

職員みんなの ワーク・ライフ・ハッピー プラン 2030

～ 仕事と家庭を両立でき、誰もが活躍する組織づくりを目指す～



令和8年3月

この『職員みんなのワーク・ライフ・ハッピー プラン2030 ～仕事と家庭を両立でき、誰もが活躍する組織づくりを目指す～』（以下「本行動計画」という。）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19条により、地方公共団体の長等に策定が義務付けられている「特定事業主行動計画」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	行動計画の柱	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	本市の現状と課題分析	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	14
	3 働きやすい職場環境を整えるために	16
	4 女性職員が一層活躍する組織づくりのために	19
	5 次の世代につなげるために	20
IX	推進体制	21

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、育成される環境を整備していくため、平成15年7月に次世代法が制定されました。

この次世代法は、官民の事業主等に対し、従業員や職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の行動計画を策定することを義務付けており、本市も平成17年3月に計画を策定し、以後、二度の改訂を行ってきました。

こうした中、国は、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、女性活躍推進法を平成27年8月に制定し、官民の事業主等に対して、女性の活躍推進に係る行動計画を平成27年度中に策定することを義務付けました。

このため、本市は、次世代法及び女性活躍推進法の取組を一体的に行う計画として、『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～』を策定し、様々な取組を進めてきましたが、前計画が令和7年度で期間満了となるため、今般、改訂を行いました。

本行動計画には、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、誰もが活躍できる組織となるために、職員全員が、意識や働き方を変え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。

また、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事として捉え、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8年3月

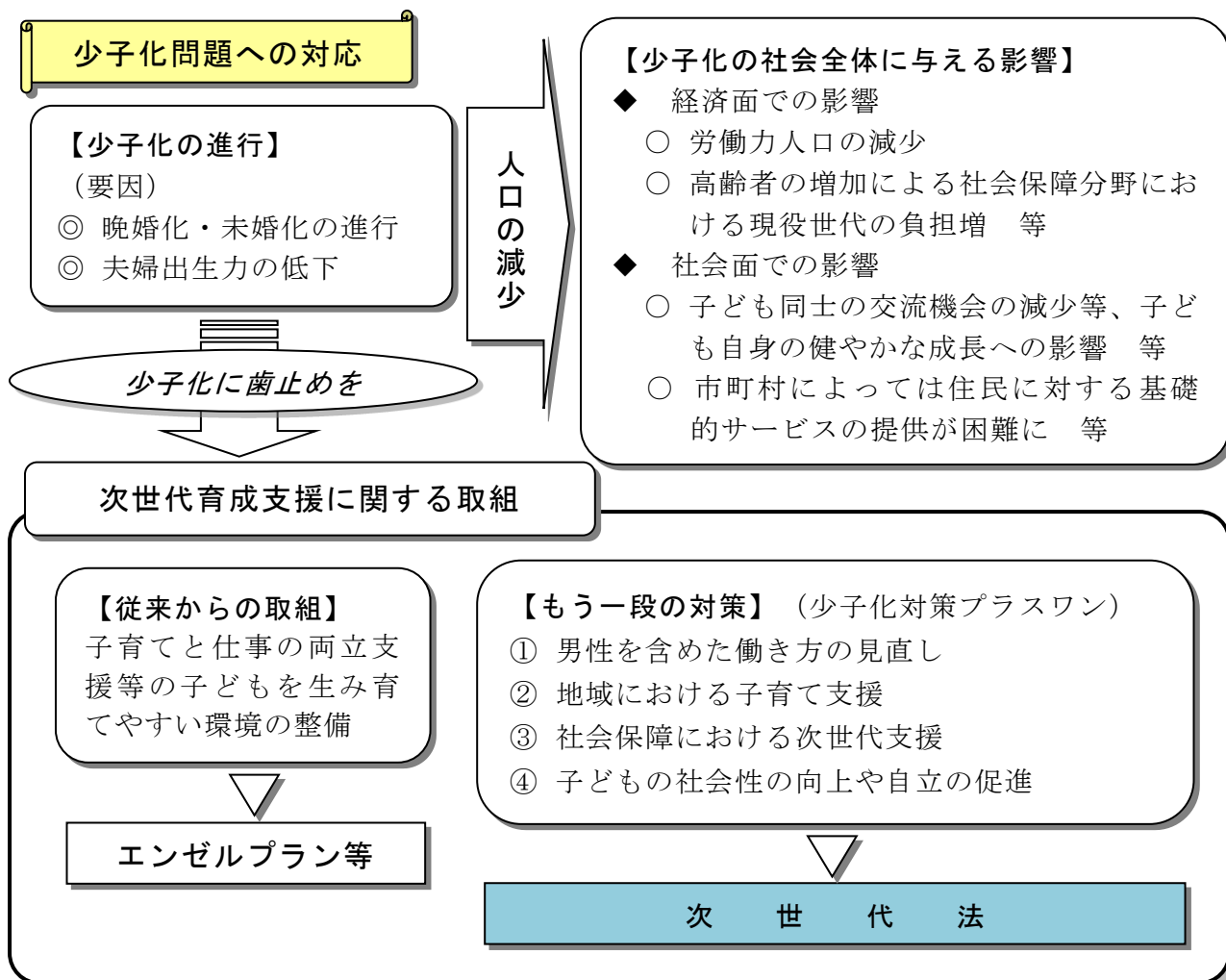
いわき市長
いわき市議会議長
いわき市選挙管理委員会
いわき市代表監査委員
いわき市公平委員会
いわき市農業委員会
いわき市教育委員会
いわき市消防長
いわき市水道事業管理者
いわき市病院事業管理者

