

特定事業主行動計画の改定(後期計画策定)について

1 特定事業主行動計画とは

次世代育成支援対策推進法(2003年施行)第19条第1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(2015年施行)第19条第1項により、地方公共団体等に対し策定が義務付けられている次世代育成支援対策及び女性活躍推進の取組のための計画。今回の改定にあたっては「第5次男女共同参画社会基本計画」(2020年12月25日閣議決定)及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(2021年1月29日改定)にて掲げている事項を取り入れた。

前身計画

2009年度～
2015年度

前期計画

2016年度～
2020年度

後期計画

2021年度～
2025年度

2 基本理念

職員総活躍(誰もが健康で働きやすい職場、仕事で自己実現できる職場)

3 前期計画と後期計画の体系比較

前期計画の体系

重点項目1：ワーク・ライフ・バランス
の確保

取組1：休暇の取得促進

取組2：長時間労働の抑制

取組3：固定的な男女の役割意識の解消

重点項目2：育児・介護と仕事の両立

取組4：多様なワークスタイルの整備・活用

重点項目3：キャリアデザインの形成

取組5：活躍を促進する採用・配置・育成

取組6：妊娠～出産～職場復帰への支援

後期計画の体系

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

取組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

取組2：男性の育児参加推進



重点項目2：多様な働き方の推進

取組3：サステナブルなワークスタイルの推進



重点項目3：キャリアイメージ構築の支援

取組4：ダイバーシティを推進する任用・人材育成

取組5：妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化



後期計画策定にあたっての視点

【SDGs】

SDGs基本理念の下「誰一人取り残さない郡山」の実現

【ICTの利活用】

DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進によるテレワーク、働き方改革の推進

【災害等非常時における対応】

災害等非常時における行政運営の維持

【女性活躍推進】

女性の管理職への登用促進や研修、多様な職務機会の付与等による積極的な人材育成

【こおりやま広域圏】

広域圏連携推進のため、職員相互交流事業への取り組み促進

職員アンケートの実施

【テレワーク及び多様な働き方に関するアンケート】

内容：在宅勤務などのテレワークや多様な働き方に関して質問

実施時期：2020年12月4日から12月18日まで

対象者：3,694名(短期雇用の会計年度任用職員を除く全職員)

回答者：1,893名(回答率：51.2%)

回答結果：回答者のうち在宅勤務の利用率は103名(5.4%)であった

【働きやすい職場づくりに向けたアンケート】

内容：特定事業主行動計画の項目に関して質問

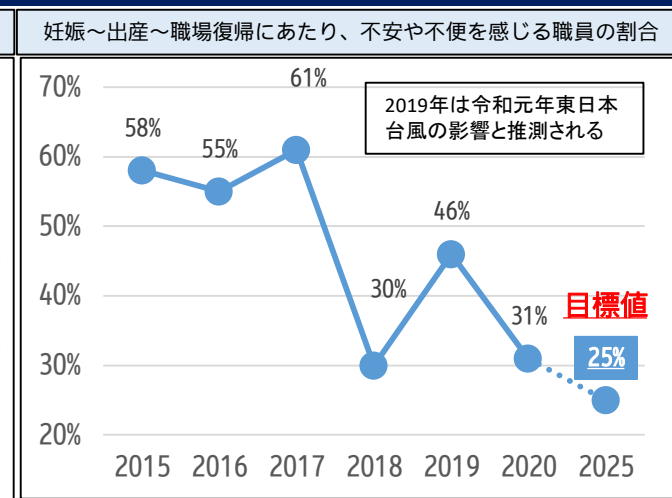
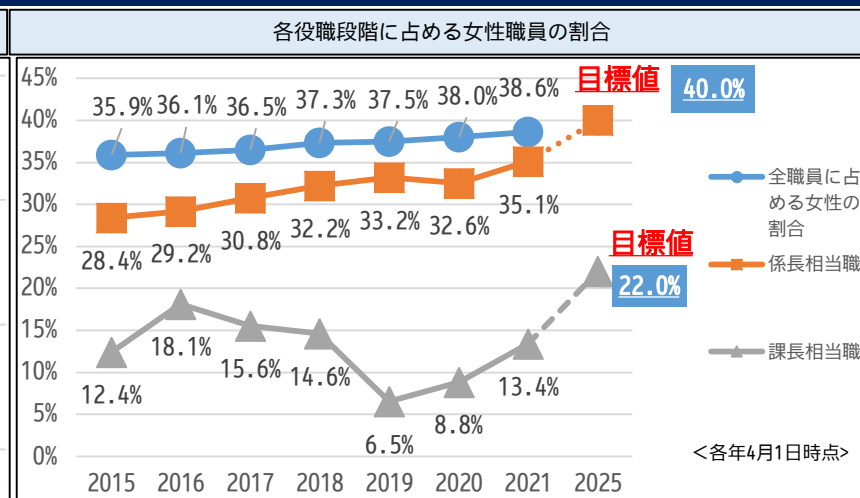
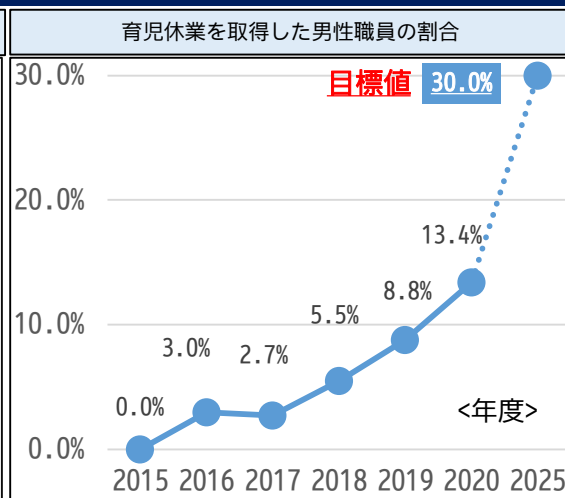
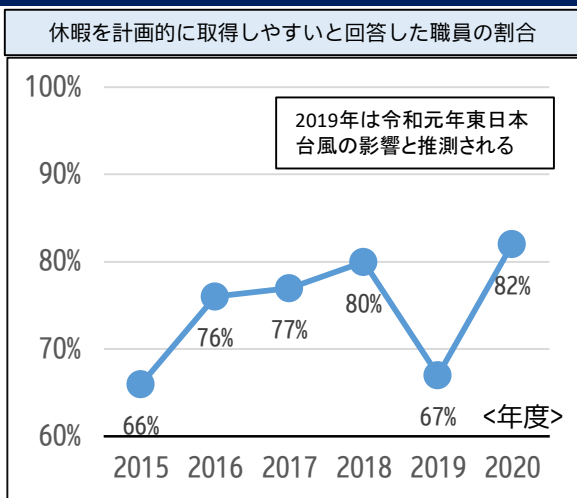
実施時期：2021年1月21日から2月5日まで

