

アンケート調査 Q1 において、「仕事」と「私生活」は、「理想」では「仕事5：私生活5」ですが、「現実」では「仕事」の比率が高くなっています。

仕事でも家庭や地域生活などにおける私生活においてもバランス良く、やりがいや充実感を持ちたいと考えている割合が多い一方で、現実には時間的、精神的にも仕事に重点が置かれているようです。質の高いワークライフバランスが実現されるよう、働き方を見直すとともに、組織全体で能力を高め合い、職員同士をサポートしていくという意識を持つ必要があります。

【Q1】あなたの「仕事」と「私生活」（家庭生活、地域生活、余暇、趣味の時間など）の比率について、あなたの「理想」、「現実」の最も近いものを一つ選んでください。

単位：人

回答	理想													
	主幹級以上		補佐・係長 専門員		主任・主事		嘱託員		臨時的 任用職員		再任用		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
仕事9:私生活1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
仕事8:私生活2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0
仕事7:私生活3	4	1	2	0	5	1	1	0	0	1	0	0	12	3
仕事6:私生活4	8	1	10	4	5	3	0	1	0	2	1	0	24	11
仕事5:私生活5	20	1	22	15	25	24	2	9	0	19	3	0	72	68
仕事4:私生活6	3	0	6	4	10	6	0	4	0	10	0	0	19	24
仕事3:私生活7	0	0	7	3	4	6	0	2	0	13	1	0	12	24
仕事2:私生活8	0	0	1	0	1	0	0	0	0	4	0	0	2	4
仕事1:私生活9	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	3	1

回答	現実													
	主幹級以上		補佐・係長 専門員		主任・主事		嘱託員		臨時的 任用職員		再任用		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
仕事9:私生活1	1	0	5	0	2	2	0	0	0	0	0	0	8	2
仕事8:私生活2	11	2	16	4	11	8	1	1	0	0	0	0	39	15
仕事7:私生活3	13	0	14	14	15	15	1	3	1	4	2	0	46	36
仕事6:私生活4	5	1	8	2	6	9	1	5	0	5	0	0	20	22
仕事5:私生活5	4	0	4	5	14	6	0	3	0	16	2	0	24	30
仕事4:私生活6	1	0	1	1	2	0	0	4	0	11	0	0	4	16
仕事3:私生活7	1	0	1	0	2	1	0	0	0	11	1	0	5	12
仕事2:私生活8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	2
仕事1:私生活9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1

➤ 考察5

女性の登用・昇任の支障要因①—家庭の負担が大きく両立が困難

昭和61年の男女雇用均等法施行後、職場での女性登用は平等ですが、アンケート調査Q2で「女性の登用や昇任の支障となる要因について」の質問に対し「家庭の負担が大きく、仕事と家庭生活の両立が難しい」と回答している人が男女とも多くなっています。まだまだ家事等における女性の負担が大きい実態があり、固定的性別役割分担意識が存在しています。

逆に言えば、固定的性別役割分担意識を解消すれば、「女性の登用や昇任の支障」の多くが取り除かれることを意味しているといえます。

残業が当たり前という働き方や家事等の役割分担に対する既成概念を見直していくことにより、女性はより社会で活躍しやすくなる上、男性にとっても業務負担が減るなどメリットがあると考えます。

➤ 考察6

女性の登用・昇任の支障要因②

—女性職員のモチベーション向上が必要

同質問で「本人のやる気と意識の問題」と回答している人が男性女性ともに比較的多くなっています。

女性の登用、昇任の支障となっているのは、女性自身に問題があると捉えられているようです。女性自身のモチベーションを上げるため、女性への積極的な業務の付与、キャリア形成支援が必要となります。

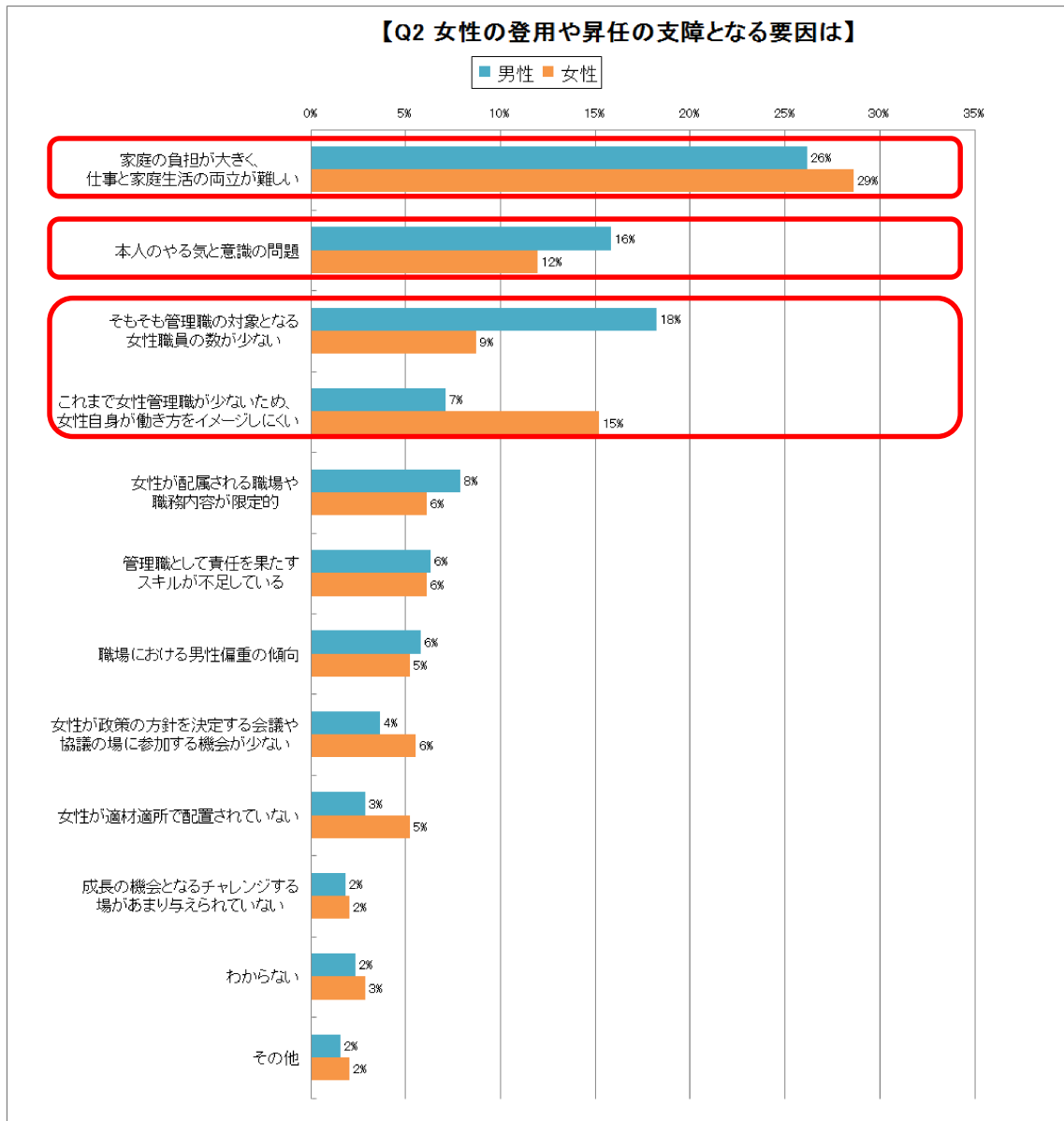
➤ 考察7

女性の登用・昇任の支障要因③

—対象となる女性職員が少ない、ロールモデルとなる女性管理職が少ない

同質問で「そもそも管理職の対象となる女性職員の数が少ない」「これまで女性管理職が少ないため、女性自身が働き方をイメージしにくい」との回答が多くなっています。

考察1で指摘した内容が、女性の活躍の支障要因の一つとなっていることを裏付けるものといえます。



n = 男性 114 女性 137 複数回答

➤ 考察 8

女性職員の多くが昇任に消極的

アンケート調査 Q3 において、昇任に肯定的な回答（「望む」「条件が整えば望む」）は、男性職員約 80%、女性職員約 40%で、女性職員は男性職員の半分となっています。しかも、女性職員の場合、肯定的といっても、その大半は条件付肯定です。一方、昇任を躊躇する回答（「課長級以上の昇任は望まない」「係長級以上の昇任は望まない」「現職位のままでよい」）は、男性職員約 20%、女性職員約 60%で女性職員は男性職員の約 3 倍となっています。

