

第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン～仕事と生活の調和・女性職員の更なる活躍を目指して～【概要版】

第1章 策定にあたって

1 策定の趣旨

- 令和元年度に策定した「ワークライフいきいきアクションプラン」に基づき、これまで、職員同士が助け合い、支え合いながら、「働きやすさ」を感じられ、職員がやりがいを持って公平・公正に活躍できる職場環境づくりを推進してきた。
- 今後も市内企業を先導する事業主として、宇都宮市役所が率先して、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組や子どもを守り・育てる取組を行っていく必要がある。また、「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」の取組として、市の政策・方針決定過程における女性の登用促進や固定的性別役割分担意識の解消が求められており、性別にとらわれない人材育成等に取り組んでいく必要がある。
- このような状況等を踏まえ、本市においては、職員一人ひとりがライフステージや多様な価値観に応じた働き方を選択しながら、互いに尊重し支え合い、仕事と生活の調和を図るとともに、性別に関わらず能力を最大限に発揮し、やりがいをもっていきいきと活躍できる職場環境の実現を目指して、今後も、総合的かつ計画的に各種取組を実施するため、本計画を策定するもの。

2 計画の位置づけ

(1) 国（法律）における位置づけ

- 「次世代法」に基づき策定する特定事業主行動計画 及び 「女性活躍推進法」に基づき策定する特定事業主行動計画 *
- * 宇都宮市長、宇都宮市議会議員、選挙管理委員会、公平委員会、代表監査委員、農業委員会、固定資産評価審査委員会委員長、消防局長、上下水道事業管理者、教育委員会の10の特定事業主が連名で策定

(2) 本市関連計画における位置づけ

- 総合計画に掲げる都市像の実現に向けた行政経営の基盤となる人材育成・確保の基本となる考え方を示した「宇都宮市人材育成・確保基本方針」に基づき、職員がいきいきと働ける職場環境整備や職員のキャリア形成支援を推進するための行動計画
- 「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」の基本目標「さまざまな分野における男女共同参画の推進」のための行政分野における本市組織内部の計画
- 「第2次官っこ 子育て・子育て応援プラン」の基本目標「結婚、妊娠・出産や子育ての希望がかなえられる社会の実現」のための行政分野における本市組織内部の計画

3 計画期間

令和8年度～令和12年度（5か年）

4 計画の対象

全職員（行政職員・技能労務職員・消防職員・会計年度任用職員）

第2章 現行計画の現状と課題（現状）

I ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり

(1) 現行計画の目標値に関する結果

① ワーク・ライフ・バランスの満足度

策定時 (R1)	目標値	現状値 (R7)
65.1%	70.0%	68.4%

② 子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率

策定時 (R1)	目標値	現状値 (R6)
84.0%	100.0%	89.7%

※ 育児参加休暇、妻の出産休暇

③ 育児休業取得率※1

性別	策定時 (R1)	改定時 (R4)	目標値	現状値 (R6)
男性	6.4%	29.3%	100.0%※2	77.9%※3
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1 取得率＝各年度中に育児休業を取得した職員数/各年度中に新たに育児休業を取得可能となった職員数×100
 ※2 令和5年9月改定 男性（行政職）60%→男性（全体）100%（1週間以上）
 ※3 1日以上の取得率は、79.4%

(2) 取組に関連する数値

- 一人当たりの年次休暇取得日数
R1 13.5日 → R6 15.5日
- 一人当たり月当たりの超過勤務時間
R1 13.8時間 → R4 15.8時間 → R6 14.1時間
- 選択的週休3日制及びフレックスタイム制の実施 (R8.3月時点の活用者数)
選択的週休3日制：144人
フレックスタイム制：365人
- 面談の実施及び育児計画書の提出率
R2 38.6% → R6 100%
- 男性の育児休業の期間別取得率
1か月以下：55%
- 代替職員配置率
R2 87.8% → R6 78.7%
- AI/RPA活用業務数
R4 14件 → R6 44件
- ローコード・ノーコード開発ができる職員数
R4 30人 → R6 334人

(3) 職員意識調査からみる現状

① 働き方改革や業務改善の推進

- ア 働き方改革が進んできた実感がない：51.3%（うち「非効率・不要な業務が多い」⇒53.8%）
- イ 「WLBに満足していない」と回答した職員の傾向 満足している
家庭や個人活動に充てる時間を十分に確保できている：33.5%（⇒88.4%）
- ウ 超過勤務の削減に効果があると考える取組と職場での実施実感
業務の平準化 ⇒ 必要度：49.9% 実施度：13.2%
施策・事業の見直し ⇒ 必要度：44.0% 実施度：10.4%

