

# 「福島市特定事業主行動計画」の実施状況 及び福島市における女性の活躍状況の公表

令和4年7月

福島市では、平成28年7月に、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、福島市特定事業主行動計画「福島市職員総活躍アクションプラン」(平成28年度～令和2年度)を策定し、“男女を問わず活躍できる職場づくり”と“ワーク・ライフ・バランスの実現”に向けて取り組んできました。

また、令和3年4月に福島市特定事業主計画(令和3年度～令和7年度)を策定し、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をめざし、引き続き取り組みを進めています。

このたび、次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条の規定に基づき、福島市における女性の活躍状況を公表いたします。

## I 特定事業主行動計画の実施状況の公表

福島市特定事業主行動計画(令和3年度～令和7年度)における「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「子育て・介護等と仕事の両立推進」、「女性職員の活躍推進」、「ハラスメントに関する取り組み」、「子育て支援に関する取り組み」の各項目についての実施状況及び目標値については、以下のとおりです。

### 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

・年次有給休暇を計画的に取得することができるよう、所属長自らが率先して休暇を取得するなど、所属職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めるよう通知するほか、計画表を用いた計画的な休暇の取得を促しました。

・プラスワン休暇(※)について職員に周知し、年次有給休暇の利用促進を図りました。

※プラスワン休暇 … 3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

・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を進めました。

※育児(自)エールデー … ワーク・ライフ・バランスを実践する育児(自)の日

年次有給休暇の平均取得日数

| 令和3年 | 目標値(R7) |
|------|---------|
| 8.4日 | 14日     |

#### (2) 時間外勤務の縮減・作業効率化

・毎週水曜日をノー残業デーとし、勤務時間終了時に庁内放送にて定時退庁を促すほか、PC画面へ定時退庁を促すメッセージを表示させ、時間外勤務の縮減を図りました。

・所属長にヒアリングを行い、時間外勤務の実績を含めた職場の勤務状況の把握に努めました。

・繁忙期や特殊要因により一時的に業務が集中する場合、部内で臨時的に応援職員を派遣できる仕組みを整備しました。

職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数

| 令和3年度  | 目標値(R7) |
|--------|---------|
| 16.6時間 | 12時間    |

### (3)管理職によるマネジメントの徹底

- ・所属長が各職員の担当業務の進捗状況を定期的に把握・確認し、適切なアドバイスや業務分担の見直しに努めました。
- ・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ました。

## 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

- ・育児休業等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、休業等を取引しやすい職場環境づくりに努めました。
- ・職場内におけるコミュニケーションを積極的に図り、職員同士の相互理解や協力体制の構築に努めました。

### (2)妊娠中及び出産後における配慮

- ・特に産前休暇に入るまでの期間において、母体保護の観点から当該部署において業務分担の見直しを行うなど、適切な配慮に努めました。
- ・育児休業から復帰する職員に対し、丁寧なヒアリングや面談を行い円滑に職場復帰ができる環境づくりに努めました。

### (3)制度等の周知徹底

- ・人事担当課において、休暇制度に係る具体的な手続き方法や、取得期間中の経済的支援などについて取得を希望する職員へ個別に情報提供を行い、安心して制度を利用できるように取り組みました。

### (4)多様な働き方の実現に向けた検討

- ・子育て、家族の介護・看護、不妊治療など様々な事情を持つ職員が、多様な制度を利用できるような職場環境の整備に努めます。
- ・時差出勤やテレワークなどを活かし多様な働き方の実現に向けた検討を進めています。

## 3 女性職員の活躍推進

### (1)女性職員の採用拡大

- ・多くの優秀な人材を幅広く採用できるよう、採用試験受験者の拡大に向け、広報誌やインターネットなどを活用し積極的な広報活動を行いました。
- ・特に女性受験者の割合が低い消防士や技術職について、女性志望者の拡大につながるよう、ホームページなどで、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した。

採用した職員に占める女性職員の割合(4月1日現在)

| 令和3年  | 令和4年  |
|-------|-------|
| 56.9% | 42.1% |

### (2)女性職員の活躍できる場の拡大

- ・女性職員の少ない職場に積極的に女性職員を配置し、性別を理由とした担当業務の固定化を防ぎました。
- ・昇任や働き方などに対する不安を感じている女性職員の不安解消のための研修の充実を図り、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支援を行いました。

|       |               |               |
|-------|---------------|---------------|
| 令和3年度 |               |               |
| 研修名   | 女性キャリアアップ応援研修 | 女性キャリアアップ応援研修 |
| 対象    | 主査職1年目の女性職員   | 係長職1年目の女性職員   |
| 参加人数  | 19人           | 12人           |
| 実施時期  | 令和3年11月       | 令和3年10月       |

### (3)女性職員の幹部育成・登用

・将来の管理職候補者の育成のため、性別にとらわれず、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実施しました。

管理職に占める女性職員の割合(4月1日現在)

|      |      |         |
|------|------|---------|
| 令和3年 | 令和4年 | 目標値(R7) |
| 8.8% | 9.1% | 12%     |

各役職段階にある職員に占める女性職員(4月1日現在)

|         |       |       |
|---------|-------|-------|
|         | 令和3年  | 令和4年  |
| 係長相当職   | 19.1% | 20.3% |
| 課長補佐相当職 | 12.7% | 13.7% |
| 課長相当職   | 10.9% | 11.4% |