次 世 代 法

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あり、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ため、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、従来の取組に加えもう一段の対策を推進する必要があるとして、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）

このため、本市は、平成17年3月に「いわき市特定事業主行動計画～職員みんな子育て応援プログラム～」を策定し、以後改訂を行ってきました。なお、次世代法については、その有効期限が令和17年3月まで再延長され、次世代育成支援対策の推進・強化が図られます。



女性活躍推進法

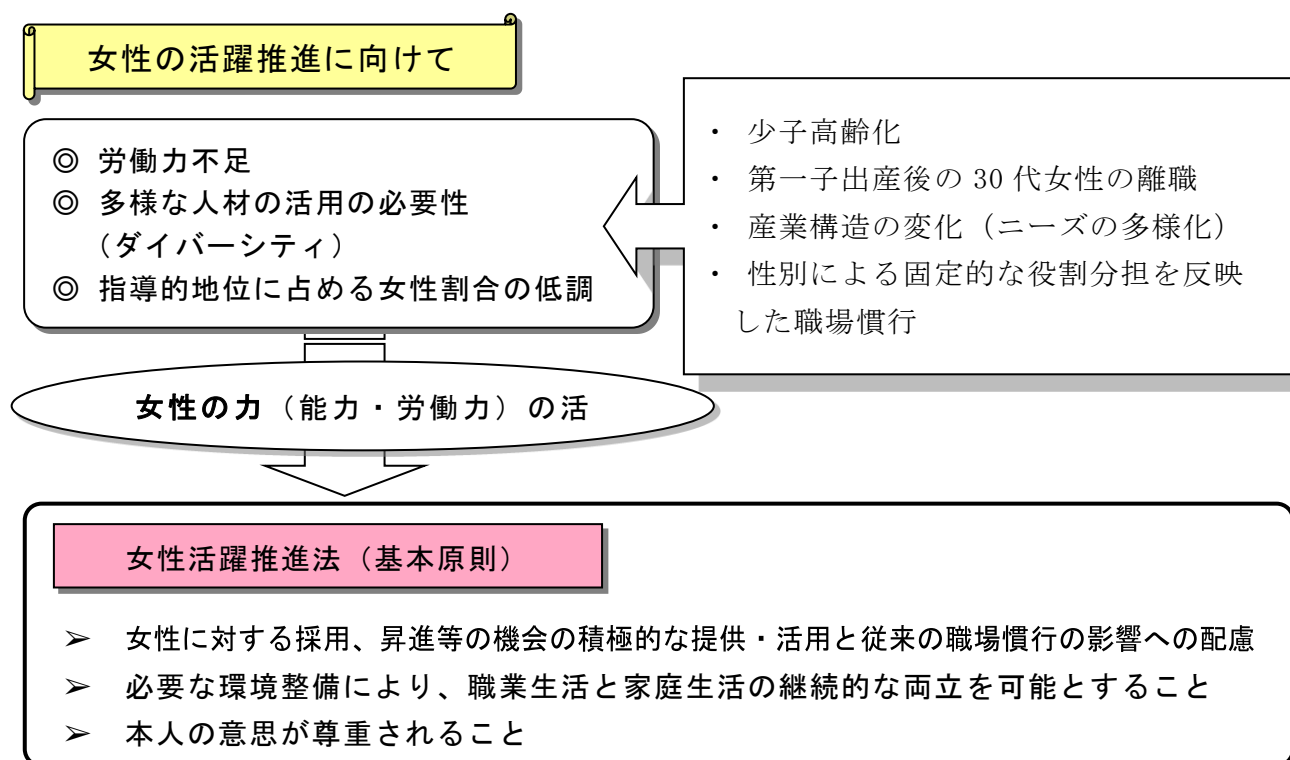
我が国では、15歳から64歳までの女性の就業率が、平成26年に63.6%（昭和50年48.8%）と増加した一方で、長時間労働を前提とした労働慣行等から、仕事と生活の両立ができずに就業継続やキャリアアップを諦める女性も多く、約6割の女性が第一子の出産を機に離職しており、育児・介護等を理由に働いていないものの就業を希望している女性は約300万人に上っていました。

