

# 福島市特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

～ すべての職員が働きがいをもっていきいきと活躍できる職場に！ ～

令和3年4月  
令和6年2月 一部改定

福島市長  
福島市議会議長  
福島市選挙管理委員会  
福島市代表監査委員  
福島市消防長  
福島市教育委員会  
福島市農業委員会  
福島市水道事業管理者

# 目次

## I 総論

1	計画策定の目的	1
2	計画期間	1
3	対象職員	1
4	計画の体系	2

## II 状況把握と課題分析

1	重点項目1 ワーク・ライフ・バランスの推進	3
(1)	年次有給休暇の取得状況	3
(2)	職員一人あたりの各月ごとの平均時間外勤務時間	3
(3)	月45時間を超える時間外勤務をした職員数	4
(4)	年360時間を超える時間外勤務をした職員数	4
2	重点項目2 子育て・介護等と仕事の両立推進	5
(1)	自己都合による退職者の割合	5
(2)	親族の介護等についての現状と考え方について	5
(3)	育児参加についての現状と考え方について	5
(4)	妊娠～出産からの職場復帰における考え方について	5
3	重点項目3 女性職員の活躍推進	6
(1)	職員に占める女性職員の割合	6
(2)	採用における女性職員の割合	6
(3)	採用試験の受験者の総数に占める女性の割合	6
(4)	管理的地位に占める女性職員の割合	7
(5)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率	7
(6)	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	8
(7)	男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況	9
4	ハラスメントに関する取り組み	
(1)	セクシュアルハラスメント等対策の整備状況	10

### III 目標及び目標を達成するための取り組み

---

1	重点項目1	ワーク・ライフ・バランスの推進	11
(1)		年次有給休暇の取得促進	11
(2)		時間外勤務の縮減・業務効率化	11
(3)		管理職によるマネジメントの徹底	12
2	重点項目2	子育て・介護等と仕事の両立推進	13
(1)		職場環境の整備及び配慮	13
(2)		妊娠中及び出産後における配慮	13
(3)		制度等の周知徹底	13
(4)		多様な働き方の実現に向けた検討	13
3	重点項目3	女性職員の活躍推進	14
(1)		女性職員の採用拡大	14
(2)		女性職員の活躍できる場の拡大	14
(3)		女性職員の幹部育成・登用	14
(4)		男性の育児休業の取得促進	15
(5)		男性の育児関連休暇の取得促進	15
4		ハラスメントに関する取り組み	16
(1)		ハラスメントのない職場づくり	16
5		子育て支援に関する取り組み	16
(1)		子育てに関する地域貢献活動	16
(2)		子育てバリアフリー	16

# I 総論

## 1 計画策定の目的

本市では、平成17年3月に<sup>1</sup>次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく特定事業主行動計画として「福島市職員のための子育て支援プラン」を策定し、また、平成28年3月には<sup>2</sup>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女活法」という。）に基づく特定事業主行動計画「福島市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭を両立できる環境づくりや女性職員の活躍推進に取り組んできました。

その後、これら計画の趣旨である職員の仕事と家庭の両立及び女性職員の活躍の推進は一体的に取り組むことがより効果的であることから、二つの法律に基づき、平成28年7月に特定事業主行動計画として「福島市職員総活躍アクションプラン」（以下「アクションプラン」という。）を策定し、職員が男女を問わず、職場でも家庭でも活躍することを目指し、取り組みを進めてきました。

本市としては、今後も出産・育児期や介護等のライフステージにおいて、すべての職員が仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備を図るとともに、長時間労働の是正等により女性職員の活躍を推進することで、柔軟・効率的に機能する職場づくりや、多様な人が働きやすい魅力ある職場づくりにつなげていきたいと考えており、引き続き次世代法・女活法の両法に基づく福島市特定事業主行動計画を策定し、一体的な取り組みを図るものです。

<sup>1</sup> 日本の急激な少子化の進行に対応し、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援することを目的とする法律

<sup>2</sup> 男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性の希望の実現及び責任ある地位の活躍を希望する女性の割合を高め、女性の登用を促進することを目的とする法律

## 2 計画期間

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、進捗状況や諸事情の変化に対応するため、必要に応じて計画を見直します。

