

職員みんなの ワーク・ライフ・ハッピープラン

～ 仕事と家庭を両立でき、男女がともに活躍する組織づくり ～



令和3年4月

いわき市における次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第15条の規定に基づき、いわき市長、いわき市議会議長、いわき市選挙管理委員会、いわき市代表監査委員、いわき市公平委員会、いわき市農業委員会、いわき市教育委員会、いわき市消防長、いわき市水道事業管理者及びいわき市病院事業管理者が策定する『職員みんなのワーク・ライフ・ハッピー プラン ～仕事と家庭を両立でき、男女がともに活躍する組織づくり～』（以下「本行動計画」という。）です。

目 次

I	行動計画策定の背景	3
II	次世代法と女性活躍推進法の関係性	5
III	行動計画の目的	6
IV	計画期間中における本市のこれまでの取組と成果	7
V	本市の課題分析	8
VI	計画期間	10
VII	基本的な考え方	11
VIII	具体的な取組内容	11
	1 職員の意識を高めるために	13
	2 安心して子どもを産み育てるために	13
	3 働きやすい職場環境づくりを進めるために	15
	4 女性職員が活躍する組織づくりのために	18
	5 その他次世代育成支援対策に関する事項	18
	6 本行動計画の目標を達成するために	19
IX	推進体制	20

はじめに

急速な少子化の進行が今後の社会経済の様々な分野に深刻かつ重大な影響を与えることを踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備に資することを目的として、平成15年7月に次世代法が制定されました。

次世代法により、国や地方公共団体における一事業主としての特定事業主行動計画の策定が義務付けられたため、本市においては、平成17年3月に平成17年度から平成21年度までを計画期間とする行動計画を策定し、その後、平成22年3月に改訂するとともに、次世代法の有効期限が10年間延長されたことから、平成27年3月にも改訂し、平成27年度から5年間を計画期間とする行動計画として、『職員みんなのワーク・ライフ・ハッピープラン』を策定しました。

その後、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にあることなどを踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた女性活躍推進法が平成27年8月に制定され、国や地方公共団体は、一事業主として女性の活躍を推進するための行動計画を平成27年度中に策定することが義務付けられたことから、現在の計画に、女性活躍推進法に基づく新たな取組みを位置づけ、一体的な特定事業主行動計画として、新たに『職員みんなのワーク・ライフ・ハッピープラン ～仕事と家庭を両立でき、男女がともに活躍する組織づくり～』に改訂し、職員が仕事と家庭生活を両立し、男女がともに活躍することができるよう職場全体で支援していくための各種施策に取り組んできたところです。

今般、計画期間が満了することから、これまでの取組みの目的を継承しつつ一層の推進を図るべく、特定事業主行動計画『職員みんなのワーク・ライフ・ハッピープラン ～仕事と家庭を両立でき、男女がともに活躍する組織づくり～』を改訂しました。

本行動計画には、男女がともに働きやすく、子育てをしやすい職場環境づくりを進めるとともに、男女がともに活躍できる組織づくりのための様々な方策や目標を定めていますが、真の目標は、本行動計画の実践を通じて、職員一人ひとりが次代を担う子どもたちの誕生とその健やかな育成の必要性を理解して助け合い、また、仕事と家庭を両立しながら、男女がともに活躍できる組織となるために、職員全員が、意識や働き方を改革していかなければならないという認識を持つことにあります。

