

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 ～

目 次

行動計画策定の背景	1
行動計画の位置づけ	2
行動計画の目的	3
計画期間	3
本市の現状	4
基本的な考え方	6
具体的な取組内容	6
1 出産・育児への関心を高めるために	8
2 安心して子どもを産み育てるために	8
3 子育てしやすい職場環境づくりを進めるために	10
4 子育てしやすい勤務環境を整備していくために	11
5 その他、次世代育成支援を推進するために	12
推進体制	13

はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

本市においては、行政機関の立場から地域における次世代育成支援対策を進めるため、市全体の行動計画にあたる「新・いわき市子育て支援計画」を策定するとともに、本市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、平成 17 年 4 月から平成 22 年 3 月までを計画期間とする「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、職員が仕事と家庭生活を両立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、特定事業主行動計画の計画期間が満了すること、また、国において、平成 19 年 12 月に、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、仕事と生活の調和が実現した社会を目指すための施策の方針等を定めたことなどを踏まえ、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくため、新たな「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～」を策定しました。

本行動計画には、子育てをしやすい職場環境づくりを進めるための様々な方策や目標を定めていますが、真の目標は、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、助け合っていくという意識を持つことです。

また、次世代育成支援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。

平成 22 年 4 月

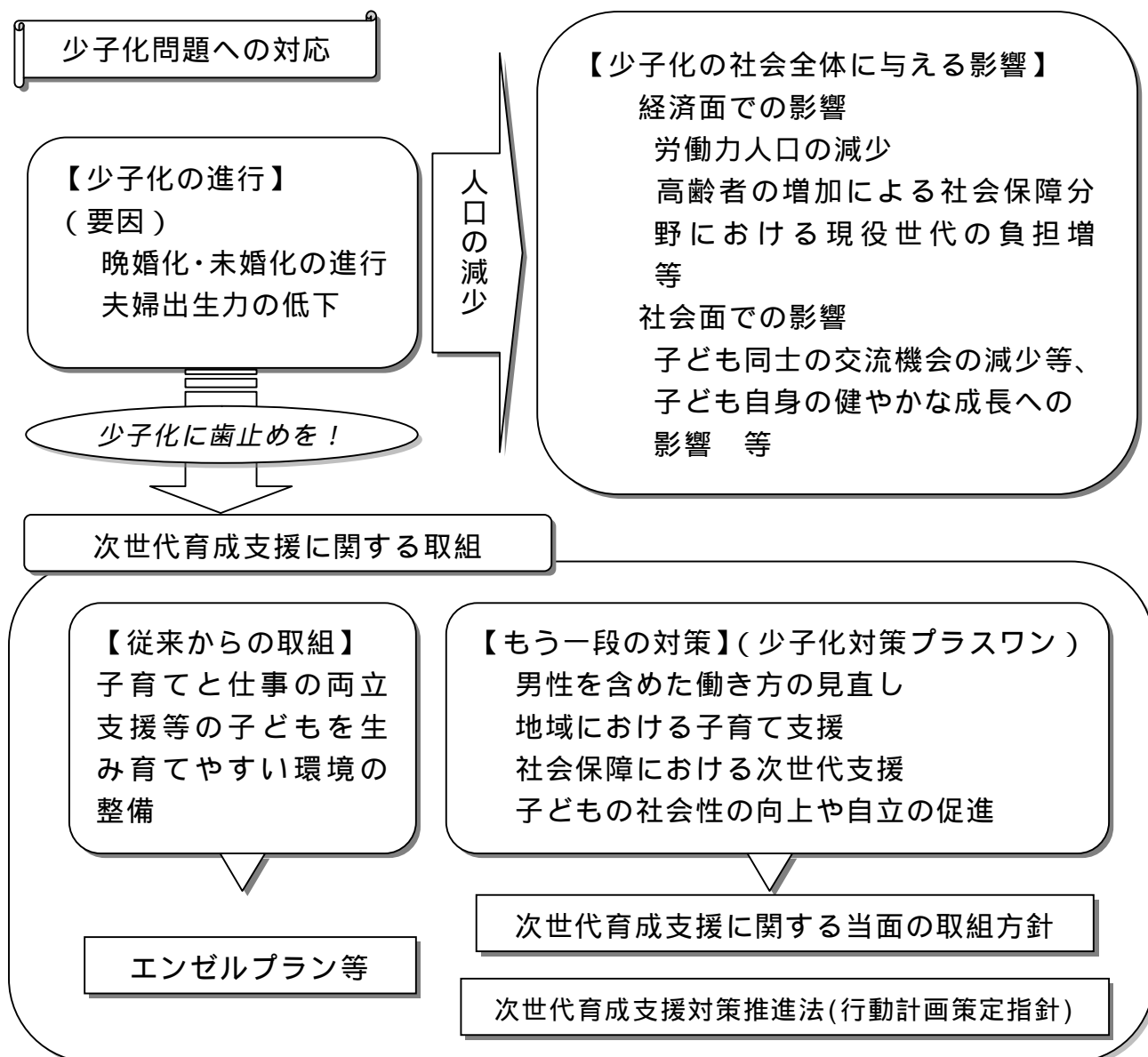
いわき市長
いわき市議会議長
いわき市選挙管理委員会
いわき市代表監査委員
いわき市公平委員会
いわき市農業委員会
いわき市教育委員会
いわき市消防長
いわき市水道事業管理者
いわき市病院事業管理者