※次世代法 … 平成27年度から令和6年度までの10年間の時限法

※女活法 …… 平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法

## 3 対象職員

この行動計画は、任用の形態にかかわらず、すべての職員を取り組みの対象としています。ただし、本計画に定める目標（数値目標）については、正職員を対象とします。

## 4 計画の体系

目指すべき職場

すべての職員が働きがいをもっていきいきと活躍できる職場

重点項目

取り組みの方向性

取り組みの内容

### 重点項目 1

ワーク・ライフ・  
バランスの推進

### 重点項目 2

子育て・介護等と  
仕事の両立推進

### 重点項目 3

女性職員の活躍推進

1  
休暇の取得促進

2  
超過勤務の縮減  
・  
業務効率化

3  
職場環境の整備  
・  
職場復帰への支援

4  
多様な  
ワークスタイルの  
整備

5  
活躍を推進する  
配置・育成

6  
男性の  
育児休業等の  
取得促進

年次有給休暇の  
取得促進

時間外勤務の縮減  
・業務効率化

管理職による  
マネジメントの徹底

職場環境の整備及び配慮

妊娠中及び  
出産後における配慮

制度等の周知徹底

多様な働き方の  
実現に向けた検討

女性職員の採用拡大

女性職員の  
活躍できる場の拡大

女性職員の幹部育成・登用

男性の育児休業の取得促進

男性の育児関連休暇の  
取得促進

## Ⅱ 状況把握と課題分析

### 1 重点項目1 ワーク・ライフ・バランスの推進

#### (1) 年次有給休暇の取得状況（令和元年）

「アクションプラン」においては、令和2年度までに年次有給休暇の年間平均取得日数を12日とすることを取組目標としておりましたが、令和元年の年次有給休暇の年間平均取得日数は9.7日であり、概ね毎年同日数で推移しています。

また、働き方改革に伴う労働基準法の改正により、民間企業においては年5日の年次有給休暇の取得が義務付けとなりましたが、本市における令和元年の年間平均取得日数が5日未満の職員は全体の21.3%と、職員の年次有給休暇の取得状況に差が見受けられます。

職員へのアンケート結果によると、年次有給休暇を取得しにくいと回答した職員の40%が、その理由について「業務が繁忙であるため」と回答していることから、業務の効率化及び事務の見直しを行うなど、さらなる取得促進に取り組む必要があると考えられます。

	平均取得日数
年次有給休暇の取得状況	9.7日

#### (2) 職員一人あたりの各月ごとの平均時間外勤務時間（令和元年度）

「アクションプラン」においては、令和2年度までに時間外勤務の月平均時間を12時間とすることを取組目標としておりました。

各月ごとの平均時間外勤務時間については全体的に多い時間数となりましたが、選挙の実施や台風による災害対応、また、年度末の業務繁忙期に多くなる傾向があります。

職員へのアンケート結果によると、現在の時間外勤務の実施状況について「非常に多いと感じている」「多いと感じている」と回答した職員が合わせて全体の33%であり、一部の所属や職員について時間外勤務が長時間となっている傾向が見受けられるとともに、長時間労働はメンタルヘルス不調の要因になり得ることから、時間外勤務の平準化、長時間労働の是正が課題であると考えられます。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
本庁勤務職員	27.1時間	24.7時間	18.5時間	19.3時間	12.7時間	17.3時間
本庁外勤務職員	14.9時間	20.5時間	12.6時間	15.0時間	10.3時間	15.6時間
全体	21.0時間	22.6時間	15.6時間	17.2時間	11.5時間	16.5時間

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年平均
本庁勤務職員	33.6時間	22.6時間	17.9時間	18.0時間	20.1時間	30.0時間	21.8時間
本庁外勤務職員	22.4時間	15.7時間	12.0時間	14.7時間	14.0時間	14.9時間	15.2時間
全体	28.1時間	19.2時間	15.0時間	16.4時間	17.1時間	22.5時間	18.5時間

**(3) 月45時間を超える時間外勤務をした職員数**

区分	男性	女性	合計
本庁勤務職員	331 (648) 人	125 (285) 人	456 (933) 人
本庁外勤務職員	276 (571) 人	61 (349) 人	337 (920) 人
合計	607 (1,219) 人	186 (634) 人	793 (1,853) 人

※ ( ) は対象人数

**(4) 年360時間を超える時間外勤務をした職員数**

区分	男性	女性	合計
本庁勤務職員	188 (648) 人	68 (285) 人	256 (933) 人
本庁外勤務職員	131 (571) 人	32 (349) 人	163 (920) 人
合計	319 (1,219) 人	100 (634) 人	419 (1,853) 人

