

# ワーク・エンゲージメントを高める職場環境の実現 第6期女性活躍推進会議及び男性職員による合同会議 提言書

令和5年2月13日



フジエヌ及び男性職員による合同会議メンバー

## 第6期フジエヌ及び男性職員による合同会議 メンバー

No	役職	氏名	所属
1	リーダー	小西 ゆう子	教育部 教育政策課
2	リーダー	萩原 大介	産業振興部 お茶のまち推進室
3		海野 創	企画創生部 広域連携課
4		千原 彩加	財政経営部 納税課
5		杉本 智美	市民協働部 市民活動団体支援室
6		八木 由理	健康福祉部 障害福祉課
7		伊藤 涉	健康福祉部子ども未来応援局 児童課
8		石橋 直人	議会事務局

※リーダー以外の氏名は組織順  
事務局：総務部 人事課

## 提言の構成

- 1 提言の概要(主要テーマ)
- 2 現状分析と課題整理
- 3 目指す姿
- 4 取組提案
- 5 まとめ
- 6 活動記録

## 1 提言の概要 (主要テーマ)

エンパシー※<sup>1</sup>を磨き、  
安心を生む職場の実現



誰もが働きやすい  
職場の実現

ワーク・エンゲージメント※<sup>2</sup>を高める  
職場環境の実現

※1 エンパシー：自分と違う立場や価値観を持っている人が何を考えているのか想像する力  
 ※2 ワーク・エンゲージメント：仕事に対するポジティブで充実した心理状態のこと

## 2 現状分析と課題整理

### 職場での困りごと・解決したい課題

- ・職場内や職場間での連携がしにくい
- ・会話・相談ができない、しづらい
- ・残業が多い(部分休等の事情があっても帰れない、帰るのがツライ)
- ・業務量にばらつきがある
- ・育休等の私事を切り出すタイミングがわからない

このような困りごと・課題が生じるのはなぜか？

## 2 現状分析と課題整理

### 〇コロナ禍の弊害

コロナ禍での出勤抑制・感染対策等のための交流制限(会話・雑談の減少)により、コミュニケーション、視野を広げる機会が不足傾向にある。

- ・歓送迎会等の新採・異動職員が職場に馴染む機会(受け入れる機会、コミュニケーションのきっかけ)が減少
- ・同期と接する機会(他の職場・人を知る機会)が減少

**POINT!**

コロナ禍だからこそ、“話す機会”“知る機会”を意識して創ることが必要

## 2 現状分析と課題整理

### ○世代間での認識の差

- ・コミュニケーションに対する認識の差異
  - 対面を避ける傾向・・・マスクの「顔パンツ」化！？  
(顔が見えないことに安心する人がいる)
  - 電話よりもメール・・・電話を掛けてくるのは非常識！？  
(電話は相手のタイミングを考えていないと思う人がいる)
- ・引継ぎに対する認識の差異
  - 1から10まで教えてもらって初めて“引継ぎ”
  - ・・・「わからないことがあれば聞いて」はハードルが高い！？

POINT!

お互いを“知る”ことが必要  
コミュニケーションが取りやすい職場であることが必要

## 2 現状分析と課題整理

### ○採用2年目以降に感じるギャップ

- 新採1年目はOJTサポーター等による手厚いフォローがあるが、2年目になった途端に放り出されている感がある。
- 採用2年目は、仕事を任されたことで新たな局面を迎えるときでもあり、フォローが欲しい。
- ※係長等への昇格時にもフォローが欲しいという声あり

POINT!

職場全体で若手職員を育てる仕組みが必要  
切れ目ないフォローが必要

## 2 現状分析と課題整理

### ○男性職員の育休取得の現状①

・男性職員の育児休業等の取得状況 (年度・取得率)

	H29	H30	R1	R2	R3	R4
出産休暇	53.8%	83.3%	57.1%	56.3%	50.0%	78.6%
育児参加	7.7%	33.3%	28.6%	12.5%	21.4%	35.7%
育児休業	0.0%	16.7%	0.0%	6.3%	14.3%	28.6%

