
郡山市特定事業主行動計画

**「私から始めるプログラム」
2022 年度の実績値及び
職員アンケート結果**

2023 年 6 月 人事課

目次

2022 年度 実績について	3
2022 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】時間外勤務の際における事前命令の徹底	7
【職員アンケート】全体	8
【職員アンケート】部局ごと	8
アクション 2：男性の育児参加推進	8
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

2022 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、2023 年 4 月以降に確定したデータをもとに算出

2022 年度 職員アンケートについて

1. 調査概要

令和 3 年 4 月に改訂した特定事業主行動計画(平成 28 年 3 月策定)に基づき、PDCA サイクルによる検証を行うため、特定事業主行動計画に定める目標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した。

2. 調査対象者及び回答率

2023 年 1 月 4 日時点で在籍する、会計年度任用職員を含む全職員を対象に実施。
(対象者数：3,769 名、回答率：63%)

3. 調査方法

文書管理システムにより各所属へ依頼し、各職員が簡単電子申請システムから回答

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

令和 5 年 1 月 4 日～令和 5 年 1 月 31 日

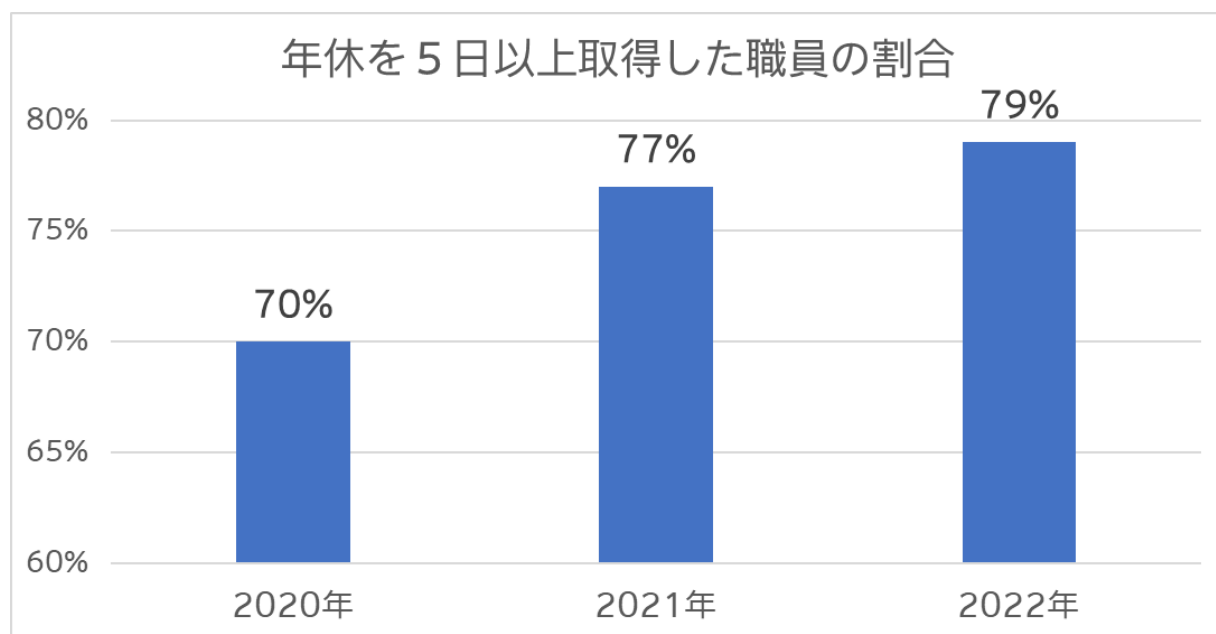
重点項目１：ワーク・フォー・ライフ(仕事と家庭生活の調和)の実現

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

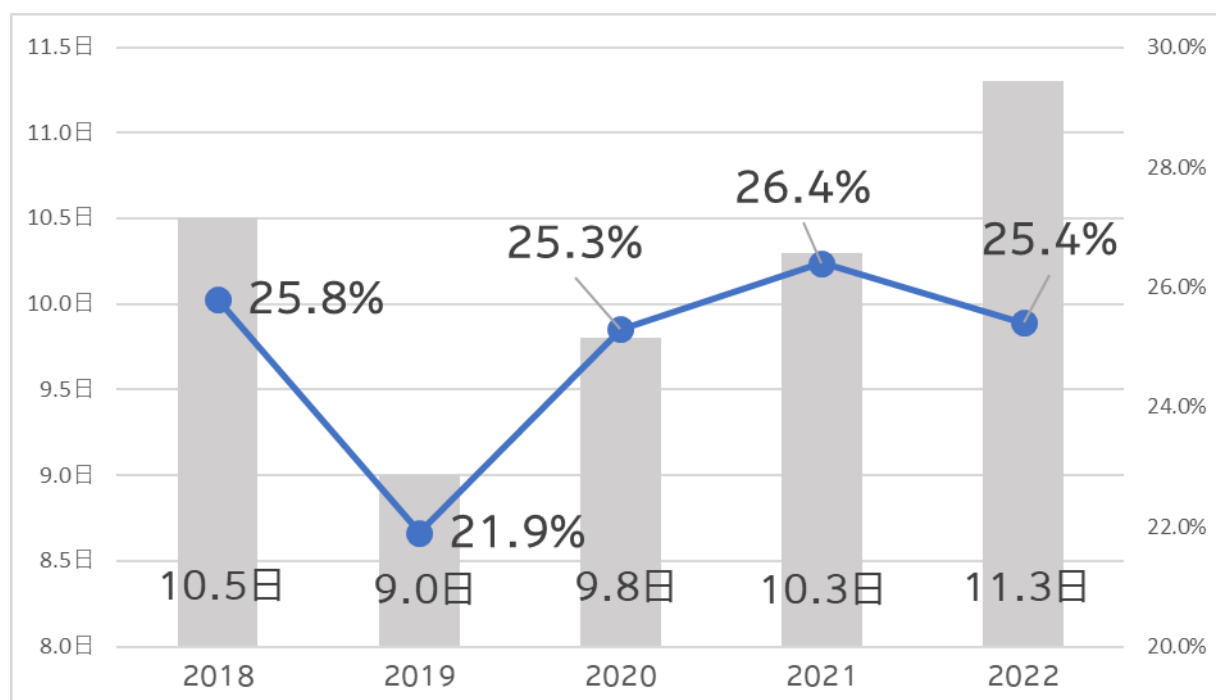
目標１：年次有給休暇を年５日以上(※)取得する職員を１００％にする。

※「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

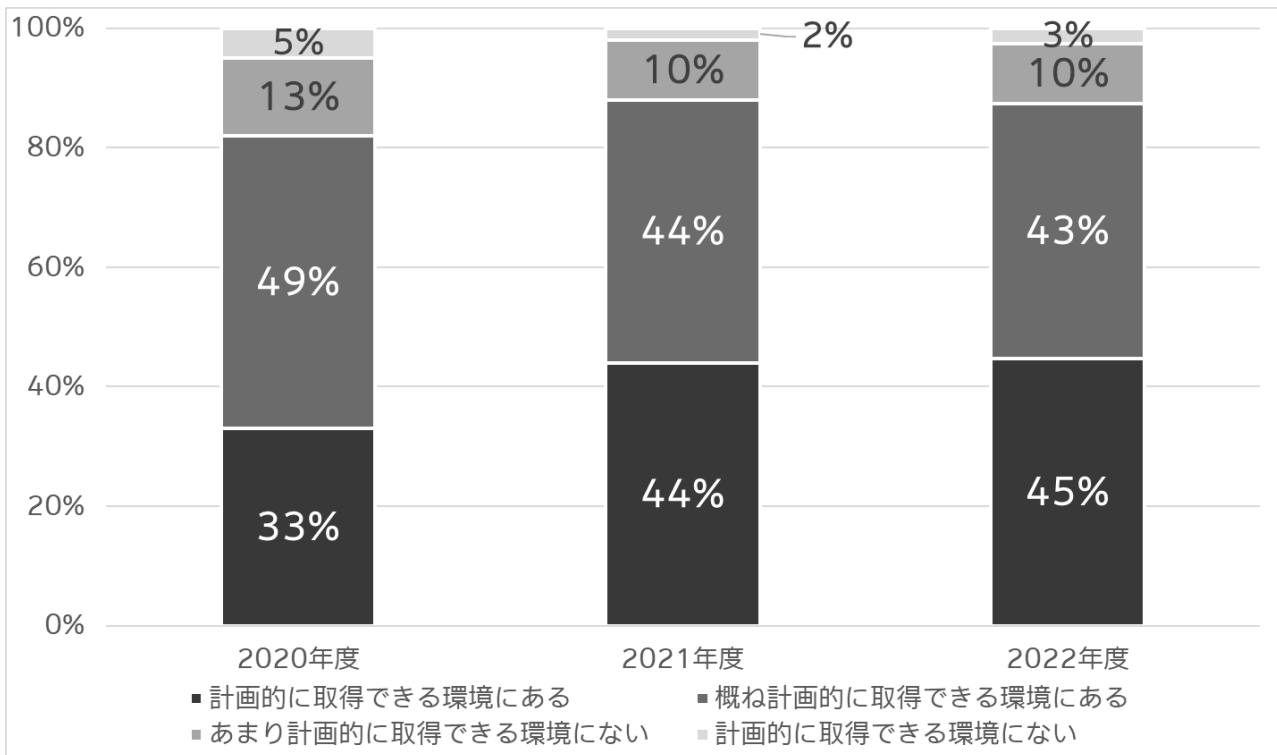


(参考) 年次有給休暇の平均取得日数と取得率(※)