※ ( ) は対象人数

## 2 重点項目2 子育て・介護等と仕事の両立推進

### (1) 自己都合による退職者の割合（令和元年度）

自己都合による退職者は、女性職員が男性職員の割合を上回っていますが、それほど大きな差はありません。

年代的には、20代の職員において、自己都合による退職者が多い傾向が見受けられます。

	10代	20代	30代	40代	50代	合計
男性	0 (15) 人 0%	4 (301) 人 1.3%	1 (284) 人 0.4%	1 (458) 人 0.2%	2 (413) 人 0.5%	8 (1,471) 人
女性	0 (12) 人 0%	6 (234) 人 2.6%	2 (191) 人 1.0%	1 (131) 人 0.8%	3 (96) 人 3.1%	12 (664) 人
合計	0 (27) 人 0%	10 (535) 人 1.9%	3 (475) 人 0.6%	2 (589) 人 0.3%	5 (509) 人 1.0%	20 (2,135) 人

※（ ）は対象人数

### (2) 親族の介護等についての現状と考え方について

職員へのアンケート結果によると、親族の介護等についての現状と考え方について、「現在、介護等のために業務に支障があり、仕事との両立に悩んでいる」「今後、親が老いてきたときに仕事と介護等を両立できるか心配である」と回答した職員が合わせて全体の50%であり、職員の年齢や性別に関係なく家庭と仕事の両立ができるよう、職場の環境づくりや制度の周知徹底が必要であると考えられます。

### (3) 育児参加についての現状と考え方について

職員へのアンケート結果によると、育児休業についての考え方について、取得したいと回答した男性職員は76%、全体では82%であり、広く育児休業への理解は進んでいます。しかしながら、男性職員の育児休業取得率が低い理由として「職場に迷惑をかけてしまうと思うため」「職場が取得しにくい雰囲気であるため」と回答した職員が合わせて全体の71%であり、職場での環境づくりや業務の調整を行うような取り組みが必要であると考えられます。

### (4) 妊娠～出産からの職場復帰における考え方について

職員へのアンケート結果によると、妊娠～出産からの職場復帰において、「仕事と家庭生活の両立に不安を感じた」「仕事の変化に対応できるか不安を感じた」と回答した育児休業を取得したことのある女性職員が合わせて全体の66%であり、一定期間職場を離れることに対して、不安を抱くことなく復帰することのできる職場環境の整備や多様な働き方の検討を行う必要があると考えられます。



### 3 重点項目3 女性職員の活躍推進

#### (1) 職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

職員に占める女性職員の割合は、平成28年4月1日時点においては27.9%でしたが、令和2年4月1日時点においては31.2%となり、職種により男女の割合に差があるものの、着実に女性職員の割合は増加しています。

区分	男性	女性	合計	うち女性割合
行政職・その他	1,240人	680人	1,920人	35.4%
消防士	272人	7人	279人	2.5%
合計	1,512人	687人	2,199人	31.2%

#### (2) 採用における女性職員の割合（令和元年度実施採用試験）

採用における女性職員の割合については、職種により男女の割合に差があるものの、全体としては女性職員の割合は40%を超えています。

男女の均衡の取れた採用となるよう、引き続き女性受験者の割合を拡大する取り組みが必要であると考えられます。

区分	男性	女性	合計	うち女性割合
行政職・その他	47人	43人	90人	47.8%
消防士	10人	2人	12人	16.7%
合計	57人	45人	102人	44.1%

#### (3) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（令和元年度実施採用試験）

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合は、職種により男女の割合に差があるものの、全体としては概ね毎年同水準で推移しています。

また、消防士における平成28年度実施採用試験の受験者の総数に占める女性の割合は1.4%でしたが、令和元年度は5.4%となり、着実に受験者数は増加しています。

区分	男性	女性	合計	うち女性割合
行政職・その他	186人	134人	320人	41.9%
消防士	87人	5人	92人	5.4%
合計	273人	139人	412人	33.7%

