

令和8(2026)年度～令和12年(2030)年度

郡山市特定事業主行動計画

郡山市長

郡山市議会議長

郡山市教育委員会

郡山市選挙管理委員会

郡山市代表監査委員

郡山市農業委員会

郡山市上下水道事業管理者

令和8(2026)年3月 策定

目次

- 1 計画の概要 [P2](#)
- 2 現状分析・課題 [P8](#)
- 3 計画の体系、数値目標一覧、目標と取組内容 [P15](#)
- 4 県費負担教職員の取組内容 [P26](#)

1 計画の概要 ≫ 特定事業主行動計画とは

「次世代法※」及び「女性活躍法※」に基づき、
自治体の任命権者（特定事業主）が策定する、
職員を対象にした計画です。

背景

- 急速な少子高齢化の進展に伴う人口減少を克服する必要性がある。
- 就業を希望しているものの、育児や介護等を理由に、就業を断念する女性もいる。
- 男性と比べ、相対的に女性の管理職が少ない。

目的

- 次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資する。
- 女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現する。

Ⅰ 計画の概要 ≫ 本計画のビジョン

次世代法や女性活躍法が目指す「子育て世代や女性職員が継続して働き、活躍できる職場」は、他の職員にとっても働きやすい職場であると考えます。

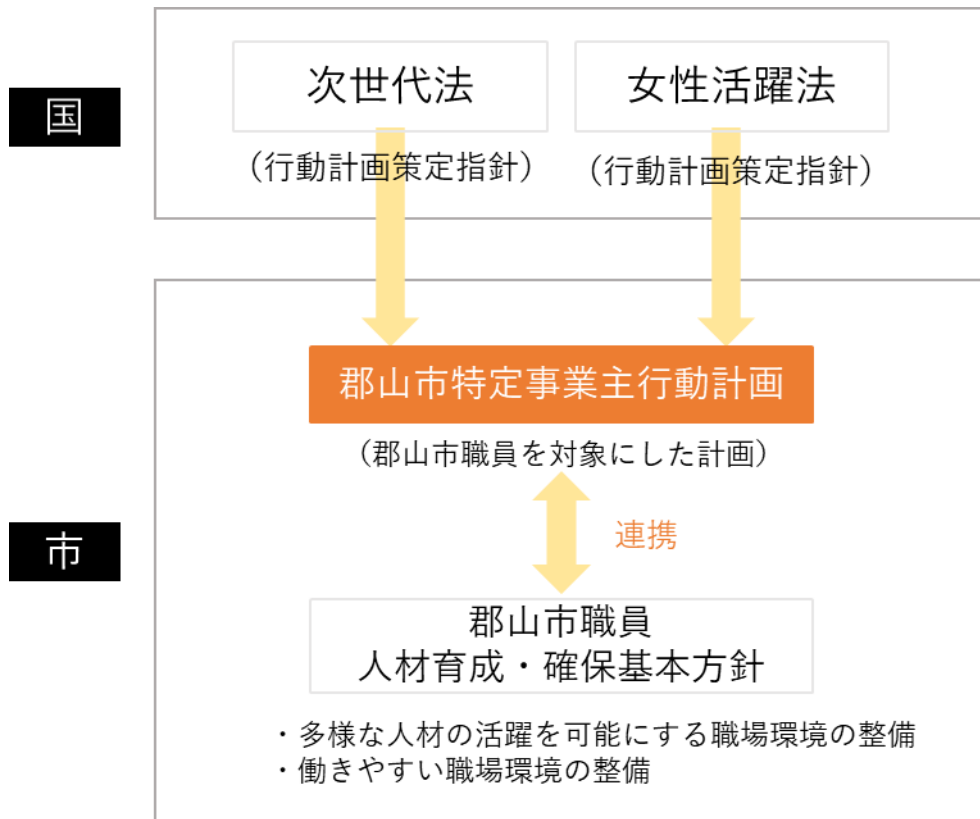
本計画では、より幅広い視点から
全ての職員が共に支え合い、仕事と家庭生活を
両立しながら、個々の能力を発揮し活躍できる
「職員が働き続けたい職場」を目指します。

Ⅰ 計画の概要 ≫ 計画の対象

- ・正職員
- ・任期付職員、臨時的任用職員（短時間勤務の職を含む）
- ・定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員を含む）
- ・会計年度任用職員
- ・**県費負担教職員** ※市立小中学校・義務教育学校の教職員

本計画は、常勤の職員のほか、会計年度任用職員などの非常勤職員についても、本市の条例、規則等により定められた休暇制度等の範囲内で対象とします。
なお、県費負担教職員については、次世代法に基づく項目について、対象とします。

Ⅰ 計画の概要 ≫ 計画の位置付け



国の策定指針や本市の実績等を踏まえ、「数値目標」や「取組内容」を設定します。

本計画の推進により、

働きやすい職場環境の醸成のみならず、

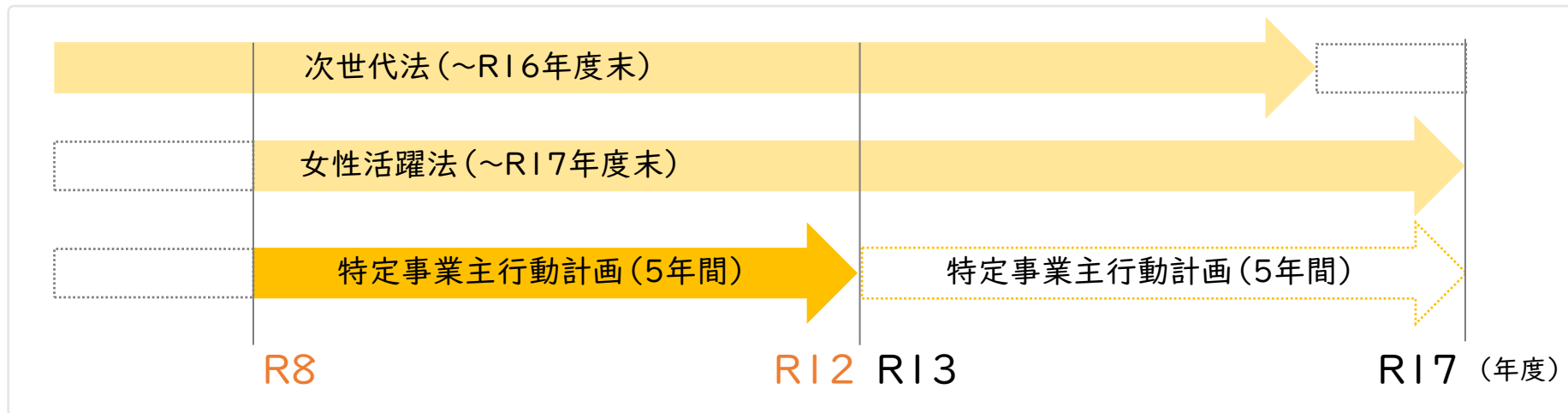
人材の育成や確保にも繋げていくため、

「郡山市職員人材育成・確保基本方針」

とも連携していきます。

Ⅰ 計画の概要 ≫ 計画期間

「次世代法」及び「女性活躍法」は10年間の時限法であり、国の策定指針では、概ね2~5年単位で計画を策定することが望ましいとされています。本計画の策定期間は、令和8年度~令和12年度の5年間とします。



