

# 重点改革項目 I 時代の変化に即応した行政経営品質の向上

取組項目(中項目)	4 戦略的な組織・人材マネジメントによるガバナンスの強化	No.	21					
具体的な取組項目(小項目)	3 人材マネジメント機能の強化	担当課	人事課					
改革実施項目名称(細項目)	役職への女性や若手職員の積極的な登用などにより意欲ある職員の能力発揮を促進							
現状と課題 (これまでの取組み)	意欲ある若手職員を登用するため、平成19年度より毎年度係長昇任試験を実施している。また女性係長昇任率を数値目標化して、女性登用の推進を図っている。							
事業の目標・目的 (考えられる効果)	<計画期間の目標> ・意欲ある若手職員や女性職員の登用で多様な人材を活用することで、組織の活性化を図る。 ・女性登用を進めていくにあたり、仕事と育児を両立できる職場環境をつくる。							
	<事業の最終目標> ・組織の活性化を図りながら、複雑化・多様化する行政需要に対応できる人材の育成・強化を図る。 ・市役所内のワーク・ライフ・バランスを推進し、職員一人一人が働き方や業務のやり方を見直し、効率的に成果をあげる組織をつくる。							
取組の内容	・若手職員を対象とする係長昇任試験を実施する。 ・女性係長登用率のほか、女性部長の人数、女性管理職(課長以上)の割合についても数値目標を設定して、女性登用を進める。女性登用を進めるにあたり、仕事(職責)と育児等の両立ができる職場環境づくりに取り組む。							
改革実施概要	取組工程 (具体的な内容)	現状 (平成26年度)	平成27年度 計画	平成27年度 実績	平成28年度 計画	平成28年度 実績	中間目標/ 29年度以降	
		・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)の人数(4人) ・女性管理職(課長以上)の割合(8.1%) ・女性係長登用率(42.7%)	・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)を増員(5人以上) ・女性管理職(課長以上)の割合向上(早期に10%達成) ・女性係長登用率の向上(継続的に42%以上)	・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)を増員(5人) ・女性管理職(課長以上)の割合(8.6%) ・女性係長登用率の向上(45.6%)	・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)を増員(5人以上) ・女性管理職(課長以上)の割合向上(早期に10%達成) ・女性係長登用率の向上(継続的に42%以上)	・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)を増員(6人) ・女性管理職(課長以上)の割合(10.9%) ・女性係長登用率の向上(45.3%)	・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)を増員(5人以上) ・女性管理職(課長以上)の割合向上(早期に10%達成し、30%を目指す) ・女性係長登用率の向上(継続的に42%以上)	
		女性管理職(部長以上)の人数	4人	5人以上	5人	5人以上	6人	5人以上
		女性管理職(課長以上)の割合	8.1%	早期に10%達成	8.6%	早期に10%達成	10.9%	早期に10%達成し、30%を目指す
女性係長登用率	42.7%	継続的に42%以上	45.6%	継続的に42%以上	45.3%	継続的に42%以上		
進捗管理	取組の状況	(各年度10月に実施)	平成27年度	平成28年度	※平成29年度上半期に計画期間の中間評価を実施する。			
		上半期(4~9月)	・女性管理職(部長以上)を増員、女性管理職(課長以上)の割合向上、女性係長登用率の向上	予定通り進捗	・女性管理職(部長以上)6人 ・女性管理職(課長以上)割合9.2% ・女性係長登用率44.5%(4/1時点)	予定通り進捗		
年度評価	取組工程、指標に対する評価	(年度終了後に実施)	平成27年度	平成28年度				
		女性管理職(課長以上)の割合については、目標未達性であるが、上昇傾向にあり、継続して取組みを進めていく。	B	未達成であった女性管理職(課長以上)の割合についても目標を達成できた。今後も継続して取組みを進めていく。	A			
計画期間の中間評価	課題、今後の方針、改善事項など	(平成29年度に実施)	中間評価		平成29年度以降			
		女性管理職の人数、割合、女性係長登用率いずれの指標においても順調に数値を伸ばすことができた。	A	継続的に女性が働きやすく活躍できる職場環境づくりに取り組んでいくとともに、キャリア形成支援や昇任に伴う負担を軽減する取組みを進めていく。				
計画期間の中間評価	課題、今後の方針、改善事項など	平成28年4月に策定した「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、女性が働きやすい職場環境づくりに計画的に取り組んでいく。	引き続き「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、女性が働きやすい職場環境づくりに計画的に取り組んでいく。					

