
郡山市特定事業主行動計画

**「私から始めるプログラム」
2025 年度の実績値及び
職員アンケート結果**

2026 年 7 月 人事課

目次

2025 年度 実績について	3
2025 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】年次有給休暇を年 5 日以上取得した職員の割合	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】時間外勤務を年間 360 時間以上行った職員の割合	6
(参考) 市職員の 1 人あたりの時間外勤務時間の平均	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】「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(全体) ..	8
【職員アンケート】「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(部局別)	8
アクション 2：男性の育児参加推進	9
【実績値】育児休業を取得した男性職員の割合	9
【実績値】配偶者の出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得した男性職員の割合 ..	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
【職員アンケート】多様な働き方ができる職場だと感じる職員の割合	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
【職員アンケート】「キャリアデザインのイメージが出来ている」職員の割合	11
【実績値】課長、課長相当職の地位にある女性職員の割合	12
【実績値】係長、係長相当職の地位にある女性職員の割合	12
アクション 5：妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化	13
【職員アンケート】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 ...	13
【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

2025 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、2026 年 4 月以降に確定したデータをもとに算出。

2025 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の後期計画（2021 年 4 月策定）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：3,697 名、回答数：2,884 名、回答率：78.0%）
- ・ 県費負担教職員
（対象者数：1,856 名、回答数：655 名、回答率：35.3%）

