

Work style



「仕事は仕事、
遊びは遊び、
メリハリが大切！」

第2期苫小牧市特定事業主行動計画

令和3年4月

《目 次》

I	はじめに	2
II	計画期間	3
III	計画の推進体制	3
IV	前計画の取組内容及び目標達成度	4
V	前計画についての評価	8
VI	第2期計画の具体的な取組内容と目標	
1	働き方改革に関する事項	9
(1)	子育て世代の勤務環境改善に向けた取組	9
(2)	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組	10
①	時間外勤務の縮減に向けた取組	10
②	年次有給休暇の取得促進に向けた取組	11
(3)	働きやすい職場環境づくりに向けた取組	12
(4)	女性職員の活躍推進に関する取組	13
(5)	職員の健康増進に関する取組	15
①	健康意識の向上、健康リスクの低減に向けた取組	15
②	健康で働きやすい職場環境の整備	16
2	次世代育成支援対策に関する事項	16

<表紙デザイン「機動警察パトレイバー」について>

日本を代表するクリエイターによるグループ「ヘッドギア」によって展開した作品で、1988年に発表されてから30年以上経った現在も多くのファンに愛され続けている。

内容は、警視庁特科車両二課に配属された主人公・泉野明（いずみのあ）たちが、人間が操縦する多足歩行型作業機械（レイバー）による近未来犯罪に対抗するというもの。

主人公・泉野明は、苫小牧出身の設定。初期シリーズの傑作と名高い「二課の一番長い日」の中で、作品の要所に苫小牧が登場するなど、随所に苫小牧との関わりがある作品。

I はじめに

本市では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、5年間を計画期間として、平成28年4月に「苫小牧市特定事業主行動計画 ～ Change Work Style ～ ワークもライフもイキイキプラン」（以下、「第1期プラン」という。）を策定しました。

第1期プランでは、子育て世代や女性職員に限らず、すべての職員が十分に能力を発揮でき、かつ、ワーク・ライフ・バランスの観点から仕事と家庭の調和を実現できる職場環境づくりの推進を目標とし、各種取組を推進してきたところです。

この度作成した「第2期苫小牧市特定事業主行動計画 ～Change Work Style～」(以下、「第2期プラン」という。)では、ワーク・ライフ・バランスの推進のほか、職員のライフスタイルに合わせた多様な働き方の実現や働きやすい職場環境・業務改善を実現するための「働き方改革」を推進します。また、職員各々が心身ともに健康で、個性や能力を発揮することが、組織の活性化や市民サービスの向上に寄与することから、職員の健康管理について経営的な観点から戦略的に取り組む「健康経営」を「働き方改革」と一体的に取り組めます。

職員一人一人がこの第2期プランを自身に関わることと捉え、主体的に取り組むことで、より働きがいを感じることができ、有意義に仕事と家庭の両立を実現できるよう組織一丸となって取り組んでいきます。

令和3年4月

苫小牧市長
苫小牧市議会議長
苫小牧市選挙管理委員会
苫小牧市監査委員
苫小牧市消防長
苫小牧市農業委員会
苫小牧市教育委員会

Ⅱ 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日まで

Ⅲ 計画の推進体制

苫小牧市特定事業主行動計画策定委員会において、第2期プランの進捗管理を行う。第2期プランの内容を変更すべき著しい社会情勢等の変化があった場合には、計画期間内においても見直しを行うこととする。