※R4年度取得率はR4.12月末現在

男性職員の育児休業等の取得は**増加傾向**にある一方で取得しない職員がいる。

【取得しない理由】

- ① どういった休暇が取得できるか**知らなかった、教えてもらえなかった**
- ② 取得を**言い出せる雰囲気ではなかった**
- ③ 業務が多忙であった

## 2 現状分析と課題整理

### ○男性職員の育休取得の現状②

・男性育休取得に対する本人と周囲の不安

男性育休取得者が圧倒的に少なくロールモデルが存在しないため、取得者・周囲ともに実情を知らない。

【本人の不安】 **制度をどう使えばいいのかわからない**／職場・職員に迷惑をかける／**収入が減り、家計が回るか**／**スムーズに復帰できるか** 等

【周囲の不安】 **どんな制度があるのかわからないから、どう対応すればいいかわからない**／**育休取得で職場内がどう変わるかわからない** 等

**POINT!**

**私事を言い出せる雰囲気が必要**  
**取得者が抱える不安を相談できることが必要**  
**育休取得者本人に限らず、周囲の職員も“知る”ことが必要**

## 2 現状分析と課題整理

### ○職員が考える理想の上司像・部下像

上司にも部下にも“**コミュニケーション**”を求める傾向にある。

見習いたい上司	理想の部下
相談しやすい、話しやすい	コミュニケーションが取れる
一緒に考えてくれる	報連相を怠らない
情報共有してくれる	わからないことをちゃんと聞く
コミュニケーション等、職場の雰囲気 を良くしようとしてくれる	挨拶ができる
部下に興味を持っている	自ら話してくれる、相談してくれる
部下の仕事を把握している	普通の話・会話ができる
全体を見通せる	常識がある

※R2～R4年度職員研修グループワークから抜粋

## 2 現状分析と課題整理

### 過去の提言内容にも「コミュニケーション」に係る取組が度々登場

- H28 「ワーク・ライフ・バランスの推進」 **コミュニケーションボードの導入**
- H30 「『キャリア形成』を実現する環境整備」 **コミュニケーションの場の創出**
- R1 「働きやすく働きたい職場の実現」 **刺激を受ける職位(世代)間研修**
- R2 「人と組織の成長を目指すワークスタイルの実現」 **スケジュールの見える化**
- R3 「いつまでも職員に選ばれる職場の実現」 **職場内コミュニケーション機会の創出**

コミュニケーションが取り沙汰されるのは、全国的な傾向。「上司から具体的な指示を受ける」という仕事のスタイルが、「状況を報告・相談しながら自分で考えて仕事を進めるのを上司が支援する」というスタイルに変化してきていることも背景にある。

**POINT!** コミュニケーションを図ることは継続的な課題であり、取り組むべきこと

## 2 現状分析と課題整理

### ○課題提起

- コミュニケーションは、常に、そして全ての年代において重要なスキルであり、身に付ける必要がある。
- コミュニケーション機会を意図して創出する必要がある。
- 仕事だけでなく、私事しごとも大切にできる雰囲気醸成、フォロー力(チーム力)を向上する必要がある。
- お互いの不安を払拭するために男性の育休取得をはじめとした制度や実情を知ることが必要である。

## 3 目指す姿

テーマ1

### エンパシーを磨き、安心を生む職場の実現

#### 【目指す姿】

- ・日頃からコミュニケーションが取れて、風通しの良い職場
- ・報告、連絡、相談がしっかりできる職場
- ・人や職場を知る・視野を広げる機会がある職場
- ・上司・同僚が職員個々の状況を把握し、対応できる職場



#### 【実現するための取組】

- ①職員相互の理解を深めるためのコミュニケーションを知る・身に付ける
- ②人・職場を知る機会を創る
- ③仕事しごとの進捗状況と私事しごとの見える化

## 3 目指す姿

### テーマ2

## 誰もが働きやすい職場の実現

### 【目指す姿】

- ・ 育休制度の説明や研修などが周知できている職場
- ・ 職員が抱える事情（育児等）への理解がある職場
- ・ 不安が解消できる体制が整っている職場



### 【実現するための取組】

- ① 制度・実情を知る機会を創る
- ② 相談しやすい・相談に乗りやすい体制を創る
- ③ スムーズな職場復帰に向けた体制を創る

### テーマ1：エンパシーを磨き、安心を生む職場の実現

## 4 取組提案



### ① 職員相互の理解を深めるためのコミュニケーションを知る・身に付ける

- コミュニケーションスキルの向上を図る講座・研修の開催  
⇒ “対話”を学ぶ  
聞く人・話す人のスキルを身に付ける  
※ 会計年度任用職員を対象とした研修にも盛り込む。  
会計年度任用職員も含めてコミュニケーションスキルを身に付けることで、全構成員でのフォロー体制に繋げる。
- 全職員を対象としたコミュニケーションの場の創出  
⇒ 会計年度任用職員の朝礼、業務打合せ等への参加



