

提 言 書

～キャリア形成による市民サービスの向上を目指して～

H31.3.8

第 2 期 藤枝市女性活躍推進会議「フジエンヌ」

目次

1. フジエンヌ創設と過去の提言・・・P 1
2. 今年度の研究テーマ設定・・・P 2～P 4
3. 「キャリア」とは～私たちが思い・描く「キャリア」～・・・P 5
4. 藤枝市が目指す「キャリア」のカタチ・・・P 6
5. 現状と課題の整理・・・P 7
6. 課題から導き出した目指すべきビジョン・・・P 8
7. ビジョンの実現のための3つの提言・・・P 9
8. 3つの提言の具体的な取組・・・P 10～P 12
9. フジエンヌ提言にあたって・・・P 13
10. 活動記録・・・P 14
11. フジエンヌメンバー・・・P 15

フジエンヌ創設と過去の提言

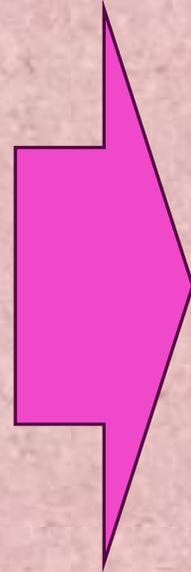
人口減少社会を克服し、「**選ばれ続けるまち
藤枝**」となるためには、「**若い世代、特に女性
に選ばれる**」ことが鍵!!



女性が活躍できる職場環境、子育てしながら
安心して働ける環境づくりが必要不可欠



女性目線の「働きやすい環境づくり」を
市役所から実践するため、
女性活躍推進会議「フジエンヌ」が発足



【第1期(H28.1~H28.12)】

「**ワーク・ライフ・バランスの推進**」

をテーマに、

- ・全庁的な事務事業のスリム化
- ・コミュニケーションボードの導入
- ・有給休暇取得促進

を提言

【第2期(H29.8~H30.2)】

「**残業削減・定時退庁**」

をテーマに、

- ・業務効率化のためのルール策定
- ・部局・課の経営方針への位置づけ
- ・多様で柔軟な働き方の導入

を提言

今年度の研究テーマ設定

【「藤枝市特定事業主行動計画」実績値より抜粋】

年度	取組項目	
	管理職の女性割合	
平成26年度 (基準年度)	部・課長級	3.7%
	主幹・係長級	20.8%
平成27年度	部・課長級	7.6%
	主幹・係長級	20.8%
平成28年度	部・課長級	7.4%
	主幹・係長級	21.3%
平成29年度	部・課長級	9.8%
	主幹・係長級	22.5%
平成30年度	部・課長級	8.5%
	主幹・係長級	25.4%
平成32年度 (目標値)	部・課長級	10%以上
	主幹・係長級	25%以上

「女性の活躍」の1つの指標である
「女性の管理職への登用」の現状は？

「藤枝市特定事業主行動計画」の『目標4. 女性職員の管理職登用の推進』の目標数値である「**管理職の女性割合**」は、**着実に増加!**

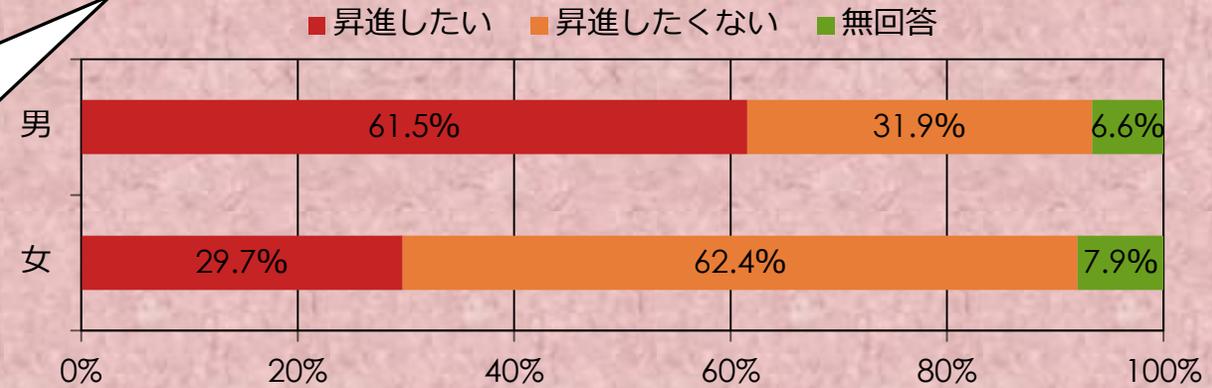
- ☆「部・課長級」では、**目標数値10%に近づいている。**
- ☆「主幹・係長級」では、**目標数値25%を今年度達成している。**

