
郡山市特定事業主行動計画

**「私から始めるプログラム」
2024 年度の実績値及び
職員アンケート結果**

2025 年 7 月 人事課

目次

2024 年度 実績について	3
2024 年度 職員アンケートについて	3
重点項目 1：ワーク・フォー・ライフ(仕事と家庭生活の調和)の実現	4
アクション 1：働き方改革による年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の縮減	4
実績値	4
（参考）年次有給休暇の平均取得日数と取得率（※）	4
【職員アンケート】年次有給休暇の取得のしやすさ（全体）	5
【職員アンケート】年次有給休暇の取得のしやすさ（部局別）	5
実績値	6
（参考）市職員の 1 人当たりの時間外勤務の平均	6
【職員アンケート】時間外勤務における事前命令の徹底（部局別）	7
【職員アンケート】全体	8
【職員アンケート】部局別	8
アクション 2：男性の育児参加推進	9
実績値	9
実績値	9
重点項目 2：多様な働き方の推進	10
アクション 3：テレワークをはじめとするサステナブルなワークスタイルの推進	10
実績値	10
重点項目 3：キャリアイメージ構築の支援	11
アクション 4：ダイバーシティを推進する任用・人材育成	11
アクション 5：妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化	12
【職員アンケート】「パパママ応援手帳」の認知度	13
職員からの意見等（一部抜粋）	14

2024 年度 実績について

各種休暇・育児休業の取得実績や時間外勤務の実績については、2025 年 4 月以降に確定したデータをもとに算出。

2024 年度 職員アンケートについて

1. 調査概要

特定事業主行動計画（2016 年 3 月策定）の後期計画に基づき、PDCA サイクルによる検証を行うため、各項目における職員の意識や実態について把握することを目的に、アンケート調査を実施。

2. 調査対象者及び回答率

- ・県費負担教職員を除く全職員

（対象者数：3,656 名、回答数：2,616 名、回答率：71.6%）

- ・県費負担教職員

（対象者数：1,828 名、回答数：948 名、回答率：51.9%）

3. 調査方法

依頼文の発出により各所属へ依頼し、各職員がオンライン申請サービス等から回答

4. 調査項目

- （1）年次有給休暇に関すること
- （2）時間外勤務に関すること
- （3）ワーク・フォー・ライフに関すること
- （4）キャリアデザインに関すること
- （5）育児に関すること
- （6）多様な働き方の推進に関すること

