

特定事業主行動計画

『大洲市女性職員活躍促進計画』

～男女ともに働きやすい職場をめざして～

平成27年4月策定

平成28年3月改訂

令和4年4月改訂

大洲市長
大洲市議会議長
大洲市教育委員会
大洲市選挙管理委員会
大洲市代表監査委員
大洲市農業委員会

大洲市女性職員活躍促進計画

目次

I	女性職員の活躍促進計画の策定にあたって	1
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置付け	2
	(1) 社会の動向における位置付け	
	(2) 男女共同参画社会づくりにおける位置付け	
	(3) 人材育成基本方針における位置付け	
3	計画期間	3
II	本市の現状と課題	4
1	統計	4
	(1) 年齢別の女性職員数	
	(2) 職位別の女性職員数	
	(3) 課長級以上への女性登用状況の推移	
	(4) 専門員級以上への女性登用状況の推移	
	(5) 女性職員の採用状況	
	(6) 継続勤務年数の状況	
	(7) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間の状況	
	(8) 育児や介護等との両立支援制度の利用状況等	
2	整理された課題と方策	9
3	活躍促進に向けた方向性と目指す姿	11
III	指標と目標	12
1	指標の考え方	12
2	指標と目標	12
	(1) 基本指標	
	(2) 分野別目標	
IV	活躍促進に向けた具体的な取組	14
1	採用と登用	14
	(1) 女性職員の管理職への積極的な登用	
	(2) 新規職員等の採用	
	(3) 役職経験の付与	
2	人員配置と職域の拡大	15
	(1) 偏りのない人員配置	
	(2) 職域の拡大と業務経験の付与	
3	人材の育成	15
	(1) 中長期的な人材育成	
	(2) キャリア形成の支援	
4	職場環境等の整備	16
	(1) ワークライフバランスの意識啓発	
	(2) 超過勤務の縮減と休暇の取得促進	
	(3) ロールモデルの紹介	
	(4) 男性職員の育児休業等取得の促進	
	(5) ハラスメント対策	
	【資料編】	
1	女性職員の情報交換会の概要等について	20
2	女性職員の活躍促進に関する意識調査の結果等について	22

I 女性職員の活躍促進計画の策定にあたって

I 計画策定の趣旨

少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、活力ある大洲市を市民と共に築いていくためには、限られた財源と職員の能力が最大限活かされた効率的な行財政のシステムづくりが急務であり、職員一人ひとりの資質向上と長期的視野に立った能力開発に向けた全庁的な取り組みが求められている。このため、地方自治体における自らの役割と、この職業を選択した自己の存在意義を今一度見つめ直し、それぞれの役割を的確に果していけるよう職員一人ひとりが意識改革に努めながら、行政のプロとして分権型社会に即応した行政実務の能力を高めていくことが重要となっている。

本市はこれまで、適材適所、能力主義の原則に基づき、また平成22年度から施行している人事評価制度により、登用及び職員配置を進め、すべての職員が自身の能力を十分に発揮できるよう努めてきたところであるが、女性職員の管理職（専門員級以上）への登用率は、管理職全体から比べて低い状況である。

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的とした女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）の時限立法が平成27年8月に成立された。

本市においても、平成27年4月に「女性活躍推進法」に基づく「特定事業主行動計画（大洲市女性職員活躍推進計画）」を策定し、平成28年3月に改訂を行ったところであるが、改訂より5年が経過していることから、これまでの達成状況と成果を検証するため、今回、改訂するものである。

当市における本計画は、女性活躍推進法第19条の規定に基づき、大洲市長、大洲市議会議長、大洲市教育委員会、大洲市選挙管理委員会、大洲市代表監査委員、大洲市農業委員会が策定する「特定事業主行動計画」である。

2 計画の位置付け

(1) 社会の動向における位置付け

国では、日本再興戦略（H26.6閣議決定）において、人口減少社会への突入を前に、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある若者が将来に希望が持てるような環境を作ることで、いかにして労働力人口を維持し、また労働生産性を上げるかが、日本が成長を維持していけるかどうかの鍵を握っているとし、とりわけ我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、人材の確保にとどまらず、

企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながるものであるとしている。

また、平成 26 年 10 月に策定された「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」では、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにし、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現することが重要であり、国は「先ず隗より始めよ」の観点から取り組む必要があるとしている。

加えて、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組むことは、国民ニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による政策対応や行政サービスを可能にするとともに、子育てや介護を担う男女を含む組織全員の力を最大限発揮できるようになるなど、政策の質と行政サービスの向上のためにも重要であるとしている。

さらには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっていることに鑑み、平成 27 年 9 月に女性活躍推進法が成立され、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会の実現を図ることとしている。

本計画は、このような社会の動向のもと、女性の力が最大限発揮できる環境、仕事と家庭との両立支援など、更なる女性職員の活躍推進に向けた取組みの重要性を認識したうえで、本市の状況に即した計画を策定しようとするものである。

(2) 男女共同参画社会づくりにおける位置付け

平成 22 年 12 月に閣議決定された「第 3 次男女共同参画基本計画」や、平成 18 年 3 月に策定された「大洲市男女共同参画推進計画」において、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」が施策のひとつとして掲げられ、強く求められていることから、女性職員の能力の活用を一層進めていく必要がある。

その中で、女性職員の職域拡大や管理職への登用等とともに、「男女共同参画社会基本法」や「大洲市男女共同参画推進条例」において、「固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女の間に格差が生じている場合、それを解消するために行う積極的な措置や取組み」として、「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」を講じ、率先して男女共同参画を推進することとされており、本計画は、その具体的な取組みとして位置付けることができる。

(3) 人材育成基本方針における位置付け

本市は、平成 24 年 4 月に第 2 次大洲市人材育成基本方針を策定し、その中で「女性職員の幹部職員への登用に向けて、意欲ある若手職員の新たな職域や職務分野への配置などに努めるほか、次代を担う子どもの健全な育成を目指して、男女の区別なく子育てに積極的にかかわることができ、仕事と家庭の両立を図ることのできる職場環境の整備に努め、女性の能力が十分に発揮できる働きやすい職場づくりを行う」としている。

本計画は、この方針に沿って具体的な取組みを定めるものと位置付けることができ、人材育成基本方針の実現にも大きく寄与するものである。

3 計画期間

本計画の期間は、平成 27 年度から令和 6 年度までの 10 年間とする。

なお、計画期間が長期間に及ぶことから、定期的に行動計画の進捗状況を検証し、達成状況などを踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行うものとする。

II 本市の現状と課題

I 統計

(1) 年齢別の女性職員数

年齢別の男女構成は、45歳以上では、男性職員が多数を占めているが45歳未満では、ほぼ同数となっている。今後においても、女性職員の活躍を推進するため、幅広い職員採用ができるよう取り組み続ける必要がある。

(令和3年4月1日現在)

区 分	男性職員		女性職員				総計		
	職員数	割合	職員数	割合	うち事務職員			うち技術職員	
					職員数	割合	職員数	割合	
① 19歳以下	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人
② 20歳～24歳	9人	52.9%	8人	47.1%	2人	11.8%	6人	35.3%	17人
③ 25歳～29歳	13人	32.5%	27人	67.5%	9人	22.5%	18人	45.0%	40人
④ 30歳～34歳	24人	49.0%	25人	51.0%	10人	20.4%	15人	30.6%	49人
⑤ 35歳～39歳	17人	51.5%	16人	48.5%	9人	27.3%	7人	21.2%	33人
⑥ 40歳～44歳	41人	48.8%	43人	51.2%	13人	15.5%	30人	35.7%	84人
⑦ 45歳～49歳	52人	57.8%	38人	42.2%	20人	22.2%	18人	20.0%	90人
⑧ 50歳～54歳	52人	69.3%	23人	30.7%	8人	10.7%	15人	20.0%	75人
⑨ 55歳～59歳	51人	76.1%	16人	23.9%	2人	3.0%	14人	20.9%	67人
⑩ 60歳以上	16人	76.2%	5人	23.8%	0人	0.0%	5人	23.8%	21人
総 計	275人	57.8%	201人	42.2%	73人	15.3%	128人	26.9%	476人

※ 病院技術職員及び技能労務職員を除く。

(技術職員とは、保育士・保健師等の資格職のことをいう。以下同じ。)

(2) 職位別の女性職員数

職位別の男女比は、上位の職位ほど女性職員の割合は低いが、係長級以下の女性職員の割合は、いずれも男性職員を上回っている。今後も女性職員のキャリア形成の促進に向けた取り組みを推進することが求められる。

(令和3年4月1日現在)

区 分	男性職員		女性職員				総計		
	職員数	割合	職員数	割合	うち事務職員			うち技術職員	
					職員数	割合	職員数	割合	
① 部長級	10人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	10人
② 副部長級	3人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	3人
③ 課長級	35人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	35人
④ 課長補佐級	52人	88.1%	7人	11.9%	5人	8.5%	2人	3.4%	59人
⑤ 専門員級	48人	60.8%	31人	39.2%	10人	12.7%	21人	26.6%	79人
⑥ 係長級	59人	49.6%	60人	50.4%	22人	18.5%	38人	31.9%	119人
⑦ 主査級	27人	43.5%	35人	56.5%	15人	24.2%	20人	32.3%	62人
⑧ 主事級	41人	37.6%	68人	62.4%	21人	19.3%	47人	43.1%	109人
総 計	275人	57.8%	201人	42.2%	73人	15.3%	128人	26.9%	476人