### (4)男性の育児休業の取得促進

・男性職員向けの育児休業等にかかる案内を作成の上、庁内ネットワークの掲示板に掲示し、周知を図りました。

・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、職場全体で職員の仕事と子育て・家庭生活への参画を応援する取り組みを進めました。

※子育てフレフレプログラム … 職員の育児休業を後押しする取り組み

※育児(自)エールデー … ワーク・ライフ・バランスを実践する育児(自)の日

男性職員の育児休業取得率

|       |         |
|-------|---------|
| 令和3年度 | 目標値(R7) |
| 44.6% | 40.0%   |

※「取得率」は、当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数(a)に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数(b)の割合(b/a)をいう。

### (5)男性の育児関連休暇の取得促進

・男性職員向けの育児休業等にかかる案内に出産補助休暇及び育児参加休暇についても記載し、周知を図りました。

・子どもが生まれる予定の男性職員が「育休等情報共有シート」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した。

男性職員の育児関連休暇取得率

| 実施項目       | 令和3年度 | 目標値(R7) |
|------------|-------|---------|
| 出産補助休暇(※1) | 91.1% | 100%    |
| 育児参加休暇(※2) | 85.7% | 100%    |

※1…配偶者の出産における入退院時の付き添い等

※2…配偶者の産前産後休暇期間における子の養育のための休暇

#### 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

・ハラスメントの防止を図るため、職員に対し外部相談制度等について周知するほか、新任係長職に対し研修を実施しました。

| 令和3年度 |            |
|-------|------------|
| 研修名   | ハラスメント防止研修 |
| 対象    | 係長職1年目の職員  |
| 参加人数  | 41人        |
| 実施時期  | 令和3年5月     |

#### 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

・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つ職員、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉え地域活動に積極的に参加するように取り組んでいます。

##### (2)子育てバリアフリー

・公共施設の改築等の際は、授乳室や多目的トイレ等の設置を進め、子どもを連れた方が気兼ねなく来訪できるような環境整備に努めます。

## II 女性の職業選択に資する情報の公表

「職業生活における機会の提供に関する実績」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績」については、以下のとおりです。

### 1 職業生活における機会の提供に関する実績

#### (1)採用した職員に占める女性職員の割合(4月1日現在)

| 平成29年 | 平成30年 | 平成31年 | 令和2年  | 令和3年  | 令和4年  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 39.0% | 48.5% | 51.4% | 44.1% | 56.9% | 42.1% |

#### (2)採用試験の受験者の総数に占める女性の割合(実施年度)

| 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 |
|--------|--------|-------|-------|-------|
| 33.2%  | 38.1%  | 33.7% | 43.4% | 39.5% |

#### (3)職員に占める女性職員の割合(4月1日現在)

| 平成29年 | 平成30年 | 平成31年 | 令和2年  | 令和3年  | 令和4年  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 28.8% | 29.8% | 30.9% | 31.2% | 31.7% | 32.3% |

#### (4)管理職に占める女性職員の割合(4月1日現在)

| 平成29年 | 平成30年 | 平成31年 | 令和2年 | 令和3年 | 令和4年 |
|-------|-------|-------|------|------|------|
| 5.9%  | 6.3%  | 7.6%  | 8.7% | 8.8% | 9.1% |

#### (5)各役職段階にある職員に占める女性職員(4月1日現在)

|           | 平成29年 | 平成30年 | 平成31年 | 令和2年  | 令和3年  | 令和4年  |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 係長相当職     | 15.6% | 18.6% | 18.8% | 18.6% | 19.1% | 20.3% |
| 課長補佐相当職   | 10.5% | 7.8%  | 6.9%  | 9.8%  | 12.7% | 13.7% |
| 課長相当職     | 7.1%  | 7.0%  | 8.2%  | 10.6% | 10.9% | 11.4% |
| 部局長・次長相当職 | 3.5%  | 4.9%  | 6.5%  | 5.0%  | 4.9%  | 4.8%  |

#### (6)中途採用の男女別採用数(実施年度)

|    | 令和2年 | 令和3年 |
|----|------|------|
| 男性 | 1人   | 7人   |
| 女性 | 3人   | 1人   |

※「中途採用」は経験者採用試験による採用など、民間企業等における実務経験を有する者の採用をいう

## 2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

### (1)平均継続勤務年数(4月1日現在)

|    | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|----|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 20年    | 19年    | 19年   | 18年   | 19年   | 19年   |
| 女性 | 15年    | 14年    | 13年   | 13年   | 13年   | 13年   |

### (2)男女別の育児休業取得率

|    | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度  | 令和2年度  | 令和3年度  |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 男性 | 6.3%   | 13.8%  | 17.9%  | 28.6%  | 44.6%  |
| 女性 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

※「取得率」は、当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数(a)に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数(b)の割合(b/a)をいう。

### (3)男性の配偶者出産休暇等取得率

| 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 |
|--------|--------|-------|-------|-------|
| 66.7%  | 98.3%  | 87.5% | 91.1% | 91.1% |

### (4)超過勤務の状況(月平均時間)

| 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度  | 令和2年度  | 令和3年度  |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 17.6時間 | 17.4時間 | 18.5時間 | 15.9時間 | 16.6時間 |

### (5)年次休暇取得率

| 平成29年 | 平成30年 | 令和元年 | 令和2年 | 令和3年 |
|-------|-------|------|------|------|
| 27%   | 27%   | 27%  | 26%  | 23%  |