Ⅰ 計画の概要 ≫ 計画実施の流れ



取組の実施

所属長・職員・人事担当課が、それぞれの役割に応じた取組を実施。

当事者意識を持ち、職場全体で計画を推進します。



職員アンケート

毎年度、全職員を対象にアンケート調査を実施。

各取組の数値目標の実績等を踏まえ、達成状況の分析を行います。



取組への反映

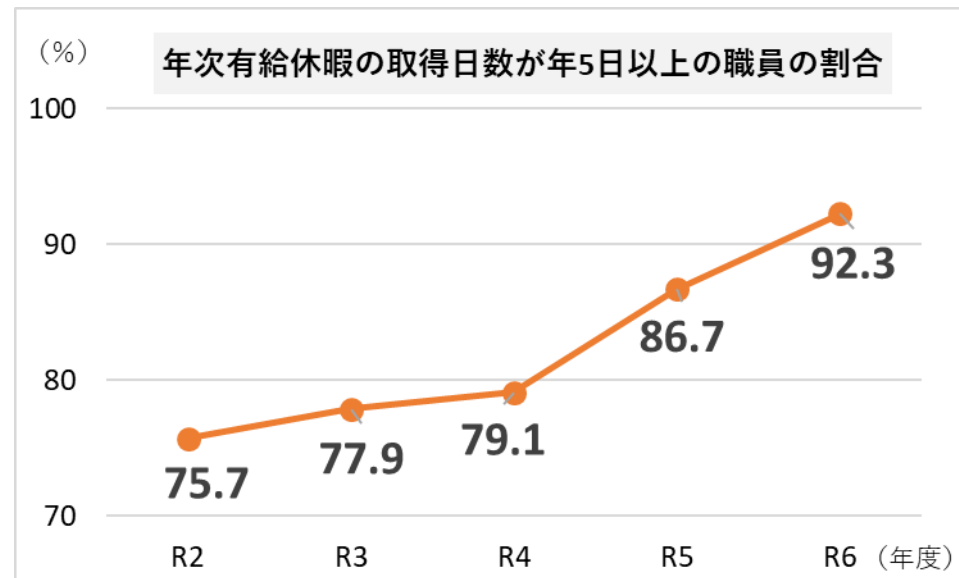
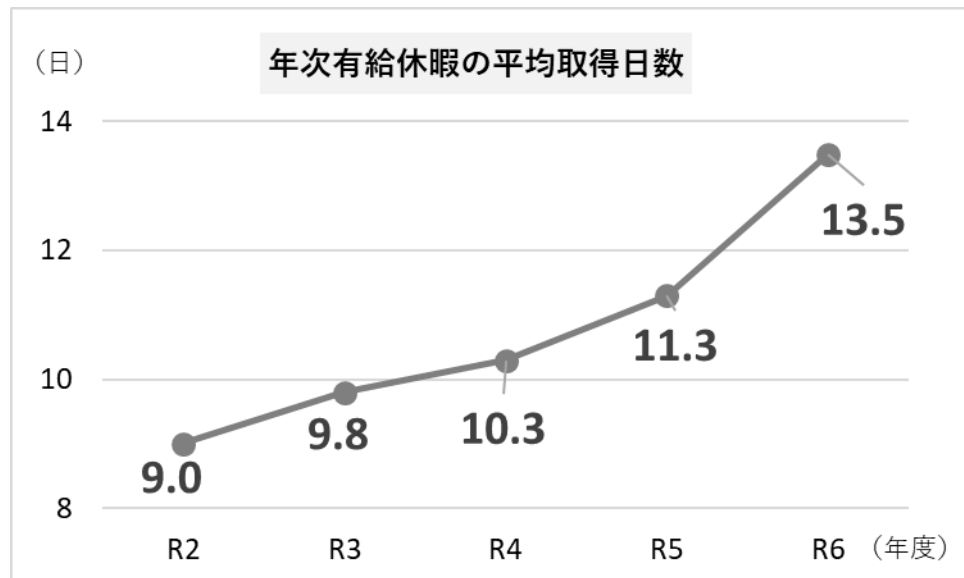
重点的に取り組むべき課題を洗い出し、対策を実施。

効果的な取組事例は全庁に共有し、目標達成に向け、取組を強化していきます。

2 現状分析・課題

年次有給休暇の取得状況

◆ 現状



- ・計画的な休暇取得の推進等により、年次有給休暇の平均取得日数は着実に増加している。
- ・年5日以上有給休暇の取得者数は増加傾向にあるものの、令和6年度時点で約8%の職員が取得できていない。

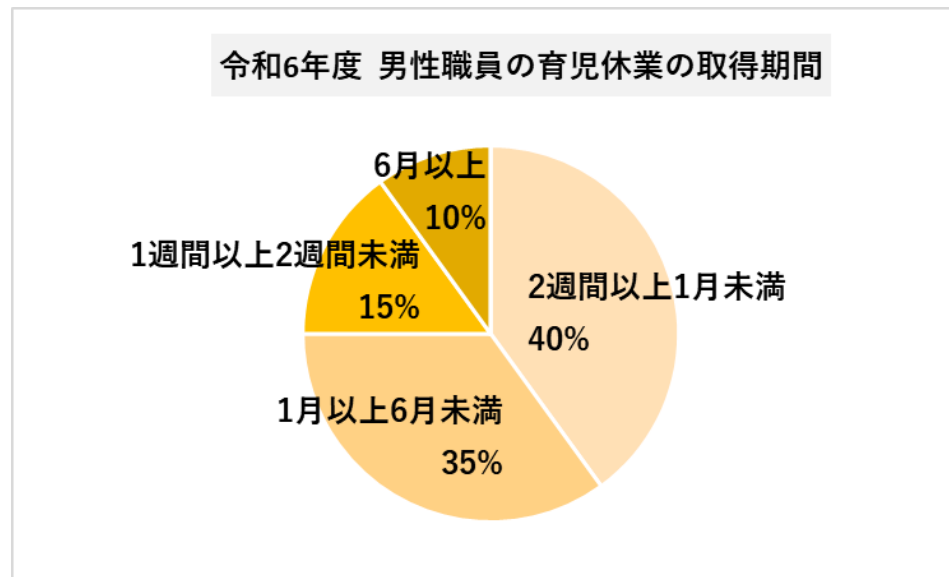
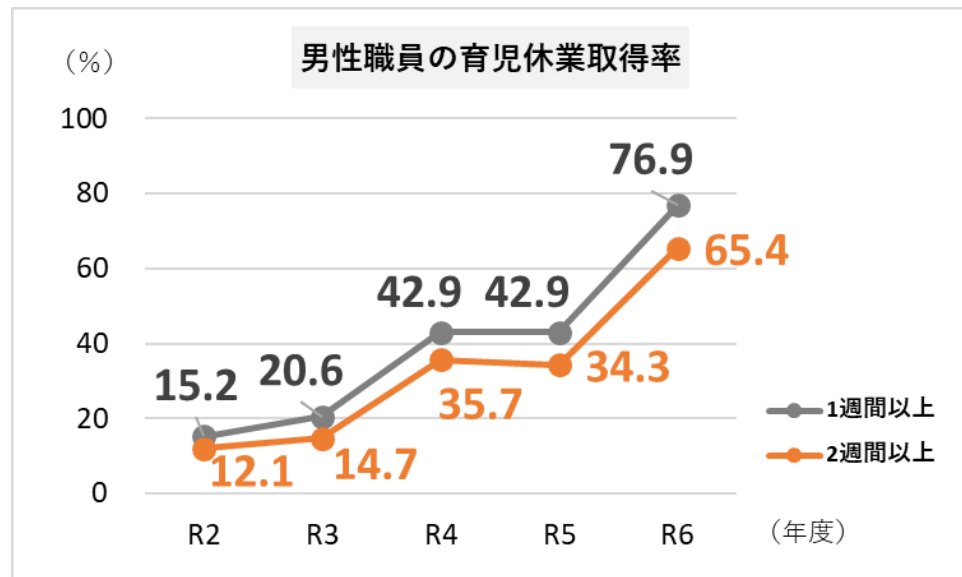
◆ 課題