※ 病院技術職員及び技能労務職員を除く。

(3) 課長級以上への女性登用状況の推移

課長級以上[※]への女性登用については、平成26年度から平成29年度までの間、1人を登用していたが、平成30年度以降は登用の実績がなく、県内や全国の市町村平均を大きく下回っている。その背景には、適齢期である職員が不足していたことが大きな要因であったと考えられる。

全国市町村レベルでは、課長級への登用率が、年々増加している一方、本市は、県内や全国の市町村平均と比較して極めて低い状況であることから、男女共同参画社会の実現に向けて、全庁的な取り組みの強化が求められる。

(各年4月1日現在)

区分	課長級以上の職員数			課長級以上への女性登用率		
	男性	女性	計	大洲市	県内市町村	全国市町村
平成29年度	55人	1人	56人	1.8%	3.9%	10.5%
平成30年度	53人	0人	53人	0.0%	4.6%	11.2%
平成31年度	52人	0人	52人	0.0%	5.3%	11.8%
令和2年度	52人	0人	52人	0.0%	5.5%	12.4%
令和3年度	48人	0人	48人	0.0%	6.0%	13.0%

※ 全国及び県内の平均と比較するため、ここでの管理職は課長級以上の数値とする。

(4) 専門員級以上への女性登用状況の推移

専門員級以上への女性登用状況は、専門員級への登用は、年々増加している傾向にあるが、課長級や課長補佐級への登用が進んでいないことから、男性職員と比べると未だ低い状況である。

(各年4月1日現在)

区分	平成29年度			平成30年度			平成31年度			令和2年度			令和3年度		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
部長級	9人	0人	0.0%	9人	0人	0.0%	11人	0人	0.0%	12人	0人	0.0%	10人	0人	0.0%
副部長級	2人	1人	33.3%	3人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	3人	0人	0.0%
課長級	44人	0人	0.0%	41人	0人	0.0%	39人	0人	0.0%	38人	0人	0.0%	35人	0人	0.0%
課長補佐級	55人	12人	17.9%	55人	8人	12.7%	53人	6人	10.2%	50人	7人	12.3%	52人	7人	11.9%
専門員級	65人	28人	30.1%	64人	29人	31.2%	61人	28人	31.5%	58人	27人	31.8%	48人	31人	39.2%
計	175人	41人	19.0%	172人	37人	17.7%	166人	34人	17.0%	160人	34人	17.5%	148人	38人	20.4%
係長級	53人	53人	50.0%	57人	57人	50.0%	58人	59人	50.4%	57人	62人	52.1%	59人	60人	50.4%
主査級以下	74人	109人	59.6%	69人	110人	61.5%	73人	106人	59.2%	77人	105人	57.7%	68人	103人	60.2%
合計	302人	203人	40.2%	298人	204人	40.6%	297人	199人	40.1%	294人	201人	40.6%	275人	201人	42.2%

※ 病院技術職員及び技能労務職員を除く。

(5) 女性職員の採用状況

過去6年間の女性職員の採用については、男女比では、全体で6割を超える状況となっているが、事務職員は約3割にとどまっている。これは、女性の受験者自体が少ない傾向となっていることが影響しているものと考えられる。

区分	平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度				令和3年度			
	男性	女性	計	女性割合	男性	女性	計	女性割合	男性	女性	計	女性割合	男性	女性	計	女性割合	男性	女性	計	女性割合
事務職員	3人	2人	5人	40.0%	3人	3人	6人	50.0%	6人	1人	7人	14.3%	3人	2人	5人	40.0%	3人	1人	4人	25.0%
技術職員	0人	8人	8人	100.0%	0人	4人	4人	100.0%	2人	3人	5人	60.0%	2人	6人	8人	75.0%	0人	1人	1人	100.0%
計	3人	10人	13人	76.9%	3人	7人	10人	70.0%	8人	4人	12人	33.3%	5人	8人	13人	61.5%	3人	2人	5人	40.0%

※ 病院採用職員を除く。

(6) 継続勤務年数の状況

女性職員の勤務年数は、勤続30年以上で極端に少なくなっているが、これは、当時の女性の志願者や採用自体が、現在よりも少数だったことが影響しているものと考えられる。また、勤続10年から14年の女性職員数についても極端に少ない状況となっているが、これは、合併から平成24年度ごろにかけて、職員採用を控えていたことが原因と考えられる。現在では、徐々に採用が増加している状況にある。

(令和3年4月1日現在)

年数	男性職員		女性職員		うち事務職員		うち技術職員		総計
	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合	
① 4年以下	21人	40.4%	31人	59.6%	9人	17.3%	22人	42.3%	52人
② 5年～9年	21人	37.5%	35人	62.5%	13人	23.2%	22人	39.3%	56人
③ 10年～14年	14人	70.0%	6人	30.0%	4人	20.0%	2人	10.0%	20人
④ 15年～19年	27人	57.4%	20人	42.6%	7人	14.9%	13人	27.7%	47人
⑤ 20年～24年	42人	53.2%	37人	46.8%	12人	15.2%	25人	31.6%	79人
⑥ 25年～29年	56人	58.3%	40人	41.7%	19人	19.8%	21人	21.9%	96人
⑦ 30年～34年	53人	67.9%	25人	32.1%	9人	11.5%	16人	20.5%	78人
⑧ 35年～39年	32人	88.9%	4人	11.1%	0人	0.0%	4人	11.1%	36人
⑨ 40年以上	9人	75.0%	3人	25.0%	0人	0.0%	3人	25.0%	12人
総計	275人	57.8%	201人	42.2%	73人	15.3%	128人	26.9%	476人
勤続年数平均	23.7年		18.3年		18.5年		18.2年		

※ 病院技術職員を除く。

(7) 職員一人当たり各月の超過勤務時間の状況

職員一人当たりの超過勤務時間は年々増加傾向にある。その要因のひとつとして、職員の減員と事務量の増加が少なからず影響しているものと考えられる。また、平成30年度が大幅に増加しているが、これは、平成30年7月豪雨災害の対応に係る業務が大きな要因となっている。

(単位：時間)

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	
平成28年度 (287人)	総時間	3,133	2,178	2,957	2,352	2,083	1,610	2,023	2,217	1,518	2,134	2,203	2,398	26,806
	月平均	11	8	10	8	7	6	7	8	5	7	8	8	8
平成29年度 (287人)	総時間	3,275	2,636	2,279	2,279	1,576	2,207	3,239	3,191	1,980	2,295	3,315	3,280	31,552
	月平均	11	9	8	8	6	8	11	11	7	8	12	11	9
平成30年度 (288人)	総時間	3,106	2,709	2,196	13,481	4,331	3,855	3,457	3,972	2,842	3,053	3,193	3,427	49,622
	月平均	11	9	8	47	15	13	12	14	10	11	11	12	14
令和元年度 (279人)	総時間	3,192	3,284	2,861	2,740	1,991	2,153	2,281	2,719	1,850	2,419	2,388	2,999	30,877
	月平均	11	12	10	10	7	8	8	10	7	9	9	11	9
令和2年度 (251人)	総時間	2,451	3,012	1,587	1,848	1,343	1,316	1,627	1,820	1,504	2,075	2,190	2,928	23,701
	月平均	10	12	6	7	5	5	7	7	6	8	9	12	8
うち男性 (114人)	総時間	1,588	2,004	932	1,293	863	904	1,072	1,272	1,003	1,595	1,481	1,900	15,907
	月平均	14	18	8	11	8	8	9	11	9	14	13	17	12
うち女性 (137人)	総時間	863	1,008	655	555	480	412	555	548	501	480	709	1,028	7,794
	月平均	6	7	5	4	4	3	4	4	4	4	5	8	5

※ 病院技術職員及び技能労務職員を除く。職員数は、手当支給対象職員とする。

(8) 育児や介護等との両立支援制度の利用状況等

① 育児休業の取得状況

男女の育児休業の取得状況は、取得可能となった女性職員全員が取得している。また、男性職員は依然として取得者が少ない状況にあるが、制度拡充により、取得する職員も増えていることから、制度への理解や職場環境の整備など、引き続き支援制度の推進を図る必要がある。

区分	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
取得可能者数	7人	4人	9人	5人	2人	3人	5人	5人	4人	6人
取得者数	0人	4人	0人	5人	0人	3人	1人	5人	1人	6人
取得率	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	20.0%	100.0%	25.0%	100.0%
平均取得期間	0月	13月	0月	20月	0月	14月	9月	18月	4月	19月

※ 病院職員等除く。(勤務条件等に関する調査参照)

② 部分休業及び介護休暇の取得状況

育児等に伴う部分休業は、男女共に低い状況にあるため、更なる制度の周知と取得しやすい職場環境づくりが求められる。

区分	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
部分休業 取得者数	0人	0人	0人	4人	0人	3人	0人	0人	0人	2人
介護休暇 取得者数	0人	1人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人

※ 病院職員等除く。(勤務条件等に関する調査参照)

③ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

男性職員の配偶者の出産に伴う休暇取得者は半数以上を占めていることから、制度が浸透しつつある。しかし、子の養育等のための育児参加休暇については年々増加している状況にあることから、なお一層の男性職員の積極的な育児参加等を促すために、更なる制度の周知が求められる。