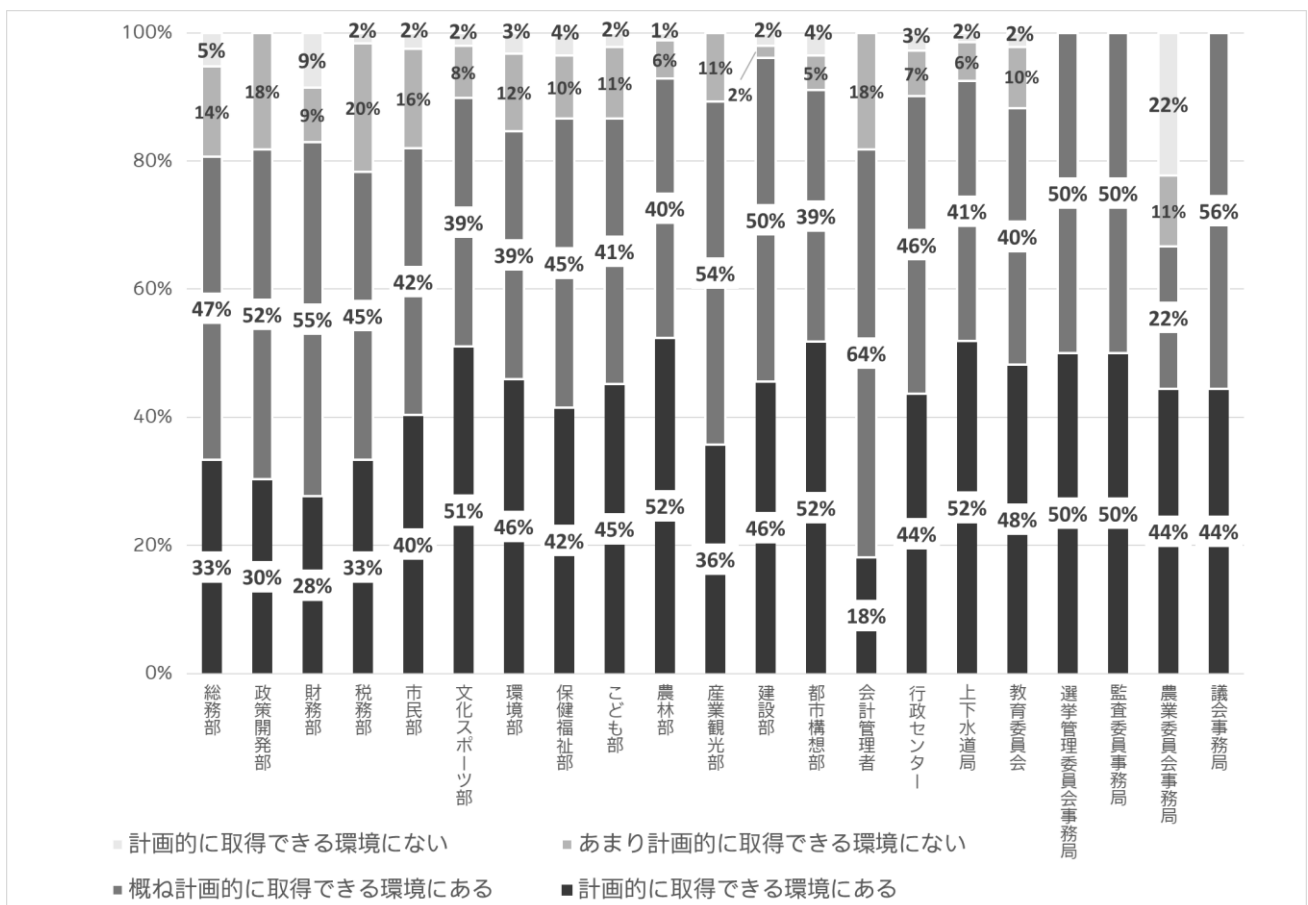


※会計年度任用職員、短時間勤務職員を除く

【職員アンケート】年次有給休暇の取得のしやすさ（全体）

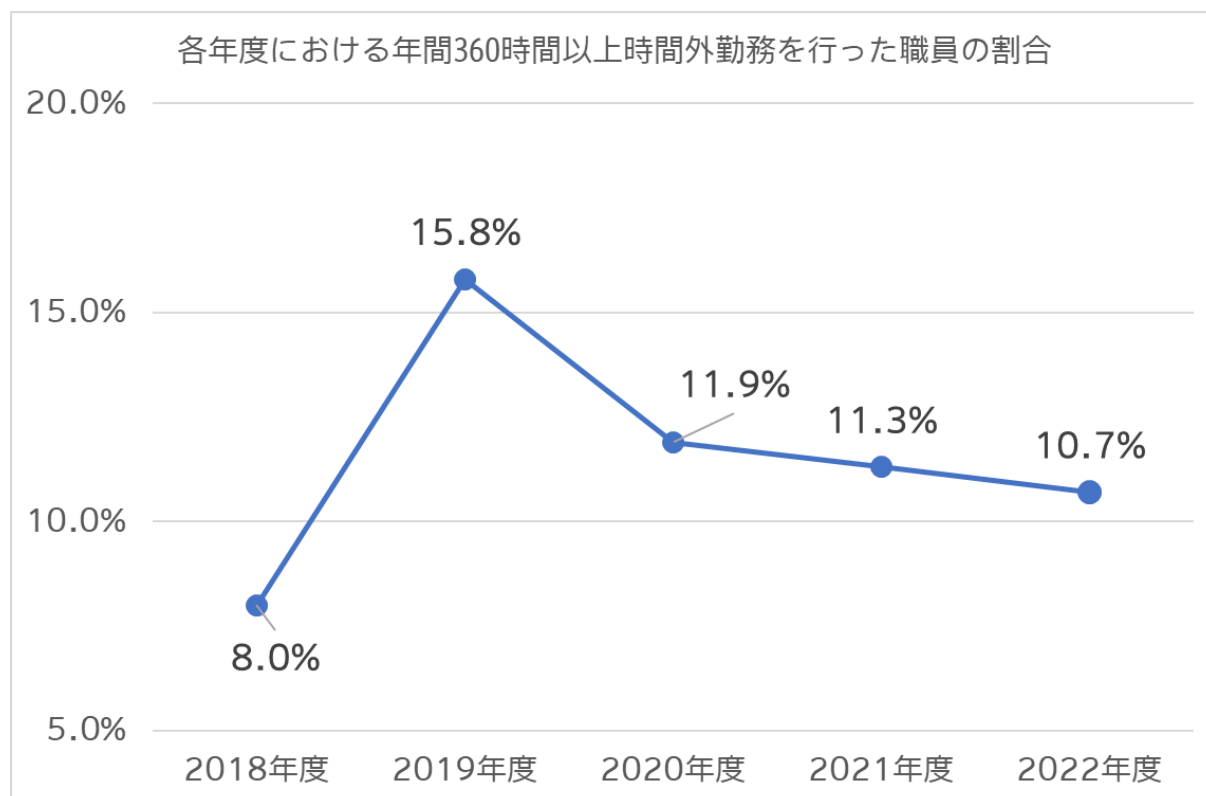


【職員アンケート】年次有給休暇の取得のしやすさ（部局別）

