

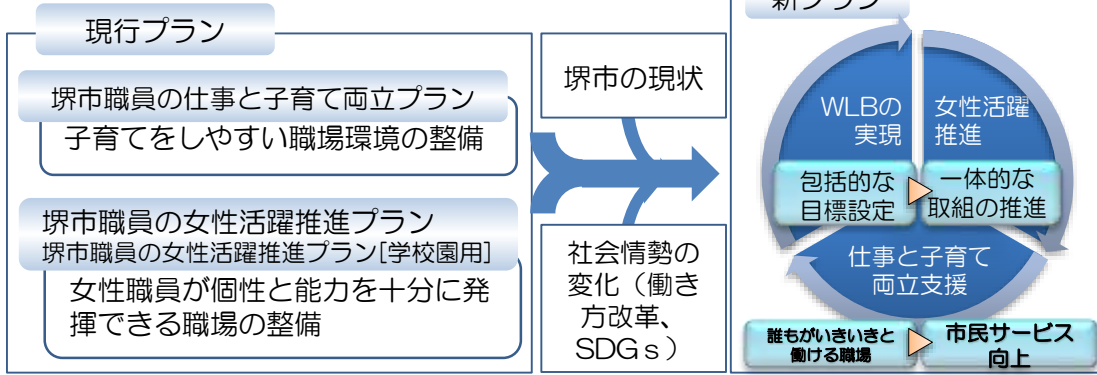
件 名	堺市職員の子育て・女性活躍支援プラン～堺市特定事業主行動計画～（案）の策定について
経過・現状 政策課題	<p>【経過】</p> <p>平成15年7月 次世代育成支援対策推進法の施行 平成17年3月 「堺市職員仕事と子育て両立プラン（平成17～19年度）」の策定 平成20年7月 「第2期堺市職員仕事と子育て両立プラン（平成20～24年度）」の策定 平成26年1月 「第3期堺市職員仕事と子育て両立プラン（平成25～30年度）」の策定 平成27年9月 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行 平成28年3月 「堺市職員の女性活躍推進プラン（平成28～30年度）」の策定 平成29年6月 「堺市職員の女性活躍推進プラン〔学校園用〕（平成29～30年度）」の策定</p> <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性職員の育児休業取得率については、増加傾向にあるものの、女性と比べると低い。 ・「能力に自信がない」「現状のままで満足している」という理由で、役職に就くことに消極的になる女性職員が多く、職員としてのキャリア形成が図りづらい状況がある。 ・子育て支援の充実や女性の活躍の面からも、より一層「ワーク」と「ライフ」の調和を図るために、さらなる時間外勤務削減をはじめ働きやすい環境の整備が必要である。
対応方針 今後の取組 （案）	<p>【計画の基本視点】・仕事と子育ての両立支援 ・女性職員のさらなる活躍推進 ・ワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>【計画期間】 平成31～33年度</p> <p>【取組内容】</p> <p><u>1 仕事と子育ての両立に向けた取組</u></p> <p>(1) 制度・取組の周知 ・管理職の意識向上、仕事と子育て両立支援相談窓口の周知等</p> <p>(2) 男性職員の家事・育児等への参加意識の向上 ・職場優先の環境及び固定的性別役割分担意識の是正、メンター制度の充実等</p> <p>(3) 環境の整備 ・代替職員の確保、育児休業に係る給与等の試算シート活用等</p> <p><u>2 女性職員のさらなる活躍の推進に向けた取組</u></p> <p>(1) 女性の採用拡大 ・女性を対象とした各種採用説明会の開催や参加、女性職員用施設の整備等</p> <p>(2) 女性の登用推進に向けた意識の醸成 ・管理職の意識向上、研修の実施、休暇休業取得者の自己啓発支援や情報発信等</p> <p>(3) 女性の登用推進のための環境整備 ・ハラスメント相談体制の充実、メンター制度の充実、旧姓使用原則自由化等</p> <p><u>3 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組</u></p> <p>(1) 時間外勤務の縮減 ・ワーク・ライフ・バランスシートの活用、“SWITCH”“SMILE”に掲げる取組推進等</p> <p>(2) 年次有給休暇・夏季特別休暇の取得促進 ・休暇取得計画表の活用、急な休暇取得に対応できる応援体制の整備等</p> <p>(3) 多様で柔軟な働き方改革の検討 ・柔軟な勤務制度等の導入に向けた検討、テレワークの試行実施等</p>
効果の 想定	安心して子育てできる環境や、女性職員が個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境を構築することで、すべての職員がいいきと働くことができ、市民サービスの向上につながる。
関係局との 政策連携	全部局

堺市職員の子育て・女性活躍支援プラン（案）【概要】

趣旨

堺市では、これまで、「堺市職員仕事と子育て両立プラン（平成25年度策定）」、「堺市職員の女性活躍推進プラン（平成27年度策定）」及び「堺市職員の女性活躍プラン[学校園用]（平成29年度策定）」に基づき、次世代育成支援や女性活躍の推進に向け様々な取組を行ってきたところ。

今年度、それぞれのプランが計画の最終年度に当たることから、両計画を統合し職員誰もがいきいきと働くことができる職場づくりとさらなる市民サービスの向上を図ることを目的としたプランを策定するもの。



計画期間・数値目標

計画期間 平成31年度から平成33年度まで 対象 全職員

項目	目標値		実績値	H29
	平成33年度	平成30年度		
仕事と子育ての両立支援	男性職員の育児休業取得率	20%以上 (教) 10%以上	10%以上 (教) 7.8%	14.4%
	女性職員の育児休業取得率	100%	100%	100.0%
	男性職員の出産サポート休暇の取得率	100%	100%	96.1%
	男性職員の子育てパパ休暇の取得率	100%	100%	86.7%
女性職員のさらなる活躍推進	採用者に占める女性割合	40%以上	40%以上	39.9%
	管理職に占める女性割合	15%以上 (教) 25%以上	12%以上 (教) 22.0%	12.8%
	役職者に占める女性割合	30%以上 (教) 32%以上	26.8% (教) 31.6%	22.4%
ワーク・ライフ・バランスの実現	年次有給休暇の平均取得日数	14日以上 (教) 16日以上	13日以上 (教) 15.9日	12.9日
	夏季特別休暇の取得率	100%	100%	97.5%
	年間時間外勤務360時間超の職員	0人	-	279人
	(教)年間勤務時間外滞在時間720時間超の職員	0人 (H34年度)	-	640人

プランの構成

現状と課題

○男性の育児休業取得率

市長の自治体首長初イクボス宣言以降男性育休取得率は倍増

OH30職員アンケート結果

育児休業を取らなかった理由？

職場に迷惑をかける	72.1%	27.9%
業務が繁忙である	48.3%	51.7%
職場が取得しにくい雰囲気であった	38.8%	61.2%
収入が減少する	31.8%	68.2%

環境整備や職員の理解のさらなる促進が必要

主な取組

継続	新規・拡充
<ul style="list-style-type: none"> 制度・取組の周知 管理職の意識向上 子育てに関する制度、取組の周知 男性職員の家事・育児等への参画意識の向上 職場優先の環境及び役割分担意識の是正 子育て特休の取得促進 イクメンリーダー養成 環境整備 所属長への出産申出 育休取得時の給与試算シート 	<ul style="list-style-type: none"> メンター制度の充実 仕事と子育ての両立等に悩む男性職員や、責任の大きさ・部下の管理監督等に悩む新任役職者など、様々な職員がより相談しやすい制度となるよう充実を図ります。 代替正職員の確保 育児休業取得希望者が、安心して取得できるよう、代替として、正規職員の配置を試行実施します。

女性職員のさらなる活躍推進

○管理職に占める女性の割合

○役職者に占める女性の割合

○女性の採用

昇任に対する不安解消や意識改革、女性が活躍する環境整備の推進が必要

ワーク・ライフ・バランスの実現

○年間有給休暇の平均取得日数

○年間時間外勤務360時間超の職員の状況

年間時間外勤務360時間超職員の縮減
休暇取得状況はほぼ横ばい

OH30職員アンケート結果

係長昇任試験を受けない理由

現状に満足	67.4%	32.6%
能力に自信がない	60.9%	39.1%
職の責任が重い	45.7%	54.3%
給与等の処遇に見合わない	26.1%	73.9%
休暇取得が困難	21.7%	78.3%
育児との両立が困難	15.2%	84.8%

昇任に対する不安解消や意識改革、女性が活躍する環境整備の推進が必要

ワーク・ライフ・バランスの導入

○時間外勤務の縮減

- “SWITCH” “SMILE” に掲げる取組の推進
- ①仕事ダイエット
- ②職員の意識改革、スキルアップ
- ③時間マネジメント

○休暇取得促進

- 業務スケジュールの周知、共有
- 休暇取得計画書の活用
- 職場内の応援体制整備

○柔軟な勤務制度等の導入に向けた検討

多様で柔軟な働き方の実現に向けた勤務制度の検討

ワーク・ライフ・バランスシートの導入

所属長と職員が、仕事や生活について認識を共有し、コミュニケーションを活性化するための対話ツールのひとつとして、ワーク・ライフ・バランスシートを導入します。個人と組織が一体となって働きやすい環境を構築します。