休暇取得	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	配偶者 出産休暇	育児参加 休暇	配偶者 出産休暇	育児参加 休暇	配偶者 出産休暇	育児参加 休暇	配偶者 出産休暇	育児参加 休暇	配偶者 出産休暇	育児参加 休暇
取得可能者数	7人	7人	9人	9人	2人	2人	5人	5人	4人	4人
取得者数	5人	0人	7人	1人	1人	0人	3人	1人	2人	2人
取得率	71.4%	0.0%	77.8%	11.1%	50.0%	0.0%	60.0%	20.0%	50.0%	50.0%
平均取得日数	1.9日	0.0日	1.7日	1.0日	1.0日	0.0日	1.7日	4.2日	2.0日	2.6日

※ 病院職員等を除く。

④ 年次有給休暇の取得状況

全体の年次有給休暇の取得日数は、国や他の自治体、民間と比べても少ない状況にある。

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
1人当たりの 平均取得日数	8.0日	8.5日	7.8日	8.5日	8.3日

※ 病院職員等除く。年次有給休暇の対象期間は暦年で取得した日数とする。

■ 国等の年次有給休暇取得状況【参考】

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
国	13.8日	14.4日	14.8日	14.9日	14.8日
都道府県	11.6日	12.1日	12.4日	12.3日	11.8日
指定都市	13.3日	13.8日	13.9日	14.0日	14.0日
市区町村	10.2日	10.7日	11.0日	11.0日	11.1日
民間	8.8日	9.3日	9.4日	10.1日	10.1日
平均	11.0日	11.5日	11.7日	11.7日	11.7日
大洲市	8.0日	8.5日	7.8日	8.5日	8.3日

※ 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」参照

2 整理された課題と方策

情報交換会や意識調査の結果から抽出された現状や課題（※後添「資料編」参照）から、目指すべき姿の実現に向けた方向性として、大洲市女性職員活躍促進計画庁内検討部会（平成26年度開催）において、次のとおり課題と方策が整理された。

【方向性1：人材の育成と登用】

課題『女性の職域・業務の限定（窓口業務など）』

- ① 女性職員の配属される部署や担当が限られている。
- ② 男女の業務に違いがあり、経験不足や知識等に偏りがある。

方策『職務・役職経験の付与、管理職研修』

- ① 男女差のない幅広い分野での業務経験の付与
- ② 偏りのない男女平等の人員配置による職域の拡大
- ③ 管理職への積極的な登用と係長職への登用による役職経験の付与
- ④ 中長期的な人材育成の充実と強化

【方向性2：女性職員の不安解消】

課題『知識や経験不足による管理職への不安』

- ① 業務経験の不足から昇任に対して不安がある。
- ② 部下を指導する立場になれるかなどの能力的な不安がある。
- ③ 業務上の責任が重くなることへの不安がある。
- ④ 管理職になるイメージが湧かず、意識を持つことが難しい。

方策『職務経験の付与、管理職研修、キャリア形成の支援』

- ① 男女差のない幅広い分野での業務経験の付与
- ② 偏りのない男女平等の人員配置による職域の拡大
- ③ マネジメントスキル研修等の充実と強化
- ④ 女性職員による交流会等の実施
- ⑤ 育児休業中におけるキャリア形成の支援

【方向性3：女性職員自身の意識改革】

課題『管理職への意欲不足』

- ① 責任を持ちたくない。
- ② 現状の職場環境では昇任を望まない。

方策『職務経験の付与、意識改革研修』

- ① 男女差のない幅広い分野での業務経験の付与
- ② 女性職員同士の課題や情報の共有化
- ③ キャリア形成に必要な知識習得のための研修の充実と強化
- ④ 女性活躍促進のための全階層向け意識改革研修の充実
- ⑤ 外部講師（他自治体の女性管理職等）による講演会等の実施
- ⑥ ロールモデル※紹介による意識啓発の推進

【方向性4：仕事と家庭生活の調和】

課題『仕事と家庭生活の両立（ワークライフバランス）』

- ① 職員数の減少と事務量の増加により家庭との両立が難しい。
- ② 子育てや介護の負担が女性には大きい。
- ③ 男性職員の育児休業の取得がない。
- ④ 残業等による負担が大きい。

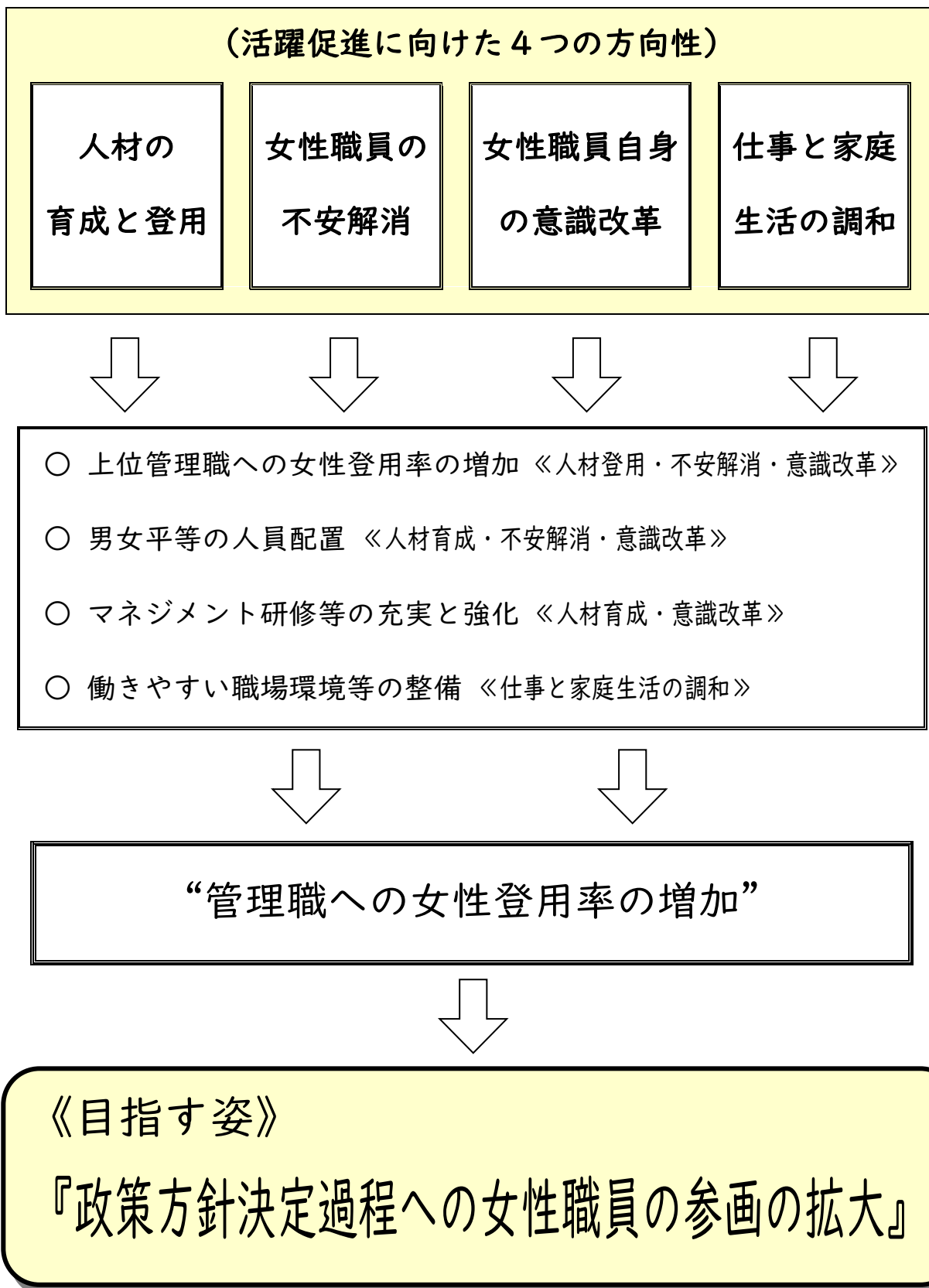
方策『全階層の意識改革、職場・仕事改革、意識啓発』

- ① 女性活躍促進のための全階層向け意識改革研修の充実
- ② 生活時間確保のための超過勤務等の徹底的な縮減
- ③ ワークライフバランス研修による仕事改革の推進
- ④ 職員の年次有給休暇・育児休業の積極的な取得促進
- ⑤ 外部講師（他自治体の女性管理職等）による講演会等の実施
- ⑥ ロールモデル※紹介による意識啓発の推進
- ⑦ 業務改善による職場環境の整備

※ ロールモデルとは、自身の行動のお手本となる存在（尊敬、憧れの人など）

3 活躍促進に向けた方向性と目指す姿

本市の女性職員の活躍を促進するため、4つの方向性を定め、様々な対策などを講じることで、管理職への女性登用率の増加を図り、政策方針決定過程への女性職員の参画の拡大を目指す。



Ⅲ 指標と目標

1 指標の考え方

女性職員の活躍促進を具現化するために、意識調査※の結果や情報交換会での討論を踏まえ、具体的な指標とその目標を定め、女性の力が最大限発揮できるよう、指標を設定し、課題の解決に向けた取組を推進する。

この指標は、目指す姿を実現するための直接的な指標であり、この促進計画により達成すべき基本指標として「管理職への女性登用率」を設定する。

また、進捗状況を把握・評価するため、計画期間に中間目標年度と中間目標値を設定する。

2 指標と目標値

(1) 基本指標

① 管理職（専門員級以上）への女性登用

令和3年度の女性管理職は、管理職全体の186人に対し、38人と約20.4%にとどまっている。

今後、組織の管理的な立場に立ち、政策形成や方針決定などに参画できるよう、本人の意欲と能力を考慮しつつ、積極的な管理職への登用を図り、令和6年度には、国が目標とする30%を目指すものである。

