

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"> ○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。 ○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、女性職員の更なる登用を推進してきた。 ○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。 ○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』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。 ○今年度が同計画の最終年度に当たることから、新たな計画を策定し、これまでの取組や分析結果を踏まえ、実効性の高い施策を反映させることで、持続的な働き方改革につなげる。
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ○男性職員がより育児に取り組める強化策・堺モデル（フレキシブル・ワーク）の活用を促進することにより、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する。 ○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。 ○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。 ○各課の時間外勤務状況及び傾向を把握し、所属長の管理責任の下で同一所属内における時間外勤務時間の平準化を図ることで、組織的かつ適正な時間外勤務管理を推進する。 ○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。 ○職員がやりがいと成長を実感しながらステップアップできるよう、係長級への昇任の在り方を検討するなど、職員のパフォーマンスと能力を高める見直しを行い、将来的な職員減少を見据えた持続可能な市政運営につなげる。
スケジュール	<p style="text-align: center;">前期 (～9月)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 前年度時間外実績の把握及び検証（6月） <input type="checkbox"/> 職員スキルアップ制度の実施（6月～） <input type="checkbox"/> 係長級昇任試験制度の見直しに関する周知（6月） <input type="checkbox"/> 係長級昇任時期選択制の周知（6月） <input type="checkbox"/> 仕事と家庭の両立支援研修の実施（7月～） <input type="checkbox"/> 令和 8 年度第 1 四半期（4月～6月）時間外勤務実績の把握及び検証・各局区との共有（～8月）

(様式 4)

	後期 (～3月)	<input type="checkbox"/> 上半期の時間外勤務実績の把握及び検証・各局区との共有 (～11月) <input type="checkbox"/> ハラスメント防止研修の実施 (12月～) <input type="checkbox"/> 令和8年度第3四半期(10月～12月)時間外勤務実績の把握及び検証・各局区との共有 (～2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"/> 時間外勤務実績の把握及び検証 (～3月)	
	次年度 以降	<input type="checkbox"/> 前年度時間外実績の把握及び検証・各局との共有 (6月)	
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	—	
	寄与する KPI	—	目標値 (2030年度) —
堺市SDGs 未来都市計画	最も貢献する SDGsのゴール	ゴール番号 —	—
	寄与する KPI	—	目標値 (2030年度) —