

重要取組シート

総務局 人事部

取組項目	女性活躍の推進
<p>現状・課題</p>	<p>○本市では、メンター制度の導入、女性登用プロジェクトチームによる女性職員の登用拡大に向けた施策や事業の提案等、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推進してきた。</p> <p>○令和 6 年度には職員の昇任に対する意識の把握や女性職員の昇任意欲の向上に関する課題分析等を行うため「昇任に関するアンケート」を実施し、その結果から令和 7 年度に管理職員の当直勤務の廃止などの取組を進めた。また、更なる女性活躍の推進に向け「女性活躍推進チーム」において、令和 7 年度から民間企業と連携し市内企業を横断して女性活躍の課題分析を行うため「クロスメンタリング事業」を実施した。</p> <p>課題については以下のとおり</p> <p>○令和 4 年 3 月に策定した「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」では、女性職員が自ら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整備について、令和 5 年 3 月に策定した「堺市職員力・組織力向上基本方針」では、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用について掲げている。今年度が「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」の最終年度に当たることから、新たな計画の策定に際し、「構造改革の基本的な考え方」や「堺市組織人員体制の未来デザイン」を踏まえつつ、引き続き「多様な人材の活躍」を柱の一つとして位置づけ取り組むことが重要と考えている。</p> <p>○また、女性職員の活躍を推進するためには、男性職員の働き方や意識を改革することも重要であることから、男性職員の育児参画を促進し、仕事と子育て等を両立できる環境整備を継続して進める必要がある。</p>
<p>取組の内容</p>	<p>庁内の取組については、</p> <p>○女性職員をはじめすべての職員の活躍を後押しするキャリア形成支援などの研修について、適宜見直しを行い、研修内容を充実する。</p> <p>○提出を必須化している「パパママさわやか子育てレポート」などを活用し、出産や育児を行う職員と所属長との対話を促進し、所属長の育児支援へのマネジメント意識の醸成、出産や育児を行う職員による休暇休業の取得を支援する。また、男性職員がより育児に取り組める強化策・堺モデルの活用を促進することにより、男性職員の育児参画を後押しし、育児休業の取得の推進を図る。</p> <p>○計画策定に当たり全職員を対象とした新たなアンケートを実施し、職員の声も聞きながら、ワーク・ライフ・バランスに対する意識の把握や、女性職員の昇任意欲の向上に関する課題分析等を行い、更なる女性活躍の推進に必要な取組についての検討を進める。</p> <p>○新任係長級職員や新任課長補佐級職員を対象にしたマネジメント研修の機会において、裁量権拡大や自己成長への寄与といった管理職員となることの魅力を発信する。また、課長補佐級職員を対象に、人事評価の面談の機会を捉え、将来のキャリアビジョンに関する内容を新たな面談事項とすることでキャリアに関する意識醸成を図る。</p> <p>○意欲と能力のある女性職員の積極的なライン職への登用や、職域拡大を意識した異動配置を実施する。</p>

(様式 4)

		<p>○併せて、局長級・部長級の幹部職における女性職員の登用を更に進め、将来の持続可能な市政運営を見据えた安定的な管理職員の確保をめざす。</p> <p>庁外の実施については、</p> <p>○堺市域における女性活躍の一層の推進を目的として実施している『さかい「働コミ」 Company』制度の登録事業所として、「女性活躍推進チーム」の関係部局と取組を相互に共有し連携する。</p>	
スケジュール	前期 (～9月)	<input type="checkbox"/> 「パパママさわやか子育てレポート」等の運用に関する全庁通知（4月） <input type="checkbox"/> 課長補佐級職員に対するキャリア面談に関する全庁通知（4月） <input type="checkbox"/> 新任係長級職員や新任課長補佐級職員を対象にしたマネジメント研修の実施（5月） <input type="checkbox"/> 係長級昇任試験対象者と女性役職者との交流会を関係局と開催（6月） <input type="checkbox"/> アンケートの実施（～7月） <input type="checkbox"/> 「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」の実施状況等（特定事業主行動計画に基づく取組に関するもの）の公表（7月） <input type="checkbox"/> キャリア形成支援研修の実施（9月）	
	後期 (～3月)	<input type="checkbox"/> 係長級昇任選考対象者へのキャリアプラン支援通知（11月） <input type="checkbox"/> 管理職（課長級）対象に部下のキャリア形成支援研修の実施（12月） <input type="checkbox"/> 改訂版「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」の策定・公表（3月） <input type="checkbox"/> 女性職員の積極的なライン職登用や、職域拡大を意識した異動配置の実施（3月）	
	次年度以降	<input type="checkbox"/> 各種取組による女性職員の活躍の推進	
進捗の状況	前期 (～9月)		
	後期 (～3月)		
堺市基本計画 2030	該当する 施策	4-（7）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（2030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）、22.3%（2026年度）]	目標値（2030年度） 30.0%