- ・民間企業は、平成31年4月から「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられている趣旨に鑑み、全職員が年次有給休暇を5日以上取得するよう取り組む必要がある。

2 現状分析・課題

男性職員の育児休業の取得状況

◆ 現状



- ・職員が積極的に育児に参画する意識の向上や代替職員の配置等により、男性職員の育児休業取得が当たり前となる職場環境が、醸成されつつある。
- ・政府目標において、算定対象となる育児休業の取得期間は「1週間以上（令和7年度末）」から「2週間以上（令和12年度末）」に、段階的に引き上げとなっている。

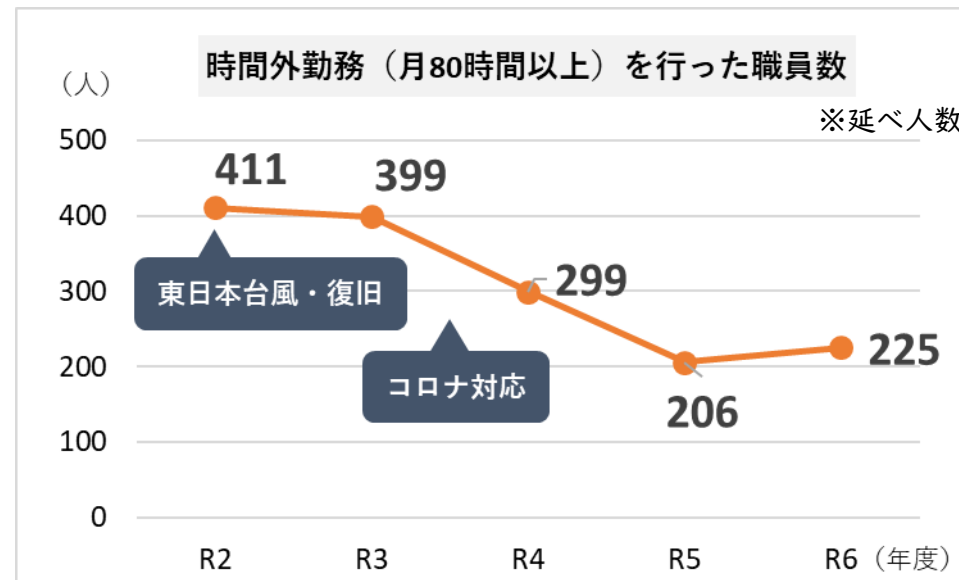
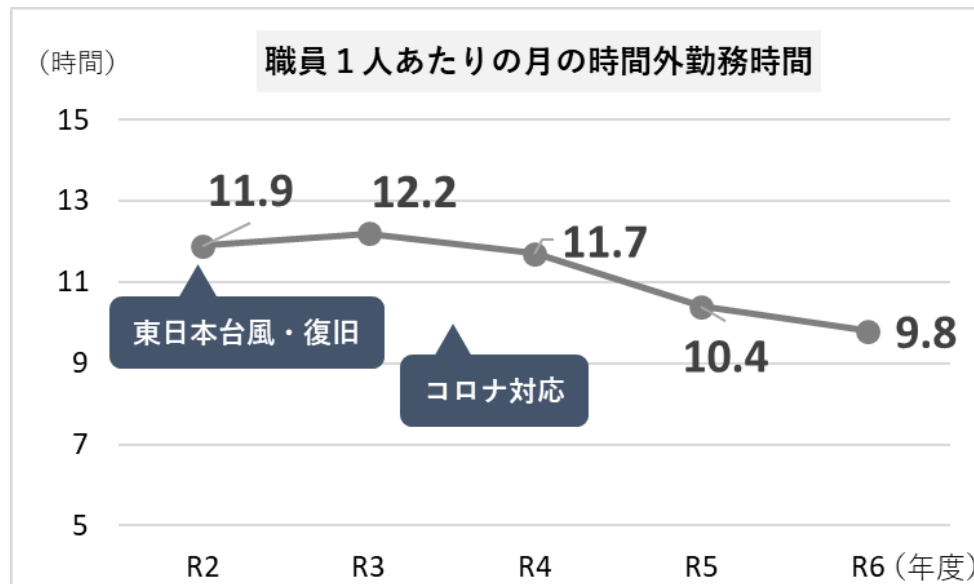
◆ 課題

- ・引き続き、育児休業を取得しやすい職場環境を醸成していく必要がある。
- ・新たな目標の達成に向け、男性職員の育児休業の取得を一層推進し、国が推進する「共働き・共育て」を定着させていく。

2 現状分析・課題

時間外勤務の実施状況

◆ 現状



- ・災害対応等の収束や終礼等の取組により、職員1人あたりの月平均の時間外勤務時間は、減少傾向にある。
- ・令和6年度時点で、約10.8%の職員が、月80時間以上の時間外勤務を行っている。

◆ 課題

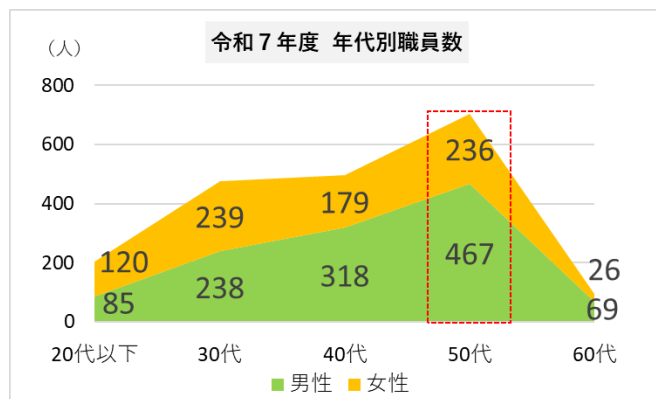
- ・現在の取組を継続しながら、引き続き時間外勤務の縮減に努める必要がある。
- ・過重労働を防止する観点から、職員の業務負担の偏りを解消し、平準化に取り組む必要がある。

2 現状分析・課題

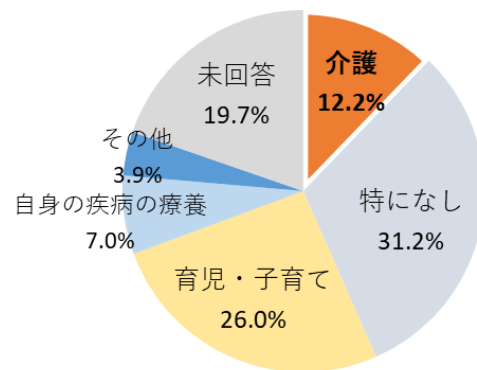
「介護に直面する可能性がある職員」の将来推計

◆ 現状

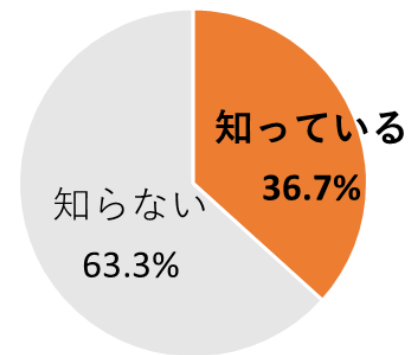
▼総務省「令和7年度定員管理調査」（正職員及び任期付職員数）



▼令和7年度の職員アンケート結果
仕事との両立事項（延べ回答数）



▼令和7年度の職員アンケート結果
仕事と介護の両立支援制度等の認知度



- ・育児介護休業法等の一部改正により、令和7年度から介護離職防止のための職場環境の整備等が義務化された。
- ・本市の職員構成は、50代職員が占める割合が高い。定年年齢が65歳まで引き上げとなる中、職員の家族の高齢化等により、今後、仕事をしながら介護の当事者となる職員の割合が、増加する可能性がある。
- ・職員アンケートによると、12.2%の職員が仕事と介護の両立が求められており、約8人に1人が介護の当事者となっている。
- ・経産省のガイドライン（※）では、仕事と介護の両立支援制度の周知を図ることは、職員の離職防止に寄与するとされている。