#### (4) 管理的地位に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

「アクションプラン」において、令和2年度までに管理職に占める女性職員の割合を8%とすることを取組目標としておりました。

管理職に占める女性職員の割合は、平成28年4月1日時点においては4.8%でしたが、令和2年4月1日時点においては8.7%となり、着実に増加しています。

男性	女性	合計	女性職員の割合
158人	15人	173人	8.7%

#### (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

（令和2年4月1日現在）

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を3年前と比較した伸び率では、特に、「部局長・次長相当職」及び「課長相当職」が増加しています。

職員へのアンケート結果によると、女性が一層活躍するためにはどのようなことが必要かについて、「性別にかかわらない職務機会の付与」と回答した職員が全体の41%であり、男女分け隔てなく、能力や適性に応じた人員配置や業務分担が必要であると考えられます。

	男性	女性	合計	女性職員の割合	*3年前の女性職員の割合	*3年前と比較した伸び率
係長相当職	215人	49人	264人	18.6%	15.6%	19.6%
課長補佐相当職	120人	13人	133人	9.8%	10.5%	-6.9%
課長相当職	101人	12人	113人	10.6%	7.1%	49.6%
部局長・次長相当職	57人	3人	60人	5.0%	3.5%	42.9%

※3年前は、平成29年4月1日現在です。

## (6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

「アクションプラン」においては、令和2年度までに男性職員の育児休業取得率を10%とすることを取組目標としておりました。

令和元年度の男性職員の育児休業取得率は17.9%であり、目標は達成しておりますが、取得率、取得期間ともに男性と女性の間では大きな差があり、このことは男性の積極的な育児参加が進んでいないことを示しています。

職員へのアンケート結果によると、育児休業取得の機会があった男性職員で取得しなかった職員のその理由について、全体の32%が「職場に迷惑をかけてしまうと思ったため」と回答しています。

男女関係なく日常的に育児に携われるよう、職場での声掛けや業務の調整を行うよう取り組む必要があると考えられます。

### ① 育児休業の取得率（令和元年度）

区分	男性取得人数	男性取得率	女性取得人数	女性取得率
行政職・その他	10(35)人	28.6%	33(33)人	100%
消防士	0(19)人	0%	0(0)人	—
労務職	0(2)人	0%	0(0)人	—
合計	10(56)人	17.9%	33(33)人	100%

※（ ）は対象人数

### ② 育児休業取得期間の分布状況（令和元年度）

	男性取得人数	男性取得率	女性取得人数	女性取得率
1週間未満	1人	1.8%	0人	0.0%
1週間以上～ 2週間未満	0人	0.0%	0人	0.0%
2週間以上～ 1月未満	4人	7.1%	0人	0.0%
1月以上～ 半年未満	4人	7.1%	2人	6.1%
半年以上～ 1年未満	0人	0.0%	14人	42.4%
1年以上	1人	1.8%	17人	51.5%
合計	10(56)人	17.9%	33(33)人	100.0%

**(7) 男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計  
取得日数の分布状況**

配偶者出産補助休暇については、対象職員のうち 87.5%の職員が取得していますが、育児参加のための休暇については、対象職員のうち 66%の職員が全く取得していない状況です。

職員へのアンケート結果によると、配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得機会があったにもかかわらず取得しなかった男性職員のその理由について、全体の 48%が、「職場に迷惑をかけてしまうと思ったため」と回答しています。

子育ての経験が職務を行ううえでも貴重な経験となることや、子どもにとっても父、母それぞれと関わりあうことによるメリットがあることを踏まえ、休暇の取得を促進し、積極的に育児参加する必要があると考えられます。

**① 配偶者出産補助休暇の取得率（令和元年度）**

区分	取得人数	取得率
行政職・その他	32 (35) 人	91.4%
消防士	16 (19) 人	84.2%
労務職	1 (2) 人	50.0%
合 計	49 (56) 人	87.5%

※（ ）は対象人数

**② 育児参加のための休暇の取得率（令和元年度）**

区分	取得人数	取得率
行政職・その他	18 (35) 人	51.4%
消防士	1 (19) 人	5.3%
労務職	0 (2) 人	0%
合 計	19 (56) 人	33.9%

※（ ）は対象人数

③ 配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数の分布状況  
(令和元年度)

	配偶者出産補助休暇 (3日以内)	育児参加のための休暇 (5日以内)
0日	7人	37人
1日未満	1人	1人
2日未満	5人	5人
3日未満	20人	3人
3日	23人	—
4日未満	—	0人
5日未満	—	2人
5日	—	8人
合計	56人	56人