テレワークの試行

柔軟な勤務制度の導入に向けて、平成31年度にテレワークの試行実施を行います。

堺市職員の子育て・女性活躍支援プラン
～堺市特定事業主行動計画～

(案)

平成31年 月

堺市長
堺市消防長
堺市上下水道事業管理者
堺市教育委員会
堺市選挙管理委員会
堺市代表監査委員会
堺市農業委員会
堺市人事委員会
堺市議会議長

目次

I	計画の策定にあたって	3
II	計画期間	4
III	計画対象職員	4
IV	計画の基本視点	5
V	本市の現状と課題	6
1	仕事と子育ての両立	7
1-1	現状	7
1-2	課題	11
2	女性職員のさらなる活躍の推進	12
2-1	現状	12
2-2	課題	13
3	ワーク・ライフ・バランスの実現	14
3-1	現状	14
3-2	課題	16
VI	数値目標	17
VII	基本視点に対する具体的な取組	18
1	仕事と子育ての両立	18
1-1	制度・取組の周知	18
1-2	男性職員の家事・育児等への参画意識の向上	19
1-3	環境の整備	20
2	女性職員のさらなる活躍の推進	21
2-1	女性の採用拡大	21
2-2	女性の登用推進に向けた意識の醸成	21
2-3	女性の登用推進のための環境整備	22
3	ワーク・ライフ・バランスの実現	23
3-1	時間外勤務の縮減	23
3-2	年次有給休暇・夏季特別休暇の取得促進	24
3-3	多様で柔軟な働き方の検討	24

I 計画の策定にあたって

本市では、「次世代育成支援対策推進法 ※1（以下「次世代法」）」に基づき、平成17年3月に「堺市職員仕事と子育て両立プラン」を策定し、職員が仕事と生活の両立を図ることができるよう、具体的かつ実効性のある方策及び目標を定め、子育てをしやすい職場環境の整備を図ってきました。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 ※2（以下「女性活躍推進法」）」に基づき、平成28年3月には、「堺市職員の女性活躍推進プラン」、平成29年6月には「堺市職員の女性活躍推進プラン[学校園用]」を策定し、女性職員が個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境の整備を図ってきたところです。

今回、次世代法及び女性活躍推進法の両法に基づく特定事業主行動計画として、新たに両計画を改定し、本市が抱える課題の解決に向け、「男性職員の家事・育児等への参画意識向上」と、「女性職員のさらなる活躍」及び、働き方の見直しを含めた「ワーク・ライフ・バランスの実現」を一体的に推進していきます。本計画は、平成27年に国連サミットにおいて採択された持続可能な社会の実現をめざすSDGs推進の方向性にも合致するものでもあることから、両法の趣旨や国際社会の要請に鑑み、すべての職員がいきいきと働くことができる環境づくりとさらなる市民サービスの向上をめざします。

本市の既存計画の策定経過

・堺市職員仕事と子育て両立プラン

平成17年3月 第1期策定（計画期間：平成17年度～平成19年度）

平成20年7月 第2期策定（計画期間：平成20年度～平成24年度）

平成26年1月 第3期策定（計画期間：平成25年度～平成30年度）

・堺市職員の女性活躍推進プラン

平成28年3月 第1期策定（計画期間：平成28年度～平成30年度）

・堺市職員の女性活躍推進プラン〔学校園用〕

平成29年6月 第1期策定（計画期間：平成29年度～平成30年度）

※1 次世代育成支援対策推進法とは

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に成立した法律。同法では、国や地方公共団体を「特定事業主」として行動計画の策定を義務付けています。

※2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮できることが重要であるとし、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年8月に成立した法律。同法においても、国や地方公共団体を「特定事業主」として行動計画の策定を義務付けています。

Ⅱ 計画期間

本計画の期間は、平成31年4月1日から平成34年3月31日までの3年間とします。
(次世代法が平成36年度、女性活躍推進法が平成37年度までの時限立法であることを踏まえ、おおむね3年毎に、計画の進捗状況を検証しながら改定を行う予定です。)

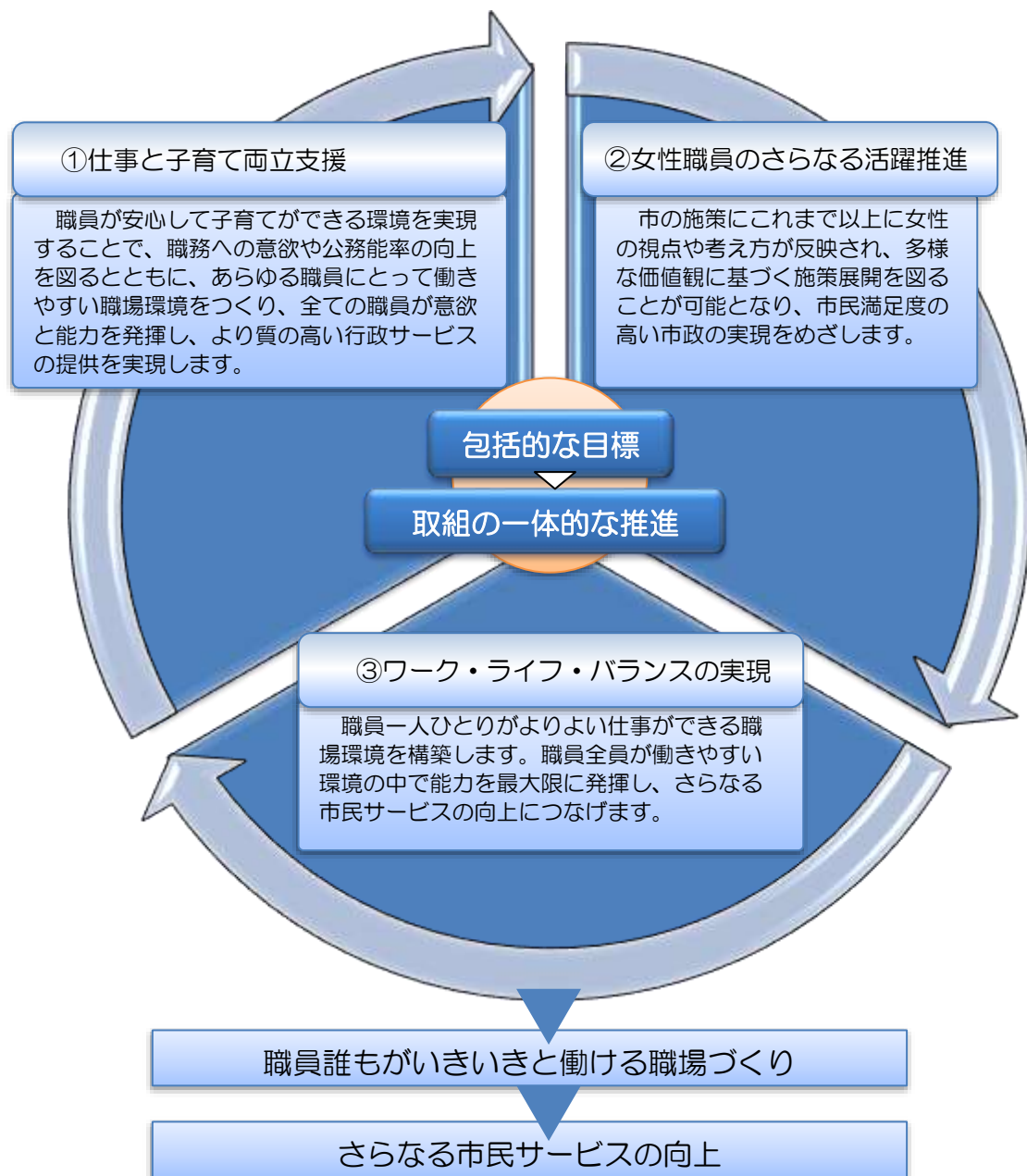
Ⅲ 計画対象職員

本計画の対象となる職員は、市長、消防長、上下水道事業管理者、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、人事委員会が任命する全ての職員とします。(短期臨時職員及び非常勤職員を含みます。短期臨時職員及び非常勤職員は、常勤職員と適用される制度内容等に違いがあり、計画の内容が実態にそぐわない場合がありますが、可能な限り、本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。)

これまで、教育委員会の学校園職員について、適用される制度等に異なるものがあることから、次世代法に基づく取組については、「堺市職員仕事と子育て両立プラン」を基本とし、女性活躍推進法に基づく取組については、「堺市職員の女性活躍推進プラン〔学校園用〕」により教育委員会が実施してきました。本計画においては、制度等の相違はありますが、全市が一丸となって計画に取組むために、対象職員を全ての職員とすることとし、目標については、学校園の実情等に適した設定を行います。また、学校園職員を対象とした取組については、本プランの趣旨に沿った対応を行なうとともに、独自の項目も設定するものとします。