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

2026 年 1 月 15 日～2026 年 2 月 27 日

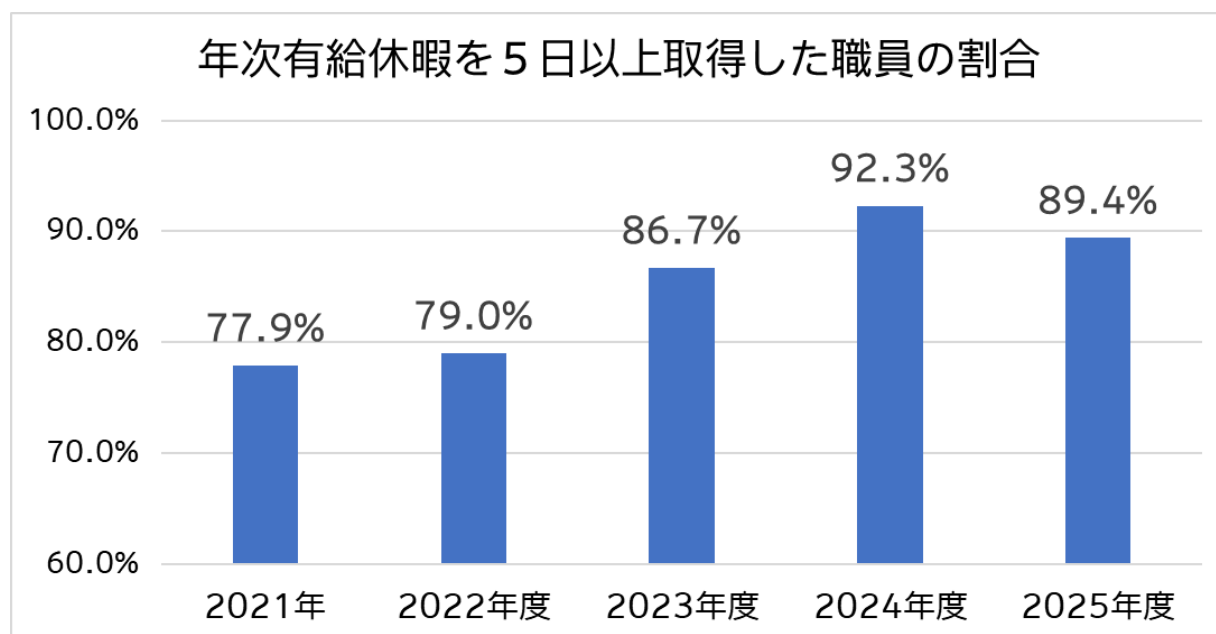
重点項目１：ワーク・フォー・ライフ(仕事と家庭生活の調和)の実現

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。

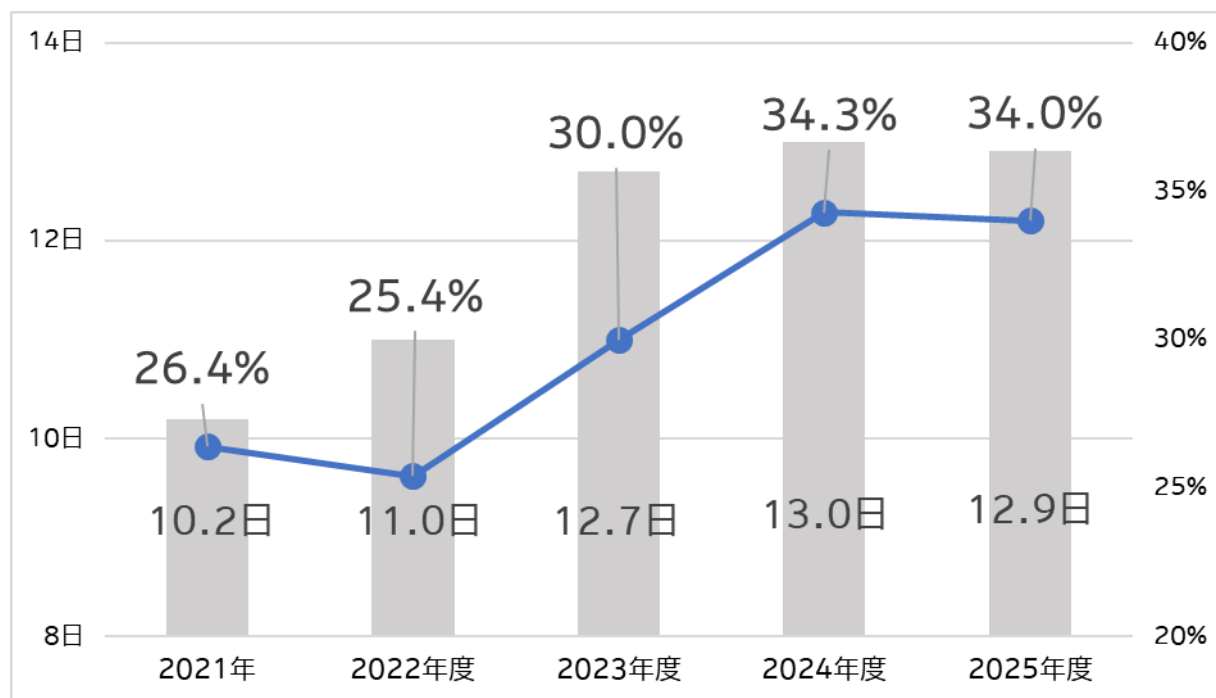
※「半日単位」及び「１日単位」で取得した年次有給休暇の取得状況

【実績値】年次有給休暇を年５日以上取得した職員の割合



※会計年度任用職員を除く

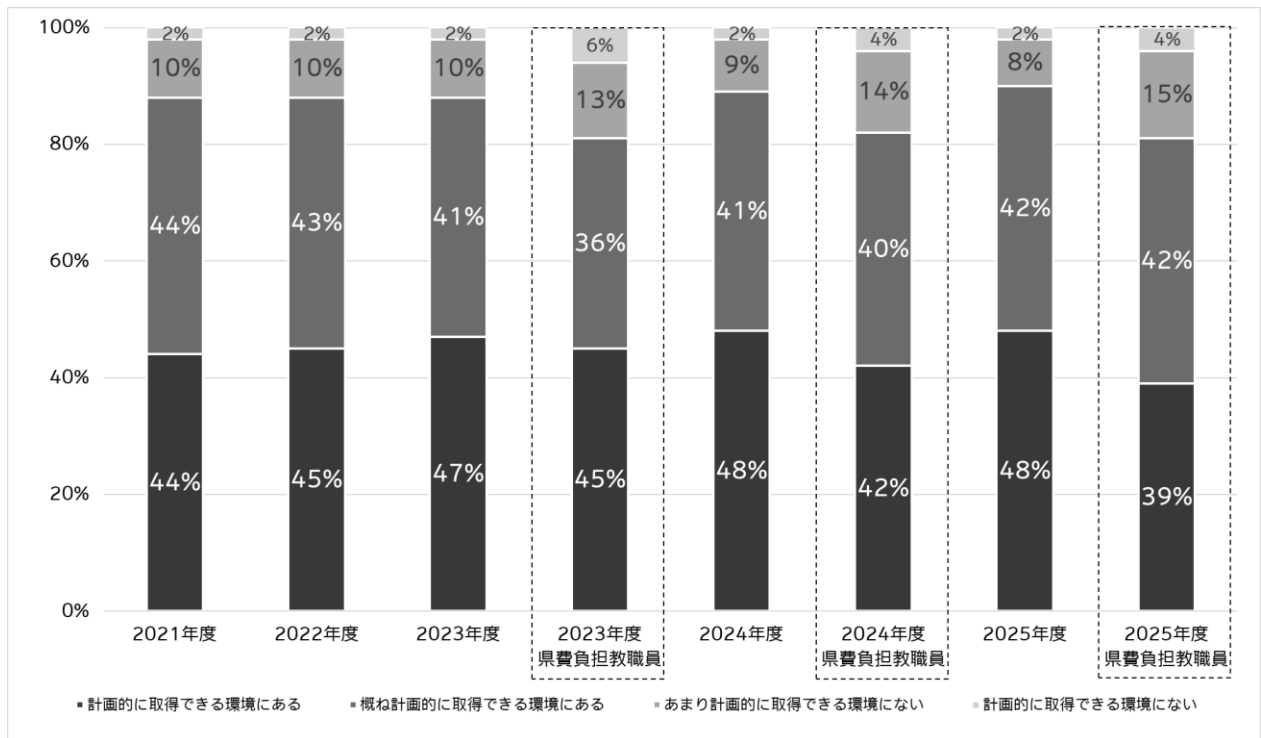
(参考) 年次有給休暇の平均取得日数と取得率(※)