## 4 ハラスメントに関する取り組み

### (1) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

職員へのアンケート結果によると、正職員の28%が「この1年間でハラスメントを経験した(受けた・行った・見た・聞いた)」と回答しています。

すべての職員がお互いを尊重し合い、また、健全で働きやすい職場環境を確保するため以下の取り組みを実施していますが、今後も引き続き取り組んでいく必要があります。

- ①「福島市職員のハラスメント防止に関する要綱」を策定のうえ庁内ネットワークに掲示し、職員に周知を図っています。
- ②ハラスメント相談窓口を設置し、公平で客観的な立場から問題の処理及び解決にあたることとしています。
- ③新任係長を対象として、ハラスメント防止のための研修を実施しています。

## Ⅲ 目標及び目標を達成するための取り組み

「Ⅱ 状況把握と課題分析」において、改善すべき状況について分析を行いました。  
その結果、次のとおり目標を掲げ、その目標を達成するための取り組みを実施します。

### 1 重点項目1 ワーク・ライフ・バランスの推進

#### (1) 年次有給休暇の取得促進 [次世代法]・[女活法]

##### ●数値目標

実施項目	現在値 (令和元年)	数値目標 (令和7年)
年次有給休暇の平均取得日数	9.7日	14日

##### ●取組内容

①各所属において年間業務予定を職員間で共有するとともに、年度当初に「年次休暇等取得計画書」を作成し、互いに十分なコミュニケーションを図り、協力し合いながらそれぞれが気兼ねなく計画的に年次休暇を取得できるよう取り組みます。

②週休日やプラスワン休暇(※)等と組み合わせるなどの連続休暇の取得促進を推奨し、積極的な取得促進を図ります。

※三連休や年末年始の前後等に年次有給休暇取得促進日を設定し、職員の連続休暇を促す厚生労働省が推進する取り組み

③所属長は、所属職員の年次有給休暇取得状況について適切に把握するとともに、年次有給休暇の取得日数が少ない職員に対して年次有給休暇の取得を促すことにより、すべての職員が数値目標を達成できるよう取り組みます。

④毎月19日の「育児(自)エールデー(※)」には、全職員がワーク・ライフ・バランスを実践できるよう職場全体で取り組みます。

※ワーク・ライフ・バランスを実践する育児(自)の日

#### (2) 時間外勤務の縮減・業務効率化 [次世代法]・[女活法]

##### ●数値目標

実施項目	現在値 (令和元年度)	数値目標 (令和7年度)
職員一人あたりの 各月ごとの平均時間外勤務時間	18.5時間	12時間

### ●取組内容

- ①人事担当課において時間外勤務が特に多い職員の状況を把握するとともに、所属長へヒアリングを行い、職員の勤務時間管理を徹底します。
- ②一般職員のみならず、管理職についても事前申請に基づく時間外勤務の実施を徹底し、時間外勤務数の適正な管理に努めます。
- ③業務のマニュアル化に取り組むことにより、所属における業務の標準化を進め、業務時間の短縮を図ります。
- ④所属長が人事課へ「長時間時間外勤務報告書」を報告することにより、長時間労働により疲労が蓄積した職員に対して医師による面談を実施し、うつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症予防に努めます。
- ⑤「ストレスチェック」により職員のストレス程度を把握することに努めるとともに、働きやすい職場づくりを推進し、職員がメンタル不調にならないよう未然防止に努めます。
- ⑥ICT利活用などによる業務の効率化や事務の見直しを常に意識するとともに、新たに業務を行う場合には、効果や必要性等について十分に検討し、また、既存業務の見直しに取り組みます。
- ⑦ノー残業デーに併せて、始業時及び終業時の呼びかけ等を行い、一斉定時退庁日の徹底を図ります。
- ⑧繁忙期や特殊要因により一時的に業務が一部に集中する場合、部内で臨時的に応援ができる仕組みについて検討します。

### (3) 管理職によるマネジメントの徹底 [次世代法]・[女活法]

#### ●取組内容

- ①所属長は、各職員が担当する業務について定期的に進捗状況を把握・確認し、業務進行管理の徹底に努めます。また、各職員の進捗状況により、適切なアドバイス、業務分担の見直しに努めます。
- ②所属長は、職員一人ひとりの個性や能力に応じた指導及び育成を行い、職員が主体的に職務に取り組むことができるよう支援するとともに、意欲的かつ計画的・効率的に働く職員を適切に評価します。
- ③所属長は、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、所属職員のメンタルヘルス対策等の健康管理に努めます。
- ④管理職を対象とした研修を通じ、職員のワーク・ライフ・バランスを考慮した組織マネジメントの意識づけを行い、自らのワーク・ライフ・バランスも充実した管理職の育成を行います。
- ⑤繁忙期等における部内の業務の応援体制を整備します。