5. 調査期間

2025 年 1 月 28 日～2025 年 2 月 28 日

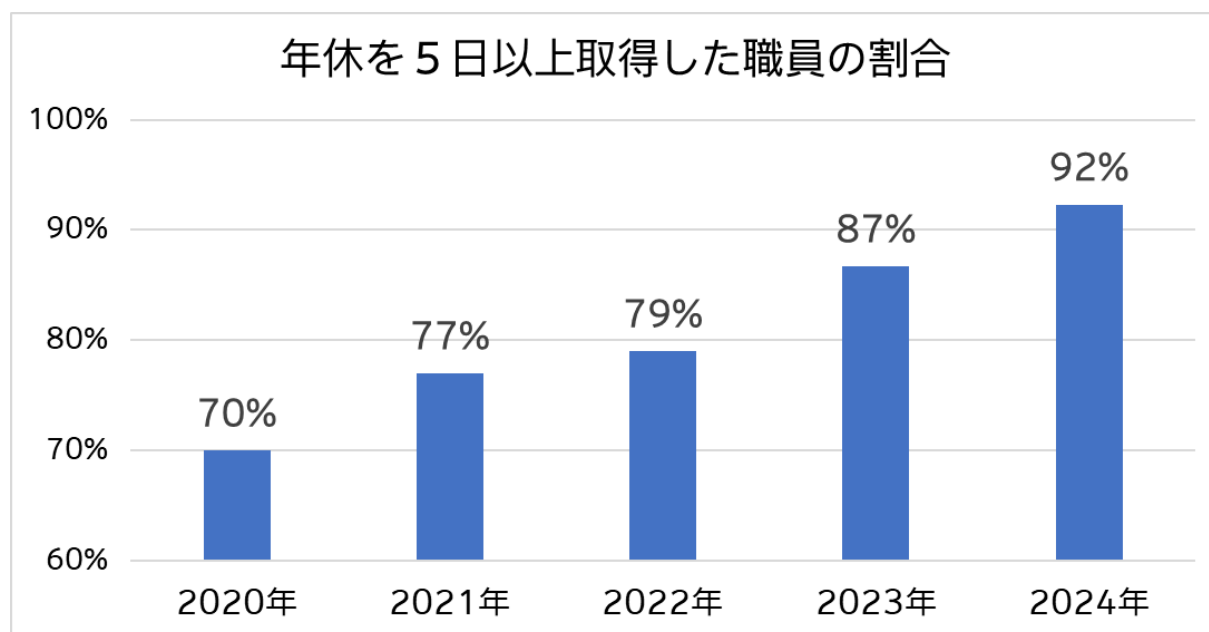
重点項目１：ワーク・フォー・ライフ(仕事と家庭生活の調和)の実現

アクション１：働き方改革による年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の縮減

目標１：年次有給休暇を年５日以上(※)取得する職員を１００％にする。

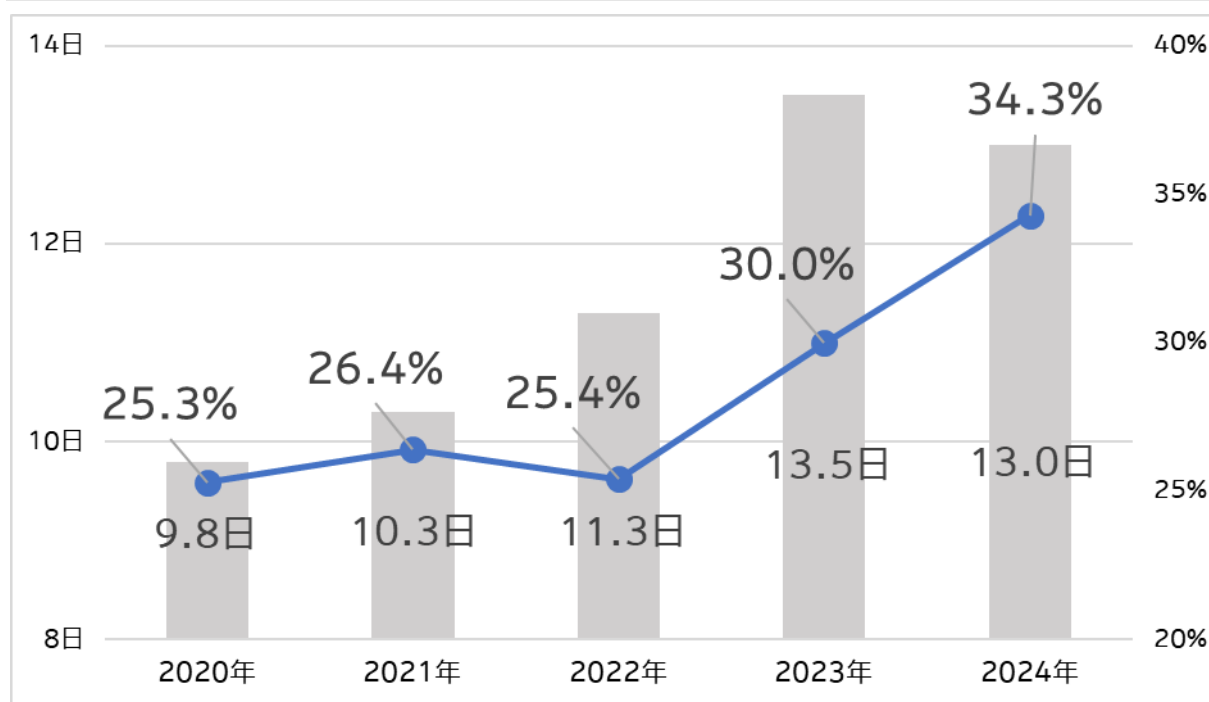
※「半日単位」及び「１日単位」で取得した年次有給休暇の取得状況

実績値



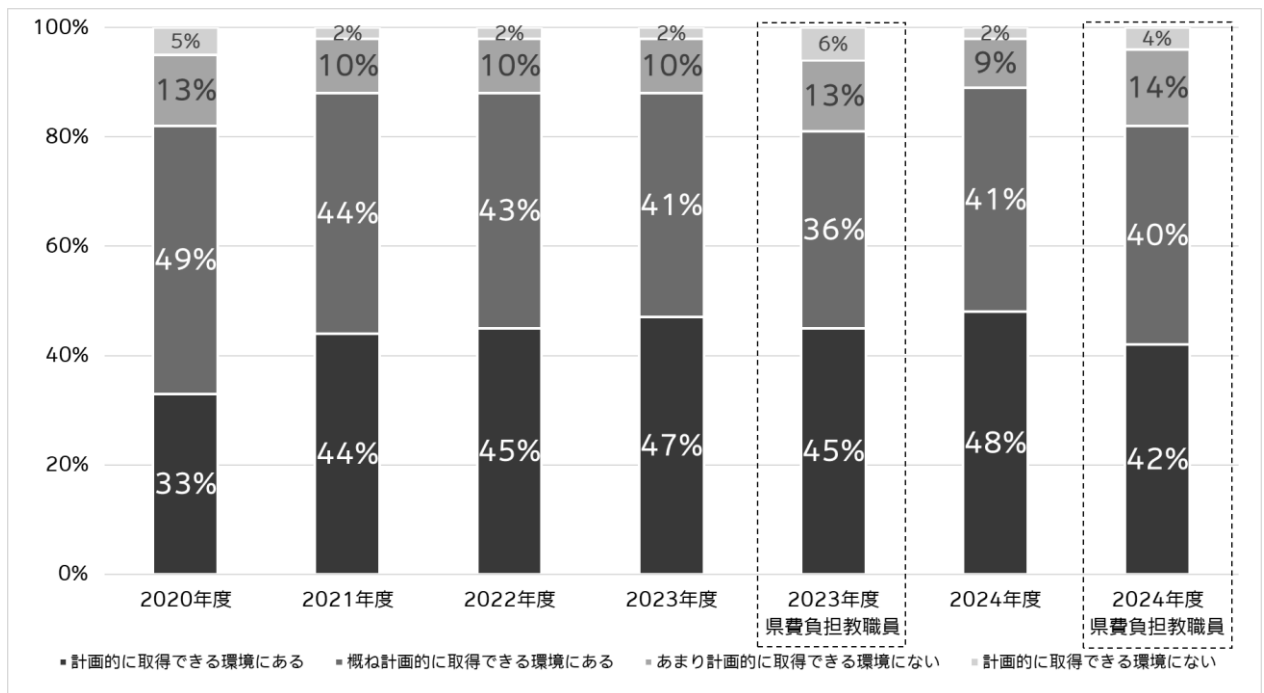
※会計年度任用職員を除く

(参考) 年次有給休暇の平均取得日数と取得率(※)