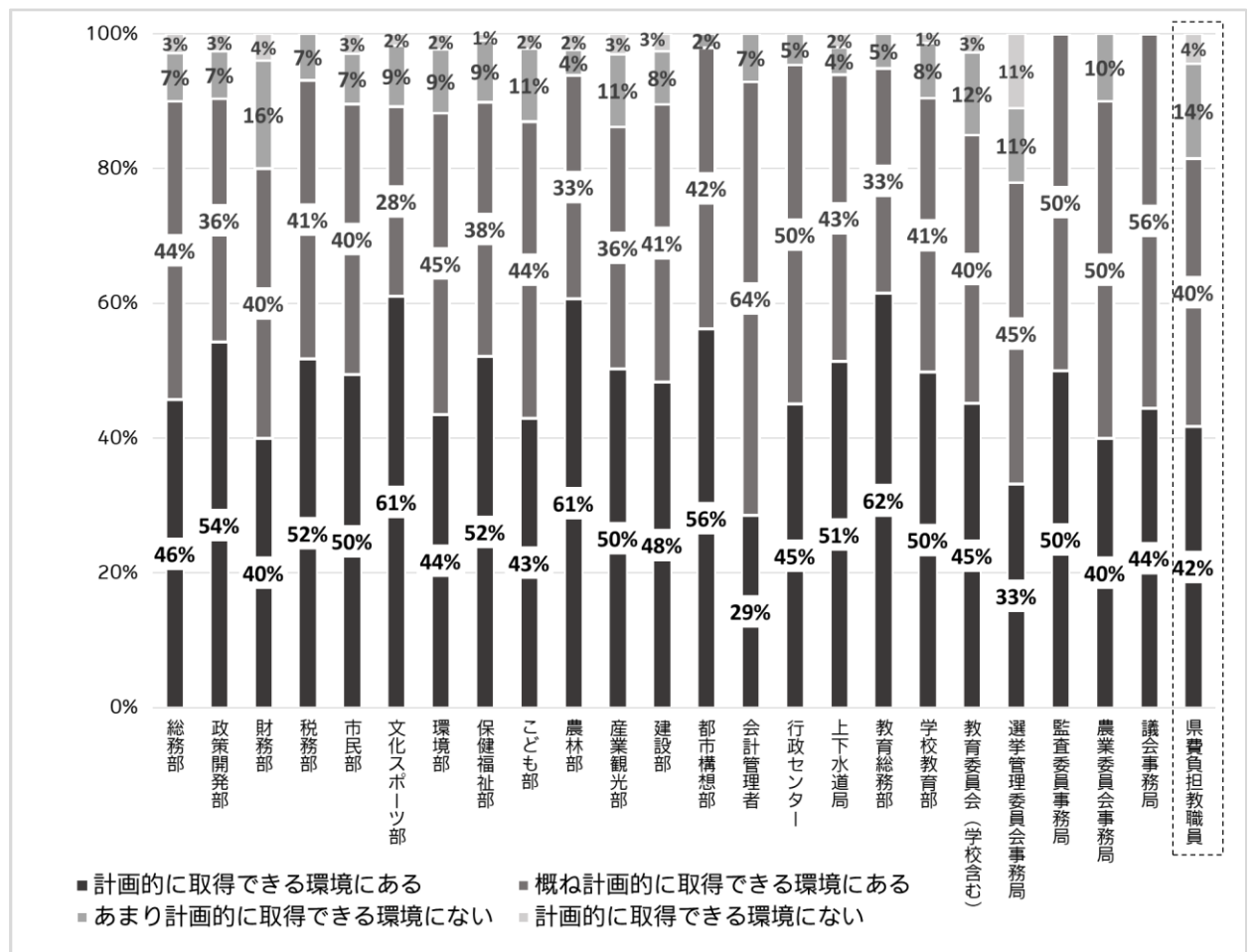
※総務省「勤務条件調査」の集計結果を基に算出している。

※休暇の付与単位は、2021年12月までは年単位、2022年1月から年度単位。

【職員アンケート】年次有給休暇の取得のしやすさ（全体）

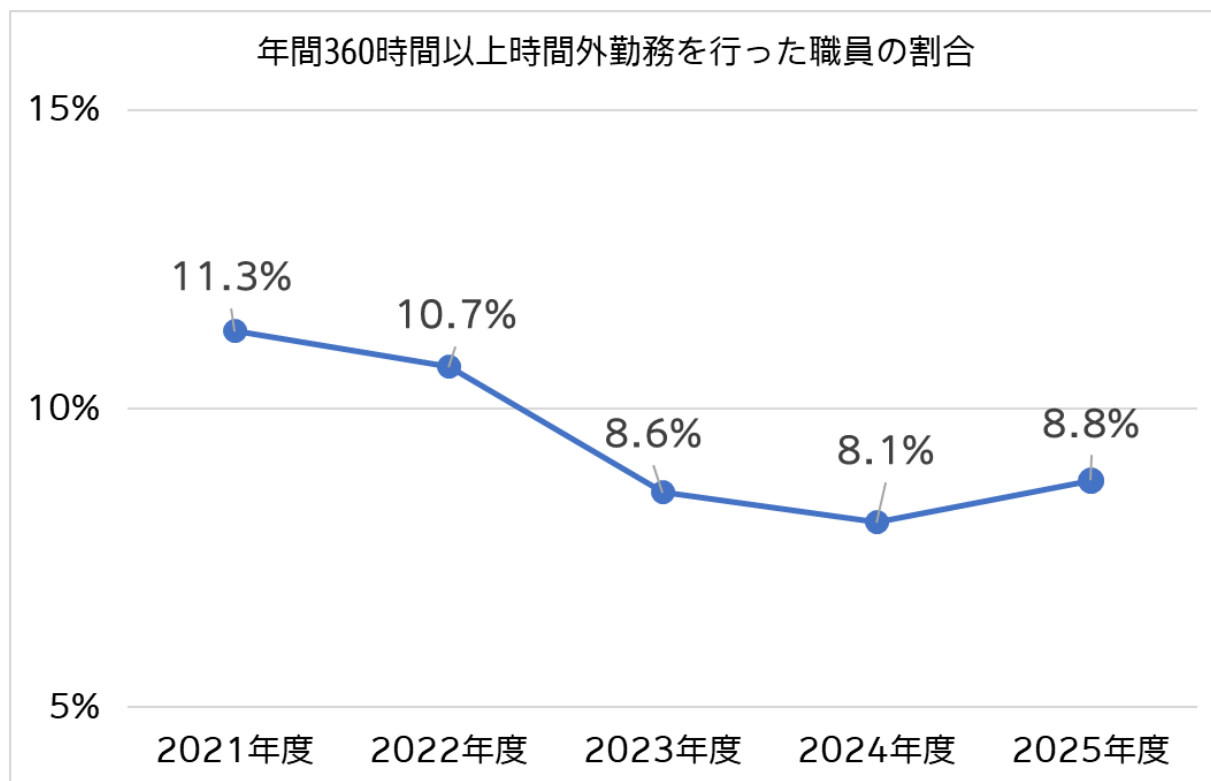


