

件 名	堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画の策定について
経過・現状 政策課題	<p>【経過】  (働き方改革プラン)  平成 29 年 5 月 堺市職員「働き方改革」プラン “SWITCH” (H29～R3)</p> <p>(特定事業主行動計画)  「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」）及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）に基づく計画  平成 24 年度 堺市職員仕事と子育て両立プラン（第 3 期）（計画期間：H25～H30）  平成 27 年度 堺市職員の女性活躍推進プラン（計画期間：H28～H30）  平成 30 年度 堺市職員の子育て・女性活躍支援プラン（計画期間：R1～R3）</p>
対応方針 今後の取組 (案)	<p>【概要】  (計画の趣旨等)  高付加価値の市民サービスの提供につなげるため、『職員がやりがいと成長を実感できる働き方の実現』と『挑戦する風土の中、職員がパフォーマンスを最大限発揮する組織の実現』をめざし、『堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画』を策定する。  なお、本計画には、「次世代法」「女性活躍推進法」に基づき策定する特定事業主行動計画の内容も含めて策定する。</p> <p>(計画期間)  令和 4 年度～令和 8 年度</p> <p>(目的及び方向性)  目的 高付加価値の市民サービス  方向性 ・職員がやりがいと成長を実感できる働き方の実現  ・挑戦する風土の中、  職員がパフォーマンスを最大限発揮する組織の実現</p> <p>目的達成に向けた 3 つの施策  ・生産性向上をめざす柔軟な働き方の実現  ・多様な人材が活躍し達成感が得られる環境整備  ・育児・介護・病気等と仕事の両立支援</p> <p>好循環を生み出す視点  ・DX  ・ダイバーシティ  ・ウェルビーイング</p>

	<p>(重要指標)</p> <p>令和8年度目標</p> <p>KGI：職員満足度 80点以上</p> <p>KPI：時間外勤務総時間数 10%削減 (R1比)</p> <p>年間時間外勤務時間数 360時間超職員ゼロ</p> <p>年次有給休暇取得率 80%以上 (付与比)</p> <p>※このほか次世代法及び女性活躍推進法に関する指標を設定</p>
<p>効果の想定</p>	<p>職員がやりがいと成長を実感できる働き方の実現</p> <p>挑戦する風土の中、職員がパフォーマンスを最大限発揮する組織の実現</p> <p>高付加価値の市民サービスの提供</p>
<p>関係局との 政策連携</p>	<p>全局</p>



# 堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画 (案)

令和4年 月



- 1. 計画期間**
- 2. 目的及び方向性**
- 3. 施策**
- 4. 重要指標及び法定の主な指標（教職員除く）**
- 5. 次世代法及び女性活躍推進法に関する指標（教職員除く）**
- 6. 次世代法及び女性活躍推進法に関する指標（教職員）**



## ■堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画（働き方改革プラン）と特定事業主行動計画について

本計画は、教職員を除く職員の働き方改革プランを定め、併せて全任命権者（※1）が策定する特定事業主行動計画（※2）を定める。

なお、教職員の働き方改革については、R2年度に『堺市教職員「働き方改革」プラン SMILE II』（令和2年度～4年度）を策定し、同プランに基づく取組を進めていく。