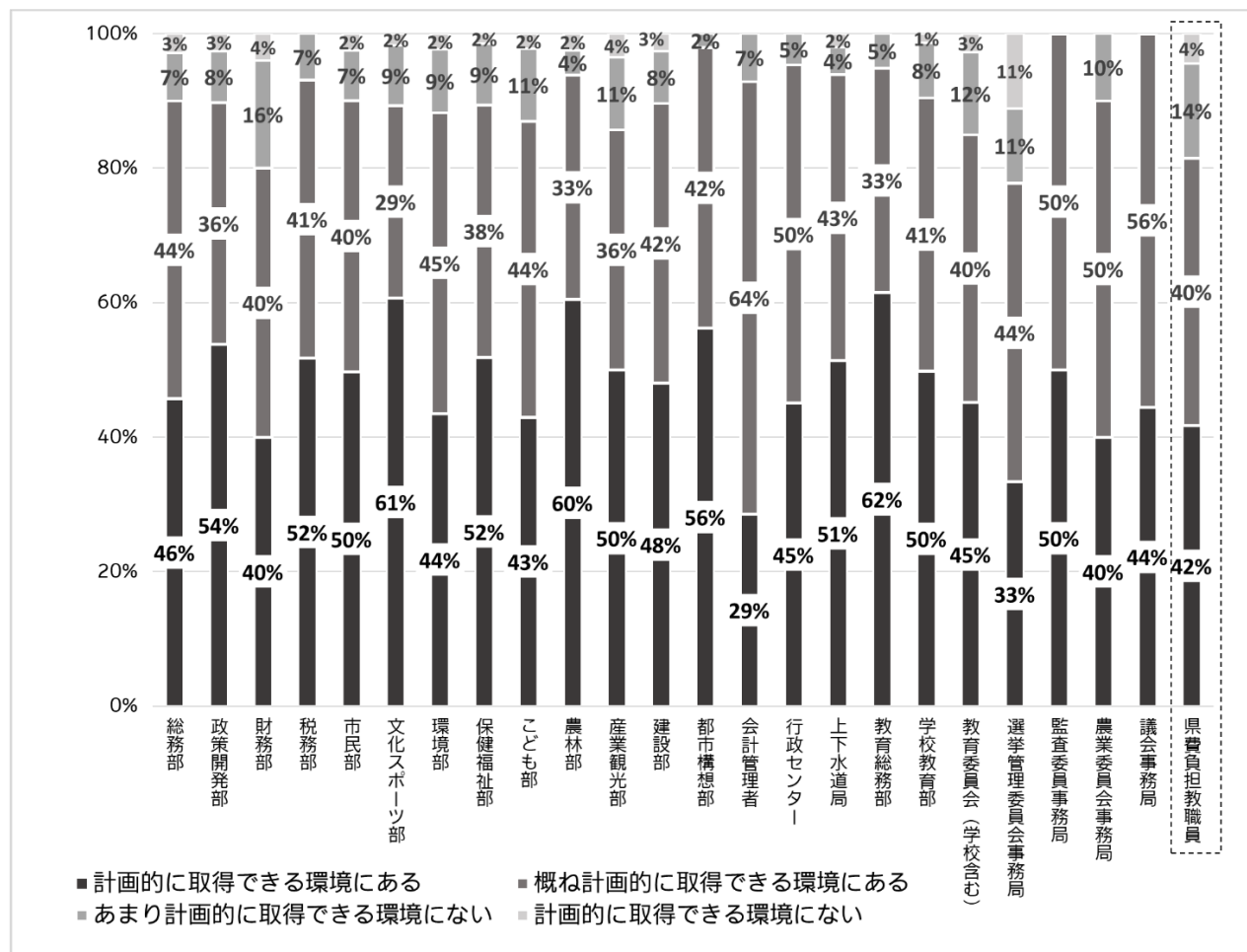


※総務省「勤務条件調査」の集計結果を基に算出

【職員アンケート】年次有給休暇の取得のしやすさ（全体）



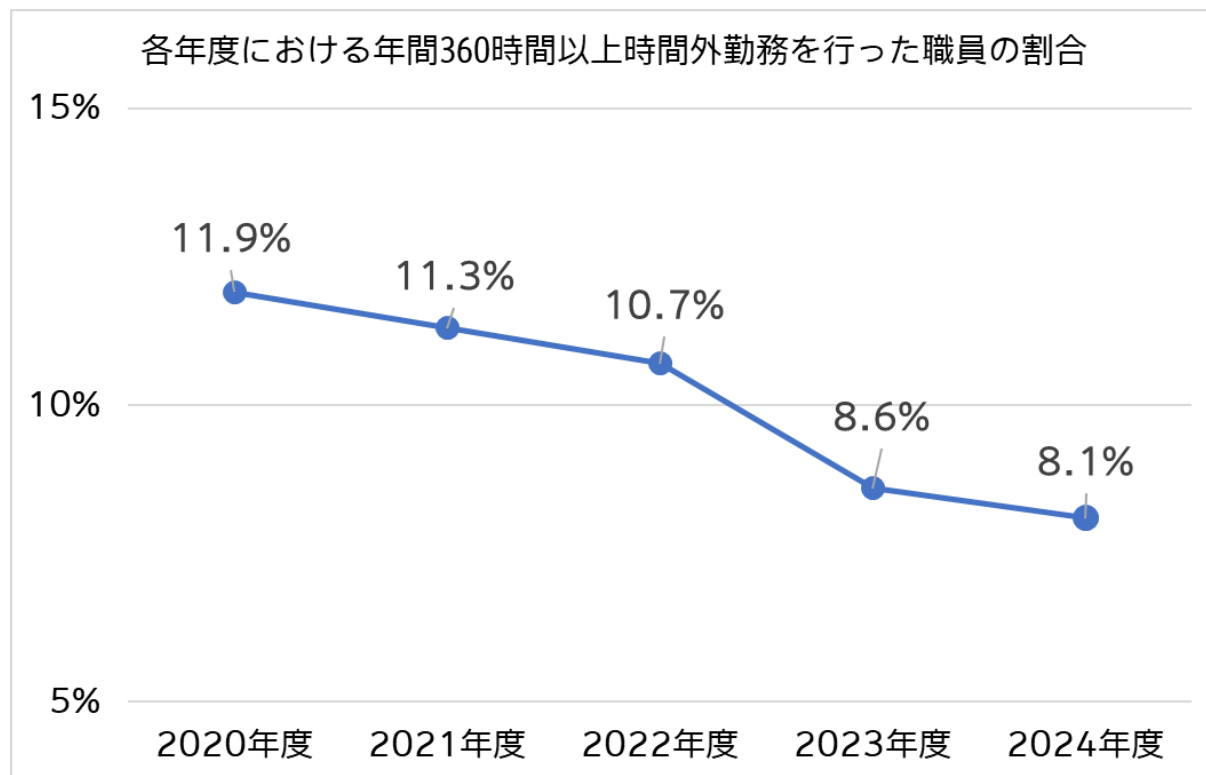
【職員アンケート】年次有給休暇の取得のしやすさ（部局別）



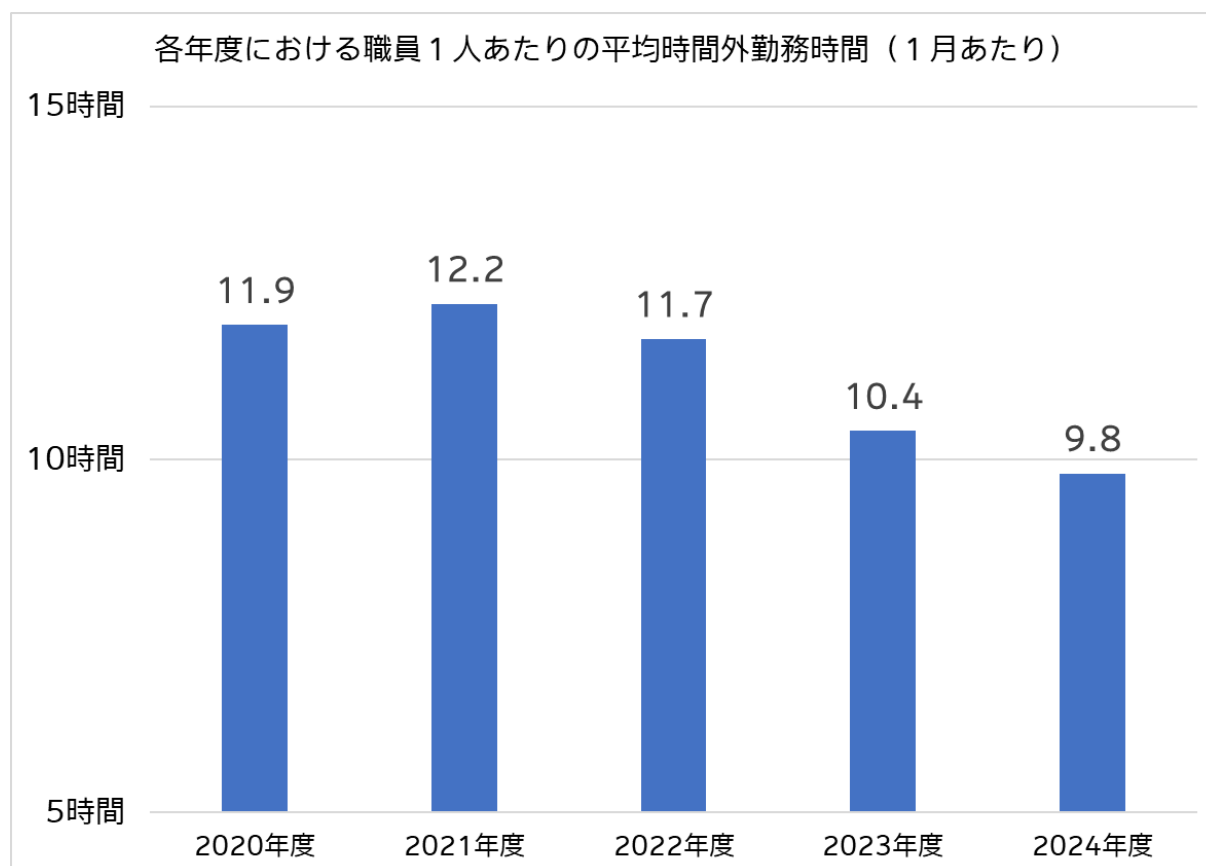
※端数の関係で、合計が100%にならない場合がある。

