

アクションプランの目的
～必要性の明確化～

職員が男女共にいきいきと働ける職場環境・組織風土を創る

- ①多様な人材を活かし、行政の質とサービスの向上を図る
- ②ワークライフバランス・女性活躍推進に関して、自治体として率先垂範して取り組む

アクション
プラン
概要版

計画期間

平成28年4月1日～平成33年3月31日(5年間)

現状と課題

(1)職員が管理職になることに消極的

- ① 管理職として必要な能力が備わっていないと考える者が多い
- ② 管理職に求められる能力の標準的指標がないために、管理職として不足している能力を客観視できない
- ③ 管理職業務そのものによりやりがいを見出せない者が多い
- ④ 時間外勤務・休日出勤の多い現在の管理職の働き方を見ていると、管理職になることに消極的にならざるを得ない

(2)これまでの女性登用推進へのフォローの必要性

- ① 管理職登用に関して、男女間で不公平感を覚えている職員もいる
- ② 女性の管理職登用のスピードが早くなり、十分に経験を積むことなく管理職になる者が多くなってきた

(3)従来の働き方の限界

- ① 時間外勤務や休日出勤の多さから、仕事と家庭の両立が難しいと感じる職員が多い
- ② 育児や介護等を抱えた職員からの、職責変更や場所・時間といった制約にとらわれない働き方に対する要望に応える必要がある
- ③ 短期間で成果を求められたり、人員削減が進められる中、職員間、職場間のコミュニケーションの希薄化が進んでいる

(4)育児休業・介護休暇制度の課題

- ① 育児休業・介護休暇について、必ずしも利用しやすい雰囲気があるとは言えない。取得しやすい風土づくりが必要である
- ② 育児休業・介護休暇を取得しやすくするために、正規職員と同等程度の権限・能力を持つ代替職員の配置を要望する職員が多い
- ③ 男性の制度利用者が少ない

具体的な対応策

視点1＜働きがい＞

～働く意欲が湧いてくる職場環境の実現とキャリア形成意識の醸成～

(1)自ら成長する前向きで自律した人材育成の強化

- ・ 新任管理職を対象とした先輩管理職によるメンター制の導入
 - ☞ 管理職になることに不安を感じる職員の不安を軽減するため、経験豊富な先輩職員をメンターとして、気軽に指導相談ができる体制の構築など、支援策の充実を図る
- ・ 女性職員キャリアアップ研修等の実施

(2)職員同士の円滑なコミュニケーション

- ・ ハッピー 育児 ランチタイムの実施
 - ☞ 男女を問わず育児期にある職員が不安・悩みの軽減・解消や視野の拡大のため、情報交換や意見交換できる場を設ける

視点2＜働きやすさ＞

～ワークライフバランスの推進～

(1)ワーク・ライフ・バランスに対する啓発

- ・ 市長、幹部職員によるワーク・ライフ・バランス啓発と実践
- ・ ワーク・ライフ・バランス推進強化月間の新設
- ・ 年次休暇取得促進のための啓発活動

(2)ライフステージに合わせた多様な働き方ができる制度の導入

- ・ 仕事と家庭の両立のための柔軟な勤務形態や人事制度の導入

(3)子育て期・介護期の職員への支援充実

- ・ 産休・育休・介護休暇取得者補充のための新たな正規職員を別枠で採用
- ・ 育児等により退職した公務員を人材バンクに登録し、代替職員として活用
- ・ 男性職員の育児参加休暇取得促進のための啓発活動
- ・ 職員の妊娠・出産・育児に伴う人事制度ハンドブックの作成等

ポジティブ・アクションプラン～重点項目～

職員1人ひとりの持ち味や力を発揮し、働きがいのある働きやすい職場を目指し、次の重点項目に取り組みます。

平成29
年度～

産休・育休・介護休暇取得者補充のための 新たな正規職員を別枠で採用

産休・育休・介護休暇取得希望者が安心して取得できるようにすると同時に、取得者を支え応援する所属職員の負担を軽減するために、所属の戦力を損なわないよう市役所の全体的な戦力を確保し、主にポスト職の補完とするため、新たな正規職員を従来と別枠を設けて採用します。

平成28
年度～

仕事と家庭の両立のための 柔軟な勤務形態や人事制度の導入

育児や介護に携わる必要がある職員がポスト職では十分な役割を果たせない場合に、仕事と家庭の両立を支援するため、希望降任制度などの柔軟な勤務形態や人事制度の導入を検討します。

平成28
年度～

育児等により退職した公務員を人材バンクに 登録し、代替職員として活用

育児や介護等を理由にやむを得ず公務員を中途退職した方を嘱託職員や臨時職員として人材バンクに登録し、公務能力に優れた人材を確保するとともに、育児休業や介護休暇取得者の即戦力の代替要員として活躍いただきます。

平成28
年度～

職員同士のコミュニケーションを向上させるため ハッピー 育児 ランチタイムの実施

男女を問わず育児期にある職員が、自身が抱える不安・悩みの軽減・解消や視野の拡大のために、年齢・性別に関わりなく情報交換や意見交換できる場を月1回設け、相互理解のためのネットワーク形成につなげます。

平成28
年度～

ワーク・ライフ・バランス啓発と実践

ワーク・ライフ・バランス推進の重要性に鑑み、組織のトップである市長や幹部職員から様々な機会をとらえて、組織を挙げた取り組みであることを発信するとともに、職員に率先垂範して実践に取り組みます。

平成28
年度～

新任管理職を対象とした先輩管理職によるメンター制の導入と 女性職員キャリアアップ研修等の実施

ロールモデルとなる経験豊富な先輩管理職員に気軽に相談ができる体制を整えます。また、各ポストに求められる能力や業務内容を理解する力と技量を身につける研修を行い、職責に対する不安を取り除くとともに、キャリア意識の醸成と管理監督職に求められるスキル等の習得のための研修を実施することにより、職員の意識と意欲を高めます。

～他にもこんな施策を実行します！～

- ☞ 男性職員の育児参加休暇取得促進のための啓発活動
- ☞ 職員の妊娠・出産・育児に伴う人事制度ハンドブックの作成等
- ☞ ワーク・ライフ・バランス推進強化月間の新設
- ☞ 年次休暇取得促進のための啓発活動

～成果の指標～

- ☞ 【女性管理職比率 22.7% ⇒30%】
- ☞ 【女性の管理職志向率 10.7%⇒60%】
- ☞ 【男性の育児休業取得率 3.1%⇒13%】
- ☞ 【男性の育児参加休暇取得率 18.7%⇒100%】
- ☞ 【職員満足度 — ⇒100%】