なお、令和3年度の管理職の女性登用率は、計画策定時点から5.5ポイント上昇しており、一定の成果が現れていることが確認できるが、目標年度である令和6年度の30%には及ばない状況となっている。

引き続き目標達成に向け様々な取組を実施することとする。

基本指標	策定時点 (平成26年度)	中間目標年度 (令和元年度)	現在 (令和3年度)	目標年度 (令和6年度)
管理職への女性登用率	14.9%	23%	20.4%	30%

(2) 分野別目標

① 上位管理職への女性登用率

意識調査※において、女性管理職の割合が低いのは、男性偏重や固定観念等の古い考え、男性の方が組織に期待されているといった意見が挙げられている。また、管理職の前段となる女性係長級のうち、特に事務職の登用は低い状況にあるため、男女平等の原則に基づき、積極的な登用及び採用が求められている。

今後、人材の育成や登用、女性職員の意識改革に関して、将来的な管理職への登用を想定しながら、基本指標を達成するための下位指標となる「係長級への女性登用」を積極的に行い、候補者のすそ野の拡大に努める。

また、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施し、大洲市職員を志望する女性の増加を促進するとともに、安定的に有為な人材の採用拡大を図る。

② 男女平等の人員配置による職域の拡大

事務職は、資格職の職域が限定されているのとは違い、偏りのない男女平等の人事配置による職域の拡大等が求められている。

今後、人材の育成や登用を男女の区別なく積極的に行い、幅広い業務経験の付与に努める。

③ マネジメントスキル研修等の充実と強化

情報交換会や意識調査※において、管理職への意欲不足や部下を指導する立場になる自信がないといった意見が多く挙げられており、女性職員の管理職への積極的な登用には、管理職への不安を払拭し、意欲を高めていく必要がある。

今後、人材の育成、女性職員の不安解消や意識改革に関して、「意識改革研修」や管理職に必要となる「マネジメントスキル研修」等を計画的に実施し、中長期的な人材の育成に努める。

また、一般職に限らず、会計年度任用職員についても、引き続き、接遇研修やハラスメント研修をはじめ、自己啓発のための公募型による研修への積極的な参加を促す。

④ 働きやすい職場環境の整備による仕事と家庭生活の調和

情報交換会や意識調査※において、地域の行事や子どもの学校行事、急な子の看護などに対して、年次有給休暇や特別休暇が取得しづらい職場環境にあることや、休日勤務や時間外勤務が多く、仕事と家庭生活との両立が難しいといった意見が多く挙げられている。

今後、仕事と家庭生活の調和に関して、仕事と家庭との両立の障壁とならないよう固定的役割分担意識や職場優先といった組織風土の転換を図るため、意識改革・意識啓発に努める。

また、所属ごとに職員の勤務状況や各種休暇の取得状況を把握し、各種休暇制度の周知及び習慣的な業務の見直し等による超過勤務の縮減や計画的な休暇取得の指導などを行い、地域活動への参加や子どもの学校行事など、一般職に限らず、会計年度任用職員を含む全ての職員のニーズに即した生活時間の確保を図り、仕事と家庭生活の両方に責任を持つことができる働きやすい職場環境の整備に努める。

※女性職員の活躍促進に関する意識調査（平成26年11月実施）

IV 活躍促進に向けた具体的な取組

前項で掲げた基本指標の目標値を達成するため、積極的な女性職員の採用、職域の拡大、キャリア形成の支援、管理職への登用を推進することはもとより、男女の区別なく、全庁的な意識改革等を図り、女性職員が市政のあらゆる分野で活躍できるよう具体的な取組が必要である。

そこで、実現に向けた方向性として整理された「人材の育成と登用」、「女性職員の不安解消」、「女性職員自身の意識改革」、「仕事と家庭生活の調和」の4つの分野をもとに、目標の達成につなげるため、前項で掲げた分野別目標について、より実効性のある具体的な取組として次のとおり定める。

I 採用と登用

(1) 女性職員の管理職への積極的な登用

- ① 男女共同参画社会の形成を図るため、幅広い業務経験の付与に努めながら、意欲と能力を考慮しつつ、男性と同様、組織の管理的な立場に立ち、政策形成・方針決定などに参画できるよう積極的な女性職員の管理職への登用に努める。

(2) 新規職員の採用

- ① 全体のバランスからすると若手職員の採用が少なく、将来的に管理職への登用率が下がることが予想されるため、積極的に女性の有為な人材の採用拡大に努めるとともに、その入口となる試験志願の増加を促進するため、職務・職員の魅力等を伝えるための充実した広報活動を実施する。
- ② あらゆる場面で、育児休業や部分休業、早出遅出勤務の制度を取得しやすい環境づくりのために人員の確保に努める。

(3) 役職経験の付与

- ① 将来的な管理職への登用のため、上位管理職への積極的な女性登用に努め、候補者のすそ野の拡大を図り、役職経験を付与する。

取組内容	推進スケジュール				
	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
女性職員の管理職への積極的な登用	〈継続〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善
女性の有為な人材の採用拡大	〈継続〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善
採用試験（募集）における広報活動の実施	〈継続〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善
上位管理職へ積極的な登用	〈継続〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善

2 人員配置と職域の拡大

(1) 偏りのない人員配置

- ① 男女の区別なく、意欲や能力等も重視しつつ、職務分野における偏りのない人事配置を行う。

(2) 職域の拡大と業務経験

- ① これまで女性職員が配置されなかった職務や少数の配置であった職務についても適性のある人材を積極的に配置し、職域の拡大を図る。
- ② 全員が責任と自覚を持って仕事ができる体制づくりのため、男女の区別なく、渉外や政策形成、企画業務など幅広い業務を経験させる。

取組内容	推進スケジュール				
	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
職務分野における偏りのない人員配置	〈継続〉 実施	→	→	→	→
職域の拡大と業務経験の付与	〈継続〉 実施	→	→	→	→

3 人材の育成

(1) 中長期的な人材育成

- ① 男女の区別なく、中長期的な視点に立って、若手や中堅職員の育成に努める。
- ② マネジメントを行ううえで必要な能力の向上を図るため、「大洲市人材育成基本方針」に基づき研修を実施し、将来的な管理職の仕事について知識の醸成を図る。
- ③ 女性職員の活躍を推進するための研修を実施し、管理職への登用に向けスキルアップを図るとともに活躍できる職場づくりを推進する。(若手職員向けの意識向上研修、中堅職員の管理職に向けてのキャリアアップ研修など)

(2) キャリア形成の支援

- ① 女性職員のキャリア形成など、将来への不安を解消するため、女性管理職との意見交換や課題、悩みなどを共有する場として、女性職員の交流会（情報交換会）等を実施する。
- ② 今後、自分がどのような業務に関わりたいかなど、経験やスキルからキャリアプランを立てるということは、これまでの自分に対しての自己分析をする事になる。そのキャリアプランについて、管理職である上司と面談を実施することで、管理職への意欲の向上につなげる。

- ④ 長期的な育児、介護休業の取得職員は、キャリア形成の中断を余儀なくされるため、制度に関する情報の提供や円滑な職場復帰のための支援、さらに休業中の職員に対し専門的な研修が受講できるよう配慮する。

取組内容	推進スケジュール				
	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
管理職に必要な能力の強化 (マネジメント研修等)	〈継続〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善
女性職員交流会（情報交換会）・研修会等の実施	〈継続〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善
育児休業者の円滑な復帰支援のための環境づくり	〈継続〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善

4 職場環境等の整備

(1) ワークライフバランスの意識啓発

- ① 全職員がワークライフバランスに対する理解を深め、積極的な業務改革や働き方の見直し、固定的役割分担意識や職場優先といった組織風土の転換を図るとともに、管理職研修や階層別研修、職場検討会などの機会を通じて、継続的に意識啓発を行う。

(2) 超過勤務の縮減と休暇の取得促進

- ① 職員の活力の醸成や公務能力の向上、心身の健康等の増進の観点から、時間の制約のある職員を含む全ての職員の超過勤務の是正に努めるとともに、所属課内での業務分担を柔軟に調整し、全ての職員のニーズに即した生活時間の確保のため、計画的な休暇の取得促進を図る。

(3) ロールモデルの紹介

- ① 庁内外で、充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などとのバランスを取りながら活躍している女性の体験談などの情報を発信し、職員の意識啓発を図る。

(4) 男性職員の育児休業等取得の促進

- ① 男性が家事や育児、介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や価値観の醸成等に繋がり、男性職員自身のキャリア形成等にとっても有効であるとともに、女性職員の活躍にも繋がることから、更なる制度の周知徹底に努めるとともに、所属内の情報を共有し理解し合い、職員相互のサポートにより、取得しやすい職場環境づくりに努める。

(5) ハラスメント対策

セクシャルハラスメントをはじめとするハラスメントの防止は、全ての職員が個人としての尊厳を尊重される、働きやすい職場環境を確立し、職員の利益の保護と公務能率の向上を図るために必要な対策であることから、被害の防止の観点で行う研修や制度の周知、相談窓口の設置、窓口担当者等が相談を受けた後に適切な対応をとるための対応マニュアル等の整備・周知を行わなければならない。