目標 2 : 時間外勤務を年間 360 時間以上行う職員の割合を 8 %以下にする。

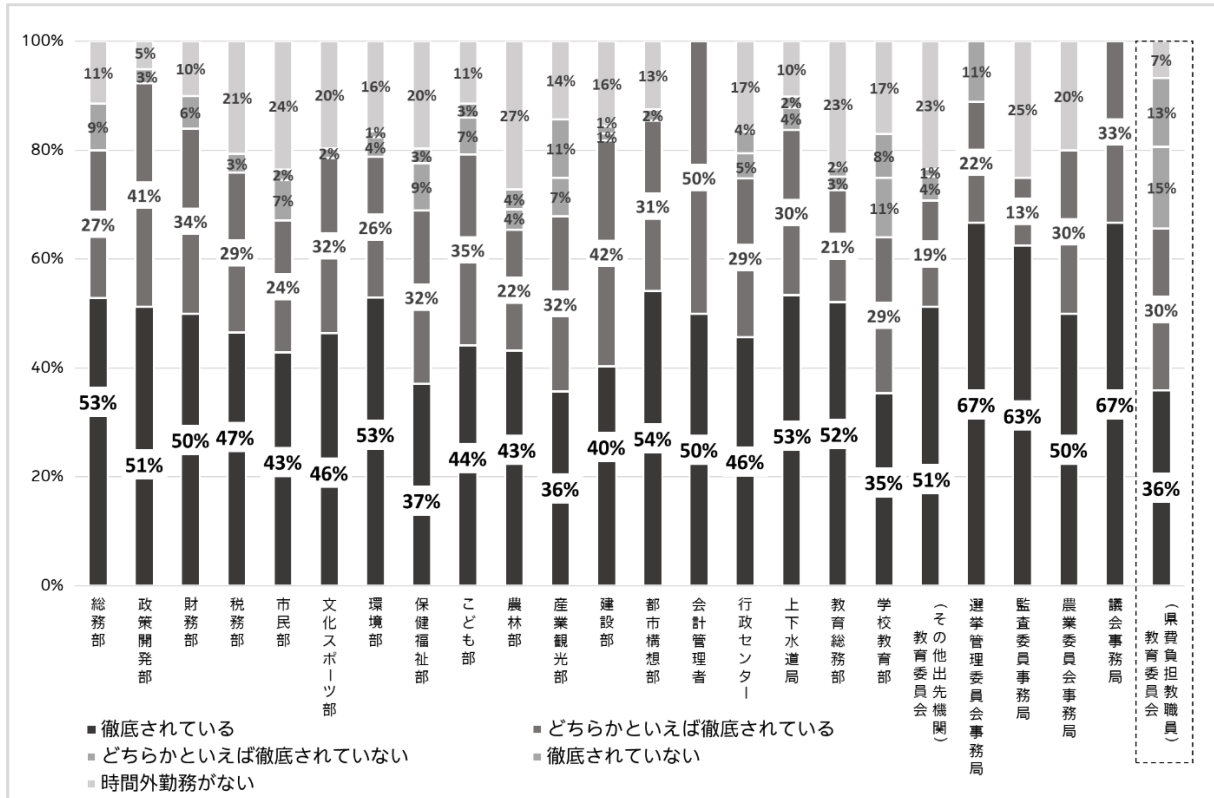
実績値



(参考) 市職員の 1 人当たりの時間外勤務の平均



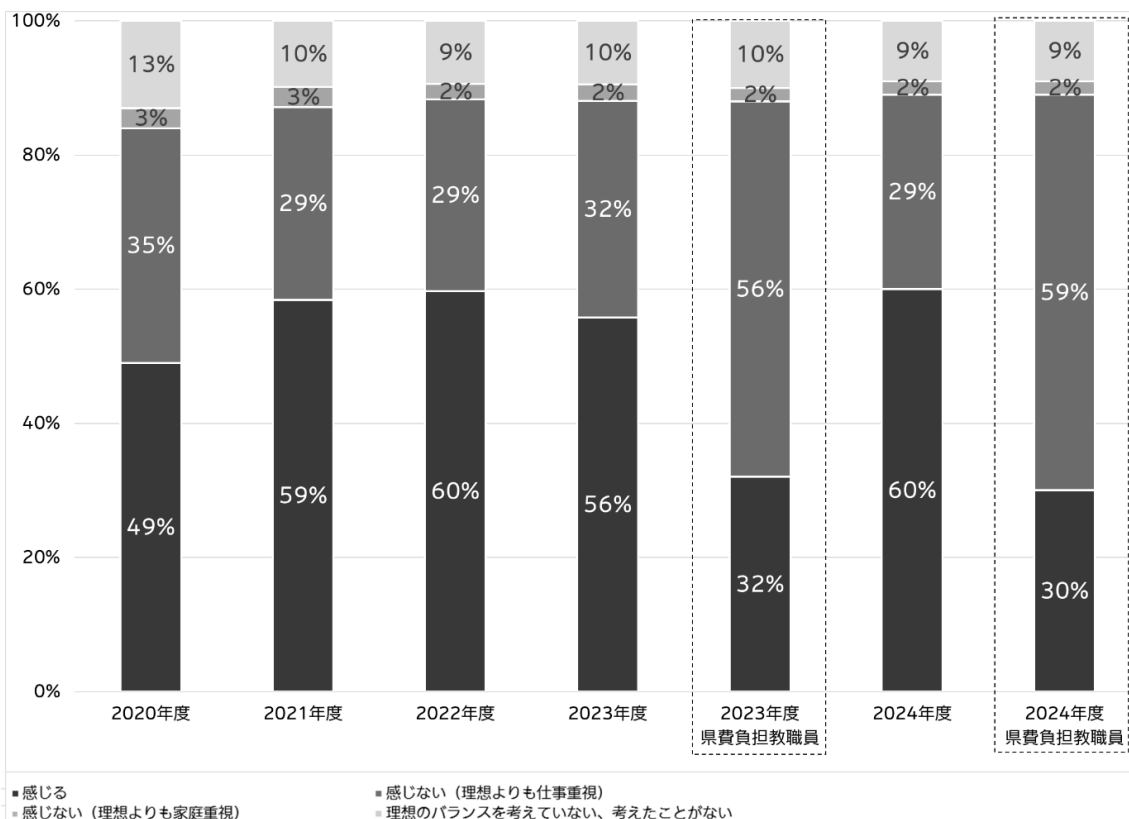
【職員アンケート】時間外勤務における事前命令の徹底（部局別）



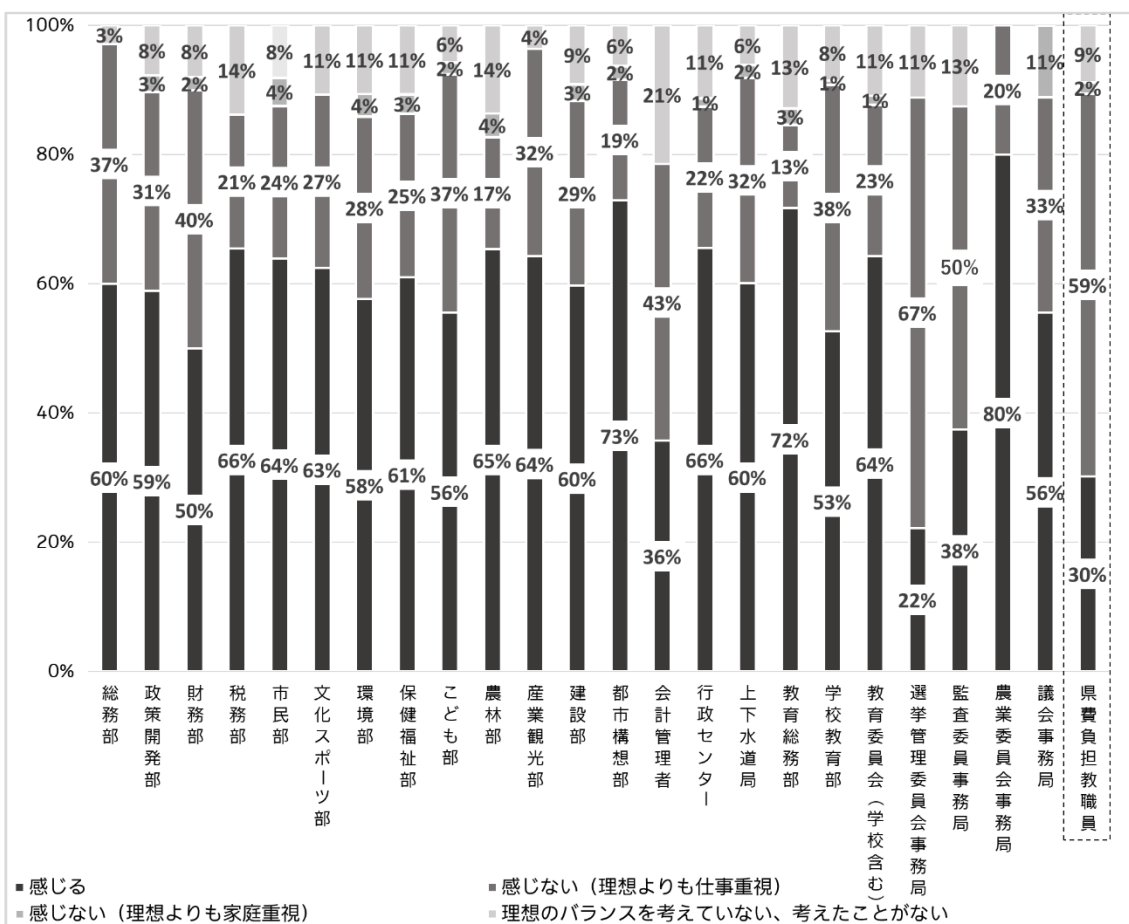
※端数の関係で、合計が100%にならない場合がある。

