

女性職員の活躍推進に向けた提言

令和3年12月

女性活躍推進のための女性職員意見交換会

日進市

はじめに

平成19年12月に仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章が制定され、現在では様々な取り組みが進められています。その理念は女性活躍を進めるうえで重要な視点の一つであることに間違いありません。

しかし、結婚、妊娠、出産、育児、介護その他家庭生活が女性の職業生活に与える影響はいまだ大きく、家庭の負担が女性に偏りがちな現実、女性活躍を推進する上での障壁となっています。

その負担の偏りが生じる背景には、性別による固定的役割分担意識や、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が社会全体に存在していることが考えられます。

もちろん日進市職員も例外ではありません。市職員の約半数は女性であり、女性職員が活躍する上での障壁を取り除いていくことが、誰もが活躍する豊かで活力のある職場を実現する近道です。

日進市では平成19年に日進市男女平等推進条例を施行し、すべての人が性別にかかわらず、人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮し、家庭・地域・職場などあらゆる分野でいきいきと活躍できる男女共同参画社会の実現を目指してきました。

また、女性職員の活躍の推進に関する日進市特定事業主行動計画を平成28年に策定し、毎年取り組み状況や目標に対する実績値の公表を行ってきました。

これらの取り組みによって、少しずつ職場の制度や環境は改善されてきました。しかしながら、制度上では見えにくい部分で、まだまだ課題は多く残っています。

そこで、職場における具体的な課題の洗い出しや改善策の提案などを目的とした、女性職員20名による意見交換会を実施しました。すべての職員が働きやすい職場づくりのため、日進市職員が抱える課題の解決に向け、ここに提言します。

令和3年12月10日

日進市長 近藤裕貴様

女性活躍のための女性職員意見交換会メンバー 一同

女性活躍推進のための女性職員意見交換会 実施行程

【第1回】実施日：令和3年8月4日

グループワークを実施し、職場で抱える・感じる課題について自由な意見を出し合いました。同じ趣旨の課題もありますが、120件を超える意見が出ました。第1回意見交換会後も、L o G oチャットを活用し、他グループの意見も確認が出来るようデータで課題の共有を図りました。

【第2回】実施日：令和3年9月30日

前回は洗い出した課題を6つ（家庭に起因するもの、人事配置に起因するもの、性別役割分担意識に起因するもの、制度に起因するもの、エンパワーメントに起因するもの、その他に起因するもの）に分類し、参加者も6グループに分かれ、それぞれの課題についてグループワークを実施しました。「その課題が解決されればどんな職場になるのか」、「課題解決のためにすべきことは何か」を各グループで話し合い、意見をまとめて共有しました。

【L o G oチャット】実施期間：令和3年10月15日～10月19日

共有した第2回の内容を基に、提言を6つに整理し、提言書の案を作成しました。その案に対して、個人で意見を出しました。

【第3回】実施日：令和3年10月20日

提言案に対し提出された意見を基に、会全体で話し合いをしました。提言部分を中心に、内容及び表現等の確認を行い、提言書の案を修正していきました。

【L o G oチャット】実施期間：令和3年11月24日～12月1日

第3回までの意見交換会を終え、参加者が感じた事や今後の意気込みなどを「おわりに」へ盛り込み、提言書全体の最終案を確認・修正しました。

女性職員の活躍推進に向けた提言

提言 1) アンコンシャス・バイアスの解消

「家事や育児は女性」というイメージが根強く残り、「管理職は男性」といったイメージもある等、固定的な性別役割分担意識を始めとするアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が存在していることや、それに気づく機会が少ないことが課題です。性別にかかわらずすべての職員が、アンコンシャス・バイアスがあることを自覚し、性別による偏見を持たないように、啓発の機会を増やす取り組みが必要です。

提言 2) ニーズに合わせた多様な働き方の推進

介護や子育て、不妊治療等、職員が置かれたそれぞれの事情や仕事の状況に応じて、仕事と生活との両立が円滑に図れるよう、通勤時間の短縮が見込め、休みを取らなくても対応ができる時差勤務や、通勤時間の削減や自宅環境で仕事ができる在宅勤務制度等の多様な働き方の選択肢が増えることが必要です。

提言 3) ワーク・ライフ・バランスの充実

家事や育児の負担が女性に偏りがちな現状では、時間外勤務は女性職員の職場における活躍の障壁となるだけでなく、男性職員の家庭参画を阻む要因となりえます。時間外勤務を減らしワーク・ライフ・バランスを実現するためには、業務によって時期が異なる繁忙期への対応として、課を越えて応援体制を整える等、庁内連携体制の更なる強化を図ることが必要です。加えて、誰かに業務の負担や責任が偏ることを減らすため、課内のコミュニケーションを強化する等の取り組みが必要です。

また、職員全員が仕事と生活の調和を図ることができるように、所属長を中心に、職場において休暇等の制度を利用しやすい雰囲気づくりや体制づくりが求められます。

提言4) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業等（部分休業や介護に関する休業制度を含む）を、性別にかかわらずすべての職員が利用しやすいよう、所属長が中心となり、所属全体の雰囲気づくりを進めていくことが必要です。また、その際には、無意識の偏見により男性職員がそれらの制度を利用しにくいことがないよう、職員全体への制度周知・意識改革の啓発が必要です。

また、職場復帰の際の不安を和らげるため、希望があれば休業中にも職場の情報を得られる仕組みが必要です。

提言5) 相談しやすい職場づくり

仕事と生活の両立やキャリアプラン、ライフプランの悩みを同じような経験がある先輩に相談できるメンター制度の導入、相談窓口の充実等、相談しやすい職場づくりが必要です。

また、職場においても、部分休業など休業予定や体調に関すること等を把握するために自己申告書に記載する項目を追加すること、所属長と面談する機会を増やすことなど、職場が職員の働き方を把握する機会を増やす取り組みも必要です。

提言6) 女性職員のキャリア形成支援

育児や介護等、仕事以外の負担が女性にかかりやすく、女性職員はライフプランをイメージしにくいという現状があります。ライフプランに沿ったタイミングで主査試験にチャレンジできる環境づくりを進めるなど、すべての職員の柔軟なキャリア形成を推進していくことが必要です。また、キャリア形成に関する研修を実施する等の支援が必要です。

おわりに

この提言は、現在の日進市という組織が抱えている課題を明らかにするとともに、その解決に資する必要な取組について意見をまとめたものです。性別にかかわらず、すべての職員がその能力を発揮し活躍できる持続可能な職場づくりに向け、引き続き改善に取り組んでいただけるよう望みます。

併せて、すべての職員に「女性職員が抱える問題は職場全体の課題である」という意識が芽生えるきっかけとなることを願います。着実に、そして共に、一步一步改革を進めていきましょう。

私たちの提言が、より良い働き方を考えるヒントとなりますように。