

# 第3期 苫小牧市特定事業主行動計画

## Challenge to Change

～選ばれるまちへ、職員一人ひとりの挑戦と成長～



令和8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	第2期計画の取組内容及び目標達成度	4
V	第2期計画についての評価	13
VI	第3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	15
(1)	子育て世代の勤務環境改善に向けた取組	15
(2)	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組	16
①	時間外勤務の縮減に向けた取組	16
②	年次有給休暇の取得促進に向けた取組	17
(3)	働きやすい職場環境づくりに向けた取組	18
(4)	女性職員の活躍推進に関する取組	19
(5)	職員の健康増進に関する取組	20
①	健康意識の向上、健康リスクの低減に向けた取組	20
②	健康で働きやすい職場環境の整備	21
2	次世代育成支援対策に関する事項	22

## I はじめに

本市では、これまで「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、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」を、令和3年4月には「第2期苫小牧市特定事業主行動計画 ～Change Work Style～」をそれぞれ策定し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできたところです。

第2期計画では、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」を推進するとともに、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」を一体的に推進してきました。

この度作成した「第3期苫小牧市特定事業主行動計画 Challenge to Change～選ばれるまちへ、職員一人ひとりの挑戦と成長～」では、第2期計画の「Change」マインドを継承しつつ、これまでの取組成果を土台として、さらなる変革に向けて新たな挑戦をしていく決意を表し、「Challenge to Change」としました。本計画の趣旨に基づき、職員一人ひとりが働き方改革や業務改善に主体的に挑戦し、個々の能力を発揮しながら成長できる職場環境の実現を目指します。

これにより、誰もが自分らしく健康でイキイキと働き、成長を実感できる組織風土を醸成するとともに、職員一人ひとりの新たな挑戦と成長を組織全体のさらなる活力として、「選ばれるまち苫小牧」の実現のために全庁一丸となって取り組んでいきます。

令和8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 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 3 1 日までの 5 年間とします。

## Ⅲ 計画の推進体制

本計画を継続的かつ効果的に推進するために、苫小牧市特定事業主行動計画策定委員会において、本計画の進捗管理を行います。

本計画については、毎年度、進捗状況を委員会に報告し、PDCA サイクルにより、点検・評価をした上で、委員会の意見や職員ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や必要な見直しを行い、計画の実効性を高めていきます。

## IV 第2期計画の取組内容及び目標達成度

### 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	女性の育児休業取得率 100%を維持する				達成度
年度 (令和)	3年度	4年度	5年度	6年度	目標達成
数値	100%	100%	100%	100%	

指標	男性の育児休業取得率を30%以上に増やす				達成度
年度 (令和)	3年度	4年度	5年度	6年度	R4年度に目標達成 年々増加傾向↑
数値	13.5%	40.4%	50.0%	69.4%	

指標	配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率 100%を目指す				達成度
年度 (令和)	3年度	4年度	5年度	6年度	未達成 80%前後で推移→
数値	80.8%	72.3%	85.0%	80.6%	

##### <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った。制度改正のタイミングなどで、職員全体への制度周知を行った。

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を行った。また、夫婦ともに職員で、互いの職場環境や意向の共有を行いたいという申し出があったときには、5者面談も実施した。
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	職員の育児休業に伴う育休代替任期付職員の確保を継続的に行うとともに、安心して育児休業等を申請できるように、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った。
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夏と冬に年間2回開催した。実施方法についても、オンライン方式を取り入れ、休業中の職員が参加しやすい環境が選択できるよう工夫した。
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するとともに、市長や副市長がイクボス宣言を行うなど、育児等を含めた職員の家庭生活等を大切にするような環境づくりに努めた。
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の充実に努めた。
7	両立支援・女性活躍に関する相談窓口の設置	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、職員の不安解消など、支援体制を整えた。また、役職定年を迎えた経験豊富な職員をアドバイザーに迎え、相談体制を強化した。
8	時差出勤・テレワーク勤務の実施	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（在宅勤務）を通年実施した。