目標3：「仕事と家庭のバランスが取れている」と感じる職員の割合を50%以上にする。

【職員アンケート】全体



【職員アンケート】部局別

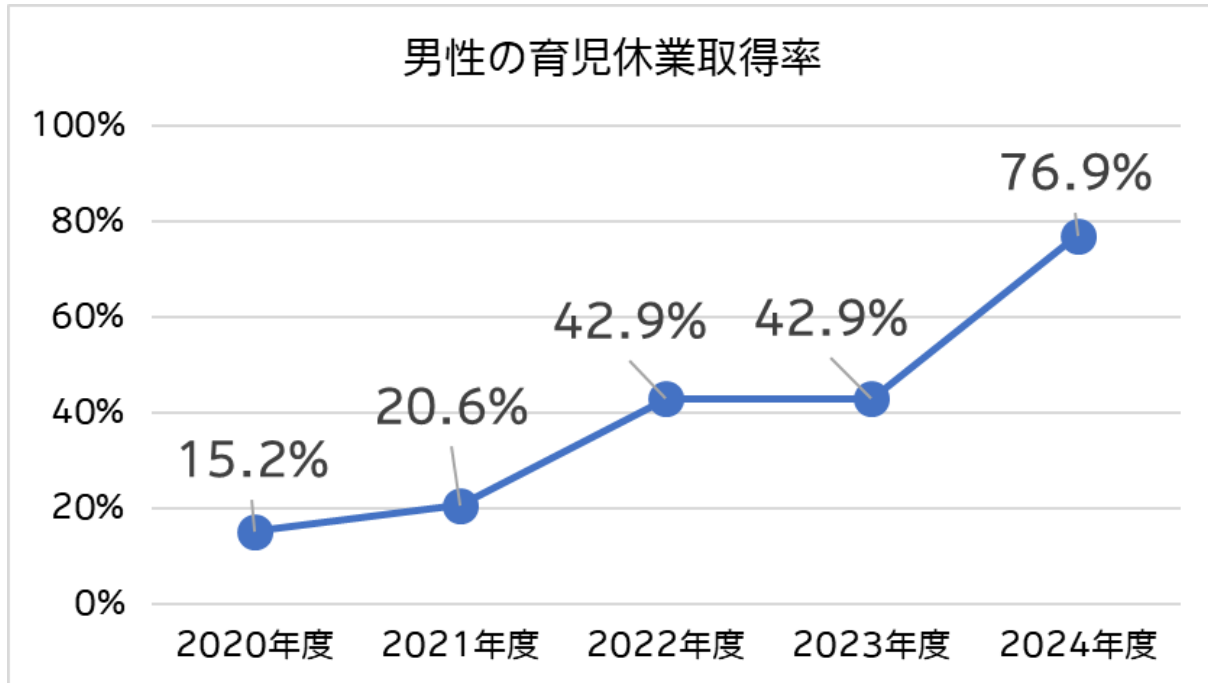


※端数の関係で、合計が100%にならない場合がある。

アクション2：男性の育児参加推進

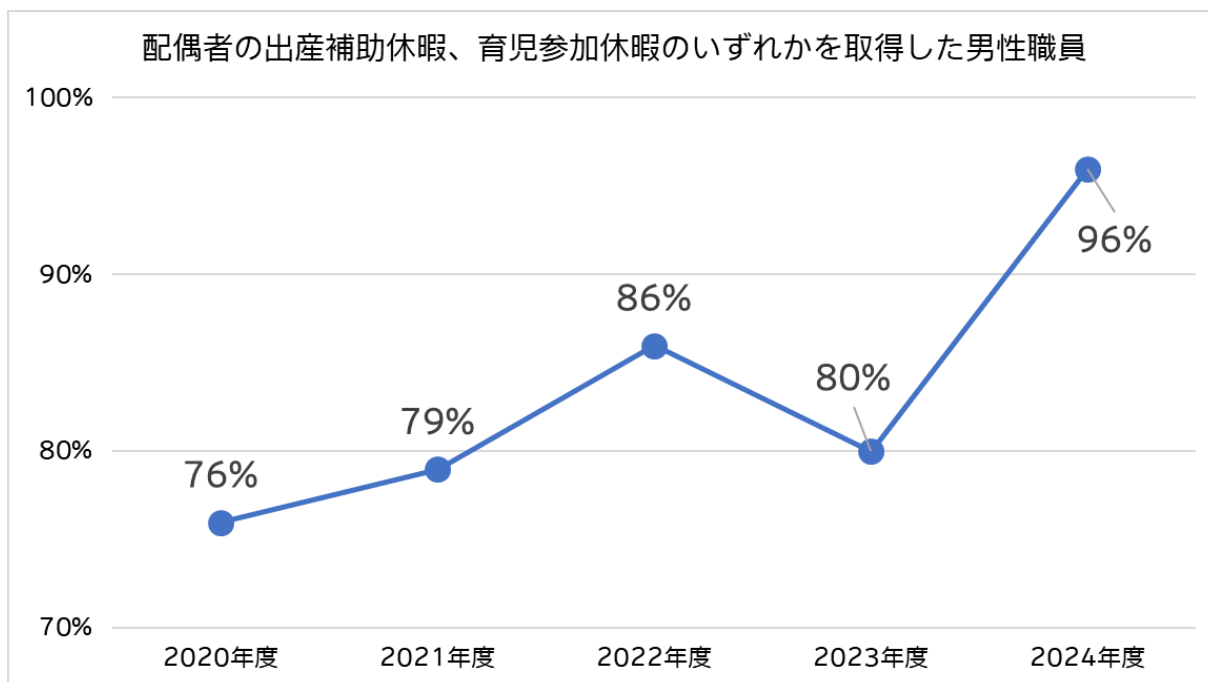
目標4：1週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合を85%以上にする。