本市においては、令和2年6月に「大洲市職員のハラスメントの防止に関する基本指針」を制定し、ハラスメント等に対する対策や研修などに取り組んでいるところで、引き続き、職員の意識向上を図るとともに、職場として問題を把握した時点で迅速に対応し積極的な解決を図ることとする。

取組内容	推進スケジュール				
	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
ワークライフバランスの継続的な意識啓発	〈継続〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善
超過勤務の是正と計画的な休暇取得の促進	〈継続〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善
ロールモデルの情報発信による意識啓発	〈継続〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善
男性職員の育児や介護等への参画のための制度周知と促進	〈継続〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善
ハラスメントに関する研修・防止対策等の周知	〈新規〉 実施	→	→	→	実施 検証・改善

資料編

I 女性職員の情報交換会の概要等について

若手から中堅までの幅広い階層の職員が、管理職に対する意識や働きやすい職場環境づくり等について意見を述べ合い、女性職員の取り巻く環境等の現状や課題など、本計画の基礎資料とするため、「女性職員の情報交換会」を実施した。

(1) 情報交換会の概要

実施日 平成 26 年 10 月 31 日 (金)

参加者 女性職員 77 名 (主事級～専門員級) *技術職員含む

【テーマ】

- 1 管理職への昇任に対する意識・不安等について
 - ・ 昇任することに対してどう思いますか。
 - ・ 昇任することの不安は感じますか。
 - ・ 不安等を解消するためにどのようなことが考えられますか。
- 2 働きやすい・働きがいのある職場環境づくりについて
 - ・ 働きやすい環境になっていますか。
 - ・ 働きにくい環境は具体的にどのようなことですか。
 - ・ 環境改善にどのように取り組めばいいですか。

(2) 抽出された主な現状と課題・方策等

『管理職への昇任に対する意識・不安等について』

【現状・課題】

- 昇任に対する意識が低い。現状では昇任を望まない。
- 「責任を持ちたくないので現状維持」と「男性と同様に昇任したい」とに分かれる。
- 異動と昇任が同時期の場合、業務内容が違うため不安とプレッシャーを感じる。
- 夫婦共働きの場合、管理職の職務が家庭への負担となることもある。
- 責任が重くなり、仕事と家庭との両立ができるか。
- 管理職に昇任しても「女性だから・・・」という目で見られる。
- 配属される部署が限られているように思われ、知識等の偏りがある。
- 対外的な協議の場に女性が出ていくことで甘くみられるのではないか。
- 部下を統率することができるか。実力(能力)を持っているのか。(判断力が欠けている。)
- 将来的に管理職に昇任することを意識して日常業務を遂行していない。

【方策】

- 昇任に対する意識改革
- 「家庭のことは女性」という固定観念を持つ男性職員の意識改革
- 管理職の人材を育成するシステムづくり(管理職人材育成研修など)
- 偏りのない男女平等の人員配置(業務経験の付与)

- 女性に対する見方・意識の改革
- 仕事と家庭生活を両立できる体制づくり
- 時間外勤務・休日勤務縮減のための組織改革
- 男女ともに家庭に関する有休・育休等の取得促進の体制づくり（職場サポート体制）

『働きやすい・働きがいのある職場環境づくりについて』

【現状・課題】

- 定時で帰宅することが少ないうえに休暇取得できず学校行事にも参加できない状況である。
- 女性職員のみが行う仕事がある。（お茶だし・湯のみ洗いなど）
- 職員数の減少により、1人当たりの事務量が増加している。
- 育休を取得すると周りの職員に迷惑をかけるのではないかと心配（気兼ね）する。
- 残業ありきの職員体制で、家庭との両立が難しい。
- 正職員が少ないため、安心して育休が取得しづらく、期間も延長しにくい。
- 子どもの病気等で、急な休暇が取得しづらい。（時間休暇は取得しやすい。）
- 女性職員が多い職場であり、育休などの欠員補充やサポートができる環境が整っている。
- 人間関係が良好で相談しやすい。
- 専門職という事もあり、自分の意見や企画が通りやすく任せてもらえる。
- 部下の意見や話をきちんと聞いてくれる上司が増えている。

【方策】

- 事務量が偏らない体制づくり
- 子育て世代の男女とも区別なく休暇を取得する体制づくり
- 男女比率の調和、家庭事情の考慮、適材適所を基本とした人員配置
- 習慣的な残業者による高い評価の見直し
（就業時間内に業務をこなす職員や家庭の事情で残業できない職員よりも評価が高い）
- 女性のアイデアを活かして新しい事業が起こせる体制づくり
- 緊急な休暇時の職場のサポート体制（子どもの病気等）
- 意識統一して協力し合える職場づくり

2 女性職員の活躍促進に関する意識調査(※1)の結果等について

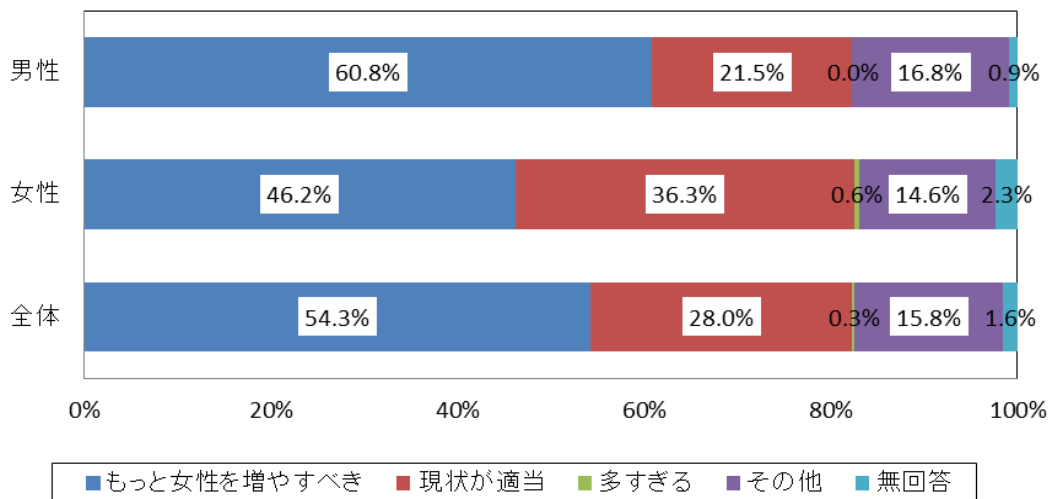
職員個々の職務遂行上の現状認識や将来に向けた考え方、昇任に対する不安要因等、更には現状の職場環境等の課題を抽出し、女性職員の活躍促進に向けた今後の対策を講じるための基礎資料とするため、「女性職員の活躍促進に関する意識調査(※1)」を実施した。

1 実施状況

調査期間	平成26年11月13日～12月2日
対象者	正職員（病院技術職員等除く） 516人（男性323人、女性193人）
回答状況	385人（男性214人、女性171人）
回答率	74.6%

2 結果の概要

問4. 当市の管理職(専門員級以上)に占める女性の割合の現状をどう思いますか。

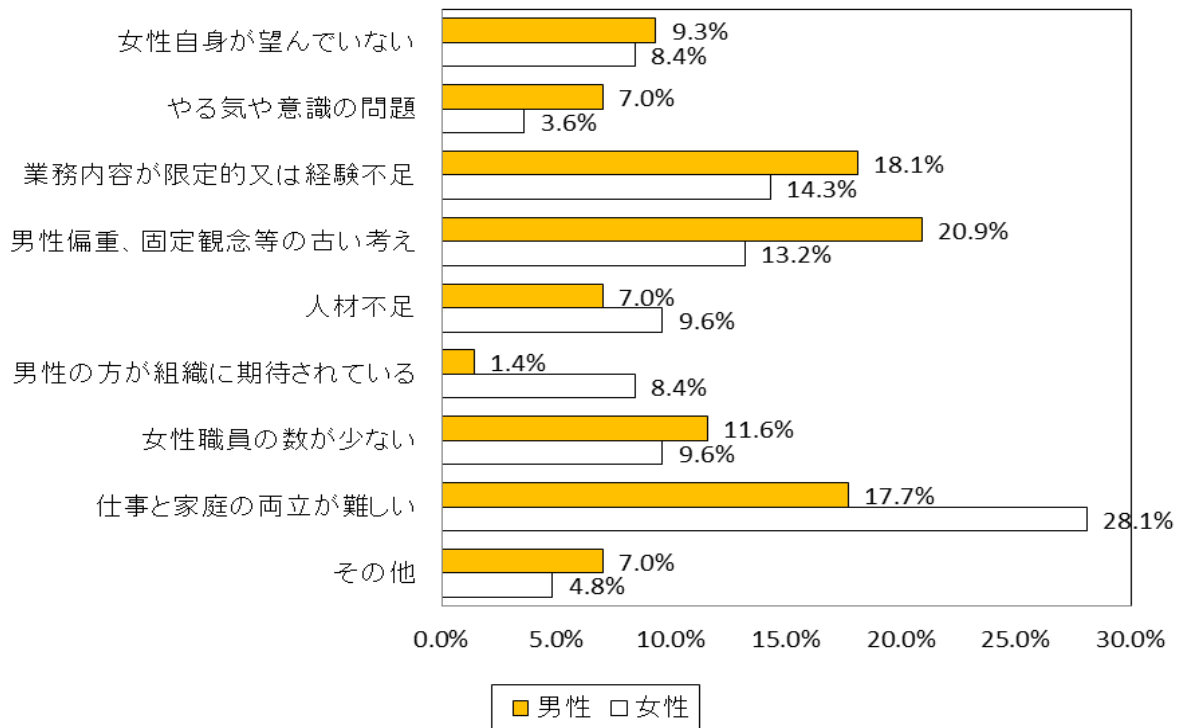


- ① 「もっと女性を増やすべき」との回答が全体の半数以上を占めた。
- ② 女性職員よりも男性職員からの回答が約6割という結果となった。
- ③ その他の回答は全体の2割弱で、主な内容としては次のとおり。