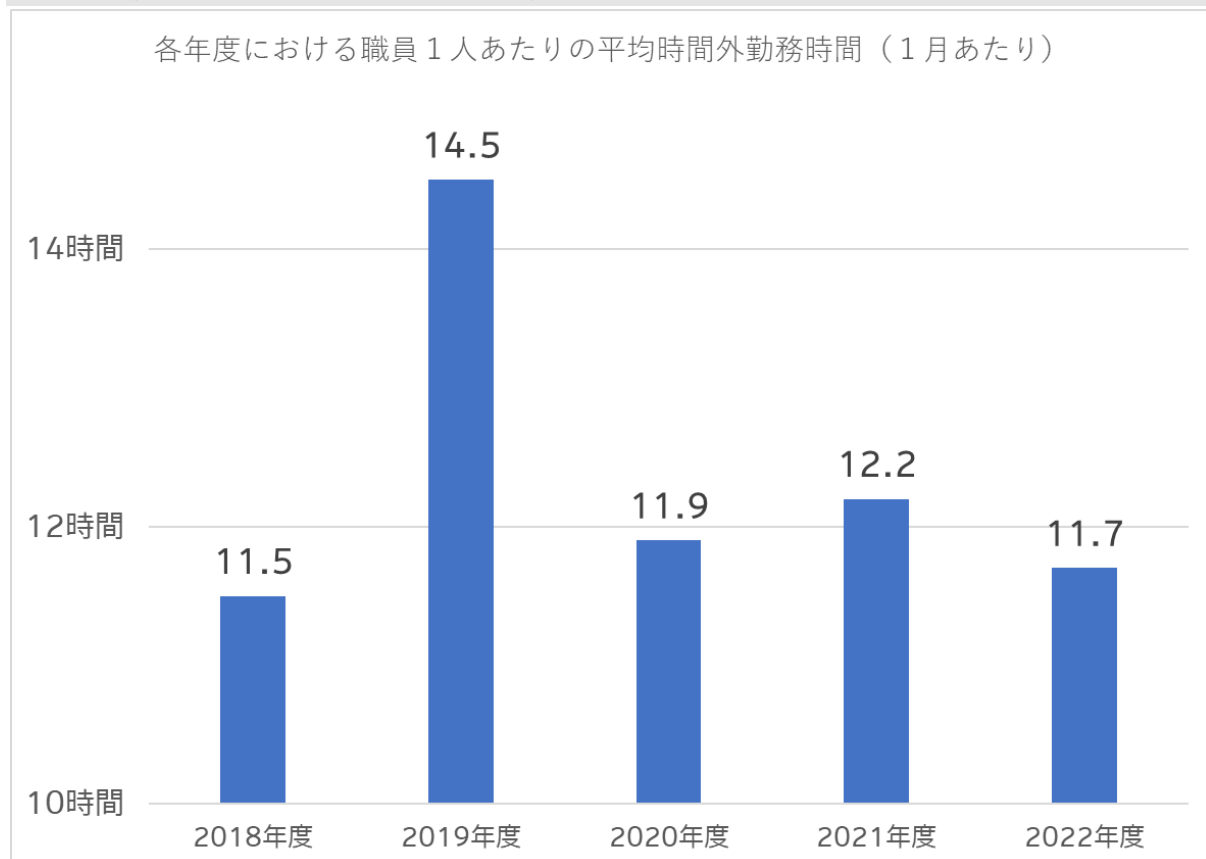


目標 2 : 時間外勤務を年間 360 時間以上行う職員の割合を 8 %以下にする。

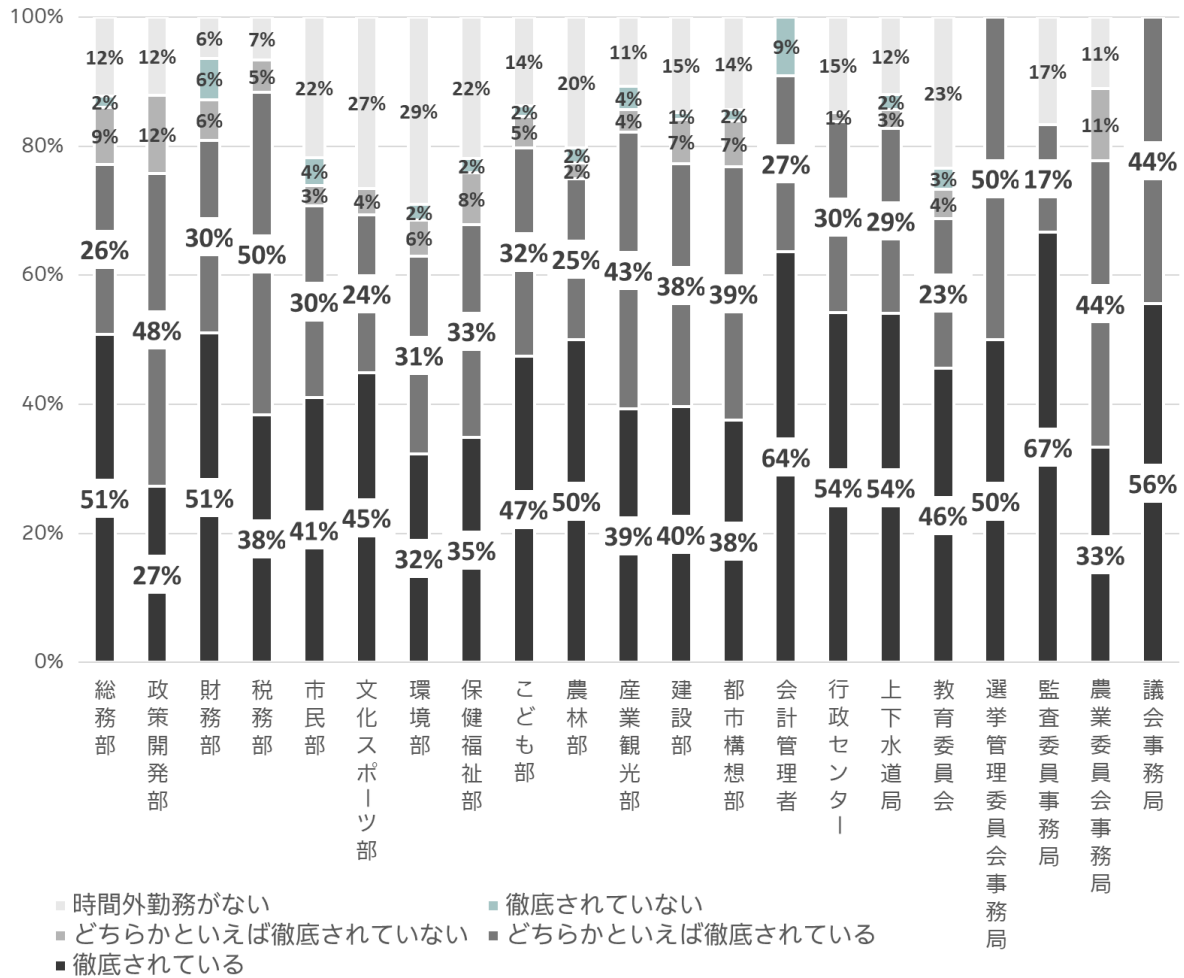
実績値



(参考) 市職員の 1 人当たりの時間外勤務の平均

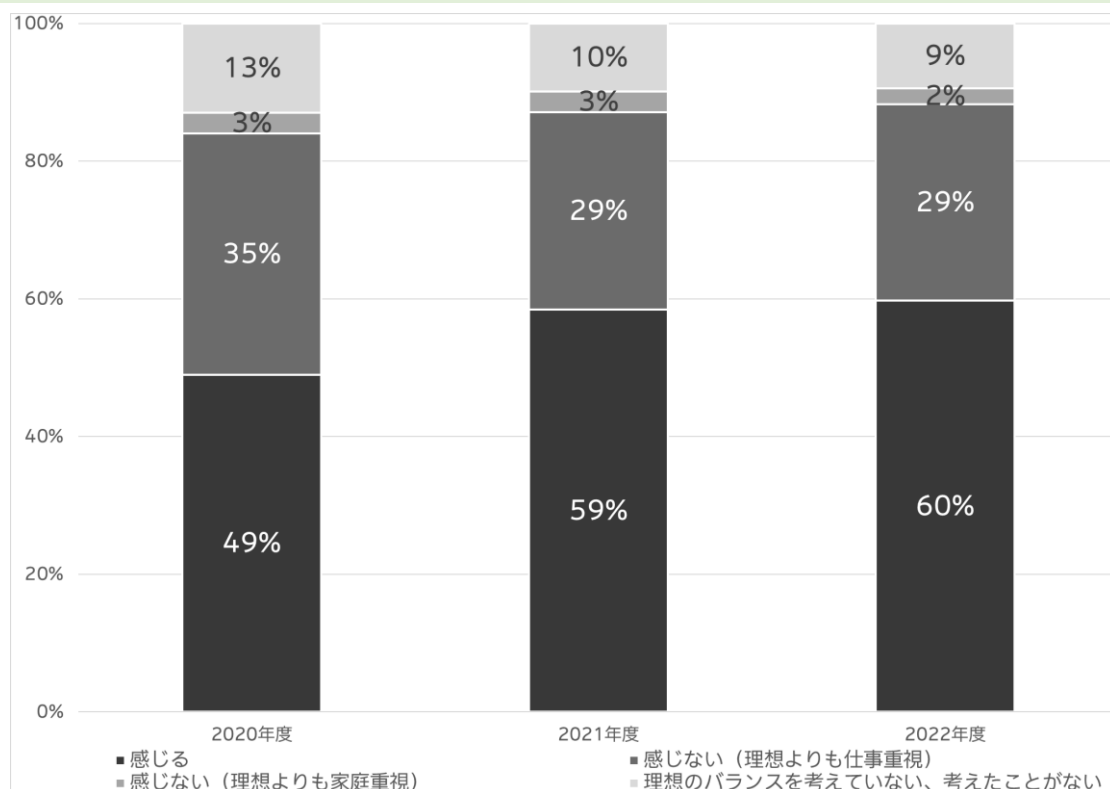