実績値



目標5：配偶者出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得する男性職員の割合を100%にする。

実績値



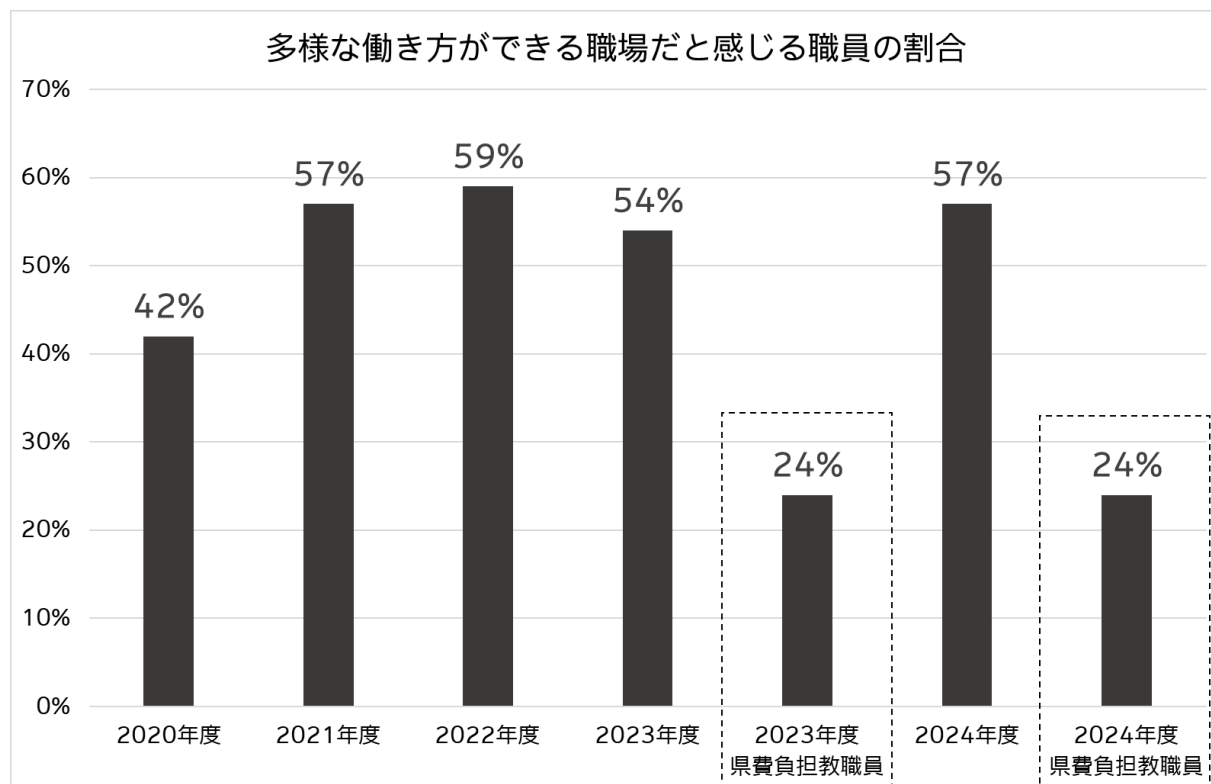
重点項目２：多様な働き方の推進

アクション３：テレワークをはじめとするサステナブルなワークスタイルの推進

目標６：多様な働き方ができる職場だと感じる職員の割合を 70%以上にする。

※職員アンケートで「感じる」「どちらかといえば感じる」と回答した人

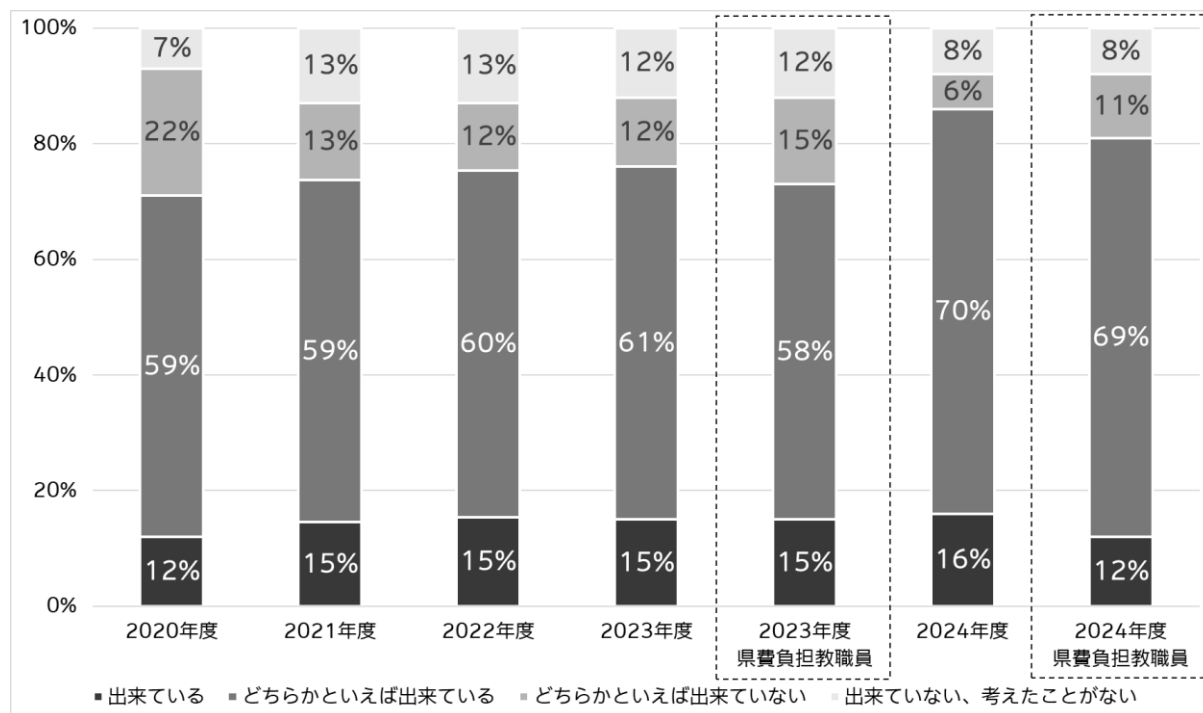
実績値



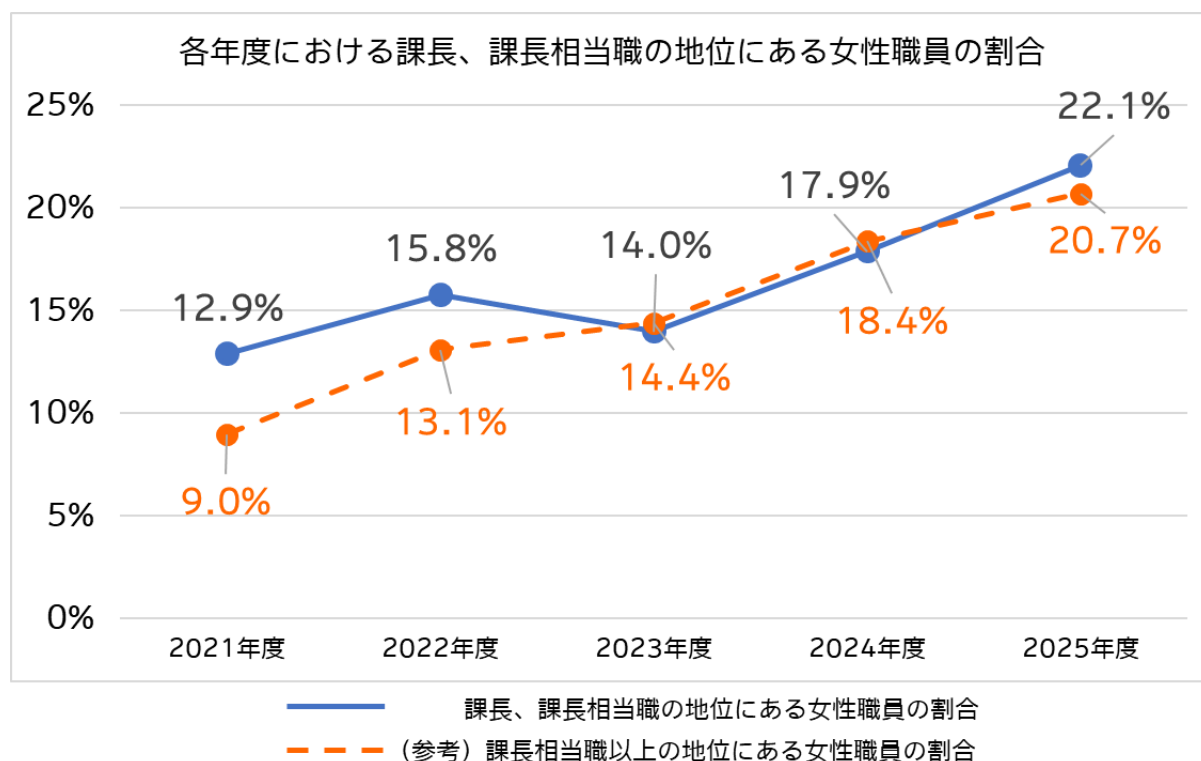
重点項目３：キャリアイメージ構築の支援

