

堺市職員の子育て・女性活躍支援プラン【概要】

趣旨

堺市では、これまで、「堺市職員仕事と子育て両立プラン（平成25年度策定）」、「堺市職員の女性活躍推進プラン（平成27年度策定）」及び「堺市職員の女性活躍プラン[学校園用]（平成29年度策定）」に基づき、次世代育成支援や女性活躍の推進に向け様々な取組を行ってきたところ。

今年度、それぞれのプランが計画の最終年度に当たることから、両計画を統合し職員誰もがいきいきと働くことができる職場づくりとさらなる市民サービスの向上を図ることを目的としたプランを策定するもの。

現行プラン

堺市職員の仕事と子育て両立プラン
子育てをしやすい職場環境の整備

堺市職員の女性活躍推進プラン
堺市職員の女性活躍推進プラン[学校園用]
女性職員が個性と能力を十分に発揮できる職場の整備

堺市の現状

社会情勢の変化（働き方改革、SDGs）

新プラン



計画期間・数値目標

計画期間 平成31年度から平成33年度まで

対象 全職員

数値目標

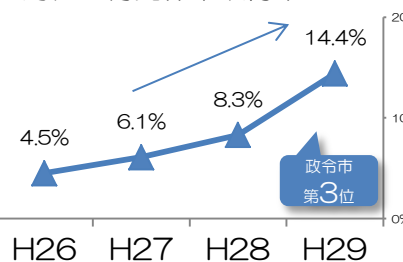
(教)…学校園に勤務する教職員

項目	目標値		実績値		
	平成33年度	平成30年度			
仕事と子育ての両立支援	男性職員の育児休業取得率	20%以上	10%以上	14.4%	H29
		(教) 10%以上	10%以上	(教) 7.8%	
	女性職員の育児休業取得率	100%	100%	100.0%	
				(教) 100.0%	
女性職員のさらなる活躍推進	男性職員の出産サポート休暇の取得率	100%	100%	96.1%	H30
				(教) 85.7%	
	男性職員の子育てパパ休暇の取得率	100%	100%	86.7%	
			(教) 27.3%		
女性職員のさらなる活躍推進	採用者に占める女性割合	40%以上	40%以上	39.9%	H29
				(教) 62.1%	
	管理職に占める女性割合	15%以上	12%以上	12.8%	
	(教) 25%以上	-	(教) 22.0%		
ワーク・ライフ・バランスの実現	役職者に占める女性割合	30%以上	26.8%	22.4%	H29
		(教) 32%以上	-	(教) 31.6%	
	年次有給休暇の平均取得日数	14日以上	13日以上	12.9日	
	(教) 16日以上	-	(教) 15.9日		
ワーク・ライフ・バランスの実現	夏季特別休暇の取得率	100%	100%	97.5%	H29
				(教) 96.4%	
	年間時間外勤務360時間超の職員	0人	-	279人	
	(教) 年間勤務時間外滞在時間720時間超の職員	0人 (H34年度)	-	640人	