【職員アンケート】年次有給休暇の取得のしやすさ（部局別）

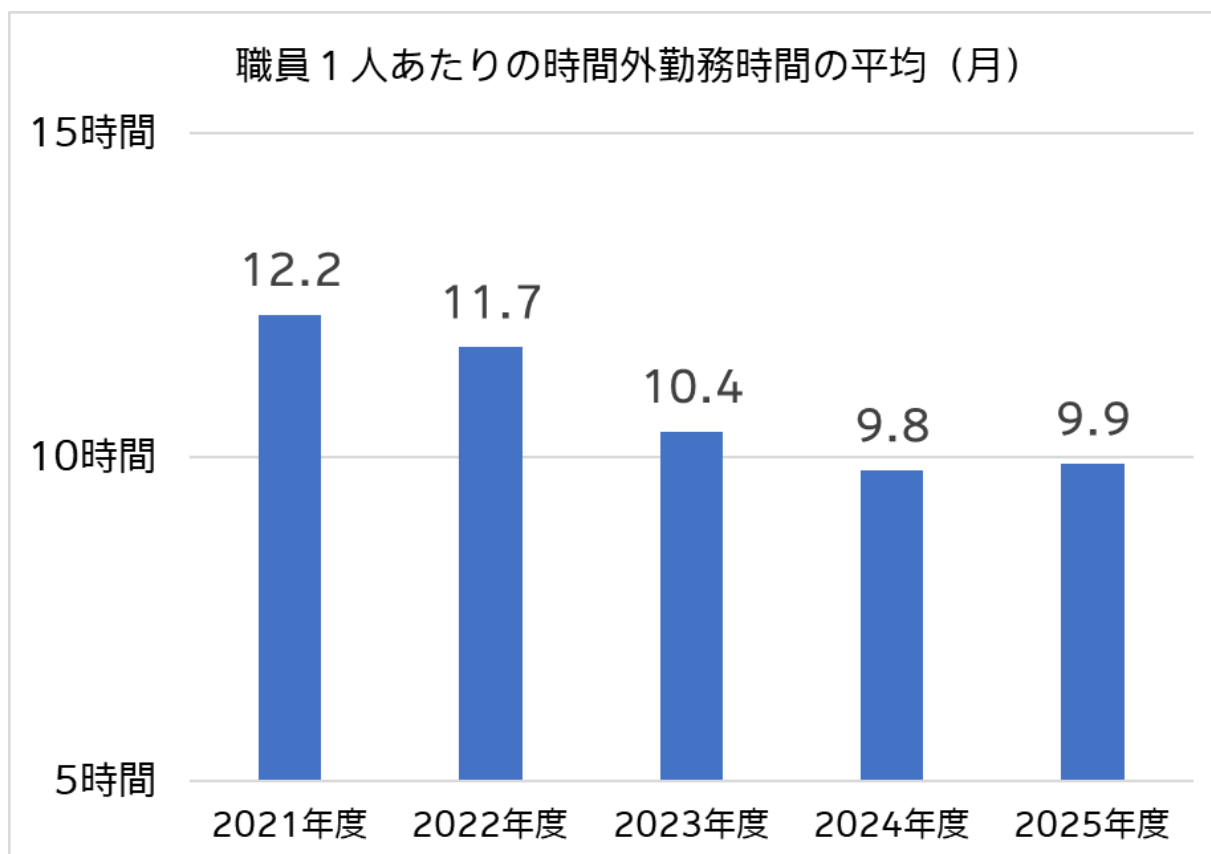


目標 2 : 時間外勤務を年間 360 時間以上行う職員の割合を 8 %以下にする。

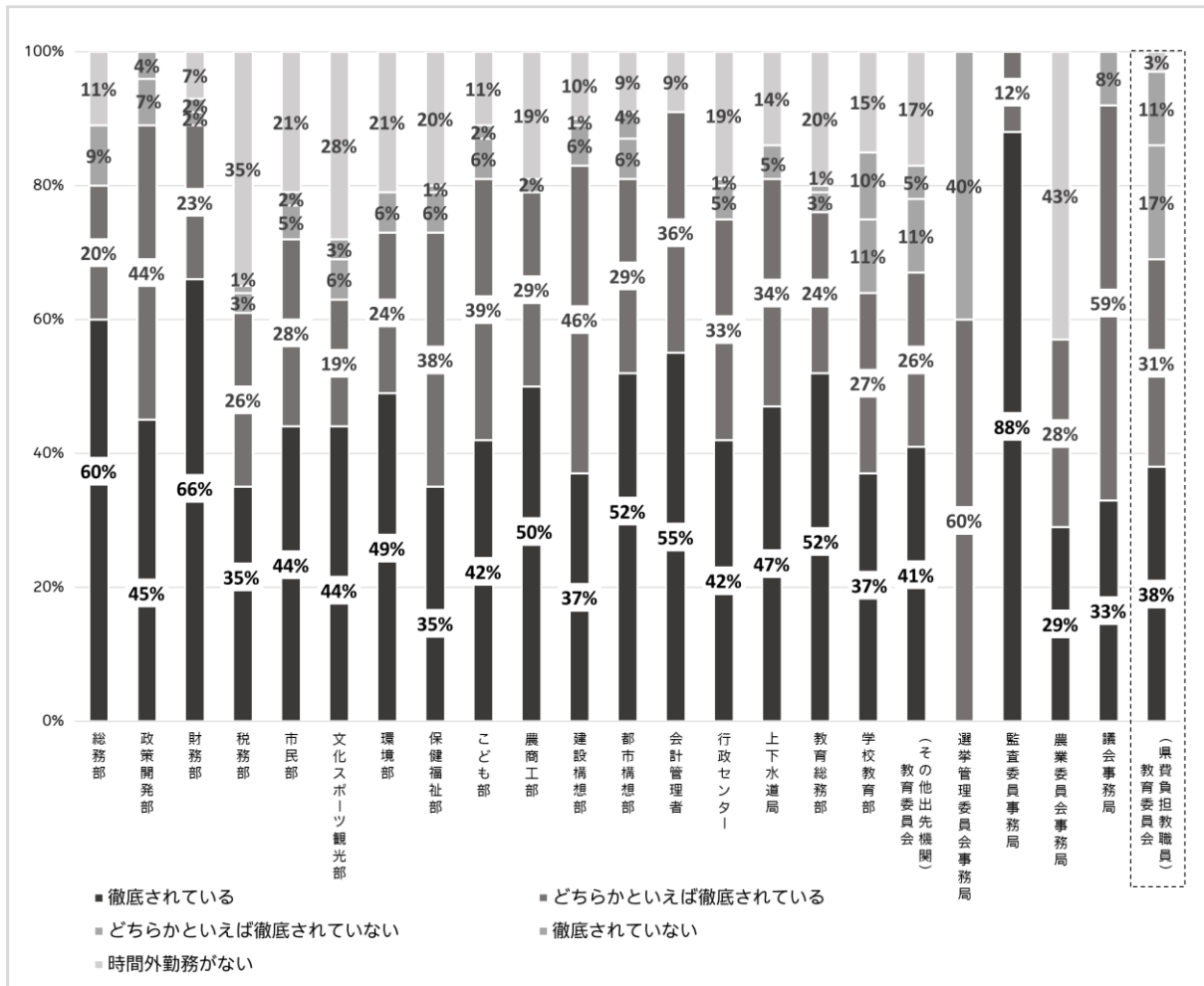
【実績値】 時間外勤務を年間 360 時間以上行った職員の割合