Ⅳ 計画の基本視点

これまでの計画における取組・成果を踏まえ、本計画において包括的に目標を設定し、有機的に取り組むことでより実効性の高いものとするため、次の3つの視点で現状を分析し、それぞれの目標の連携を図り、一体的に取組を推進します。こうした取組は「SDGs 未来都市」の理念実現にも寄与するものです。



V 本市の現状と課題

本市はこれまで、「堺市職員仕事と子育て両立プラン」に基づき、平成17年度から母性保護・子育て支援・育児中職員のキャリア形成支援の観点で子育てをしやすい職場環境の整備に取り組んできました。また、平成28年度には「堺市職員の女性活躍推進プラン」、平成29年度には「堺市職員の女性活躍推進プラン〔学校園用〕」を策定し、女性職員をはじめ、すべての職員が個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境の整備を進めてきました。平成28年9月には「堺市職員の女性活躍推進プラン」の取組として「女性登用プロジェクトチーム」を立ち上げ、女性職員の採用・登用に留まらない、男性職員の家事や育児、介護等への参画促進や、仕事と生活の調和を実現するための人事制度・職場環境づくりの方策を検討し、実効性のある事業実施を進めてきたところです（※）。

本計画を策定するにあたり、これまでの取組によってもたらされた本市の現状を確認し、今後に向けた課題を整理します。

（※）【女性登用プロジェクトチーム提案により実施した事業例】

【男性職員の家事・育児等への参画】

「新米ママとパパの会」の開催	育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰と職務に対するモチベーションの向上のための場の設定。
----------------	---

【女性の採用拡大】

コムジョ座談会での情報発信	先輩女性職員が、採用説明会において本市で働く魅力を学生等に伝えることで、採用試験の受験につなげ、女性の採用拡大を図る。
---------------	---

【女性の登用推進に向けた意識向上】

女性活躍推進研修の実施	管理職および女性非管理職を対象とした女性職員のキャリア形成支援研修を実施し、女性活躍推進に関する理解及び意識の向上を図る。
-------------	---

【仕事と生活の調和】

SWITCHプランにおける取組	残業しないことを標準として、残業する日を「イエス残業デー」とする職場意識の改革や、時間外勤務に係るマネジメント強化に向けた「時間外勤務確認表」による事前申請の徹底、各局（区）に「時間外勤務管理会議」を設置し、局（区）長のリーダーシップのもと、時間外勤務を縮減。
-----------------	--

1 仕事と子育ての両立

1-1 現状

■「堺市職員仕事と子育て両立プラン」の数値目標と実績の推移（学校園を除く）

項目	平成27年度 実績値	平成28年度 実績値	平成29年度 実績値	平成30年度 目標値
女性職員の育児休業取得率	97.4%	96.8%	100%	100%
男性職員の育児休業取得率	6.1%	8.3%	14.4%	10%
男性職員の出産サポート休暇の取得率	94.5%	96.8%	96.1%	100%
男性職員の子育てパパ休暇の取得率	90.3%	89.2%	86.7%	100%
年次有給休暇の平均取得日数	12.6日	12.3日	12.9日	平成24年度 実績(13.0日) 以上
夏季特別休暇の取得率	94.0%	94.0%	97.5%	100%

いずれの項目についても、目標値に近い実績値や目標値を上回る実績値となっていますが、女性の出産前後に男性が出産や育児をサポートするための特別休暇（出産サポート休暇・子育てパパ休暇）については、取得率が横ばいとなっている状況です。女性の育児休業取得率は、平成29年度において、取得率100%を達成しました。男性の育児休業取得率については、平成26年11月の市長のイクボス宣言以降倍増し、目標値の10%や、国が「第4次男女共同参画基本計画」において平成32年度末までに達成すべき目標としている13%を上回る実績値となっています。政令指定都市間の比較では、上位（20市中3位）の取得率ですが、女性の取得率に比べると低い状況にあります。

なお、学校園に勤務する教職員については、以下のように目標値を定めています。

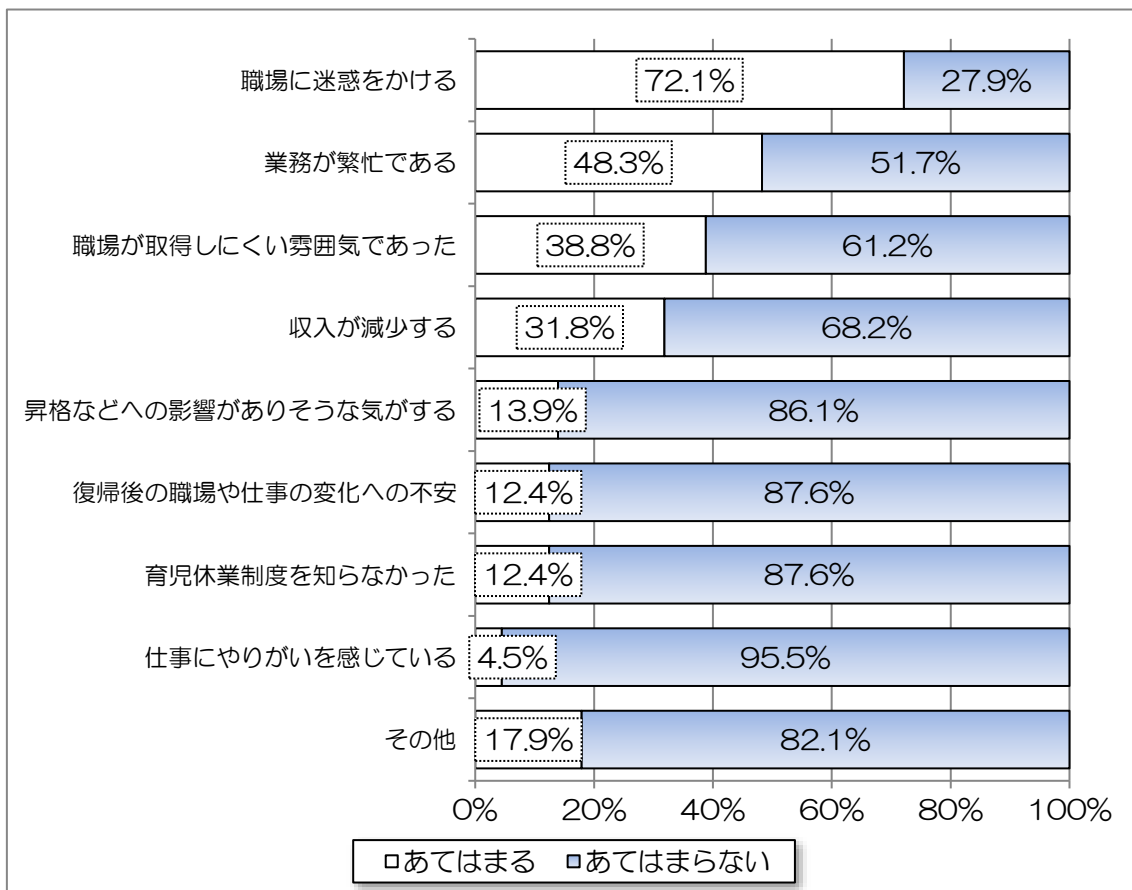
■「堺市職員の女性活躍推進プラン[学校園用]」の数値目標と実績の推移

項目	平成27年度 実績値	平成28年度 実績値	平成29年度 実績値	平成30年度 目標値
男性職員の育児休業取得率	9.7%	4.8%	7.8%	10%以上
男性職員の出産サポート休暇の取得率	94.4%	94.0%	85.7%	100%
男性職員の子育てパパ休暇の取得率	20.8%	29.8%	27.3%	100%