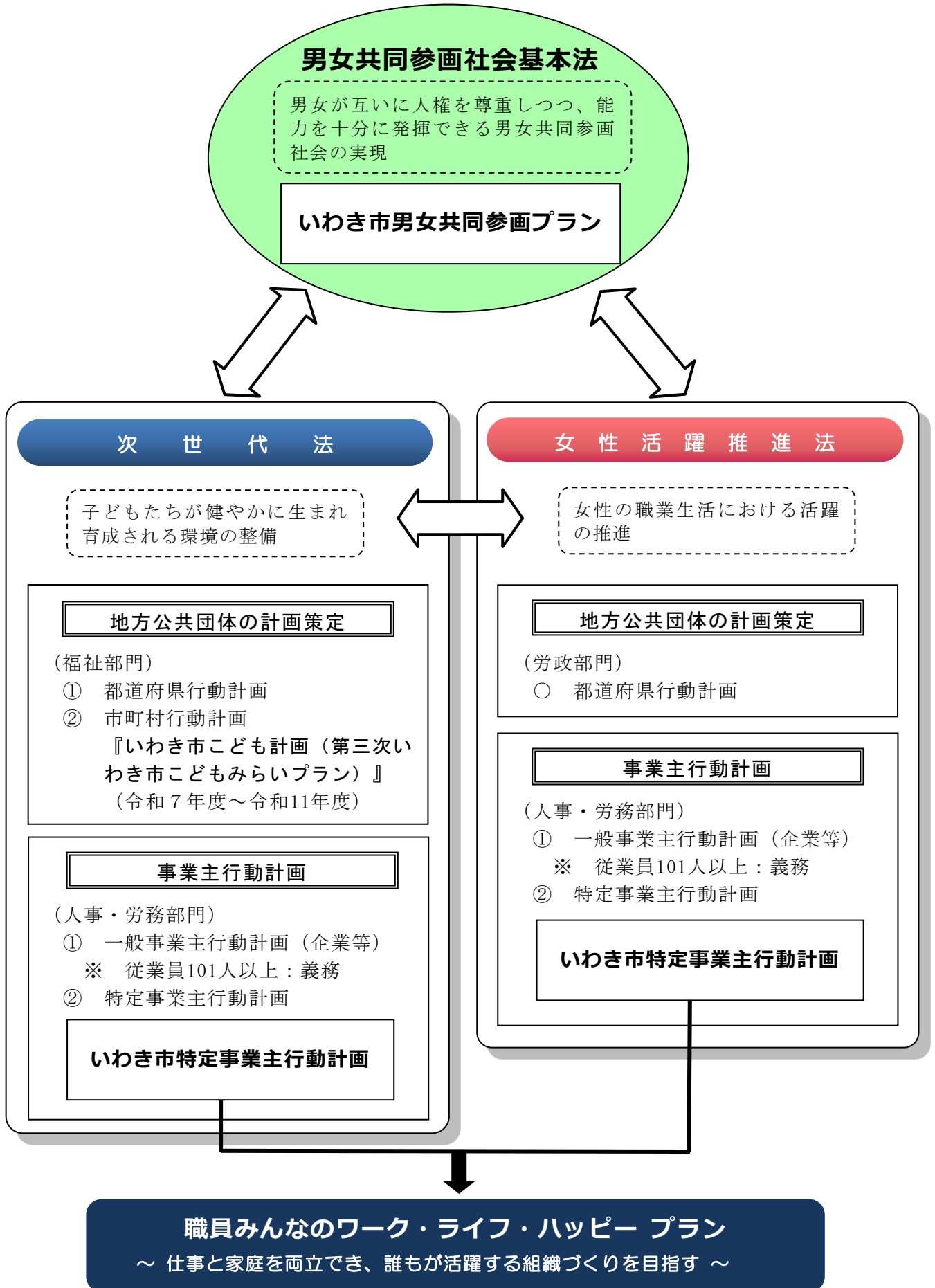
また、管理職等の指導的地位にある女性の割合は諸外国と比べて低い水準にあり、働く場面における女性の活躍は不十分と言わざるを得ないのが現状です。