(参考) 市職員の 1 人あたりの時間外勤務時間の平均

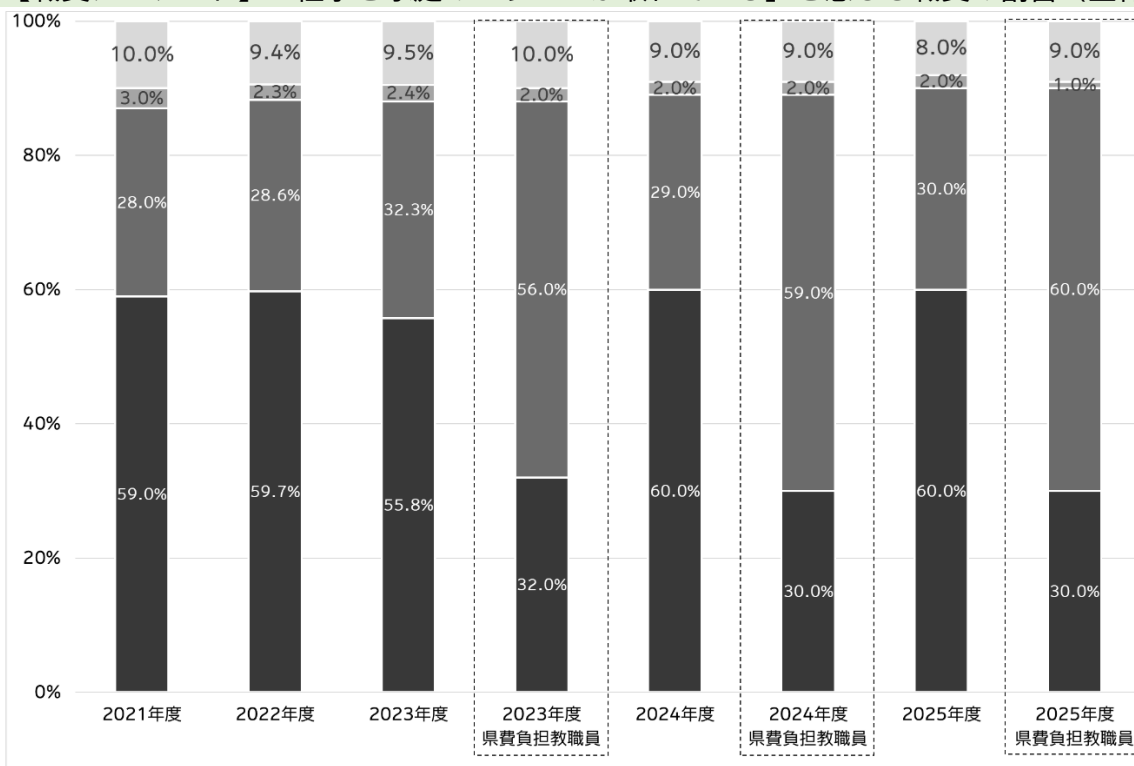


【職員アンケート】時間外勤務における事前命令の徹底（部局別）



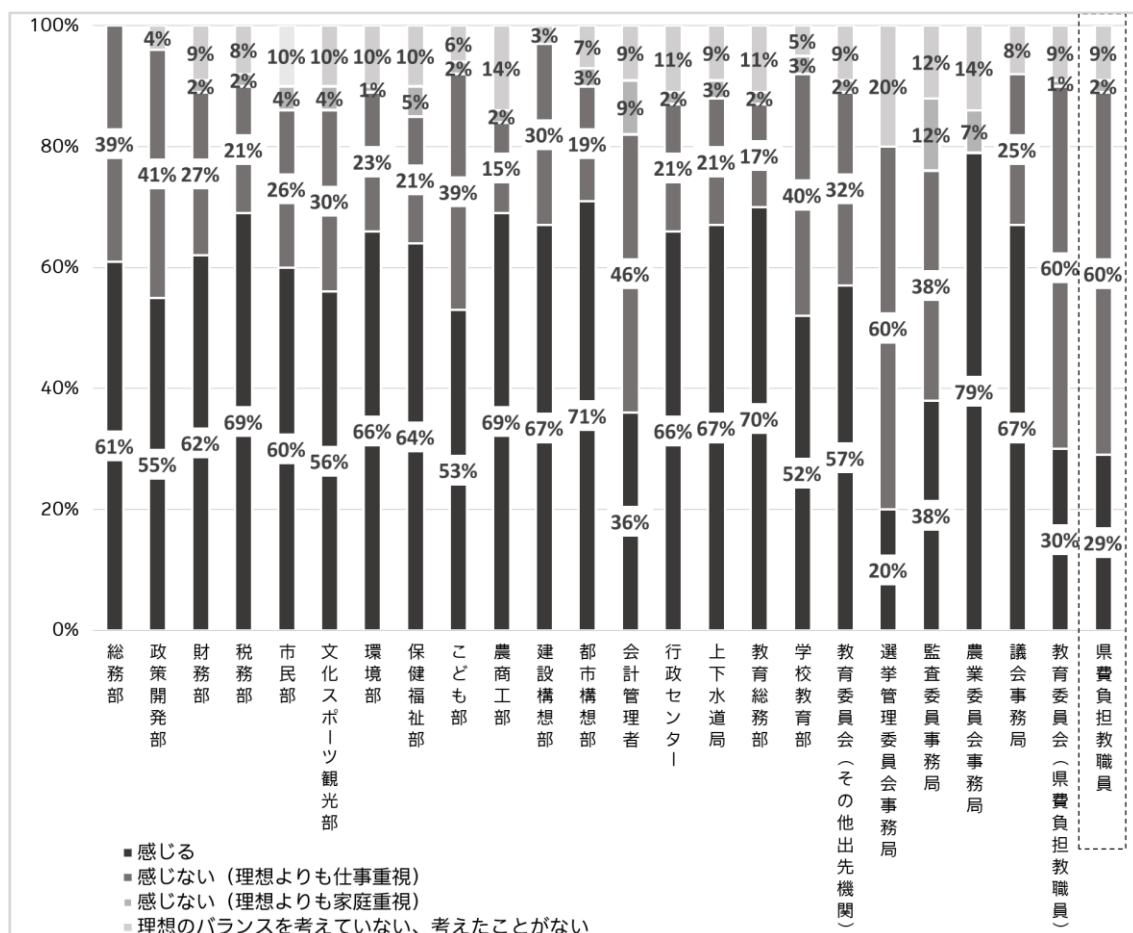
目標3：「仕事と家庭のバランスが取れている」と感じる職員の割合を50%以上にする。