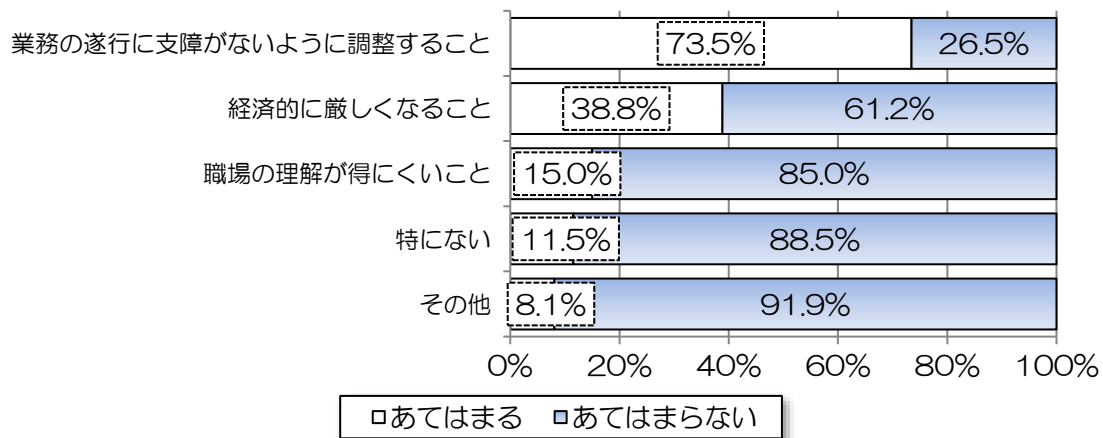
■本市職員に実施したアンケートによる現状（学校園を除く。以下同じ）

Q 育児休業を取得したいと思っていたのに、なぜ育児休業を取得しなかった（できなかった）のですか。（あてはまるものは全て選択）

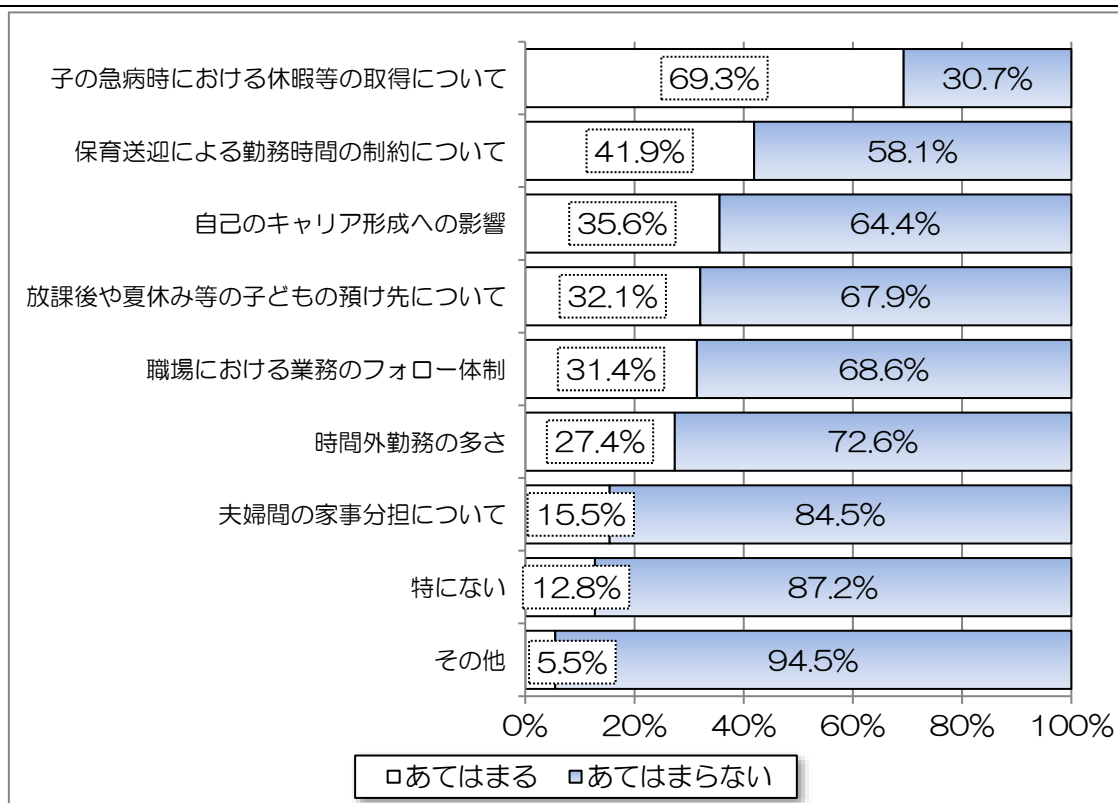
男性の回答者（201名）



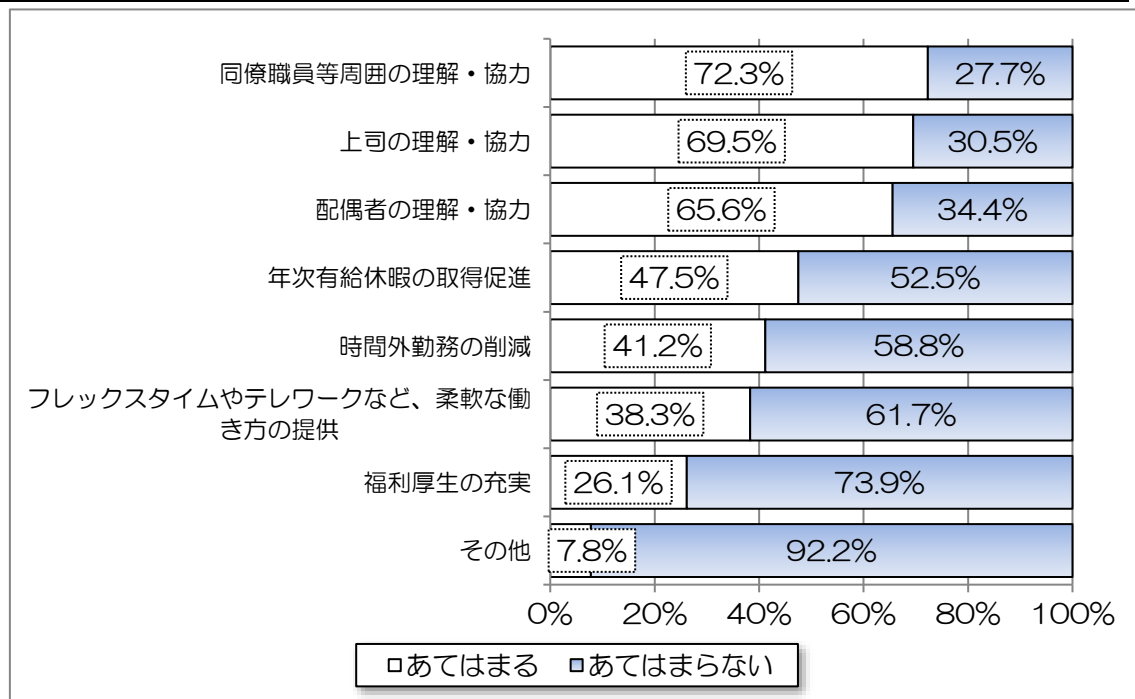
Q 育児休業を取得しようとした際に気になったことはありますか。（あてはまるものは全て選択） 全ての回答者（260名）



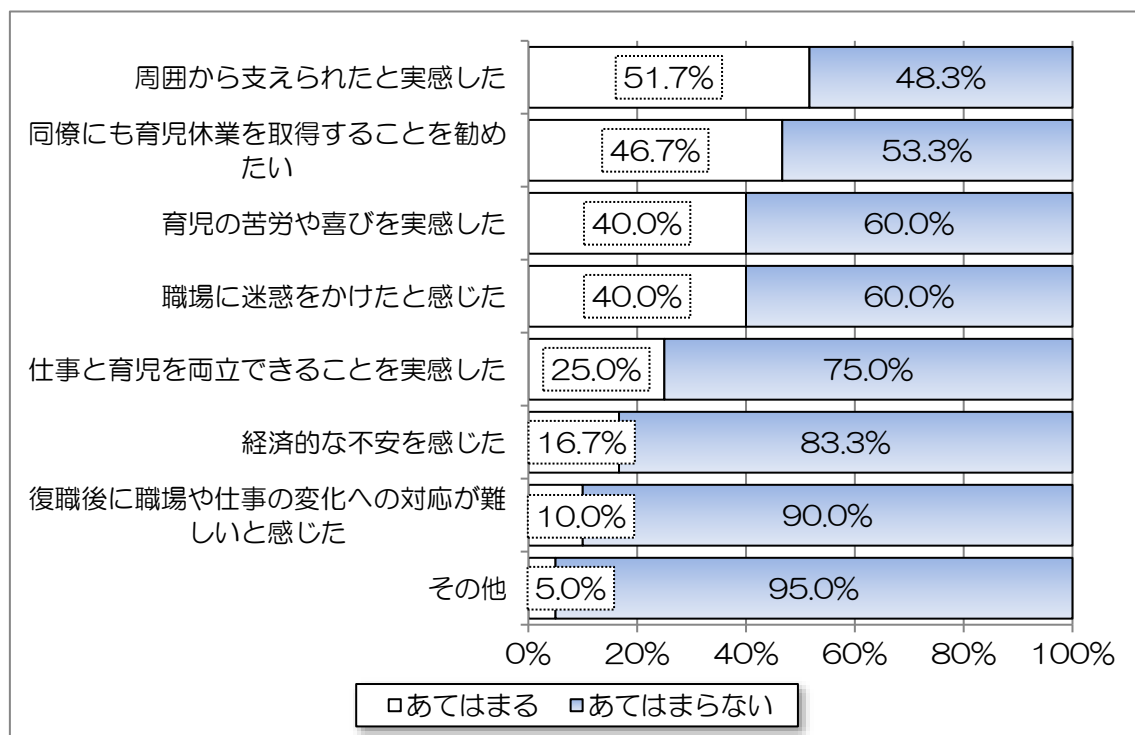
Q 子育て中または子育てを経験した職員の方にお尋ねします。仕事と子育ての両立についてどのような不安を感じていますか、または感じていましたか。（あてはまるものは全て選択） 全ての回答者（964名）