【職員アンケート】時間外勤務の際における事前命令の徹底

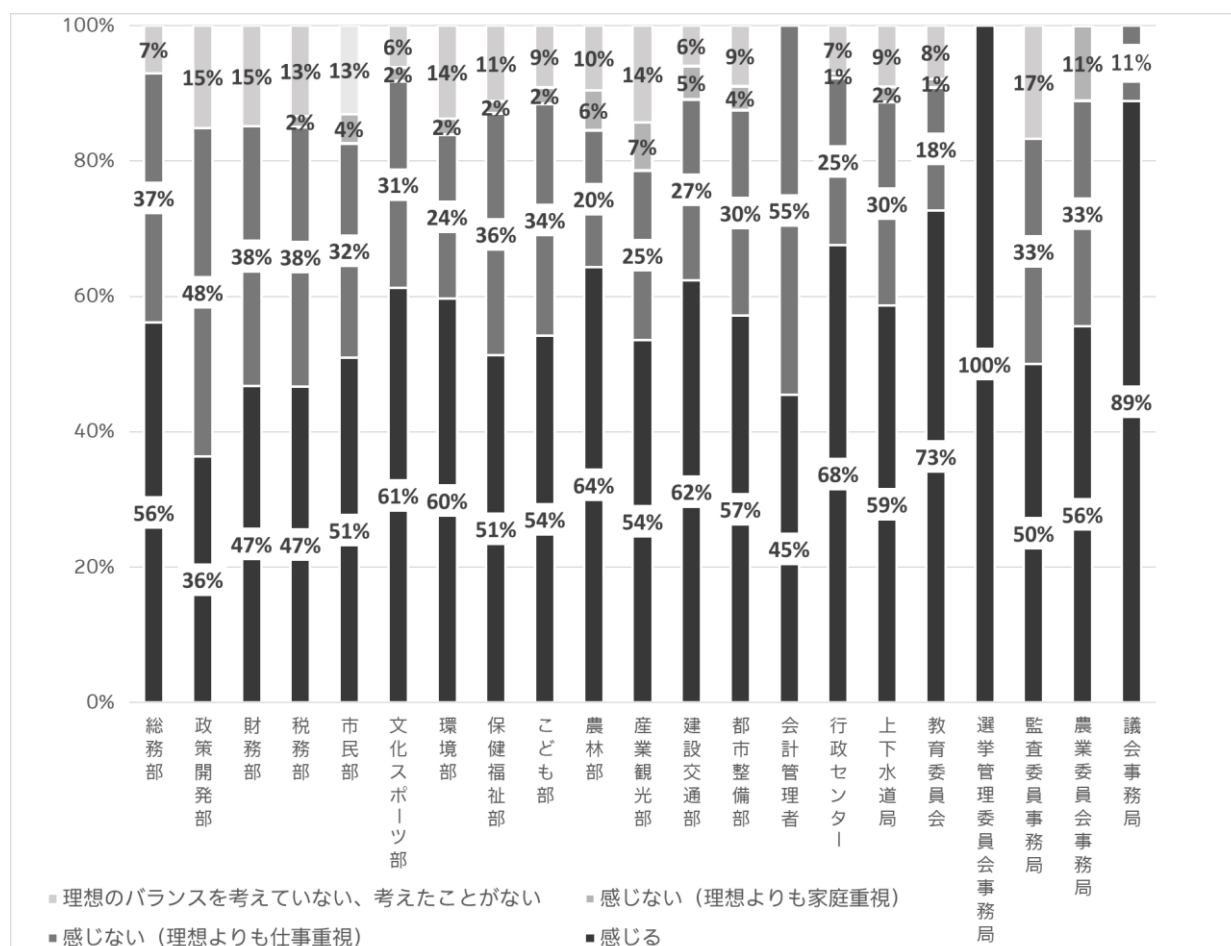


目標3：「仕事と家庭のバランスが取れている」と感じる職員の割合を50%以上にする

【職員アンケート】全体

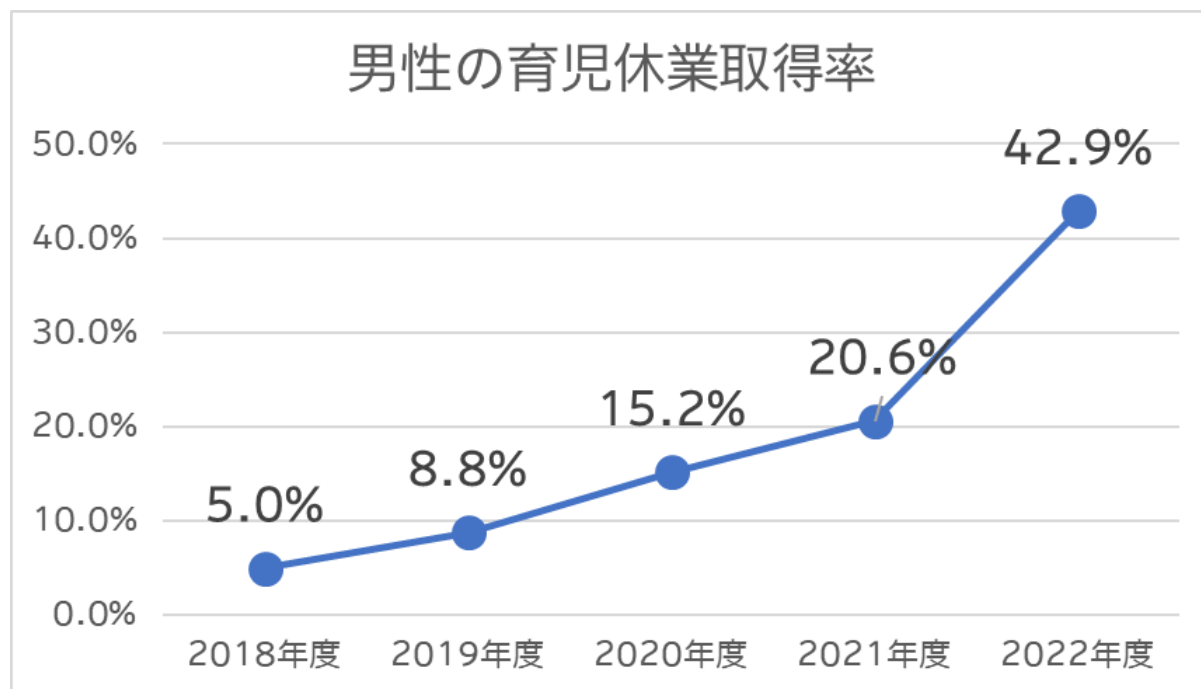