なお、昇任に消極的な男性職員も少なからずいることにも注意が必要だと思われます。

➤ 考察 9

昇任を支える環境条件①—幅広い業務経験により自信をつける必要

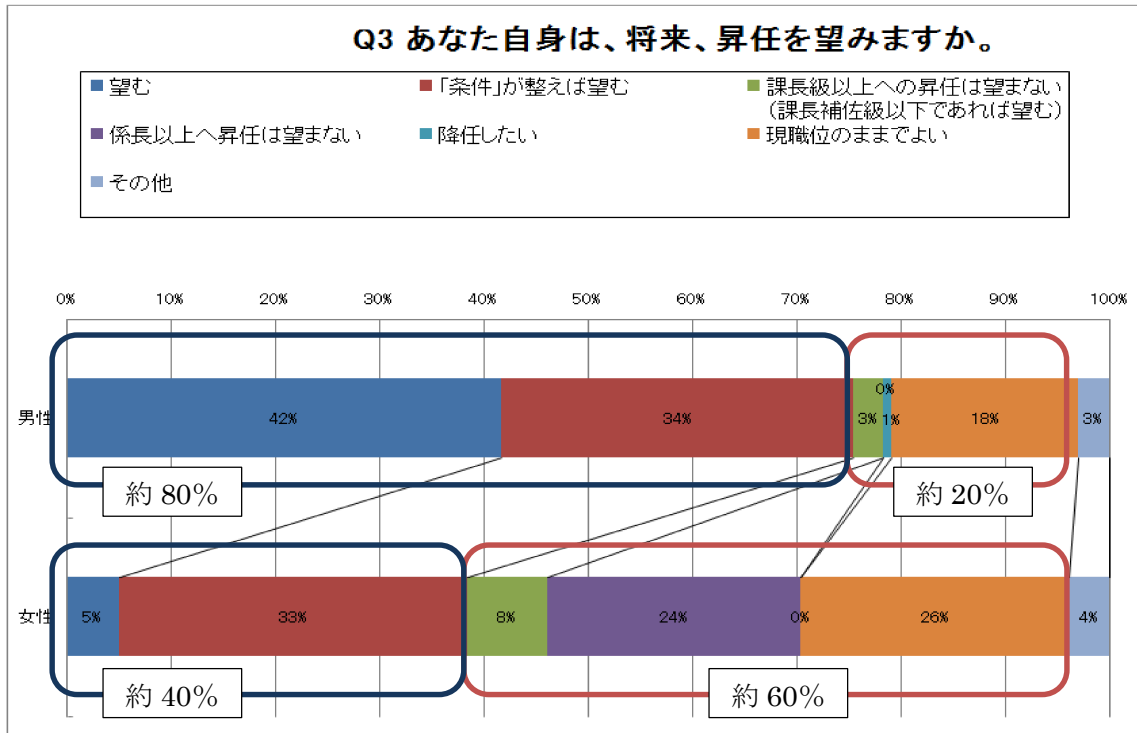
アンケート結果調査 Q3-1 において「条件が整えば昇任を望む」の「条件」を「幅広い分野での業務経験により、自信がもてるようになったら」と回答している人が男女ともに多くなっています。経験不足から自信がもてない実態があり、業務の経験が人材育成につながることを所属長や係長などが認識する必要があります。

➤ 考察 10

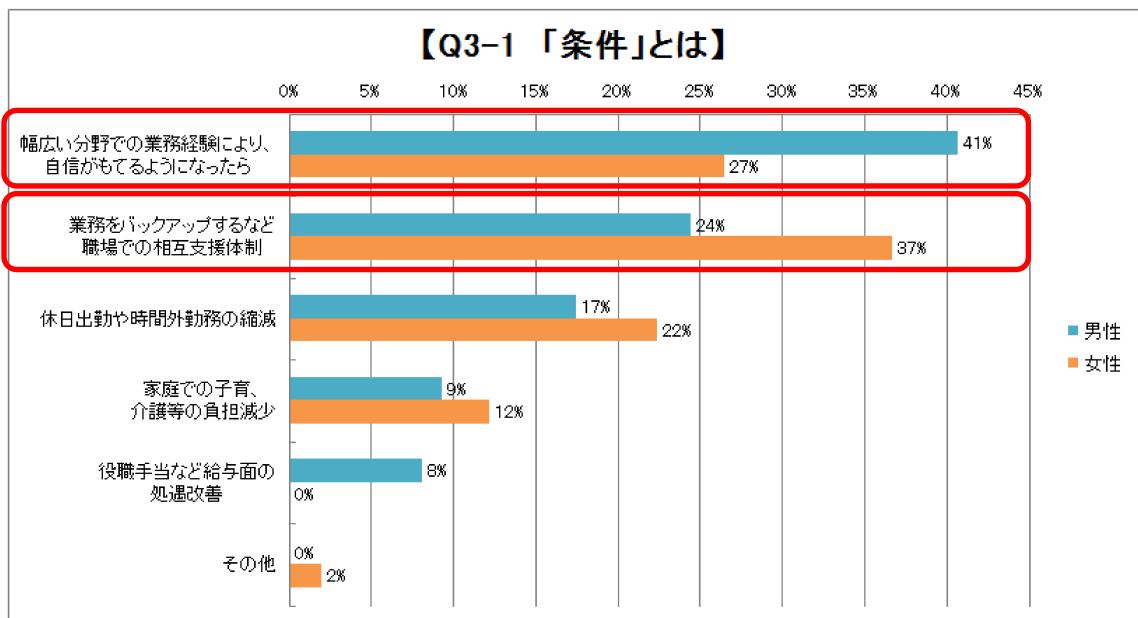
昇任を支える環境条件②—職場での相互支援体制が必要

また同質問で「条件が整えば昇任を望む」の「条件」で女性に回答が多かったものは、「業務をバックアップするなど職場での相互支援体制」でした。

既にみたとおり、両立が困難な状況が昇任の支障となっていることから、両立が可能となるような職場環境が必要とされていると考えられます。



n = 男性 139 女性 78



n = 男性 86 女性 49 複数回答

➤ 考察1 1

昇任を望まない理由①一両立が困難になることを懸念

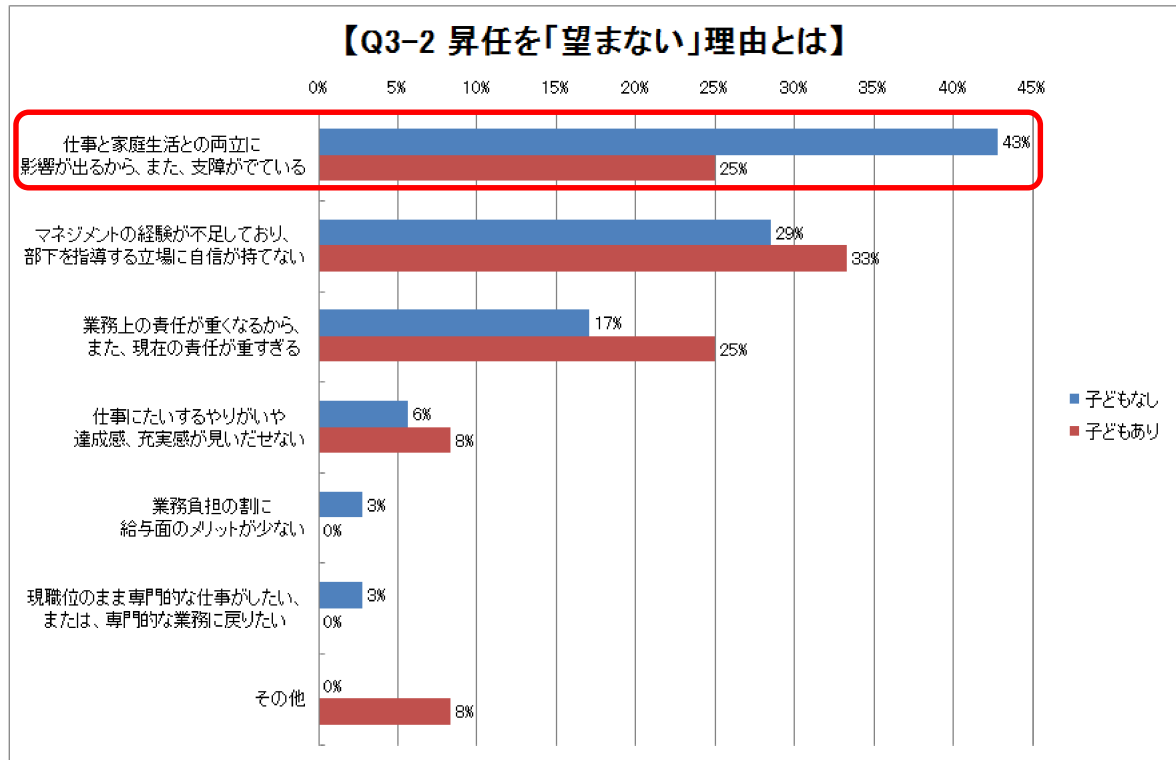
アンケート調査 Q3-2 において、「昇任を望まない理由」で最も多い回答は「仕事と家庭生活との両立に影響が出るから、また、支障が出ている」で、特に子どもがいない人に、このように回答している割合が高いという結果が出ています。これから家庭をもつ若手職員が仕事と家庭の両立に不安を抱いていると思われます。このような不安を払拭するため、将来的に起こりうるライフイベントに対してどのように対処していくかを想定していくとともに、家庭の仕事の男女の役割分担に対する意識や両立可能な職場環境の整備を整えていく取組が必要となります。