次世代育成支援並びに女性活躍の輪を市全体に広げていくためにも、我々公務職場が率先して取り組み、模範を示していかなければならないことも忘れてはなりません。

どうか職員の皆さんには、本行動計画の趣旨を自分自身に関わるものとして理解されるとともに、それぞれの立場で真の目標実現に向け行動されるようお願いいたします。

令和3年4月

いわき市長

いわき市議会議長

いわき市選挙管理委員会

いわき市代表監査委員

いわき市公平委員会

いわき市農業委員会

いわき市教育委員会

いわき市消防長

いわき市水道事業管理者

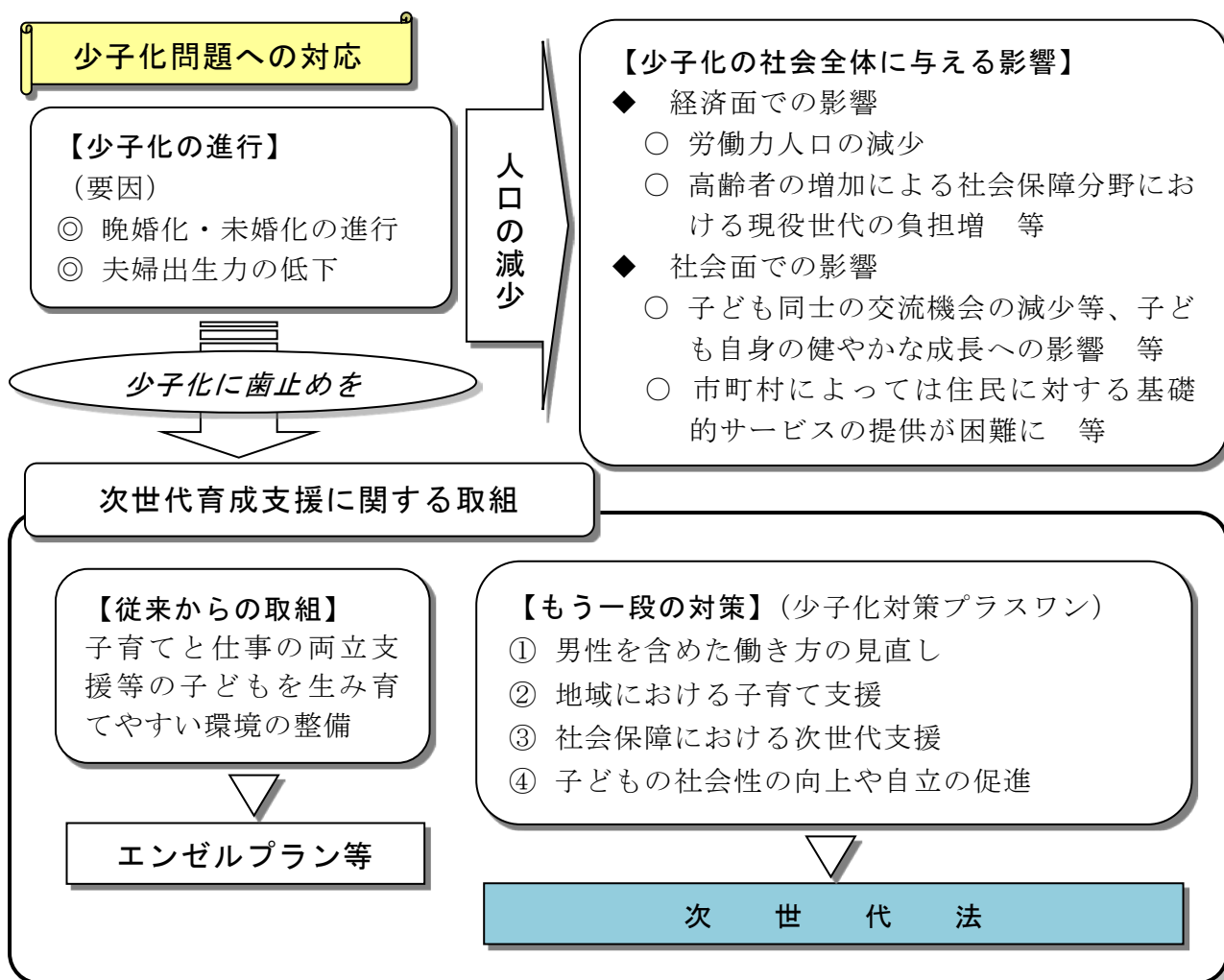
いわき市病院事業管理者

次 世 代 法

我が国では、依然として少子化の傾向が続いている状態にあります。急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少等による経済成長率の低下を招くおそれが生じ、また、人口に占める高齢者の割合を高め、社会保障に係る現役世代の負担を増大させるといった経済面での影響等、社会全体に与える影響が大きいことから、その対策が急務となっています。

そこで、国はこの流れを止めるため、従来の取組みに加えもう一段の対策を推進する必要があるとのことから、平成15年7月に次世代法を制定し、全ての地方公共団体と従業員が300人を超える事業主に対し、職員（従業員）が仕事と子育てを両立できるよう、業務内容や業務体制の見直し等を盛り込んだ行動計画の策定を義務付けました。（※ 平成23年4月から101人以上の中小企業にも義務化）

このことから、本市では、平成17年3月に「いわき市特定事業主行動計画 ～職員みんなで子育て応援プログラム～」を策定したところですが、現行計画の計画期間が満了することに伴い、新たな「いわき市特定事業主行動計画」を策定したものです。



女性活躍推進法

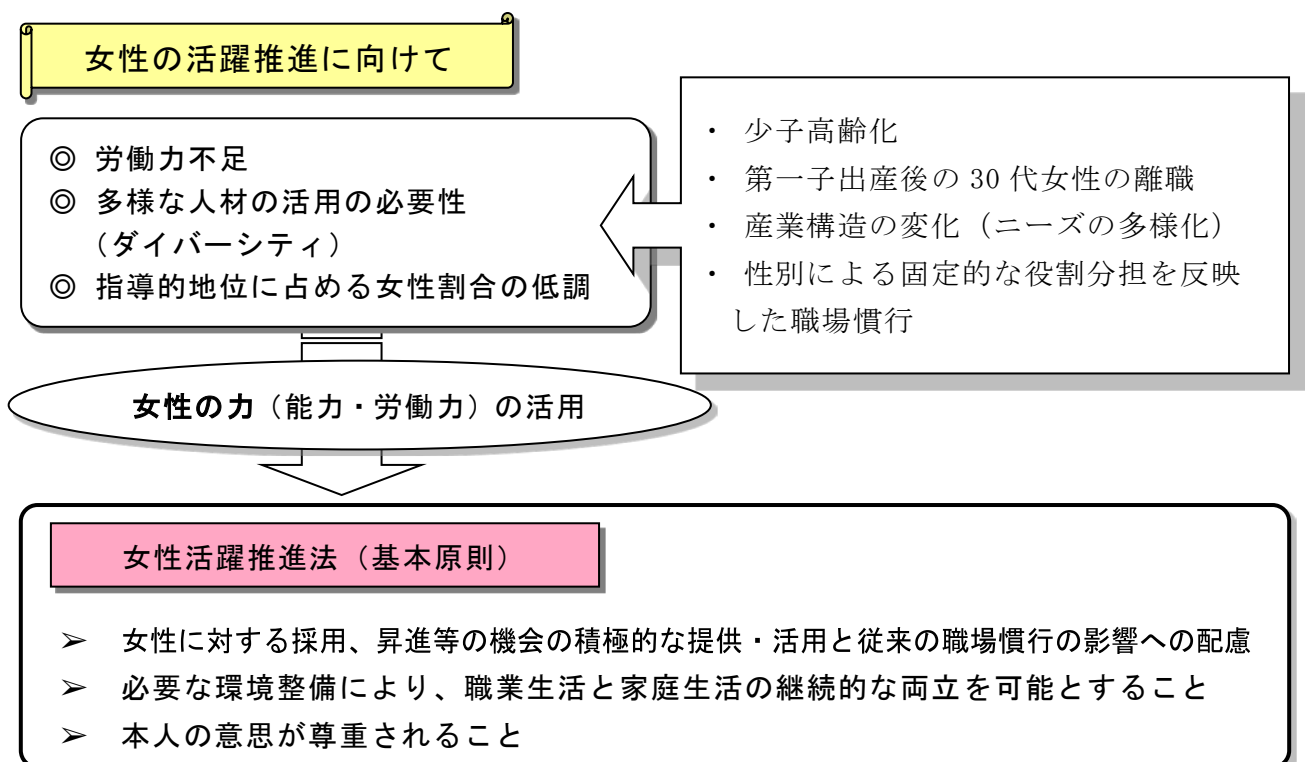
我が国では、15歳から64歳までの女性の就業率が、平成26年に63.6%（昭和50年48.8%）と増加する一方で、依然として根強い長時間労働を前提とした労働慣行等から、仕事と生活の両立ができずに就業継続やキャリアアップを諦める女性も多く、約6割の女性が第一子の出産を機に離職しており、育児・介護等を理由に働いていないものの就業を希望している女性は約300万人に上っていました。