【職員アンケート】部局ごと



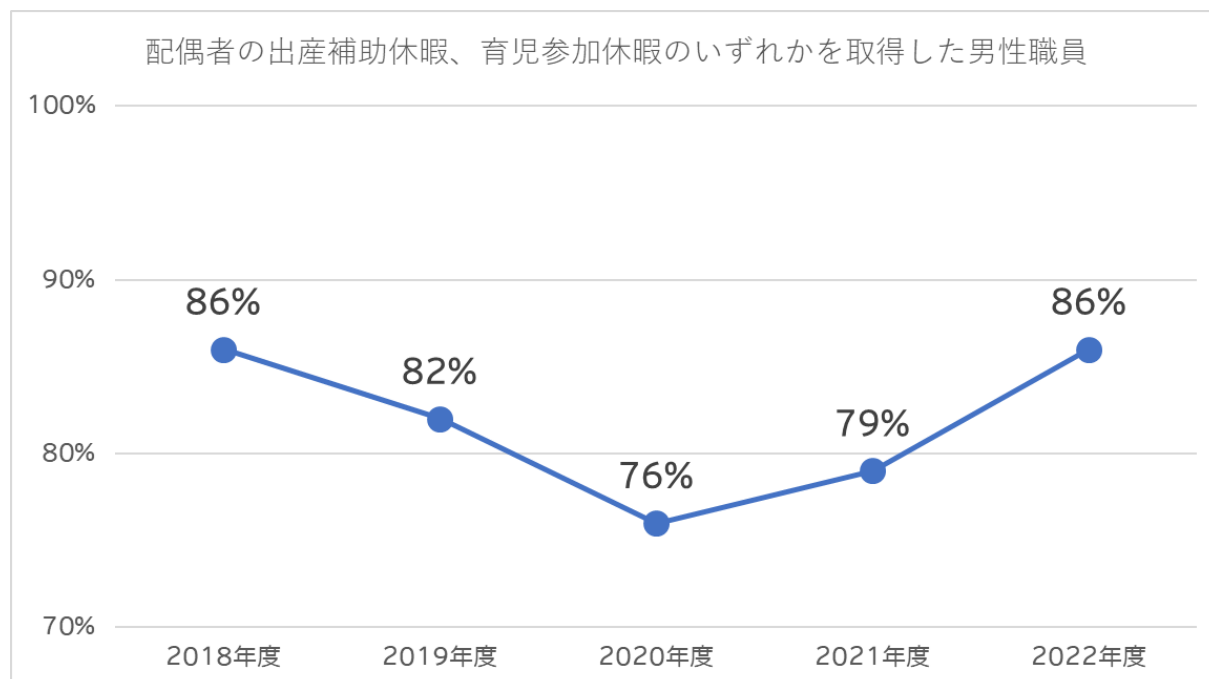
目標４：育児休業を取得する男性職員の割合を 30%以上にする。

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

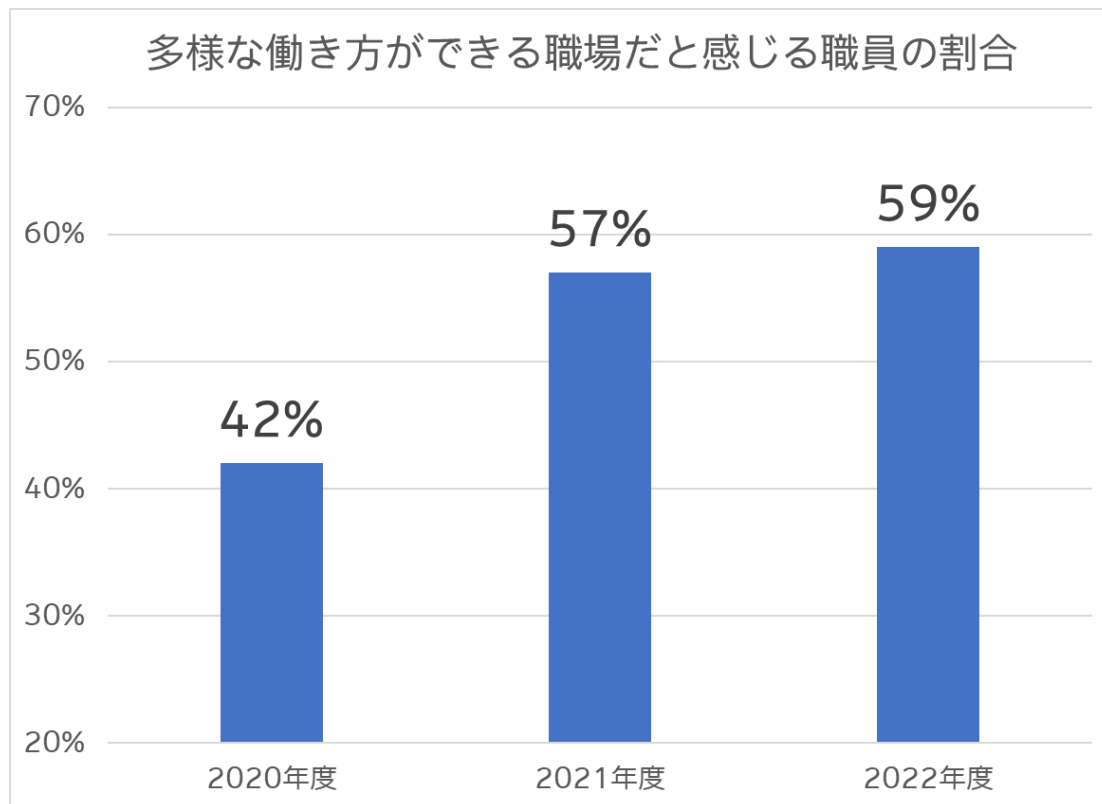