➤ 考察1 2

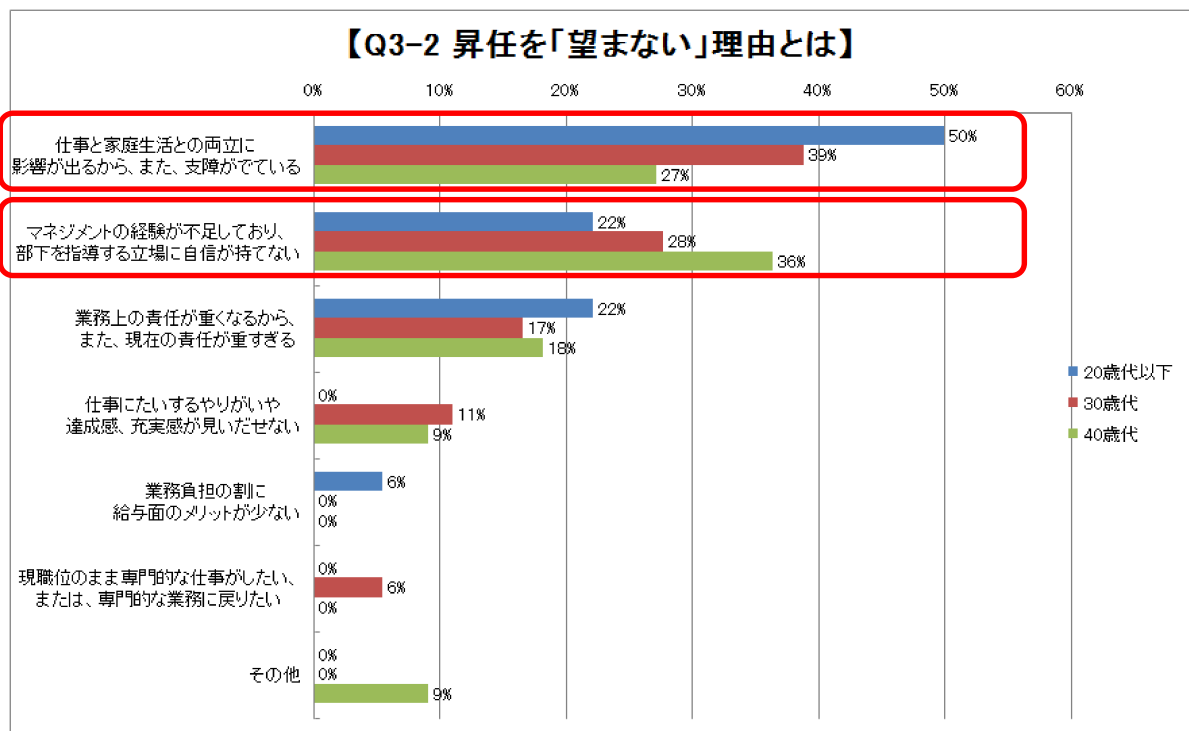
昇任を望まない理由②一マネジメントの経験不足からの不安

同質問で、20歳以下の職員に多い回答は「仕事と家庭生活との両立に影響が出るから、また、支障が出ている」となっているのに対し、40歳以上の職員に多い回答は「マネジメントの経験が不足しており部下を指導する立場に自信が持てない」となっています。

職員一人ひとりに、組織の一員としてマネジメントできる能力を養う取組を実施する必要があります。



n = 子どもなし 35 子どもあり 12 複数回答



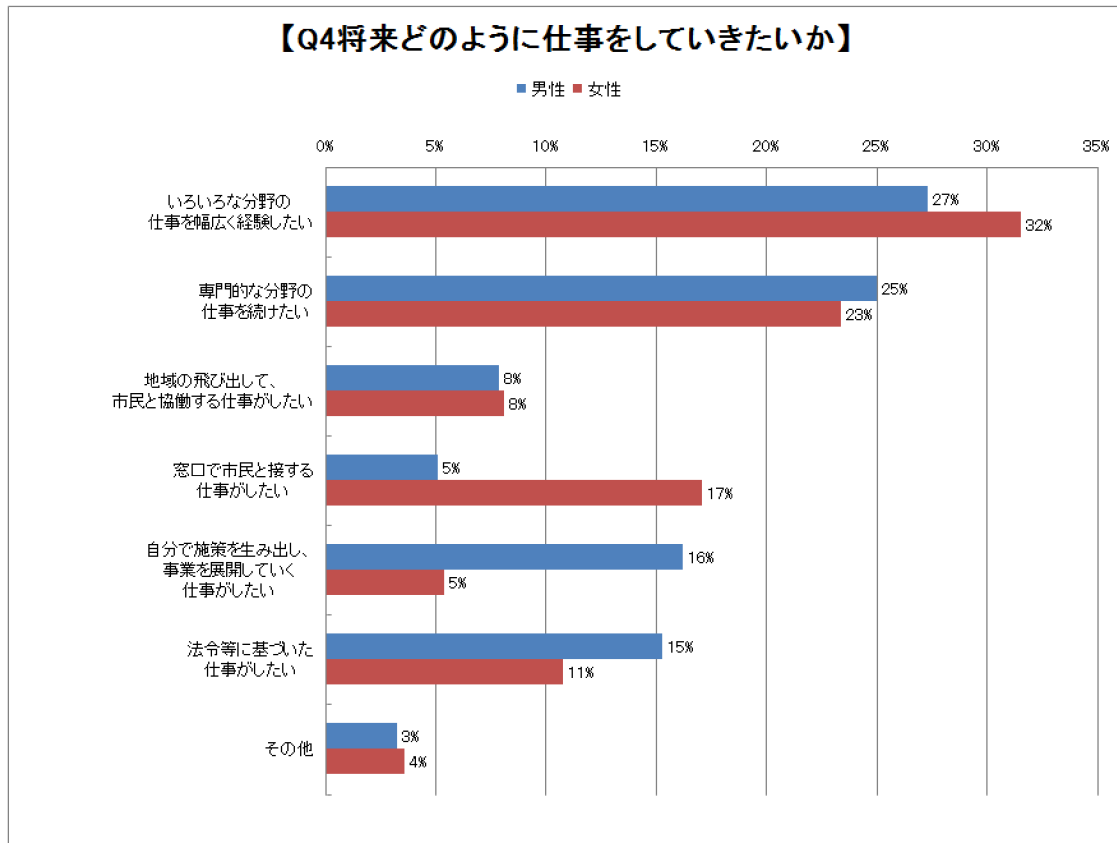
n = 20歳代以下 18 30歳代 18 40歳代 11 複数回答

➤ 考察13

多様な働き方が求められている

アンケート調査 Q4において、「いろいろな分野の仕事を幅広く経験したい」「専門的な分野の仕事を続けたい」との回答は、男女ともに多くなっています。女性は、「窓口で市民と接する仕事がしたい」と回答している割合が男性に比べて多く、男性は「自分で施策を生み出し、事業を展開していく仕事がしたい」「法令等に基づいた仕事がしたい」と回答している割合が女性に比べて多くなっています。

職員それぞれの持てる多様な能力を最大限に引き出すためには、各々の適正や関心を活かし、最も適したキャリア形成が可能で組織に精励できる環境が必要となります。



※嘱託員、臨時的任用職員、再任用職員除く

n=男性 140、女性 131 複数回答

➤ 考察14

女性職員の活躍に必要な取組①一両立支援の環境整備

アンケート調査 Q5 において、「女性職員が今後さらに活躍していくための取組」として男性女性ともに多く挙げられている取組は「家事、育児、介護の分担に対する管理職員、同僚職員の意識を高める」「男性の家事、育児、介護への参加促進」で、女性が最も多く回答している取組は「仕事と家庭生活の両立支援制度の周知」です。

家庭の仕事は女性だけが担うものでなく、家族で分担することを理解し、女性も男性も家事、育児、介護などにより、仕事を休まざるを得ない場合は、サポートできるよう、日ごろからお互いの家庭状況をよく理解するために十分なコミュニケーションが必要となります。

