

(1) 公務を支える多様な職員の人材育成の視点（女性職員）

- 採用後のローテーション人事で、10年で3職場以上を経験
結婚・出産・育児という過程にいたるまでに、多くの業務への挑戦、職場体験が、モチベーションにつながる。育児休業から復帰しやすいように、多くの職場を経験させる。
- キャリア・イメージを構築する機会を提供
「キャリアトークインタビュー」 ロール・モデル3名（他団体含む）
インタビュー項目
 - ①仕事上で転機になったこと。
 - ②出産・育児と仕事の両立について、苦勞をどのように乗り越えたか。
 - ③管理・監督職になってから、仕事に対する受け止め方や心境はどのように変わったか。
 - ④ワークライフバランスについて、仕事以外のプライベートはどのように過ごしているか。
 - ⑤仕事に対するやりがいを感じ、維持増進させるためには、何が必要か。
 - ⑥今の職務において、大切にしていることは何か。
 - ⑦働く女性にメッセージを。
- 女性のみならず男性職員、男性管理職の意識改革が必要
キャリアデザイン研修及びキャリアトークインタビュー・市長講話の受講対象者に男性管理職を含む
- 育児休業復帰プログラムを今後検討
- 部分休業、育児短時間勤務に加え、勤務時間の弾力的運用の活用を推進

<参考>職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則 第2条（抜粋）

3 任命権者は、前項の規定にかかわらず、業務の内容又は職員の育児、介護、健康管理等の状況を考慮した上で勤務時間の弾力的な運用が妥当であると認めるときは、前項に規定する勤務時間の割り振りを次の各号のいずれかに変更することができる。

- (1) 午前7時15分から午後3時45分まで
- (2) 午前7時45分から午後4時15分まで
- (3) 午前8時15分から午後4時45分まで
- (4) 午前9時15分から午後5時45分まで
- (5) 午前9時45分から午後6時15分まで
- (6) 午前10時15分から午後6時45分まで
- (7) 午前10時45分から午後7時15分まで
- (8) 午前11時15分から午後7時45分まで
- (9) 午前11時45分から午後8時15分まで
- (10) 午後0時45分から午後9時15分まで
- (11) 午後1時15分から午後9時45分まで

(2) 公務を支える多様な職員の人材育成の視点（再任用・任期付、臨時・非常勤）

- 再任用の人事評価シート（能力評価）の評価項目に、「伝承」項目を設定
- 庁内講師として活用（再任用） 「法規研修」「文書実務」「人権研修」「債権管理」等
- 庁内政策課題研究のアドバイザーとして活用（再任用・任期付）
- 各種マニュアルの作成＜人事評価の目標に設定＞（再任用・任期付、臨時・非常勤）

＜参考＞池田市人材育成基本方針（H27年2月）（抜粋）

○再任用職員のあり方

平成26年度以降、雇用と年金の接続の観点から、一定の無年金期間が生じることから、これまで以上に再任用を希望する方の増加が見込まれます。

職員数全体から見れば、1割程度となる100名を超える再任用職員について、役職化、フルタイム化の是非を含めて、本市におけるあり方、位置付けを検討する必要があります。

○任期付短時間勤務職員の活用

平成23年度以降、主に市民サービスの拡充を目的として、任期付短時間勤務職員の活用を進め、平成26年4月1日現在では、11課に53名を配置しています。

しかし、所属課、職員本人双方に任期付短時間勤務職員が正規職員であるという認識が希薄であり、職員としての意識付けを行う必要があります。

○臨時・非常勤職員の制度化

いわゆる非正規職員の急激な増加については、平成15年度以降、退職不補充を原則とした職員数の適正化の取組みを経て、退職又は再任用の任期満了を迎えた職員の代替に臨時職員（アルバイト職員）を充ててきたことにあります。

また、任用根拠が曖昧であり、特にアルバイト職員については、任用期間の上限は1年であるにも関わらず、同一の職員を長期にわたって同一の臨時・非常勤の職に繰り返し任用しており、公務の継続性、リスクマネジメントの観点からも大きな課題です。