重点項目 2：多様な働き方の推進

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。

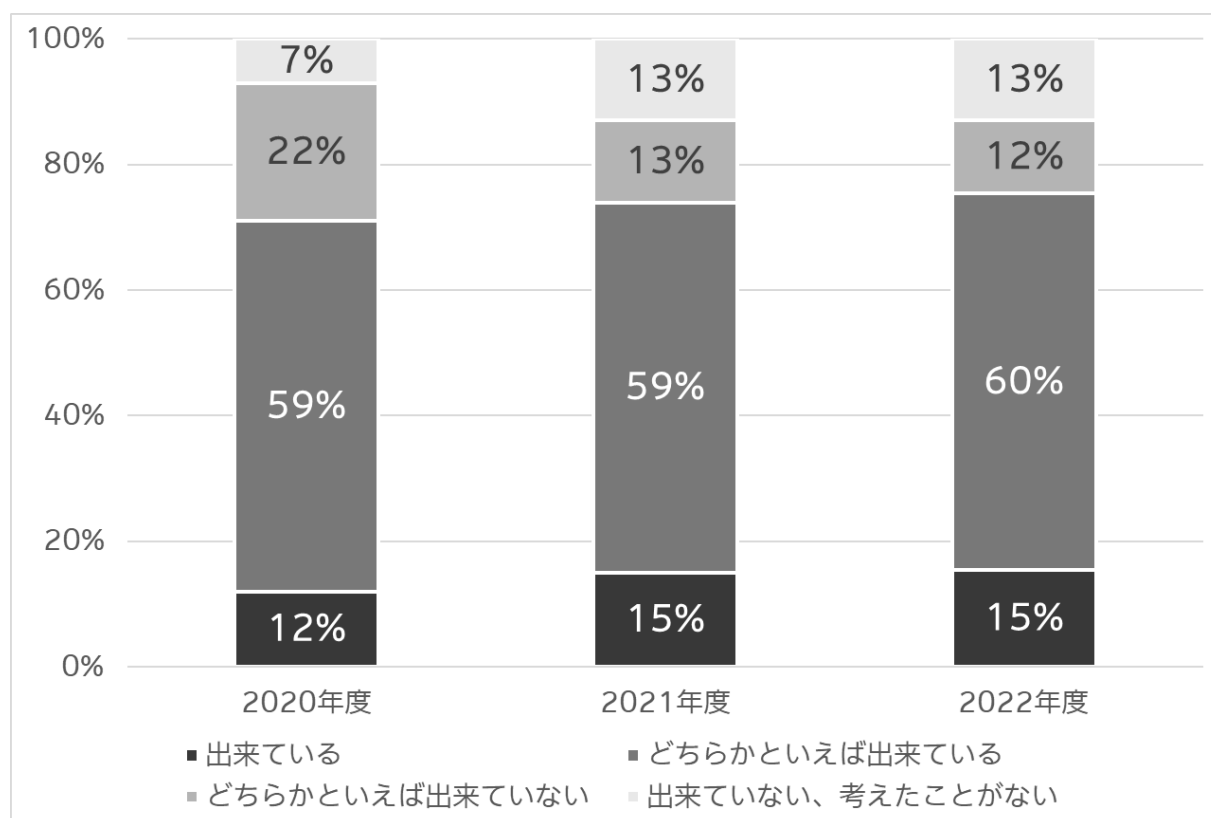
実績値



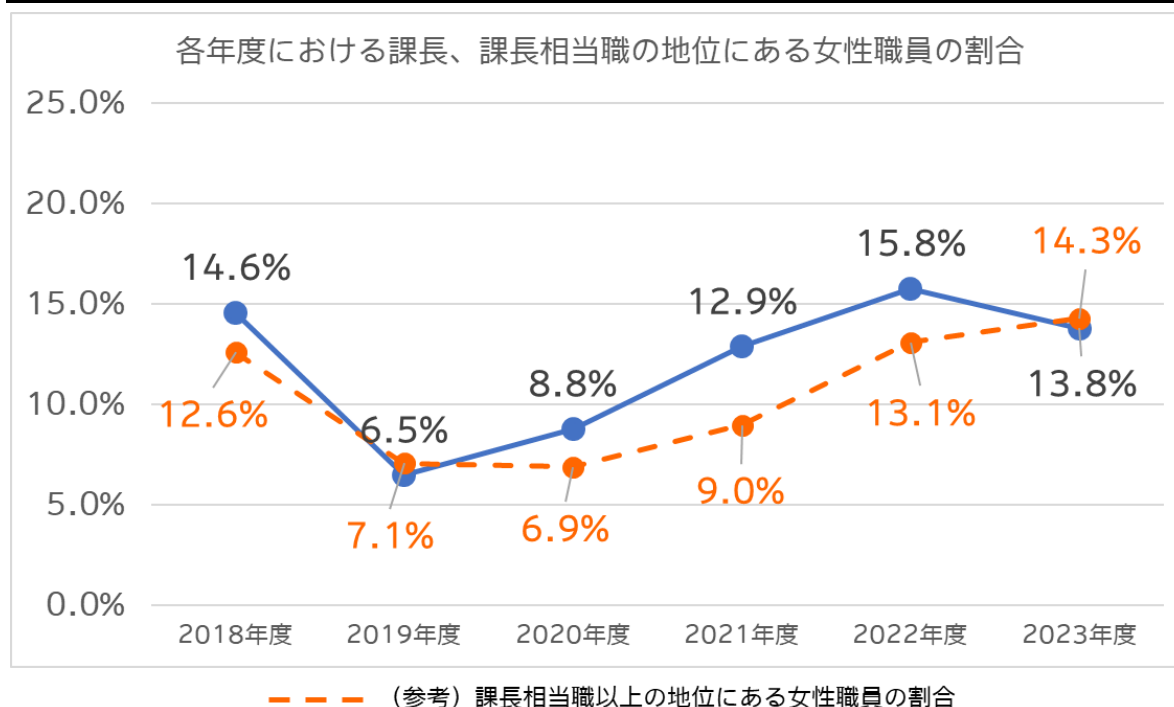