## (2) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組

<p>&lt;基本方針&gt;</p> <p>職員個々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	時間外勤務 360 時間／年超の職員数を 50 人以内に する				達成度
年度 (令和)	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	未達成
数値	103 人	144 人	163 人	142 人	

指標	時間外勤務 45 時間／月超の職員数を 350 人以内に する ※延べ人数				達成度
年度 (令和)	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	未達成
数値	689 人	813 人	995 人	851 人	

<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した。
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	時間外勤務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行った。
3	退庁時間の前倒し	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した。
4	時間外勤務時間上限超過者への対応	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、要因の分析を行った。
5	働き方改革推進強化月間の実施	期間中、時間外勤務の縮減や休暇取得をはじめ業務効率化・生産性向上・多様な働き方に資する取組を課ごとに計画し、集中的に行った。

## ② 年次有給休暇の取得促進に向けた取組

<数値目標>

指標	年次有給休暇平均取得日数を 13 日以上にする				達成度
年度 (令和)	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	R4 年度に目標達成 年々増加傾向 ↑
数値	12.2 日	13.1 日	14.1 日	14.3 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った。
2	働き方改革推進強化月間の実施（再掲）	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・多様な働き方の推進に向けた取組を行った。

## (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	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した。
2	職員研修（階層別）の刷新	働きがいや自己成長・自己実現を得るため、主体的に行動するための考え方や方法を学び、実践することによる行動の習慣化を目指した研修を実施した。また、管理職を対象に、職員のチャレンジと成長をサポートし、自立型人材を育成するため、組織変革のための考え方や方法を学び、実践することによる人材育成のスペシャリストを目指した研修を実施した。

3	オフィス環境の整備	働きやすいオフィス環境を目指し、オールインワンミーティングボード及び資料閲覧用のタブレット端末を導入し、ペーパーレス化を推進。フリーアドレス制の試験導入を行った。
4	AI、RPA等の活用	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った。
5	自己申告制度の刷新	派遣業務への意欲や、ライフイベントにかかわる長期休暇予定などを確認できる様式とし、より働きやすく、より能力を発揮できる職場配置ができるよう、自己申告制度を改善した。
6	男女平等参画意識の向上と性の多様性の理解促進	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、「苫小牧市職員のための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」を改定したほか、様々な職層を対象とした職員研修を実施した。
7	時差出勤・テレワーク勤務の実施（再掲）	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・在宅勤務を通年実施した。

#### (4) 女性職員の活躍推進に関する取組

<p>＜基本方針＞</p> <p>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られる環境づくりを推進する。</p>					
---	--	--	--	--	--

##### ＜数値目標＞

指標	女性係長職の登用を30%以上にする				達成度
年度(令和)	3年度	4年度	5年度	6年度	未達成
数値	23.5%	23.5%	23.1%	24.0%	

指標	女性管理職の登用を30%以上にする				達成度
年度(令和)	3年度	4年度	5年度	6年度	未達成
数値	23.8%	23.4%	23.6%	23.0%	

<参考指標>

指標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性職員の採用割合	56.3%	53.2%	62.1%	51.3%
職員の女性割合	42.6%	42.3%	42.1%	41.7%
専任職以下に占める女性割合	53.3%	53.3%	53.5%	53.0%

<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	女性職員に対し、職層に応じたキャリア形成に関する研修を行った。特に役職定年を迎えた職員を講師とした講話を行うことで、女性職員のキャリア形成についてのモデルケースの提示を行うなど、具体的なキャリアイメージを持つきっかけになるような研修を行った。
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られるための相談体制の充実に努めた。
3	育児休業後の円滑な職場復帰支援（再掲）	育児休業中の職員に対し、円滑な職場復帰を支援するための相談会を夏・冬年2回開催した。実施方法についても、オンライン方式を取り入れ、休業中の職員が参加しやすい環境が選択できるよう工夫した。
4	就職説明会、合同企業説明会への参加	大学等の就職説明会や合同企業説明会等に女性職員が積極的に参加し、女性も働きやすく、魅力ある職場であることについて広く発信した。
5	時差出勤・テレワーク勤務の実施（再掲）	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した。
6	両立支援・女性活躍に関する相談窓口の設置（再掲）	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、職員の不安解消など、支援体制を整えた。また、役職定年を迎えた経験豊富な職員をアドバイザーとして配置し、相談体制を強化した。