◆ 課題

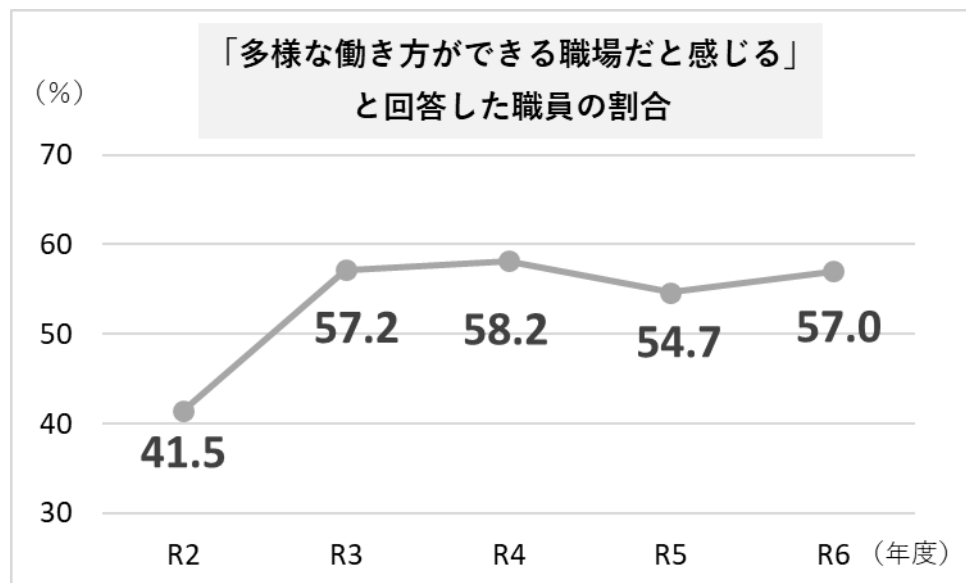
- ・引き続き、仕事と介護の両立のための職場環境の整備に努める必要がある。
- ・職員の介護離職を防止するため、仕事と介護の両立支援制度等をプッシュ型で周知し、認知度を高めていく必要がある。

※令和6年3月 経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」

2 現状分析・課題

時差勤務やテレワーク等に関する職員の意見

◆ 現状



時差勤務やテレワークの必要性を感じない。



係長以上になると、打合せや相談ごと等への対応があり、勤務時間を変更することに躊躇や抵抗を感じてしまう。

コロナ禍ほどテレワークによる在宅勤務が推奨されておらず、窓口業務担当だと、時差勤務やテレワークの申出がしづらい。



- ・「多様な働き方ができる職場だと感じる」と回答した職員の割合については、令和7年度末の目標「70%以上」に対し、令和6年度時点で57.0%であり、目標値と10ポイント以上の乖離が生じている。
- ・職員アンケートでは、「時差勤務やテレワークの必要性を感じない」、「申出がしづらい」との意見があった。

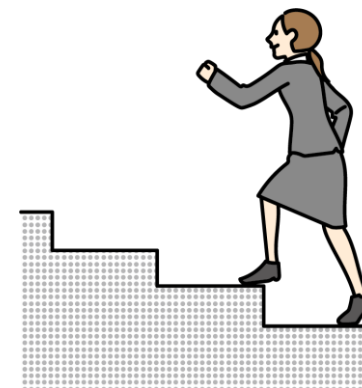
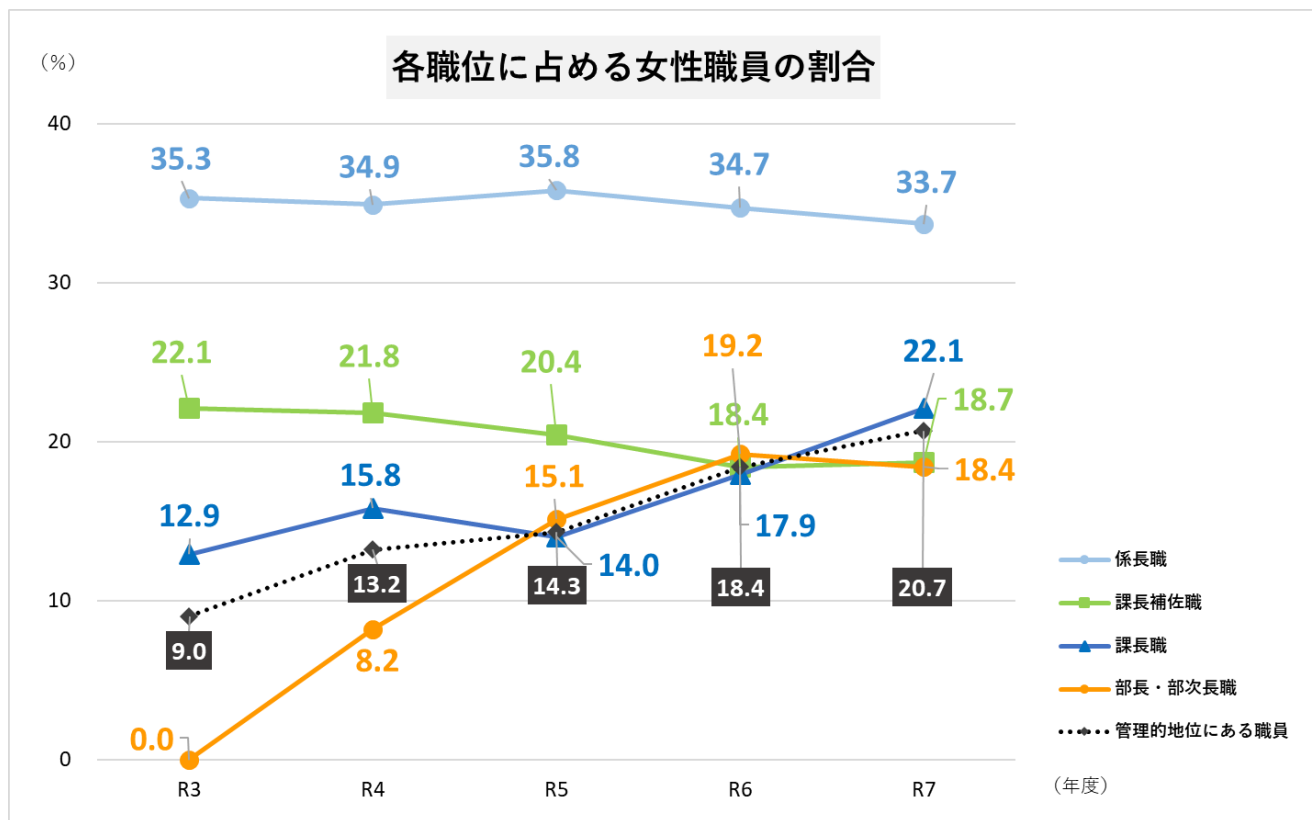
◆ 課題

- ・時差勤務やテレワークを活用する意義や効果について改めて周知し、柔軟かつ多様なワークスタイルを実現し、より高いパフォーマンスを発揮できるようにする必要がある。
- ・窓口対応等が多い職場においても気兼ねなく制度を利用できるよう、活用方法の周知・共有等に取り組む必要がある。