② 職場内の業務支援

- ア 管理監督職に求めるマネジメント行動と実践状況に関する上司・部下の認識（一般職員が特に重要と考える行動）
 - 必要な業務支援の実施：23.7%（行動実感 ⇒ 部下：15.3%，上司24.6%）
 - 業務の方向性の提示 ⇒ 20.3%（行動実感 ⇒ 部下：20.0%，上司31.7%）

③ 男性職員の育児休業取得促進とフォロー体制の強化

- ア 育児休業の取得実績（男性）※ ア～ウは、令和元年度以降の育児休業取得対象者
希望よりも取得した期間が短かった：13.0%，取得要件に該当したが、取得していない：44.6%
- イ 1か月以上の育児休業取得を希望した職員の割合（男性）：51.0%
- ウ 育児休業を「取得しなかった」「希望よりも取得期間が短かった」理由 ⇒ 職場に迷惑がかかるから：52.0%
- エ 男性職員の育児休業取得促進に必要なと思う取組 ⇒ 代替職員の確保：61.1%

④ 仕事と子育て・介護の両立支援

- ア 介護休暇、介護時間を取得したことはないが取得したい：26.7%
- イ 介護休暇取得促進に必要なと思う取組 ⇒ 職場内における上司や先輩職員・同僚の支援の充実：71.0%
- ウ 育児休業等の期間中にフォローする職員の業務が分散されていない：31.4%

⑤ 柔軟な働き方を支援する体制

- ア 職場のサポートに満足している：70.3%
- イ 職場からのサポートに満足していない理由
制度の柔軟性に欠ける：32.3%，制度を利用するための手続きが複雑で時間がかかる：24.0%

【現状のまとめ】

- ワーク・ライフ・バランスの満足度はコロナ禍前の数値と比較し、微増したが、目標値には達していない。
- 「一人当たりの年次休暇取得日数」は、増加している。
- 「一人当たり月当たりの超過勤務時間」は、ほぼ横ばいにある。
- 柔軟な働き方を選択する職員が増えている。
- 業務の性質に応じて、積極的にデジタル技術や、データ活用・AIツールを使用した取組が増えている。
- 男性職員の育児休業取得率は増加しているが、取得期間が1か月以下の職員が半数である。

II キャリア・デザインの実現に向けた人材育成の強化

(1) 現行計画の目標値に関する結果

④ 管理職（行政職）の女性割合【通過点】

【将来像】管理職の男女比が、職員構成の男女比となる

策定時 (R1)	改定時 (R4)	目標値	現状値 (R7)
15.1%	15.2%	30.0%	16.6%

※ 行政職の女性管理職数/行政職の管理職数×100

(2) 職員意識調査からみる現状

⑥ 職員のキャリア意識の醸成

ア どの役職まで目指したいと考えているか（主事級～主任）

年代	性別	監督職以上	役職にはつかななくてよい
20代	男性	63.2%	21.1%
	女性	31.8%	47.1%
30代	男性	57.1%	27.6%
	女性	26.3%	41.3%

イ どの役職まで目指したいと考えているか（消防職）

課長級以上：24.4%，課長補佐級：2.5%，
係長級：33.5%，役職にはつかななくてよい：35.7%

ウ 管理職（課長級以上）への昇任を検討するにあたって必要な情報

管理職の役割と責任の明確さ：64.0%

エ 管理職になろうと考えている理由（最も回答割合が高いもの）

自身の知識や経験で、組織に貢献したいと思ったため

オ 管理職への昇任を望まない理由（最も回答割合が高いもの）

一般行政職・技能労務職 ⇒ 能力が不足している：43.8%

消防職 ⇒ 管理職の仕事に興味ややりがいを感じない：28.4%

【現状のまとめ】

- 管理職に占める女性の割合は、横ばいで推移し、女性の総括・専任昇任試験の受験割合は、減少傾向である。
- 「役職にはつかななくてよい」と考えている職員が男性職員と比べて、女性職員の方が多く、管理職への昇任を望まない理由として、「能力や経験が不足していると感じる」ことや、「家事、育児、子育てとの両立が困難である」ことを挙げる職員が多い。
- 管理職を目指す理由及び管理職の魅力のいずれも「組織への貢献」に関する意識が高い。
- キャリア形成に関して、上司との定期的な面談による支援が実施されている一方で、キャリアプランに応じた成長機会の提供の実施実感が低い。
- 職員の成長、組織力の向上に資するマネジメント行動の行動実感が低い。
- ワーク・ライフ・バランスの満足度が高い職員の傾向として、仕事に対して充実感や達成感を感じている割合が高い。

