

2 ヒアリング調査の概要及び結果

重点項目2 政策・方針決定過程における女性の参画促進

市役所における女性管理職比率向上に向けた取組について

<ヒアリング項目及び結果>

○ 第2次川崎市人材育成基本計画における女性人材育成、能力開発の実現に向けての取組について

1 女性人材育成・活用に向けた取組

(1) 昇任試験の受験状況

- ・ 課長昇任選考(チャレンジコース)は、課長補佐又は係長ポスト3年以上で、年齢が基準日において40歳から45歳までの職員を対象に実施している。平成18年度の対象者は101人(女性4人)、受験者76人(女性3人)、合格者8人(女性1人)であった。
- ・ 平成19年度から係長昇任試験の対象年齢を35歳から33歳と下げたところである。年齢的に子育て世代に当たるが、試験の受験率は、平成18年度では女性が80.8%、男性が93.9%と女性の方が若干少ないが、他の市町村よりも比率が高く、男女差もそれほどない。職員間で昇任試験は普通感覚で受けとめられている。

(2) 役付職員の女性比率

- ・ 係長、課長、局長と職位があがるにつれ女性比率が徐々に低くなるが、もともと女性の職員比率は若い世代の方が高く、男性は団塊世代が非常に多い。また、結婚し子どもを持ちながら課長級や係長に就任している人が圧倒的に多い。
- ・ 係長級の女性比率は現在3割であり、現在の係長級の女性が育つことで今後課長級についても増えることが予測される。

(3) メンター制度・ポジティブアクション

- ・ 局長から係員まで全ての階層で人事評価制度を実施しており、その評価期間中において、目標設定、中間フォロー、評価の3回の面談を義務付けていることから、このような場面でメンター制度的な役割を果たせるのではとのことであるが、女性の管理職や係長級が少ないため、大概是評価者となる男性上司と女性職員が話をすることになり、精神的なサポートに至らない可能性もある。このようなことから、各部局に設置されている人材育成推進管理者及び人材育成推進主任などの女性職員がメンター的な役割を担えればロールモデルとしても望ましいのではないかと思われる。
- ・ 平成16年に策定された「川崎市人材育成基本計画」で女性の登用が掲げられて以降、様々な部署に女性が配置され、次のステップアップにつながっており、このような配置・異動で女性も実力をつけ、課長に昇格している事例がある。

2 職員研修所における派遣研修及び研修所研修

(1) 研修概要、研修参加者の選考

- ・ 女性職員の派遣研修については、自治大学校(立川市)で行なわれ、約3週間の宿泊研修も含まれるが、子どもを持つ職員からも特別困っているとの意見はない。
- ・ 派遣職員は公募により選考し、平成16・17年は1名、平成18年は2名の女性職員が派遣された。
- ・ その他男女区別のない6ヵ月間の宿泊研修があるが、平成15年度以降応募がない。

(2) 研修後の実績

- ・ 研修後は、局長級、部長級に昇進した者もあり、市の中核で活躍している人が多い。ただし、研修の参加が局長級、部長級への昇進の条件となっているわけではない。また、女性人材の活用については、以前は財政局や人事部門、総合企画局等は比較的女性が少なかったが、今では女性が活用されている。

(3) 今後の研修計画

- ・ 派遣研修枠を拡大し、平成18年度に1名から2名に増枠した。まずは2名を確実に派遣し、着実に育成していきたいと考えている。

重点項目3 男女がともに仕事と家庭を両立できる職場づくりの推進

市役所における育児休業取得促進について

<ヒアリング項目及び結果>

○ 育児休業取得促進について

1 男性取得者増加に向けた取組

- ・ 男性職員も育児休業が取得できることを基本的に職員は承知しているが、これまで取得者数は毎年非常に少ない。
- ・ 環境づくりとしてイントラネットに男性育児休業取得者の体験談を掲載したことで、イメージが湧き、先が見えるようになったとのことから、今後は取得者増が考えられる。
- ・ 数値目標が達成できない(男性職員が育児休業を取得しない)理由として、「男性職員の妻が働いておらず子どもの面倒をみている。」「男性職員が仕事の都合で育児休業を取得できない。」「男性職員の方が妻に比べて収入が高いため男性職員が働くことを選択する。」ことなどが考えられる。

2 育児休業取得者への評価

- ・ 人事評価については、自ら設定した目標の達成度や勤務期間内に発揮された能力が評価の対象となるので、育児休業で働いていないから評価が低くなるということはない。
- ・ 課長昇任選考においても受験資格であるポスト3年という要件さえクリアしていれば休業による職務経験の短さが評価に影響することはない。

3 育児休業取得者の代替職員

- ・ 代替は基本的に臨時職員(アルバイト)を雇用しているが、技術職では難しい状況があるため、新しい制度として「任期付の職員採用制度」を一部職種(建築職、土木職、薬剤師、獣医等)に導入予定で、一般事務職にも適宜拡大を検討している。

4 育児休業を取りやすい環境づくりのための取組

- ・ 意識が変わりつつあるものの一般的には上司は困惑する現状があるため、課長級職員を対象に研修を実施する。
- ・ 環境づくりとして人事課のホームページに男性職員の育児休業体験記を掲載したが、体験談を聞きたいという意見もあるため、相応の場も設けていければよいと考えている。

第2期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画

ワーク・ライフ・バランスを推進する 14の取組

取組①

制度の周知徹底を図ること
・制度をまとめた「職員子育て応援ガイドブック」を継続配布します。
・イントラの「職員子育て応援ネット」による情報提供を行います。

取組②

職場環境や職員意識の醸成
・ワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施します。
・職場優先の環境や固定的な性別役割分担等の是正に取り組みます。

取組③

父親・母親になると分かったら
・できるだけ速やかな申出に協力を呼びかけます。
・業務管理者の職員への制度説明業務等の相談・調整を徹底します。

取組④

母親とお腹にいる子どもを守るために
・母性保護に関する制度の適切な利用等を推進します。

取組⑤

出生時における父親の5日間以上の連続休暇取得の奨励
☆目標数値(平成24年度までに)
取得率50%を目指します。

取組⑥

育児休業等の取得しやすい環境づくり
☆目標数値(平成24年度までに)
男性職員取得率55%を目指します。
(連続5日以上の連続休業を含めて)

取組⑦

子育て中の職員のキャリア形成を支援するために
・インターネットによる育児休業復帰支援プログラムを導入します。
・育児休業からの円滑な復帰とキャリアアップへの支援を行います。

取組⑧

十分な生活時間の確保のために
・「ワーク・ライフ・バランスデー」を創設し、意識啓発を行います。
・時間外を少なくする意識改革と取組を推進します。

取組⑨

年次休暇の取得を促進するために
☆目標数値(平成24年度までに)
年次休暇取得日数割合80%(16日)以上を目指します。

取組⑩

子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得を促進するために
・突発的な病気の際は、職場全体で支援します。

取組⑪

子育て中の職員に異動を命ずる場合には
・職員とのヒアリング等をもとに、可能な範囲で、子育ての状況に応じた配慮をします。

取組⑫

柔軟な勤務制度等の導入に向けた検討
・育児短時間勤務制度など柔軟な勤務制度について、導入に向けた検討を行います。

取組⑬

子育てバリアフリーを促進するために
・ベビーキープ、ベビースト等の設置を行うようにします。
・妊娠中の女性職員が休息できる場所を確保するよう努めます。

取組⑭

子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために
・全職員が地域の子育て活動に積極的に参加するよう心掛けます。

川崎市インターネットホームページ(総務局人事課)より転載