(ア) 能力主義、適材適所の登用とすべき。	約38%
(イ) 人数や割合、性別で判断すべきではない。	約62%
(ウ) 多いとも少ないとも言えない。判断できない。	約8%
(エ) その他	約6%

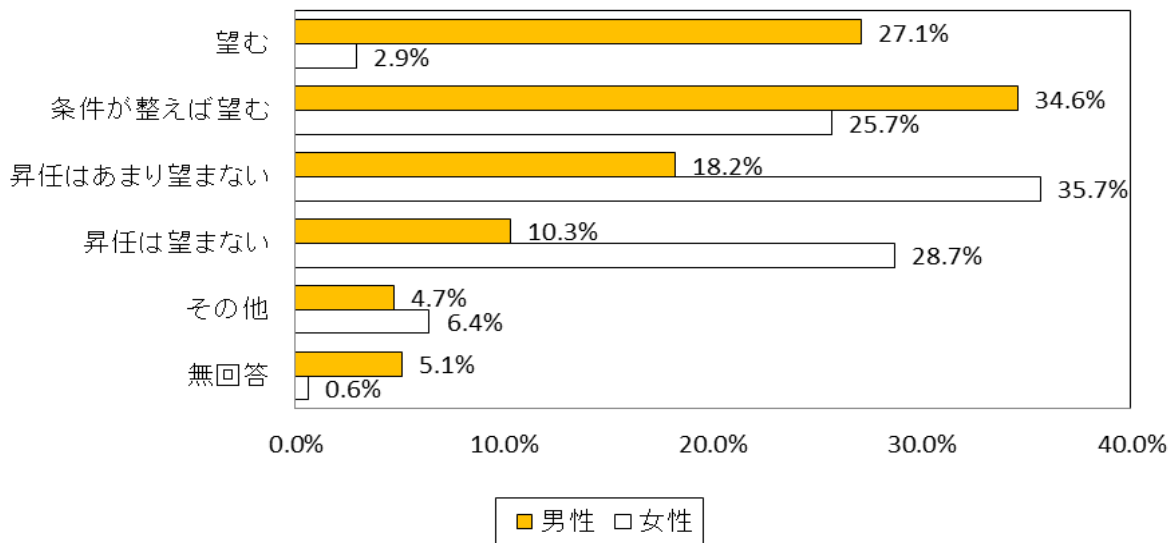
重複回答あり

問5. 女性の管理職の割合が少ない要因は何だと考えますか。【複数回答】



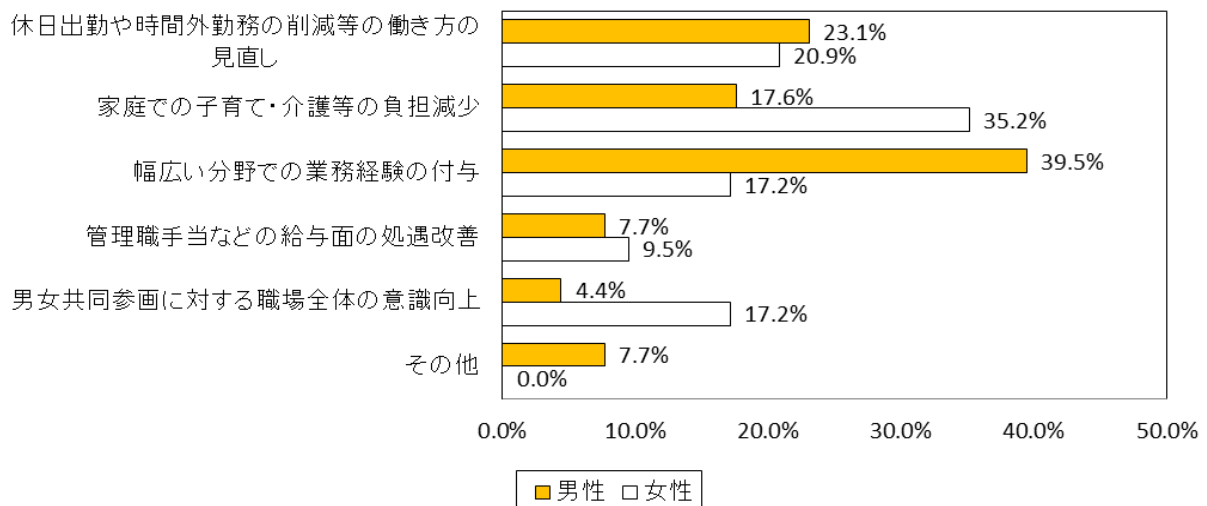
- ① 男性は「男性偏重、固定観念等の古い考え」を要因にあげた人が最も多く、次いで「業務内容が限定的又は経験不足」「仕事と家庭の両立が難しい」ことを要因にあげた人が多かった。そこには、近年の共働きが増加する中で、若い年齢層の男性も「仕事と家庭の両立が難しい」と考える傾向にある結果となった。
- ② 女性は「仕事と家庭の両立が難しい」ことを要因にあげた人が圧倒的に多く、次いで男性と同じように「業務内容が限定的又は経験不足」「男性偏重、固定観念等の古い考え」を要因にあげた人が多い結果となった。
- ③ 男性と女性との考えに開きが大きかった要因は「男性の方が組織に期待されている」であった。その他の要因をあげた人の割合には大きな開きはなかった。
- ④ その他の回答の主な内容は、次のとおり。
 - (ア) 家事・育児・介護は女性の仕事であるという古い考え
 - (イ) 女性が望んでいないわけではなく、複数の要因が重なっていることが今の状態を招いている。
 - (ウ) 年齢構成に偏りがある。管理職に相応しい年齢層の職員が少ない。
 - (エ) 若い年齢時からの人材育成ができていない。

問6. 将来的にあなた自身、管理職(専門員級以上)への昇任を望みますか。なお、管理職の方は現在の役職以上への昇任としてお答えください。(部長以外)



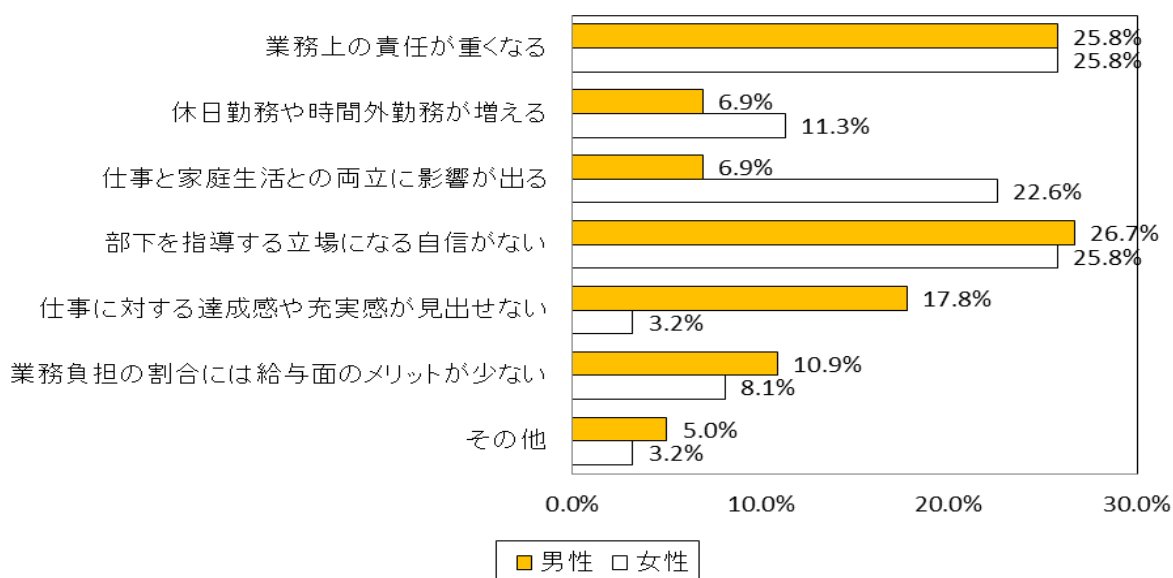
- ① 管理職への昇任を「望む」と回答した人の割合は、男性の27.1%に対して、女性は2.9%と非常に低い結果であったが「条件が整えば望む」と回答した女性は25.7%と男性に近い割合を占めた。
- ② その反対に「昇任をあまり望まない」と回答した女性は35.7%と男性の約2倍で、「望まない」は28.7%と男性の約3倍という結果であった。
- ③ その他の回答の主な内容では「希望の有無ではなく、全体の奉仕者として、市民のために与えられた職務を遂行したい」や「どちらとも言えない」であった。