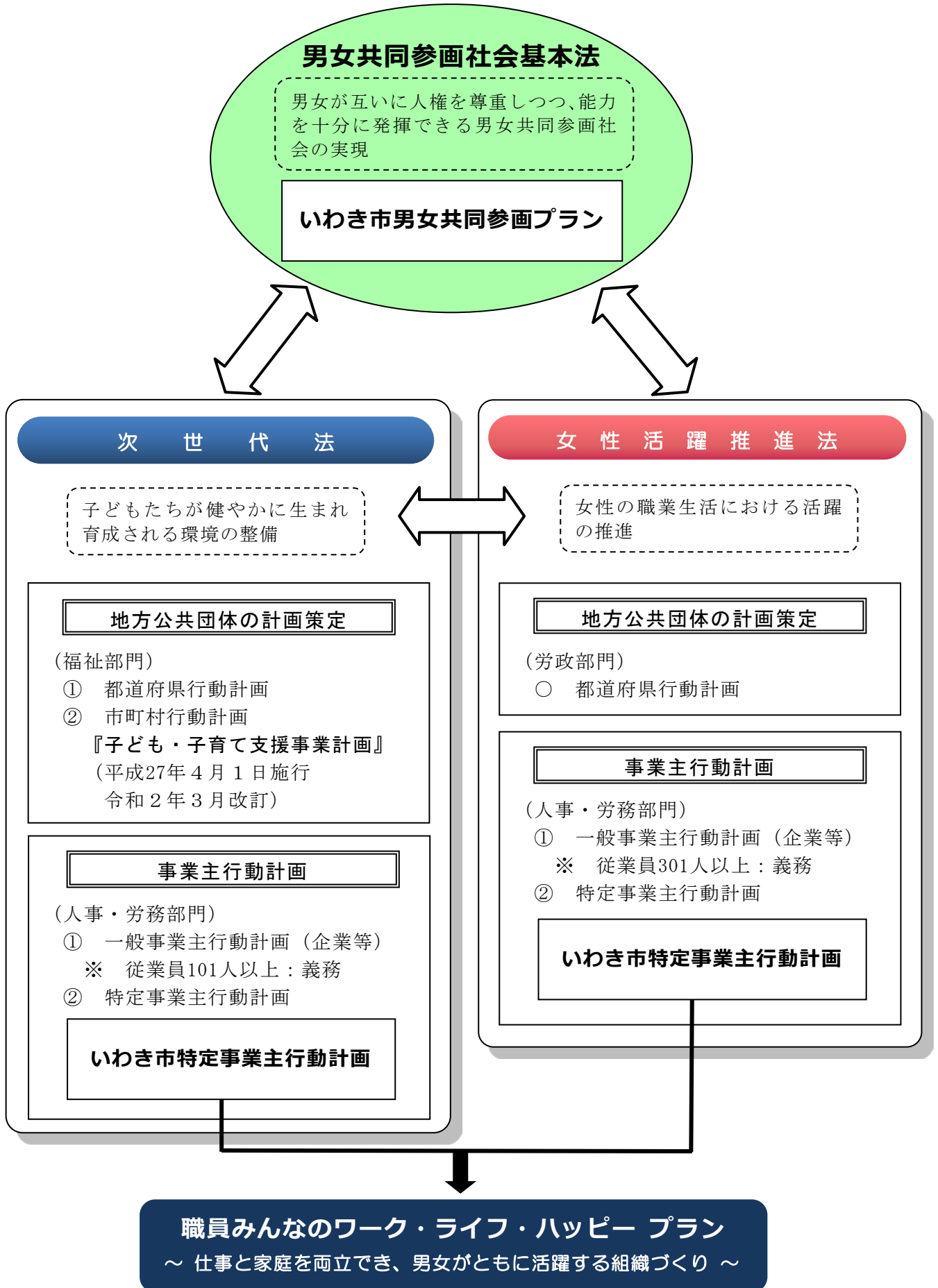
また、管理職等の指導的地位にある女性の割合は諸外国と比べて低い水準にあり、働く場面における女性の活躍は不十分と言わざるを得ないのが現状です。

一方、将来の労働力不足が懸念される中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要であると考えられています。

このような状況を踏まえ、国は、女性の力を「我が国最大の潜在力」として成長戦略の中核に位置付け、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた女性活躍推進法を新たに制定し、全ての地方公共団体（特定事業者）と従業員300人を超える一般事業者に行動計画の策定を義務付けました。

これを受け、本市においては、次世代法及び女性活躍推進法において、「男女がともに働きやすく、子育てしやすい職場づくり」「ワーク・ライフ・バランスの推進」等の視点が共通していることから、一元的に計画や進捗状況を管理できるよう、従来の計画と一体的に策定することとし、共通する取組みの見直しを行うとともに、女性活躍推進法に基づく取組みを新たに位置づけ、『職員みんなのワーク・ライフ・ハッピープラン ～仕事と家庭を両立でき、男女がともに活躍する組織づくり～』に改訂したものです。





Ⅲ 行動計画の目的

本行動計画は、本市職員が職業生活と家庭生活の両立を図りながら、働く場面において男女がともに活躍できるよう、次の基本視点に立ち、具体的かつ実効性のある方策及び目標を定め、職員全体のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、子育てしやすく、働きやすい職場環境の整備を図ること等を目的としています。

行動計画策定にあたっての基本視点

◆ 職員全体のワーク・ライフ・バランスを推進

職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てはもとより、介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の調和を実現する。

◆ 職員の仕事と子育ての両立を推進

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感し、仕事と子育ての両立を図ることができるようにする。

◆ 女性が活躍できる組織づくり

女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるよう、男性の育児参加等を促進するとともに、男女ともに活用する育児や介護に係る支援制度の利用促進等を図る。