また、子育てに積極的な男性にとって、女性ほど、家庭と仕事の両立についての情報や、ロールモデルとなる人の数は多くありません。男性が家庭での仕事に参画していくことができる取組が必要となります。

両立支援制度については整備されているが、業務量の多さと周囲の負担を考えると、十分に活用できていない場合があります。制度は運用されて初めて意味を持つものです。また、両立支援制度は複雑なため当事者（主に女性）以外の人には十分に理解しているとは言いがたいです。制度について全職員が理解し、その制度を気兼ねなく利用できる職場環境を整備する必要があります。

➤ 考察15

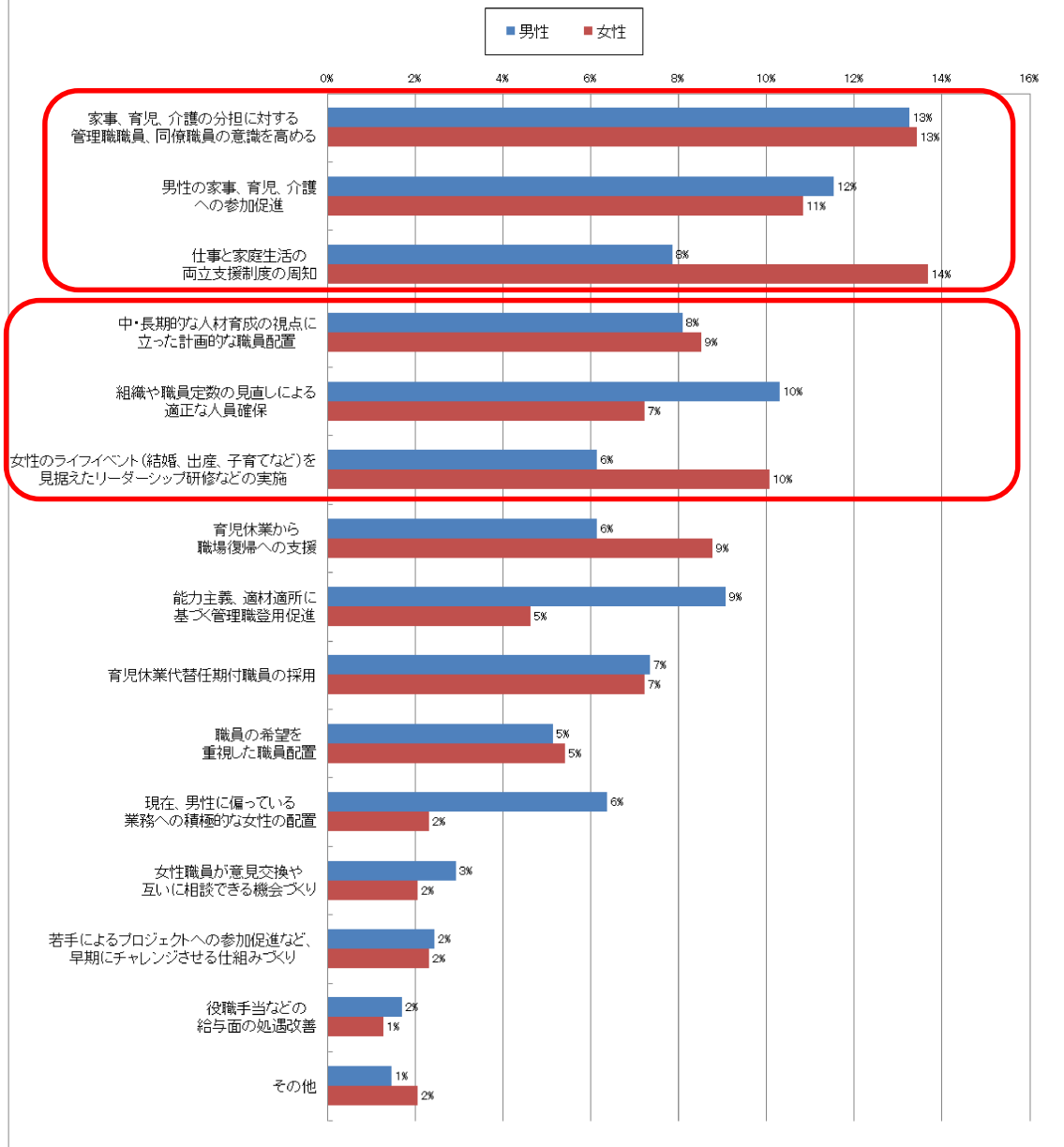
女性職員の活躍に必要な取組②

一人材育成に配慮した人事管理、女性のキャリア形成支援

男性女性ともに比較的多く回答している取組に「中・長期的な人材育成の視点に立った計画的な職員配置」「組織や職員定数の見直しによる適正な人員確保」があります。男性も女性も均等に長期的な視点で、様々な経験を積む機会を与えることが必要です。

また、女性が多く回答している取組に「女性のライフイベントを見据えたリーダーシップ研修」があります。女性に将来的に起こりうる結婚、出産、育児等のライフイベントに対して、どのように働いていけばよいかを早期に意識させ、長く本市で働き続けられるような取組が必要となります。

【Q5 女性職員が今後さらに活躍するための取組は】



n = 男性 146 女性 139 複数回答

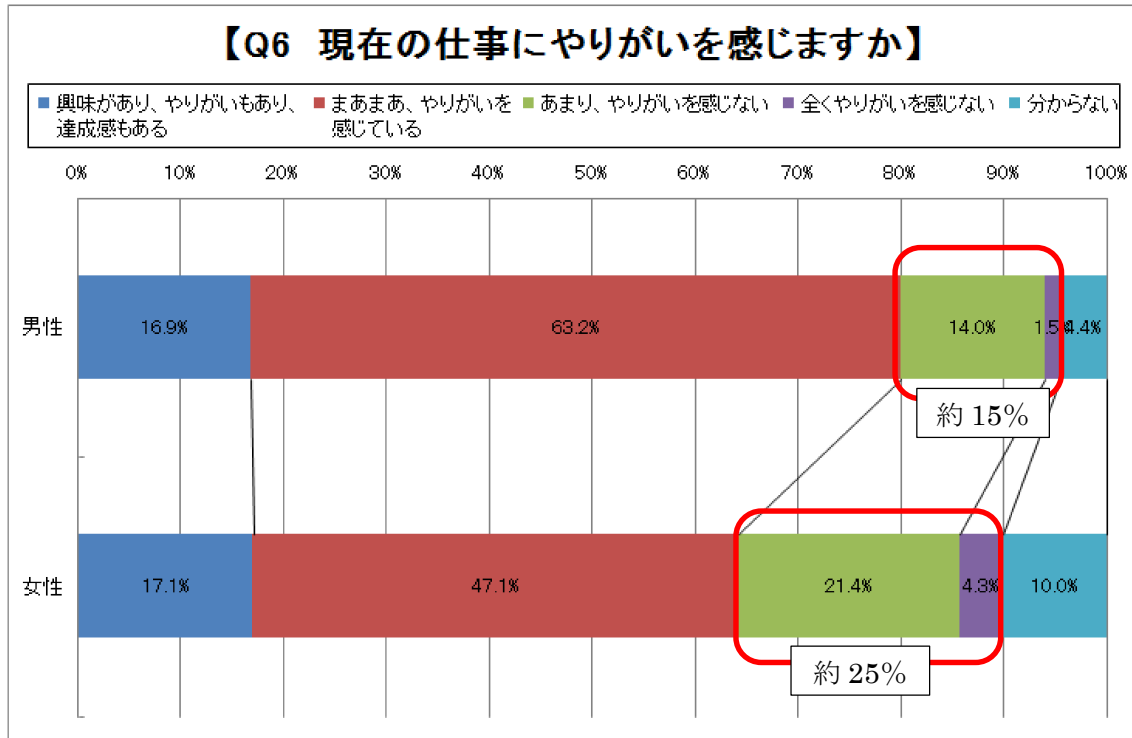
➤ 考察16

やりがいを感じられる職場環境づくりが必要

アンケート調査Q6において、「現在の仕事にやりがいを感じますか」の質問に対して、「あまりやりがいを感じない」「全くやりがいを感じない」と回答した女性は約25%、男性は約15%と女性の方が1.5倍以上やりがいを感じていないという結果が出ています。その理由は、アンケート調査Q6-1において「業務量が多く、仕事を片付けていくことで精一杯である」と回答した人が多く、男性に比べ女性の方が2倍以上多くなっています。