## 2 重点項目2 子育て・介護等と仕事の両立推進

### (1) 職場環境の整備及び配慮 [次世代法]・[女活法]

#### ●取組内容

- ①育児休業や介護休暇の取得の申し出があった場合、当該部署において、業務分担の見直しを行い、休暇等の取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ②仕事と家庭のバランスを保つためには、職員同士の協力体制や相互理解が重要であることから、普段から職場内におけるコミュニケーションを積極的に図るよう取り組みます。

### (2) 妊娠中及び出産後における配慮 [次世代法]・[女活法]

#### ●取組内容

- ①妊娠中の職員は、特に産前休暇に入るまでの期間は、業務を行いながら出産を迎える時期であることから、母体保護の観点から、職場において業務分担等について適切な配慮を行います。
- ②育児休業により職場を長期間離れる職員に対しては、メール等により近況を定期的に情報提供することを心がけ、職場と職員の繋がりを保ちつつ不安なく職場復帰できる環境づくりに努めます。
- ③育児休業からの復帰時には、職員の状況を丁寧にヒアリングするなどのサポート体制を構築するとともに、円滑に職場復帰ができる環境づくりに努め、復帰時においても面談を実施するなどのフォローを行います。

### (3) 制度等の周知徹底 [次世代法]・[女活法]

#### ●取組内容

- ①職員に対し、定期的に育児休業等の制度の趣旨を説明し、職場における意識改革を行います。
- ②人事担当課においては、休暇制度にかかる具体的な取得手続き方法や取得期間中の経済的支援等について個別に情報提供を行い、安心して制度を利用できるよう取り組みます。

### (4) 多様な働き方の実現に向けた検討 [次世代法]・[女活法]

#### ●取組内容

- ①子育て、家族の介護・看護、不妊治療等、様々な事情を持つ職員が多様な制度を利用できるよう職場環境の整備に努めます。
- ②時差出勤、テレワーク等の多様なワークスタイルについては、多様な働き方の選択肢を拡大するものであることから、整備・活用できるよう検討します。



### 3 重点項目3 女性職員の活躍推進

#### (1) 女性職員の採用拡大 [ 女活法 ]

##### ●取組内容

- ①公務に期待される能力を有する多くの優秀な人材を男女問わず幅広く採用できるよう、採用試験受験者の拡大に向け、職務、職場及び職員の魅力を伝えるための積極的な広報活動に努めます。
- ②特に女性受験者の割合が低い消防士や技術職については、女性志望者の拡大につながるよう、ホームページやインターンシップ等の機会を通して、本市が女性にとって魅力的な職場であることを積極的に周知します。

#### (2) 女性職員の活躍できる場の拡大 [ 女活法 ]

##### ●取組内容

- ①女性職員が少ない職場にも積極的に女性職員を配置することにより、性別を理由とする担当業務の固定化を防ぎ、女性が活躍することができる職場の拡大を図ります。
- ②男女分け隔てなく、各人の能力や適性に応じた業務への配慮に努めることにより、多様な職務経験を付与し、女性や若手職員の能力開発を行い、組織の活性化を図ります。
- ③職場のマネジメントにおいては、誰もが持っているアンコンシャス・バイアス（自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方の歪みや偏り」）を意識し、個々の多様性を認識するよう努めます。
- ④出産・子育て期に入る以前の時期に、女性職員がやりがいを感じられる職務経験をえられるように努めます。
- ⑤昇任や働き方、ライフイベントに対する不安を感じている女性職員のため、不安を解消するための研修の充実を図るほか、キャリア形成に応じた多様なロール・モデルの活躍事例を示し、具体的な働き方のイメージを持つことができるような支援を行うとともに、モチベーションの向上を図ります。