※部・課長級がH29と比較し減少しているのは、主席指導主事が女性から男性に代わったため。

今年度の研究テーマ設定

一方で、庁内の「働き方に関するアンケート」では、『昇進したくない』女性の割合（62.4%）は、『昇進したい』女性の割合（29.7%）の倍以上となっている。また、男性でも、31.9%が『昇進したくない』と思っている。

【「働き方に関するアンケート」（H28.12実施）】



【職員の男女比（新規採用職員・全職員）】 ※一般行政職

		H26	H27	H28	H29	H30
採用時の男女比	男	13人 (59.1%)	21人 (61.8%)	15人 (41.7%)	16人 (53.3%)	23人 (50.0%)
	女	9人 (40.9%)	13人 (38.2%)	21人 (58.3%)	14人 (46.7%)	23人 (50.0%)
	計	22人	34人	36人	30人	46人
全職員の男女比	男	456人 (65.4%)	449人 (64.6%)	443人 (63.2%)	441人 (62.4%)	436人 (60.6%)
	女	241人 (34.6%)	246人 (35.4%)	258人 (36.8%)	266人 (37.6%)	283人 (39.4%)
	計	697人	695人	701人	707人	719人

【現状】

- ・採用時の男女比はほぼ同じ
- ・全職員に占める女性割合も増え、現在約40%に
- ・今後も女性の割合は増えていくと予想される



女性職員が昇進を躊躇する状況が続いた場合

【課題】

- ・必要とする管理職を十分に育成・確保できなくなるリスクがある
- ・政策の意思決定過程に女性の視点が反映されにくくなり、組織経営上の問題が生じる

今年度の研究テーマ設定

「女性の活躍」を一層進めるとともに、
「女性だけでなくすべての職員が意欲を持って働き続けられる職場」
「どんな立場でも、能力を活かして、生き生きと働ける職場」にしたい。



今年度研究テーマ：

『「キャリア」形成を実現する環境整備』

「キャリア」とは～私たちが思い・描く「キャリア」～

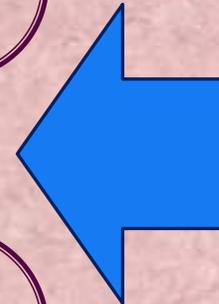
- ・「キャリア」とは、一般に「経歴」、「経験」のこと。
- ・「キャリア」イコール「出世」というイメージで使われることもあるが、昇格(昇進)して、管理職になることだけが「キャリア」ではなく、長年かけて積み上げた豊富な知識や身につけた対応力も「キャリア」と考える。



「キャリア」は、仕事の中だけでなく、家庭と地域の中でも培われるもの。
1人1人の職員が、様々な場面で培った「キャリア」や能力、個性を生かしながら、やりがいをもって、前向きに仕事に取り組める
環境整備が必要!!

【「ワークライフバランス」を意識した「キャリア」の見方】

- ・地域活動への参加や地域との関係性も大事なことであり、その経験が仕事にも生きてくる
- ・仕事と家庭のバランスがとれてこそ、両方とも頑張れる



藤枝市が目指すべき「キャリア」のカタチ

今、なぜ「キャリア形成」が必要なのか？

【社会的には】

- ・ 少子高齢化の急速な進展、人口減少による生産年齢人口の減少など、課題が複雑化・多様化している。
⇒ ・ 人材不足の解消のために、新たな人材の発掘とともに、今働いている人が辞めない仕組みづくりが必要。また、複雑化・多様化した課題解決には、経験に基づいた多角的な視点が必要。

【藤枝市としては】

地方創生が叫ばれる中、1 地方自治体として成長を続けていくためには、「選ばれるまち」であり続ける必要がある。

⇒ 市民目線の新たな施策が求められ、日々の多様な経験に基づく「キャリア」が、真に求められるサービスを生み出す必要がある。



市が抱える課題を多角的な視点から考え、市民目線の施策を実現し、市民サービスを向上させるため、職員1人1人が仕事・家庭・地域の中で多様なキャリアを身につける。

現状と課題の整理

【「働き方に関するアンケート」より】

【昇進したくない理由】

- ・ 能力不足
- ・ 責任を負っていく自信がない
- ・ 精神的負担がある
- ・ 魅力がない、昇進のメリットが見出せない
- ・ ワークライフバランスがとれない
- ・ プライベートを犠牲にしなければならない など

【昇進に必要なサポート】

- ・ 情報共有
- ・ 正当な評価
- ・ 適性に応じた配置
- ・ 仕事を任せてもらえる経験
- ・ 業務の中で孤立しない体制
- ・ 必要な技能を習得できる研修の充実 など

