

「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」の策定

～さらなる働きがいと成長のために～

豊岡市ワークイノベーション戦略 豊岡市役所版

1 目的

- ・すべての職員が能力を発揮し、市民の暮らしを支えていくために必要な「自律的なキャリア形成意識」の醸成を図る。
- ・女性の能力や視点を政策に活かすために必要な支援体制の確立と必要な研修を行うとともに、働きやすく働きがいを実感できる組織風土づくりを進める。

2 背景

日々の暮らしや職場において、無意識バイアスに伴う性別役割分担意識は根強く残っており、多くの人が、女性の価値や活躍にブレーキをかけていることに気づかずにいる。

この行動は、若い女性たちをまちから遠ざける要因の一つになっていると考えられ、意欲ある女性がいきいきと輝くためにも、ジェンダーギャップ解消の取組みは避けては通れない課題である。

一方、市役所の現状は、女性の管理職比率(2018年4月1日時点)が、7.7%となっており、女性が女性であるという理由だけで、本来有している能力を発揮できない状況とも言え、このような現状は、市役所にとっても大きな損失と言わざるを得ない。

さらに、現在の職員年齢構成を見ると、40歳以上の職員が64%を占めており、40代50代が多数退職する20年後には、市役所を支えるリーダー確保が困難になることも予想される。

すべて職員がこの危機的な状況を共有し、対応を急ぐ必要がある。

(1) 職員採用・配属の実態・管理職登用

ア 新規採用者数の推移（採用におけるジェンダーギャップの現状）

一般事務職員の推移

*2016年度以降の採用時の男女比は、ほぼ均等に推移している。

【別冊「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」 P9】

イ 正規職員部署別人数（配属におけるジェンダーギャップの現状）

配属の男女比に偏りが見られ、配属自体に男女の機会格差が生じている可能性がある。【同 P9】

ウ 女性管理職比率の推移（登用におけるジェンダーギャップの現状）

全体として女性管理職はまだまだ少数であるが、2006年度と比較するとほぼ2倍となっている。【同 P10】

3 調査研究から見えた課題

- (1) 自律的なキャリア形成を支援する仕組みが不足している。
- (2) 性別によって働きやすさに差がある。
- (3) キャリア形成機会に男女格差がある。
- (4) 上司による部下育成と支援スキルの向上が求められる。

【別冊 P15からP17】

4 本プランにおける目標と計画期間

(1) 目指す将来像

すべての職員が能力を発揮し、市民の暮らしを支えている

(2) 戦略目的

自ら成長しようとする職員が増えている

(3) プランの計画期間

2018年度～2027年度（10年間）＊豊岡市ワークイノベーション戦略と同期間

(4) KPI（重要業績評価指標）

働きがいを感じる職員の割合 2027年度、男女共に **35.0%目指す**

＊現在 男 23.3% 女：26.0%

（感じる・やや感じるを合わせると 男 80.4% 女 71.8%）

5 三つの重点目標と16のアクション

(1) 重点目標

- ・職員の自律的なキャリア形成支援
- ・働きやすい職場風土の実現
- ・性別役割分担意識の解消

(2) 主な取組

ア 研修体制の再構築

年代・性別・職責ごとに、不足するスキルを補う研修を実施するなど、全職員に自律的なキャリア形成意識の浸透を図る。

研修項目【同 P31】

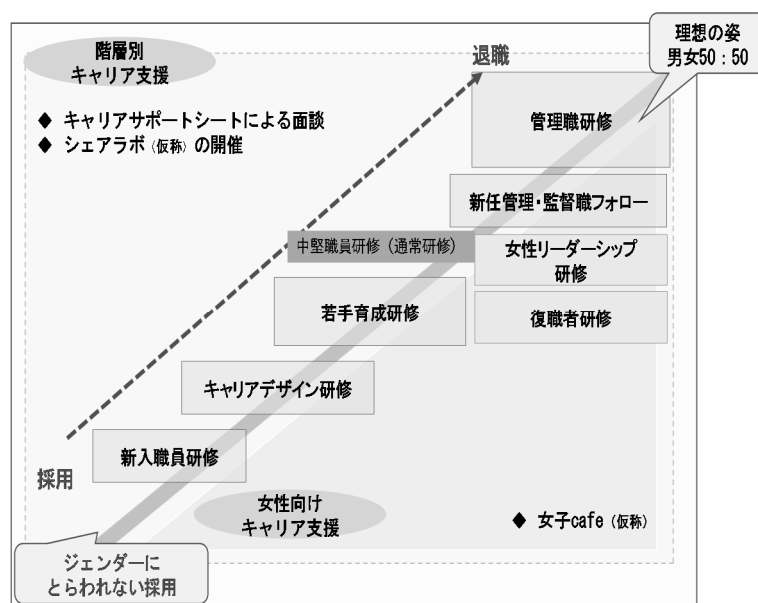
- (ア) 全職員キャリアデザイン研修
- (イ) キャリアサポート管理職マネジメント研修
- (ウ) 実践力強化研修（若手）
- (エ) 管理職マネジメント力アップ研修
- (オ) 無意識バイアス理解促進ワークショップ
- (カ) 女性のリーダーシップ研修
- (キ) 復職後研修（休暇・休業後）

イ『キャリアサポートシート（CSシート）』の導入【別紙サンプル】

目的：職員自身が、自分のありたい姿（目標）をイメージするとともに、上司が部下の目標を共有し、管理職のマネジメントスキルの向上を図る。

ウ 男性職員の育児休業取得促進

目的：男性職員の家庭参画を通じて、家庭と職場におけるジェンダーギャップの解消につなげる。



〔問合せ〕 豊岡市総務部職員課 TEL(0796)23-1326