IV 前計画の取組内容及び目標達成度

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 子育て世代に関する取組

【目標①】 女性の育児休業等の取得率 100%を維持する。

<実績（年度単位）>

指標	H28	H29	H30	R1	達成度
取得率	100%	100%	100%	100%	目標達成

【目標②】 男性の育児休業等の取得実績を増やす。

<実績（年度単位）>

指標	H28	H29	H30	R1	達成度
取得人数（率）	2人（3.9%）	4人（8.3%）	1人（2.0%）	5人（10.0%）	↑増加傾向

<実施した主な取組>

No.	施策・事業	取組内容
1	両立支援制度の周知及び活用の促進 ※平成 28 年度～	両立支援に係る研修や両立支援ハンドブックの作成及び周知を行い、各種休業制度等の情報発信及び活用促進を図った。
2	両立支援のための3者面談の実施 ※平成 28 年度～	職員本人又は配偶者の妊娠が判明した際、職員、所属長、行政監理室との3者面談を行い、両立支援制度の周知、運用を図った。
3	育児休業後の円滑な職場復帰支援 ※平成 28 年度～	育児休業中の職員に対し、休業後の円滑な職場復帰を支援するための相談会や先輩職員との懇談会を開催した。
4	イクボス研修の実施 ※平成 28 年度～	管理職の意識改革を目的にイクボス宣言を行い、育児をする職員を応援する環境づくりを行ったほか、定期的にイクボス研修を実施し、啓発に努めた。
5	ランチ座談会の開催 ※平成 29 年度、平成 30 年度	両立への不安等の軽減を目的に気軽に参加可能な昼休みにランチ座談会を開催した。
6	育休代替任期付職員・会計年度任用職員の配置 ※平成 30 年度～	育児休業に伴う代替職員として、育休代替任期付職員や会計年度任用職員（旧臨時職員）の配置を行った。

(2) ワーク・ライフ・バランスに関する取組

【目標①】 各職員の1年間の時間外勤務時間数が、上限目安時間360時間以内となるよう努める。

<実績(年度単位)>

指標	H28	H29	H30	R1	達成度
360時間/年 超職員数	150人	99人	126人	94人	↓減少傾向

※平成30年度は胆振東部地震の対応により増加

<参考(年度単位)>

指標	H28	H29	H30	R1
45時間/月 超職員数	986人	759人	1068人	676人

※平成30年度は胆振東部地震の対応により増加

【目標②】 職員の年次休暇の平均取得日数を毎年度0.5日増加させる。

<実績(年度単位)>

指標	H28	H29	H30	R1	達成度
平均取得 日数	10.2日	11.0日	11.3日	11.3日	↑増加傾向

<実施した主な取組>

No.	施策・事業	取組内容
1	各部署の時間外勤務時間数の公表 ※継続実施	四半期ごとに各部署の時間外勤務時間数を公表し、業務の効率化の推進や健康管理への配慮について通知した。
2	時間外勤務の多い職員に対する健康状況の把握及び面接指導、健康診断の実施 ※継続実施	時間外勤務の多い職員について所属長に健康状況等の把握を依頼し、疲労蓄積等が認められる場合、医師等の面接指導や健康診断等を実施した。
3	年次有給休暇の計画的な取得の促進 ※継続実施	大型連休や年末年始などの休日、夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせることで連続した休暇となるよう、計画的な休暇取得に関する通知を行った。

4	事務の簡素合理化の推進 ※平成 28 年度～	事務の簡素合理化の推進を図るため、全庁的にマニュアルの作成に関する調査を行い、作成率向上を図った。
5	イクボス研修、ワーク・ライフ・バランス研修の実施（再掲）※平成 28 年度～	管理職に対してイクボス研修を、一般職に対してワーク・ライフ・バランス研修を実施し、意識啓発を行った。
6	ワーク・ライフ・バランスに関する人事評価制度への活用 ※平成 28 年度～	人事評価制度においてワーク・ライフ・バランスの推進に関する項目を新設した。
7	定時退庁についての意識啓発 ※平成 29 年度～	時間外勤務縮減のため、各所属の状況に応じた取組を実施するよう通知を行い、定時退庁への意識啓発を行った。
8	ワーク・ライフ・バランス強化月間の実施 ※平成 30 年度～	ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、ワーク・ライフ・バランス強化月間（8 月）を創設し、時間外勤務の削減や年次有給休暇の取得の促進を図った。
9	ワーク・ライフ・バランス通信の発行 ※平成 30 年度	ワーク・ライフ・バランス通信を定期的に発行し、周知・啓発した。
10	朝型勤務の実施 ※令和元年度～	「ゆう活」のため、6月から9月まで朝型勤務を実施し、時間外勤務縮減に努めた。

