

## 令和6年度「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

福島市では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、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、「福島市特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第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、女性活躍推進法第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

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

- ①計画表を用いた計画的な休暇の取得を促しました。
- ②年末年始や3連休の前後等にプラスワン休暇（年次有給休暇取得促進日）を設定し、連続休暇取得を促しました。
- ③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ほか、全職員がワーク・ライフ・バランスを実践する育自の日とし、休暇取得を促しました。
- ④6月から10月までを「リフレッシュ期間」と位置付けて年次有給休暇の取得を促しました。

年次有給休暇の平均取得日数

初期値(R1)	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	目標値(R7)
9.7日	8.4日	10.6日	12.8日	13.0日	14日

#### (2) 時間外勤務の縮減・業務効率化

- ①7月から8月まで「時間外勤務縮減強化月間」を実施し、職員一人あたり月時間外勤務時間の前年度比10%削減を目指した上で、職員の時間外勤務に対する意識改革の促進を図りました。
- ②所属長向け通知の発出及びヒアリングの実施により時間外勤務の管理の徹底を図りました。
- ③毎週水曜日のノー残業デーに併せて、勤務時間終了時に庁内放送やPC画面へメッセージを表示させ、定時退庁を促しました。
- ④新規事業等の特殊要因に伴う一時的な業務集中に対応するため、臨時的な応援体制を構築し、担当課における業務の集中を緩和し、円滑な業務遂行を図りました。

職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数

初期値(R1)	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	目標値(R7)
18.5時間	16.6時間	15.3時間	12.7時間	12.5時間	12時間

### (3) 管理職によるマネジメントの徹底

- ①所属長が各職員の担当業務の進捗状況を適切に把握・確認し、業務分担の見直しに努めました。
- ②管理職への研修を通じ、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

- ①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、休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めました。
- ②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

- ①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。
- ②育児休業から復帰する職員に対し面談を行うなど、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

- ①育児休業等の制度改正について周知するなど、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めました。
- ②制度の利用対象者に対して、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情報提供を行いました。

### (4) 多様な働き方の実現に向けた取り組み

- ①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職場環境の整備に努めました。

## 3 女性職員の活躍推進

### (1) 女性職員の採用拡大

- ①広報誌やホームページなどを活用し、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	令和5年	令和6年	令和7年
56.9%	42.1%	50.0%	43.6%	48.6%

### (2) 女性職員の活躍できる場の拡大

- ①性別を理由とする担当業務の固定化を防ぐため、女性職員が少ない職場にも積極的に女性職員を配置しました。
- ②昇任や働き方などの不安解消のための研修を実施しました。

令和3年度

No	研修名	対象者	参加人数	実施時期
1	女性キャリアアップ応援研修	係長職1年目の女性職員	12人	令和3年10月
2	女性キャリアアップ応援研修	主査職1年目の女性職員	19人	令和3年11月

令和4年度

No	研修名	対象者	参加人数	実施時期
1	女性キャリアアップ応援セミナー	係長職1年目の女性職員	9人	令和5年2月

令和5年度

No	研修名	対象者	参加人数	実施時期
1	女性キャリアアップ応援セミナー	係長職1年目の女性職員	12人	令和6年2月

令和6年度

No	研修名	対象者	参加人数	実施時期
1	女性キャリアアップ応援セミナー	係長職1年目の女性職員	6人	令和7年2月

(3) 女性職員の幹部育成・登用

- ①人事異動等に関する意向調査を実施し、職員の能力や経験、適性、意欲に主眼を置く取り組みを進めました。
- ②将来の管理職候補者の育成のため、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）

初期値(R2)	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	目標値(R7)
8.7%	8.8%	9.1%	10.1%	12.4%	12.6%	12.0%

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	令和5年	令和6年	令和7年
課長(相当)職	10.9%	11.4%	11.1%	13.6%	12.3%
課長補佐(相当)職	12.7%	13.7%	14.7%	13.7%	11.3%
係長職	19.1%	20.3%	21.4%	22.3%	26.9%

※定年引上による60歳超職員を除く

(4) 男性の育児休業の取得促進

- ①男性職員の育児休業取得率の当初目標値（40.0%）を前倒しで達成したため、令和6年度から新たな目標値（85.0%）を設定し、達成に向けて取得しやすい職場環境づくりを一層推進しました。
- ②全職員に対して育児休業や育児関連休暇の制度を改めて周知し、職場全体で子育てを応援する雰囲気を高めました。
- ③育児プランシートなどを活用しながら、子どもが生まれる予定の男性職員と所属長との面談を通して育児休業の取得を促進しました。
- ④子どもが生まれた男性職員に対して市長から「子育てエールメッセージ」を贈り、育児休業の取得を促すとともに、職場の上司・同僚に育休取得時の協力を呼びかけ、安心して子育てと仕事が両立できる職場環境づくりに努めました。

