

重要取組シート

取組項目		ライフステージに合った働き方の推進
現状・課題		<p>○平成 29 年 5 月に策定した堺市職員「働き方改革」プランに基づき、職員の意識と行動、仕事のやり方を改革することにより、全庁を挙げて時間外勤務の縮減に取り組んできた。</p> <p>○また、平成 31 年 1 月に策定した「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～」に基づき、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に取り組み、女性職員のさらなる登用を推進してきた。</p> <p>○デジタル化等の社会全体での DX の加速、市民ニーズの多様化、働く人の就労環境等の変化や新型コロナウイルス感染症の拡大による働き方の変化といった背景を受け、両計画を統合した上で新たな働き方改革プランとして令和 4 年 3 月に「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」を策定した。</p> <p>○同計画では、令和 4 年度～8 年度の 5 年間に『働き方の実現』『多様な人材活躍』『育児等と仕事の両立支援』を取組の柱として、『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』をめざすとしている。</p>
取組の内容		<p>【ライフステージに合った働き方の推進】</p> <p>○テレワークやフレックスタイム、男性職員がより育児に取り組める強化策・堺モデル等により多様で柔軟な働き方を推進し、働きやすい職場環境を整備する。</p> <p>○就学前の子を持つ職員が、係長級試験にチャレンジしやすいよう係長級への昇任時期を選択できる制度を導入する。</p> <p>○各課における時間外勤務の実態を把握し対策を講じる等の、組織単位での時間外勤務マネジメントを推進する。</p> <p>○新たに臨床心理士を配置し、専門的知識を活用した市職員のメンタルヘルスケアに取り組む。</p> <p>○役職者のハラスメントに対する理解を深める研修等を実施し、働きやすい職場環境の整備を推進する。</p>
スケジュール	前期 (～7月)	<input type="checkbox"/> テレワークの試行実施検証結果のとりまとめ (5月) <input type="checkbox"/> 係長級への昇任時期選択制度案のまとめ・試行実施 (6月) <input type="checkbox"/> 役職者ハラスメント防止研修 (7月～)
	中期 (～11月)	<input type="checkbox"/> テレワークの試行実施結果を踏まえた、本格実施の検討 (11月) <input type="checkbox"/> フレキシブルワークの実施検証結果のとりまとめ (11月) <input type="checkbox"/> 男性職員がより育児に取り組める強化策・堺モデルの実施検証結果のとりまとめ (11月) <input type="checkbox"/> 上半期の時間外勤務実績の把握及び検証 (～11月)
	後期 (～3月)	<input type="checkbox"/> フレキシブルワークの試行実施結果を踏まえた、本格実施の検討 (1月) <input type="checkbox"/> 時間外勤務実績の把握及び検証 (～3月)
	次年度以降	

進捗の状況	前期 (～7月)	<input type="checkbox"/> テレワークの試行実施検証結果のとりまとめ (5月) <input type="checkbox"/> 係長級への昇任時期選択制度案のまとめ・試行実施 (6月) <input type="checkbox"/> テレワークの試行実施結果を踏まえた、本格実施の検討 (6月) <input type="checkbox"/> フレキシブルワークの実施検証結果のとりまとめ (6月) <input type="checkbox"/> 男性職員がより育児に取り組める強化策・堺モデルの実施検証結果のとりまとめ (6月)	
	中期 (～11月)	<input type="checkbox"/> 堺モデルの制度周知 (8月～) <input type="checkbox"/> 課長級職員のS-MaC (多面評価) の項目に堺モデルの取組を追加 (10月) <input type="checkbox"/> 役職者ハラスメント防止研修 (11月～) <input type="checkbox"/> 上半期の時間外勤務実績の把握及び検証 (10～12月)	
	後期 (～3月)		
2025 堺市基本計画	該当する 施策	4- (8) 女性活躍・働く意欲がある多様な人材の活躍	
	寄与する KPI		目標値 (2025年度)
未来都市計画 堺市SDGs	最も貢献する SDGsのゴール	ゴール番号 5	ジェンダー平等を実現しよう
	寄与する KPI	市職員の女性管理職割合 (一般行政職) [現状値: 10.4% (2019年度)、16.0% (2022年度)]	目標値 (2023年度) 20.0%