2 次世代育成支援対策に関する事項

< 実施した主な取組 >

No.	施策・事業	取組内容
1	交通安全教室の実施 ※継続実施	子どもを交通事故から守るため、交通安全指導員が保育所・幼稚園・小学校・町内会などに出向き、交通安全教室を開催した。
2	交通安全に関する職員研修の実施 ※継続実施	交通安全に関する特別研修を通じ、子どもを交通事故から守ることや公用・私用を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起に努める。
3	地域活動への参加促進 ※継続実施	職員に対し、地域活動に対する積極的な参加を促した。
4	施設見学の受け入れ ※継続実施	子どもを対象に職場や公共施設等の施設見学を積極的に受け入れた。
5	子育てバリアフリーの環境整備 ※継続実施	子どもを連れて公共施設を安心して利用できるよう、おむつ替えや授乳ができるスペースの設置を推進した。

3 女性職員の活躍推進に関する事項

【目標】 R2年度までに女性管理職の登用を25%、女性係長職の登用を30%まで増やす。

＜実績（年度単位）＞

指標	H28	H29	H30	R1	達成度
女性管理職	21.7%	22.2%	22.4%	24.7%	↑増加傾向
女性係長職	26.2%	24.3%	23.6%	23.3%	↓減少傾向

＜実施した主な取組＞

No.	施策・事業	取組内容
1	女性職員のキャリア形成に関する研修の開催 ※継続実施	女性管理職及び係長職に対してキャリア形成に関する研修を行い、係長職以上に必要なマネジメント能力の向上及び女性職員のキャリア形成について支援した。
2	女性職員のキャリア形成に向けた支援 ※平成28年度～	一般職の女性職員に対して、女性管理職からの講話や女性管理職との懇談会を開催し、キャリア形成に向けた支援を行った。
3	女性職員の活躍推進に関する特別研修の実施 ※平成28年度～	女性職員の活躍推進をテーマに特別研修を実施し、意識啓発に努めた。
4	育児休業後の円滑な職場復帰支援（再掲） ※平成28年度～	育児休業中の職員に対し、休業後の円滑な職場復帰を支援するための相談会や先輩職員との懇談会を開催した。
5	メンター制度の実施 ※平成30年度～	子育て中の職員（男性含む）の育児と仕事の両立を支援するため、メンター制度を実施し、子育て世代が安心して働き続けるための相談体制を整備した。
6	苫小牧市職員活躍事例集の作成 ※令和元年度～	キャリア形成の参考となるよう、階層ごとのロールモデルを紹介した苫小牧市職員活躍事例集を作成し、周知した。

V 前計画についての評価

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 子育て世代に関する取組

女性の育児休業等の取得率は、100%を維持していますが、男性の育児休業等の取得率は、増加傾向ではあるものの、十分な実績とは言えない状況です。男性が子育てに関わることの重要性についてさらに理解を深めるとともに、育児休業等（育児に係る特別休暇を含む）を取得しやすい職場環境づくりをより一層進めていくことが必要です。

(2) ワーク・ライフ・バランスに関する取組

時間外勤務の状況については、減少傾向にあり、取組の成果は現れているものと考えられます。今後は、現状に満足せず、より一層の取組を進めていく必要があります。

年次休暇の取得については、増加傾向にあるものの、近年、伸びが鈍化していることから、取得しやすい環境づくりをさらに進めていく必要があります。

2 次世代育成支援対策に関する事項

次世代を担う子どもたちの豊かな人間性を育むとともに、安全で安心して子育てができる環境整備を推進するため、引き続き、職場環境の整備や地域における子育て支援を積極的に行っていく必要があります。

3 女性職員の活躍推進に関する事項

女性管理職の登用については、増加傾向にあるものの、目標値には未達となっています。女性係長職の登用については、目標値に未達であるだけでなく、減少傾向となっており、今後さらに取組を進めていく必要があります。管理職の登用を増加させるためには、その手前の係長職の層を厚くすることが重要であることから、将来を見据えた人材育成や働きやすい職場環境の整備をより一層進めていくことが重要です。