一方、将来の労働力不足が懸念される中で、女性の活躍は、「多様性（ダイバーシティ）が尊重される社会」や「イノベーションによる持続的な経済成長」を実現する上でも不可欠な要素です。

このため、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、民間事業主（一般事業主）の責務等を定めた女性活躍推進法を制定し、全ての地方公共団体（特定事業主）と従業員300人を超える一般事業主に行動計画の策定を義務付けました。（現在は、101人以上に改正）

一方、次世代法及び女性活躍推進法の取組は、「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、共通する点も多いため、本市は、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、『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 行動計画の柱

本行動計画は、職員が職業生活と家庭生活の両立を図りながら、働く場面において誰もが活躍できるよう、次の基本視点に立ち、具体的かつ実効性のある方策や目標を定め、「職員全体のワーク・ライフ・バランスの推進」と「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柱

◆ 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、男女ともに育児や介護に係る支援制度の利用促進等を図る。

◆ 市全体での積極的な取組み

本行動計画の取組の推進には、業務内容や業務体制の見直しなども必要となるため、職員の理解の下、市全体として取組を進める。

また、アンケート調査の結果によると、約7割が本行動計画を認知しているものの、内容まで把握している割合は低いため、更なる周知に努め、所属と職員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の推進

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

◆ 広い視野に立った取組の推進

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て取組を進める。

計画期間中における本市のこれまでの取組と成果

◆ 令和3年度

- ・ 「不妊治療休暇」の創設
不妊治療の通院等のため勤務しないことが相当と認められる場合、1年に5日（体外受精その他市長が定める不妊治療に係るものは10日）以内の期間、取得可能
- ・ 会計年度任用職員の「産前・産後休暇」を無給休暇から有給の特別休暇に変更（出産予定日前6週間の前日から出産の日後8週間を経過する日までの期間以内）

◆ 令和4年度

- ・ いわき市「ベビーファースト運動」の活動宣言
子育て・母子保健コンシェルジュサービスの充実・強化や、「赤ちゃんの駅」登録数の拡大などのアクションプランを策定
- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和（産後パパ育休）、育児参加のための休暇対象期間の拡大