2 現状分析・課題

各職位に占める女性職員の割合

◆ 現状-I



※各職位には、相当職を含む。

※管理的地位にある職員：課長職以上の地位にある職員

・係長職への任用状況は横ばいだが、部長・部次長職をはじめ、管理的地位にある女性職員の割合は上昇傾向にある。

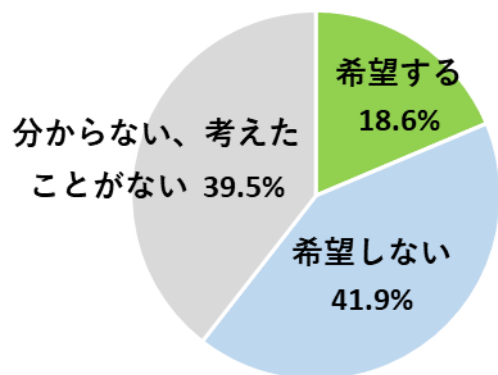
2 現状分析・課題

各職位に占める女性職員の割合

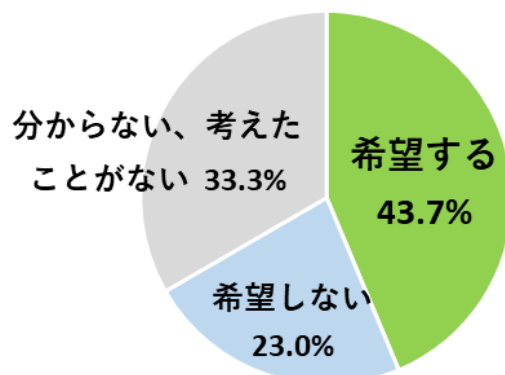
◆ 現状-2

▼令和7年度の職員アンケート結果

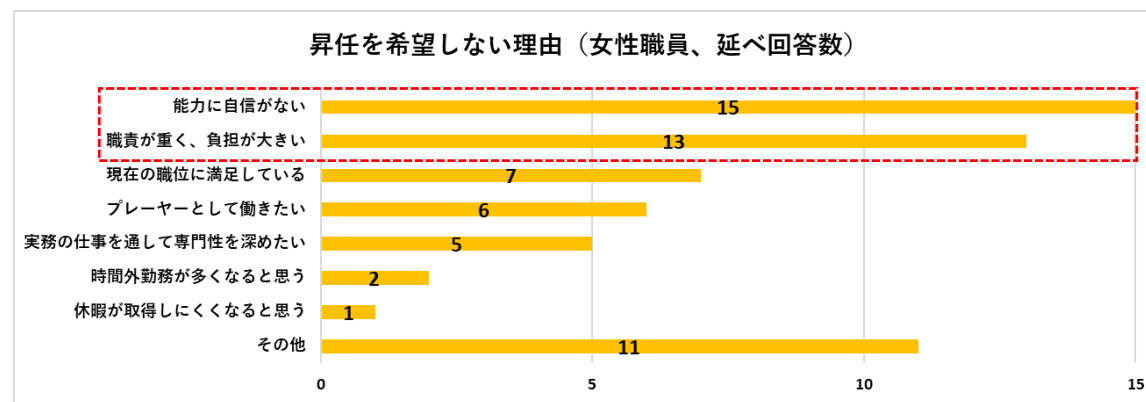
昇任希望（女性職員）



昇任希望（男性職員）



昇任を希望しない理由（女性職員、延べ回答数）



- ・女性職員は「分からない、考えたことがない」、「昇任を希望しない」と回答の合計が約8割であった。昇任を希望しない理由の多くは、「能力に自信がない」「職責が重く、負担が大きい」となっている。

◆ 課題

- ・「分からない、考えたことがない」という職員に対し、研修等により自らのキャリアを考える機会を提供する必要がある。
- ・昇任を希望していない職員に対し、自身の経験不足や家庭生活との両立への不安を理由に躊躇することのないよう、階層別研修やロールモデルの紹介等を行い、不安を解消する必要がある。

3 計画の体系

「職員が働き続けたい職場」の実現のため、
次の項目に取り組みます。

- 項目 ① **ワーク・ライフ・バランスの実現**
年次有給休暇の取得推進 / 男性職員の育児休業・休暇の取得推進 /
時間外勤務の縮減 / 介護離職の防止
- 項目 ② **柔軟なワークスタイルの推進**
時差勤務・テレワーク等の活用
- 項目 ③ **能力を発揮できる組織・職場環境づくり**
職員のキャリア形成支援 / 女性職員の積極的な管理職への登用

3 数値目標一覧

		基準値 (R6年度実績)	目標値 (R12年度)
項目① ワーク・ライフ・バランスの実現			
目標1	年次有給休暇の取得日数が年5日以上の職員の割合	92.3%	100%
目標2	男性職員の2週間以上の育児休業取得率	65.4%	85%以上
目標3	男性職員の出産補助休暇または育児参加休暇の取得率	96.2%	100%
目標4	職員1人あたりの時間外勤務時間(月平均)	9.8時間	8時間以下
目標5	「仕事と介護の両立のための本市の休暇・休業制度や介護保険制度等を知っている」と回答した職員の割合	36.7% ※	70%以上
項目② 柔軟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」と回答した職員の割合	57.0%	70%以上
項目③ 能力を発揮できる組織・職場環境づくり			
目標7	「キャリアデザインができています」と回答した職員の割合	85.7%	90%以上
目標8	各職位に占める女性職員の割合	別表参照	別表参照

※ 令和7年度の職員アンケート結果

3 数値目標一覧(別表)

項目③ 能力を発揮できる組織・職場環境づくり

目標8 各職位に占める女性職員の割合

	基準値 (R7年度 ※1)	目標値 (R12年度)
係長職	33.7%	40%(政府目標)
課長補佐職	18.7%	34%(政府目標)
課長職	22.1%	24%(政府目標)
部長・部次長職	18.4%	16%(政府目標)
管理的地位 (課長職以上)	20.7%	20% ※2

※1 令和7年4月1日時点の実績

※2 政府目標から算出

※ 各職位には、相当職を含む。

3 目標と取組内容

項目 ① ワーク・ライフ・バランスの実現 | 年次有給休暇の取得推進

◆ 目標 | 年次有給休暇の取得日数が年5日以上の職員の割合

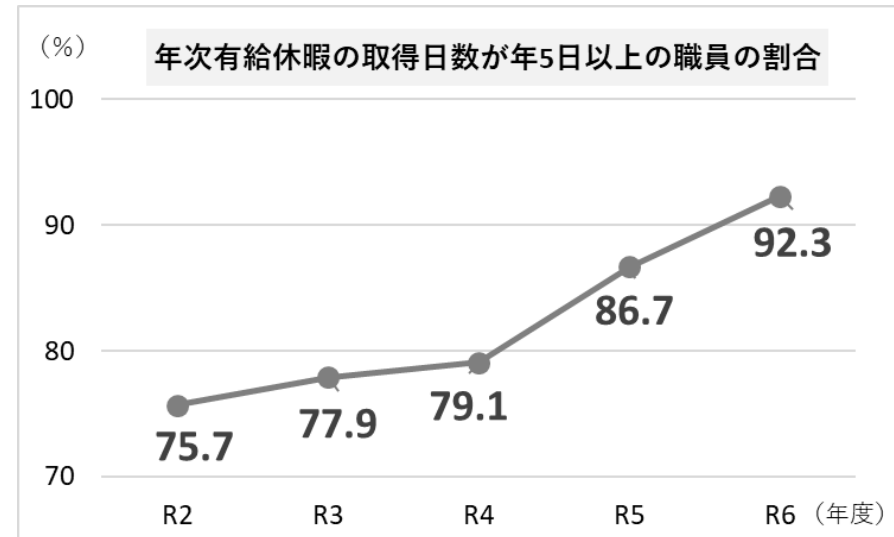
現状 (R6年度)

