

平成 28 年度第 4 回
袋井市行政改革推進委員会 会議録

日 時：平成 29 年 1 月 24 日（火） 18：50 ～ 20：35

会 場：袋井市役所 4 階 庁議室

出席者：小林慶太郎会長、工藤司副会長、赤星博樹委員、金原久美委員、坂田浩之委員
寺田好弥委員、山田百合子委員（7 人）

<会議次第>

○ 協議事項

- (1) 平成 28 年度における時間外勤務縮減の取組について
- (2) 今後の検討テーマについて
- (3) 女性職員の視点・能力を最大限発揮できる環境整備について

<会議の概要>

時間外勤務縮減の取組報告をはじめ、新たな検討テーマ「女性職員の視点・能力を最大限発揮できる環境整備」の具体的な進め方や本市の女性活躍推進に関する現状や課題を事務局から説明し、目標設定や取組方針について、委員間で意見交換をした。

（委員意見）

○ 平成 28 年度における時間外勤務縮減の取組について

・職員にとって、実質的に時間外勤務時間が減り、ワーク・ライフ・バランスにつながっていくことを見えるようにしなければいけないため、息の長い取組として進めてもらいたい。時間外勤務時間数が減るだけでなく、サービス残業も減るようにしてもらいたい。

○ 女性職員の視点・能力を最大限発揮できる環境整備について

- ・目指す組織の姿の内容が男性目線の表現になっているのではないか。
- ・女性の管理職を増やすには、組織のキャリアアップの取組が重要になってくる。
- ・マタハラ、セクハラのことは、書いてあるがパタハラ（※パタニティ・ハラスメント）には言及がない。ハラスメントを職員に意識してもらうことが大事である。
- ・女性が管理職になることが、当たり前という環境をつくるためにも、キャリアの育成や男性の育児支援などを進めてもらいたい。
- ・ダイバーシティを活かした組織づくりの観点であると、管理職を目指すのがあるべき姿なのか、管理職になることがバランスのいい働き方なのかということ、そうではないのかもしれない。本当に一人ひとりの職員の能力、個性の適正に応じて活躍できる組織を目指していくことが、結果的に女性職員の活躍できる組織になるのではないかと思う。

<会議の概要>

| | |
|-----|---|
| | <p>1 開会 (略)</p> |
| 会長 | <p>2 会長あいさつ</p> <p>新年最初の会議ということで今年もどうぞよろしくお願ひします。昨年は時間外勤務を中心に議論し、いろいろと取組も始まっており、報告いただけると思うが、年も改め、今日から新しいテーマについても話をさせていただく。引き続き、意見交換させてもらえればと思うのでどうぞよろしくお願ひします。</p> |
| 副市長 | <p>3 副市長あいさつ</p> <p>4回目の推進委員会ということでお集まりいただきありがとうございます。時間が経つのは早く、3月の年度末まで、2ヶ月と1週間に迫ってきている。今、1年間の年度の業務の仕上げ、やり残したことがないかということと並行して来年度の仕事の準備をしている。来年度の仕事の準備というと大きく分けると予算をどうするか、組織、人事をどうするかということを重点的に行い、作業の詰めの段階にきている。</p> <p>行革ではワーク・ライフ・バランス、残業ゼロなど様々な取組があるが、予算の話の中で婚活を自治体として取り組んだらどうかという話が出た。民間がやることでいいのではないかと、多少、市として支援してもいい、積極的にやるべきなど、いろいろと意見が出た。市内企業の総務や人事の皆さんと状況を確認し、既存のイベント、活動の中で出会いの場をセットできればということで、実態を把握しながら準備をしてみようとなった。</p> |
| 事務局 | <p>4 議題</p> <p>(1) 平成28年度における時間外勤務縮減の取組について 資料1、資料2説明</p> |
| 会長 | <p>勤務実態管理システムをどう活用していくかについて、皆さんからご意見をいただきたい。</p> |
| 副会長 | <p>職員は管理職も含めて、全員登録しているのか。そうすると管理</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>システムの画面、管理職は自分も登録していると思うが、管理はどのようにしているのか。</p> |
| 事務局 | <p>課職員が1つの画面で氏名を選択することで見ることができる。導入して1ヶ月経っていないが、1ヶ月毎に一覧表で印刷できるため、現状把握をしていきたい。</p> |
| 副会長 | <p>統計的な分析資料が別途出るのか。</p> |
| 事務局 | <p>エクセルに落とし込むことで出せる。</p> |
| 事務局 | <p>日にちを指定すると、課の職員が管理システム画面でいうグループの課に一覧で名前、出勤退勤が出て、翌日確認することができる。係長であれば、前日に時間外を申請しなかった職員の帰りが20時半であるということが即時にわかる。その時に、時間外をやっていたがどうだったのかなど話を随時できるようになった。</p> <p>今までは課の職員が帰るまで見ているわけではないため、自分が帰った後どうなっていたかわからなかったが、実態として把握できるようになった。一時的にイベントを抱えていて、時間外の申請が出ていなかったのに遅くまで残業していれば申請しなさいということと、ペアで仕事を誰か手伝ってという仕事のバランスを見られるようになったのを実態として感じている。</p> |
| 会長 | <p>一人ひとりの画面が開くというイメージかという質問があった。</p> |
| 事務局 | <p>1日毎に、配下の職員を見られるシステムも入っている。翌日に課の一覧を確認できる。</p> |
| 委員 | <p>実際の労働時間は、命令簿による申請であると伺っている。勤務実態管理システムだと出退勤の時間となり、実務でやった時間の修正はどこでしていくのか。</p> |
| 事務局 | <p>理由がある場合は、画面上で、後に職員が修正することは可能である。</p> |