Q 子育て中または子育てを経験した職員の方にお尋ねします。仕事をしながら子育てしやすい環境をつくるためには、何が必要だと思いますか。（あてはまるものは全て選択） 全ての回答者（964名）



Q 育児休業を取得して感じたことは何でしたか。（あてはまるものは全て選択） 男性の回答者（60名）



男性職員の育児休業については、「職場に迷惑をかけると思った」「業務が繁忙である」「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であった」ため、制度の利用ができなかったという意見が多く、また、男女ともに、制度を利用したものの、利用する際に「業務の遂行に支障が出ないように調整することが気がかかった」「経済的に厳しくなることが気がかかった」との意見が多くあります。

育児休業に限らず、子育てを経験した職員の多くは、仕事と子育ての両立において、「子の急病時における休暇等の取得」について不安を最も感じ、「上司や同僚職員等周囲の理解・協力」が必要であると考えていることが伺えます。

一方で、育児休業を取得した男性が実感したこととしては、「周囲から支えられたことを実感した」「同僚にも育児休業を取得することを勧めたい」「育児の苦労や喜びを実感した」などの育児休業取得への肯定的な意見も多く、育児休業の取得が有意義なものであったということが伺えます。

1-2 課題

これまでの取組によって、育児短時間勤務制度の整備や、看護休暇制度・育児休業制度などの取得要件拡充といった、出産や子育てと仕事を両立するための制度整備は、着実に進んでいます。しかし、育児休業については、男性も女性職員と同様に取得することができる制度であるにもかかわらず、女性の取得率が100%であるのに対して、男性は、14.4%にとどまっています。また、男性が取得する育児休業期間については、比較的短期間の取得が多く、平成29年11月に行った「男性職員の育児休業取得者に対するアンケート」では、81.5%の男性が、取得した育児休業期間が「短かった」「どちらかといえば短かった」と回答しています。

男性の育児休業取得率が女性の取得率と比べて低い状況にある現状やアンケート結果から、休暇・休業取得を困難にしている大きな要因として、取得したいと思っているにもかかわらず、周囲に迷惑をかけたり業務の遂行に支障が出ることを気かけ、取得を言い出しにくくしてしまう環境があります。休暇・休業を計画的に安心して利用できる職場環境の整備が課題となっています。

(参考：男性育児休業期間の推移(学校園を除く))

育児休業取得期間	平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
7日未満	4	57.1%	4	40.0%	7	50.0%	7	26.9%
7日以上30日未満	1	14.3%	4	40.0%	3	21.4%	4	15.4%
30日以上182日未満	1	14.3%	2	20.0%	4	28.6%	13	50.0%
182日以上	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	7.7%
計(人)	7		10		14		26	

2 女性職員のさらなる活躍の推進

2-1 現状

■「堺市職員の女性活躍推進プラン」の数値目標と実績の推移（学校園を除く）

項目	平成27年度 実績値	平成28年度 実績値	平成29年度 実績値	平成30年度 目標値
男性職員の育児休業取得率	6.1%	8.3%	14.4%	10%
男性職員の出産サポート休暇の取得率	94.5%	96.8%	96.1%	100%
男性職員の子育てパパ休暇の取得率	90.3%	89.2%	86.7%	100%
採用者に占める女性の割合	38.9% (H28年度)	50.5% (H29年度)	39.9% (H30年度)	40%以上
管理職に占める女性の割合	12.8% (H28年度)	13.3% (H29年度)	12.8% (H30年度)	12%以上
役職者に占める女性の割合	20.6% (H28年度)	21.4% (H29年度)	22.4% (H30年度)	26.8%以上

ほぼ全ての項目について、目標値に近い実績値や目標値を上回る実績値となっています。

管理職に占める女性の割合は、ほぼ横ばいではありますが、過去3年度にわたり目標値を達成しています。一方で、役職者に占める女性の割合については、着実に上昇していますが、目標値に比して、低い水準となっています。政令指定都市間の比較では、管理職に占める女性の割合および役職者に占める女性の割合について、それぞれ中位（20市中12位、20市中10位）となっている状況です。また、平成30年度係長級昇任試験における受験率は、男性が92.2%、女性が56.3%です。政令指定都市間の比較では、男女とも係長級昇任試験を実施している13市中1位となっていますが、男性の受験率に比べると、女性の受験率は低い状況にあります。

なお、学校園に勤務する教職員については、次のとおり目標を定めています。

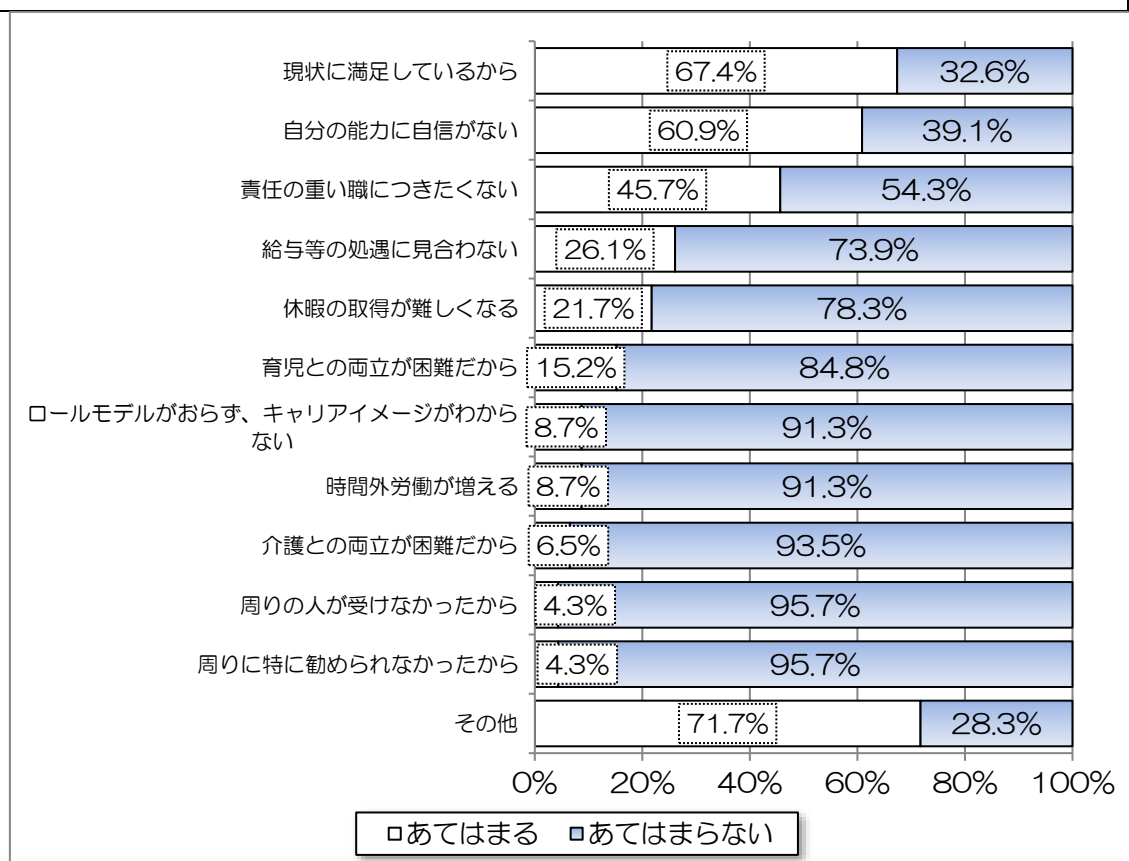
■「堺市職員の女性活躍推進プラン[学校園用]」の数値目標と実績の推移【再掲】

項目	平成27年度 実績値	平成28年度 実績値	平成29年度 実績値	平成30年度 目標値
男性職員の育児休業取得率	9.7%	4.8%	7.8%	10%以上
男性職員の出産サポート休暇の取得率	94.4%	94.0%	85.7%	100%

男性職員の子育てパパ休暇の取得率	20.8%	29.8%	27.3%	100%
------------------	-------	-------	-------	------

■本市職員に実施したアンケートによる現状

Q 係長級試験を受けなかった理由は何でしたか（あてはまるものは全て選択）
女性の回答者（46名）



「現状に満足している」「責任の重い職につきたくない」という理由で昇任したいと思わない女性職員や、「自分の能力に自信がない」という不安を感じている女性職員が多いことが伺えます。

2-2 課題

平成30年4月1日現在の各役職段階における男女の比率については、一般職（副主査含む）に占める女性職員の割合が約40%となっている一方で、管理職に占める女性職員の割合は12.8%、役職者に占める女性職員の割合は22.4%となっています。多様な価値観に基づく施策展開を図るためには、女性職員の登用を推進する必要があり、特に、管理監督的地位への登用の始まりとなる係長級への登用は、より上位の職に求められる知

