事例No.	3248
公表年度	R6
団体の属性	中核市
団体名	福島県郡山市

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・組織改革

事例種類	女性職員の活躍推進

事例内容・タイトル

郡山市における女性の活躍推進について

出典

地方公務員月報2025年2月号（連載）

福島県

郡山市における女性の活躍推進について

郡山市総務部人事課

一　郡山市の概要

郡山市は、福島県の中央に位置し、大正一三（一九二四）年九月一日に、全国で九九番目の市として誕生し、これまで、先の大戦や度重なる自然災害など、幾多の困難に見舞われましたが、歩みを止めることなく、積極果敢なる復興に挑み、大きな飛躍を成し遂げてまいりました。

令和七（二〇二五）年一月一日現在、人口は三一万八七一一人、世帯数は一四万四〇二八世帯、行政区域面積は七五七・二㎢（中核市六二市中一一番目の広さ）を有しており、東京駅まで東北新幹線で約七六分というアクセスの良さに加え、鉄道や東北・磐越自動車道が縦横に交差するなど、交通の利便性が高いことから、「人」「モノ」「情報」が繋がり、交流する「経済県都」として、東北地方では、仙台に次いで第二位の経済規模を誇っています。

このような中、我が国においては、地球温暖化があらゆる分野に影響を及ぼす「気候変動」、人口減少・少子高齢化の進行による「人口変動」、利便性を高めて人口変動を補完する「デジタル変動」、経済のグローバル化や国際情勢等による「為替・物価変動」、社会経済や災害対策などに立体的視点が必須になる「三次元変動」など、時代の大きな転換期に直面しており、当市においても重要な課題となっています。

二　〝職員総活躍〟のための職場環境の整備

こうした変革期における様々な課題に対応するためには、職員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮できる〝職員総活躍〟が必須であります。このことから、「誰もが健康で働きやすい職場」

及び「仕事で自己実現できる職場」の実現を目指し、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、平成二八（二〇一六）年四月に「郡山市特定事業主行動計画『私から始めるプログラム』」を策定し、職員一人ひとりが当事者の意識を持ち、職員にとってより良い職場環境を自らの手で作り上げていくこととしています。

三　女性職員の更なる活躍の推進

郡山市特定事業主行動計画の前期計画（策定期間：平成二八（二〇一六）年度～令和二（二〇二〇年度）では、理想とする職場環境の実現のために、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「育児・介護と仕事の両立」、「キャリアデザインの形成」を三つの重点項目とし、具体的なアクションとして、「休暇の取得促進」、「長時間労働の抑制」、「妊娠～出産～職場復帰への支援」、「多様なワークスタイルの整備・活用」、「活躍を促進する採用・配置・育成」に加え、「固定的な男女の役割意識の解消」を掲げました。

その上で、「課長相当職以上の管理的地位にある女性職員の割合を二〇％以上にする」との数値目標を掲げ、人事交流等による個人のスキルアップ、管理職向けのマネジメントや意識改革研修などの各種取組を行ってきましたが、その割合は七～一三％で推移し、計画満了時点では七％に留まりました。

一方、係長相当職以上の女性昇格者数は年々増加傾向にあり、仕事と家庭を両立しながらキャリアアップを図る職場風土が徐々に醸成されつつありました。

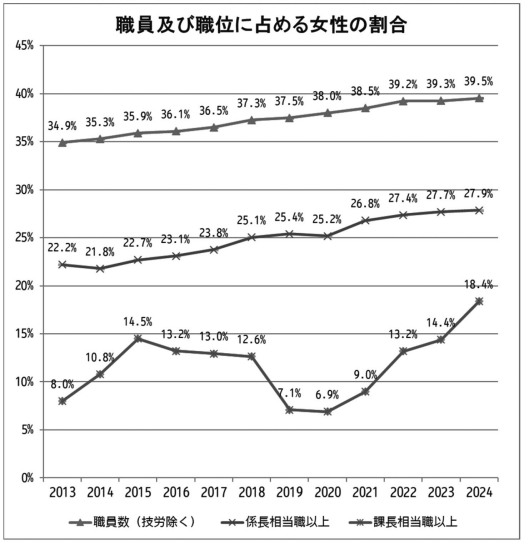
このような中、国から「第五次男女共同参画基本計画」（二〇二〇（令和二）年一二月二五日閣議決定）及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（二〇二一（令和三）年一月二九日一部改正）において、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた具体的な改革について示されたことを受け、郡山市特定事業主行動計画後期計画（策定期間：二〇二一