問7. 問6で回答した「条件」とは具体的にどのようなことですか。【複数回答可】



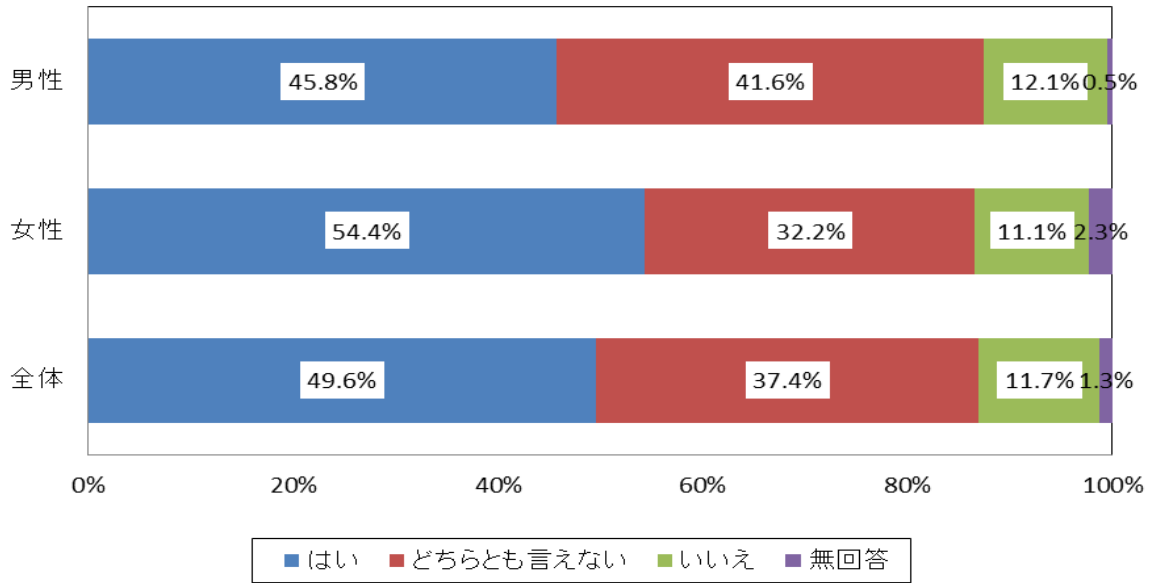
- ① 男性は「幅広い分野での業務経験の付与」を条件にあげた人が 39.5%と最も多く、次いで「休日出勤や時間外勤務の削減」が 23.1%、「家庭での子育て・介護等の負担減少」が 17.6%という結果であった。
- ② 女性は、男性とは対照的に「家庭での子育て・介護等の負担減少」が 35.2%と最も多い条件としてあがった。次いで「休日出勤や時間外勤務の削減」の条件が 20.9%であり、「幅広い分野での業務経験の付与」と「男女共同参画に対する職場全体の意識向上」の条件が 17.2%を占める結果となった。
- ③ その他の内容は、「管理職としての能力向上」や「女性でも可能な職務の管理職創設」といった条件があがった。

問8. 問6で回答した管理職への昇任を「望まない」理由は具体的にどのようなことですか。
【複数回答可】



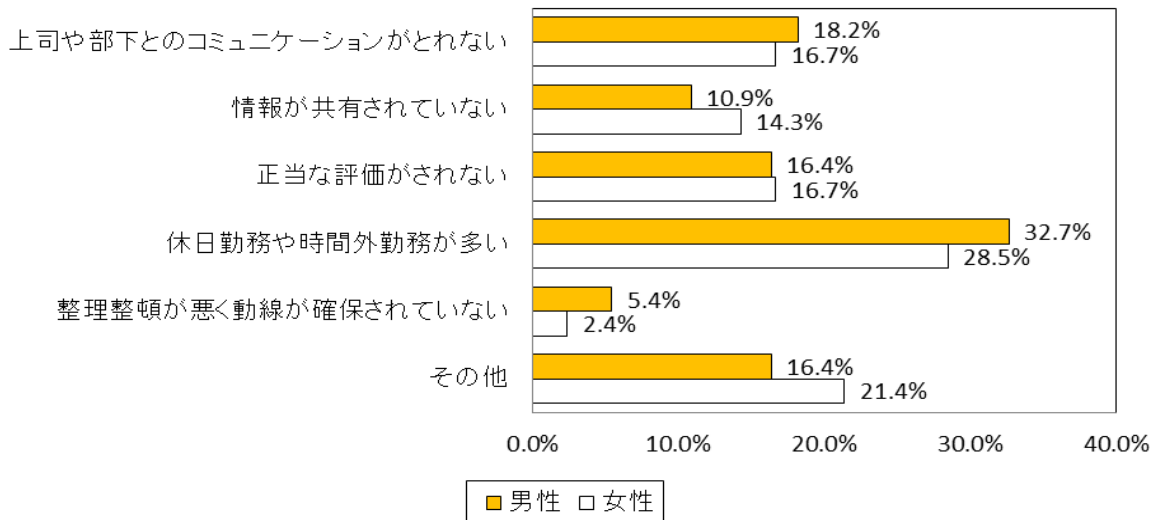
- ① 男女ともに「業務上の責任が重くなる」や「部下を指導する立場になる自信がない」といった理由が約 25%と最も多い理由にあげられた。
- ② 次いで、男性は「仕事に対する達成感や充実感が見出せない」が 17.8%にある対し、女性の理由は「仕事と家庭生活との両立に影響が出る」が 22.6%と男性の約 3 倍もの開きがあった。
- ③ その他の理由としては、「能力的・体力的な問題」や「昇任よりも毎日の達成感を望む」といったものがあげられた。

問9. 今の職場は働きやすい環境になっていますか。



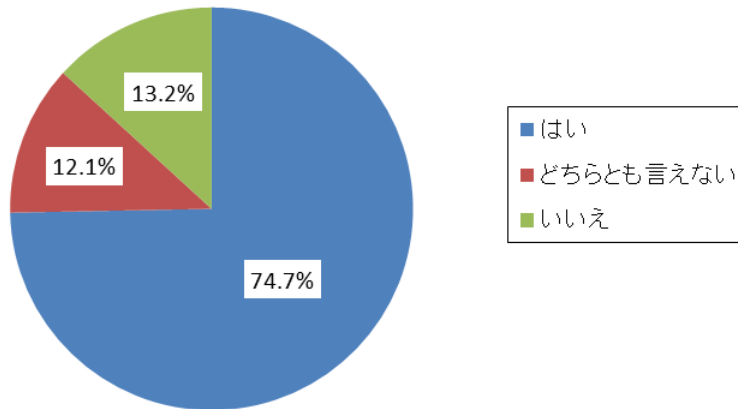
- ① 働きやすい環境になっているという回答は、全体の約半数に留まった。
- ② 「どちらとも言えない」や「いいえ」との回答も約半数で、男性の方が女性よりも約1割多い状況にある。

問10. 問9で「いいえ」と回答した理由は具体的にどのようなことですか。【複数回答可】



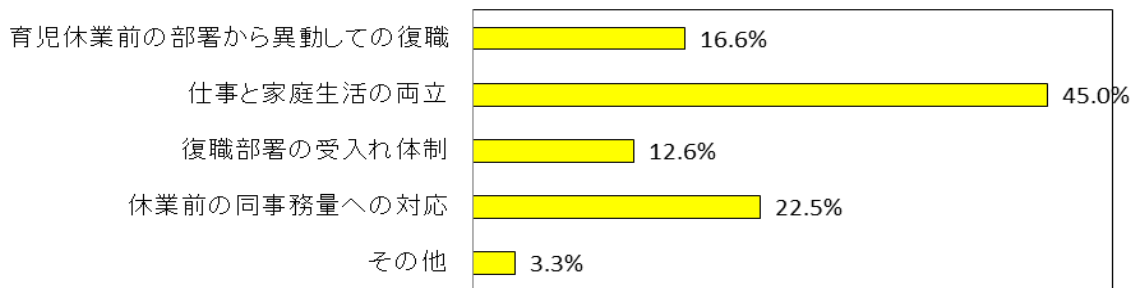
- ① 男女ともに「休日勤務や時間外が多い」という理由が約3割と最も多く、次いで「上司や部下とのコミュニケーションがとれない」や「正当な評価がされない」も約2割弱の理由としてあげられた。
- ② その他の理由としては、「職員が減少しているのに対し事務量は増加している」や「有休や代休がとれない」、「残業して当たり前の風潮が強い」などがあげられた。

問11. 育児休業等からの復職で不安等を感じたことはありますか。【該当者のみ】



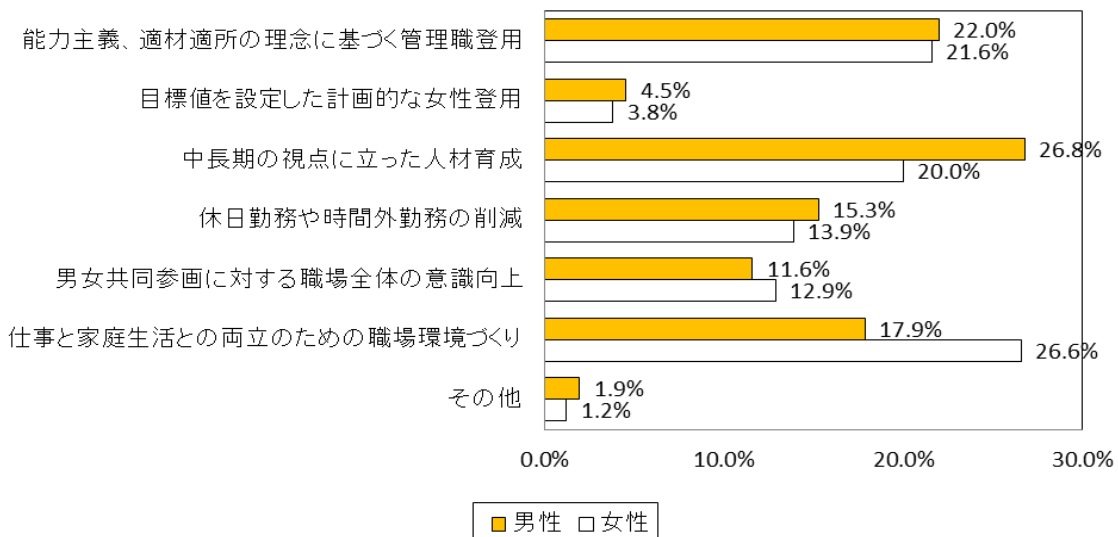
- ① 長期の育児休業等からの復職で不安等を感じている人が74.7%を占めた。
- ② 不安を感じることは次のとおりである。

