

第3期行財政改革プログラム 個別取組工程表

取組番号	2-1-5	取組項目名	ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進			
所管	総務	局	人事	部	人事	課
〔P〕 取組内容	実施内容	仕事と生活の調和と女性の活躍を推進することにより、職員が能力を最大限に発揮できる働きやすい環境を整備し、効率的な業務遂行を通じた市民サービスの向上を図ります。具体的には、男性職員の意識改革を促し、積極的な家庭参加を促すため「ワーク・ライフ・バランス研修」の継続実施や「イクメンリーダーの養成」を行うとともに、女性職員を積極的に管理職・役職者に登用することで、その個性や能力を発揮してもらい、組織力の強化を図ります。				
	目標	H30	・男性職員の育児休業取得率 ・女性役職者比率(教職員を除く)	10.0% 23.6%		
		R1	・男性職員の育児休業取得率 ・女性役職者比率(教職員を除く)	11.5% 25.7%		
		R2	・男性職員の育児休業取得率 ・女性役職者比率(教職員を除く)	13.0% 27.9%		
〔D〕 実績・進捗状況	H30	平成29年度男性職員育児休業取得比率 14.4%(消防含む) 平成30年度女性役職者比率 22.4%(消防含む) ・メンター制度の相談受付を通年で実施 ・ワーク・ライフ・バランス推進研修を実施 ・イクメンリーダー養成研修を実施 ・係長級昇任試験における託児所を開設(利用者数:一次試験6名)				
		H30の達成度	C	〔基準〕 a:上回って(前倒しで)達成 b:達成 c:概ね達成 d:未達成		
	R1	令和元年度男性職員育児休業取得比率 13.8%(消防含む)【(参考)平成30年度取得比率 9.6%】 令和元年度女性役職者比率 23.4%(消防含む) ・メンター制度の相談受付を通年で実施 ・「女性職員の活躍推進及び次世代育成支援」に関する研修を実施 ・係長級昇任試験における託児所を開設(利用者数:一次試験5名) ・職員の「ワーク」と「ライフ」の両立を支援することを目的として「私と職場のワーク・ライフ・バランスシート」の運用を開始 ・一部の部署においてテレワークを試行実施(令和元年9月~12月)				
		R1の達成度	C	〔基準〕 a:上回って(前倒しで)達成 b:達成 c:概ね達成 d:未達成		
		H30~R1の達成度	C	〔基準〕 a:上回って(前倒しで)達成 b:達成 c:概ね達成 d:未達成		
	R2	令和2年度男性職員育児休業取得比率 34.6%(消防含む) 令和2年度女性役職者比率 23.7%(消防含む) ・メンター制度の相談受付を通年で実施 ・「女性職員の活躍推進及び次世代育成支援」に関する研修を実施(書面開催) ・女性職員の登用に向け、係長級昇任試験の対象年齢の引き下げなどの運用の見直しを実施 ・係長級昇任試験における託児所を開設(利用者数:一次試験1名) ・管理職の人事評価において、時間外勤務の縮減等に加え、職員の育児等に伴う休暇・休業の取得促進の取組を含め、目標を設定することとした。 ・新型コロナウイルスの感染防止を目的として、テレワークを試験的に実施				
		R2の達成度	C	〔基準〕 a:上回って(前倒しで)達成 b:達成 c:概ね達成 d:未達成		
		H30~R2の達成度	C	〔基準〕 a:上回って(前倒しで)達成 b:達成 c:概ね達成 d:未達成		
	行革効果額の見込み及び実績			平成30年度	令和元年度	令和2年度
		見込み		- 百万円	- 百万円	- 百万円
実績			- 百万円	- 百万円	- 百万円	
評価	B	〔基準〕 S:優良 A:良好 B:普通 C:不良				
〔C〕 課題分析	平成31年1月策定の「堺市職員の子育て・女性活躍支援プラン」に基づき取組みを実施した。係長級昇任試験の対象年齢等の見直しにより、R2年度の女性職員の受験率は前年度比で13.4ポイント上昇した。しかし、男性職員の受験率と比較すると低い状況であることから、更なる取組が必要である。また、男性職員の育児休業取得率については、上昇傾向にあり、家事や育児への参画意識が醸成されつつあるものと考えられる。					
〔A〕 改善策	テレワークの本格実施やICTを活用した業務の効率化等により、ワーク・ライフ・バランスを推進し、誰もが働きやすい職場環境を整備する。また、現状を踏まえたうえで、女性職員のキャリア形成支援に向けた取組や意識改革の推進等により、女性職員の役職者比率の向上を図る。					
備考						