◆ 令和5年度

- ・ 夏季休暇の取得期間の拡大
取得期間を「7月～10月」から「5月～10月」へ拡大
- ・ 育児休業取得時の収入シミュレーションシートの作成
育休を取得する場合と取得しない場合の収入を比較できるデータを作成

◆ 令和6年度

- ・ テレワーク制度の創設
新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の一つとして、暫定運用してきたテレワークを、恒常的な制度として創設。柔軟な働き方ができる環境を整備するため、専用のタブレット端末を活用した、自宅等での業務遂行を可能に
- ・ 職員の旧姓使用の制度化
法令上又は実務上特段の支障が生じるものを除き、対外的な文書等を含め旧姓の使用を可能に
- ・ 時差出勤制度の創設
新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の一つとして暫定運用してきた時差出勤制度を恒常的な制度として創設し、職員それぞれのライフスタイルや仕事の状況に合わせて、勤務開始時間を変更できる環境を整備

◆ 令和7年度

- ・ 子育て・家族看護休暇への変更
「子育て休暇」を「子育て・家族看護休暇」に変更し、子どもだけでなく配偶者や親なども看護の対象に追加。また、対象となる子の年齢を「義務教育終

了前まで」から「18歳に達する日以降の最初の3月31日まで」に引き上げ

- ・ 定時退庁エブリデイの実施
長時間労働の是正に向け、各職員に「業務は勤務時間内に終わらせる」との意識を持ち、業務に当たってもらうため、毎日定時退庁を推進する「定時退庁エブリデイ」を実施（従来の定時退庁日や一斉消灯デーを廃止）
- ・ 勤務間インターバルの確保
職員の健康保持増進とワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、勤務間インターバル（11時間）の確保を推進

V 本市の現状と課題分析

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、本市の状況を把握し、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12.1%である。前計画では、行政職（保育幼教・消防士除く）管理職（主幹以上）の女性割合を12.0%以上、行政職（保育幼教・消防士除く）管理監督職（係長以上）の女性割合を15.0%以上とすることを目標としていたが、令和7年4月1日現在、それぞれ10.8%、14.7%であった。

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、各職階において、能力主義に基づき昇任・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100%に対し、令和6年度の男性の育児休業の取得率は42.2%である。

前計画では、男性の育児休業の目標取得率を10%としており、目標を達成できたが、令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」では、「国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率について、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げる」としているため、本市も、さらなる向上に取り組む必要がある。

(3) 目標設定の考え方について

これまでは、年次有給休暇をはじめ、配偶者出産休暇や育児参加休暇、夏季休暇等の連続取得率などについて、具体的な数値目標を定め、各種施策に取り組んできたが、数値目標を設定したことで、休暇を取得することが目的化してしまった面もあったと思料される。

本来、休暇は、各職員の置かれた状況や考え方の下、「取得したいタイミングで取得できること」が理想である。

職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向け、各種休暇制度を充実させつつ、今後は、取得したいときに休暇を取得できたか等を測定できる目標を設定していく。

個別課題

○ 消防本部

- ・ 前計画では、「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」とし、令和6年12月に供用を開始した「内郷消防署」では、女性専用エリアを整備したほか、各消防署でも、こうした取組を順次拡大する予定としている。
- ・ 消防本部職員に占める女性職員の割合は3.4%（令和7年4月1日現在）と、消防庁が示す目標（令和8年度当初までに5.0%）に届いていないため、引き続き女性職員の確保に取り組む必要がある。
- ・ 女性職員の確保に向けて、既に採用パンフレットの作成等も行っているが、女性の受験を増やすため、さらに積極的な広報活動が必要である。

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6年度に全職員を対象にアンケート調査を実施し、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（令和元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は記載していません。