## (5) 職員の健康増進に関する取組

<p>＜基本方針＞</p> <p>職員個々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。</p>
---

### 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	健康診断における有所見者率を 30%以下にする				達成度
年度(令和)	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	ほぼ達成 低下傾向↓
数値	32.7%	31.6%	30.5%	30.3%	

指標	職員の喫煙率を 20%以下にする				達成度
年度(令和)	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	目標達成
数値	22.1%	20.3%	20.8%	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した。
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の推進を図った。
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した。
4	喫煙・受動喫煙防止に関する普及啓発の実施	スワンスワンデー（毎月 22 日）を推進し、喫煙及び受動喫煙による健康障害等について周知・啓発した。

5	生活習慣病等の予防等に関する研修の実施	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った。
---	---------------------	--

## 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公認心理師による「こころの健康相談」等、専門的な健康相談の体制を整備した。
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・助言等を実施した。
3	ハラスメント相談窓口の設置	職場におけるあらゆ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した。
4	ハラスメント対策の推進	苫小牧市ハラスメント・ゼロ宣言を発出し、研修の実施や防止に向けたポスターの作成を行った。
5	セルフケア休暇の新設	禁煙外来の受診や健康診断等の再検査のほか、不妊治療や心の性と身体の性の不一致を解消又は軽減することを目的とした通院など、職員の健康状況等に応じて取得できるセルフケア休暇を設けた。

## 2 次世代育成支援対策に関する事項

<p>&lt;基本方針&gt;</p> <p>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。</p>
---

### <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した。

2	交通安全に関する職員研修の実施	新採用職員に向けた交通安全研修や、安全運転技術を学ぶ体験型の特別研修などを実施し、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、注意喚起に努めた。
3	地域活動への参加促進	町内会などの地域活動に対する職員の理解や積極的な参加を促す啓発活動を実施した。また、新採用職員に対して、地域活動や町内会への加入についての研修を実施した。
4	施設見学の受け入れ	子どもたちを対象に本庁舎や外部施設において、施設・設備の見学等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	おむつ替えや授乳ができるスペースを確保し、子どもを連れた市民が安心して公共施設を利用できる環境を維持した。

## V 第2期計画についての評価

### 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

女性の育児休業の取得率は、毎年度100%を維持し、目標を達成しています。

男性の育児休業取得率は、令和4年度に目標を達成し増加傾向で、目標数値を上回る取得率となっているものの、配偶者出産休暇等の取得率については80%前後の推移で、目標値には届いていない状況です。

次期計画では、男性が子育てに関わることの重要性について、さらに理解を深めていくため、男性の育児休業取得率目標を政府水準まで引き上げるとともに、配偶者出産休暇等についても取得率100%を目指して、各種施策等により両立支援制度の利用促進を図り、男女問わず、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを一層進めていきます。

#### (2) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組

時間外勤務縮減については、月間及び年間の目標時間を超えて時間外勤務をする職員の増加により、いずれも目標達成には至りませんでした。この結果を踏まえ、次期計画では、現状に即した新たな指標と数値目標及び目標達成のための施策等により、時間外勤務縮減の取組を進めていく必要があります。

年次有給休暇の取得促進については、平均取得日数が年々増加し、令和4年度に目標を達成し増加傾向にあります。次期計画では、平均取得日数が年間付与日数に達していない夏季休暇についても、年次有給休暇と合わせて取得しやすい職場環境づくりを進めていきます。

#### (3) 働きやすい職場環境づくりに向けた取組

すべての職員が働きやすいと思える職場環境づくりについては、各種事業等の実施により進めてきましたが、多様で柔軟な働き方のさらなる推進のため、取組内容の充実や新たな施策等により強化をしていく必要があります。