◆ 市全体として積極的な取組み

本行動計画に定める取組みを推進するうえでは、業務内容や業務体制の見直しなども必要となることから、市全体での理解のもとに取組みを進める。

また、本行動計画の認知度を向上させ、所属及び職員個人の自発的な行動を促進するよう、職員全体の意識改革を図る。

◆ 職場の実情を踏まえた取組みの推進

職場によって、業務内容や職場環境が異なることから、それぞれの職場の実情に応じた効果的な取組みを進める。

◆ 広い視野に立った取組みの推進

一事業主としての視点からだけでなく、「次世代育成支援対策及びに女性の活躍推進の輪を市全体に広げていくためにも、公務職場として率先して取り組む」という広い視野に立った取組みを進める。

計画期間中における本市のこれまでの取組と成果

- ・ **育児と介護のしおり**

育児と介護の各種支援制度や給付制度をまとめたハンドブックを平成28年度に作成（従来の『育児のしおり』を改訂）し、職員に周知を図った。

- ・ **夏季休暇の取得期間延長**

業務や家庭の状況に応じた柔軟な休暇取得を可能とし、職員のワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図るため、夏季休暇の取得期間を平成30年度から1か月拡大（変更前：7～9月、変更後：7～10月）し、取得促進に向けた取組みを進めた。

- ・ **新規採用職員への男女共同参画の研修**

平成20年度より新規採用職員の意識啓発を図ることを目的として、新規採用職員研修において男女共同参画の科目を実施している。

- ・ **女性職員を対象とした研修の開催**

キャリア形成に向けた研修として、女性リーダーとしての役割を認識するとともに必要なスキルアップを図り、次に続く女性職員のロールモデルとなれる管理監督職の育成を行うため、平成28年度より監督職にある女性を対象とした『女性リーダー研修』を実施するとともに、次世代の女性リーダーとして働くことへの不安払しょくと組織における存在価値や役割を再認識し女性特有のライフイベントを考慮しながら自らのキャリアを考え実現していくため、平成30年度より採用15年目の女性職員を対象とした『次世代女性のためのキャリアデザイン研修』を実施している。

また、「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」として位置づけられている自治大学校第1部・第2部特別課程に平成26年度より1名派遣している。

- ・ **イクボス宣言**

平成29年2月14日に、市長がいわき市イクボス宣言を行い、全ての市職員が、仕事と家庭生活の調和を図りながら、充実した生活を送るための環境づくりに率先して取り組む意思を表明した。

- ・ **イクボスランチミーティング**

男性職員の育休取得推進に向けた市長と職員の懇談会(ランチミーティング)を実施し、子育て世代の男性職員に積極的に家事・育児への参加を促す取組みを行った。(平成29年度 1回 14名、平成30年度 2回 20名)

- ・ **一斉消灯デー**

平成29年度より、職員の心身の健康増進を図るとともに、各所属における業務改善はもとより、職員個人の働き方、仕事の進め方の見直しを促進し、もって職員のワーク・ライフ・バランスの推進に資することを目的とし、夏季休暇の取得期間に合わせて、7月から10月までの月曜日の時間外勤務を午後7時までとし、午後7時15分までに消灯し、退庁する取組みを行った。

- ・ **育児休業からの復職に向けた支援の手引き**

平成30年4月に、育児休業を経て職場復帰に至るまでの職員の支援方法等をまとめた手引きを作成し、職員に周知した。

- ・ **介護時間**

平成29年4月より、要介護者の介護等を行う場合に、連続する3年の期間内において、1日の勤務時間のうち2時間以内の範囲で取得できる制度を導入した。

V 本市の課題分析

状況把握による課題分析

女性活躍推進法に基づく内閣府令に定める事項について本市の状況把握を行い、その課題等を分析した結果は次のとおりです。

共通課題

(1) 女性登用の推進

管理職に占める女性割合について、全職種を含めた市全体の割合は10.2%であるものの、行政職では7.9%(令和2年4月1日現在)となっている状況を踏まえ、具体的な数値目標を設定して女性職員の登用を推進するとともに、継続的に女性職員の登用を進めるため、将来、管理職に就くことが期待される女性職員を確保する観点から、能力主義に基づき、女性職員の各職階における昇任・昇格を行う必要がある。

(2) 男性の育児休業取得の促進

女性の育児休業の取得率98.5%に対し、男性の育児休業の取得率は6.3%であり、また、女性の育児休業取得者は366日以上730日未満の取得が最も多いのに対し、男性の育児休業取得者は1日以上30日未満の取得が最も多い状況を踏まえ、具体的な数値目標を設定して男性の育児休業取得促進を図るとともに、男性職員も育児休業を取得しやすいように職場の雰囲気醸成するなど組織全体で支援していく必要がある。

(3) 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進

配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率がそれぞれ87.5%、37.5%であり、それぞれの平均取得日数が2.2日、1.3日である状況を踏まえ、具体的な数値目標を設定して配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進を図るとともに、特に育児参加休暇を取得しやすいように職場の雰囲気醸成するなど組織全体で支援していく必要がある。

個別課題

○ 消防本部

- ・ 女性が働く上で必要な施設環境の整備を進める必要がある。
- ・ 消防本部職員に占める女性職員の割合は2.2%（令和2年4月1日現在）となっており、消防庁が示している令和8年度当初までに5.0%とする目標達成に向け、女性職員の割合を増やしていく必要がある。
- ・ 女性職員の増加に向け、消防職員の採用候補者試験の受験者に占める女性割合を上昇させるため、積極的に広報活動を実施する必要がある。

アンケート調査による課題分析

本行動計画の策定にあたり、本市職員の現状を踏まえるため、令和元年度に全職員を対象にアンケートを実施し、仕事と子育ての両立等に関する職員の意識や実態について、次のような課題を把握しました。