92.3%

目標 (R12年度)

100%

※前計画の数値目標から継続して設定。



◆ 取組内容

- 【各 職 員】・休暇を取得しやすい環境の整備（業務カイゼン、スケジュール管理）
 - ・職員同士が気兼ねなく休暇を取得できるような雰囲気づくり（休暇予定日の共有、必要な業務引継の実施）
- 【所 属 長】・計画的な休暇の取得推進（休暇計画表を作成・共有、朝礼・終礼での声掛け）
 - ・繁忙期等により休暇の取得が難しい場合は、当該案件の終了後に、積極的に休暇を取得するよう働きかける。
 - ・ワークシェアの徹底（属人的な業務の見直し）
- 【人事担当課】・計画的な休暇の取得推進（週休日や祝日と組み合わせた長期休暇、夏季期間の休暇取得）
 - ・年度途中の段階で、年5日未満の取得者がいる所属に対し、取得を働きかける。

◆ 目標2 男性職員の 2週間以上の育児休業取得率

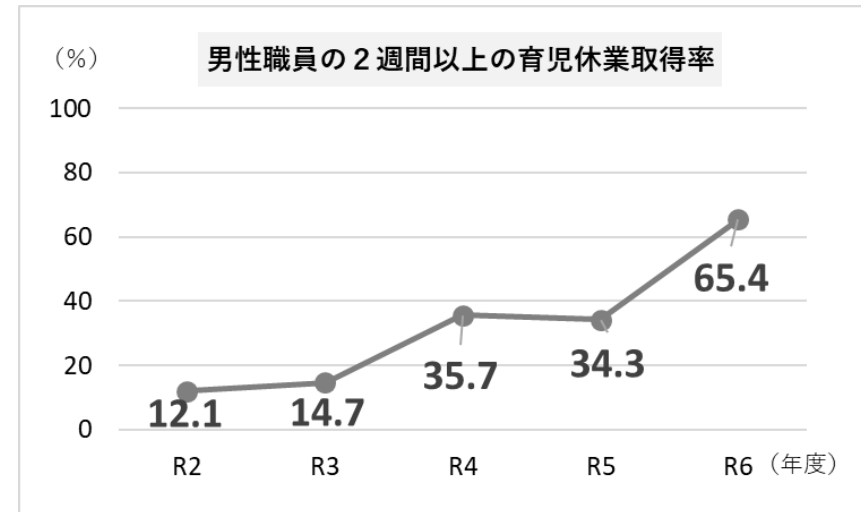
現状 (R6年度)

65.4%

目標 (R12年度)

85%以上

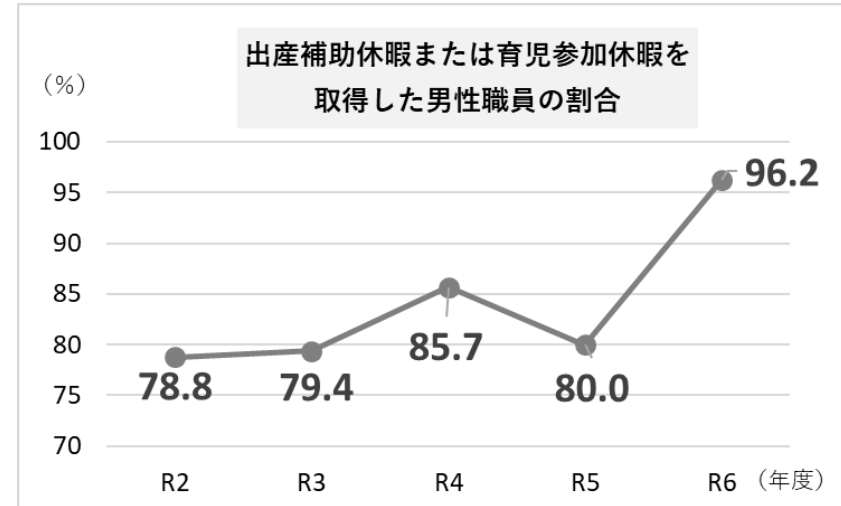
※「こども未来戦略方針」を踏まえた政府目標。



◆ 取組内容

- 【各職員】・「仕事・子育て両立プランシート」の作成（「パパママ応援手帳」を活用し、出産・育児期の働き方を検討）
 - ・業務体制の見直し（ワークシェア、適切な業務引継ぎ）
- 【所属長】・「子が生まれる時」と「子が3歳に達する前」の2回の面談の実施（利用制度・配慮事項の確認等）
 - ・男性職員の育児休業の積極的な取得の推進（面談時の声掛け等）
- 【人事担当課】・代替職員の配置（育児休業代替任期付職員、育児休業サポート職員）
 - ・ロールモデルや先進事例の周知（体験談の紹介、研修等による事例紹介）
 - ・人事評価（業績評価）の達成項目として例示（育児休業取得者の業務を支援した場合等）

◆ 目標3 出産補助休暇または育児参加休暇を取得した男性職員の割合



◆ 取組内容

- 【各職員】・産後うつが発症リスクを踏まえた、積極的な特別休暇の活用及び育児の参画
 - ・気兼ねなく休暇を取得するためのスケジュールの管理 (休暇日の共有、必要な業務引継の実施)
- 【所属長】・「子が生まれる時」の面談時に、積極的な取得を推進
 - ・休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成
- 【人事担当課】・「パパママ応援手帳」等による制度内容の周知
 - ・「仕事と子育て両立プランシート」の内容を踏まえた取得推進

◆ 目標4 職員1人あたりの 時間外勤務時間(月平均)

現状(R6年度)

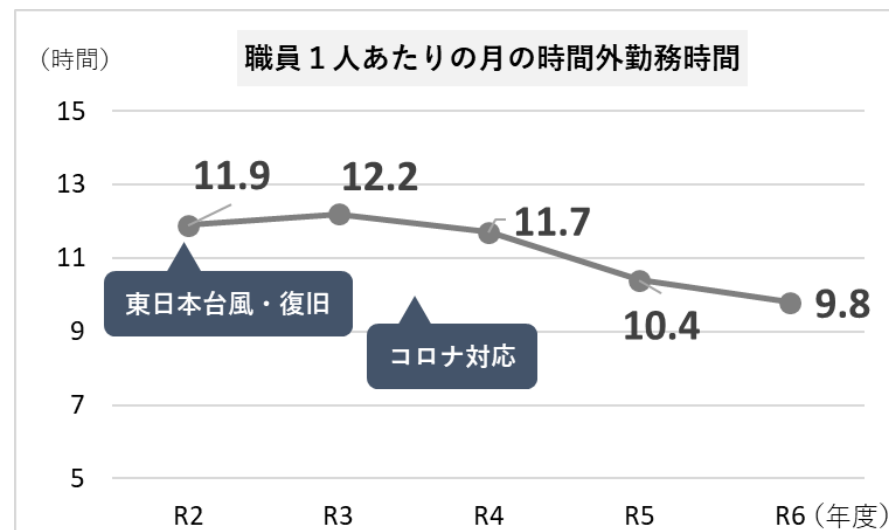
9.8時間



目標(R12年度)