行動計画策定の背景

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「次世代育成支援対策推進法」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。

このことから、本市においても法第 19 条第 1 項に規定された特定事業主行動計画として、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、今般、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。



行動計画の位置づけ

本行動計画は、法の趣旨を踏まえ、市全体の総合的な子育て環境の整備を目的とした「新・いわき市子育て支援計画」との整合を図っています。また、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを進める観点から、「男女共同参画に対する意識高揚」、「男女がともに働きやすい環境づくり」等を定めた「いわき市男女共同参画プラン」とも整合を図っています。

行動計画の位置づけ

国の方針等

次世代育成支援対策推進法

《行動計画策定指針》

(次世代育成支援対策推進法第7条第1項)

国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定

いわき市

【地方公共団体の計画の策定】

(福祉部門)

都道府県行動計画

市町村行動計画

「新・いわき市子育て支援計画」

平成 15 年 12 月策定

平成 22 年 3 月改定

【事業主の行動計画の策定】

(人事・労務担当部門)

一般事業主行動計画(企業等)

従業員 301 人以上:義務付け

特定事業主行動計画(自治体)

「いわき市特定事業主行動計画」

次代を担う
子どもたちが
健やかに生まれ
育成される
環境の整備

【男女共同参画関係】

「いわき市男女共同参画プラン」

男女共同参画に対する意識高揚

男女がともに働きやすい環境づくり

社会環境の整備と福祉の向上

(少子化対策の推進) 等

行動計画の目的

法第5条に規定された「事業主の責務」を踏まえ、本市職員が職業生活と家庭生活との両立を図ることができるよう、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、子育てをし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

- 1 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。
- 2 市全体として積極的な取り組み
次世代育成支援対策を推進するうえでは、業務内容や業務体制の見直し等も必要となることから、市全体での理解の下に取組を進める。
- 3 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ことから、それぞれの職場の実情に応じた効果的な取組を進める。
- 4 広い視野に立って取組の推進
「子育てしやすい職場環境づくり」という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を進める。

【次世代育成支援対策推進法（抄）】

（事業主の責務）

第5条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

計画期間

計画期間は、平成22年4月1日から平成27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。

本市の現状

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、全職員の中から無作為抽出した 1,000 名（男女各 500 名）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。

《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 39.1%が「制度を知らなかった」ことを理由に挙げている。

「男性育児参加休暇制度」、「育児部分休業制度」及び「育児を行う職員の早出遅出勤務制度」について、「知らなかった」と回答した職員の割合は、それぞれ 55.9%、55.5%、65.6%となっている。

子育てをしていくうえで充実が必要な取組として、職員の 44.4%が「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」と回答している。

《課題 2》 職員が制度を利用しやすいような職場環境に欠けている。

「育児休業を取得した（する）」と回答した男性職員のうち 50.0%が、「育児休業を取得する際の障害」として、「周囲に前例がなく職場の理解が得られにくいこと」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、職員の 60.5%が「職場の意識改革」と回答している。

子育てをしていくうえで充実が必要な取組として、職員の 33.1%が「職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組」と回答している。

《課題3》 制度を利用することにより「周囲に迷惑をかけるのではないか」といった気兼ねや、「休暇を取得したこと等により、業務が繁忙になるのではないか」といった心配が制度利用の妨げになっている。

「育児休業を取得した(する)」と回答した職員のうち78.6%が、育児休業を取得する際の障害として、「職場に迷惑をかけないようにすること」と回答している。また、48.4%の職員が「育児休業をしなかった(しない)」理由として「職場に迷惑をかけるため」と回答している。