| | |
|-----|--|
| 委員 | それは役職者に申請するのか。個人で対応するのか。 |
| 事務局 | 本人でできる。例えば、職員組合など、職務ではない時間は修正すると思うが、それ以外はしていない。 |
| 委員 | 自分で修正できると職員がいいように使えるような気がする。管理職が操作できるのがいいと思う。 |
| 事務局 | 修正する時は備考欄に入力しないと修正できない。慌てて帰り、打刻を忘れた場合は、翌日「18 時、打刻忘れのため」など、修正の理由を書かないといけないため、誰が入力したかは分かる状態になっている。法定休出の右欄に備考があり、そこに入る。 |
| 委員 | そこに残業の事由を入れることができるのか。 |
| 事務局 | 入れることができる。 |
| 委員 | <p>残業代の支払いや、データを分析するために、後でデータをCSVなどで抜いて使うのか。手当を申請するのが、紙のままならば、紙とデータを照合させていくのか。</p> <p>残業申請する紙もエクセルベースにしてデータで抜いた時に、同じ表に貼り付けられれば、便利だと思う。</p> <p>しばらくは、システムと中身を記す紙と併用でいかないといけないと思うが、将来的にはエクセルのデータで承認、中身と時間を合わせて、管理していければいいと思った。</p> |
| 事務局 | 時間外勤務手当支給事務に利用できればいいが、初期経費がかかるため、今回は単純に勤怠の時刻を把握する簡易システムを導入した。 |
| 事務局 | 今、いただいた意見については、効果的であると思うため、できるだけ、そのような方向で進めていきたい。 |
| 委員 | 1月5日中日新聞記事を見て、総務課担当者の発言がいいと思った。勤務実態管理システムで優秀な人材の確保をねらうという発想 |

