

事業又は施策名【担当課】

⑩女性管理職登用【人事課】

外部評価実施者 意見(コメント)

女性管理職の登用については、長久手市は他自治体と比べてそれほど低くない割合で、目標を達成していることは評価できる。女性の管理職登用は、女性の活躍の推進を図る一環として、行動計画を定めることが「女性活躍推進法」で義務付けられているものであるが、多様な人が多面的な視点から管理職として行政運営に携わり、業務が活性化され効果を上げることが重要である。

女性管理職の登用には、男性にとっても女性にとっても育児・介護と仕事との両立のしやすい職場環境と、男女を問わず平等に意見が言え活躍できる雰囲気等が関連していると考えられる。現在、育休からの復帰率は100%であり、ワークライフバランスに関する研修の実施や、産休・育休代替職員を任期付職員にするなどの改善もみられ、男性職員の育児休暇取得も実現してきていることは前進面である。さらに各課と連携して、長時間労働の是正・業務の効率化や働きやすい制度を検討して欲しい。また、モデルとなる女性管理職のイメージを持てたり、男女ともに管理職になる不安を軽減でき意欲を持てるような研修も充実させ、意識づくりも行って欲しい。他に背景にある関連する課題はないかも職員アンケート調査などにより探り、対策を検討していくとよいのではないだろうか。

女性の管理職登用が目的になっては本末転倒であり、女性が活躍しやすい環境整備が重要である。国が制定した法律に即した女性管理職割合を目標にすることはやむを得ないが、長久手市がそれをクリアしているのであれば、女性の活躍しやすさを測る別の指標を目標としてはどうか。例えば、男性職員の育児休業数や時短就業者数など多面的な指標が考えられる。また、施策の目的や成果を踏まえると、施策名称は、女性管理職登用というより、ワークライフバランスとする方が、適切であるように感じた。

女性職員の声を聞いた施策がとられているように思いました。

継続取組みに期待します。

女性を登用するのか女性にとって働きやすい職場にするのか、どちらが明確な目的なのかが気になった。偶然かもしれないが、担当の人々の中に肝心の女性がいなかったことが気にかかった。共働きが増えている今日では、より女性の活躍が見られると思うので、ぜひ力を入れてもらいたいと思う。

女性が管理職を希望しない理由を明確にすべきだと感じた。また、事務職員と管理職の働き方や大きな業務の違いについても明示して、管理職として働くイメージを持たせる必要があると考える。ワークライフバランスの推進に関して、育休からの復帰率が100%であることから、整っていることが分かる。

一方、部署によって残業時間に差があるため、平等なワークライフバランスを実現し、働きやすい環境をつくっていくことが、今後まだまだ必要であると考えます。