※（ ）は、前回（平成26年度アンケート調査結果）との比較で、前回から上昇した場合は「↑」、下降したものは「↓」で表しています。

ただし、今回新たに選択肢を追加している等の場合には記載していません。

《課題1》 子育て支援に係る既存の制度について職員の認知度が低い。

- 「配偶者出産休暇」を取得しなかった職員の33.0%（↓4.9ポイント）が「制度を知らなかった」ことを挙げており、前回調査に引き続き、理由の1位となっている。
- 各制度の認知度は、「配偶者出産休暇」71.0%（↓5.6ポイント）、「男性育児参加休暇制度」32.2%（↓12.6ポイント）、「子育て休暇」70.4%（↑8.1ポイント）、「育児時間」58.2%（↓10.5ポイント）、「育児部分休業制度」32.7%（↓11.9ポイント）、「育児を行う職員の早出遅出勤務制度」32.0%（↓3.9ポイント）となっており、子育て休暇は増となったものの、全体として減となり、依然として認知度が低い。
- 育児介護関連休暇等をまとめた「育児と介護のしおり」の認知度については「知らない」47.0%となり、職員用パソコンが配備されていない職場では「知らない」58.1%となっており、割合が高くなっている。

《課題2》 職員が制度を利用しやすいような職場の環境や雰囲気にかけている。

- 配偶者出産休暇を取得しなかった職員の理由として、「みんなに迷惑がかかると感じる」20.2%（↓17.7ポイント）、「業務繁忙」15.6%（↑10.4ポイント）と回答している。
- 育児休業を取得しなかった（しない）と回答した男性職員の理由として、「職場に迷惑をかける」42.9%（↓11.6ポイント）、「業務が繁忙で取得する余裕がない」36.1%（↑1.6ポイント）、「職場が取得しにくい雰囲気のため」23.6%（↑6.3ポイント）と回答している。
- 育児休業の取得促進に向けた取組として、「取得に対する職場の理解」56.6%（↑5.2ポイント）、「業務量削減」32.9%と回答している。
- 育児休業の取得促進に向けた取組として、男性職員の回答は、「取得に対する職場の理解」60.2%（↓7.2ポイント）、「業務量削減」38.9%となっている。
- 年休取得促進に必要なこととして、「業務量の削減」49.3%、「上司からの取得斡旋等取得しやすい雰囲気」47.9%と回答している。
- 夏季休暇取得促進に必要なこととして、「業務量の削減」41.6%、「上司からの取得斡旋等取得しやすい雰囲気」37.4%と回答している。

《課題3》 管理職に就くことを望まない女性職員の割合が高い。

- 管理職に就きたいかどうかの質問に対して、「なりたくない」50.1%、「どちらかといえばなりたくない」28.2%と回答しており、2つの回答を合計すると78.3%と高い割合となる。
- 管理職に就きたくない理由として、「自分の能力そのものに自信がない」47.7%、「時間外勤務が増えるため」42.8%、「仕事と家庭の両立が困難」35.3%と回答している。
- 女性が管理職に就くために必要なことについて、「仕事と家庭の両立支援」60.8%、「職員自身の能力及び経験」33.0%、「時間外勤務是正」27.1%と回答している。

VI 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

なお、勤務条件に関する制度改正や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとします。

VII 基本的な考え方

本市ではこれまで、職員の子どもたちの健やかな育成を図るという、一事業主としての役割を果たすため、仕事と家庭生活の両立を目指して、休暇制度の周知や拡充などの支援を行ってきましたが、職員が真に仕事と家庭生活の両立を図るためには、さらなる方策を講じる必要があります。

また、女性活躍推進法に基づき、働く場面において、女性がその力を十分に発揮できる組織づくりを併せて推進する必要があります。

このことから、本市の現状及び職員の意向を踏まえて、子育てしやすい職場環境づくりを中心とした総合的な出産・子育て支援並びに家族に要介護者がいる職員への支援を目的とした各種施策に取り組むとともに、職員全体のワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、仕事と家庭生活を両立しながら、男女がともに活躍する組織の実現を目指します。

また、具体的な方策を定めるにあたっては実施時期を、目標を定めるにあたっては達成状況を客観的に判断できるよう、可能な限り目標値（努力目標）を定めることとします。

なお、職場や職種等によって勤務状況が異なり、課題やその課題解決に向けた取り組み方に違いが生じるため、執行機関別に【独自】の取り組みも定めています。

VIII 具体的な取組内容

アンケート調査及び現状把握によって明らかとなった課題を踏まえ、既存制度の周知徹底や制度を利用しやすい職場環境の醸成など、職員の意識改革に重点を置いた取組みを進めることとします。

※ 「いわき市職員特定事業主行動計画」を実施するにあたり、「誰が」、「いつ」、「何を」するかということをはっきりさせておくことが必要です。

そこで、それぞれの項目において「誰が」主体となるかということについて、以下のように区分し、明確にします。

- 人事担当課等 職員課など各執行機関等における人事担当課等
- 所属長 課等の長
- 管理監督職員 係長職以上又は職務に関係するグループ等においてリーダー等の役割を有している職員

具体的な取組み

【次】… 次世代法に基づく取組み

【活】… 女性活躍推進法に基づく取組み

仕事と家庭を両立でき、男女がともに活躍する組織づくりに向けて

1 職員の意識を高めるために 【次】【活】

- ① 職員の意識改革
- ② 冊子・パンフレット等による制度の周知徹底
- ③ 研修による制度の周知徹底

2 安心して子どもを生み育てるために 【次】【活】

- ① 安心して育児休業等を取得できる職場づくり
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進
- ③ 男性職員の育児休業等の取得促進
- ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- ⑤ 育児に関する諸制度の利用促進

3 働きやすい職場環境づくりを進めるために 【次】【活】

- ① 事務の簡素・合理化
- ② 業務遂行体制の工夫・見直し
- ③ 時間外勤務の縮減
- ④ 定時退庁の徹底・一斉消灯デーの拡大の検討
- ⑤ 年次休暇等の取得促進
- ⑥ 介護に関する意識の醸成と制度の利用促進
- ⑦ 男女ともに働きやすい職場環境の整備
- ⑧ 各種ハラスメントに対する相談体制の充実
- ⑨ 子育てや介護に係る人事上の配慮
- ⑩ 柔軟な働き方の検討