配偶者出産休暇を取得しなかった職員の22.8%が「みんなに迷惑がかかると感じる」ことを「取得しなかった」理由に挙げている。

「年次休暇を取得することにためらいを感じる」と回答した職員のうち75.1%が「みんなに迷惑がかかると感じる」ことを、33.3%が「後で多忙になる」ことを理由として挙げている。

「年次休暇取得にためらいを感じる理由」において、「上司がいい顔をしない」と回答している職員の割合が増加している。(前回調査時：8.7%、今回調査時：16.4%)

《課題4》 管理職員等において、制度等の認識に異なる部分がある。

「部下職員等の育児休業取得」について、「積極的に取得して欲しい」と回答した女性管理職員は66.7%であるのに対し、同様の回答をした男性管理職員は29.4%にとどまった。

部下職員等の出産・育児のための休暇・休業制度において、「業務が繁忙である時には取得して欲しくない」と回答した管理職員等の割合は概ね15~20%である。一方、年次休暇の取得に対しては32.1%となっている。(「育児休業取得」に対しては15.6%、「配偶者出産休暇取得」に対しては16.3%、「育児に関する諸制度(子の看護のための休暇制度等)」に対しては20.5%)

部下職員の超過勤務について、「多すぎる」「多い」と回答した管理職員等のうち、実際に超過勤務縮減のために何らかの方策を行っているのは、44.4%である。

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ふ、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。

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・子育て支援の各種施策に取組み、本市職員の仕事と家庭生活の両立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業務に違いはありますが、それぞれの状況に応じて計画内容の具体的な実施に努力していきます。

具体的な取組内容

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等、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 職員課など各執行機関等における人事担当課
- ・所属長 課等の長
- ・管理職員 係長職以上又は職務に係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

次代を担う子どもたちが生まれ健やかに育成されるために

1 出産・育児への関心を高めるために

冊子・パンフレット等による制度の周知徹底

研修による制度の周知徹底

2 安心して子どもを産み育てるために

安心して育児休業等を取得できる職場づくり

子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進

男性職員の育児休業等の取得促進

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児に関する諸制度の取得促進

3 子育てしやすい職場環境づくりを進めるために

事務の簡素・合理化

業務遂行体制の工夫・見直し

超過勤務の縮減

定時退庁促進日の励行

年次休暇等の取得促進

4 子育てしやすい勤務環境を整備していくために

人事異動についての配慮

庁内応援制度の積極的な利用

庁内託児施設の導入の検討

5 その他、次世代育成支援を推進するために

子育てバリアフリー

喫煙対策の徹底

子どもを交通事故から守るための取組

1 出産・育児への関心を高めるために

冊子・パンフレット等による制度の周知徹底を図ります。

平成 22 年度～

- ▶ 人事担当課は、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等、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。
- ▶ 職員は、「育児のしおり」等の内容を理解し、仕事と子育ての両立を図るために活用するように努めます。
- ▶ 管理職員は、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。

研修による制度の周知徹底を図ります。

平成 22 年度～

- ▶ 人事担当課は、管理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 80%とします。

達成年度：平成 26 年度

2 安心して子どもを産み育てるために

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。

平成 22 年度～

- ▶ 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職場環境づくりに努めます。
- ▶ 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。
- ▶ これらを受けて、母親になった職員の育児休業の目標取得率を 100%とします。

達成年度：平成 26 年度

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。

平成 22 年度～

- ▶ 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%とします。達成年度：平成26年度

男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。

平成22年度～

- ▶ 人事担当課は、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等、男性の育児参加の促進を図ります。
これにより、1人でも多くの男性職員が育児休業を取得できるよう努めます。
- ▶ 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、父親になった職員の育児休業の目標取得率を5%とします。達成年度：平成26年度

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。

平成22年度～

- ▶ 所属長は、育児休業者に対して通知文等を送付するとともに、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、子育ての合間の時間を利用して、所属長や同僚と連絡をとったり、広報誌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。
- ▶ 人事担当課は、育児休業中の職員が安心して職場に復帰できるよう、相談窓口等の設置について検討します。

育児に関する諸制度の取得促進を図ります。

平成22年度～

- ▶ 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、環境を整備することに努めます。
- ▶ 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。
- ▶ 人事担当課は、育児を行う職員の両立支援を推進するため、育児に関する休暇等諸制度の充実に努めます。