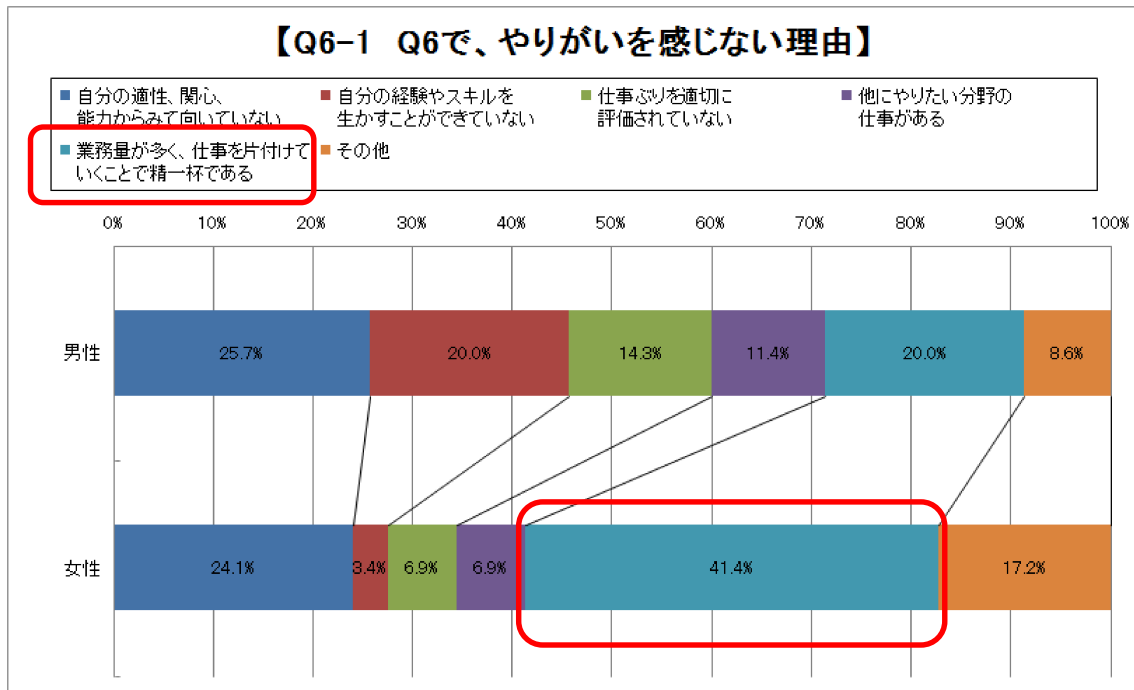
また、アンケート調査Q7（P21）で「あなたの職場で働きにくいと思う問題は」の質問に対して、多い回答は、「業務量、業務負担が大きい」「時間外勤務が多い」「人員配置、業務量に偏りがある」「休暇が取得しにくい」「チームで仕事が進められていない（仕事の属人化）」です。

業務量の多さが時間外勤務、休暇の取得しにくさ、仕事の属人化といった悪循環を招き、それは「やりがいを感じない」理由となるばかりではなく、仕事と家庭の両立を困難にする要因でもあります。



※嘱託員、臨時的任用職員、再任用職員除く

n = 男性 145 女性 141



※嘱託員、臨時的任用職員、再任用職員除く

n = 男性 34 女性 32 複数回答

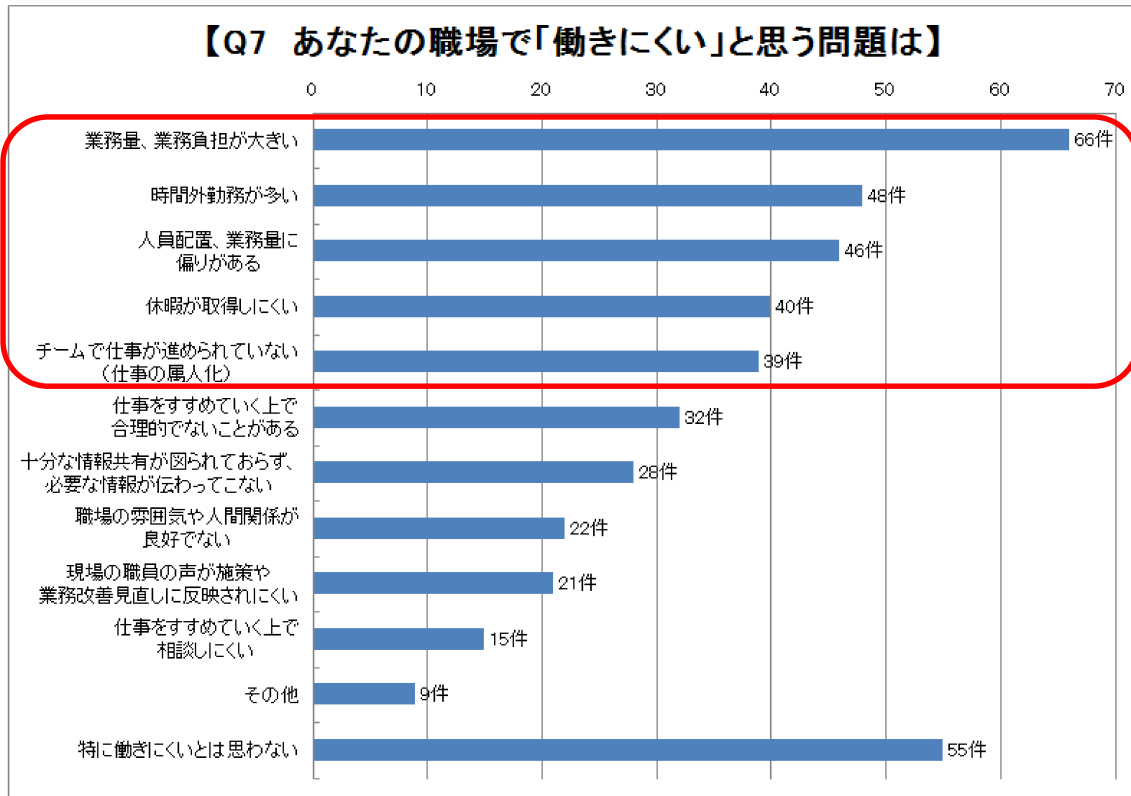
➤ 考察17

職場のコミュニケーションが不足

アンケート調査 Q8 では、「不足していない」と回答した人が約 30%で、約 70%の職員がコミュニケーション不足だと感じているという結果が出ています。

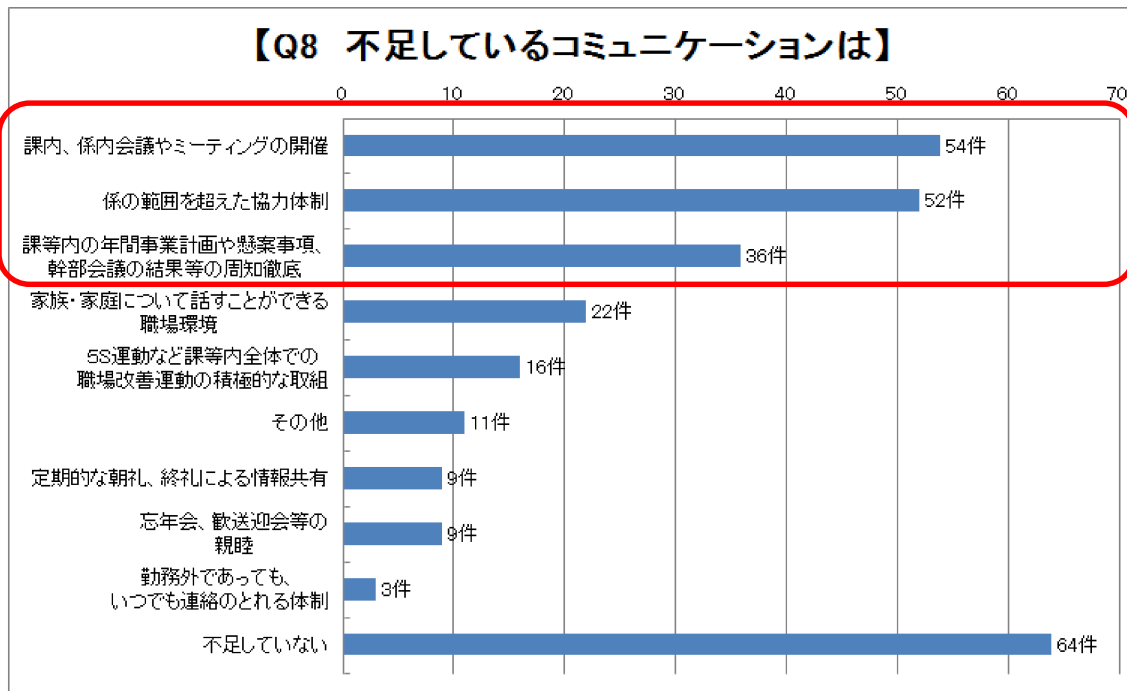
「課内、係内会議やミーティングの開催」「係の範囲を超えた協力体制」と答えた人の割合が多くなっています。