| | |
|----|---|
| | <p>がいい。効果（１）～（４）の並びがいい。単に人件費削減ではなく、４つの柱があるため、是非、今後も進めていただきたい。</p> |
| 委員 | <p>今回、勤怠管理をしたらどうかという意見を即実行していただけたのはうれしく感じる。数字化し、見える化することは、本人の意識付けになるため、いい取組だと感じる。実態把握ができるため、今度は、目標と照らし合わせて取り組んでいければ良い。</p> |
| 委員 | <p>我々もＩＣカードで管理しているが、見えたら見えたで大変になる。作業量がさらに増え、本音と建て前がでてくる。１月４日から開始したばかりのため、これからどのように処理されるのか。我々も情報を出したことで問題となることはいっぱいある。これを処理するための残業時間が掛かるなど、意外と大変であった。</p> <p>修正の権限の話も出ていたが、個人が処理したら、残業削減につながるものもあるし、管理職が全て処理したら大変になり、紙の残業と照らし合わせる作業も大変になる。我々も削減中のため、袋井市役所がどのようにするか興味がある。課を集約して給与処理をする部署も大変になる。彼らの作業改善を同時に図らないと、残業が増えるというスパイラルが起こる。</p> |
| 会長 | <p>提言に対するレスポンスに早く取り組んでもらい有り難い。他の自治体はこういう外部委員会をやり、審議、答申をして１年かけても報告もないことがある。</p> <p>取組が始まるころになって市長が変わり、あやふやになるという話もあるため、対応をしてもらって有り難いと思う。始めたはいいが今後どうしていくか課題があると思う。担当課にとっても処理の時間をとられる負担もある。一般職員は面倒なのが始まったと、慣れるまでは反発があると思う。</p> <p>皆にとって実質的に勤務時間が減って行ってワーク・ライフ・バランスにつながっていくのが見えるようにしていかないと途中でいいやとなり兼ねないので、そうならないよう息の長い取組として進めてもらいたい。数字が減るだけでなく、サービス残業も減るようにしてもらいたい。</p> |

| | |
|-----|---|
| 事務局 | <p>(2) 今後の検討テーマについて 資料3 説明</p> |
| 事務局 | <p>(3) 女性職員の視点・能力を最大限発揮できる環境整備について 資料4、資料5 説明</p> |
| 会長 | <p>資料4に書かれている目指す組織の姿が男性目線になっているのではないかと思う。育児、介護の経験を活かした生活者目線が女性視点なのか、男性も育児や介護の経験をしていかないといけないのではないか。女性が生活者で、男性が違うというのは、発想がずれてしまっているような気もするが、そんな率直な意見も含め、意見をもらいたい。</p> |
| 委員 | <p>この資料の女性は何となく既婚者のような感じがする。女性が135人いるが、既婚者はどれぐらいいるのか。管理職はどれぐらいからが管理職なのか。</p> |
| 事務局 | <p>係長と課長の間に課長補佐級があり、課長補佐級以上になる。</p> |
| 委員 | <p>管理職の中に13人いるとあるが、13人の既婚率はどうなっているのか。家庭がという言葉があったが、家庭を持っていない女性はほっとけばいいのか、それこそ差別になってしまう。</p> |
| 事務局 | <p>既婚率のデータがないが、管理職でいえば、13人中11人が既婚者である。</p> |
| 委員 | <p>管理職に占める女性の割合20%と書いてあるが、結婚している、していないでかなり変わってくると思う。最終的なゴールが見えてこない。女性がこうだと決めつけるのは怒られる。女性は管理職につきたくないとか、高い意欲を継続し難いと書いてあるが、実際はそんなことはない。資料から読み取れることが理解し難い。</p> |
| 事務局 | <p>財政担当部長の視点から、企業の経営資源として人・物・金・情報の中で人と考えると、袋井市役所は結婚して子育てが進む中で手が掛かる小学校低学年、35～36歳主任級ぐらいになると辞めてい</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>く傾向にある。人材に男性、女性も平等にキャリアアップするための投資をするが、女性に辞めていかれてしまうとそこまでの投資が無駄になってしまい、企業にとって効率が悪い。女性に残って働いてもらい、キャリアアップして人材として役に立ってもらいたいというところがある。</p> |
| 委員 | <p>新卒採用の投資という位置付けで、女性職員が辞めないような仕組みが今はないのか。例えば、限定正社員制、正社員だと8時間労働だけれども6時間労働を許し、夕方4時退社、あるいは勤務地を30分以内に限定するなどの制度はあるのか。</p> |
| 事務局 | <p>短時間勤務ということで1時間早く帰る、朝1時間遅れてくるという制度はある。対象は小学校入る前までの子どもがいる職員である。</p> |
| 委員 | <p>企画財政部長が小学校入ってからの退職率が高いと言われていたが、どうなのか。</p> |
| 事務局 | <p>放課後児童クラブが小学校3年生まで、今後、6年生までになるが、その部分もあるのではないかと思う。</p> <p>幼稚園、保育所の先生はやはり子どもが好きのため、自分の子育てをしたいということもある。育児休暇がとれるが、しっかりと家庭でみたいという方が退職するケースが多い。結婚を機にという方もいる。幼稚園、保育所の先生に子どもができたときの退職率が高い。</p> |
| 委員 | <p>今回は幼稚園、保育園の先生のデータは入っていないと思うが。</p> |
| 事務局 | <p>データは、事務職のみになっている。</p> |
| 委員 | <p>女性は子育てに掛かる時間が男性に比べどうしても多い。幼稚園のお弁当をお父さんが作るかと言ったら作らないし、お風呂にお母さんと入りたいなどそういった負担が大きい。仕事か家庭かどうするかと示された時、家庭を選ばざるをえないというのが女性に関してはある。自分自身も悩みを抱えている。管理職の既婚、子ども状</p> |