3 子育てしやすい職場環境づくりを進めるために

事務の簡素・合理化を図ります。

平成 22 年度 ~

- ▶ 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等、短時間で効率よく行うことに努めます。

業務遂行体制の工夫・見直しを図ります。

平成 22 年度 ~

- ▶ 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等、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、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等、適切な人員で行うように努めます。

超過勤務の縮減を図ります。

平成 22 年度 ~

- ▶ 所属長は、課内会議等において、超過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等、超過勤務に対する意識の向上に努めます。
- ▶ 所属長は、超過勤務をしている職員の業務内容、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、超過勤務を減らす雰囲気の醸成に努めます。

- ▶ 所属長は、超過勤務の特に多い職員の状況把握に努めるとともに、特定の職員に超過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等、適切な措置をとるよう努めます。
- ▶ 管理職員は、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等、一人ひとりが超過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。

定時退庁促進日の励行に努めます。

平成 22 年度～

- ▶ 人事担当課は、定時退庁促進日実施要領を各職場に配付し、制度の趣旨及び内容について、引き続き周知徹底を図ります。
- ▶ 所属長は、「朝のあいさつ」において、「定時退庁促進日の励行」を呼びかける等、職場全体で定時退庁に係る意識の高揚を図ります。
- ▶ 所属長は、率先して定時退庁に努めるとともに、やむを得ない場合を除いて職員に対し積極的に退庁するよう促すよう努めます。
- ▶ 職員は、やむを得ない場合を除き、積極的に定時退庁するよう努めます。

年次休暇等の取得促進に努めます。

平成 22 年度～

- ▶ 所属長は、職員が抵抗を感じることなく年次休暇を取得できるよう職場の雰囲気醸成することに努めます。
- ▶ 所属長は、やむを得ない場合を除き、職員が子どもの学校行事への出席等、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、夏季休暇及びゴールデンウィーク等の年次休暇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、夏季休暇及びゴールデンウィーク等の年次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努めます。
- ▶ これらを受けて、職員の夏季休暇の完全取得率 100%、3 日連続で夏季休暇を取得する割合 30%以上、5 日連続で夏季休暇を取得する割合 10%以上を目標とします。

達成年度：平成 26 年度

4 子育てしやすい勤務環境を整備していくために

子育てしている職員の人事異動についての配慮に努めます。

平成 22 年度～

- ▶ 人事担当課は、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の状況に応じた人事上の配慮に努めます。

庁内応援制度の積極的な利用を図ります。

平成 22 年度～

- ▶ 人事担当課は、柔軟な職員配置（応援配置）により、昨今の行政需要の増加及び多様化に対応すべく、部内及び部等を越えた庁内応援制度の積極的な利用の促進を図ります。
- ▶ 所属長は、制度の内容等に対する理解を深め、積極的に制度の活用を図ります。

庁内託児施設の導入の検討を行います。

平成 22 年度～

- ▶ 人事担当課は、育児を行う職員が、所定の勤務時間の勤務を行いながら、子育てができるようにするため、他の地方公共団体の事例等を勘案しながら、庁内託児施設の導入について検討します。

5 その他、次世代育成支援を推進するために

子育てバリアフリーを図ります。

平成 22 年度～

- ▶ 職員は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、「さ・し・す・せ・そ運動」や「さわやか運動」の実施等、親切・丁寧な対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組の促進に引き続き努めます。
- ▶ 庁舎管理担当課は、施設利用者等の実情を勘案し、改築等の機会にあわせ授乳室やベビーベッド等の設置について検討します。

喫煙対策の徹底を図ります。

平成 22 年度～

- ▶ 庁舎管理担当課及び人事担当課は、職員のみならず、市民（特に妊娠中の女性や子ども）の健康を保持増進するとともに、快適な職場環境の形成を促進するため、喫煙時間制及び空間分煙を引き続き実施します。

子どもを交通事故から守るための取組みに努めます。

平成 22 年度～

- ▶ 職員は、公務内外を問わず常に交通法規を守り、安全運転に努めます。
- ▶ 人事担当課は、安全運転に対する意識の高揚と徹底を図るため、引き続き職員研修や文書の配付等の実施を図ります。

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、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、各所属からの報告等に基づき全庁的な計画の進捗状況や問題点を把握するとともに、改善策の検討及び必要に応じた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、職場全体で計画を実践し、子育てしやすい職場環境づくりを行い、実施状況を検討委員会事務局に報告する。

《検討委員会事務局（職員課）》

各職場からの報告を取りまとめるのうえ、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、

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、取りまとめるのうえ、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。