

平成30年度「長久手市役所の仕事」通知表の作成
～長久手市行政評価・外部評価～⑩（平成30年8月3日）開催概要

開催概要	
会議等の名称	平成30年度行政評価・外部評価⑩ 「女性管理職登用」【人事課】
開催日時	平成30年8月3日（金） 午前10時50分から午前11時50分まで
開催場所	市役所北庁舎2階 第5会議室
出席者氏名 （敬称略）	<p><外部評価実施者></p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政改革推進委員 山本理絵、樋口和則、山口秋男 ・外部評価委員 市岡紗理奈、山田佳奈 <p><担当課></p> <p>市長公室長 高嶋隆明、人事課長 北川考志、同課課長補佐 浅井紳一郎</p> <p><事務局></p> <p>総務部長 青山 均、行政課長 飯島 淳、同課課長補佐 児玉剛、同課主任 加藤優作</p>
傍聴者人数	4人
問合せ先	長久手市総務部行政課 0561-56-0605
備考	

外部評価実施者の意見等	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍があり、それに比例して女性の管理職が増えていくものだと思う。 ・背景に女性が働きやすい環境（休暇制度など）づくりがあり、そのための多少のコストは仕方がないと思う。 ・様々な数値をみると成果は出ているものと思う。 ・施策の名称は「女性管理職登用」だが、ワークライフバランスを向上させる施策、男女共同参画の施策など様々なものが絡んでおり、名称に違和感がある。 ・行政評価票の中で、「管理職にふさわしい女性職員を登用する。」と数か所に記載されており、本末転倒のように思えてしまう。 ・目標について、女性が働きやすい職場環境をつくることを目標とし、それに関係する指標を設定する方がよい。例えば、育児休暇の取得率、時短で働いている割合など、ワークライフバランスを図る
-------------	---

	<p>指標を検討した方がよい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標の達成状況について、研修を実施しただけではなく、研修を実施して、どうなったかを記載してほしい。 ・目標の達成状況は、研修の結果ではなく、人事異動によって達成したかのように思える。研修の成果がわからない。 ・ワークライフバランスがよくなれば、女性管理職が増えるのかという疑問にも思う。ひとつではあるが、色々な要因はあると思う。 ・管理職になることについて、不安を持つのは男女で一緒だと思う。不安を払拭できるような研修を行うことも方策である。 ・男女平等というよりは、多面的な意見を出して、業務を活性化していくことが重要である。 ・モデルになるような女性管理職がいることが重要である。 ・適正な人員配置に努めてほしい。業務量を平準化してほしい。
--	---

<p>講評・まとめ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の管理職登用について、色々な要素があると思う。一つは、働きやすい職場環境づくり、二つ目は管理職に向けての研修の強化などがあると思う。他の様々な課題をさぐってほしい。 ・対策として、任期付き職員の採用、研修の実施などある程度できていると思うので、さらに対策を検討しながら強化してほしい。 ・研修の効果をアピールしてほしい。
---------------	---