識や経験、能力等を培う点からも非常に重要です。日常の業務の中で、状況に応じて上位の役割を担うような経験ができる職場環境を作り、昇任への不安を取り除くことや、主体的なキャリア形成を支援する機会を確保することで意識改革を促し、昇任への意欲をさらに高めるなど、女性が役職者として活躍できる環境の整備を進める必要があります。

3 ワーク・ライフ・バランスの実現

3-1 現状

■「堺市職員仕事と子育て両立プラン」の数値目標と実績の推移（学校園を除く）（再掲）

項目	平成27年度 実績値	平成28年度 実績値	平成29年度 実績値	平成30年度 目標値
年次有給休暇の平均 取得日数	12.6日	12.3日	12.9日	平成24年度 実績(13.0日) 以上
夏季特別休暇の取得 率	94.0%	94.0%	97.5%	100%

いずれの項目も、概ね横ばいの実績値で推移しており、目標値には達していません。

■堺市職員の時間外勤務時間数（学校園を除く）

項目	平成28年度 実績値	平成29年度 実績値	増減
			(H29-H28)
時間外勤務時間 数	653,496時間	569,845時間	▲83,651時間 (▲12.8%)
一人当時間外勤 務時間数	142時間	123時間	▲19時間 (▲13.4%)
360時間超過 職員数	411人	279人	▲132人 (▲32.1%)

※時間外勤務手当対象職員のみ。選挙事務に係る時間外勤務を除く。

平成29年度策定の堺市職員「働き方改革」プラン“SWITCH”では、平成33年度に向けた目標値として、年間時間外勤務360時間超過の職員数をゼロにすることや、時間外勤務時間数についての削減目標を掲げ、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進による市民サービスの向上をめざしています。平成29年度は、目標である前年度比時間外勤務総時間数20%縮減を達成することができませんでしたが、時間外勤務のマネジメントを局長・部長級へ引上げ、組織全体で行うことなど、さまざまな取組を

行い、時間外勤務時間数が大きく減少しました。

(参考) “SWITCH” の平成30年度目標

- ・時間外勤務総時間数を平成28年度比で20%以上縮減
- ・時間外勤務時間数月100時間超、過去2～6か月平均で月80時間超の職員ゼロ
- ・年間時間外勤務360時間超の職員ゼロ〈平成33年度に向けた目標値〉

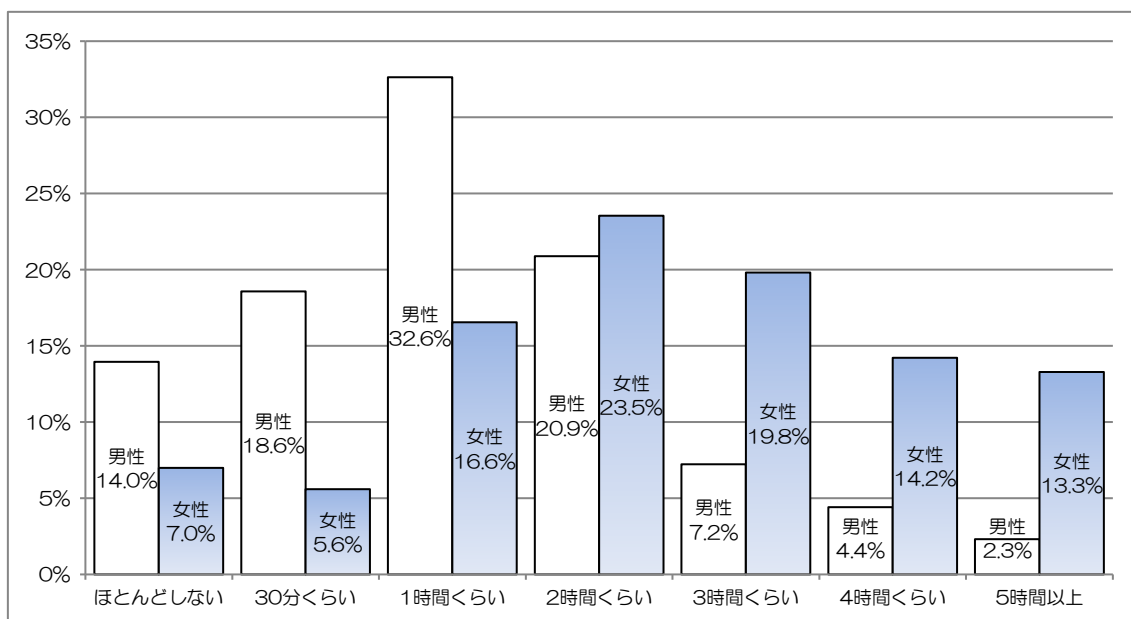
また、学校園に勤務する教職員については、平成30年3月に堺市教職員「働き方改革」プラン“SMILE（スマイル）”を策定し、学校園の業務改善等と教育委員会の支援の2つ視点から新たな取組を実施し、保護者協力のもと、業務改善等と教職員の長時間勤務の改善、一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現をめざしています。

(参考) “SMILE” の目標

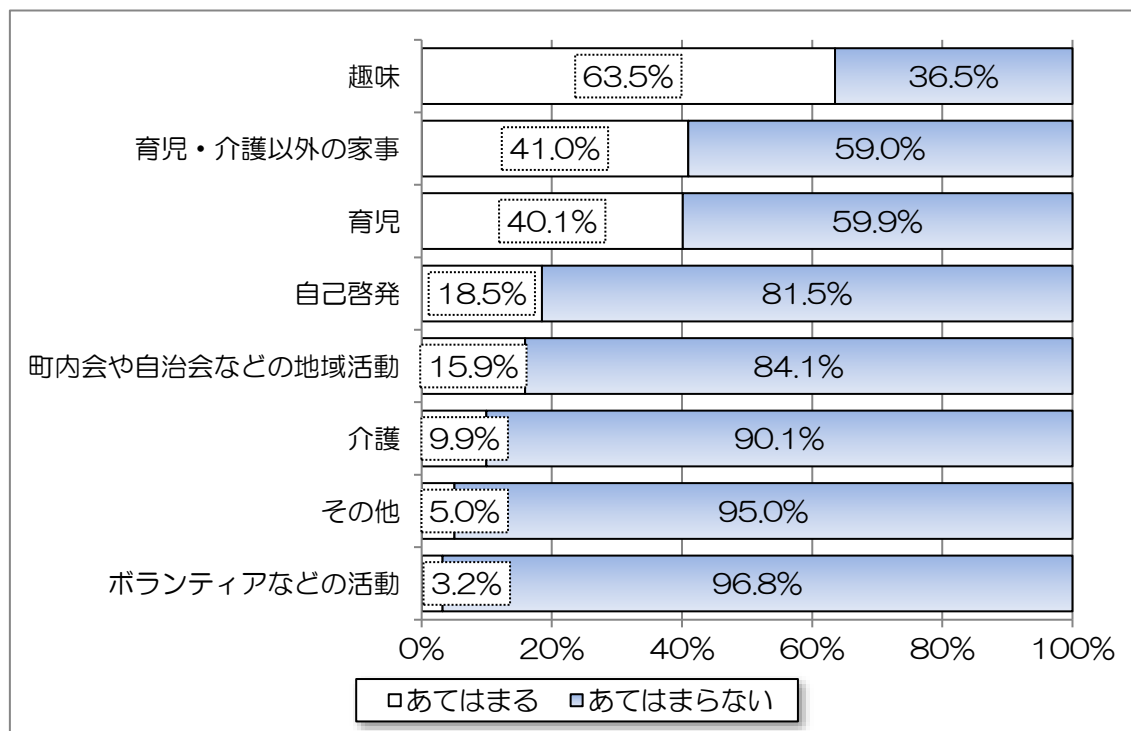
- ・年平均勤務時間外滞在時間20%縮減（H28年度比）〈平成31年度目標値〉
- ・年間勤務時間外滞在勤務時間720時間超の職員ゼロ〈平成34年度に向けた目標値〉

■本市職員に実施したアンケートによる現状

Q 平日、あなたはどれぐらいの時間を家事（育児・介護を含む）にかけていますか
すべての回答者（1,425名）



Q あなたの市職員としての仕事以外に、育児介護その他の活動などで時間を割いているもの（事情）は何ですか（あてはまるものは全て選択）
すべての回答者（1,428名）



職員へのアンケートでは、平均すると平日に男性は約1時間20分、女性は約2時間30分を家事（育児・介護を含む）に費やしている状況が伺えます。また、育児・介護・その他の家事以外では、「趣味」「自己啓発」「町内会や自治会などの地域活動」に多くの時間をかけていることがわかります。

3-2 課題

長時間労働は、家庭生活の時間を減少させ、疲労やストレスにより健康を脅かすことにつながります。社会全体の高齢化が進む中、介護が必要な家族を抱えた職員の割合も増えており、これまで課題となっていた子育てと同様に、介護との両立が大きな問題になることが想定されます。多様化する市民ニーズに対応しながら、仕事と生活の調和を図るためには、時間外勤務を縮減するための働き方改革が必要です。