重点項目３：キャリアイメージ構築の支援

アクション４：ダイバーシティを推進する任用・人材育成

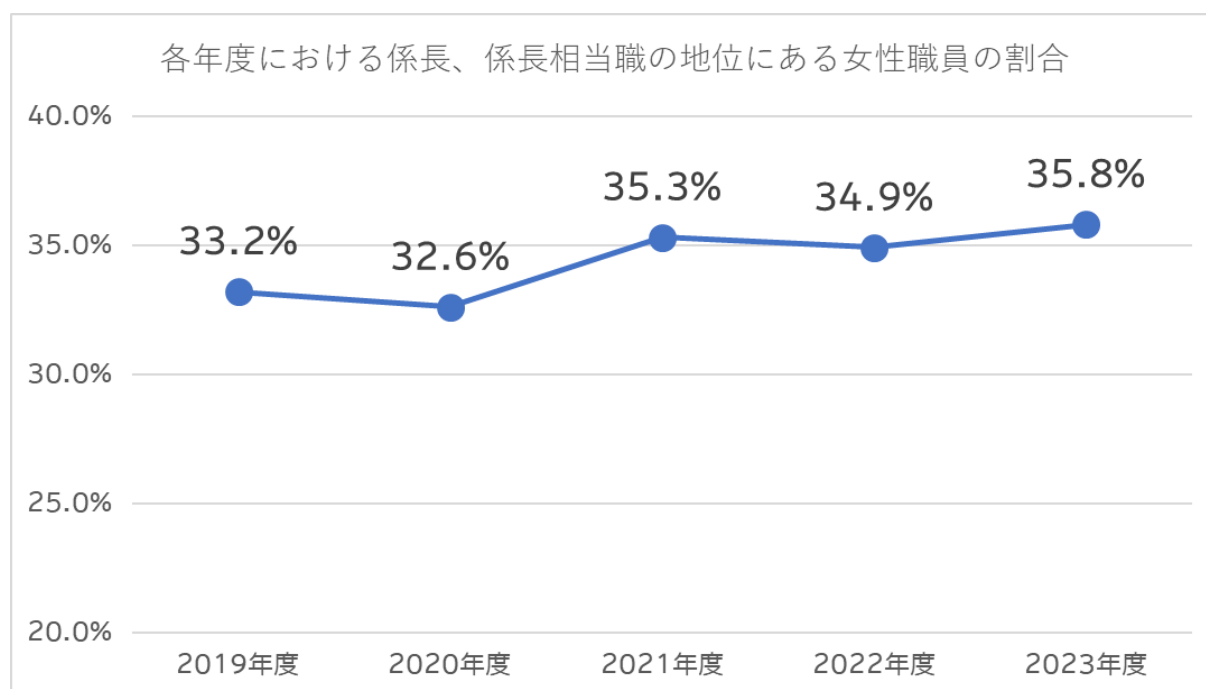
目標７：「キャリアデザインのイメージが出来ている」（※）職員の割合を 80%以上にする。※職員アンケートで「出来ている」「どちらかといえば出来ている」と回答した人