男性職員の育児休業取得率

初期値(R1)	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	目標値(R7)
17.9%	44.6%	44.6%	70.6%	—	40.0%（1日以上の取得率） 令和5年度までの目標値
—	—	—	—	98.3%	85.0%（1週間以上の取得率）※ 令和6年度からの目標値

※消防士は1日以上の取得率

## (5) 男性の育児関連休暇の取得促進

①育児休業制度に併せて出産補助休暇<sup>※1</sup>や育児参加休暇<sup>※2</sup>等の育児関連休暇を周知し、休暇取得を促しました。

※1 配偶者が出産する際の入退院の付添い等のための休暇

※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

### 男性職員の育児関連休暇取得率

	初期値(R1)	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	目標値(R7)
出産補助休暇	87.5%	91.1%	87.5%	90.2%	86.4%	100.0%
育児参加休暇	33.9%	85.7%	67.9%	76.5%	67.8%	100.0%

## 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

①職員に対し外部相談制度等について周知し、動画研修を実施しました。

#### 令和3年度

No	研修名	対象者	参加人数	実施時期
1	ハラスメント防止研修	係長職1年目の職員	41人	令和3年5月

#### 令和4年度

No	研修名	対象者	参加人数	実施時期
1	ハラスメント防止研修	係長職1年目の職員	37人	令和4年5月

#### 令和5年度

No	研修名	対象者	実施時期
1	ハラスメント防止研修（動画研修）	全職員	令和5年5月

#### 令和6年度

No	研修名	対象者	実施時期
1	ハラスメント防止研修（動画研修）	年度内に30・40・50歳に到達する職員	令和6年7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

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

①子どもを連れた方が気兼ねなく来庁できる環境整備に努めました。

## 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31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
51.4%	44.1%	56.9%	42.1%	50.0%	43.6%	48.6%

(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30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
38.1%	33.7%	43.4%	39.5%	39.2%	38.4%	39.9%

(3) 職員に占める女性職員の割合（4月1日現在）

平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
30.9%	31.2%	31.7%	32.3%	32.8%	33.0%	34.0%

(4) 管理職に占める女性職員の割合（4月1日現在）

平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
7.6%	8.7%	8.8%	9.1%	10.1%	12.4%	12.6%

(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31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
部長(相当)職	6.5%	5.0%	4.9%	4.8%	8.1%	10.2%	13.1%
次長(相当)職							
課長(相当)職	8.2%	10.6%	10.9%	11.4%	11.1%	13.6%	12.3%
課長補佐(相当)職	6.9%	9.8%	12.7%	13.7%	14.7%	13.7%	11.3%
係長職	18.8%	18.6%	19.1%	20.3%	21.4%	22.3%	26.9%

(6) 中途採用の男女別採用数（4月1日現在）

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
男性	1人	7人	8人	4人	4人
女性	3人	1人	5人	3人	4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31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
男性	19年	18年	19年	19年	18年	19年	19年
女性	13年	13年	13年	13年	13年	13年	13年

(2) 男女別の育児休業取得率（1日以上の取得率）

	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	令和5年度	令和6年度
男性	13.8%	17.9%	28.6%	44.6%	44.6%	70.6%	98.3%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※育児休業が取得可能となった職員数 (a) に対する育児休業を取得した職員数 (b) の割合 (b/a)

(3) 男女別の育休取得期間の分布状況

令和6年度

	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1ヶ月未満	1ヶ月以上 3ヶ月未満	3ヶ月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上
男性	8.6%	15.5%	34.6%	25.9%	10.3%	5.2%	0%

	半年未満	半年以上 1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上 2年半未満	2年半以上 3年未満
女性	3.2%	41.9%	22.6%	22.6%	0%	9.7%

(4) 男性の出産補助休暇取得率

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	令和5年度	令和6年度
98.3%	87.5%	91.1%	91.1%	87.5%	90.2%	86.4%

(5) 超過勤務の状況（月平均時間）

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	令和5年度	令和6年度
17.4時間	18.5時間	15.9時間	16.6時間	15.3時間	12.7時間	12.5時間

(6) 年次休暇取得率

平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
27%	27%	26%	23%	28%	34%	35%