効果：コミュニケーションが取りやすい職場になる



## 4 取組提案



### ②人・職場を知る機会を創る

- **個人版プロフィール帳**を作成・共有  
⇒得意・苦手なこと、ライフイベント等を記載、職場内で共有
- **職場版プロフィール帳**を作成・共有  
⇒業務内容、年間スケジュール等を記載、全庁で共有
- **職場外OJTサポーター（仮称）**を設ける  
⇒採用2年目以降の職員を対象にサポーターを指名  
人・他の職場を知ることで視野を広げる。



効果：視野が広がり、連携がしやすくなる

## 4 取組提案



### ③<sup>しごと</sup>仕事の進捗状況と<sup>しごと</sup>私事の見える化

- **スケジュールの共有**  
⇒プライベートなことも業務（時間外等）に関連するものは  
スターオフィス・スケジュール機能を活用して共有
- **ライフイベント等を共有**  
⇒ライフイベント等を所属長が予め知る機会として、**人財育成  
フォローアップシート**を活用（ライフイベント等の記載欄を設ける）  
⇒5月に実施するフォローアップ面談を全員必須とする



効果：フォローしやすい環境の構築

## テーマ2: 誰もが働きやすい職場の実現

## 4 取組提案

## ①制度・実情を知る機会を創る

## ●講座・研修の開催

⇒ 育休をはじめとした仕事と家庭の両立支援に係る

制度全般を全職員が学ぶ。

⇒ 男性育休取得者等を講師として、

育休取得の実情を知る。

⇒ 各年代・性別等における健康課題等

が働き方に与える影響を学ぶ。

例) 妊娠期から産後までのケア 等



職員寺子屋「男性職員の育休講座」の様子

効果: 育休等の私事を踏まえた働き方を職場全体でフォローできる

## テーマ2: 誰もが働きやすい職場の実現

## 4 取組提案

## ②相談しやすい・相談に乗りやすい体制を創る

## ●相談体制を整備

⇒ 育児休業経験者等を男性育休アドバイザーとして登録し、相談に応じる。

⇒ 職員が抱える様々な健康課題について、相談できる場を整える。



## ●上司との「子育て面談(仮称)」の実施

⇒ 対象者と上司が今後の育児計画に関する面談を行う。

※ 子育て面談シート、子育て計画、業務遂行計画、収入シミュレーションシート等の共通様式を提示

効果: お互いにフォローし合える環境の構築

## 4 取組提案

### ③スムーズな職場復帰に向けた体制を創る

#### ●育休中における情報共有の機会を創る※

⇒Zoom等を活用した打合せ等への参加

⇒テレワークPC等の活用

※希望する職員に限る



効果：男性職員に多い育休の取得しづらさ  
“職場を離れる”ことへの不安を解消

## 5 まとめ ～提言が目指すもの～

エンパシーを磨き、  
安心を生む職場の実現



誰もが働きやすい  
職場の実現



小さなことでも相談でき、  
ポジティブな“心”を持って働ける職場に

## 6 活動記録

日程	活動内容
8月24日	第1回会議 今年度のテーマについて
9月27日	第2回会議 現状の課題の整理とテーマ設定について
10月27日	第3回会議 現状の課題の整理について
11月7日	第4回会議 具体的な取組提案について
11月29日	第5回会議 具体的な取組提案について
12月13日	第6回会議 具体的な取組提案と目指す姿について
1月12日	第7回会議 提言書案まとめ①
1月30日	第8回会議 提言書案まとめ②
2月13日	市長へ提言書提出

### フジェンヌ及び男性職員による合同会議を終えて

- ・メンバー内でも、考えや視点の違いを気づかされた部分が多くあり、相手の心情を捉えることは本当に難しいと感じた。だからこそ、**コミュニケーションの重要性を再認識**した。
- ・職員にも様々な立場があり、誰がいつ、どの立場になるかわからないからこそ、事前に制度やフォロー体制について「知る」ということが**第一歩**だと再認識した。
- ・時代の変化とともに価値観も変化していくので、**自分自身も変化が必要**だと感じた。“男性（女性）だから”の概念は捨て、誰もが仕事・育児がしやすい職場環境が必要と感じた。
- ・通常業務の中で、**育児休暇や職場環境の改善について考える機会**は少ないので、このような機会を**継続することが大切**だと実感した。