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。



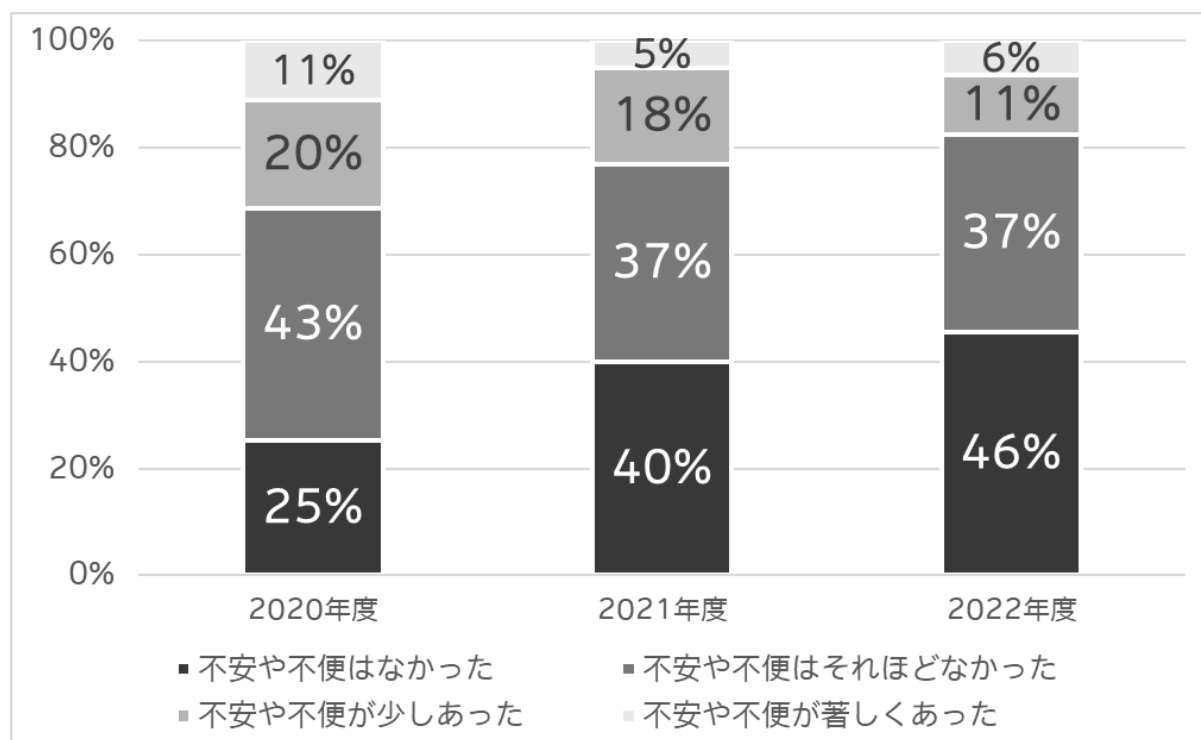
目標 9：係長、係長相当職の地位にある女性職員の割合を 40%以上にする。



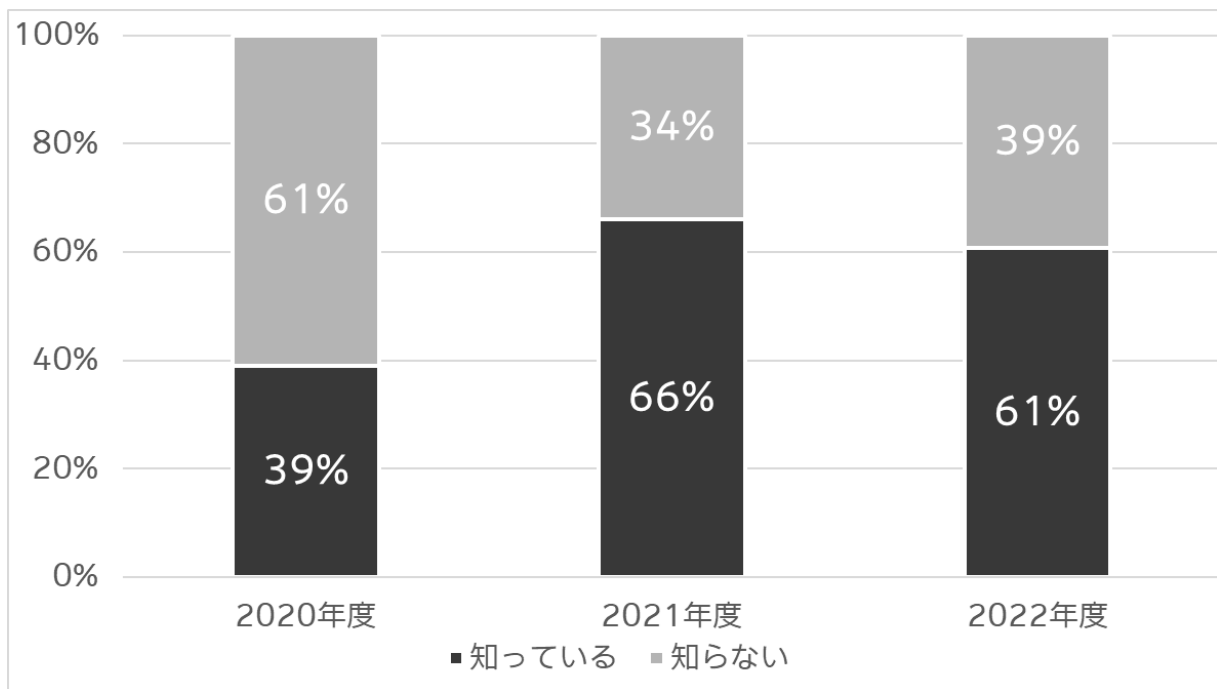
アクション 5：妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化

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



職員からの意見等（一部抜粋）

- ・ 女性管理職のロールモデル（子育てとの両立）や、男性職員の産休育休モデル（本人の休暇の取り方、所属の業務分担の仕方なども）をもっと発信してはどうか。
- ・ 属人化しないよう、人事異動がなくても所属内でのジョブローテーションを仕組み化すること。
- ・ 現在の人員、業務量のままでの両立は難しいものと感じています。業務効率化、業務見直し、DX化等により現在よりも業務量を減少させることが必要になってくると思います。
- ・ 全庁として、制度を取得しやすい雰囲気にしてほしい。年配者ほど、制度の活用について消極的・否定的と感じる。
- ・ 休暇等の制度は充実していると感じるが、いざ長期的な休暇や休業を取得すると、周りの職員への負担を考えてしまいます。それぞれの担当業務に余裕があるわけではないので、根本的に業務量を減らしたり人員を増やしたりする必要があると思います。新しい業務や施策は積極的に推進していますが、スクラップすることに関しては、消極的に感じます。
- ・ 子育て中だから、とか、女性だから、とか、そういった何か「特別なことに配慮する」ということではなく、普通に仕事ができる・休みもとれる・業務量も偏らない、そういった環境を整えること。
- ・ 子育て中の女性職員は特に、出産を経てからの仕事と子育て、家庭とのバランスを取ることが難しく、精神的な面で不安を抱えることが多いと思われます。職員間でも悩みを共有し支援できる体制が必要と考えます。
- ・ 通常勤務から余裕のある業務量になるように配分しなければ、子育てや介護だけでなく災害発生時等の緊急事態にも十分に対応できないと思います。人手不足が解消されない限り、誰か(特に若手や独身者)が割を食う状況は改善しないのではないのでしょうか。

多くの貴重なご意見、ありがとうございました。

令和4年度特定事業主行動計画アンケート

【注意事項】

- ・回答後、回答内容は訂正できません。
- ・アンケートの目的は、計画に対する各職場の取組を見える化することです。
- ・アンケートの集計結果は、後日庁内及び庁外（市ウェブサイト）に公表します。
（個人の回答が特定されないよう配慮します。）

項目名	入力内容
職員種別 必須	回答者の職員種別（正職員、再任用職員、任期付・臨時的任用職員、会計年度任用職員）を選択してください。 ☐ 正職員 ☐ 再任用職員 ☐ 任期付・臨時的任用職員 ☐ 会計年度任用職員
部局名	部局を入力してください(全角) 総務部、政策開発部、財務部、税務部、市民部、文化スポーツ部、環境部、保健福祉部、こども部、農林部、産業観光部、建設部、都市構想部、会計管理者、行政センター、議会、教育総務部、学校教育部、教育委員会（学校含む）、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、上下水道局 のいずれかを入力してください。 [全角]
所属名 必須	所属名を入力してください(全角) [全角]
【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。 ☐ 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・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。 ☐ 徹底されている ☐ どちらかといえば徹底されている ☐ どちらかといえば徹底されていない ☐ 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。 ☐ 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。 ☐ 出来ている ☐ どちらかといえば出来ている ☐ 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
【非公表】設問 4 - 2（キャリアデザイン）	（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 4 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。 ☐ 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）	（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。）を作成しましたが、あなたは手帳があることを知っていますか。 ☐ 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） 必須	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） ☐ 感じる ☐ どちらかといえば感じる ☐ どちらかといえば感じない ☐ 感じない ☐ 回答できない
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などを自由に記載してください