（令和三）年度～二〇二五（令和七）年度）では、女性職員の活躍推進を重点キーワードとし、女性管理職の登用に関する数値目標の引上げや拡充を行いました。

具体的には、内閣府が示す「市町村職員の各役職段階に占める女性の割合」の成果目標に準じ、重点項目三「キャリアイメージ構築の支援」のアクション四「ダイバーシティを推進する任用・人材育成」において、「課長、課長相当職の地位にある女性職員の割合を二二％以上にする」及び「係長、係長相当職の地位にある女性職員の割合を四〇％以上にする」との目標を掲げ、女性管理職の登用はもとより、全ての職員がワーク・フォー・ライフ（仕事と家庭生活の調和）を実現できるよう、多様な働き方の推進を加速させることとなりました。



※【図】「郡山市特定事業主行動計画（後期計画）」体系図



※【グラフ】当市職員及び職位に占める女性の割合

四　女性が働きやすい職場環境づくり～ベビーファースト推進と育児休業サポート職員制度～

女性職員の更なる活躍を推進するためには、女性側に偏りがちな育児や家事の負担を見直し、仕事と家庭生活（育児）の両立を通して、女性が働きやすい職場環境をつくることが肝要です。

当市では、子育て世代が子どもを産み育てたくなる社会を実現するため、公益社団法人日本青年会議所が展開している「ベビーファースト運動」に賛同し、二〇二二（令和四）年七月に「ベビーファースト宣言」を行って以来、企業や行政が一体となり様々な取組みを展開してきました。

当市においては、ベビーファーストを推進するという観点から、男性職員が育児休業を取得しやすい環境を如何にしてつくるかという課題に対して、人事管理の側面から支援体制の整備を行いました。

具体的には、男性職員が育児休業を取得することにより生じる所属内職員の負担増加を解消するため、二〇二四（令和六）年二月から、「育児休業サポート職員」を会計年度任用職員として任用し、短期の育児休業においても代替職員を補充できる環境整備を行い、本年一月時点で、合計四人の「育児休業サポート職員」を任用し、制度導入後で一一の所属へ職員の派遣を行っています。

「育児休業サポート職員」を配置する際には、サポート職員が育児休業を取得する職員との間で円滑に事務引継ぎを行える環境をつくるため、職員が育児休業を取得する前から代替職員の配置を行うなど、該当職員や所属の負担を最小限に抑える運用となるよう、工夫を凝らしています。

実際に育児休業を取得した男性職員からは、「周囲に気を遣って育児休業取得を迷っていたが、この制度のおかげで取得しようと決めた。子どもの貴重な成長を近くで見ることができてよかった。」や、「仕事と育児の両立は大変なことだと感じた。自分も育児休業を取得した身なので、周囲で育児をしている職員がいればサポートしていきたいです。」といった声があり、所属内における育児中

の職員への理解は、少しずつではありますが、着実に進んでいます。

こうした取組みもあり、当市で一週間以上の育児休業を取得した男性職員の割合は、二〇二三（令和五）年度は四二・九％でしたが、二〇二四（令和六）年一二月末時点の速報値では七八・三％となり、飛躍的に上昇しています。

五　「女性活躍推進講演会」の開催

また、当市では、これまで女性職員が係長や課長といった組織マネジメントや管理職に就いた職員が少なく、身近なロールモデルが少ないために、自身のキャリアデザインを考え、イメージすることに難しさを感じている職員や、育児や介護等を理由に昇任を希望しない職員も少なくありません。

そうした職員の思いを受け、二〇二三（令和五）年度から、ロールモデルとなり得る様々な部署や分野で活躍している女性管理職員が、自らの体験談（成功事例や失敗事例）をテーマに講演する「女性活躍推進講演会」を開催し、社会全体における課題（育児や介護と仕事の両立、女性管理職の少なさなど）について考え、具体的な解決策のヒントを掴んでもらうとともに、同じ課題意識を持つ女性職員同士が交流し、新たなネットワークを構築する機会を設けています。

