

## 重要取組シート

総務局 人事部

取組項目		働き方改革の推進
現状・課題		<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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、女性職員をはじめ全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、女性職員の更なる登用を推進してきた。</li> <li>○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。</li> <li>○同計画では、令和 4～8 年度の 5 年間に『柔軟な働き方の実現』『多様な人材の活躍』『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』『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。</li> </ul>
取組の内容		<ul style="list-style-type: none"> <li>○テレワークやフレキシブルワーク、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、働きやすい職場環境を整備し多様で柔軟な働き方を推進している。</li> <li>○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導入した係長級昇任時期選択制の周知を図る。</li> <li>○若手職員のキャリアプラン形成のため短期間、他部署の業務経験をさせるスキルアップ制度を本格実施する。</li> <li>○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。</li> <li>○全職員向け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。</li> </ul>
スケジュール	前期 (～9月)	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 職員スキルアップ制度の実施 (6月～)</li> <li><input type="checkbox"/> 係長級昇任時期選択制の周知 (6月)</li> <li><input type="checkbox"/> 仕事と家庭の両立支援研修の実施 (7月～)</li> </ul>
	後期 (～3月)	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 上半期の時間外勤務実績の把握及び検証 (～11月)</li> <li><input type="checkbox"/> ハラスメント防止研修の実施 (12月～)</li> <li><input type="checkbox"/> 時間外勤務実績の把握及び検証 (～3月)</li> </ul>
	次年度以降	<input type="checkbox"/>
進捗の状況	前期 (～9月)	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 係長級昇任時期選択制の周知 (5月)</li> <li><input type="checkbox"/> 職員スキルアップ制度の実施 (8月)</li> <li><input type="checkbox"/> 仕事と家庭の両立支援研修の実施 (8月)</li> </ul>

	後期 (～3月)	<input type="checkbox"/> ハラスメント防止研修の実施 (10月～) <input type="checkbox"/> 上半期の時間外勤務実績の把握及び検証 (～11月) <input type="checkbox"/> 時間外勤務実績の把握及び検証 (～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)、20.5% (2025年度)]	目標値 (2025年度) 22.0%