職員それぞれの能力を最大限に引き出すには、お互いのサポートが必要であり、それには、職員間のコミュニケーションが不可欠である。コミュニケーションを密にし、情報共有を意識的に図ることにより、働きやすい職場にすることが必要となります。



n = 202 複数回答

※嘱託員、臨時的任用職員、再任用職員除く



n=199 複数回答

※嘱託員、臨時的任用職員、再任用職員除く 課題の整理

(3) プロジェクト会議で出されたその他の指摘

- 全職員に女性活躍推進が組織にもたらすメリットを周知し、受け入れてもらうことが必要。
- 終礼の徹底、業務情報の共有、マニュアル化、5S運動の徹底など、業務を見直し、定時に帰宅できる環境を作ることが必要。
- 男性の育児休業取得を推奨する、イクメンロールモデルの紹介をするなど、男女ともにワークライフバランスを考えていく。
- 出産、育児などのライフイベントに際して、両立支援マニュアルを作成して、当事者・人事・上司などが情報を共有する。
- 業務の状況、制度の改正など、職場情報の共有や育休中の職員の状況確認などを行い、育休復帰支援を行う。
- 両立支援制度が充実していても、職場全体からみれば認知度が低いものがあるので、周知が必要。
- 育児休業、介護休暇、病気休暇などを取得した場合の周囲への負担を考えると利用しづらい。
- 代替任期付職員を採用するなど、人的支援が必要。
- 休業により人員が減っている担当課が臨時的任用職員を雇用するため、業務が増加している。また、臨時的任用職員・嘱託員の人数が増えているが、雇用に関する統一的なルールが徹底されていないため、担当課に負担が生じている。採用・配置のルール化、管理の一元化が必要。
- 雇用される臨時的任用職員・嘱託員も守秘義務、接遇など公務員としての研修が必要。
- 現在の人事制度では、育児や介護で両立が困難な場合、選択肢が降任か退職しかない。また、降任した場合5年間昇格の対象とならないが、一時的に昇任対象から外れたり、または降任後に状況が変わった場合、降任を取下げると柔軟な制度の導入が必要。
- 女性活躍推進及びワークライフバランス推進には段階的で長期的な計画が必要であるため、今後の推進体制を明確化する必要がある。

(4) 課題の分析

(1) ～ (3) の分析・考察をもとに次のように課題を整理しました。

〈抽出された現状の問題点①〉

- 45歳以上の女性職員数が少なくなっています。(考察1)
- 女性職員の職域・配置に偏りがみられます。(考察2)
- 多くの女性職員が昇任を躊躇しています。(考察8)
- (男性女性ともに)幅広い業務経験の不足が昇任に不安を感じる要因となっています。(考察9)
- マネジメント経験の不足が昇任に不安を感じる要因となっています。(特に年齢が高い層で顕著)(考察12)
- 職員の仕事の志向は、多様化している。(考察13)
- 女性の活躍促進には、中長期的な人材育成の視点に立った計画的な職員配置や女性のライフイベントを見据えたリーダーシップ研修が必要と感じている職員が多くなっています。(考察15)



課題Ⅰ 計画的な人材育成と登用が必要(女性の活躍促進)

- (1) (女性に限らず職員全体に対して)計画的な人材の育成・確保を考慮した人員配置・登用など、職員が能力を最大限発揮できるような人事管理の仕組みが求められます。
- (2) 女性職員が経験を広げ、スキルアップを図れるような仕組みが求められます。

〈抽出された現状の問題点②〉

- 多くの職員が仕事と私生活の不均衡を感じています。(考察4)
- 家庭の負担が大きく、仕事と私生活の両立が困難な実態があり、それが女性の活躍を阻害しています。(考察5)
- 女性の活躍促進には、家事等の分担に対する上司・同僚の意識改革、両立支援制度の周知、男性の家事等への参加促進が必要と感じている職員が多くなっています。(考察14)
- 女性職員がやりがいを感じられない背景に、業務量の多さに追われる状況があります。(考察16)
- 職場が働きにくい要因として、業務負担が大、時間外勤務が多い、人員配置・業務量に偏りがある、休暇が取得しにくい、チームで仕事がすすめられていないことを挙げる職員が多くなっています。(考察16)
- 相当数の職員が、課・係内のミーティング、係の範囲を超えた協力体制の不足を感じています。(考察17)



課題Ⅱ ワークライフバランスの推進が必要（両立支援）

- (1) 両立支援制度や女性活躍支援制度について周知徹底を図るとともに、制度を使いやすい職場環境にしていくことが求められています。
- (2) 両立支援制度のさらなる拡充・運用強化が求められています。
- (3) 両立支援制度の男性職員による活用促進も求められています。
- (4) 時間外勤務の縮減など、業務に追われる状況を改善し、ワークライフバランスを実現できる職場環境にしていくことが求められています。
- (5) 職場のコミュニケーションを図り、チームワークを向上させることで、職員が働きやすく、能力を発揮できる組織にしていくことが求められています。

〈抽出された現状の問題点③〉

○女性の活躍促進及びワークライフバランス推進には、トップの強い意思表示のもと「段階的で長期的な計画」が必要であるため、今後の推進体制を明確化する必要がある。

(プロジェクト会議で出されたその他の指摘より)



課題Ⅲ 強力な推進体制が必要

4 女性職員の活躍促進に向けた提言

前章で、整理した3つの課題から、次のとおり、提言をまとめました。

(1) 計画的な人材育成と登用

【提言1】職員の能力発揮に資する人事管理

時間的制約を持って働かなくてはならない女性にとって不可欠なのは、上司の理解と女性自身の能力向上と周囲のサポートです。よって、職員一人ひとりがスキルアップの重要性を自覚し、職員同士がサポートしあい、さらに刺激しあえる環境が必要となります。

◆1-1 人材育成方針の策定

マネジメント力不足により、自信が持てない職員が多いことが、アンケート結果から伺えます。男女問わず、まずは明確な人材育成方針を策定し、職員全体の人材育成に努めていく必要があります。

◆1-2 女性の職域拡大

職員の能力開発には、幅広い職務経験が必要である。職員の持てる力を十分に発揮できるよう、女性の配置が少なかった部署にも積極的に女性職員を配置し、男性も女性も均等に長期的な視点で、意識して様々な経験を積む機会を与えることが必要となります。

◆1-3 専門職制度の導入

高度な専門知識をもち、その分野での能力発揮が期待される人材を早期に育成し、専門職としての処遇をするなど、専門職のあり方をも検討していく必要があります。

また、様々な課等で経験を積んだ30歳代半ばで、専門職コースを選択できる制度が望ましいと考えます

◆1-4 嘱託員、臨時的任用職員の採用・配置事務・研修の一元化

現在、業務の多くを嘱託員や臨時的任用職員が担っています。また、育児休業などで職員に欠員が出た場合、採用事務は担当課で実施しているのが現状です。その嘱託員や臨時的任用職員の採用・配置等の事務を人事課にて一括して行っていく方が効率的であると考えます。

また正規職員と同じように基本的なルール（守秘義務や身だしなみ、接遇など）や業務内容（税の知識など）について研修を行うなど、OJT

だけに頼らない人材育成を効率的に実施していく必要があります。

また、嘱託員、臨時的任用職員向けの業務マニュアルも作成する必要があります。

【提言2】女性職員のキャリア形成支援

アンケート結果から将来、仕事と家庭との両立に対して不安に思っている若い世代が多いことが伺えました。その不安を払拭するためや、仕事上での悩み事を相談できる環境を整える必要があります。

また、女性自身も将来自らがリーダーとしてロールモデルとなり、組織に貢献し続けていけるよう、さらに意欲的に職務を果たす努力が必要となります。

◆2-1 キャリアデザイン研修

女性のライフイベント（結婚、出産、育児、介護など）を見据えながら、自分がどのようにキャリアを積み、仕事でどのような役割を担っていきたいかを早期に考えていくことで、現在の自分の客観視と目標設定ができ、意欲的に働くことができると考えます。

◆2-2 リーダーになるためのキャリアアップ研修

女性自身が将来的にリーダーとなるために、求められる素養やスキルを得るための職位に応じた研修や、自らがロールモデルであることの自覚を促すため県で実施しているキャリアアップ講座など積極的に参加を促す必要があります。また、そのような外部で実施しているセミナーなどの情報提供が必要となります。