【職員アンケート】「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（全体）



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

【職員アンケート】「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（部局別）

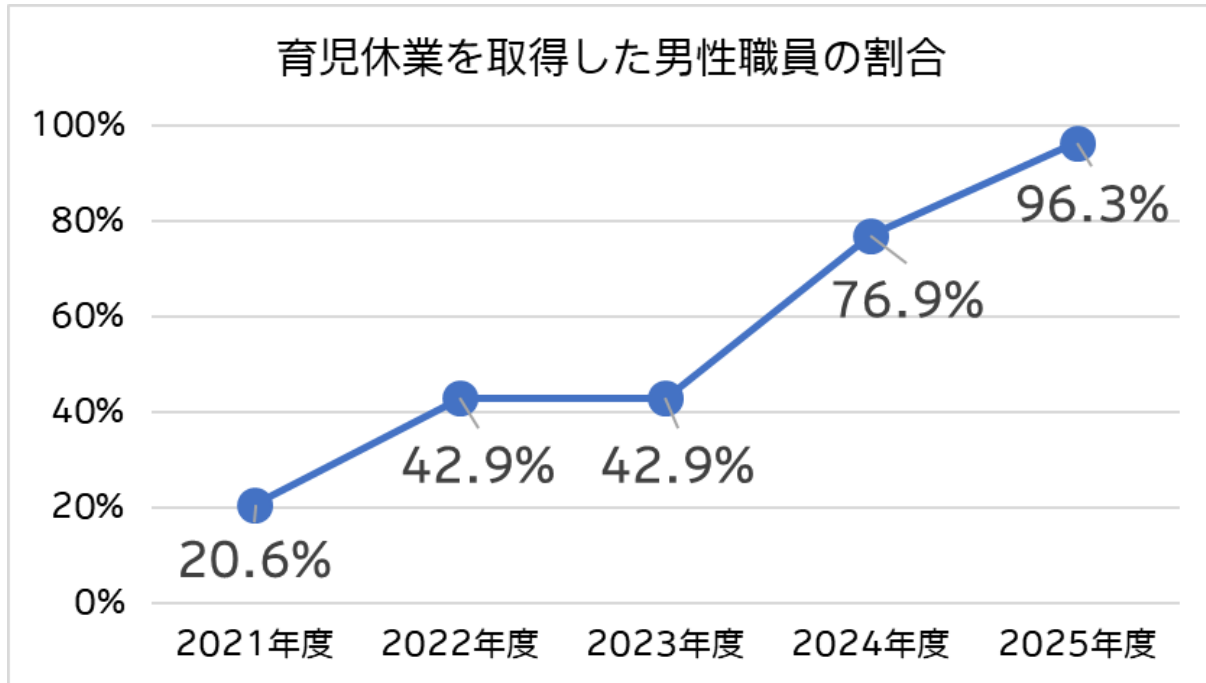


■感じる
■感じない（理想よりも仕事重視）
■感じない（理想よりも家庭重視）
■理想のバランスを考えていない、考えたことがない

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。

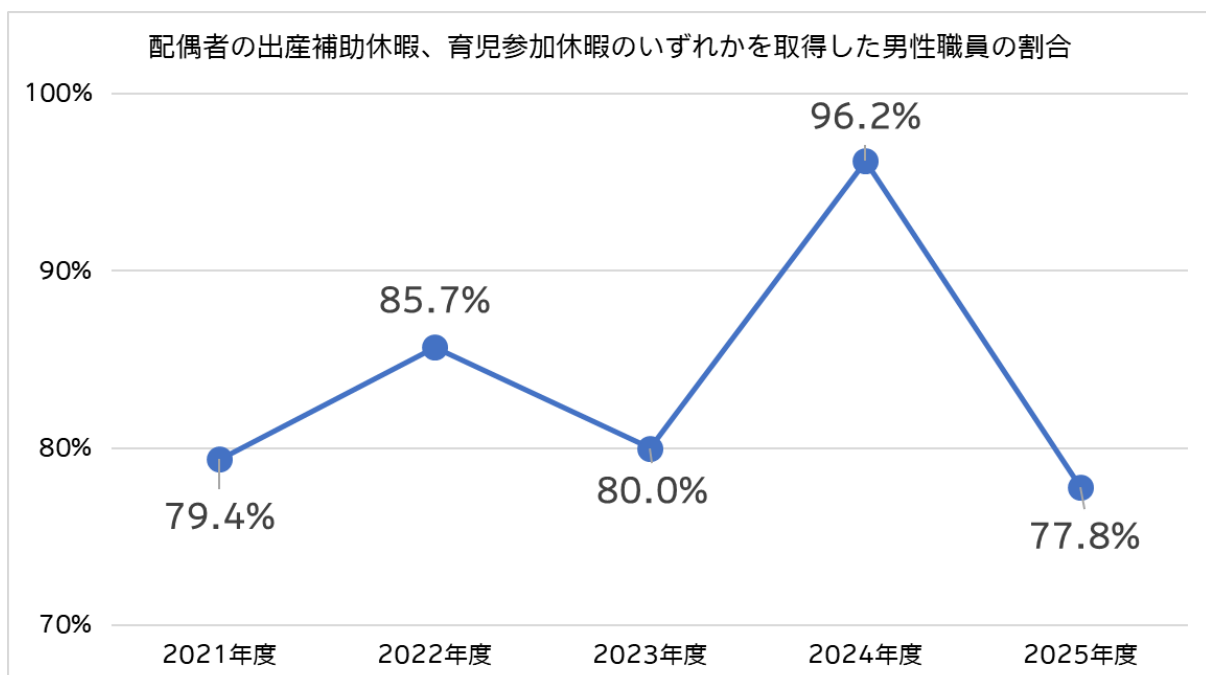
【実績値】育児休業を取得した男性職員の割合



※2024年度から数値目標が引き上げとなったことに伴い、2024年度および2025年度は1週間以上の育児休業を取得した職員の割合を算出している。

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】配偶者の出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得した男性職員の割合