8時間以下

※新規設定。直近5年間(令和2~6年度)の減少率から算出。



◆ 取組内容

- 【各職員】・タイムマネジメントを意識した業務遂行(業務カイゼン、スケジュール管理、業務能率の向上)
 - ・定時退庁日(毎週水曜日)やワーク・ライフ・バランス推進デー(毎月第3金曜日、各所属が任意指定)の徹底
- 【所属長】・時間外勤務の事前命令の徹底(終礼の実施。終業時間後、速やかにPC端末の電源を切り、退庁を促す。)
- 【人事担当課等】・時間外勤務の状況の把握、分析(上限制度の適切な運用。時間外勤務の原因や対応策を検討)
 - ・長時間勤務職員を対象にした医師面接の実施(脳・心臓疾患やストレスに起因する精神疾患等の発症予防)
 - ・部局を越えた応援体制の整備(災害対応等)
 - ・閉庁後の自動音声ガイダンスの導入(各施設管理者)

◆ 目標6 「多様な働き方ができる職場だと感じる」と回答した職員の割合

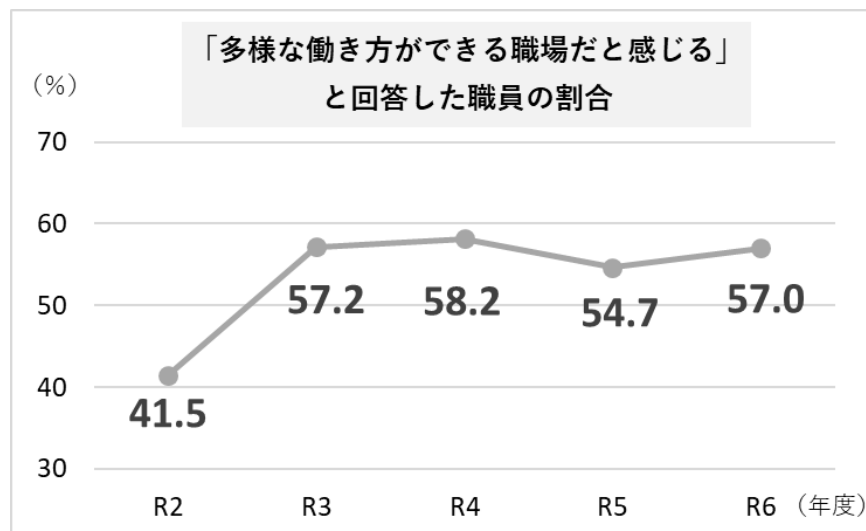
現状 (R6年度)

57.0%

目標 (R12年度)

70%

※前計画の数値目標から継続して設定。
職員アンケートで「感じる」「どちらかと言えば感じる」と回答した職員。



◆ 取組内容

- 【各 職 員】・業務の整理及び各種制度の積極的な活用 (テレワークが可能な業務の切り分けを行い、利用する等)
 - ・健康に配慮した業務時間の管理
- 【所 属 長】・各種制度の活用の推進 (所属長自身が多様な働き方を実践し、効果的な活用方法を検証)
 - ・ICT等を活用した業務改善の推進
- 【人事担当課】・柔軟な働き方に関する活用事例等の周知 (時差勤務、テレワーク等)
 - ・柔軟な働き方に関する制度の拡充についての検討

◆ 目標7 「キャリアデザインができています」と回答した職員の割合

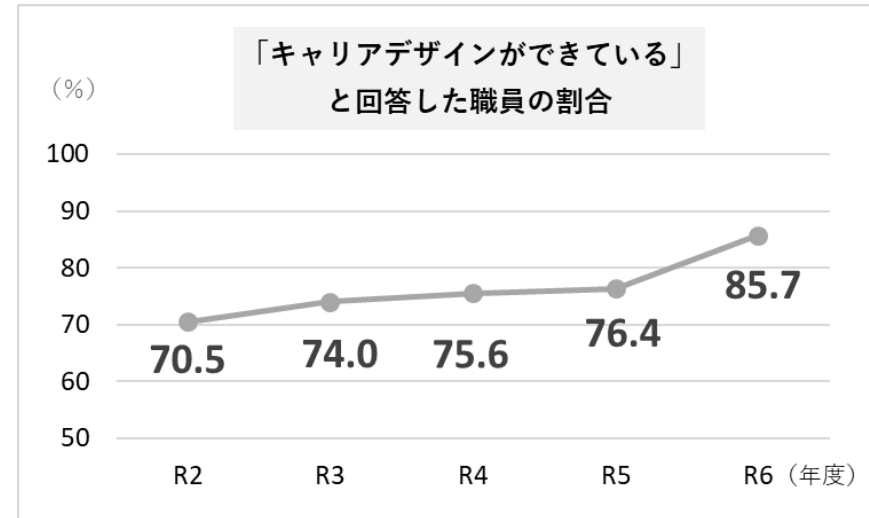
現状 (R6年度)

85.7%

目標 (R12年度)

90%以上

※前計画の数値目標から継続して設定。
職員アンケートで「できている」「どちらかと言えばできている」と回答した職員。



◆ 取組内容

- 【各 職 員】・自律的なキャリア形成 (自己理解、自己啓発制度の活用、各種研修への参加等)
 - ・身近なロールモデル (上司・先輩職員等) の設定、将来のキャリア像の具体化
- 【所 属 長】・職場全体で人材を育成する職場環境の醸成 (OJT、メンター制度、所属長のマネジメント等)
 - ・成功体験の積み重ねによるやりがいの創出
- 【人事担当課】・自らのキャリアを考える機会の提供 (キャリアデザイン研修や先輩職員との交流等)
 - ・人を育てる人事管理 (戦略的な人事配置、人事評価の活用等)

◆ 目標8 各職位に占める女性職員の割合

現状 (R7年度 ※1)			目標 (R12年度)	
係長職	33.7%		40%	
課長補佐職	18.7%		34%	
課長職	22.1%	▶	24%	
部長・部次長職	18.4%		16%	
管理的地位 (課長職以上)	20.7%		20% ※2	

※1 令和7年4月1日時点の実績

※2 政府目標から算出

※ 各職位には、相当職を含む。

◆ 取組内容

【各職員】・業務遂行や自己研鑽を通じたキャリアの形成(将来像の明確化、自己理解、自己啓発、各種研修への参加等)
・身近なロールモデル(上司・先輩職員等)の設定、将来のキャリア像の具体化

【所属長】・職場全体で人材を育成する組織風土づくり(OJT、メンター制度、所属長のマネジメント等)
・成功体験の積み重ねによるやりがいの創出

【人事担当課】・自律的なキャリアデザインの設計、知識・スキルの習得の推進(研修の実施、職員派遣、自己啓発制度の活用等)
・多様なロールモデルの紹介(管理職のイメージ向上、昇任に係る不安の解消)
・ハラスメントの防止、女性の健康上の特性への取組(通称「ウェルネス休暇」の運用、理解を深める周知啓発、EAPの活用)

4 県費負担教職員の取組内容

県費負担教職員（市立小中学校・義務教育学校の教職員）は、次世代法に基づく内容について、本計画の対象です。

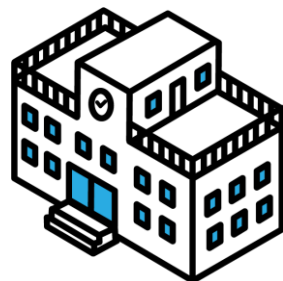
	根拠法	策定者	計画
次世代法	次世代法施行令 第1条第1項	市教育委員会	郡山市 特定事業主行動計画
女性活躍法	女性活躍法施行令 第1条第1項	県教育委員会	女性教職員 活躍推進プラン

加えて、教職員がやりがいと達成感をもって働くことができるよう、
教職員の働き方改革についても、本計画の対象としています。

福島県教育委員会では、一方通行の授業を個別最適化された学び、協働的な学び、探究的な学びへと変革していく「学びの変革」を進めています。

その実現のため、複雑化・困難化した膨大な業務で、授業の準備や日々の研修に時間を割くことができない状況に陥っている「学校の在り方」も変革する必要があります。

また、教職員が、長時間の勤務によって負担感や疲労感を抱えたまま、授業等をしなければならない状況は、教育の質を低下させ、子どもたちにも悪影響を及ぼすことになりかねません。