#### (3) 女性職員の幹部育成・登用 [ 女活法 ]

##### ●数値目標

実施項目	現在値 (令和2年度)	数値目標 (令和7年度)
管理的地位に占める 女性職員の割合	8.7%	12.0%

##### ●取組内容

- ①将来の管理職候補者を育成するため、課長、課長補佐、係長などのライン職等への積極的な登用を推進します。

②女性職員について、積極的に外部研修機関への派遣を行い、幹部候補の育成を行います。

③早期に多種多様な業務を経験することにより、幅広い知識を身に付け、自身のキャリアを主体的に捉えることができるよう職務や職場の状況に応じたジョブローテーションを進めます。

#### (4) 男性の育児休業の取得促進 [次世代法]・[女活法]

##### ●数値目標（令和6年2月改定）

実施項目	現在値 (令和元年度)	数値目標 (令和7年度)
男性職員の育児休業取得率	17.9%	<b>85.0%（1週間以上の取得率※）</b>

※消防士は取得日数を定めない。

##### ●取組内容

①子育てフレフレプログラム（※）として、職員が男女を問わず働きながら安心して子どもを産み育てることができる職場環境づくりを目指すとともに、毎月19日を「育児（自）エールデー」とし、職場全体で子育てを応援する日として職場全体で職員の仕事と子育て・家庭生活への参画を応援します。

※職員の育児休業を後押しする取り組み

②市長のイクボス宣言のもと、職員が仕事と家庭生活を両立できるよう、時間外勤務の縮減や休暇取得の促進を図るとともに、多様かつ効率的な働き方に取り組みます。

③業務多忙な職場に所属する職員においては、その職場事情を反映し、繁忙差を見て取得しやすい時期に取得できるよう、上司による声掛けや職場における業務調整を進めます。

④男性職員の育児関連休暇の取得に関しての体験談について職員に周知し、取得することのメリットを伝えるとともに、取得を希望する男性職員の不安軽減を図ります。

#### (5) 男性の育児関連休暇の取得促進 [次世代法]・[女活法]

##### ●数値目標

実施項目	現在値 (令和元年度)	数値目標 (令和7年度)
男性職員の配偶者出産補助休暇取得率	87.5%	<b>100%</b>
男性職員の育児参加のための休暇取得率	33.9%	<b>100%</b>

##### ●取組内容

①両立支援制度の利用が女性に偏り、男性の利用が低い状況が、女性の社会における活躍を阻む理由の一つとして考えられることから、男性の家庭生活への参加を促進します。

- ②子育ての経験が、職務を遂行するうえで多様な価値観や考え方をもたらすことから、職場にとってもプラスであることを踏まえ、父親になる男性職員に対し、積極的に休暇の取得を呼びかけます。
- ③子どもが生まれる予定の男性職員は、「育休等取得促進チェックシート」を用いて所属長と今後の育児関連休暇の取得計画について相談を行うことにより、事務分担の見直しや周囲の職員への協力要請等、休暇が取得しやすい環境を所属において整備するよう努めます。

## 4 ハラスメントに関する取り組み

### (1) ハラスメントのない職場づくり [ 女活法 ]

#### ●取組内容

- ①ハラスメントの防止を図るため、職員に対し制度について周知するとともに、必要な研修を実施します。
- ②所属長は、日頃から相談しやすい職場の雰囲気づくりに努めるよう心がけるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、職場全体の問題と捉え、迅速かつ適切に対応することとします。
- ③職員が、お互いの人格を尊重し合うとともに、ハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるよう周知を図ります。

## 5 子育て支援に関する取り組み

### (1) 子育てに関する地域貢献活動 [ 次世代法 ]

#### ●取組内容

- ①スポーツや文化活動など、子育てに関する活動に役立つ知識や特技を持っている職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えて積極的に参加するよう取り組みます。
- ②子どもと一緒に地域活動に参加することは、子どもとの触れ合いの機会を充実させるための一つの方法であるため、地域に目を向け、積極的に参加するよう心がけます。

### (2) 子育てバリアフリー [ 次世代法 ]

#### ●取組内容

- ①公共施設の改築等の機会にあわせ、授乳室やベビーベッド、多目的トイレ等の設置を進めるなど、子どもを連れた方が気兼ねなく来庁できるような環境整備に努めます。
- ②子どもを連れて行動することは思った以上に大変であることを認識し、日頃から子どもを連れた方へ親切・丁寧に対応します。



---

## 福島市特定事業主行動計画

福島市総務部人事課  
〒960-8601 福島市五老内町3番1号  
TEL 024 (525) 3703

---