アクション４：ダイバーシティを推進する任用・人材育成

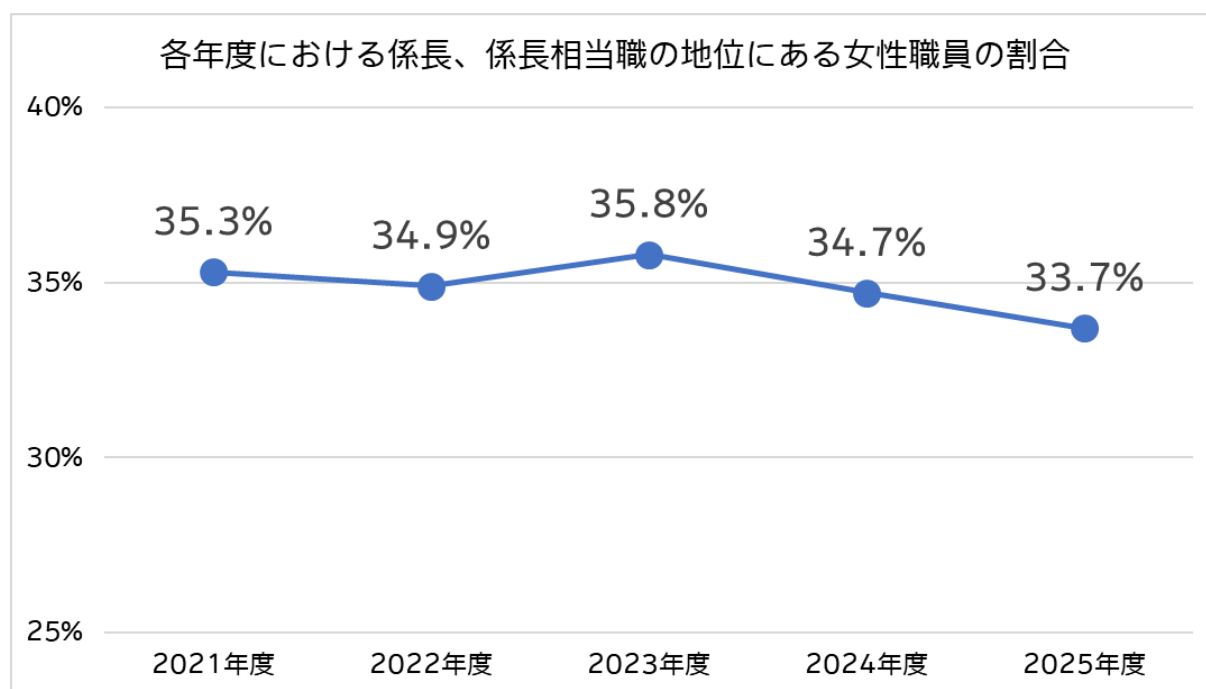
目標７：「キャリアデザインのイメージが出来ている」(※) 職員の割合を 80%以上にする。 ※職員アンケートで「出来ている」「どちらかといえば出来ている」と回答した人



目標８：課長、課長相当職の地位にある女性職員の割合を 22%以上にする。



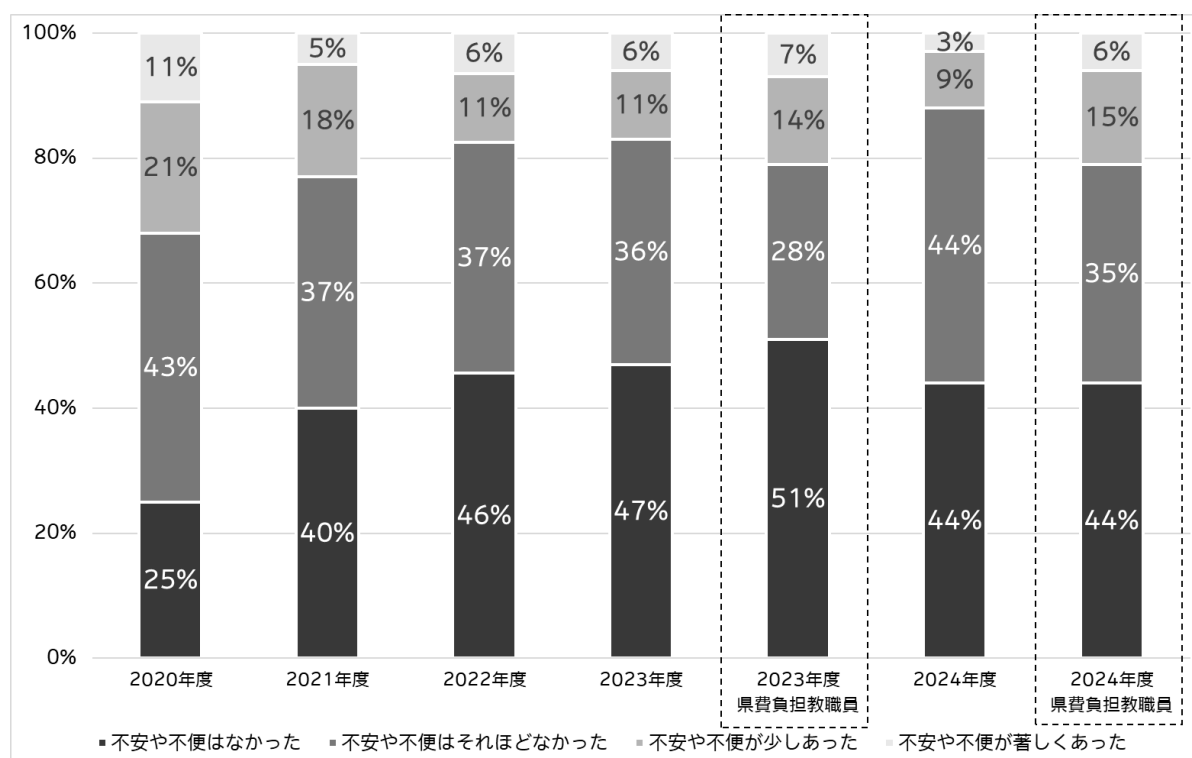
目標 9：係長、係長相当職の地位にある女性職員の割合を 40%以上にする。



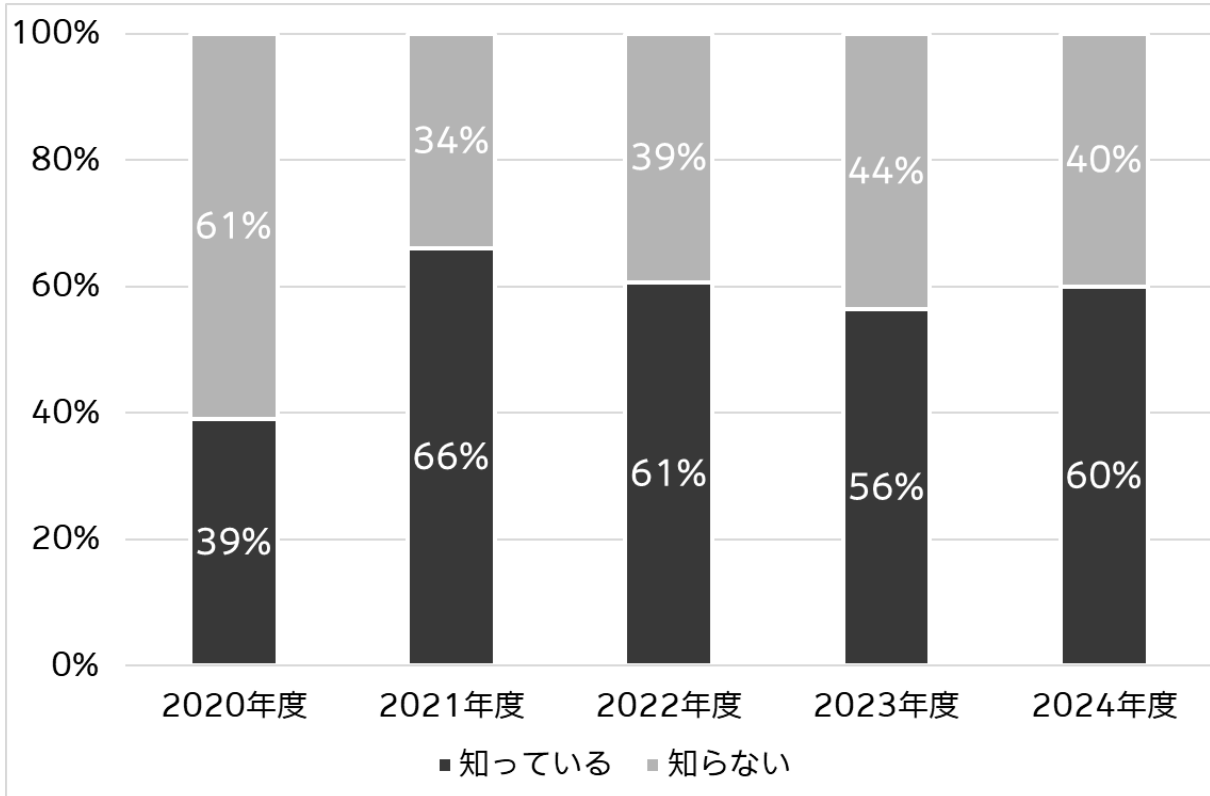
アクション 5：妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化