《課題1》 職員が制度を利用しやすいような職場の環境や雰囲気欠けている。

- 「仕事が忙しく、取得する余裕がなかった」ことや、「職場の他の職員に迷惑をかける」ことを、「育児休業」や「配偶者出産休暇」、「育児参加休暇」を取得しなかった理由に挙げる職員が多かった。
- また、出産や育児に係る制度の利用を促進する方策として、「取得に対する職場の理解」を挙げる職員が最も多く、職場全体でさらなる意識醸成に取り組むことが必要と思料される。
- このほか、「業務量の削減」や「業務に対するサポート」を挙げる声も多かった。庁内DX等により業務改善を進めているが、さらなる改善により、気兼ねすることなく休暇を取得できる体制の構築も求められている。
- 一方、前計画では「各休暇制度をそもそも知らなかった」と回答する職員が多かったが、今回の調査では、「配偶者出産休暇80.8%（↑9.8ポイント）」、「育児参加休暇81.6%（↑49.4ポイント）」、「子育て・家族看護休暇（旧子育て休暇）91.2%（↑20.8ポイント）」、「育児時間68.7%（↑10.5ポイント）」、「育児部分休業制度72.8%（↑40.1ポイント）」、「育児を行う職員の早出遅出勤務制度78.2%（↑46.2ポイント）」と、いずれも認知度が向上しており、職員に浸透してきたものと思料される。

《課題2》 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」との質問に対し、「なりたくない35.0%（↓15.1ポイント）」、「どちらかといえばなりたくない35.0%（↑6.8ポイント）」と引き続き高い割合となっている。
- 管理職に就きたくない理由として、「仕事と家庭の両立が困難」と「自分の能力に自信がない」の2つが多い。前は「時間外勤務が増えるため」が2番目に多かったが、今回のアンケート調査では減少している。
- 女性が管理職に就くために必要なことについては、「仕事と家庭の両立支援」、「職員自身の能力及び経験」、「家庭における家事育児の負担軽減」の順となっている。

VI 計画期間

計画期間は、令和8年4月1日から令和13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

本市はこれまで、一事業主として、職員の子どもたちの健やかな育成を図るため、仕事と家庭生活の両立を目指し、休暇制度の周知や拡充等に取り組んできましたが、その実現には、さらなる方策が必要です。

また、女性活躍推進法に基づき、働く場面において、女性は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。

このため、本市の現状や職員の意向を踏まえ、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の支援に取り組むとともに、仕事と家庭生活を両立しながら、誰もが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K P I（Key Performance Indicators）を定めることとします。

さらに、それぞれの方策は、P D C Aサイクルに基づき、効果検証を行います。

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】の取組を定めます。

VIII 具体的な取組内容

状況把握やアンケート調査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 人事課や人材育成支援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

【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、誰もが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】

- 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
- ④ 庁内掲示等による本行動計画の取組みに関する定期的な周知

2 安心して子どもを産み育てるために 【次】

- 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】

- ① 事務の簡素・合理化・業務プロセスの見直し
- ② 業務遂行体制の工夫・見直し
- ③ 時間外勤務の縮減
- ④ 定時退庁エブリデイの推進
- 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 誰もが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 柔軟な働き方の推進

4 女性職員が一層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 次の世代につなげるために 【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

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LGBTQ+に関する知識を深めるとともに、性別による固定的役割分担意識の払しょくを図ります。また、仕事や家事、育児などの広い分野において誰もが能力を発揮し、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、休暇等の各種制度の理解促進に向け、「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、全職員に制度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、全職員に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、適切な声かけにより、所属職員に制度を周知します。

▶ 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・育児に係る制度を周知し、職員の意識啓発に努めます。また、管理・監督職として働く魅力や、やりがいを伝えていくことで、若手職員等のモチベーションの維持にも努めます。

▶ これらにより、出産・育児に係る制度について、職員の認知率を引き続き向上させていきます。

【KPI】休暇等制度の認知率	R7年度	目標
育児参加休暇	81.6%	引き続き向上させていきます
子育て・家族看護休暇	91.2%	
育児時間	68.7%	
育児部分休業	72.8%	
早出遅出勤務	78.2%	

④ 庁内掲示等により本行動計画の取組に関する定期的な周知等を行います。

▶ 人事担当課等は、本行動計画に定めた取組の進捗状況や目標数値に係る実績等を、庁内掲示等により定期的に周知し、計画内容等の認知度向上、各種制度を利用しやすい職場の雰囲気づくり、職員の意識改革に努めます。