### ※1 堺市における任命権者

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

### ※2 特定事業主行動計画とは

次に掲げる法律において定めることを義務付けられている計画

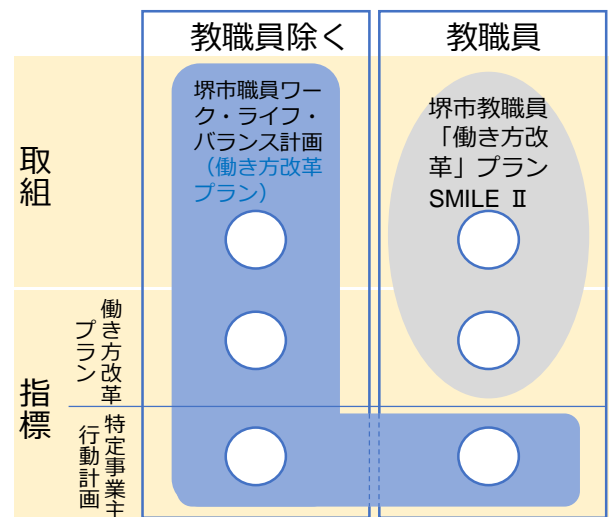
#### ①次世代育成支援対策推進法（次世代法）

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（女性活躍推進法）

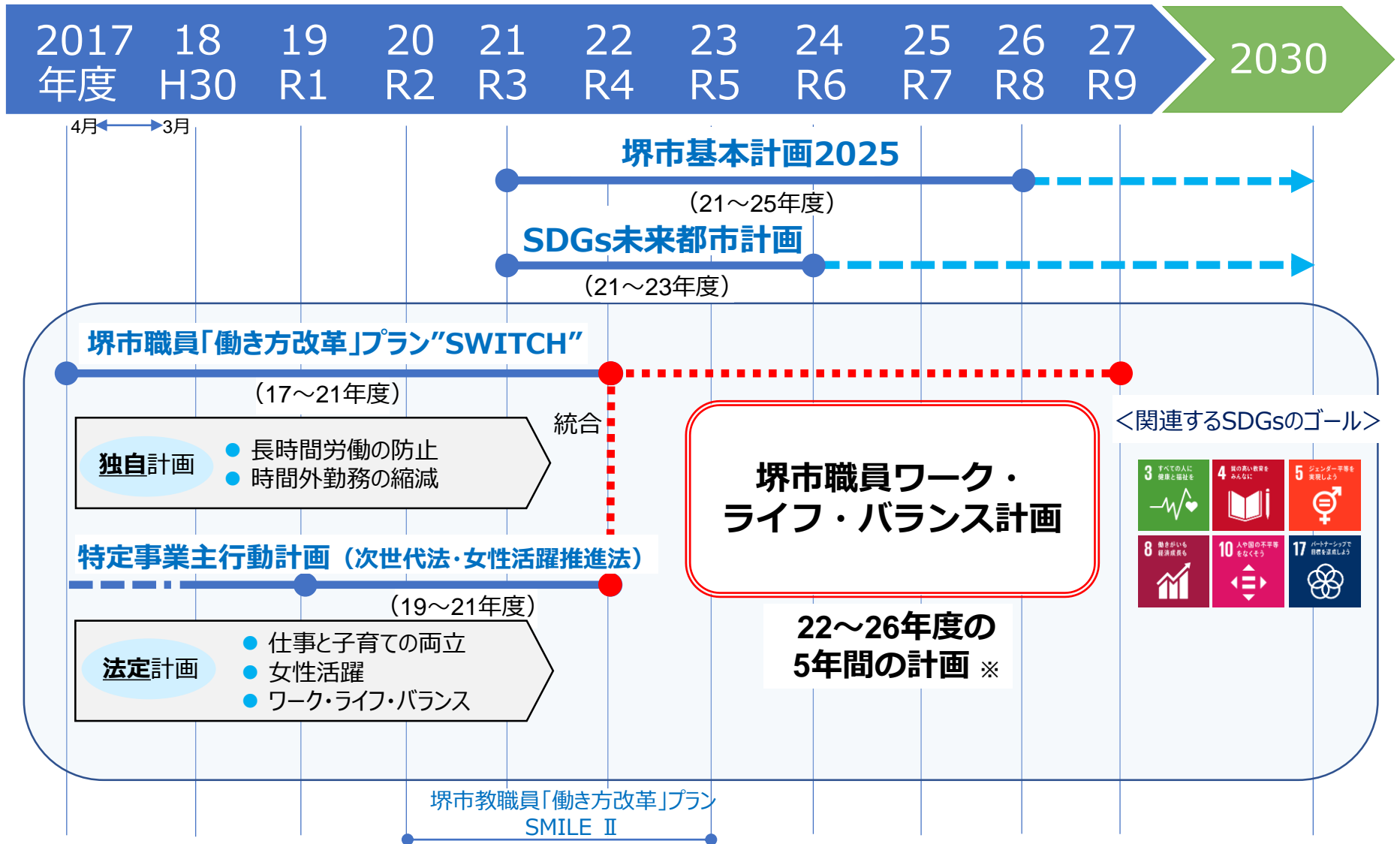
自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮できることが重要であるとし、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年8月に成立した法律。同法においても、国や地方公共団体を「特定事業主」として行動計画の策定を義務付けています。

（働き方改革プランと特定事業主行動計画の取組と指標の関係イメージ）





# 1. 計画期間



※ 特定事業主行動計画の計画期間は、次世代法は2024年度、女性活躍推進法は2025年度までの時限立法であるため、法に基づく計画期間は2022年度～2025年度までであるが、取組の継続の必要性から、1年間延長し、本計画と同期間である2026年度までの5年間に設定する。