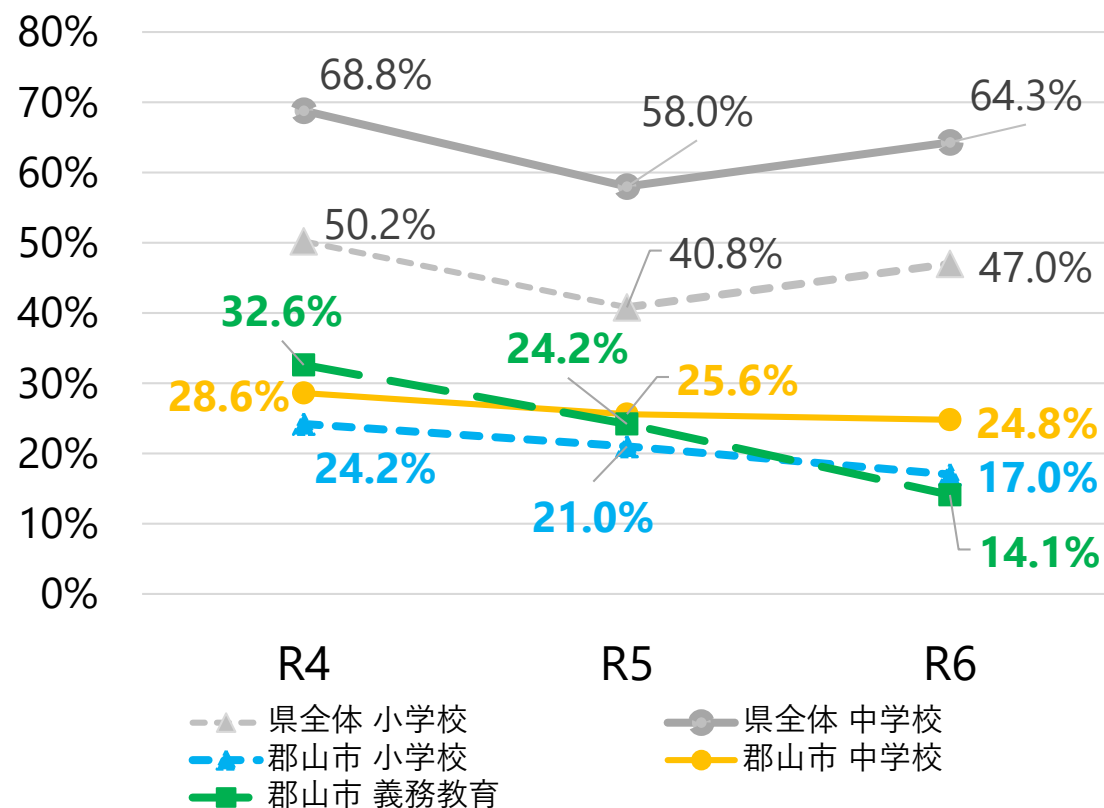
【教職員働き方改革アクションプランより抜粋】

4 県費負担教職員の取組内容

時間外勤務の現状

県全体との比較		R4年度	R5年度	R6年度
県全体	小学校	50.2	40.8	47.0
	中学校	68.8	58.0	64.3
郡山市	小学校	24.2	21.0	17.0
	中学校	28.6	25.6	24.8
	義務教育	32.6	24.2	14.1

月45時間を超える教職員の割合(%)



4 県費負担教職員の取組内容

本計画における県費負担教職員の取組内容については、福島県教育委員会が次世代法に基づき策定している「**教職員子育て支援プラン**」、第7次福島県総合教育計画に定めた学びの変革の実現に向け策定している「**教職員働き方改革アクションプラン**」の内容から選別し、郡山市教育委員会として特に取り組むべき内容として掲げています。



4 県費負担教職員の取組内容

郡山市教育委員会は
「教職員が働き続けたい職場」の実現のため、特に次の項目に取り組みます。

教職員働き方改革
アクションプラン



項目 ① 市町村教育委員会独自の取組

教職員子育て
支援プラン



項目 ② 女性教職員の妊娠中及び出産後における配慮

項目 ③ 子の出生における男性教職員の休暇の取得推進

項目 ④ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

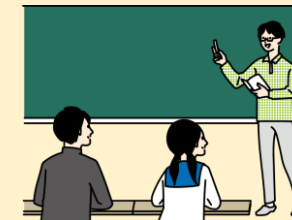
福島県教育委員会の「教職員働き方改革アクションプラン」において、郡山市教育委員会は、独自に、地域の実態を考慮しながら、以下についてできるものから実践することとしています。

◆目標

時間外勤務の上限時間は『月45時間以内かつ年360時間以内』とします。

◆取組内容

- ① 各種行事の見直し（運動会、学習発表会、各種大会行事等）
- ② 教育活動の見直し（通知票の作成回数、小学校の特設活動等）
- ③ コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進を進める。
- ④ 各市町村教育委員会学校管理規則等で定めている届出等について、その趣旨や必要性を改めて精査して改廃するなど、事務処理の簡素化に努める。
- ⑤ 小学校長会、中学校長会で掲げた内容について、校長会と連携しながら推進する。



一人の子どもの誕生は、一つの未来の誕生です。

女性教職員が悩みや不安を抱えることなく、安心して出産に専念できることが大切です。



◆指標

福島県教育委員会の定める『配偶者出産休暇の取得率』とします。

◆取組内容

- ① 妊娠を申し出た女性教職員とは個別に面談し、当該教職員の意向を十分に把握する。
- ② 妊娠、出産、子育て等に係る制度の概要及び必要な手続きをまとめた「子育て・介護支援ハンドブック」をもとに、母性保護・健康管理の観点から設けられている特別休暇や休業等の制度について、改めて説明を行う。
- ③ 出産費用の給付等、経済的支援措置等について周知する。
- ④ 妊娠中の教職員の健康や安全に配慮し、業務・公務分担の見直しを実施する。

子どもの出生以前から、既に子育ては始まっています。

この時期から、父親が、母親と共に
出産準備や子どもの養育に携わることが大切です。



◆指標

福島県教育委員会の定める『配偶者出産休暇の取得率』及び
『男性教職員の育児参加休暇の取得率』とします。

◆取組内容

- ① 父親となる男性教職員に対して、出産以前から子育てが始まっていることを、改めて自覚するよう促す。
- ② 配偶者の妊娠を申し出た男性教職員と個別に面談し、本人の意向を十分に把握する。
- ③ 「子育て・介護支援ハンドブック」をもとに、父親が取得できる特別休暇について周知し、積極的な取得を促すとともに、「仕事・子育て両立プラン」の提出を求める。

希望する期間に育児休業等が行えるよう、
また、育児休業等を通して、子育ての始まりの時期における親子の時間を大切にし、
子どもを持つことに対する喜びを実感することができるよう、
さらには円滑に職場復帰できるよう、育児しやすい環境の整備を進めます。

◆指標

福島県教育委員会の定める『男性教職員の育児休業の取得率』とします。

◆取組内容

- ① 育児休業等の申出があった場合、職場全体として適切な業務配分となるよう職場全体で対話を進めながら「業務分担計画書」を作成し、業務分担の見直し等により、業務体制を整備する。
- ② 職場復帰の1か月前には、復帰後に担当する業務や校務内容等について十分な情報提供等を行い、復帰を容易にする取組を行う。
- ③ 育児休業中の教職員の業務・校務を遂行することが困難な場合は、福島県とともに、臨時的任用又は任期付採用制度の活用による代替確保に努める。