また、家庭生活、地域活動、自己啓発などの充実、仕事の生産性を向上することにつながります。職員の社会的な役割としても、PTA や自治会活動など、地域の活動に自らの経験を役立たせることは重要です。すべての職員が自らの本来の目的に応じた休暇を計画的に取得できる仕組みが必要となります。

VI 数値目標

計画を実行性あるものとするため、次の項目について、平成33年度までに達成する目標値を設定します。なお、目標の達成状況については、毎年度、実績値を算出し、公表します。

(学校園を除く)

項目	目標値	実績値
男性職員の育児休業の取得率	20%以上 ^(※1)	14.4% (平成29年度)
女性職員の育児休業の取得率	100%	100% (平成29年度)
男性職員の出産サポート休暇の取得率	100%	96.1% (平成29年度)
男性職員の子育てパパ休暇の取得率	100%	86.7% (平成29年度)
採用者に占める女性の割合	40%以上 ^(※2)	39.9% (平成30年度)
管理職に占める女性の割合	15%以上 ^(※3)	12.8% (平成30年度)
役職者に占める女性の割合	30%以上 ^(※4)	22.4% (平成30年度)
年次有給休暇の平均取得日数	14日以上 ^(※5)	12.9日 (平成29年度)
夏季特別休暇の取得率	100%	97.5% (平成29年度)
年間時間外勤務360時間超の職員数	0人 ^(※6)	279人 (平成29年度)

※1 「第4期さかい男女共同参画プラン(改定)後期実施計画」における目標値(平成33年度までに13%)や、国が掲げる「平成32年度末までに男性の育児休業取得率を13%にする」目標を参考にしつつ、本市の実績を考慮のうえ、平成33年度における目標値として設定するものです。

※2 「堺市男女平等社会の形成の推進に関する条例」において、市における政策の立案及び決定に男女が対等に参画する機会を確保するとの基本理念のもとに、附属機関の委員を任命または委嘱するときは、男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満とならないよう努める旨が規定されています。採用者に占める女性割合についても、この考え方のもとに、男女いずれか一方の採用者の数が、採用者の総数の10分の4未満とならないことを目標として設定するものです。

※3 「第4期さかい男女共同参画プラン(改定)後期実施計画」における目標値(平成33年度までに15%)設定の考え方のもとに、目標を設定するものです。

※4 「第4期さかい男女共同参画プラン(改定)後期実施計画」における目標値(平成33年度までに30%)や、国が掲げる「平成32年度末までに指導的地位に女性が占める割合を30%程度にする」目標の達成をめざし、平成33年度における目標値として設定するものです。

※5 国が新成長戦略等で掲げる年次有給休暇取得率目標(平成33年度までに70%)を参考に、本市の実績を考慮のうえ、平成33年度における目標値として設定するものです。

※6 平成 29 年 5 月に策定した堺市職員「働き方改革」プラン“SWITCH”における目標値（平成 33 年度までに 0 人）設定の考え方のもとに、目標を設定するものです。

学校園勤務の教職員については、制度が異なる部分もあり、目標値を以下のとおり別途定めます。

項 目	目 標 値	実 績 値
男性職員の育児休業の取得率	10%以上	7.8%（平成29年度）
女性職員の育児休業の取得率	100%	100%（平成29年度）
男性職員の出産サポート休暇の取得率	100%	85.7%（平成29年度）
男性職員の子育てパパ休暇の取得率	100%	27.3%（平成29年度）
採用者に占める女性の割合	40%以上	62.1%（平成30年度）
管理職に占める女性の割合	25%以上	22.0%（平成30年度）
役職者に占める女性の割合	32%以上	31.6%（平成30年度）
年次有給休暇の平均取得日数	16日以上	15.9日（平成29年度）
夏季特別休暇の取得率	100%	96.4%（平成29年度）
年間時間外滞在時間720時間超の職員数	0人※	640人（平成29年度）

※堺市教職員の「働き方改革」プラン（SMILE）に掲げる目標値をもとに設定（H34 年度目標値）。

Ⅶ 基本視点に対する具体的な取組

1 仕事と子育ての両立

1-1 制度・取組の周知

(1) 休暇・休業制度の周知・徹底【継続】

出産や育児など事由別に休暇制度等について解説した「休暇・休業ハンドブック」、育児短時間勤務制度について解説した「育児短時間勤務ハンドブック」について、制度変更を踏まえた改訂を随時行います。ハンドブックは、庁内ホームページ等において、いつでも閲覧できる環境を整えることにより、全ての職員が制度について理解できるようにします。

(2) 管理職の意識向上【継続】

市長をはじめとする管理職全員による「イクボス宣言」のもと、子育てしやすい職場環境の構築を推進します。

また、働き方改革やワーク・ライフ・バランスに関する視点を取り入れた研修を新任役職者研修等で実施し、管理職の理解と意識を向上させます。

(3) 仕事と子育て両立支援相談窓口の周知【継続】

人事担当課に設置している「仕事と子育て両立支援相談窓口」について、全職員が、休暇制度など子育て支援に係る制度について気軽に問い合わせることができる窓口として周知します。

1-2 男性職員の家事・育児等への参画意識の向上

(1) 職場優先の環境及び固定的性別役割分担意識の是正【継続】

職場優先の環境（「子育てよりも仕事を優先すべき」）や固定的な性別役割分担意識（「男は『仕事』、女は『家庭（家事・育児）』」）を是正し、職員が仕事と家庭を両立して働きやすい環境を整備するため、職場研修などにより、男女共同参画に対する意識啓発を図ります。

(2) パパのための出産サポート休暇及び子育てパパ休暇の取得促進【継続】

男性職員の子育てへの関心や意識を高め、継続的な育児参画につなげるため、妻の出産時に休暇を取得し、出産・子育てに積極的に関わられるように、「ワーク・ライフ・バランスシート」などを活用し、パパのための出産サポート休暇及び子育てパパ休暇の取得を促進します。

※ パパのための出産サポート休暇（妻の出産）

男性職員の妻が出産する場合、出産予定日前6日から出産日後14日（出産予定日前7日目までに産んだ場合は、出産日から出産日後14日まで）までの期間内に2日以内の特別休暇が認められます。

※ 子育てパパ休暇（男性職員の育児参画）

妻が出産する場合で、男性職員が当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育をする場合、出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内に5日以内の特別休暇が認められます。

(3) イクメンリーダーの養成【継続】

家事、育児への参画に意識の高い「イクメンリーダー」の養成に取り組みます。養成したイクメンリーダーが主体となって局内の後輩職員との懇談や、職場内でのイクメン育成研修等の取組を実施することで、男性職員の意識改革を促します。

(4) メンター制度の充実【拡充】

育児休業取得などの仕事と子育ての両立等に悩む男性職員や、責任の大きさ・部下の管理監督などに悩む新任役職者等、様々な職員が、より相談しやすい制度となるよう充実を図ります。

※ メンター制度

職員が、直属の上司でない職員にキャリア形成等に関する事項について相談し、指導助言を受けることにより、当該職員自身による成長を図る制度

1-3 環境の整備

(1) 代替職員の確保【拡充】

育児休業、育児短時間勤務の取得を希望する職員が、職場に迷惑をかけてしまうのではないかとためらいを感じることなく、安心して取得できるように、育児休業の代替職員として短期臨時職員・任期付職員を確保します。平成31年度からは、事務職の育児休業代替として、正規職員の配置を試行実施します。

(2) ワーク・ライフ・バランスシートの活用【新規】

所属長と職員が、職員一人ひとりの仕事や生活について認識を共有し、コミュニケーションを活性化するための対話ツールのひとつとして、ワーク・ライフ・バランスシートを導入します。個人と組織が一体となって、働きやすい環境を構築します。

(3) 所属長への出産予定の申出（パパママさわやか子育てレポート・プランの活用） 【継続】

計画的な休暇休業の取得につながるよう、出産を予定する職員は所属長に対して、早い段階（遅くとも出生予定日のおよそ3か月前まで）に、「パパママさわやか子育てレポート」を提出し、部下職員の出産についての所属長の認識を深めます。

さらに、所属長に対して、遅くとも出生予定日のおよそ1か月前までに「さわやか子育てプラン」を提出し、所属長と部下職員が休暇休業の取得計画や休暇休業中の業務配分等について十分に話し合います。

(4) 育児休業者への情報提供や職場復帰の支援（情報提供連絡シート・職場復帰面談シートの活用、研修の実施）【継続】

所属長は、「情報提供連絡シート」を必要に応じて活用し、育児休業中の職員への情報提供を定期的に行います。また、職場復帰の際には、職場研修を行うなど、育児休業取得者の職場復帰を支援します。