従前から、外部講師による女性職員を対象としたキャリアデザイン研修は実施しておりましたが、「身近な職員からの話の方が、より自分事として考えるきっかけになるのではないか」との考えから、庁内職員に講師を依頼する運びとなり、二年間で六人の女性職員が講師を務め、昇任を希望した時の思いや、家庭とキャリアの両立、自身のキャリア形成やジェンダー平等、ワーク・ライフ・バランスなどについての講話を、係長昇任前の主任級職員・延べ二七六人が聴講したところです。

本講演会では、それぞれの講師が管理職を希望するに至ったきっかけや、管理職の役割、心構え等について講話をいただきました。実際の講話の中から、いくつかを以下のとおり紹介します。

「自身の能力に自信を持てないことから、自分

には相応しくないと考え、昇任を希望してこなかったが、『守ってくれる上司と支えてくれる部下がいれば何とかなる。希望しないのはもったいない』と意を決した。」

「『係長は係員をまとめることが大変そう』という漠然と不安があった一方、どんどん昇任して、やりたいことをやってみようと思うようにした。」

「次に続く女性のために、道を切り拓いてあげてほしいという先輩上司からの言葉に共感し、昇任を希望した。」

「『これからは女性の時代だよ。管理職を目指してみては?』と上司が背中を押してくれたことが昇任への転機になった。」

「職員が働きやすい職場となるよう、自分もワークシェアリングの分母の一人として、チームで仕事をするよう心掛けている。」

「管理職になる四〇代以降は、健康不安や家族の介護など、悩みが多い世代であるため、サポート体制を構築することを心掛ける。」

「判断力や窓口対応での即断力が求められるため、小さなことに気付きやすく、話しかけやすい雰囲気づくりをする。」

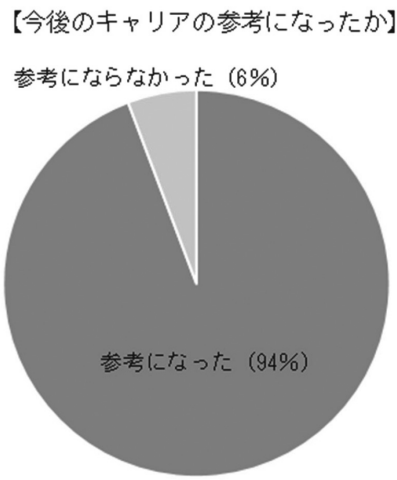
「管理職だからといって、全ての知識を網羅し、完璧である必要はなく、自分がリーダーとして先陣を切り、部下に助けてもらい、チームとして一〇〇%になればいいので、不必要に気負わず、周囲とのコミュニケーションを大切にしながら、前向きに挑戦してほしい。」

「業務の指針となる計画の策定や、職員のよりよい職場環境にもつながる体制整備など、管理職だからこそ、政策実現に向けて行動を起こすことができるので、やりがいのある職位である。」

六　講演会を終えて

受講した職員に実施したアンケートでは、「外部講師の講演は他の団体等の取組事例など最新の動向を知ることができる一方、身近な職員の話は、同じ目線でありながらも考え方や意識の違い等を感じることができた。」という声が多数を占めました。

また、「どの部署で、どのような仕事をしてきたかという内容については、誰もが関心のあることであり、講師にとってターニングポイントとなった部署や業務についての話は、今後のキャリアデザインを描くうえで大変参考になった。」など、いずれの声からも好感を持って聴講されたことが伺える結果となりました。



※【グラフ】「令和六年度郡山市女性活躍推進講演会」職員アンケート結果

七　結びに

全国的な人口減少・少子高齢化社会の進展により、次代を担うリーダーとなる人材の確保が、今後ますます難しくなっていく状況に鑑み、当市においては、次の一〇〇年を見据えながら、予見可能性を高め、先手先手で対応する「フィードフォワード型」による市政運営を推進するため、今年度の市政執行方針を「『新時代一〇〇年創造都市実現型』課題発見・解決都市の創生」としています。

今後においても、先人から受け継いだ「開物成務」の精神のもと、音楽都市「楽都郡山」の名に相応しく、市役所全体が協奏曲を奏でるように〝職員総活躍〟として一体となることで、誰一人取り残されず、多様な個人それぞれが幸せや生きがいを感じられる「ウェルビーイング都市・郡山」の実現を目指してまいります。