【フジエヌからの意見】

- ・ 各課の施策や業務の目的、内容、求められる能力を理解することで、進みたい分野やチャレンジしたい仕事を決めやすくなる。
- ・ 「ロールモデル」の存在があると、キャリアや働き方のイメージが描きやすい。
- ・ 女性特有のライフステージの変化に伴うキャリアビジョンの修正が必要。
- ・ 今後は「介護」を担う職員の増加による人手不足が懸念されるため、職員1人1人が抱える事情を理解し合う「お互い様」意識の醸成。
- ・ 男性職員も家族の構成員として、家事や育児等を行うことで、ワークライフバランスの重要性を認識し、働き方を見直すことが女性活躍にもつながる。
- ・ 管理職等に昇格した時の不安を軽減するため、周囲のサポートや悩みを相談できる場の充実。

課題から導き出した目指すべきビジョン

- ◎ **若い頃から**「進みたい分野」や「チャレンジしたいこと」を考え、**明確にし、「ロールモデル」を見つけられる機会**があること
- ◎ **どんな立場（性別・職位・職種）でも、やりがいをもって働ける環境**であること
- ◎ **ライフステージに応じた多様な働き方を認め合い、支え合える職場**であること
- ◎ **誰もが職位に応じた能力を身につけることのできる機会**があること

ビジョンの実現のための3つの提言

1. キャリアデザインを描き、実現するための研修の充実
2. 様々なコミュニケーションの場の創出と活発化
3. 昇格への不安を解消し、意欲を引き出すステップアップ支援

3つの提言と具体的な取組

提言 1.

キャリアデザインを描き、実現するための研修の充実

【具体的取組】

- ① 「**未来年表作成研修**」の実施
- ② 各課の業務を知る 「**職場情報交換会**」の開催

【取組の効果】

- ・ ライフイベント（結婚・出産・育児・介護など）を意識したキャリアデザインが描ける。
- ・ ライフイベントを機に自分で描き直すことができる。
- ・ 各課の業務や必要な知識、資格等を知り、「進みたい分野」や「チャレンジしたい仕事」を決めやすくなる。

3つの提言と具体的な取組

提言2.

様々なコミュニケーションの場の創出と活発化

【具体的取組】

年齢・職位・部署の違う職員との交流会の実施

【取組の効果】

- ・多くの職員との交流で、目標とする「ロールモデル」を見つけられる。
- ・年長者が「ロールモデル」として、下の世代の職員に経験を伝えることができる。
- ・立場の違う職員との交流で、考え方の違いを知りギャップを埋めることができる。
- ・新たに生まれた「絆」や「交流の場」がさらなる「絆」や「交流機会」を創出する。

3つの提言と具体的な取組

提言3.

昇格への不安を解消し、意欲を引き出すステップアップ支援

【具体的取組】

職位に求められる能力を身につける**実務研修を、
全職員が受講**（階層別研修に組み込む）

【取組の効果】

- ・ 職位に求められる能力が具体化されることで、キャリアデザインの実現に向けた自己啓発が可能になる。
- ・ 「予算と財務」「答弁書の書き方」「伝票チェックのポイント」など係長が身につけるべき能力の実務研修を昇格前に対象者全員が受講することで、昇格への不安を払拭できる。
（経験による実務能力の差を補うとともに、職員のさらなるレベルアップにつながる！）

フジェンヌ提言にあたって

「市民サービスの向上」を目指す「キャリア形成」は、
全ての職員が取り組むべきものである。



「女性の活躍」は、「**男性**」も**意識改革**をし、協力して取り組む必要がある。そのために、「**男性職員も積極的に育児休業を取得する環境**」を目指すとともに、「『**介護**』は誰にでも、いつかおとずれるもの」と認識し、フォローし合える職場を実現!!

活動記録

日程	活動内容
11月12日	第1回会議 ・特定事業主行動計画平成29年度実績値の報告 ・「キャリアとは何か」について、意見交換・概念の共有
12月17日	第2回会議 「キャリア形成に必要な支援」について、グループ討議
1月16日	第3回会議 「キャリア形成に向けた具体的な支援策」について、意見交換
3月8日	市長へ提言書提出

今年度の会議開催は3回ですが、昨年度提言の1つ、「業務効率化のためのルール策定」を意識して、会議のルール化にチャレンジしました。具体的には、①会議の内容を事前にメールする、②会議時間の目安は1時間、③メールで意見を聴取する「メール会議」を行い、会議の効果・効率アップ、生産性の向上を目指しました。

フジエヌメンバー

所 属	職 位	氏 名
子ども発達支援センター	所長	池谷 いづみ
市民課	課長	杉村 成美
児童課	課長	矢部 史子
監査委員事務局	主幹	宮下 しのぶ
地域包括ケア推進課	主幹	伊久美 佳代
議会事務局	係長	中司 里香
児童課（岡部あさひな保育園）	主任主査	櫻井 靖乃
岡部支所	主任主査	宮崎 千玲
道路課	主任主査	田代 かをる
介護福祉課	主査	長田 ふみ
課税課	主査	小崎 裕美