## 2. 目的及び方向性

- 高付加価値の市民サービスの提供につなげるため、本計画では下記に示す3つの「DX」「ダイバーシティ」「ウェルビーイング」の視点を持ち、目的達成に向け下記の『働き方の実現』『多様な人材活躍』『育児等と仕事の両立支援』の3施策を着実に進め、『職員がやりがいと成長を実感できる働き方の実現』と『挑戦する風土の中、職員がパフォーマンスを最大限発揮する組織の実現』をめざす。

目的

高付加価値の市民サービス

方向性

職員がやりがいと  
成長を実感できる  
働き方の実現



挑戦する風土の中  
職員がパフォーマンスを  
最大限発揮する組織の実現

目的達成に向けた3つの施策

生産性向上をめざす  
柔軟な働き方の実現

多様な人材が活躍し  
達成感が得られる  
環境整備

育児・介護・病気等  
と仕事の両立支援

好循環を生み出す視点

DX

ダイバーシティ

ウェルビーイング



## ① 生産性向上をめざす柔軟な働き方の実現

### 自分のスタイルにあった働き方

#### 【目標】

- 時間や場所に縛られずに仕事ができる環境を整備する。
- 職員の業務内容やライフステージにあった柔軟な働き方を実現する。

#### 【主な取組】

- ◎ フレックスタイム制
- テレワーク環境の充実
- 現場や出張先などでのモバイルワーク

### 業務改革DX

#### 【目標】

- 業務の流れを見直して無駄を省き、業務の最適化や効率化を図る。
- 多角的な視点で、組織横断的な業務に取り組み、市役所全体の生産性を向上させる。
- ICTを窓口業務等で活用し、迅速で利便性の高い市民サービスを提供する。

#### 【主な取組】

- AI・RPA・クラウドシステム等の活用
- 文書のデータ化によるペーパーレス
- クリアデスク
- フリーアドレス
- 仕事の見える化

◎は新規導入施策：令和4年度～5年度の導入に向けて進める。

●は拡充・充実する事業

以下同じ





## ②多様な人材が活躍し達成感が得られる環境整備

### 意識改革 能力開発

#### 【目標】

- 職員が主体的に成長していく意識を持ち、互いの成長を支え合う組織風土を醸成する。
- 職員が役割を明確に認識し、自律的に働ける環境を整える。

#### 【主な取組】

- ◎ 庁内応援スキルアップ制度（※1）
- ◎ 若手職員インターン制度
- 自己啓発の機会の提供
- 定年延長・再任用直前研修
- チャレンジオフィス

（※1）繁忙期の職場に他の職場から応援職員を派遣し、職員の人材育成と全庁的な業務の平準化を図る取組

### 女性活躍

#### 【目標】

- 女性職員が、自らが望むキャリアプランを描き、ライフステージに応じて活躍できる環境を整える。

#### 【主な取組】

- 管理職の意識改革
- ◎ 係長級昇任時期選択制度
- 女性職員のキャリアデザイン支援
- ◎ 男性職員がより育児に取り組める強化策・堺モデル（※2）

（※2）所属長との面談の場の創出、男性育休の分割取得、フレックスタイムやテレワークの要件緩和など

### 仕事意欲 向上

#### 【目標】

- 職員が高いモチベーションをもち、多角的な視点で、組織横断的な業務に取り組める環境を整える。
- 自発的に課題を発見し積極的に解決しようとする組織風土を醸成する。

#### 【主な取組】

- 自らのキャリア形成を考える機会の提供
- スペシャリスト人材の育成
- 職員の頑張りを評価する機会の拡大
- 新規事業提案制度



## ③ 育児・介護・病気等と仕事の両立支援

### 育児と仕事の両立

#### 【目標】

- 職員が在宅勤務制度やフレックスタイム制を活用し、育児をしながら働きやすい環境を整える。
- 職員がライフステージに応じた働き方を選択し、仕事と生活の調和を図ることができる環境を整える。

#### 【主な取組】

- ◎ 男性職員がより育児に取り組める強化策・堺モデル（※）
- ◎ フレックスタイム制
- 育児など生活と仕事との両立セミナー
- 育児等経験者との交流機会の活用
- 休日に連続した休暇取得の推奨

（※）所属長との面談の場の創出、男性育休の分割取得、フレックスタイムやテレワークの要件緩和など

### 病気等と仕事の両立

#### 【目標】

- 制度充実を図り職場理解を深めることにより、病気の治療や介護等と両立しながら仕事を続けられる環境を整える。
- 職員が発する心のSOSに周囲の職員が気づき、必要な支援につなげる。

