

⑩

女性管理職登用

【人事課】

資料

外部評価実施日：平成30年8月3日（金）

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～

女性管理職登用

市長公室人事課



1

1 施策概要（S票）

◆施策の名称

女性管理職登用

◆施策の開始の背景、経緯等

本市では、40～50代の女性職員が同年代の男性職員に比べ少ない状況ですが、将来を見据えた女性の職域拡大のため、管理職にふさわしい女性職員を積極的に登用します。

2

2 施策の実施体制（S票）

◆組織体制、人員

- 1 職員数 412人
- 2 管理職員数（うち女性） 63人（17人）
女性管理職割合 27.0%
（平成30年4月1日現在）

3

3(1) 施策目的等（S票）

◆施策内容（どのような施策なのか）

女性の活躍の推進及び職域拡大を図るため、管理的地位にふさわしい女性職員を積極的に登用します。

◆施策対象（誰、何を対象にしているか）

市職員

4

3(2) 施策目的等 (S票)

◆施策意図 (対象をどのような状態にしたいか)

女性を管理職に積極的に登用し、男女を通じた働き方改革をすすめ、ワークライフバランスを実現します。

◆施策に係る主なコスト

① 特になし

②

5

4 施策の成果【取組①】 (S票)

◆施策の取組

女性の職域拡大及び職員の働き方改革のため、管理職にふさわしい女性職員を登用します。

◆取組の平成29年度の目標

現状の女性管理職割合の維持向上を図るとともに、ワークライフバランスの推進のため研修等を実施します。

◆取組の平成29年度の実績

課長級職員を対象にワークライフバランス研修を行いました。また、平成30年度人事異動において女性管理職の割合は全体で27%となりました。

6

4 施策の成果【取組①】（S票）

◆取組の平成30年度の目標

現状の女性管理職割合の維持向上を図るとともに、ワークライフバランスの推進のため研修等を実施します。

◆取組の中期目標（おおよそ3年後）

現状の女性管理職割合の維持向上を図るとともに、ワークライフバランスの推進のため研修等を実施します。

◆取組の長期目標（おおよそ5年後）

現状の女性管理職割合の維持向上を図るとともに、ワークライフバランスの推進のため研修等を実施します。

7

5 環境変化（S票）

◆近隣市町の取組状況や施策を取り巻く環境変化

平成27年度に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、各地方公共団体は特定事業主行動計画を定めることが義務づけられ、目標値を設定することとなっています。各団体目標の達成に向け、努めているところであります。

8

6 改善状況（S票）

◆前年度からの改善状況

平成28年10月に「あいち女性の活躍促進行動宣言」に事業所として参加し、「管理的地位への女性職員の積極的な登用の推進」、「男性職員の育児休業等の取得の促進」をすることを宣言しています。また、平成30年4月1日付けの人事異動で、女性管理職の割合は全体で24%から27%に増加しました。

7 施策の評価（S票）

◆施策の目標達成状況

「女性活躍推進法」の施行を受け、全庁的に女性が活躍できる組織づくりに努め、ワークライフバランス研修を行いました。また、平成30年度人事異動において、女性管理職の割合は、全体で24%から27%に増加しました。

◆課題

少子高齢化による働き手の減少に伴い、これからも女性職員の管理職への登用のみならず、女性職員の働きやすい職場環境を整えることが必要です。また、男性職員も職場に気兼ねなく、育児等への参加ができるような職場の雰囲気づくりも必要となります。