4 女性職員が活躍する組織づくりのために 【活】

- ① 採用候補者試験における女性の受験者の拡大
- ② 女性職員の育成及び積極的な登用

5 その他次世代育成支援対策に関する事項 【次】

- ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動
- ② 子どもとふれあう機会の創出

6 本行動計画の目標を達成するために 【次】【活】

本計画の取組みに関する定期的な周知等

1 職員の意識を高めるために

① 職員の意識改革を図ります。

人事担当課等は、本行動計画の周知や研修等を通して、職員の性別による固定的役割分担意識の払しょくを図り、仕事や家事、育児などの広い分野において男女が互いに能力を発揮し、ともに協力し合う意識を醸成することにより、次世代育成支援対策及び女性の活躍を推進します。

② 冊子・パンフレット等による制度の周知徹底を図ります。

③ 研修による制度の周知徹底を図ります。

- ▶ 人事担当課等は、母性保護、育児休業、休暇等の各種制度を理解しやすいようにまとめた冊子「育児と介護のしおり」等を適宜改め、職員ポータル（庁内掲示）に掲載又は回覧することにより、全職員への周知徹底を図ります。
また、出産費や育児休業手当金など、経済的支援措置に関する内容や手続方法についても同様に全職員への周知徹底を図ります。
- ▶ 管理監督職員は、自分自身も制度等の内容を十分に理解するとともに、所属職員に対し、適切なアドバイスができるように努めます。
- ▶ 職員は、「育児と介護のしおり」等の内容を理解し、仕事と子育ての両立を図るため活用します。
- ▶ 人事担当課等は、管理監督職員や新規採用職員等の職員研修において、出産・育児に係る制度の周知を図り、職員の意識啓発に努めます。
- ▶ これらを受けて、出産・育児に係る諸制度について、職員の目標認知率を100%とします。

達成年度：令和7年度

2 安心して子どもを生み育てるために

① 安心して育児休業等を取得できる職場づくりに努めます。

- ▶ 所属長は、母親になる（なった）職員から育児休業、産前産後休暇の取得について相談を受けた場合には、出産・育児に係る制度について説明するとともに、職場内での事務分担の見直しや職場全体での理解・後押しを図り、職員が安心して育児休業等を取得できる環境の整備に努めます。
- ▶ 職員は、同僚が安心して出産・育児に専念できるよう、理解・後押しに努めます。
- ▶ 人事担当課等は、育児休業中の期間の代替職員の確保に努め、職場への負担を最小限にとどめるように努めます。
- ▶ **【独自】**消防本部は、職員が育児休業等を取得しやすい環境の整備に努めるとともに、消防活動が複数の隊員（部隊）による活動である職務上の特殊性を踏まえ、職員が育児休業等を取得した場合であっても、消防力を継続的に維持できる体制等を検討します。

② 子どもの出生に伴う父親の特別休暇等の取得促進を図ります。

- ▶ 父親になる（なった）職員は、子どもの出生は、子育ての始まりであり、親にとって大切な時期であることから、子どもを持つことに喜びを実感するとともに、出産前後の配偶者を支援できるよう、特別休暇等を積極的に取得するよう努めます。
- ▶ 所属長は、父親となる（なった）職員が特別休暇等を取得しやすいように、職場の雰囲気醸成するなど、環境の整備に努めます。
- ▶ 職員は、同僚が安心して特別休暇等を取得できるよう、理解・後押しに努めます。
- ▶ これらを受けて、父親となる職員の配偶者出産休暇（1日以上）の目標取得率を100%、育児参加休暇（1日以上）の目標取得率を100%とします。

達成年度：令和7年度

③ 男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。

- ▶ 父親になる（なった）職員は、まず、育児に参加するという認識を持ち、子育てを通して大切な時間を親子で共有するため、積極的に育児休業等を取得するよう努めます。
- ▶ 所属長は、父親となる（なった）職員が育児休業等を取得しやすいように、職場の雰囲気醸成し、必要に応じ事務分担を変更するなど、環境の整備に努めます。
- ▶ 職員は、同僚が安心して育児休業等を取得できるよう、理解・後押しに努めます。
- ▶ 人事担当課等は、既存制度の周知を行う際、男性職員も育児休業を取得できることや、3歳未満の子どもを養育する男性職員を対象とした育児休業や休暇等の取得参考例を紹介するなど、男性の育児参加の促進を図ります。
- ▶ これらを受けて、父親になった職員の育児休業の目標取得率を10%とします。

達成年度：令和7年度

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援に努めます。

- ▶ 所属長は、業務状況や育児の状況について相互に連絡を取り合い、育児休業者の職場復帰への不安を軽減するよう努めます。また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気醸成に努めます。
- ▶ 育児休業を取得した職員は、その休業中、所属長や同僚と連絡をとったり、広報紙やホームページを見たりするなど、円滑な職場復帰ができるよう努めます。
- ▶ 人事担当課等は、育児休業中の職員からの相談等に対応するなど、円滑に職場に復帰できるよう支援に努めます。
- ▶ 人事担当課等は、職場復帰前の職員が在宅勤務可能な環境を整備し、慣らし出勤等により円滑な職場復帰ができるよう努めます。

- ▶ **【独自】**いわき市医療センターは、育児休業から職場復帰した場合に、医療技術等の研修機会を設けるなど、長期にわたる育児休業取得に対する不安等を解消するとともに、円滑な職場復帰を支援します。

⑤ 育児に関する諸制度の利用促進を図ります。

- ▶ 所属長は、子育て中の職員が育児に関する諸制度を利用しやすいように、職場の雰囲気醸成し、必要に応じ事務分担を変更するなど、環境の整備に努めます。
- ▶ 職員は、同僚が安心して育児に関する諸制度を利用できるよう、理解・後押しに努めます。
- ▶ 人事担当課等は、育児を行う職員の両立支援を推進するため、国県等の制度を参考としながら、子育て休暇等の育児に関する休暇等諸制度の充実に努めます。