4 総括

ワーク・ライフ・バランスや男性の育児、女性活躍などの重要性が広く認知されるようになり、各目標に対する進捗は、比較的良好な状況にあります。しかし、まだまだ十分ではありません。今後は、職員一人一人が自分事として意識を持ち、組織が一丸となって働きやすい職場環境づくりを進めていかなければなりません。

Ⅵ 第2期計画の具体的な取組内容と目標

1 働き方改革に関する事項

(1) 子育て世代の勤務環境改善に向けた取組

<基本方針>

職場全体で職員又は職員の配偶者が出産や子育てしやすい環境づくりを進める。

<数値目標>

指標	現状 (令和元年度)	目標 (令和7年度)
女性の育児休業取得率 100%を維持する	100%	100%
男性の育児休業取得率を30%以上に増やす ※前計画：育児休業取得実績の増加	10.0%	30.0%
配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率 100%を目指す ※新規	74.0%	100%

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	両立支援制度の周知及び活用の促進	育児休業制度等（配偶者出産休暇・育児参加休暇含む）について、研修等を通じて周知及び利用の促進を図る。
2	両立支援のための3者面談の実施	職員本人又は配偶者の妊娠が判明した際は、職員、所属長、行政監理室の3者面談を行い、両立支援制度の周知や各種休暇取得意向等について意見交換する。
3	育休代替任期付職員・会計年度任用職員の効果的な配置	安心して育児休業等を申請できるよう、育児休業に伴う代替職員について、育休代替任期付職員や会計年度任用職員の効果的な配置を行う。

4	育児休業後の円滑な職場復帰支援	育児休業中の職員に対し、休業後の円滑な職場復帰を支援するための相談会を開催する。また、希望に応じて研修を実施する。
5	イクボス研修の実施	管理職を対象にイクボス研修を実施し、育児休業等を取得しやすい環境づくり、業務分担の見直し・軽減等による育児中の職員を応援する環境づくりに努める。
6	メンター制度の実施	子育て中の職員（男性含む）の育児と仕事の両立を支援するため、メンター制度を実施し、子育て世代が安心して働き続けるための相談体制をつくる。
7	両立支援・女性活躍に関する相談窓口の設置 ※新規	育児・介護等の両立支援や女性活躍に関する相談窓口を設置（行政監理室内）し、内容に応じて適切な相談員をマッチングするなどの支援を行う。
8	時差出勤・テレワーク勤務の実施 ※新規	育児・介護・治療と仕事の両立等、ライフスタイルに合わせて柔軟に働くことができる環境を整備するため、時差出勤・テレワーク勤務を通年実施する。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組

<p><基本方針></p> <p>職員個々人の充実した生活の両立を実現するため、時間外勤務の縮減や両立支援制度の整備・拡充等を通じて、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る。</p>
--

① 時間外勤務の縮減に向けた取組

<数値目標>

指標	現状 (令和元年度)	目標 (令和7年度)
時間外勤務 360 時間／年超の職員数を 50 人以内にする ※前計画：年間の時間外勤務を 360 時間以内に努める	94 人	50 人
時間外勤務 45 時間／月超の職員数を 350 人以内にする ※新規	676 人 (延べ人数)	350 人 (延べ人数)

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	各部署の時間外勤務時間数の公表	四半期ごとに各部署の時間外勤務時間数を公表し、業務の効率化の推進や健康管理への配慮について通知する。
2	時間外勤務の多い職員に対する面接指導・健康診断の実施	時間外の多い職員に対して、医師による面接指導や健康診断の実施等、健康面における配慮を充実させる。
3	退庁時間の前倒し ※新規	労働時間の適正化を図るため、退庁時間の前倒しを段階的に実施し、所属長の時間外勤務命令もこの時間を上限とする。
4	時間外勤務時間上限超過者への対応 ※新規	時間外勤務時間数 45 時間／月を超えた職員の勤務状況について所属長に報告依頼し、要因の分析と今後の対応を協議する。
5	働き方改革推進強化月間の実施 ※新規	働き方改革推進強化月間を設け、時間外勤務縮減・休暇取得促進等に関する啓発や業務効率化・生産性向上に向けた啓発を行う。