問12. 問11で「はい」と回答した理由は具体的にどのようなことですか。【該当者のみ】



- ① 最も多かった理由として「仕事と家庭生活の両立」が45.0%を占めた。
- ② その他の理由では、「仕事のやり方・システムの更新・制度の改正への不安」が多く、次いで「急な子どもの病気の対応」などがあげられていた。

問13. 今後、当市で優先的に取り組むべきことは何ですか。【複数回答可】



- ① 男性は「中長期の視点に立った人材育成」が26.8%、女性の方は「仕事と家庭生活との両立のための職場環境づくり」の取組みが26.6%と最も多く占めた。
- ② 男女ともに多くあがった取組みとしては「能力主義、適材適所の理念に基づく管理職登用」であり、基本的な考え方に差はほとんど見られない。
- ③ その他の取組みとしては、「男性の意識改革」や「若い職員の幅広い分野での業務経験の付与」、「更なる女性職員の課長補佐への登用」などがあげられた。

問 14 管理職や職場環境に関して、その他何かありましたら自由にお書きください。

■ 意見の主な内容

「管理職について」

- 女性、男性に拘わらず、勤続年数等の要件をクリアした職員について、管理職への昇任を望む職員を募集し、その人の中から、必要に応じて面接や作文による昇任試験を実施して積極的に登用すれば、意欲のある管理職が増え、職場が活性化される。
【40歳代 管理職 男性】
- 数を増やして解決することではないので、管理職として適切な職員が男女関係無くなるべきと考える。【50歳代 管理職 女性】
- 管理職は試験を受けて、一定の教養と正しい判断力を備えている人材が望ましいと思う。望まない人は試験を受けない、望む人は更に研鑽するなど、自己決定で良いのではないかと思う。【50歳代 管理職 女性】
- 女性職員に加えて若手職員に優秀で意欲的な職員が多く、市民とのコミュニケーション等のスキルを磨けば、どんどん登用しても問題はなく、組織等の変革・活性化が図られる。【50歳代 管理職 女性】
- 能力があり意欲もある女性職員は以前とくらべると増加傾向にあり、今後、管理職に登用される女性職員は増えてくると思う。そのような中、女性職員は大洲市役所という「組織」で活躍するためにどうあるべきかを考えるよりも、「住民」にとって大洲市の女性職員としてどうあるべきかを考えてほしい。また、男性職員は、女性職員ならではの優れた能力、感性に着目すべきであるし、一方で女性の弱い部分にも配慮する必要がある。弱い部分につけ込んだハラズメントなどにより女性職員の芽を摘むようなことは絶対にしてはならない。【40歳代 男性】
- 女性、男性ともに中長期的な人材育成が必要と思う。段階に応じた研修等を通して、

それぞれに求められる役割等を確認する必要がある。【30歳代 男性】

- 女性だからとか、年齢に達したから管理職への登用を行うというのではなく、男女の性差なく職員の能力を評価し、その職員の得意・不得意を見たうえでの役職への登用が必要だと思う。若手職員に対し、早い時期から管理職を目指すための職員教育や男女共同参画の意識を高める研修を行い、職務に対する意識の向上を図ることも重要であると思う。【40歳代 女性】
- 上昇志向があり能力のある職員は積極的に管理職に登用すべきだと思う。家庭環境・職場環境により昇任を望んでいない職員については、体調を壊し、休職・退職の要因になりかねないので、配慮が必要である。性別に関係なく能力が一定レベルに達していないのに、昇任されている場合、周りの職員の負担が大きく、負の連鎖になってしまう。【40歳代 管理職 男性】
- “女性だから”登用する、“女性だから”登用しないではなく、個人の能力や勤務状況に応じ性差のない判断で進めて頂ければ良いと思う。【40歳代 女性】
- 管理職になるまでは、様々な部署を経験できるよう、長期間同じ部署に在籍しないように人事異動をしてほしい。【30歳代 男性】
- 相談できる女性管理者が少しでも多いと後に続く人には心強いと思うので必要ではないかと思う。【40歳代 女性】
- 男女問わず職務を遂行する必要がある業務と、それぞれの特性から従事者を判断する必要がある業務が混在する中で、業務ごとに各々の主観で限界を設定してしまっている現状は、女性を評価するにおいても、本人の資質向上の面においても良いことではないと考えます。それぞれの部局のあらゆる業務において男性と女性の関わりあい方、職責について明確に整理することが、後々の評価の客観的公平性の担保に繋がると思う。【40歳代 男性】
- 男性の仕事量が多いと家事や育児に参加できないので、配偶者はやる気があっても思うように仕事ができず、管理職へのステップが踏めない。女性管理職を増やすなら、まずは男女ともに仕事と家庭生活の両立ができる環境づくり・意識改革が必要だと思う。【30歳代 女性】

「職場環境について」

- 事務量過多により時間外労働が続く所属（係等も含む）があるため、事務量を精査し、人員配置、組織の見直し等により、時間外労働ゼロを目指して欲しい。また、市民サービスの目線に立ち、手続き等の効率化が図れるよう機構改革を進めていただき

たい。【30歳代 男性】

- 休日勤務や時間外勤務は、偏った職員に必要以上の業務を求められる等、仕事のやり方次第で大きく影響されるため、本当に必要な業務の見極めや女性職員も含めバランスよく業務を割り振ることが必要と考える。【40歳代 管理職 男性】
- 職場により、残業しないと怠慢ではないかとする風潮がある。昔からの仕事のやり方に固執し、「改善」や「合理化」などに否定的な考えがある。【40歳代 管理職 男性】
- 残業（特にボランティア残業）が偉い、誰にも迷惑をかけていないと大きな勘違いをしている職員を正すことも管理職の仕事であると思う。【30歳代 男性】
- 女性自身も家庭があることを理由に休日勤務や時間外勤務を避けているような姿勢がみられますが、その分他の職員の負担になっている場合もあるので、休日勤務や時間外勤務が常態化している現状を見直していただきたい。【30歳代 女性】
- 残業が当たり前ではなく、休暇を取りやすい職場環境、みんなが協力できる職場環境等を作ることをまず優先してほしい。【30歳代 女性】
- 職場内の人間関係で悩んでいたりと、職員間のコミュニケーションがうまくとれず、課内（係内）の連携がとれていない話を聞くことがあるため、改善できるような相談窓口や研修等をしてほしい。【40歳代 女性】
- 有給休暇の積極的な取得や勤務時間が終われば速やかに帰るよう所属職員へ指導するなど、上司の配慮は必要と感じる。【50歳代 管理職 男性】
- 共働き女性の仕事時間は増えても、家事・育児の時間は、あまり変わっていないことから、毎日のかかせない時間を減らしたりして働く時間に充てている現状、また、男性も平日に家事や育児に関わる余裕のない現状と報道されている。女性職員の活躍促進は、男性が職場での仕事量を見直し、家事について理解と参加意識の向上を図っていくことをしなければ実現しないかと考える。【40歳代 管理職 男性】
- 子供が急な病気になった時など、管理職に気を遣わずに休暇を取得したり、すぐに仕事を抜けて保育所へ子供を迎えに行ける等の育児サポート体制が必要であると思う。男社会の既成概念を破壊し、男性職員が当然のように育児休暇を取得したり、平日の昼間に仕事を休んで学校行事に参加したりできる職場の雰囲気作り、意識改革を管理職のリーダーシップにより実現できれば良いと思う。【30歳代 男性】

- 必要以上に時間と労力をかけて書類を作っている仕事が多いのではないかと思う。重要度の高い仕事と低い仕事を判断し、部下の仕事量を調整できる能力が管理職に備わっていれば、仕事と家庭の両立を実現できる環境に近づけると思う。【30歳代 男性】

- 女性が働きやすい環境は、男性にとっても働きやすい職場である。例えば、女性が産休に入る場合、産休中の職員体制のことを心配し産休に入り、同僚も子供が生まれることは喜ばしいこととは思いつつも、産休中の職員の補充はどうなるのか心配しているのが現状ではないか、制度上は整ってはいるが、サポートが手薄となっており、総合的な取組が必要ではないかと思う。気兼ねなくお産ができる体制が必要だと思う。職場復帰についても長期に渡って仕事をしていないわけであるから、不安だと思うのでサポートが必要である。【50歳代 管理職 男性】

- 未来ある子どもの命を預かっている責任上、もっとゆとりのある保育士の配置をお願いしたい。【50歳代 管理職 女性】

- 人間づくりの根本は、幼児期にあると思うので、もっと大洲の子どもたちに、物的にも人的にも良い環境を考えるべきだと思う。各保育所に男性保育士を配置すべきと思う。【30歳代 女性】