3 働きやすい職場環境づくりを進めるために

① 事務の簡素・合理化を図ります。

- ▶ 職員は、日頃から事務の効率的な遂行を心がけるとともに、新たな事務等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施することとし、併せて既存の事務等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう努めます。
- ▶ 職員は、他の所属等に照会や資料の提供等を依頼する場合には、質問数を必要最小限にとどめるとともに、適切な回答期限の設定に努めます。また、電子メールやFAXの利用に努めます。
- ▶ 職員は、市民が参加する場合等やむを得ない場合を除き、勤務時間外には会議や打合せを設定しないこと、また、開催にあたっては資料の事前配付を行うなど、短時間で効率よく行うことに努めます。
- ▶ 職員はAI、RPA、Web会議等のICTの利活用により、業務の効率化に努めます。

② 業務遂行体制の工夫・見直しを図ります。

- ▶ 所属長は、業務ごとに正副担当者を置き、日頃から連携を密にするなど、サポート体制の整備を進めるよう努めます。また、定例、恒常的な業務については所属内でマニュアルを作成し、誰もが対応できるように努めます。
- ▶ 管理監督職員は、事務分担表を作成し、各職員の役割分担を明確にするるとともに、年間の行事予定表を作成し、全体の業務量を把握できるように努めます。
- ▶ 所属長は、議会答弁の作成等の議会関係業務を行う場合は、答弁作成に携わる必要最小限の職員をもって行うなど、適切な人員で行うように努めます。

③ 時間外勤務の縮減を図ります。

- ▶ 所属長は、課内会議等において、時間外勤務の状況や縮減に向けた取組方針等を報告する機会を設けるなど、時間外勤務縮減に対する意識の向上に努めます。
- ▶ 所属長は、時間外勤務をしている職員の業務内容、時間外勤務の累積時間を確認するなど、健康の維持管理に十分注意するとともに、自ら定時退庁に努め、時間外勤務を減らす雰囲気醸成に努めます。
- ▶ 所属長は、特定の職員に時間外勤務が集中しないように、課等及び係等における業務分担の見直しや係等を越えた応援体制をとるなど、適切な措置をとるように努めます。
- ▶ 所属長及び管理監督職員は、資料作成を最小限度にとどめるなど、業務に係る指示を的確に行うように努め、職員の負担を軽減するよう努めます。
- ▶ 職員は、業務計画を作成するなど、一人ひとりが時間外勤務の縮減に対し高い意識を持って、業務に従事するよう努めます。
- ▶ これらを受けて、職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間数について、東日本大震災前の水準である10時間以下となることを目標とします。

達成年度：令和7年度

- ▶ **【独自】**いわき市医療センターは、勤務形態が異なる医療職等のワーク・ライフ・バランスを推進するため、時間外勤務縮減等に向けた検討会を設置し、業務内容の見直しや改善策の検討を行います。

④ 定時退庁日における定時退庁を徹底するとともに、一斉消灯デー対象期間の拡大を検討します。

- ▶ 人事担当課等は、定時退庁日における時間外勤務の事前報告や庁内巡視により、定時退庁の徹底を図ります。また、子育て機会の充実やワーク・ライフ・バランスの観点から、平成29年度に導入した一斉消灯デーの対象期間の拡大等について検討します。
- ▶ 所属長は、「朝のあいさつ」において、「定時退庁日や一斉消灯デーにおける定時等退庁の徹底」を呼びかけます。
- ▶ 所属長は、率先して定時退庁に努めるとともに、例外的に時間外勤務が認められる場合を除き、所属内の定時退庁を徹底します。
- ▶ 職員は、例外的に認められる場合を除き、定時に退庁します。

⑤ 年次休暇等の取得促進に努めます。

- ▶ 所属長は、職員が家族の記念日や学校行事、社会貢献活動のために年次休暇を取得することを推奨するなど、年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ▶ 所属長は、やむを得ない場合を除き、職員が子育てに関連した年次休暇取得の申し出をした時は、積極的に取得させるように努めます。

- ▶ 職員は、計画的な年次休暇の取得を図り、また、必要な時に気兼ねなく年次休暇を取得できるように、普段より相互にサポートすることに努めます。
- ▶ 職員は、夏季休暇等の取得促進期間においては、休暇計画表等を作成し、夏季休暇の完全取得及び年次休暇を利用した連続した休暇取得に努めます。
- ▶ 所属長は、夏季休暇等の休暇取得促進期間における、職員の連続した休暇取得を奨励するように努めます。
- ▶ これらを受けて、年次休暇を5日間取得する職員を100%にするとともに目標取得日数を年14日（付与日数の7割）とします。また、夏季休暇等の取得促進期間においては、夏季休暇の完全取得率100%、週休日・祝日を含めた3日間の連続休暇の割合100%、5日間の連続休暇の割合50%以上を目標とします。

達成年度：令和7年度

⑥ 介護に関する意識の醸成と制度の利用促進を図ります。

- ▶ 所属長は、男女を問わず、家族等の介護を行っている職員が介護に関する支援制度を利用しやすいように、職場の雰囲気醸成し、必要に応じ事務分担を変更するなど、環境を整備することに努めます。
- ▶ 職員は、同僚又は上司が安心して介護に関する支援制度を利用できるよう、理解・後押しに努めます。
- ▶ 人事担当課等は、介護を行う職員の両立支援を推進するため、国県等の制度を参考としながら、介護に関する休暇等制度の充実に努めます。

⑦ 男女がともに働きやすい職場環境の整備に努めます。

- ▶ 【独自】消防本部は、女性消防職員の活躍の場を広げるため、市内各消防署等の女性専用トイレ、浴室及び仮眠室等の施設整備に努めます。

⑧ 各種ハラスメントに対する相談体制の充実に努めます。

- ▶ 人事担当課等は、職場環境の悪化につながる各種ハラスメントの発生防止のため、職員の意識啓発に向けた研修や情報提供を行うとともに、各種ハラスメントに対する相談体制の充実に努めます。
- ▶ 人事担当課等は、各種ハラスメントの相談について分かりやすく職員に周知するため、パンフレットを作成し、周知します。

