

7 女性職員のキャリア形成支援

近年、職員全体に占める女性の割合は上昇してきており、職域拡大や育児・介護等の事情がある職員への配置上の配慮等により、女性職員の活躍の場は広がってきています。

しかし、仕事と家庭の両立や、多様な働き方に対する上司や同僚の理解を深めることについては、未だ課題があります。

そこで、次の取組の実施を通じて、男女が共に働きやすい環境を整え、女性職員がますます活躍できるように支援していきます。

【事業主としての取組】

☆ 役職者の仕事の魅力発信や昇任後の不安解消のために

「女性の活躍応援ページ※¹⁵」において、働き方の模範となるロールモデルの掲載人数を増やすことなどにより、役職者の仕事の魅力発信や昇任後の不安の解消などに努めます。

☆ 「誰もが働きやすく、活躍できる」職場づくりのために

ダイバーシティに配慮し、「誰もが働きやすく、活躍できる」職場づくりを進めていくため、職員の意識改善を目的とした研修を実施します。

☆ 子育てしながら昇任を目指すことができるように

出産や育児における係長職候補者試験の1次試験免除制度、1次試験会場における託児サービスの実施などにより、男女が共に子育てしながら昇任を目指すことができる環境を整備します。

☆ 女性が管理職を目指しやすい環境づくりのために【教職員に向けて】

男女が共に子育てや介護をしながらでも、管理職を目指しやすい環境づくりを進めるため、各学校で業務の効率化の推進や会議の運営等の改善など具体的な取組が進むよう、教育方針説明会や管理職研修において啓発していきます。加えて、管理職選考の際に、女性の受検を一層促すよう募集時における周知を徹底していきます。

用語解説

※¹⁵ 女性の活躍応援ページ
女性の活躍に関連する情報が掲載された庁内ホームページ

【数値目標】

- 札幌市職員（教職員を除く）の女性管理職割合……19%以上
- 女性職員の係長職候補者試験受験率※¹⁶……35%以上
- 教職員の女性管理職割合……19%以上

【具体的な取組例】

- 女性役職者のロールモデルの紹介
- 一般職向け研修において、女性先輩職員からのキャリアビジョンに関する講話の実施
- 役職者向け研修において、女性活躍推進の必要性及び多様な個性や生活環境、身体状況にある部下との関わり方について学ぶ研修の実施
- 出産や育児における係長職候補者試験の1次試験免除期間延長制度の継続
- 係長職候補者試験第1次試験会場における託児サービスの実施継続

【職場の心がけ】

○ 所属長

- 男女いずれか一方に偏らない事務配分にするなど、双方が働きやすい環境を整備しましょう。
- 定期面談時に、意欲的に仕事に取り組むことができるよう、個々の職員の人生設計に応じた働き方について助言や動機づけなど、積極的な支援を行いましょう。

○ 職員

「女性の活躍応援ページ」や「子育て支援ホームページ」などを活用し、日ごろから自分に合った働き方について考えるように意識しましょう。

用語解説

※¹⁶ 受験率

試験の受験資格を有する職員のうち、実際に受験した職員の割合