② 年次有給休暇の取得促進に向けた取組

<数値目標>

指標	現状 (令和元年度)	目標 (令和7年度)
年次有給休暇平均取得日数を 13 日以上にする ※前計画：各職員の年次休暇平均取得日数を毎年度 0.5 日増加させる	11.3 日	13.0 日

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	年次有給休暇取得計画の作成と執行管理の徹底	各部署において年次有給休暇の取得計画の作成と執行管理を徹底し、年次有給休暇の取得促進を図る。
2	働き方改革推進強化月間の実施(再掲) ※新規	働き方改革推進強化月間を設け、時間外勤務縮減・休暇取得促進等に関する啓発や業務効率化・生産性向上に向けた啓発を行う。

(3) 働きやすい職場環境づくりに向けた取組

＜基本方針＞
 意識と行動の変革を通じた組織風土づくりや多様で柔軟な働き方の推進に注力し、性別や家庭状況などを問わず、すべての職員が働きやすいと思える職場環境づくりを進める。

＜取組内容＞

No.	施策・事業	取組内容
1	働き方改革に関する特別研修の実施 ※新規	働き方改革に関して、職員の意識改革・労働生産性向上に資する特別研修を実施する。
2	職員研修（階層別）の刷新 ※新規	職員の業務スキル向上、会議・ミーティングの効率化、管理職のマネジメント能力向上等についての研修内容を抜本的に見直し、戦略的に実施する。
3	オフィス環境の整備 ※新規	働きやすいオフィス環境を目指し、ペーパーレス化、打合せスペースの増設、簡易打合せスペース・作業集中スペース、フリーアドレス制等の導入について検討する。
4	AI、RPA等の活用 ※新規	既存事業の簡素・合理化を目指し、AIやRPA等のさらなる活用を図る。
5	自己申告制度の刷新 ※新規	高い能力・意欲を有する職員について、より能力を発揮可能な職場配置ができるよう、自己申告制度を刷新する。
6	男女平等参画意識の向上と性の多様性の理解促進 ※新規	固定的な性別役割分担意識にとらわれずに個人の能力が発揮できる職場環境や多様な性の理解を深めるための職員研修及び「性の多様性を知り行動するためのサポートガイドライン」の周知を行う。
7	時差出勤・テレワーク勤務の実施（再掲） ※新規	育児・介護・治療と仕事の両立等、ライフスタイルに合わせて柔軟に働くことができる環境を整備するため、時差出勤・テレワーク勤務を通年実施する。

(4) 女性職員の活躍推進に関する取組

<基本方針>

女性職員がライフステージの変化に柔軟に対応しながら職務上の経験を積み、能力を活かしながら働き続ける環境づくりを推進する。

<数値目標>

指標	現状 (令和元年度)	目標 (令和7年度)
女性係長職の登用を30%以上にする	23.3%	30.0%
女性管理職の登用を30%以上にする ※前計画：女性管理職の登用を25%以上にする	24.7%	30.0%

<参考指標>

指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度
女性職員の採用割合	53.4%	59.7%	67.2%
職員の女性割合	40.9%	41.3%	41.7%
各役職段階に占める女性職員の割合			
管理職	22.2%	22.4%	24.7%
係長職	24.3%	23.6%	23.3%
専任職以下	50.0%	51.0%	51.7%