◆2-3 メンター制度の導入

職場でのメンター（先輩）がメンティ（後輩）を支援するメンター制度を導入し、日常的・定期的に連絡を取り合い先輩に仕事の進め方のコツやワークライフバランスなどについて助言を行っていく相互成長型の人材育成を行う必要があります。

メンター制度は、メンティにとっては「キャリア形成支援」となり、また、メンターにとっては後輩指導経験となることから、双方のキャリア開発に役立つ制度といえます。また、メンター制度運用にあたっては、メンター教育、メンティ教育を十分に行之、お互いに共通認識を持つ必要があります。

埼玉県春日部市役所 「メンター制度」

新規採用職員（メンティ）一人につき、一人の先輩職員がメンターとなり、職場での支援を行っています。メンティ側は「一人でないこと」を実感するとともにモチベーションの向上につながり、メンター側は人を育てるという責任感が芽生え、初心に戻り自分自身のキャリアを考えることができたという声が上がっています。

※参考) 『月刊ガバナンス』 ぎょうせい、2014年10月号、P46

◆ 2-4 懇談会など横のネットワークを広げるコミュニティづくり支援

同じ境遇の職員（子育て中や介護中など）を集めて懇談会を行い、例えば「仕事と家庭の両立について」の不安などを共有し、助言しあう取組が必要となります。それにより、職場での孤立感がなくなり、両立支援制度も利用しやすくなるのではないかと考えます。

◆ 2-5 男女共同参画セミナー等の開催

全職員が男女共同参画の理念を理解するために、第一線で活躍している女性（例えば、愛知県副知事 吉本明子氏）から、なぜ自治体の経営戦略として女性の活躍が必要であるかのセミナーや、ワークライフバランス研修などを実施する必要があります。また、このようなセミナー、研修などは、管理職向けなど、各階層別に行うことも効果的だと考えます。

(2) ワークライフバランスの推進

【提言3】両立支援制度の拡充・運用強化

女性の仕事と家庭の両立に関しては、女性本人と、周りの職員、双方に様々な不安が生じます。

◆3-1 育児休業代替任期付職員の採用

育児休業取得など長期にわたり休業する場合、職員が1人欠員となることにより、育休を取得する本人も、残された職員も業務上の負担に対して不安になります。育休で欠員となった職場に人的支援があれば、双方に不安がなくなり、制度を十分に活用することができます。

◆3-2 育児休業者職場復帰支援制度の導入

長期にわたる育児休業からの復帰には、復帰する女性にとっても、受け入れる職場にとってもかなり不安があります。単に仕事と家庭の両立を支援するのではなく、復職後早期戦力化を目指し支援をしていく必要があります。

そこで、産休に入る前の上司との休職前面談や、育児休業中における上司や同僚からの情報提供、復職前に上司と人事課との3者面談などの実施が必要となります。また、休業中においてもビジネススキルを習得するために、eラーニング*等を利用することも推奨していく必要があります。

さらに不安や悩みの払拭という点から、育児休業からの復帰マニュアル（当事者側と受入側の双方のための）などの作成や、育児休業中の職員を集めて、ガイダンスの実施が必要となります。

注) ※愛知県市町村職員組合契約の福祉厚生サービスで(株)ベネフィット・ワンが提供する「ベネフィットステーション」のビジネススキルや知識習得のためのインターネットを利用した無料の学習形態

(株) 三菱東京 UFJ 銀行 育児休業者復職支援の取組

出産後も働き続けることが当たり前になり、両立支援施策も単に仕事と家庭との両立支援という段階から復職者の早期戦力化のための支援と進化しています。

まず、産休に入る前に上司との休職面談を行い、休職中は復職支援プログラム「wiwiw」を使って、両立のノウハウ、職場でのコミュニケーションなどについて習得することとしています。また、休職中に実施する職場復帰講座と、復職前に両立体制を上司と確認する復職前面談が義務化されています。

復職前面談は、子育て中であることを言い訳にしたりせず、プロ意識をもってしっかり働くこと、制度は真に必要な場合に利用し、キャリアアップを目指していくことなどを意識づけている。

※参考) 麓幸子『なぜ、女性が活躍する組織は強いのか?』日経 BP 社、2014 年

◆ 3-3 一時的に昇任対象から外れるなど柔軟な制度の導入

育児や介護などで、どうしても仕事の第一線で働くことが困難な場合、(例えば小学生高学年になるまでなど) 降任の希望の他に、一時的に昇任の対象から外れ、また、復活できる制度をつくる必要があります。それにより、キャリアを諦めずにモチベーションを保つことができます。

また、現行では希望により降任した場合 5 年間昇格の対象とならないが、その期間を柔軟に希望年数にすると、子育ての実情(例えば、3 年あれば小学生低学年が高学年になる)等に合わせることで、望ましいと考えます。

【提言 4】 両立支援制度と女性活躍支援制度の周知徹底

制度が十分に活用されていない背景には、制度自体やその意義についての理解不足が考えられます。両立支援制度を利用する当事者だけでなく、上司や同僚がその制度内容や背景、必要性について十分理解することにより、今まで活用できなかった障壁を取り除くことができると考えます。

◆ 4-1 両立支援制度への同僚、上司の理解促進

部分休業など両立支援制度を取得する職員は、上司や同僚に対して、なぜ取得する必要があるのかという事情や取得することによる仕事の支障への対処方法など十分なコミュニケーションを通じて理解しあう必要があります。制度は真に必要なときに利用し、それにより両立しながら職責を果たし、組織に貢献するという意識の醸成を促していく必要があります。

◆ 4-2 「両立支援マニュアル」の作成

家族の介護や出産、育児にあたり、本人は何をすべきか、上司は何をすべきか、周囲の同僚は何を配慮すべきか、ということを明記したマニュアルを作成し、事前に起こりうることを想定しておけば、不安は減少すると考えます。

なお、このマニュアルは、一方的にならないよう様々な立場の人を巻きこんで作成し、両立支援の当事者は、本人だけでなく全ての人であることを理解してもらうことが必要となります。

青森県弘前市 「両立支援マニュアル」

弘前市役所では、平成 25 年度の職員提案政策研究事業の一環で「女性職員の視点から見た仕事力アップの方策」という政策課題に対する調査研究がなされました。その中で提言として「両立支援マニュアル」が作成され、それには、育児休業などを取得するにあたり、本人のすべきこと、上司、同僚、人材育成課の役割が明記されています。このマニュアルは、育成に時間と経費をかけた貴重な人材のライフステージにおいて生じた困難な局面を乗り越えて活躍できるよう支援しています。

◆ 4－3 両立支援制度や女性活躍支援制度の周知徹底

必要なときに情報にアクセスできるよう例えば庁内情報配信システムで周知徹底を図る必要があります。制度の紹介だけでなく、その背景（なぜ、何のために必要か）、目的（制度を通じて実現したいこと）、そして、その制度を利用することで必要となる周辺情報をも知らせる工夫が必要となります。

◆ 4－4 市役所の両立支援と女性活躍支援に対する取組の情報発信

本市が組織をあげて仕事と家庭の両立や女性の活躍を図る取組を行っていることを内外にアピールすることにより、成長力のある地方自治体として付加価値を得ることができると考えます。本市のホームページや愛知県が実施している「あいち女性の活躍促進宣言」などに本市の女性活躍に関する取組を発信していく必要があります。

【提言5】男性の両立支援制度の活用促進

男性にも積極的に両立支援制度の利用を推進し、対価が支払われない家庭での仕事について理解を促す必要があります。家庭の仕事の大変さや楽しさを実感してもらうことにより、職場の育児中の職員に対して、理解や配慮ができ、サポートがお互いにできるようになると考えます。

◆5-1 「家族休暇制度」の導入

愛知県で導入されている特別休暇の一つ「家族休暇制度」（子の参観休暇）を設けるなど家族のために時間をつくるサポートが必要となります。

愛知県における「家族休暇」（子の参観休暇）について

子が在籍する幼稚園等・保育所・小中学校の「授業参観」「入学式」「入学説明会」「卒業式」「個人懇談会」「進路説明会」、高等学校等は、「入学式」「入学説明会」「個人懇談会」に出席する場合、1日または1時間単位で年間9日以内（夏期休暇などのすべての特別休暇を含めて）取得することができます。取得するには、実施を証明できる文書（学校等からの通知文など）が必要となります。

◆5-2 「イクメンロールモデル」の紹介

男性の家事、育児を推進するために、イクメンの表彰を行うなど、イクメンロールモデルを積極的に紹介していく取組が必要となります。

【提言6】 定時に帰宅できる業務改善と環境づくり

終礼が時間通りに行われない場合や、周囲も帰らないので帰りづらい雰囲気がある場合があり、ノー残業デーなども機能していないのが現状です。仕事の進め方を見直し、効率的な働き方の工夫、勤務時間終了後の終礼の徹底などメリハリのある勤務体制が必要となります。