8 施策の今後（S票）

◆施策の今後の方向性、改善点

女性職員のみではなく、男女の隔たりのない職場となるように、職員全体（まずは管理職）に対する意識改革が必要です。

また、気兼ねなく育児等に参加するためには、育児休暇等を取得した場合の代替職員の配置についても、任期付職員の活用などが必要であるものと考えます。

長久手市行政評価票（S票：施策評価票）

施策番号	S5 -	施策名	女性管理職登用			
担当部課	市長公室人事課		関係部課	くらし文化部たつせがある課		
基本情報	総合計画	基本方針	5	みんなの力を結集する自治と協働のまち		
		分野別項目	5	合理的で効果的な行政運営を行う		
		施策の進め方	1	効率的な行政運営の確立		
	まちづくり行程表	フラッグ	F1	「つながり」～一人ひとりに役割と居場所があるまち～		
		政策分類	2	住民サービスを向上させる		
	その他(関係法令、要綱等)	長久手市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画				
施策開始の背景、経緯等	本市では、40～50代の女性職員が同年代の男性職員に比べ少ない状況ですが、将来を見据えた女性の職域拡大のため管理職にふさわしい女性職員を積極的に登用する。					
施策の目的等	施策の内容	(どのような施策なのか) 女性の活躍の推進及び職域拡大を図るため、管理的地位にふさわしい女性職員を積極的に登用する。				
	施策の対象	(誰、何を対象にしているか) 市職員				
	施策の意図	(対象をどのような状態にしたいか) 女性を管理職に積極的に登用し、男女を通じた働き方改革をすすめ、ワークライフバランスを実現する。				
	施策に係る主なコスト	① 特になし	千円	②	千円	
目標・成果推移	A	28年度	29年度	30年度	中期(おおよそ3年後)	長期(おおよそ5年後)
		目標	目標	目標	目標	目標
	女性の職域拡大及び職員の働き方改革のため、管理職にふさわしい女性職員を登用する。	「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、平成32年度までに女性管理職割合22%以上を実現するため積極的に登用していく。	現状の女性管理職割合の維持向上を図るとともにワークライフバランスの推進のため研修等を実施する。	現状の女性管理職割合の維持向上を図るとともにワークライフバランスの推進のため研修等を実施する。	現状の女性管理職割合の維持向上を図るとともにワークライフバランスの推進のため研修等を実施する。	現状の女性管理職割合の維持向上を図るとともにワークライフバランスの推進のため研修等を実施する。
		実績	実績	実績	実績	実績
		平成29年度人事異動において管理職にふさわしい女性職員を登用し、市長部局における女性管理職の割合は、30%となった。	課長級職員を対象にワークライフバランス研修を行った。また、平成30年度人事異動において女性管理職の割合は、全体で27%となった。			
	B	目標	目標	目標	目標	目標
		実績	実績			
環境変化	他市町での取組状況や施策を取り巻く環境変化	(他市町における同様の取組での特徴的な点、制度の変更、ニーズの変化、技術の変化など) 平成27年度に「女性の職業生活における活躍の促進に関する法律」が施行され、各地方公共団体は特定事業主行動計画の定めることを義務付けられ、目標値を設定することとなっている。各団体目標の達成に向け、努めているところである。				
改善状況	前年度からの改善点	(何をどのような状態に改善したのか) 平成28年10月に「あいち女性の活躍促進行動宣言」に事業所として参加し、「管理的地位への女性職員の積極的な登用の推進」、「男性職員の育児休業等の取得の促進」をすることを宣言している。平成30年4月1日付けの人事異動で、女性管理職の割合は全体で24%から27%に増加した。				
評価	目標達成状況	(目標・成果推移に対する達成状況や進捗状況など) 「女性活躍推進法」の施行を受け、全庁的に女性が活躍できる組織づくりに努め、ワークライフバランス研修を行った。平成30年度人事異動において、女性管理職の割合は、全体で24%から27%に増加した。				
	課題	(目標達成状況を踏まえ、課題を整理) 少子高齢化による働き手の減少にとともに、これからも、女性職員の管理職への登用のみならず、女性職員の働きやすい職場環境を整えることが必要である。また、男性職員も、職場に気がねなく、育児等への参加ができるような職場の雰囲気づくりも必要となる。				
今後	今後の方向性、改善点	(施策を実施するにあたって今後の方向性、改善点など) 女性職員のみではなく、男女の隔たりのない職場となるように、職員全体(まずは、管理職)に対する、意識改革が必要である。また、気がねなく育児等に参加するためには、育児休業等を取得した場合の代替職員の配置についても、任期付職員の活用などが必要であるものとする。				