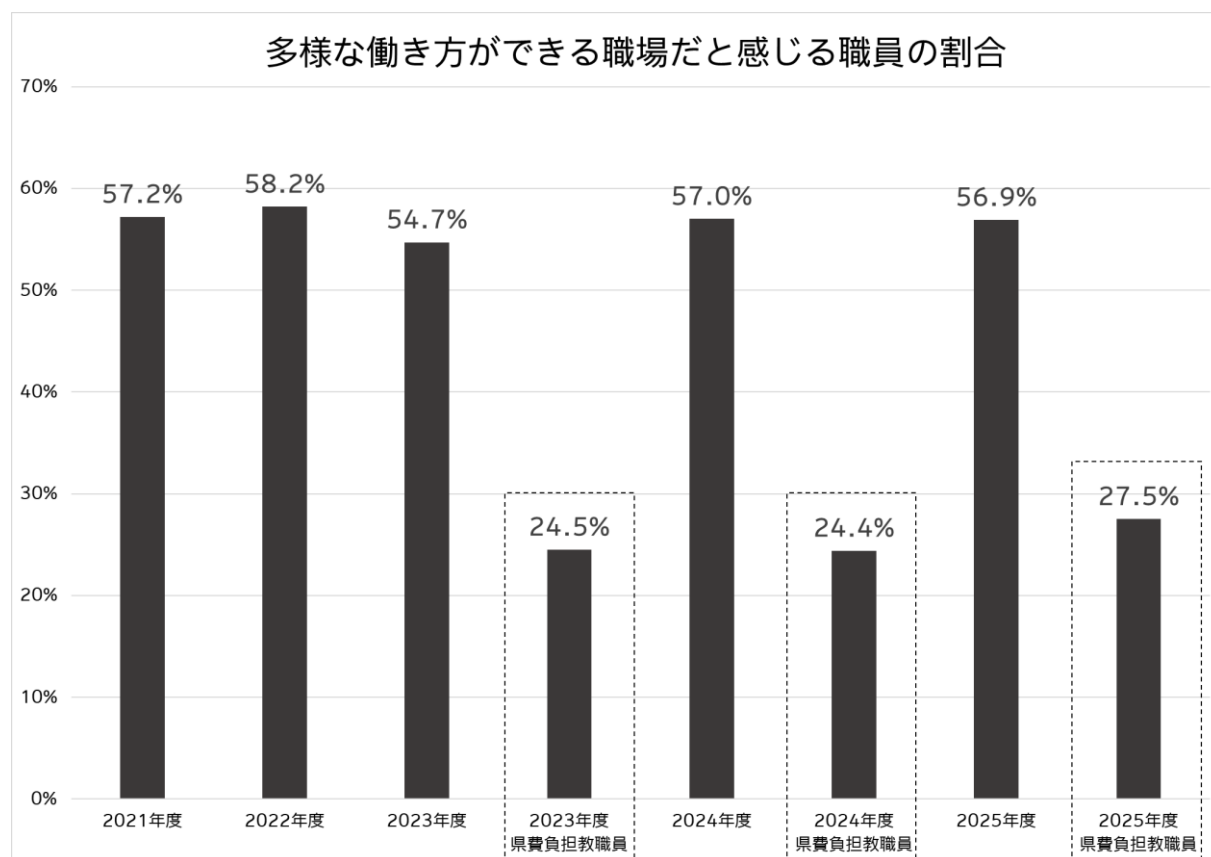
重点項目 2：多様な働き方の推進

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

【職員アンケート】多様な働き方ができる職場だと感じる職員の割合

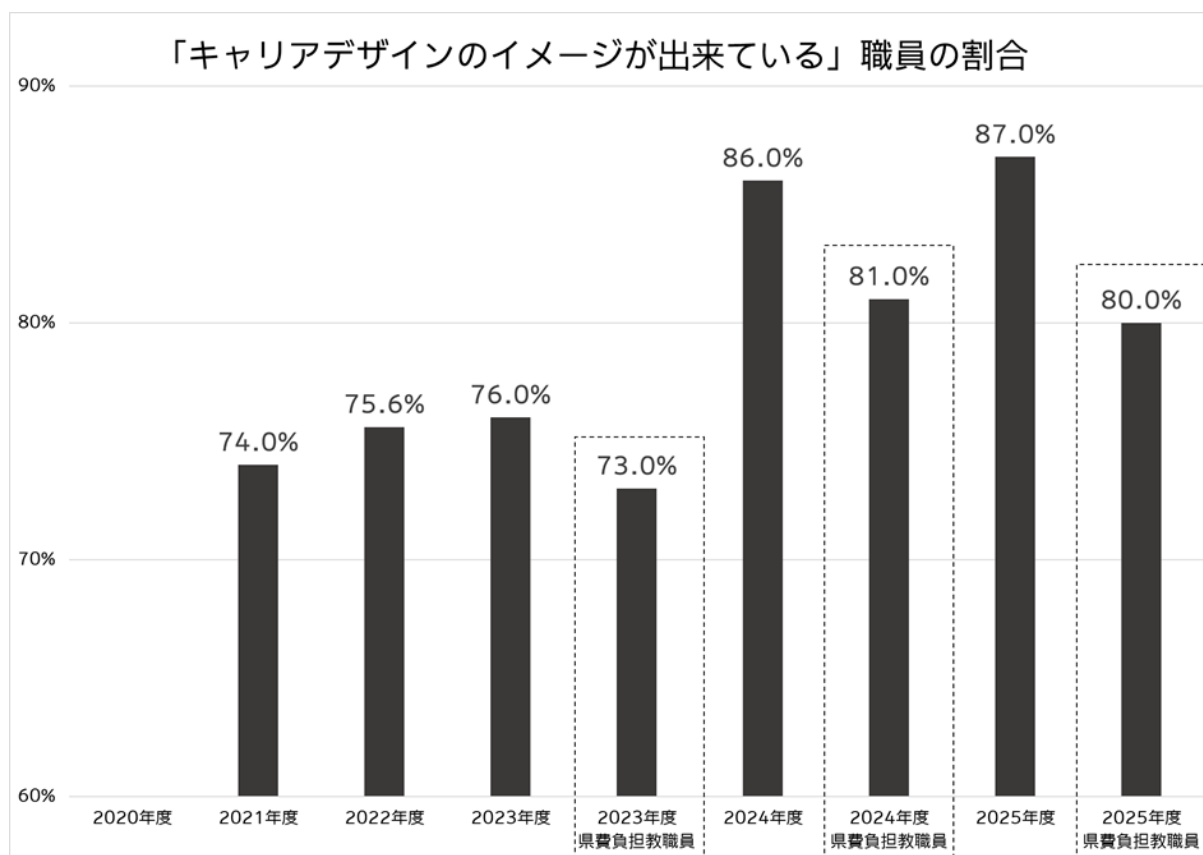


重点項目３：キャリアイメージ構築の支援

アクション４：ダイバーシティを推進する任用・人材育成

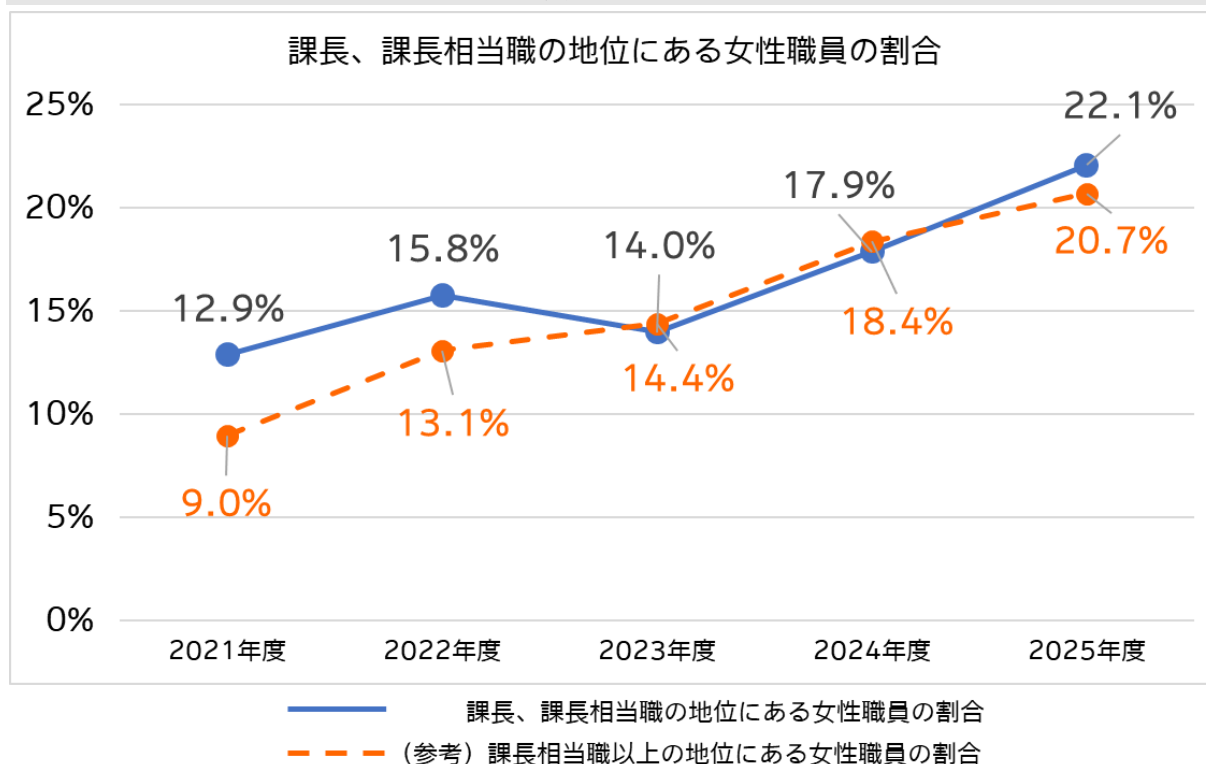
目標７：「キャリアデザインのイメージが出来ている」（※）職員の割合を 80%以上にする。※職員アンケートで「出来ている」「どちらかといえば出来ている」と回答した人