◆6-1 所属課等单位での定時退庁日の新設

課等により事情が異なることから一斉退庁日でなく課等单位での定時退庁日を設定し、仕事も仕事以外の時間も充実させるというメリハリワークを職場全体で意識していく必要があります。

◆6-2 時間外勤務縮減の方策を職場全体で考える体制

時間外勤務の事前申請を徹底し、時間外勤務に対して、どのようにしたら残務を減らすことができるのかを上司や同僚とともに考察していく職場ごとの努力が必要となります。

◆6-3 業務のマニュアル化、見える化など情報共有の徹底

業務のマニュアル作成や業務の進捗を誰でも把握可能なシステムの構築が必要となります。職員同士サポートできる環境づくりを持続的に推進していく必要があります。

【提言7】職場のコミュニケーションの促進、チームワークの強化

普段から、業務の進行状況や家族のことなど気軽に相談できる機会をお互いの置かれている状況を理解していると、それぞれが困ったときに抵抗なく助け合えることができるのではないのでしょうか。よって、日ごろから意識して、コミュニケーションを図ることができる機会を持続的に設けることが必要となります。

◆7-1 課内、係内ミーティングの習慣化

仕事の抱え込み防止や、業務の効率化を図るために、職場内で情報共有を徹底する必要があります。それには、課内、係内のミーティングを定期的に行い、習慣化する必要があります。

◆7-2 係の範囲を超えた協力体制

業務の効率化、時間外勤務の縮減、両立支援制度を利用する職員へのサポートのため、係単位でなく課単位でのマネジメントの強化が必要となります。

(3) 推進体制の確立

【提言8】女性活躍促進及びワークライフバランス推進体制の確立

女性の活躍促進及びワークライフバランス推進には、段階的な長期視点での計画と、トップの市の経営戦略であることを認識した明確なコミットメント、職員同士のサポート体制が必要となります。全ての職員が主体的に考え、行動し、活躍できる組織で有り続けるには、当プロジェクト終了後においても一過性のものと終わらせないよう推進していく体制が必要となります。

◆8-1 推進担当の設置

女性活躍促進及びワークライフバランス推進については、すぐに効果が出るものでなく、5年、10年という長期的視点をもって取り組む必要があります。

また、トップの本気で取り組んでいくという姿勢を全職員に伝え、同じ認識を持つことが必要となります。

そこで、トップのメッセージと当プロジェクトや後述の新プロジェクトでの提言を受けて施策を実施するトップダウンとボトムアップ体制を支える担当が必要となります。

◆8-2 ワークライフバランスを考えるプロジェクトチームの設置

男性女性問わず、また、今回プロジェクトのメンバーでなかった保育士や消防職等も交え、働きやすい職場を目指して新たなプロジェクトを立ち上げ、従来の働き方を見直し、行動を起こしていく取組がさらに必要となります。この新プロジェクトチームで前述の『両立支援マニュアル』や庁内情報配信システムでの「両立支援制度や女性活躍支援制度の情報発信」、「イクメン紹介」などの取組を行えればと思います。

福岡県北九州市での取組

北九州市では、女性職員の登用状況が政令市でも最低レベルと政策決定の場における女性の活躍がなかなか進んでこなかった状況を受け、平成20年2月、市長を本部長とした「女性活躍推進！本部」を立ち上げました。そして、平成20年8月、「女性活躍推進アクションプラン」、平成26年2月に第2期計画を策定し、このプランのもと戦略的な取組を行っています。担当部署は、「総務企画局人事部 人材育成・女性活躍推進課」であり、女性職員の活躍推進を主な業務の一つとしています。

5 最後に

当プロジェクトでは、「女性が活躍しやすい職場にするために」ということを出発点として考察を重ねてきました。しかし、最終着地点は、男性も含むすべての職員各々の能力が最大限に発揮でき、やりがいと役割を見つけ、組織の力を高めていくことだと思えます。そのために、一番大切なのは、お互いに「サポート」し、「受け入れ、認め合うこと」です。

したがって、女性活躍促進プロジェクトでは、女性だけでなく男性も働きやすくなるもの、組織全体の力を向上するもの、そして、私たち長久手市役所職員の使命でもある長久手市民の「幸福」につながるもの、つまり長久手市全体にメリットがある組織の経営戦略とみなして、職員全体で考え、働き方を変えていけたらと思えます。

女性職員活躍促進プロジェクト会議 実施記録

- 6月4日 【第1回会議】フリーディスカッション「日頃働いていて思うこと」
- 7月3日 【第2回会議】グループワーク「職場で抱えている問題や課題抽出」
- 8月12日 【第3回会議】アンケート調査作成
- 9月3日 【第4回会議】アンケート調査作成
- 9月24日 【第5回会議】アンケート単純集計結果から課題抽出
長久手市男女共同参画基本計画2017について
グループワーク「先進自治体及び企業事例」
- 10月2日 【第6回会議】アンケートクロス集計結果から課題の抽出
- 10月9日 【第7回会議】具体的施策の検証～どのような取組をしていくか～
- 10月20日 【第8回会議】レクチャー「なぜ女性の活躍が必要なのか」
講師：中島美幸氏（市男女共同参画審議会会長、
愛知淑徳大学非常勤講師）
具体的施策の検証～どのような取組をしていくか～
- 11月5日 【第9回会議】具体的施策の検討～まとめ～
- 11月13日 【第10回会議】女性職員活躍促進プロジェクト提言書について
- 11月20日 【第11回会議】女性職員活躍促進プロジェクト提言書について
- 12月15日 【第12回会議】提言手交及び報告会について
- 12月17日 女性職員活躍促進プロジェクト提言書手交及び報告会

女性職員活躍促進プロジェクト・チーム設置要綱

(要綱の趣旨)

第1 この要綱はプロジェクト・チーム設置基準（昭和61年長久手町訓令第4号）第2に基づき、女性が出産・育児や介護などをこなしながらも、やりがいをもって楽しく働ける環境や意識向上のための施策を検討するプロジェクト・チームの運営に関して必要な事項を定める。

(目的及び名称)

第2 女性のさらなる活躍に向けた課題の整理と取組の方向性の策定、具体的な施策の検討を目的とする。設置するチームの名称は、女性職員活躍促進プロジェクト・チーム（以下「チーム」という。）とする。

(職務)

第3 チームは、次の各号に掲げる事務を行うものとする。

- (1) 女性職員の活躍促進に向けた施策の検討に関すること。
- (2) その他、このチームの目的を達成するために必要な調査研究に関すること。

(組織)

第4 チームは、リーダー、サブリーダー及びチームメンバーをもって組織する。

- 2 リーダーは、市長公室政策秘書課課長補佐とし、チームを総括する。
- 3 サブリーダーは、チームメンバーの互選により選出し、リーダーを補佐し、リーダーに事故あるときは、その職務を代理する。
- 4 チームメンバーは、市長が指名する別表のメンバーで構成する。

(会議)

第5 チームの会議は、リーダーが必要に応じて招集する。

(報告)

第6 チームのリーダーは、必要に応じて会議内容等について市長及び連絡会議に報告するものとする。

(設置期間)

第7 設置期間は、この要綱の施行日から女性職員活躍促進に係る提案提出までとする。

(庶務)

第8 庶務は、政策秘書課において所掌する。

(要綱の失効)

第9 この要綱は、チームが解散した時点で効力を失う。

(委任)

第10 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成26年5月28日から施行する。

別表

女性職員活躍促進プロジェクト・チームメンバー

1	リーダー			
	市長公室	政策秘書課	課長補佐	嵯峨寛子
2	プロジェクトメンバー			
	行政経営部	情報課	主任	二郷真紀子
	総務部	行政課	臨時的任用職員	山下ゆかり
	総務部	市民課	市民係長	山本郁子（サブリーダー）
	総務部	税務課	主事	太田千晶
	くらし文化部	たつせがある課	主事	長谷川礼菜
	くらし文化部	たつせがある課	嘱託員	伊藤雅絵
	福祉部	福祉課	専門員	水野真紀子
	福祉部	長寿課	主任	廣瀬直子
	福祉部	保険医療課	医療係長	若杉雅弥（サブリーダー）
	福祉部	保険医療課	嘱託員	埴崎祐子
	福祉部	健康推進課	主任	青山名保子
	建設部	土木課	主事	志津茉友子
	建設部	下水道課	専門員	久保田順子
	教育部	教育総務課	主事	小林麻衣