- ▶ 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前計画に引き続き、100%とします。

【KPI】 職員の目標認知率	R 7 年度	目標 (令和12年度)
本行動計画の職員の認知率	76.2%	100%

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・育児に係る制度を案内するとともに、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、育児休業期間中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）で行われるという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構築します。

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、「お互いさま」の気持ちで理解・後押しします。

なお、これまで休暇制度ごとに目標取得率を設けてきましたが、様々な休暇制度の中から、職員が自身のライフスタイル等に合った休暇を選択し、活用できる状態が最も望ましいと思料されるため、本計画では目標取得率は設けません。

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、育児を主体的に行うという認識を持ち、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します。
- ▶ 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、環境の整備を行います。
- ▶ 職員は、同僚が安心して育児休業等を取得できるよう、「お互いさま」の気持ちで理解・後押しします。
- ▶ 人事担当課等は、制度を周知する際、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。
- ▶ 令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」では、「国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率について、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げる」としています。
- ▶ これらを受けて、父親になった職員の2週間以上の育児休業の目標取得率を85%とします。

【KPI】 育児休業の目標取得率	R6年度	目標 (令和12年度)
父親になった職員の2週間以上の育児休業	40.6%	85%

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の醸成に努めます。
- ▶ 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。また、テレワークを活用した慣らし出勤等により、円滑な職場復帰に努めます。
- ▶ 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、円滑な職場復帰の支援に努めます。
- ▶ 人事担当課等は、職場復帰前の職員が、慣らし出勤等により円滑な職場復帰ができるよう、テレワーク環境の整備に努めます。
- ▶ **【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、医療技術や新たに導入されたシステム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し、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、「お互いさま」の気持ちで理解・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を整えるために

① 事務の簡素・合理化・業務プロセスの見直しを図ります。

- ▶ 職員は、日頃から事務の効率的な遂行を心がけ、不要な工程を省くなど、業務プロセスの見直しを図ります。また、新たな事務等を実施する場合は、その目的や効果、必要性等を十分検討するとともに、既存の事務等の廃止も併せて検討します。
- ▶ 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は、質問数を必要最小限にとどめるとともに、十分に余裕を持った回答期限の設定に努めます。また、電子メールやLoGoチャットを活用します。
- ▶ 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A I、R P A、W e b会議等のI C Tを活用するとともに、手続きのオンライン化（マイナンバーカードやL I N E市役所の活用）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に努めます。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、LoGoチャット等を活用して情報共有を図るなど、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、必要最小限の職員で行うなど、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策等を話し合う

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、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努めます。
- ▶ 所属長は、構造改革・DX推進課が提供する「IWAKI CITY DASHBOARD」等を活用し、時間外勤務時間の増減要因を分析するとともに、業務の効率化や職員の健康管理等に努めます。
- ▶ 所属長及び管理監督職員は、具体的かつ明確な指示を出すとともに、資料作成を必要最小限にとどめるなど、職員の負担軽減に努めます。
- ▶ 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。
- ▶ これらにより、職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数を縮減していきます。
- ▶ **【独自】** いわき市医療センターは、多職種によるワーク・ライフ・バランス検討会を開催し、継続的に業務内容の見直しや改善策の検討を行います。

【KPI】時間外勤務時間数	R6年度	目標
職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数	11.5時間	縮減していきます

④ 定時退庁エブリデイを推進します。

- ▶ 人事担当課等は、毎日定時退庁を推進するため、機会を捉えて時間外勤務縮減のための方策例等を周知します。
- ▶ 所属長は、職員に「業務は勤務時間内に終わらせる」との意識を持ってもらうため、日ごろから業務の進捗状況等を確認するとともに、適切な声かけを行います。
- ▶ 所属長は、率先して定時退庁に努めるとともに、やむを得ず時間外勤務を命じる場合を除き、所属内の定時退庁を徹底します。また、時間外勤務を命じる場合は、職員の健康増進等のため、原則21時30分までに退庁させ、11時間の勤務間インターバルを確保できるよう努めます。
- ▶ 職員は、やむを得ず時間外勤務を行う場合を除き、定時に退庁します。また21時30分以降、時間外勤務した場合は、時差出勤制度等を活用し、翌日の勤務開始時刻を繰り下げるなど、可能な限り11時間の勤務間インターバルを確保します。