#### (4) 女性職員の活躍推進に関する取組

女性係長職の登用については、やや増加傾向にあるものの、目標値には未達となっています。また、女性管理職の登用は登用率が減少傾向にあり、目標達成に至らなかったため、次期計画では、キャリア形成に関する職員ニーズを把握し、目標達成に向けた新たな支援策の実施など、さらなる取組が必要です。

#### (5) 職員の健康増進に関する取組

健康意識の向上と健康リスクの低減の取組では、健康診断における有所見者率が計画

期間内で徐々に目標値に近づいてきていますが、令和6年度時点では達成には至らない状況でした。一方、職員の喫煙率については年々低下し、令和6年度に目標を達成しています。

健康で働きやすい職場環境の整備に関する事業等は、いずれも計画通りの実施により、職員個々が心身ともに健康で、最大限に能力を発揮できる職場環境づくりの推進に寄与したものと考えます。

## **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の施策等は、いずれも計画通りに実施できました。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きます。

## **3 総括**

37の施策・事業はすべて実施され、概ね計画通りの進捗となっておりますが、一部の施策・事業では、職員ニーズの変化等により、必ずしも効果を上げているとは言えない取組内容もあったことから、第3期計画では、職員自らが主体的に取り組む施策等の実施により、一人ひとりの行動変容を促していく必要があります。

10の指標については、ほぼ達成を含めて50%の達成率に留まっており、未達成項目の中には、現状に合わない指標も確認されました。

以上のことを踏まえ、第3期計画では委員会において、毎年度の進捗状況を報告・管理をし、根拠法の改正や著しい社会情勢の変化などの、本計画に関する状況変化の把握に努め、適時に数値目標や取組内容の見直しを行います。

## VI 第3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6年度)	目標 (令和12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取得期間2週間以上85%以上に増やす ※指標変更	66.7%	85.0%
配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率 100%を目指す	80.6%	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、行政経営室の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	両立支援・女性活躍に関する相談窓口の機能強化	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（行政経営室内）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に加え、両立支援にかかる制度内容について周知強化を図る。

## (2) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組

<p>&lt;基本方針&gt;</p> <p>職員個々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>
---

### ③ 時間外勤務の縮減に向けた取組

#### <数値目標>

指標	現状 (令和6年度)	目標 (令和12年度)
1人当たりの年間平均時間外勤務時間数を110時間以内にする ※新規	122時間	110時間
時間外勤務45時間/月超の職員数を全体の3.0%以内にする ※指標変更	3.6%	3.0%

※時間外勤務時間数には、大規模災害等の対応に関する業務及び選挙に関する業務等の特例業務に係る時間数を含まない。

#### <取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	時間外勤務縮減活動調査の実施 ※新規	各年度の初めに各部署で実効性のある時間外縮減策を検討してもらい、実施予定の取組について提出を求める。

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	時間外勤務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	労働時間の適正化と勤務間インターバルの確保のため、退庁時間の前倒しを実施し、所属長の時間外勤務命令についても、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 ※取組内容変更	職員に 45 時間／月を超えて時間外勤務を命じた場合には、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析を行う。

#### ④ 年次有給休暇等の取得促進に向けた取組

##### <数値目標>

指標	現状 (令和6年度)	目標 (令和12年度)
年次有給休暇と夏季休暇を合わせた平均取得日数を19日以上にする ※指標変更	有休 14.3日 夏季休 4.0日	19日以上

##### <取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	年次有給休暇等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等取得計画の作成と執行管理を徹底し、年次有給休暇等の取得促進を図る。(部長会議、庁内電子掲示板等での取得勧奨、各部あての通知等)