(3) 人事評価制度の人材育成等への十分な活用の視点

○人事評価のプロセスによる効果

評価者としての責任を担うことによる、マネジメント能力の醸成

職員の行動指針とすべく、評価項目に人材育成基本方針が求める能力を設定

自己評価を通じた自律的な能力開発

業績評価の目標を達成するうえで必要な能力の開発

面談を通じたキャリアデザイン支援

○評価結果の活用・効果

職員の能力（強み・弱み）を把握し日々のOJTに活用するとともに、研修の受講計画についてアドバイス

業績評価において困難であったこと、達成できなかった要因を分析

評価シートに記載された「望むキャリアやスキル」を把握し、ジョブローテーションに活用
給与や任用への反映による、モラル及びモチベーションの向上

いけだウォンバット塾



ワンダー♀

ワイン♂

フク♂

喫緊課題研究

輝く女性を応援。女性が輝くよう応援。 ＝女性職員のキャリアプランニング＝

少子高齢化が進み、労働力人口が低下するなか、労働力確保が経済成長の大きな課題となっています。そのため、女性の活躍推進に注目が高まっており、出産・子育て等による離職者の減少とともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、十分に活躍できるようにすることが成長戦略などでも掲げられています。

そこで本セミナーでは、女性職員のキャリアデザインや働く職場の環境整備など女性の活躍の場を広げる方策について考え、女性が輝いて生きるヒントを探ります。

自分の強み弱みをみつめなおし、今後のキャリアをどのように築いていくのかを考える機会にしてみませんか。

1. 日時 平成27年7月28日(火) 15時～17時
2. 場所 池田市役所 7階大会議室
3. 内容 ①基調講演(約70分)
「働く女性のキャリアプランニング」
NPO法人トイボックス
代表理事 白井 智子さん



経歴 東京大学法学部卒業。松下政経塾16期。1999年沖縄県にてフリースクールを立ち上げ、校長を務める。2003年NPO法人トイボックスを設立。池田市から委託を受け、全国初の不登校の子どものための公設民営のスクール及び教育相談機関を設。東日本大震災後、南相馬の発達障がいの子供達をサポートする「みなみそうまラーニングセンター『ふみだす未来の教室』」を開設。
2012年日経ビジネス誌「次代を創る100人」、2014年AERA「日本を突破する100人」選出。二男一女の母。現職のほかに、スマイルファクトリー代表、文部科学省及び内閣府等の審議会委員を務める。
著書 『明日をつかむがっこう:27歳、女性校長の挑戦』(2000年 ホーム社) ほか

②自治体女性職員とのキャリアトークインタビュー(約40分)

寝屋川市 荒木 和美さん(総合調整監兼市長室長)

豊中市 長坂 由貴さん(教育総務課長)

池田市 吉浦 朋子さん(都市建設部審査課副主幹)

4. 対象者 池田市職員(女性職員・管理監督職の男性職員)、近隣都市職員(同左)
5. 定員 80名(先着順)

6. 申込方法 下記の要領でEメールにてお申し込みください。

- ・宛先 jinji@city.ikeda.osaka.jp
- ・表題 ウォンバット塾受講希望（7月28日）
- ・本文 1. 講座名 女性職員のキャリアプランニング
2. 開催日 7月28日
3. 所属 ○○市 ○○課
4. 氏名 ○○ ○○
5. 意見交換会の希望の有無

ご注意！

定員超過でお断りする場合のみ、ご連絡します。連絡がない場合は直接会場へお越しください。

7. お問い合わせ 池田市市長公室人事課 TEL：072-754-6204 担当：小林 洋治 / 上浦 善信

参加費無料のローカルアカデミー

いけだウォンバット塾について

大阪府池田市には、広さ3,000平方メートル、園内一周約5分の「**世界一♥のある動物園**」こと、五月山動物園があります。（**入場無料**／火曜定休、祝日の場合は翌日）

昭和32年、五月山公園の一角にて児童や幼児向け自然学習などの一環として、動物を飼育し始めたのが始まりです。日本では、非常に珍しい**ウォンバット**が飼育され、オーストラリア国外で初めて繁殖に成功したことで有名な小さくてもキラッと光る動物園です。

池田市では、平成26年4月より既存の職員研修に加え、近隣都市職員や地域住民などに受講枠を設けた「いけだウォンバット塾」を開催しています。

先進自治体を招いての**事例研究会**や、**喫緊課題**についての講演会などを実施し、講演終了後に講師や参加者同士が活発に**意見交換**する機会を設け、所属間の**水平連携**や自治体職員の**ネットワーク構築**、そして**新たな施策や方針を見出していくヒント**にすることが目的です。

「いけだウォンバット塾」は、あなたがキラッと光ることを応援します！

あなたも近隣都市職員や地域住民・学生のみなさんと意見交換しませんか？

いけだウォンバット塾の開催履歴や今後の予定については池田市のウェブサイトをご確認ください。

http://www.city.ikeda.osaka.jp/soshiki/sichokoshitsu/jinji/wombat_juku/
スマートフォン等にQRコード読み取り機能がある場合は、右のコードを撮影すれば簡単にアクセスできます。