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	女性のキャリア形成に関する研修の開催	女性管理職及び係長職に対してキャリア形成に関する研修を行い、係長職以上に必要なマネジメント能力の向上及び女性職員のキャリア形成について支援する。
2	メンター制度の実施（再掲）	子育て中の職員（男性含む）の育児と仕事の両立を支援するため、メンター制度を実施し、子育て世代が安心して働き続けるための相談体制をつくる。
3	育児休業後の円滑な職場復帰支援（再掲）	育児休業中職員に対し、休業後の円滑な職場復帰を支援するため、相談会を開催する。
4	就職説明会、合同説明会への参加 ※新規	大学等の就職説明会や合同企業説明会等に参加し、女性が働きやすく、魅力ある職場であることについて広く発信する。
5	時差出勤・テレワーク勤務の実施（再掲） ※新規	育児・介護・治療と仕事の両立等、ライフスタイルに合わせて柔軟に働くことができる環境を整備するため、時差出勤・テレワーク勤務を通年実施する。
6	両立支援・女性活躍に関する相談窓口の設置（再掲） ※新規	育児・介護等の両立支援や女性活躍に関する相談窓口を設置（行政監理室内）し、内容に応じて適切な相談員をマッチングするなどの支援を行う。

(5) 職員の健康増進に関する取組

<基本方針>

職員個々人が心身ともに健康で、能力を最大限発揮できる職場環境づくりを推進する。

① 健康意識の向上、健康リスクの低減に向けた取組

<数値目標>

指標	参考 平成29年度	参考 平成30年度	現状 令和元年度	目標 令和7年度
健康診断における有所見率を30%以下にする	36.1%	34.4%	33.4%	30.0%
職員の喫煙率を20%以下にする	26.5%	25.9%	23.6%	20.0%

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	健康診断の結果に基づく再検査受診勧奨の実施	健康リスク低減を図るため、健康診断の再検査が必要な職員に受診勧奨を実施する。
2	メンタルヘルスケアの推進	ストレスとの上手な付き合い方を学ぶセルフケア研修や所属長を対象に相談対応や職場環境の改善を目的としたラインケア研修等を実施し、メンタルヘルスケアを推進する。
3	保健指導の実施	時間外勤務が多い職員の健康状況等を把握し、職員に対する医師等による面接指導等や所属長に対する保健指導を実施する。
4	喫煙・受動喫煙防止に関する普及啓発の実施 ※新規	喫煙及び受動喫煙による健康障害等について周知・啓発する。
5	生活習慣病等の予防等に関する研修の実施 ※新規	職員自ら健康保持・増進の取組ができるよう食事や運動、睡眠、喫煙、飲酒、ストレス等に関する研修を実施し、職員のヘルスリテラシーの向上を図る。

② 健康で働きやすい職場環境の整備

No.	施策・事業	取組内容
1	健康相談窓口の設置	保健師や看護師等による心身の健康相談や臨床心理士による「こころの健康相談」等、専門的な健康相談の体制を整備する。
2	職場復帰支援の実施	退職後の職場復帰支援や復職後の面談・助言等を実施する。
3	ハラスメント相談窓口の設置	職場におけるハラスメントを防止し、再発防止に向けた適切な措置を講じるために相談窓口を設置する。
4	ハラスメント対策の推進 ※新規	ハラスメント通信を定期的に発行し、ハラスメントに関する相談窓口の周知やハラスメント防止のための啓発を行う。
5	セルフケア休暇の新設 ※新規	定期検査や不妊治療など、職員の健康等に応じたセルフケア休暇を新設する。

2 次世代育成支援対策に関する事項

<基本方針>

次世代を担う子どもたちの豊かな人間性を育み、安全で安心して子育てができる環境整備を推進する。

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	交通安全教室の実施	子どもを交通事故から守るため、交通安全指導員が保育所・幼稚園・小学校・町内会などに出向き、交通安全教室を開催する。
2	交通安全に関する職員研修の実施	交通安全に関する特別研修を通じ、子どもを交通事故から守ることや公用・私用を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起に努める。
3	地域活動への参加促進	地域活動に対する職員の積極的な参加を促す。
4	施設見学の受け入れ	子どもたちを対象に職場や公共施設等の施設見学を積極的に受け入れる。
5	子育てバリアフリーの環境整備	子どもを連れて公共施設を安心して利用できるよう、おむつ替えや授乳ができるスペースの設置を推進する。