対象者：2,080名(正規職員、任期付職員、再任用職員)

回答者：1,346名(回答率：64.7%)

回答結果：全体的な傾向として、昨年度の回答より数値が改善した

後期計画における主要な取組事項



①働き方改革による年次有給休暇の取得促進、時間外勤務縮減

前期計画目標：休暇を計画的に取得できる職場だと感じる職員の割合を80%以上にする。
 2020年アンケート結果：82% → **達成**

↓

後期計画目標：年次有給休暇を年5日以上取得する職員を100%にする。(新規)

主な取組事項

- ・ペーパーレス、ファイルレスによる執務空間の創造と業務プロセスの改善
- ・ワークシェアや部局の垣根を超え協奏による業務遂行体制の構築
- ・時間外勤務の縮減

②男性の育児参加推進

前期計画目標：育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする。
 2020年実績：13.4% → **達成**

↓

後期計画目標：育児休業を取得する男性職員の割合を30%以上にする。(目標引き上げ)
 ※第5次男女共同参画社会基本計画における目標数値

主な取組事項

- ・男性の育児休業取得を推奨(2週間以上の取得推奨)
- ・パパママ応援手帖を活用した各種制度の周知及び「仕事・子育て両立シート」を作成

③サステナブルなワークスタイルの推進

総合行政ネットワークに接続できる在宅勤務の実施の有無

アンケート結果

- メリット
 - ・通勤時間を子育ての時間にできる
 - ・集中できる
- デメリット
 - ・在宅勤務をしやすい部署としにくい部署がある
 - ・利用できない業務アプリがある

実施者 103人 (5%)

未実施者 1,790人 (94.6%)
 ※実施していない理由 → 従事している業務内容 (1,435人、75%)

■実施した ■実施していない

④ダイバーシティを推進する任用・人材育成

前期計画目標：課長相当職以上の職にある女性職員の割合を20%以上にする。
 2020年実績：7% → **概ね達成**

↓

後期計画目標：課長、課長相当職にある女性職員の割合を22%以上にする。(新規)
 ※5年後の50歳以上の職員比率：男性78% 女性22%

後期計画目標：係長、係長相当職にある女性職員の割合を40%以上にする。(新規)
 ※5年後の39歳以上の職員比率：男性61% 女性39%
 ※どちらの目標も第5次男女共同参画社会基本計画における目標数値

主な取組事項

- ・研修を通じたキャリアデザインの形成
- ・女性の管理職の登用促進

⑤妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化

前期計画目標：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30%以下にする。
 2020年アンケート結果：31% → **概ね達成**

↓

後期計画目標：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。(目標引き上げ)

主な取組事項

- ・市役所一体となり子育て中の職員への支援体制強化(全職員が安心して子育てができるよう、困難な環境で子育てを行う職員への支援を含めた各種制度等の情報発信強化)
- ・休暇や休業を取得する職員の代替職員の確保
- ・パパママ応援手帖を活用した所属長と職員面談の推進

職員アンケート結果：在宅勤務の実施率→5%
 : 多様な働き方ができると感じる職員の割合→42%

↓

後期計画目標：多様な働き方ができると感じる職員の割合を70%以上にする。(新規)

主な取組事項

- ・障がいの有無、介護、育児などの様々な環境に関わらず、全職員が活躍できる誰一人取り残さない職場環境の整備(テレワーク、時差勤務、直行直帰などの推進、障がいの特性にあわせた機器の配備)
- ・災害等非常時における行政運営を維持できる職場環境の整備
- ・対面、書面、押印主義を見直しによる業務のオンライン化促進