プランの構成

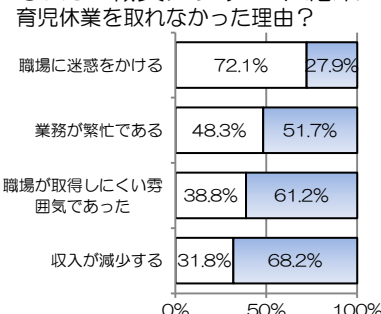
現状と課題

○男性の育児休業取得率



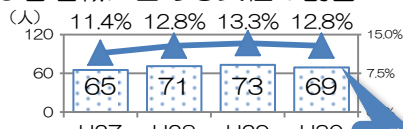
市長の自治体首長初イクボス宣言以降男性育休取得率は倍増

○OH30職員アンケート結果 育児休業を取らなかった理由？

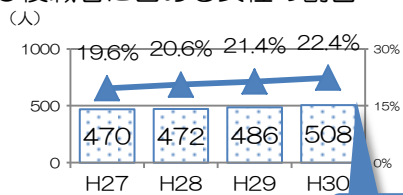


環境整備や職員の理解のさらなる促進が必要

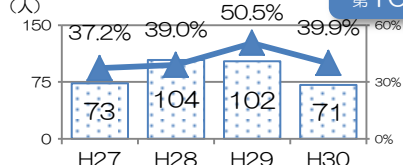
○管理職に占める女性の割合



○役職者に占める女性の割合

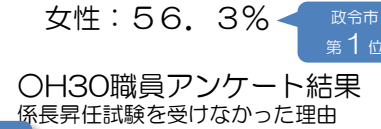


○女性の採用

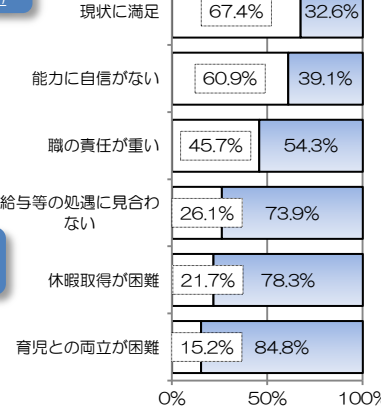


管理職比率はほぼ横ばい 役職者比率は着実に増加

○OH30係長級試験受験状況 女性：56.3%

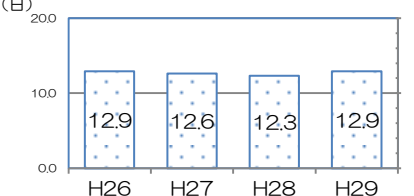


○OH30職員アンケート結果 係長昇任試験を受けなかった理由

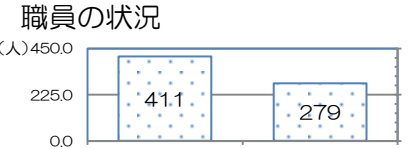


昇任に対する不安解消や意識改革、女性が活躍する環境整備の推進が必要

○年間有給休暇の平均取得日数

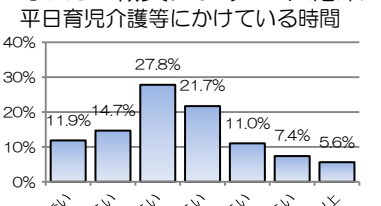


○年間時間外勤務360時間超の職員の状況



年間時間外勤務360時間超職員の縮減 休暇取得状況はほぼ横ばい

○OH30職員アンケート結果 平日育児介護等にかけている時間



平日、育児・介護・その他の家事以外に時間をかけているもの 趣味(63.5%)、自己啓発(18.5%)、地域活動(15.9%)など

家庭生活・地域活動・自己啓発等を充実し生産性の向上を図る必要

主な取組

継続

- 制度・取組の周知
 - ・管理職の意識向上
 - ・子育てに関する制度、取組の周知
- 男性職員の家事・育児等への参画意識の向上
 - ・職場優先の環境及び役割分担意識の是正
 - ・子育て特休の取得促進
 - ・イクメンリーダー養成
- 環境整備
 - ・所属長への出産申出
 - ・育休取得時の給与試算シート

新規・拡充

- メンター制度の充実**

仕事と子育ての両立等に悩む男性職員や、責任の大きさ・部下の管理監督等に悩む新任役職者など、様々な職員がより相談しやすい制度となるよう充実を図ります。
- 代替正職員の確保**

育児休業取得希望者が、安心して取得できるよう、代替として、正規職員の配置を試行実施します。

役職者を対象とした相談体制の充実強化

- ・メンター制度の充実
- ・ハラスメント相談体制の充実

様々なハラスメントの防止・排除に向けて、相談窓口の周知等相談しやすい環境を整備します。また、役職者や管理職に昇任した後もより相談しやすいよう体制を充実強化します。

旧姓使用の原則自由化

旧姓の使用について、対外的な文書を含め原則として使用できることとし、旧姓使用者の大半を占める女性職員の利便性を高め、より働きやすい環境を構築します。

ワーク・ライフ・バランスシートの導入

所属長と職員が、仕事や生活について認識を共有し、コミュニケーションを活性化するための対話ツールのひとつとして、ワーク・ライフ・バランスシートを導入します。個人と組織が一体となって働きやすい環境を構築します。

テレワークの試行

柔軟な勤務制度の導入に向けて、平成31年度にテレワークの試行実施を行います。

仕事と子育ての両立支援

女性職員のさらなる活躍推進

ワーク・ライフ・バランスの実現