# 重点改革項目Ⅰ 時代の変化に即応した行政経営品質の向上

取組項目(中項目)	4 戦略的な組織・人材マネジメントによるガバナンスの強化	No.	21
具体的な取組項目(小項目)	3 人材マネジメント機能の強化	担当課	人事課
改革実施項目名称(細項目)	役職への女性や若手職員の積極的な登用などにより意欲ある職員の能力発揮を促進		
現状と課題(これまでの取組み)	意欲ある若手職員を登用するため、平成19年度より毎年度係長昇任試験を実施している。また女性係長昇任率を数値目標化して、女性登用の推進を図っている。		
事業の目標・目的(考えられる効果)	≪計画期間の目標≫ ・意欲ある若手職員や女性職員の登用で多様な人材を活用することで、組織の活性化を図る。 ・女性登用を進めていくにあたり、仕事と育児を両立できる職場環境をつくる。		
	≪事業の最終目標≫ ・組織の活性化を図りながら、複雑化・多様化する行政需要に対応できる人材の育成・強化を図る。 ・市役所内のワーク・ライフ・バランスを推進し、職員一人一人が働き方や業務のやり方を見直し、効率的に成果をあげる組織をつくる。		
取組の内容	・若手職員を対象とする係長昇任試験を実施する。 ・女性係長登用率のほか、女性部長の人数、女性管理職(課長以上)の割合についても数値目標を設定して、女性登用を進める。女性登用を進めるにあたり、仕事(職責)と育児等の両立ができる職場環境づくりに取り組む。		

改革実施概要	取組工程(具体的な内容)	現状(平成26年度)	平成29年度		平成30年度		最終目標/31年度以降
			計画	実績	計画	実績	
		・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)の人数(4人) ・女性管理職(課長以上)の割合(8.1%) ・女性係長登用率(42.7%)	・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)を増員(5人以上) ・女性管理職(課長以上)の割合向上(早期に10%達成し、30%を目指す) ・女性係長登用率の向上(継続的に42%以上)	・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)を増員(6人) ・女性管理職(課長以上)の割合向上(11.9%) ・女性係長登用率の向上(継続的に49.0%以上)	・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)を増員(5人以上) ・女性管理職(課長以上)の割合向上(早期に10%達成し、30%を目指す) ・女性係長登用率の向上(継続的に42%以上)	・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)を増員(6人) ・女性管理職(課長以上)の割合向上(14.0%) ・女性係長登用率の向上	・係長昇任試験の実施 ・女性管理職(部長以上)を増員(5人以上) ・女性管理職(課長以上)の割合向上(早期に10%達成し、30%を目指す) ・女性係長登用率の向上(継続的に42%以上)
指標	女性管理職(部長以上)の人数	4人	5人以上	6人	5人以上	6人	5人以上
	女性管理職(課長以上)の割合	8.1%	早期に10%達成し、30%を目指す	11.9%	早期に10%達成し、30%を目指す	14.0%	早期に10%達成し、30%を目指す
	女性係長登用率	42.7%	継続的に42%以上	49.0%	継続的に42%以上	47.4%	継続的に42%以上

進捗管理	(各年度10月に実施)		平成29年度		平成30年度	
	取組の状況	上半期(4~9月)		予定通り進捗		予定通り進捗
			・女性管理職(部長以上)6人 ・女性管理職(課長以上)割合10.9% ・女性係長登用率45.3%(4/1時点)		・女性管理職(部長以上)6人 ・女性管理職(課長以上)割合11.9% ・女性係長登用率49.0%(4/1時点)	

年度評価	(年度終了後に実施)		平成29年度		平成30年度	
	取組工程、指標に対する評価			A		B
			女性管理職(課長以上)の割合については、30%に向けて上昇傾向にあり、継続して取組みを進めていく。		女性管理職(課長以上)の割合については、30%に向けて上昇傾向にあり、継続して取組みを進めていく。	
	課題、今後の方針、改善事項など		平成28年4月に策定した「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、女性が働きやすい職場環境づくりに計画的に取り組んでいく。		平成28年4月に策定した「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、女性が働きやすい職場環境づくりに計画的に取り組んでいく。	

計画期間の評価	計画期間の評価		平成31年度以降
	取組工程、指標に対する評価(指標の適正性等)		
		女性管理職の人数、割合、女性係長登用率いずれの指標においても順調に数値を伸ばすことができた。	B
	課題、今後の方針、改善事項など	意欲と能力のある多様な人材を活用することで、組織を活性化させるためにも、引き続き、女性職員の計画的育成とキャリア形成支援を行っていく必要がある。	