#### 【主な取組】

- ◎ 不妊治療のための特別休暇
- がん治療と仕事の両立支援
- ◎ メンタルヘルス相談窓口オンライン化
- ハラスメント対策の強化

# 4. 重要指標及び法定の主な指標（教職員除く）



## 重要指標

KGI・重要目標達成指標  
職員の満足度80点以上

KPI・重要業績評価指標（R8年度）

- ① 時間外勤務総時間数 **10%削減**（R1比）
- ② 年間時間外勤務時間数 **360時間超職員ゼロ**
- ③ 年次有給休暇取得率 **80%以上**（付与比）

## 次世代法・女性活躍推進法に関する主な指標

### 目標

次世代法関係

年次有給休暇の平均取得日数  
**15日**（R2年度）



年次有給休暇の平均取得日数  
**16日以上**（R8年度）

年間時間外勤務360時間超職員数  
**317人**（R2年度）



年間時間外勤務360時間超職員数  
**0人**（R8年度）

男性育児休業取得率  
**34.6%**（R2年度）



男性育児休業取得率  
**80%**（R8年度）

女活法関係

女性管理職比率  
**16.0%**（R3年度）



女性管理職比率  
**30%以上**（R8年度）

女性役職者比率（※）  
**27.8%**（R3年度）



女性役職者比率（※）  
**40%以上**（R8年度）

※消防職を除く

※消防職を除く

⇒次世代法及び女性活躍推進法に関するそのほかの指標は別に定める

# 5. 次世代法及び女性活躍推進法に関する指標（教職員除く）



- 「次世代法」及び「女性活躍推進法」に関する指標について、下記のとおり、法の有効期間である2025年度（令和7年度）の目標値を設定する。また、本計画の取組は各指標に関連することから、計画期間の最終年度となる2026年度（令和8年度）の目標値をあわせて設定する。

## <指標>

カテゴリー	指標	現状（R2）	目標（R7）	目標（R8）	法計画指標
次世代法関係	年次有給休暇の平均取得日数【再掲】	15日	16日以上		○
	夏季特別休暇の取得率	97.4%	100%		○
	女性育児休業取得率	96.5%	100%		○
	男性育児休業取得率【再掲】	34.6%	80%		○
	男性職員の出産サポート休暇の取得率	98.3%	100%		○
	男性職員の子育てパパ休暇の取得率	92.7%	100%		○
	男性職員の育児休業等取得率（※1）	—	—	概ね100%	
	一人一月あたりの平均時間外勤務時間数	9.3時間	8.6時間以内	8.5時間以内	○
	年間時間外勤務360時間超の職員数【再掲】	317人	0人		○
女性活躍推進法関係	女性管理職比率（※2）【再掲】	16%（R3）	27%以上	30%以上	○
	女性役職者比率（※3）【再掲】	27.8%（R3）	—	40%以上	
		24.1%（R3）	32%以上	35%以上	○

※1 男性職員がより育児に取り組める強化策・堺モデル（所属長との面談の場の創出、男性育休の分割取得、フレックスタイムやテレワークの要件緩和など）の取得率

※2 全職員ベース

※3 上段は消防職を除く。下段は全職員ベース。

## 6. 次世代法及び女性活躍推進法に関する指標（教職員）



- 教職員に関する「次世代法」及び「女性活躍推進法」に関する指標に関して、下記のとおり、学校園の実情等に適した設定をする。
- 法の有効期間である2025年度（令和7年度）の目標値を設定。また、本計画の計画期間の最終年度となる2026年度（令和8年度）の目標値をあわせて設定する。

### <指標>

カテゴリー	指標	現状（R2）	目標（R7）	目標（R8）
次世代法 関係	年次有給休暇の平均取得日数	11.3日	16日以上	
	夏季特別休暇の取得率	97.6%	100%	
	女性育児休業取得率	100%	100%	
	男性育児休業取得率	10.3%	100%	
	男性職員の出産サポート休暇の取得率	65.4%	100%	
	男性職員の子育てパパ休暇の取得率	21.3%	100%	
	年間勤務時間外在校等時間720時間超の職員数（※）	414人	0人	
女性活躍 推進法 関係	女性管理職比率	25.4%（R3）	33%以上	35%以上
	女性役職者比率	32.5%（R3）	38%以上	40%以上

※勤務時間外在校等時間とは、教務、生徒指導、部活動等の学校教育活動に関する業務を行っていることが外形的に把握できる時間から、休憩時間を含む正規の勤務時間を除いたものをいう。