

九都県市首脳会議

「庁内の女性管理職登用率の向上に向けた検討会」

各都県市の取組事例紹介

平成27年12月22日

I ワーク・ライフ・バランスの推進

「時間外勤務縮減につながる取組」

① 「ノー残業デー」の実施

千葉県

- ・原則として毎週水曜日を「ノー残業デー」→特に定時退庁に努める日
- ・5月、11月、1月を「ノー残業デー強化月間」
- ・夏季（7～9月）については、「ノー残業デー・全館消灯」を週3日実施
（定時退庁の徹底及び19時以降は原則として全館消灯を実施）

川崎市

- ・毎週水・金曜日をノー残業デーとし、庁内放送や掲示による呼びかけを行い、早期退庁を徹底
- ・8月及び11月にワーク・ライフ・バランスデーを設け、業務上やむを得ないと判断した場合を除き、職場の原則定時退庁を徹底
- ・環境省の「ライトダウンキャンペーン」に賛同し、7月に「ワーク・ライフ・バランスデー@ライトダウン」を設定し、職員の定時退庁を実施



取組の定着化が進み、ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発に貢献！

② 「拡大時差出勤制度」の導入

神奈川県

職員の申出に基づき、所属長が業務上の支障等を勘案しながら、**職員の勤務時間を30分単位で最大90分まで繰り上げ、又は繰り下げる制度**を導入（平成22年6月）

【繰上げ最大:7時00分～15時45分、繰り下げ最大10時00分～18時45分】

※臨時的任用職員、各種部分休業中の職員、制限勤務中の職員、原則（月一金、8:30-17:15）以外の勤務時間で割り振られている職員等を除く



ワーク・ライフ・バランスの充実に資する取組として定着し、職員の意識の醸成が図られている！

③責任職の意識改革・マネジメント力強化

横浜市

◆全責任職向け研修（セミナー）の実施

全責任職を対象に、ワーク・ライフ・バランス実現や働き方見直し等に向けた意識改革、マネジメントスキルの習得を目的とした研修（セミナー）を職位別を実施。

特に27年度は、経営幹部のリーダーシップによる取組強化を図るため、新たに全区局長級・部長級必修セミナーを実施し、組織の経営課題・戦略等を共有。

◆評価への反映

責任職の目標によるマネジメント（MBO）で、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場づくりに繋がる目標設定を必須とし、実行した取組に対して評価を実施。



女性活躍推進やワーク・ライフ・バランス推進のためには、特に経営幹部の理解と行動が不可欠

④時間外勤務縮減に向けた取組

さいたま市

<平成22年度～開始>

平成26年10月より、各局区等に時間外勤務縮減にかかる数値目標を設定
& 時間外勤務縮減の取組強化として、以下の取組を実施

- (1) 事前命令の徹底（勤務内容の確認）
- (2) ノー残業デー（毎週水曜日）の徹底（ノー残業デーの完全実施）
- (3) 週休日・休日に勤務命令した場合の振替の徹底（振替の完全実施）
- (4) 時間外勤務の可視化（時間外勤務管理表による勤務時間管理と、
進捗管理による職場マネジメントの実践）

■数値目標

平成28年度までに月平均の時間外勤務時間数を平成24年度比12%削減（平成26年度の目標は前年度比8%以上削減）



平成26年度の時間外勤務時間数の月平均は、前年度比約4%減となるなど、効果が見られる！

Ⅱ 女性職員のキャリアアップ支援

「女性職員対象の研修」

①女性キャリアサポート研修

埼玉県

①女性キャリアサポート研修（主事・主任級職員）（平成24年度～）

平成27年3月31日現在で27歳から40歳までの主事・主任級女性職員

<主な内容>

- ・「働き方」や「選択」といったキャリアの可能性のイメージや、強み、持ち味を活かしたキャリア形成を描いてみる
- ・組織内でより良い「影響力」を発揮するためのスキル等について学ぶ
- ・活躍に向けたセルフブランディング

②女性キャリアサポート研修（役付職員）（平成26年度～）

主査及び主幹級の職に昇任後1年以上経過している女性職員

<主な内容>

- ・リーダーとして課題解決力を身に着けるためのインバスケットゲーム
- ・女性リーダーとして活躍するためのスキルアップトレーニング（コミュニケーション、論理的思考 等）
- ・計画的なキャリア形成に向けた、セルフマネジメント・タイムマネジメントやアクションプランの作成



女性職員にとってキャリア形成を考える契機になっている。

→研修受講後に昇任試験への取組を始める職員も！

②ライフイベントを通じたキャリア支援講座

東京都

○プレママ応援講座（妊娠中の女性職員）

両立支援制度の説明や育児休業中の過ごし方、復帰に向けての準備や心構えの説明・助言をし、出産・育児のライフイベントを通じたキャリア形成を支援

<主な内容>

- ・両立支援制度の紹介
- ・先輩職員の経験談（保育園の探し方、育休中の自己啓発、両立ノウハウ等）
- ・参加者同士のフリートーク（職員同士のつながりの構築等）

○復帰後キャリア形成支援講座（育休復帰後の職員）

キャリアと育児の両立に向けた助言やロールモデルの提供により昇任意欲を喚起

<主な内容>

- ・課長級・課長代理級職員の講演（キャリアと育児の両立、管理職の魅力等）
- ・ロールモデルを囲むグループディスカッション



☆育休取得前の早い段階から復帰後の両立を見据えた準備をすることで、両立に向けた課題の明確化や早期本格復帰(フルタイム勤務)への意識付けに！

☆復帰後キャリア形成支援講座では、受講前後で「昇任意欲がある」と回答した人が倍増！「キャリアについて前向きな気持ちになった」との声も多数！

③「女性活躍推進研修」の実施

千葉市

リーダーとしてのキャリア形成に向け能力を高め、それを最大限に発揮して活躍することができる女性職員を育成する研修を実施（平成26年度～）

<主な内容>

（対象者）受講を希望する主任級以下の女性職員

（カリキュラム）・女性を取り巻く労働環境の変化

・女性の活躍の重要性・メリット

・自己分析、自己理解

・研修生同士の意見交換

・リーダーとしてのキャリア開発

（特 色）部分休業等を取得している職員が研修に参加しやすいよう、研修終了時刻を15時30分としている。



自らのキャリアを考える良い機会に！

→研修終了後のアンケートで、「キャリアを考えるきっかけができた」、「自分の働き方を見つめなおすことができた」などの意見

④「キャリアデザイン研修」の実施

相模原市

自身の個性や意欲、能力をどのように組織にいかしていくか、将来像を自ら考え、実現していくためのキャリアデザイン研修 ※女性職員限定の研修ではない
(主事6年目、新任主任、新任主査研修で実施)

<主な内容>

- ・ キャリアデザイン概論
- ・ 求められる職員像と各階層の役割 (人材育成基本方針)
 - 《主事》 **「自身の特性を知り、キャリアを考える」**
今までの仕事を振り返り、キャリアアンカーや市民や社会から期待される職員像を意識して、3年先の目標や具体的な行動目標を作成。
 - 《主任》 **「自身のキャリアを振り返る」**
今までの仕事を振り返り、受講者同士のキャリアを共有、各世代の多様なキャリア観を学び、2年後、10年後の自身の未来像を考える。
《全体イメージ、仕事、能力、人間関係 等）
 - 《主査》 **「自治体職員としてのキャリアを考える」**
自身のキャリアの振り返りと今後のキャリアについて考える。
(組織から求められていること、自身が取り組んでいくべきこと)



各階層における職員の意識醸成に寄与！