| | |
|-----|---|
| | 況がどうなのか合わせて聞きたい。 |
| 委員 | 30 歳代の離職が多いというところが重要ポイントで、何で離職するか理由を把握しているのか。 |
| 事務局 | アンケートなどはとっていないが、定年前に退職するというところで所属長が面談し、理由を確認してみると、早めに帰る制度はあるが、もっと短時間でないと厳しいということで辞めることがある。 |
| 委員 | 学童保育、放課後児童クラブがなくなるタイミングは離職理由として大きい。17時まで預けられないが、会社は18時までという状況で辞めるということがある。そういう意味では放課後児童クラブを小学校6年生まで延ばすことでだいぶ変わってくると思う。 |
| 委員 | 時短勤務は何時間まで認めているのか。 |
| 事務局 | 時短は2つ制度があり、短い人は5時間の短時間勤務、もう1つは部分休業で1日2時間まで認められている。2時間が朝でも夕方でもいい。1時間ずつとっても良い制度である。 |
| 会長 | 1時間早く帰ると本人が苦しくなる、あるいは周りに迷惑を掛けてしまっている感じが強くなり、いたたまれなくなることはないのか。 |
| 事務局 | 実際にはある。 |
| 会長 | 短時間勤務で5時間になり、変わりの3時間はワークシェアで臨時が入るとか、再任用職員が対応するなど、他の人と組みで1人分の仕事をすると申し訳なさが少ないが、半人前となってしまうと居心地が悪いのではないか。 |
| 事務局 | 2時間という短時間に臨時職員を充てることは非常に難しい。以前、市民課で2人短時間職員がいたため、2人で1人分の仕事をしてもらったことはあるが、所属に1人だと難しい。同僚に迷惑をかけるという気持ちがあり、日によっては帰れないことがあるのが実 |

| | |
|-----|--|
| | 情である。 |
| 副会長 | どこの職場でも家庭と仕事の両立が難しい。あるべき姿として、袋井市はどんな形で女性を活用していくのか、結論があれば教えてもらいたい。 |
| 事務局 | 離職率が高く、なおかつ、管理職になるにつれ、先細りになることが課題である。 |
| 事務局 | 育児休業について、女性は100%取っている。1～3年取る場合もあり、取れる状況にあると思う。短時間勤務なども制度化されていると職員はしっかり意識しなければならないと思う。育児休業と同じように取ることが当たり前になれば、働きやすい職場になるのかと思う。 |
| 委員 | この1月から育児・介護休業法が改正され、それは既に対応済みか。 |
| 事務局 | 11月の議会で対応済みである。 |
| 委員 | その中で育児、介護のハラスメント防止が記載されていたが、それは盛り込んでいるのか。 |
| 事務局 | 条例には入っていないが、行動計画を作る時、ハラスメント対策も重要なもののひとつであった。実は袋井市役所にはしっかりした対応策がないため、なるべく早く作らないといけないと考えている。 |
| 委員 | 厚労省が職員向けの指針等を作っている。ハラスメントになることを周知・徹底して地道にやることで、育児休暇が取りやすくなると思う。 女性の管理職を増やすとなると、組織のキャリアアップの取組が重要になってくる。キャリア・ディベロップメントを考えていかなければならない。 |