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、普段から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に努めます。
- ▶ 所属長は、夏季休暇等の休暇取得促進期間に休暇取得を奨励するように努めます。
- ▶ これらにより、年次休暇を5日間取得する職員を100%にします。また、これまで、年次休暇や夏季休暇の連続取得を推奨してきましたが、シフト制の職場や、ライフスタイルの違い等もあることから、今後は、休暇取得に対する満足度の向上に努めます。

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、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、同僚や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るとともに、職員ポータル等を活用し制度を周知します。

⑦ 誰もが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、市内各消防署等に女性専用のエリアを設けるなど施設の整備に努めます。

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を防止するため、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。また、ハラスメントの防止等に関する要綱及び指針に基づき、職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境の確保に努めます。

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。
- ▶ 所属長は、育児休業や介護休暇等を取得し、不在となった同僚のサポートを行った職員について、勤務実績を踏まえ、適切に人事評価を行います。

⑩ 柔軟な働き方を推進します。

- ▶ 人事担当課等は、公務に支障のない範囲で、職員がライフスタイルに合わせて柔軟な働き方を選択することができるよう、テレワーク制度や時差出勤制度の活用について周知します。
- ▶ 所属長は、柔軟な働き方ができるよう、職場内の環境を整えるとともに、日ごろから職員の業務の進捗状況等を確認し、気兼ねなく各種制度を活用できる雰囲気醸成に努めます。
- ▶ 職員は、自らの業務の進捗状況や家庭の状況等を確認しながら、必要に応じて各種制度を活用し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めます。

4 女性職員が一層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拡大が人材の多様性（ダイバーシティ）の確保につながることから、採用後に利用できる出産・育児の支援制度や、女性の活躍推進に向けた取組等を積極的に発信します。また、職員採用パンフレットに、育児休業経験者のインタビュー、女性管理職の割合や育児休業の取得率等を掲載すること等により、市職員として働く魅力を発信し、受験者の拡大に努めます。
- ▶ **【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発信するほか、女性消防士が活躍している姿を紹介した資料等の配布や、SNSを活用した積極的な広報に努めます。また、職員採用試験における体力測定の取扱い変更の効果を検証します。
前計画では、消防職員に占める女性割合の目標を5.0%としましたが、目標を下回っているため、引き続き5.0%を目標に職員の確保に努めます。

【KPI】 消防職員女性割合	R7年度	目標 (令和12年度)
消防職員に占める女性割合	3.4%	5.0%

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、女性職員を能力・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。
- ▶ **人事担当課等**は、女性管理職のロールモデルの紹介等を通じて、キャリア形成の支援を図りながら、女性職員が管理職として働く土壌づくりに努めます。
- ▶ 政府は、令和12年までに社会のあらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合を30%にするとしています。一方、指導的地位に就くことだけが、女性活躍とは限らず、職員それぞれの力を発揮できることが望ましい環境であると思料されます。一方で、検討委員会において、「女性の活躍とは、管理職になることのみを指すものではなく、女性が職位に関わらず、それぞれの立場で能力を発揮し、いきいきと仕事をしている状態が望ましいのではないか」との意見があったことや、本市の現状等を踏まえ、市の行政職（保育士・幼稚園教諭・消防士を除く。）における管理監督職員に占める女性割合の維持向上を目指します。

【KPI】管理監督職員に占める女性割合	R7年度	目標
市の行政職(保育幼教・消防士除く) 管理監督職の女性割合	14.7%	維持向上を目指す

5 次の世代につなげるために

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・家族看護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、職場体験などのキャリア教育を通して、次代を担う子どもたちに、市職員として働く魅力や、やりがいを伝えていきます。
- ▶ **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。

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、誰もが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。

このため、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まいります。

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、誰もが活躍するとともに、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（人事課）》

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。