育児休業から復職をする職員は、「職場復帰面談シート」を所属長へ提出し、今後の仕事の進め方などについて話し合います。

(5) 育児休業取得に係る給与等の試算シートの活用【継続】

育児休業時の生活設計をよりイメージしやすくするため、育児休業取得時の収入額を試算できるシートの活用について、庁内ホームページ等で周知します。

(6) メンター制度の充実【拡充】【再掲】

(7) 積極的な広報・働きかけによる代替講師等の確保（学校園）【継続】

代替講師等の配置対象となるものについて、スムーズに人的配置を行うことで、教

職員が出産や育児に関する休暇・休業を取得しやすくなるよう、積極的な広報や大学等への働きかけによる人材確保に取り組みます。

2 女性職員のさらなる活躍の推進

2-1 女性の採用拡大

(1) 女性を対象とした採用説明会の開催【継続】

女性管理職や仕事と子育てを両立している女性職員、若手女性職員が、堺市で働く魅力や仕事のやりがいなどを説明する採用説明会を開催します。

(2) 女性の理系学生等を対象とした合同企業説明会への参加【継続】

女性の理系学生等を対象とした合同企業説明会に積極的に参加します。

(3) 消防職の業務説明会の開催【継続】

公助を担う消防の業務に女性が参画する意義を周知し、女性が活躍できる職業であることの理解を深めるため、消防職の業務説明会を、大学、各種専門学校などで開催します。

(4) 広報活動の充実【継続】

仕事と子育てに励む女性職員や女性役職者の紹介を市のホームページやフェイスブック、ツイッター等に掲載し、女性が活躍できる職場であることを、積極的にPRします。

(5) 庁舎における女性職員用施設の整備【継続】

技術職員の割合の多い部局の出先施設や消防局の庁舎などにおいては、一定の改善が図られつつあるものの、女性職員用施設（仮眠室、更衣室、トイレなど）の整備が十分ではないところも見られます。

これらの施設においても女性用施設を整備し、女性職員がより働きやすい職場環境づくりを進めます。

2-2 女性の登用推進に向けた意識の醸成

(1) 管理職の意識向上【継続】

「輝く女性の活躍する男性リーダーの会」行動宣言に基づき、女性職員のキャリア形成の更なる支援に向けて、管理職員を対象とした研修等を実施し、管理職の理解と意識を向上させます。

(2) 研修の実施【継続】

キャリアデザインの意義や大切にしたい価値観などの自己理解を深め、主体的なキャリア形成を支援することを目的としたキャリア形成支援研修を実施します。

さらに、女性職員が個性と能力を十分に発揮することができる視点を取り入れた研修を新任役職者研修等で実施し、女性の登用を推進します。

(3) 女性職員の派遣研修の実施【継続】

管理監督職として組織の中核を担う意欲と能力のある女性リーダーを養成することを目的とした研修等へ積極的に派遣し、女性リーダーとして必要な能力を培います。

(4) 係長級昇任試験の対象となる女性職員の交流会の開催【継続】

女性職員の昇任に対する不安を解消し、係長級試験の受験を促進するため、試験実施前に、係長級昇任試験対象女性職員と女性役職者との情報交換や相談の場である交流会を開催します。

(5) 休暇休業取得者を対象とした自己啓発の支援【継続】

休暇休業中の自己啓発を促進するため、希望者を対象に、自宅のパソコンで受講できる e-learning 研修を実施します。

また、自身のスキルを磨きたい、育児や介護の合間の時間を効率的に利用したいと考える者に職員通信教育奨励制度の利用を薦めるなど、子育て中の職員の自己啓発を支援します。

(6) 意欲と能力に応じた校務分担（学校園）【継続】

校内等で様々な経験を積むことで、女性教職員のキャリア形成を支援するため、管理職は、教職員一人ひとりの意欲と能力に応じた校務分担を行います。

2-3 女性の登用推進のための環境整備

(1) ハラスメント研修の実施【継続】

セクシュアル・ハラスメント等様々なハラスメントの防止を目的とした研修等を実施し、すべての職員がいきいきと働くことができる環境を整備します。

(2) ハラスメント相談体制の充実【拡充】

様々なハラスメントの防止・排除に向けて、相談窓口の周知等相談しやすい環境を整備します。また、役職者や管理職に昇任した後でもより相談しやすいよう体制を充実強化します。

(3) メンター制度の充実【拡充】【再掲】

(4) 旧姓使用の原則自由化【新規】

旧姓の使用について、対外的な文書を含め原則として使用できることとし、旧姓使用者の大半を占める女性職員の利便性を高め、より働きやすい環境を構築します。

(5) 係長級昇任試験実施時の託児所の設置【継続】

子育てを行う職員が、係長級昇任試験の受験に際して、安心して試験に臨めるよう1次試験実施時に試験会場に託児所を設置します。

(6) ワーク・ライフ・バランスシートの活用【新規】【再掲】

- (7) 所属長への出産予定の申出（パパママさわやか子育てレポート・プランの活用）
【継続】 【再掲】
- (8) 育児休業者への情報提供や職場復帰の支援（情報提供連絡シート・職場復帰面談シートの活用、研修の実施）【継続】 【再掲】

3 ワーク・ライフ・バランスの実現

3-1 時間外勤務の縮減

- (1) ワーク・ライフ・バランスシートの活用【新規】 【再掲】
- (2) 堺市職員「働き方改革」プラン“SWITCH”に掲げる取組の推進【継続】
“SWITCH”に掲げる取組

① しごとダイエットの推進

業務功績表彰、部局長表彰など職員表彰制度を活用し、職員が業務改善の提案を積極的に行う環境を形成します。また、会議運営の効率化や、業務スケジュール管理の徹底など、各局長によるリーダーシップのもと、業務改善のさらなる推進に向けた対策を講じます。

② 職員の意識改革・スキルアップ

管理職の人事評価における業績評価に、「働き方改革の推進」に関する目標を設定するなど、人事評価を活用した管理職のマネジメント力のさらなる強化を図ります。

また、「イエス残業デー」の徹底により、本当に必要な日のみ残業するという意識改革を行います。

さらに、タイムマネジメントやワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修を職階・目的別に実施するなど、職員一人ひとりの意識改革を図り、自宅などの職場外で任意の時間に e-learning を活用する自己研鑽を推進します。

③ 時間マネジメントの徹底

各局長によるリーダーシップのもと、時間外勤務管理会議を設置し、時間マネジメントを徹底します。所属長は、職員の労働時間を適正に把握し、時間外勤務命令を強制的に制限するレッドカード制度を厳格に運用するなど、職員一人ひとりに「本当に必要な日のみ残業する」という意識を徹底させ、ノー残業デーにおける「定時退庁」を推進します。

- (3) 勤務時間外滞在時間の把握（学校園）【継続】

教職員は、自分のタイムマネジメントに取り組んでいけるよう、教職員情報システムで自らの勤務時間外滞在時間や時間外勤務時間の状況を把握します。

また、管理職は、教職員のタイムマネジメントを促すため、日常から、教職員の勤務時間外滞在時間や時間外勤務時間の状況を把握し、声かけ等するとともに、定時退

勤日等の実効性を高めます。

(4) 組織的な業務の見直しと情報発信（学校園）【継続】

学校園は、実践事例冊子等を活用し、「チーム学校」による組織的・効率的な業務改善に取り組みます。教育委員会においても、学校園の業務改善への取組を支援するため、取組事例について積極的に情報収集し、発信します。

3-2 年次有給休暇・夏季特別休暇の取得促進

(1) ワーク・ライフ・バランスシートの活用【新規】【再掲】

(2) 業務スケジュールの周知・共有【継続】

職場の業務計画や予定をあらかじめ職員に周知し、計画的に業務を行うなど、各所属において、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

(3) 休暇取得計画表の活用【継続】

各所属において、おおむね 1 か月から 4 半期ごとの休暇取得計画表を作成し、所属職員の年次有給休暇・夏季特別休暇の取得予定を職員間で共有・把握することにより、職員の計画的な休暇の取得を促進します。特に、子どもの入学式、卒業式、授業参観といった学校行事や地域活動など、予定がわかっている行事は早めに休暇予定を周知することで、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

(4) 急な休暇取得に対応できる応援体制の整備【継続】

急な休暇の取得や長期的な休暇の取得にも対応できるようにするため、主担当・副担当制の導入や、定期的に業務分担を変更するなど、相互の業務への理解を深め、職場内での相互応援体制を整備します。

また、定例的な業務についてはマニュアルの作成を推進し、職場内での情報の共有化と業務引継ぎの円滑化を図ります。

3-3 多様で柔軟な働き方の検討

(1) 柔軟な勤務制度等の導入に向けた検討【拡充】

職員一人ひとりのライフステージ等に応じた多様で柔軟な働き方の実現のため、時間を有効に活用できるフレックスタイム制や、ICTを活用し、自宅やサテライトオフィス等様々な場所で仕事を行うテレワークなどの勤務制度について研究を進めます。平成31年度にテレワークの試行実施を行います。