| | |
|-----|--|
| 会長 | <p>資料4の4ページの行動計画はマタハラ、セクハラのことは、書いてあるが、パタハラには言及がない。男性も育休をとり、ともに育児、介護をしていくことにより、男女分け隔てなく、働きやすくなっていく。男性の育休取得率が低いという話があったが、もしかしたらパタハラの空気があり、「育休とるの?」と言われてしまうのではないかと考えている人が多いのではないかと考えてしまう。その辺の具体的な対策はあるのか。</p> |
| 事務局 | <p>対策はまだそこまでいっていない。</p> |
| 会長 | <p>ハラスメントを皆に意識してもらうことがまず大事である。</p> |
| 委員 | <p>自分も35歳で働き盛り、仕事も家庭も大変な時期を迎えている。社会人として、もっと仕事をがんばりたいという気持ちもあるが、家庭としての私はそんながんばれない、そのため、管理職をどうですかと言われたとしてもそこまではという気持ちが出てしまうのが正直なところである。そういった気持ちを減らすために、男性の育児の関わり方も考えてほしい。</p> <p>キャリアで見た時に、この年齢になると子育てが忙しくなり、働きたくても働けない状況になる。そのため、この年代になる前に、会社は、積極的に意識してキャリアを職員に積み上げてあげなければいけない。後は風土が重要である。女性が管理職になることが特別視されているようでは、管理職になりたいと思えない。管理職になることが、当たり前という環境をつくるためにもキャリアの育成、男性の育児支援などを進めてもらいたい。</p> |
| 委員 | <p>係長職で見ると女性の10%が係長で男性の15%が係長。女性の15%が主任主査で、男性の16%が主任主査。女性の中で何人ぐらいそれぞれの役職者がいるのか知りたい。主事はいわゆる平社員なのか。</p> |
| 事務局 | <p>給料体系としては主任主査と係長は同じ位置付けである。主任主査に登用される所からは勤務成績が重視される。管理職は主幹、課長補佐から管理職手当が出る。</p> |

| | |
|-----|---|
| 会長 | <p>管理職で女性の割合を 20%以上にするという目標を掲げているが、女性 55 歳以下で見えていくと 3 人課長級がいて、係長を見てみると、43～48 歳の中で 14 人いる。このうちのある程度が課長補佐に上がれば、自然に目標値の 18 人にいく。そういう意味では、目標を定めなくても自然とそうなりそうな気がする。目標値にはどういう意味があるのか。</p> |
| 事務局 | <p>年齢構成で引き続き、勤務してもらい、上がるのであれば良いが、途中で辞める職員もいるため、目標としては現実的な努力をすれば、届く値を設定した。資料 4 の 2 ページの (参考) の 3 に係長職の女性割合として、管理職に上がるには、その手前の女性割合も高くないと上がっていかないため、この割合も目標値として設定した。</p> |
| 会長 | <p>大きな目標として 20%以上というのは、いわゆる 50 歳代、管理職前に辞めさせない、辞めなくてすむ職場環境をつくっていかうということが 1 つの目標値になっている。そうしないと、市として投資をして管理職になれるぐらいの人材まで育てたところで辞められるのは投資効率が悪いという話もあると理解すればよいか。</p> |
| 事務局 | <p>係長の登用も以前より平等に進んでおり、それ以上の職についても同じであると思う。決して課長職になるのに女性を特別視する風土はないと思う。自分たちが若いころよりも改善されたのではないかと思う。女性の中でも、課長を目指すものもいる。変わってはきているとは思いますが、アンケート結果をみると、男性でもあまり責任ある仕事をやりたくないことや、女性はそれ以上に多くなっている。それに対応する取組をしていかないといけないと考えている。</p> |
| 委員 | <p>6 ページ「現在より責任の大きい職務や役職につきたいと思いませんか？」であまり思わない、思わないが 90%近くいることは、すごく多いと思う。その理由は吸い上げているか。どういう問題があるのか見つかってこれればいい。</p> |
| 事務局 | <p>全て把握していないが、例えば、管理職の上司を見ていると大変そう、重責ある役職につきたくないというのがあったようだ。</p> |