【職員アンケート】「キャリアデザインのイメージが出来ている」職員の割合



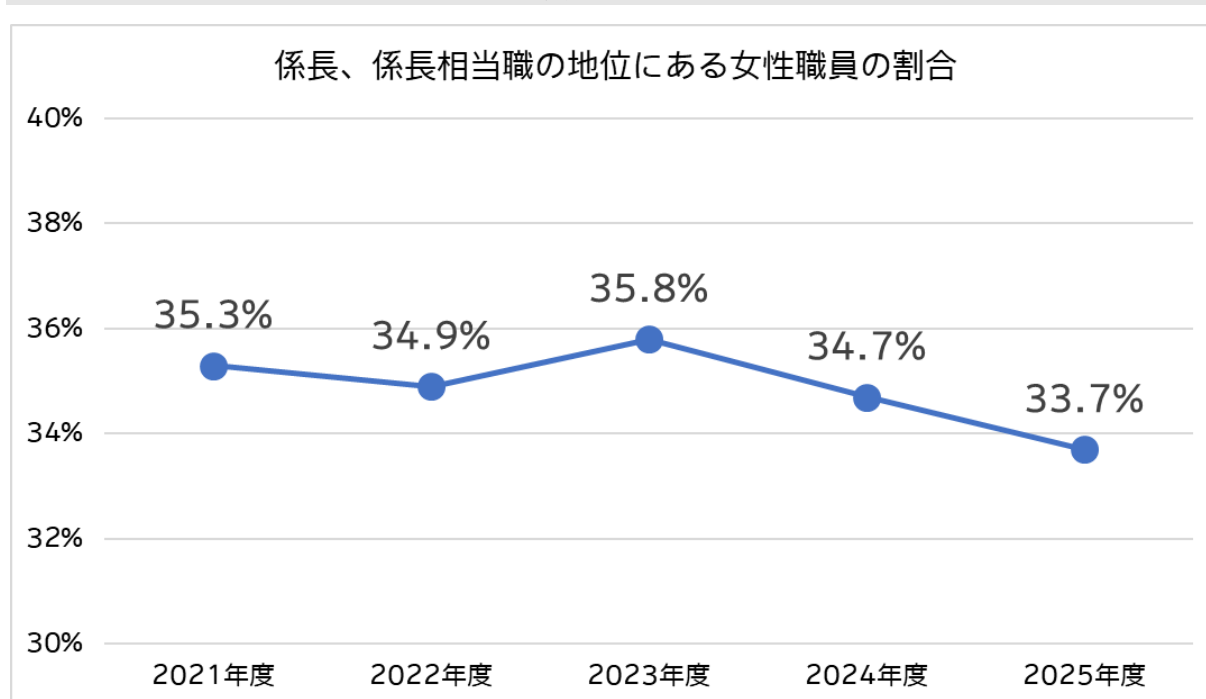
目標 8 : 課長、課長相当職の地位にある女性職員の割合を 22%以上にする。

【実績値】 課長、課長相当職の地位にある女性職員の割合



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。

【実績値】 係長、係長相当職の地位にある女性職員の割合

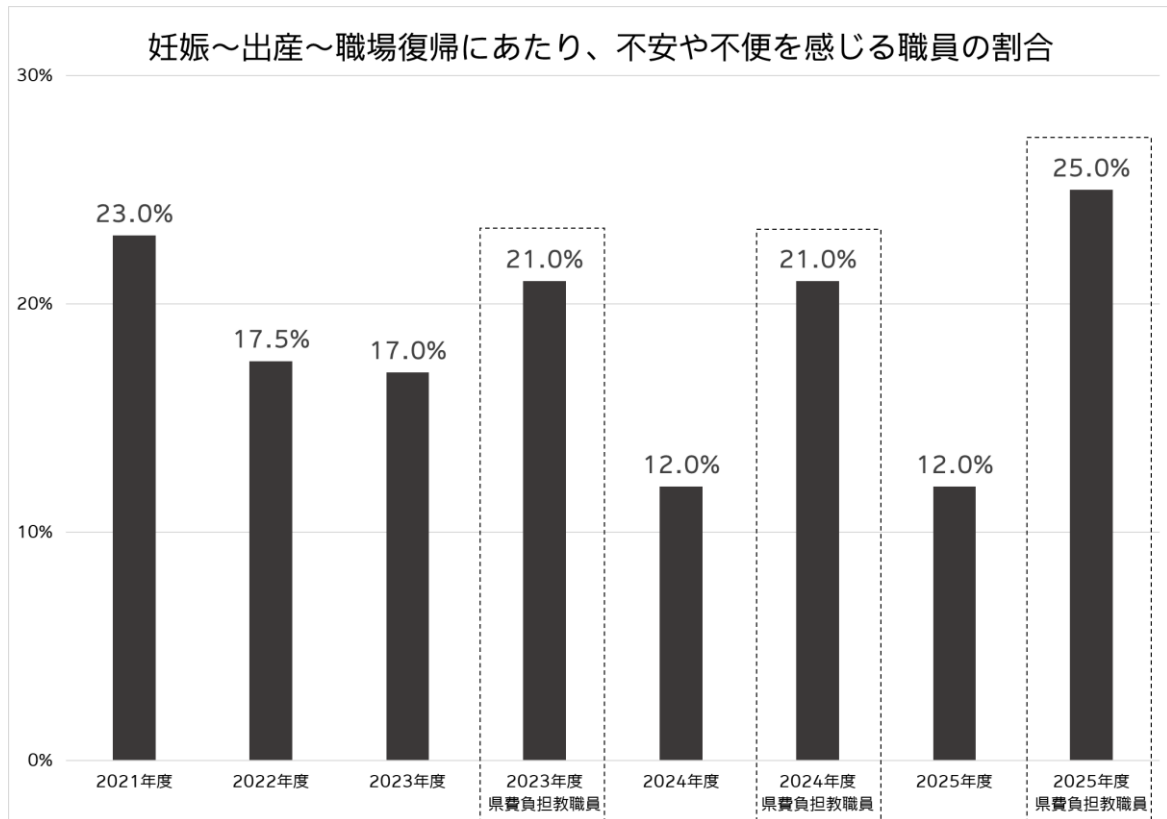


アクション5：妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化

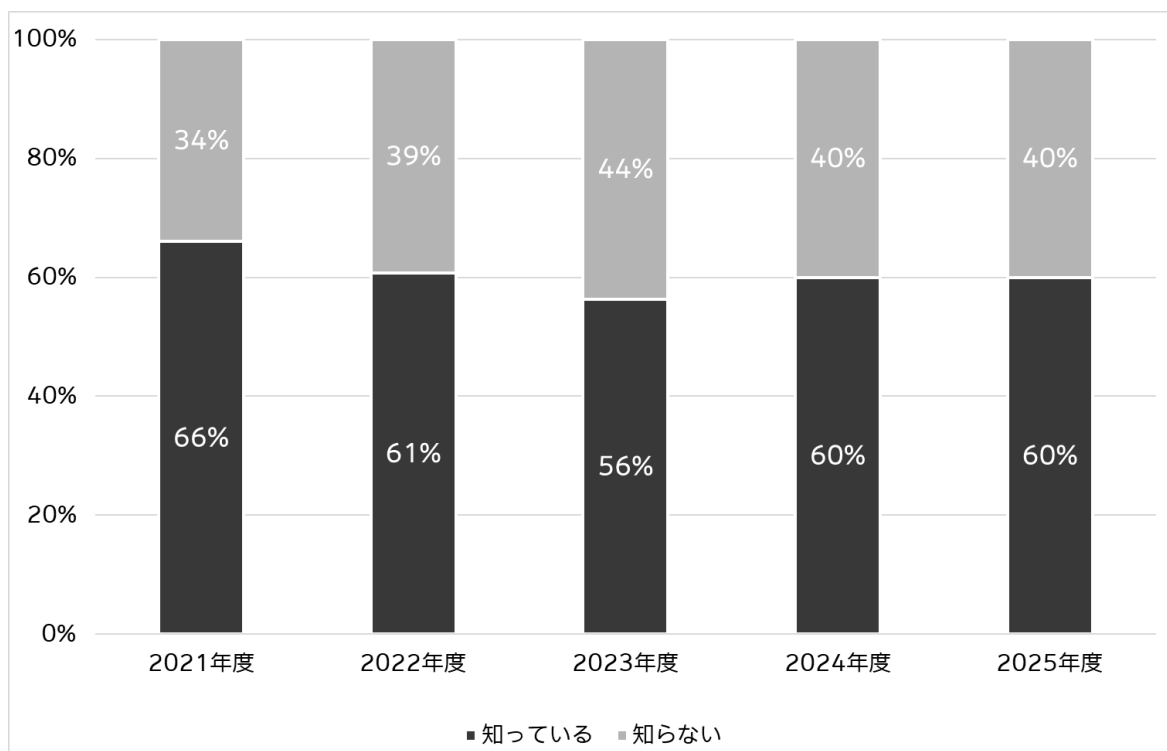
目標 10：妊娠～出産～職場復帰にあたり、不安や不便を感じる職員(※)の割合を25%以下にする。

※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】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



【職員アンケート】「パパママ応援手帳」の認知度



職員からの意見等（一部抜粋）

- ・ 普段から些細なことでもコミュニケーションを大切にし、職員がそれぞれ相談しやすい環境を作っていくことが、子育てやワーク・ライフ・バランスのため休暇を取得するにあたって必要なのではないかと思う。
- ・ 時差勤務の積極的利用についての啓発が必要と感じます。勤務体系の異なる職員がいることで、朝の準備を開庁前までに行えたり、残業時間の圧縮に繋がったりと、仕事と生活のバランスがとりやすくなると思います。
- ・ テレワークをもっと行いやすい環境を作ってほしいです。コロナ禍が落ち着き、職場に来るのが当たり前になってはいますが、内容によってはテレワークの方が業務が進むこともあります。暑さや寒さが厳しい中、通勤にも支障があるときなども含み、テレワークを有意義に活用できる雰囲気を作ってほしいです。
- ・ 介護に関わる人や病気治療中の人が安心して仕事を続けられる職場環境になってほしい。
- ・ 現時点で自分が困っていることはないが、もしもの時に働きやすい職場環境が整っていることは、仕事を続けるうえで重要なことだと思う。
- ・ 子育て関連の休暇制度が充実していくことは望ましいことであるが、所属の業務量は変わるものではないので、残された職員の負担が増えないよう配慮する必要がある。
- ・ 体感で係長以上の役職に就いている方々の有給休暇の取得率が低いのではないかと気になっている。今後昇進を目指す方のためにも、上司の皆さんの自由度も上がるとよいのでは。
- ・ 女性は係長以上の職に向いていると思う。仕事の進行管理だけでなく、メンタル面の問題に寄り添い、気遣いできる面を生かした人材を育成して行くべきだと思う。
- ・ 残業時間を見て、所属長は課内のワークシェアに主体的に取り組んでほしい。職場環境は所属長の理解によるところが大きいので、所属長に対する研修を継続的に実施すべき。
- ・ ライフイベントによるキャリアの断絶を「ブランク」ではなく「プラスの経験」と捉え、意欲ある職員が長く活躍し続けられる環境を整えることが大切。
- ・ 定年後、介護支援と仕事の両立が難しく仕事を辞めていたが、教育委員会から「時間講師勤務」という働き方を勧められたおかげで、自分のキャリアを生かした職場に復帰することができ、精神的・経済的にとてもありがたかった。微力ながら自分のキャリアを生かした仕事で役に立てることが、自分自身にとっても将来への希望につながっている。

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7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
「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
（例年実施しているアンケート調査です。昨年11月に実施した職員アンケートと一部重複する部分もありますが、ご了承ください。）
- ・ 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

2026年1月13日 0時00分

受付終了日

2026年2月27日 17時00分

次へ進む

申請内容の入力

【職員用】令和7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。

正職員

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

【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）

男女問わず、令和７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。

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

【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を作成しています。あなたはパパママ応援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

【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

【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