### (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	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）の見直し ※取組内容変更	職員の意識や行動変容を促し、柔軟な考え方や働き方が実現できるよう、研修内容を見直し、戦略的に実施する。
3	オフィス環境の整備 ※取組内容変更	ペーパーレス化を推進し、執務室のスペースを確保した上で、フリーアドレス制の導入や集中スペース、リースペース等の設置検討を行い、業務効率やワークエンゲージメントの向上を図る。
4	AI、RPA等の活用	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	自己申告制度の充実	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、自己申告制度を充実させる。
6	男女平等参画意識の向上と性の多様性の理解促進	固定的な性別役割分担意識にとらわれず、誰もが働きやすく、個人の能力を発揮できる職場環境を実現するため、意識変革や性の多様性に関するガイドラインの周知・啓発等を行う。
7	時差出勤・在宅勤務の本格実施	在宅勤務の要綱や時差出勤のパターン等を見直し、ライフステージに合わせた多様な働き方の選択肢を拡充する。
8	実態調査（職員アンケート）の実施 ※新規	ワークエンゲージメントスコアや各施策の職員の取組状況に係る調査を行い、結果の共有を図ることで、行動変容の契機とする。 （調査項目：多様な働き方に関すること・ハラスメント関連・女性の健康課題等）

#### (4) 女性職員の活躍推進に関する取組

<p>&lt;基本方針&gt; 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られる環境づくりを推進する。</p>
--

##### <数値目標>

指標	現状 (令和6年度)	目標 (令和12年度)
女性係長職の登用を30%以上にする	24.0%	30.0%
女性管理職の登用を30%以上にする	23.0%	30.0%

##### <参考指標>

指標	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性職員の採用割合	53.2%	62.1%	51.3%
職員の女性割合	42.3%	42.1%	41.7%
各役職段階に占める女性職員の割合			
管理職	23.4%	23.6%	23.0%
係長職	23.5%	23.1%	24.0%
専任職以下	53.3%	53.5%	53.0%

<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	女性職員に対して、キャリアイメージの明確化や職層に応じた能力向上のための研修を行うなど、キャリア形成について支援する。
2	キャリアアップ支援の取組の実施 ※新規	充実して働ける具体的なイメージを持ってもらうために、(管理職・係長職、子育て・介護、趣味などの) いきいきロールモデルの発信等により支援をする。
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、合同企業説明会への参加	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	両立支援・女性活躍に関する相談窓口の機能強化(再掲)	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(行政経営室内)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に加え、両立支援にかかる制度内容について周知強化を図る。

(5) 職員の健康増進に関する取組

<p>&lt;基本方針&gt; 職員個々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。</p>
--

③ 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	現状 (令和6年度)	目標 (令和12年度)
健康診断における有所見者率 29%を目指す	30.3%	29.0%
再検査受診率 100%を維持する ※新規	100%	100%
職員の喫煙率 17%以下にする	20.0%	17.0%

<参考指標>

指標	令和4年度	令和5年度	令和6年度
健康診断の有所見者率	31.6%	30.5%	30.3%
再検査受診率	98.6%	100%	100%
喫煙率	20.3%	20.8%	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	健康診断の再検査が必要な職員に受診勧奨を行い、早期受診を促すことによって、健康リスクの低減や疾病の早期治療、重症化予防を推進する。
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	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	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。

④ **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	健康相談窓口の活用	保健師や看護師等による心身の健康相談や公認心理師による「こころの健康相談」等を周知し、健康不安への早期対応を行う。

2	円滑な職場復帰の推進	復職プログラムを導入し、休職後の職場復帰や再発防止に向けて、適切に面談・助言等を実施する。
3	ハラスメント対策の推進	ハラスメントの相談窓口やハラスメント対応にかかる周知を徹底するとともに、防止に向けた研修や啓発活動を行う。

## 2 次世代育成支援対策に関する事項

<p>&lt;基本方針&gt;</p> <p>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。</p>
---

### <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	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、交通安全に関する特別研修を通じ、一層の注意喚起を図る。
3	施設見学の受け入れ	未来の苫小牧を背負う人材を育成するため、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。
4	地域課題解決のための活動に参画できる環境整備 ※新規	職員が部活動地域展開の指導者等として、積極的に取り組めるよう、必要な営利企業等従事許可にかかる基準を明確化する。