⑨ 子育てや介護をしている職員の人事上の配慮に努めます。

- ▶ 人事担当課等は、自己申告制度やヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で子育てや介護の状況に応じた人事上の配慮に努めます。

⑩ 柔軟な働き方の検討を行います。

- ▶ 人事担当課等は、柔軟な働き方を推進するため、在宅勤務やサテライトオフィスでのテレワークの導入に向けた環境の整備を図ります。

4 女性職員が活躍する組織づくりのために

① 採用候補者試験における女性の受験者の拡大に取り組みます。

- ▶ 人事担当課等は、採用候補者試験における女性受験者のさらなる拡大が人材の多様性（ダイバーシティ）の確保にもつながることを踏まえ、採用後に利用できる出産・育児の支援制度や取り組んでいる女性の活躍推進のための方策等を積極的に広報します。
- ▶ **【独自】** 消防本部は、女性受験者のさらなる拡大を図るため、具体的な業務内容や勤務条件等について、積極的な広報に努めます。
- ▶ これを受けて、消防職員に占める女性割合の目標を5.0%とします。
(令和8年度当初までに5.0%を目指します)

達成年度：令和7年度

② 女性職員の育成及び積極的な登用に努めます。

- ▶ 所属長は、女性職員に対し、能力・意欲向上のための研修に積極的に参加させるとともに、その職責の段階に応じた業務配分や、職場内OJTの積極的な実施を推進します。

【OJT (On the Job Training) とは】

… 現場で上司や先輩が指導役となり、実際の業務を通して、必要な知識や技能を身につけさせていく育成・指導方法。

- ▶ 人事担当課等は、女性職員のキャリア形成に向けた人材育成を行います。
- ▶ 人事担当課等は、女性職員の能力発揮の拡大及び人材育成を図る観点から、管理監督者への積極的な登用や新たな職域への配置に努めます。
- ▶ これを受けて、市の行政職（保育士・幼稚園教諭・消防士を除く。）における管理職に占める女性割合の目標を12.0%とするとともに、管理監督職員に占める女性割合の目標を15.0%とします。

達成年度：令和7年度

5 その他次世代育成支援対策に関する事項

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動に積極的に参加しやすい環境づくりに努めます。

- ▶ 人事担当課等は、子どもが参加するスポーツ・文化活動等の健全育成活動に関わることができるよう、子育てに関する地域活動に参加しやすい職場づくりに努めます。
- ▶ 職員は、地域社会の一員として、子どもの健全育成に関する地域活動に積極的に参加するように努めます。

② 子どもとふれあう機会の創出に努めます。

- ▶ 人事担当課等は、子どもの学習発表会や授業参観等に積極的に参加できるよう子育て休暇の活用を奨励し、子どもの学校行事に参加しやすい職場づくりに努めます。
- ▶ 人事担当課等は、職員の子どもたちが親の仕事を見学する「仕事参観」を実施すること等により、子どもたちが親の仕事を理解し、仕事と家庭の両立が図られるように努めます。
- ▶ 職員は、子どもの学校行事に積極的に参加し、子どもとふれあう機会を創出するように努めます。

6 本行動計画の目標を達成するために

庁内掲示等により本行動計画の取組みに関する定期的な周知等を行います。

- ▶ 人事担当課等は、出産・育児に係る諸制度及び時間外勤務縮減に向けた方策等の本行動計画に定めた取組み並びに本行動計画に定める目標数値に係る実績等について、庁内掲示等により定期的な周知を行い、職員全体における計画自体の認知度向上を図りながら、各種制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに資するとともに、本計画に沿った積極的な自主行動につながるよう職員個々人の意識改革に努め、本行動計画の実行を促します。
- ▶ 所属長を含めた各職員は、本行動計画の趣旨及び取組みを理解し、その目的達成のため、個人のみならず、職場全体で取り組むよう努めます。
- ▶ これらを受けて、本行動計画の職員の目標認知率を100%とします。

達成年度：令和7年度

Ⅸ 推進体制

目標を実現していくためには、職員一人ひとりの具体的な行動は勿論のこと、職場全体で積極的に取組みを進めていく必要があることから、各職場のリーダーである所属長が、内容を十分に理解のうえ、率先して計画を実践し、子育てしやすく、男女がともに働きやすい職場環境づくりを行うことが重要となります。

このことから、各職場においては、所属長が中心となって本行動計画の実施及び進捗状況の管理等を行うこととします。また、職員の採用・登用等については、各執行機関の人事担当課等が取組みを推進し、進捗状況の管理を行います。

さらに、本行動計画を策定するにあたり設置した「いわき市特定事業主行動計画策定等検討委員会」及び「いわき市特定事業主行動計画策定等作業部会」では、定期的の実績等の調査を実施し、全庁的な計画の進捗状況や問題点を把握するとともに、必要に応じて改善策の検討及び計画の変更等を行っていきます。

推進体制

《各職場》

所属長を中心に、職場全体で本行動計画を実践し、子育てしやすい職場環境づくりを行う。

《検討委員会事務局（職員課）》

定期的の実績等の調査を実施し、本行動計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて資料等を作業部会に提出する。

《いわき市特定事業主行動計画策定等作業部会》

事務局からの資料に基づき、

- 本行動計画に定める措置の進捗状況の確認
- 施策実施後の状況把握、改善策の検討
- 必要に応じた変更計画の素案づくり等を行う。

⇒ 協議結果については、取りまとめのうえ、検討委員会へ報告する

※ 作業部会は、行動計画策定にあたり、次世代育成支援及び女性の活躍推進を巡る現状分析、課題及び具体的な施策の検討を行うため、検討委員会の下部組織として設置された庁内組織です。各実施機関の策定事務担当課の職員が構成員となっています。

《いわき市特定事業主行動計画策定等検討委員会》

作業部会からの報告に基づき、

- 行動計画の進捗状況の把握
- 改善策等の協議
- 必要に応じた変更計画の策定等を行う。

※ 検討委員会は、行動計画の策定及び効果的な推進を目的として設置された庁内組織です。各実施機関の策定事務担当課長等が構成員となっています。