

平成30年度外部評価後の対応状況表

事業又は施策名【担当課】		
⑩女性管理職登用【人事課】		
外部評価実施後の外部評価実施者意見及び担当課回答		その後の対応状況
外部評価実施者意見(コメント)	担当課回答 (平成30年9月時点)	担当課の対応状況 (平成31年4月時点)
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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いってほしい。</p> <p>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のでしょうか。</p>	<p>男性も女性も、働き続けること、管理職として活躍できることを目指し、男女問わず、働きやすい職場環境を整えることが重要だと考えます。そのため、ワークライフバランスの推進を目指し、時間外勤務の削減に取り組んでいます。</p> <p>女性の活躍には、男性の育児参加も必要であることから、男性職員に対し育児休業の取得、妻の出産休暇、育児参加休暇等の制度の周知を引き続き行っています。</p> <p>働きやすい職場環境の整備に向け、まずは、時間外勤務の削減に取り組んでいます。また、管理職になる不安を軽減出来るよう、主事級の職員を対象に、キャリアデザイン研修等を取り入れ、年代毎に求められる役割を事前に認識できるようにしています。</p> <p>各職員から提出される自己申告書を通して、意見を集約していきます。</p>	<p>働き甲斐のある職場環境を目指し、時間外勤務の削減に取り組み、平成29年度に比べ時間外勤務時間数を12%削減しています。</p> <p>育児休業等の制度の周知に努めています。平成30年度の男性の育児休業取得率は12%となっています。(平成29年度は0%)</p> <p>働きやすい職場環境の整備に向け、まずは、時間外勤務の削減に取り組んでいます。また、管理職になる不安を軽減出来るよう、主事級の職員を対象に、キャリアデザイン研修を実施し、年代毎に求められる役割を事前に認識できるようにしています。</p> <p>昇任に関するアンケートや自己申告書を通して、意見を集約しています。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>外部評価における委員の意見も踏まえ、「女性管理職登用」の施策名称は修正を予定しています。その中で、多面的な指標となるよう、男性職員の育児休業や休暇の取得率も指標とする多面的な評価とする予定です。</p> <p>外部評価における委員の意見も踏まえ、「女性管理職登用」の施策名称は修正を予定しています。</p>	<p>平成30年度の行政評価において、時間外勤務の削減や多様な人材の活躍を促進するため、施策名を「職員の働き方改革の推進」に修正し、男性の育児休業取得率を指標に加えています。</p> <p>平成30年度の行政評価において、時間外勤務の削減や多様な人材の活躍を促進するため、施策名を「職員の働き方改革の推進」に修正しています。</p>

<p>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。</p>	<p>継続して取り組んでいきます。</p>	<p>時間外勤務の削減や男性の育児参加に向けた施策に取り組んでいきます。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>男女問わず、働きやすい職場環境を整えることが重要だと考えます。</p> <p>男女問わず、働きやすい職場環境の整備に向け取り組んでいきます。</p>	<p>多様な人材の活躍を促進する職場環境を整えることに取り組んでいます。</p> <p>多様な人材の活躍を促進する職場環境を整えることに取り組んでいます。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>昇任に関するアンケートの中で、昇任を希望しない理由については把握しています。また、管理職になる不安を軽減出来るよう、主事級の職員を対象に、キャリアデザイン研修等を取り入れ、年代毎に求められる役割を事前に認識できるようにしています。</p> <p>定員適正化計画に基づく職員数の確保と人事異動による適正な人員配置により、働きやすい環境整備に取り組んでいきます。</p>	<p>昇任に関するアンケートの中で、昇任を希望しない理由については把握しています。また、管理職になる不安を軽減出来るよう、主事級の職員を対象に、キャリアデザイン研修を実施し、年代毎に求められる役割を事前に認識できるようにしています。</p> <p>定員適正化計画に基づく職員数の確保と人事異動による適正な人員配置により、働き甲斐のある環境整備に取り組んでいます。</p>