| | |
|-----|--|
| 委員 | 私たちの職場は事務の女性管理職は少ないが、女性が多い職場のため、管理職もいる。事務職は全体を見ても少ない。その中で、次の人材を育て、魅力的にいきいき働いてもらわないと次が育たない。そういうサイクルをつくっていかないといけないというのが自分の責務だと思ってやってきた。現実的に管理職が大変だと思われてしまうことはいけないと思っている。プライベートも楽しみ、仕事も楽しくしていくことは大変だが、実際そういう上司を見て、やりがいをもってやってもらいたい。 |
| 委員 | これを進めるにあたり、どのような組織体でやるのか。 |
| 事務局 | 今のところ組織はない。 |
| 委員 | 総務課でやるのか。 |
| 事務局 | 行動計画の推進は総務課になる。 |
| 委員 | 総務課に女性はいるのか。 |
| 事務局 | 係には正規職員が1人、嘱託職員3人いる。 |
| 委員 | 部門横断で実行しないと難しいと思う。それぞれの部署の女性を集め、ざっくばらんに話してもらわないといけない。 |
| 事務局 | 実際に推進取組をやっていく上で意見を聞きながらやっていきたい。 |
| 会長 | 現状と課題分析の数字では、396人のうち女性135人で1/3となっている。今日だと9人で3人ぐらい女性がいなくてはいけないがそうならないところがいびつである。女性活躍を一生懸命言っても男性目線で捉えており、女性の立場で考えているか、常に思われてしまう。プロジェクト・チームにするなり、多くの意見を聞いて、その声を反映させていくことを考えていく必要がある。 |
| 事務局 | 次回の委員会では、女性職員の意見交換を反映できるようにした |

| | |
|-----------|---|
| <p>委員</p> | <p>いと思う。防災でも避難所の生活については女性目線が大事だと言われながらも、防災係に女性がいない。今の話に通じることがありそういったところへの配置も必要なかと思う。</p> <p>私の会社では、第2次男女共同参画基本計画が出た時、平成19年の4月に静岡県で民間企業の1番目に手を上げた。先に手を上げた後に、女性を集めて会議もしたが、比率的にはどうなのか、職位的にはどうなのかということでハードルが高かった。元々男女平等の職場ではなく、女性は窓口において貯金、預金、事務は得意だが、収益源であるお客様に融資の話をしてまとめ、実行してお客様のフォローをしてというのがどうしても男の仕事になってしまいがちである。元々の役割が最初から違っていた職場だった。</p> <p>今、動いているプロジェクト・チームも各年代の女性と男も混ぜてやっているが、去年、中間の取りまとめが出た。最終的に意見として出たのが、いろんな視点でやってきたがワーク・ライフ・バランス、ポジティブ・アクションである。今までは女性に対する取組が中心だったという意見だった。1年やってきた実感として聞いているのが、女性だけではなく、全ての職員を対象として取組でないと、女性活躍が成り立たないというのを感じている。女性固有の問題もあるが、そこから彼らの意見の1つに生産性の高い働き方を推奨して仕事とそれ以外の生活を個人が希望するバランスで充実できるよう働き方を改革することがなくては女性は活躍できない。</p> <p>今、どういうことをやっているかというのと、3つの視点で施策を考えている。1つ目は「女性に限らず職員が定着する職場をつくる」、2つ目は「登用を目指す施策」、3つ目は「人を育てる」ということで人材育成となっている。マネジメント能力を育てる部分と苦手の分野を育てる、研修ばかりではなく、先に登用してやらせている。意欲と能力と一致しないと無理なものを強いて、ストレスを感じたりするが、何とか応えてくれている。</p> <p>本来の資格であると達していないが、特命で女性支店長を2人配置している。それを見て、あんな風になりたいと若い女性職員は思うが、その途中で自分に置き換えた時、これ以上偉くなりたくないという壁は未だに強い。それをどうやって周りが応援して、上にいってもらおうかを今やっている。</p> |
|-----------|---|