目標 10：妊娠～出産～職場復帰にあたり、不安や不便を感じる職員(※)の割合を 25%以下にする。

※職員アンケートで「不安や不便が著しくあった」「不安や不便が少しあった」と回答した人



【職員アンケート】「パパママ応援手帳」の認知度



※県費負担教職員の休暇・休業制度は、福島県教育委員会に準じるため、本アンケートの対象外。



職員からの意見等（一部抜粋）

- ・気兼ねなく休暇が取得できるよう、課内（係内）で業務の進捗や内容の共有をしていき、お互いになにかあったらカバーできる体制が必要と感じる。
- ・日頃のコミュニケーションが良いと、休みを取りやすいと思う。
- ・議会对応で残業が普通という文化がなくなれば、女性も活躍できると思います。
- ・子育て中の職員でも将来的にはキャリアアップを望む場合、過度な配慮や簡単すぎる業務を割り当てるようなことは、本人のモチベーションの大きな低下になる。
- ・在宅勤務や時差勤務を積極的に活用できていない部署は、単純に取る気がない人が多い部署なのではなく、取りづらかったり、具体的な活用場面を知らなかったりするケースが多いと感じています。「毎週〇曜日は習い事の関係で、時差勤務を必ずしている」や「週に2回は在宅勤務をして、小学生の子どもが家で安心して過ごせている」などの事例を周知できるといいと思います。
ただ、在宅や時差勤務をしている人は、その時間に電話対応や窓口を免除されるというメリットもあるので、それが当たり前ではなく感謝できる環境であることも自覚して使用してほしいですね。
- ・保育所の働き方改革を推進していただけると大変助かります。今なお、多くの職員は自分や家庭を犠牲にして働いています。
- ・職員のワーク・フォー・ライフの実現のためには、上層部のそれを実現する必要がある。急な指示により予定していた休暇を取得できない上司がいる現状は、部下のキャリアデザインの形成にも悪影響を及ぼす。ショートな依頼は極限まで減らすことが必要。真に必要なのは意思決定をする管理職たちの働き方だと思う。
- ・もろもろの施策について、着々と制度整備は進んでいる点は素晴らしいと思う。ただし、制度の認知度が低かったり、そのために制度の利用に対する理解が得られにくい等、課題はあると感じる。
- ・産休育休の代替教員を確保して、安心して休める体制をつくってほしい。日常の休暇取得において、休んでも代わりに授業をしてくれる教員を可能な限り確保してほしい。
- ・子供たちと向き合う時間の確保、教材研究をする時間の確保のために、働き方改革を進めてほしいです。

多くの貴重なご意見、ありがとうございました。

内容詳細

【職員用】令和6年度特定事業主行動計画アンケート

はじめに

- ・ アンケートの目的
（１）「特定事業主行動計画（後期計画）」の各目標の、達成状況の確認
（２）令和7（2026）年度の「特定事業主行動計画」改定に向けた、職員の意識調査
- ・ アンケートの集計結果は、後日庁内及び市ウェブサイトで公表します。
（個人の回答が特定されないよう配慮します。）

根拠となる法令又は条例等の名称と条項

なし

受付開始日

2025年1月23日 0時00分

受付終了日

2025年2月28日 17時00分

申請内容の入力

【職員用】令和6年度特定事業主行動計画アンケート

職員種別 必須

回答者の職員種別を選択してください。

選択してください

部局名 必須

部局を選択してください。

選択してください

【公表】設問1（年休の取得について） 必須

あなたの現在の職場は、年次有給休暇（以後、「年休」という。）を計画的に取得できる職場環境にありますか。該当するものを1つ選択してください。

選択解除

- ☐ 計画的に取得できる環境にある
- ☐ 概ね計画的に取得できる環境にある
- ☐ あまり計画的に取得できる環境にない
- ☐ 計画的に取得できる環境にない

【公表】設問2（時間外勤務管理の徹底） 必須

「時間外勤務に関する指針」において、「時間外勤務は、所属長が必要性和緊急性を確認の上、命令するもの」と定められています。あなた自身、上長からの時間外勤務の事前命令が徹底されていますか。

選択解除

- ☐ 徹底されている
- ☐ どちらかと言えば徹底されている
- ☐ どちらかと言えばあまり徹底されていない
- ☐ 徹底されていない
- ☐ 時間外勤務がない

【公表】設問3（計画の目標事項：ワーク・フォー・ライフの実現） 必須

あなたは自分の理想とする仕事と家庭のバランスがとれていると感じますか。
該当するものを1つ選択してください。

選択解除

- ☐ 感じる
- ☐ 感じない（理想よりも仕事重視になっている）
- ☐ 感じない（理想よりも家庭重視になっている）
- ☐ 理想のバランスを考えていない、考えたことがない

【公表】設問4－1（計画の目標事項：キャリアデザインの形成） 必須

あなたは自分のキャリアデザイン（どのような働き方や家庭生活をしていきたいかといった人生の理想を描き、理想の実現に向けた計画を設計すること）や将来像についてイメージすることができていますか。
該当するものを1つ選択してください。

選択解除

- ☐ 出来ている
- ☐ どちらかと言えば出来ている
- ☒ どちらかと言えば出来ていない
- ☐ 出来ていない
- ☐ 考えたことがない

【非公表】設問4－2（キャリアデザイン） 必須

（設問4－1で「どちらかといえば出来ていない」「出来ていない、考えたことがない」を選択した方のみお答えください。）

自分のキャリアデザイン、将来像をイメージするのにどのような研修や機会があるとキャリアデザインを描くのに役立つと思いますか。

【公表】設問5－1（計画の目標事項：妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化）

令和5年度中に妊娠・出産をされた方又は配偶者が妊娠・出産された方、及び産前産後休暇、育児休業から職場復帰された方へ伺います。（男女問わず）

あなたは妊娠・出産・育児に関する休暇等の取得・職場復帰をするまでの間、不安や不便をどの程度感じましたか。該当するものを1つ選択してください。

選択解除

- ☐ 不安や不便はなかった
- ☐ 不安や不便はそれほどなかった
- ☒ 不安や不便が少しあった
- ☐ 不安や不便が著しくあった

【非公表】設問５－２（妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化） 必須

（設問５－１で「不安や不便が少しあった」「不安や不便が著しくあった」を選択した方のみお答えください。

妊娠～職場復帰をする中でどのような取組や制度があると不安や不便の解消につながると感じますか。

【公表】設問５－３（妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化） 必須

出産・育児を控える職員を支援するため、子育てに関する各種休暇制度や給付手続き等を１冊にまとめたパパママ応援手帳（以下「手帳」という。）を作成しています。あなたは手帳があることを知っていますか。



画像を拡大表示

選択解除

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ 県費負担教職員の方は、こちらを選択してください。

【公表】設問6 （計画の目標事項：多様な働き方の推進）

あなたの職場は多様な働き方ができる職場だと感じますか？（テレワーク、時差勤務、育児・介護との両立のための休暇制度関係など）

選択解除

- ☐ 感じる
- ☐ どちらかと言えば感じる
- ☐ どちらかと言えば感じない
- ☐ 感じない
- ☐ 回答できない

【非公表】新たな「特定事業主行動計画」の策定に向けて

特定事業主行動計画（後期計画）が、令和7年度末で策定期間満了となることに伴い、来年度に新たな計画の策定を予定しています。

（１）「働きやすい職場づくり」及び「職員が総活躍できる職場環境の実現」のために、今後必要なことや強化が必要な部分等があれば、記載してください。

（２）多様な働き方につながるアイデアや自所属での取組例などあれば、記載してください。

【一部公表】自由記載

職員の子育て関連の施策のこと、女性活躍に関すること、職員のワーク・フォー・ライフの実現のために必要なこと、処遇改善についてなど、自由に記載してください

次へ進む

戻る