| | |
|-----|---|
| 委員 | <p>35歳で男女問わず、キャリアデザインという研修をさせている。あるべき姿をどう捉えるかという所を全員がその年齢、男女問わず自分の職業人生設計を構想し、一回見直すことを本部主催でやっている。</p> <p>そういう研修に参加すると、物事の考え方が変わって、結果、良かったというケースもある。35歳で辞めるなどのアクションを止めることもある。人事異動に伴い自己申告があり、自分は役職につきたいのか、この先どう考えているのかという質問を入れている。年に1回面接し、どうしたいのか、年に1回全員に要望として聞く。1対1だと言えないことも、紙面だと正直に書く人もいるため、人事で活かしている。</p> |
| 事務局 | <p>自己申告書は課長、部長除いて全員提出する。異動の希望、異動先を書くようになっている。管理職を望むか、そこまでの設問はないため、参考にさせてもらう。</p> |
| 会長 | <p>対象職員 396 人のうち 90 名で 25%が管理職、ところが、年齢バランスの問題もあるが、男性職員は 261 名のうち 77 名、29.5%が管理職、女性職員は 135 名のうち 13 名で 9.6%。男女のアンバランスが見えてくる。</p> <p>資料 5 の 6 ページで「現在より責任の大きい職務や役職につきたいと思うか」の問で、女性は「思わない」、「あまり思わない」が多い。「女性の登用は進んでいるか」の問では、女性職員の方が女性の登用が進んでいると回答している。これをどう見るのか。そもそも意欲が削がれてしまっていてこんなもんだとあきらめて見ているのか。現状でこれぐらいで十分、管理職にならなくても職員として採用してもらってこれでいいと思っているのか。その背景がどうなのか分析しているのか。</p> <p>資料 4 の 2 で、ダイバーシティを活かした組織づくりでいうと、必ずしも管理職を目指すのがあるべき姿なのか、管理職になることが、バランスのいい働き方なのかということとそうでもないのかもしれない。数字だけ見て、男女バランスが悪くて、管理職が少ないから、もっと伸ばせということを言うため、そうしなければいけないのだという意識が浸透しているが、本当にダイバーシティ、多様な働き方を認めるとすれば、それぞれの個性、気持ちにあった働き方がで</p> |

| | |
|-----|---|
| | <p>できればいいのである。勤務時間が短い人とワークシェアするやり方、管理職を目指していきたい人もいれば、管理職ではなく、今ぐらゐの職種で、休暇も取りやすいという方が居心地がいいという人もゐる。</p> <p>このような登用を進めなくてはゐけない。管理職にしなければゐけないと数字にこだゐるのではなく、本当に一人ひとりの職員の能力、個性の適正に應じて活躍できる組織を目指してゐくことが、結果的に女性職員の活躍できる組織になるのではないか。</p> <p>女性だけではなく、職員全員がそれぞれの視点で見てゐかないというのが問ゐかけとしてあると思う。そういったことを含めて考えてゐかないと、実のある中身になってゐかないと思う。次回、その辺も検討してもらゐたい。数字も大切だが、一方で職員の状況を捉えた上で考えてゐかないとゐけない。</p> |
| 委員 | <p>資料4の2の「女性活躍推進により袋井市が目指す組織の姿」(1)、(2)、(3)の柱がピンとこない。もう少し検討して整理してもらゐたい。</p> |
| 会長 | <p>今回は年度明け5月になる。勤務実態管理と実際に何をすればよゐのかという話を落とし込んで、今回は議論できればと思う。自分の事業所でこの問題にどう取り組んでゐるのか、どんなことを困っているか皆さんから紹介してもらゐたいと思う。</p> |
| 事務局 | <p>6 次回の会議日程について</p> <p>これからのテーマとして行政改革大綱の重点項目ということで時間外勤務＋女性職員の視点・能力を最大限発揮できる環境整備ということで、女性の視点だけでは駄目で考え方そのものを考え直し進めてゐくことが必要など、多くのご意見をゐただいた。第3回の行革の会議録は2月3日(金)までに訂正があれば、連絡をもらゐたい。その後、HPで公表してゐく。次回については、5月開催を予定してゐる。人事異動があり、担当がゐわるかもしれないが、引き続きよろしくお願ゐします。開催時期は皆さんの予定を確認し、決めたい。</p> |