III ハラスメントのない良好な職場環境づくり

(1) 職員意識調査からみる現状

⑨ ハラスメント対策の強化

ア ハラスメントは許されないという認識が浸透していると思う：84.7%

イ 相談しやすくなったと感じる：67.7%

ウ 相談をためらう理由や障壁

プライバシーの保護が不安：52.4%

解決されないと思う：43.8%

⑩ 職場内の心理的安全性確保

ア 管理監督職に求めるマネジメント行動「職場内の心理的安全性の確保」

一般職員の行動実感：16.6%

総括・専任以上の行動実感：27.0%

【現状のまとめ】

- ハラスメントは許されないという認識が浸透していないと感じる職員や、相談のしづらさを感じる職員が一定数いる。
- 心理的安全性に関するマネジメント行動の行動実感が低く、職場でのメンタルヘルスケアが不十分と感じる職員が一定数いる。
- 女性特有の体調不良が仕事のパフォーマンスに影響を及ぼしている。

⑤ 女性の総括・専任昇任試験受験割合

策定時 (R1)	目標値	現状値 (R7)
25.0%	35.0%	14.8%

※ 各年度中に総括・専任昇任試験を受験した女性職員数/各年度中に総括・専任昇任試験が受験可能となった女性職員数×100

カ 管理職の魅力（課長級以上の回答）

自身の知識や経験で組織に貢献できると感じる：75.2%

⑦ 個々のキャリアプランに応じた支援

- ア キャリアアップに関して特に効果があると考える取組
 - 個人のキャリアプランに応じた成長機会の提供
⇒ 必要度：44.8% 実施度：17.1%
 - 上司との定期的な面談を通じたキャリア形成への助言・指導
⇒ 必要度：34.6% 実施度：33.1%

⑧ 組織力を高めるマネジメント力の強化とワークエンゲージメント（働きがい）の向上

ア 管理監督職に求めるマネジメント行動実感（低い項目を抜粋）

マネジメント行動	一般職員	総括・専任以上
権限・裁量の付与	6.8%	9.3%
挑戦する機運の醸成	8.0%	13.0%
幅広い経験の付与	12.5%	11.0%
適切なフィードバックの実践	11.8%	8.6%

イ 「WLBに満足している」と回答した職員の傾向 満足していない

仕事に対して充実感や達成感を感じている：85.2%（⇒48.1%）

第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン～仕事と生活の調和・女性職員の更なる活躍を目指して～【概要版】

第2章 現行計画の現状と課題（課題）

- ① **働き方改革や業務改善の推進**
 - ・ 全庁的な施策事業の見直しや、管理監督職が、無駄や非効率的な業務はないかといった視点で、業務改善を図り、組織全体で生産性向上や「DXを実行する職員」の育成等に取り組む必要がある。
- ② **職場内の業務支援**
 - ・ 管理監督職が一般職員に対して明確な目標設定や、指示の具体性を高めるとともに、必要としている業務支援を定期的に確認しながら、柔軟にサポートができる体制が必要である。
- ③ **男性職員の育児休業取得促進とフォロー体制の強化**
 - ・ 代替職員の確保や、育児休業中の業務引き継ぎなどの職員の負担軽減に向け、フォローする職員に対する支援を行っていく必要がある。
- ④ **仕事と子育て・介護の両立支援**
 - ・ 支援制度を分かりやすくまとめたハンドブック等の作成・周知などの取組により、全庁的に子育てや介護を支援する風土を醸成し、支援制度を利用しやすい環境を整備していく必要がある。
- ⑤ **柔軟な働き方を支援する体制**
 - ・ 柔軟な働き方ができる制度（選択的週休3日制及びフレックスタイム制、テレワーク等）を利用しやすい環境づくりや、手続きの負担軽減を図る必要がある。
- ⑥ **職員のキャリア意識の醸成**
 - ・ 管理職に求められる業務内容や責任について理解を深められる機会の提供や、管理職が自身の経験を職員に共有し、具体的な魅力や、やりがいなどを伝えていく必要がある。
 - ・ 特に女性に対しては、昇任に対する不安を解消することができるよう、ライフイベントに応じたキャリア形成支援や、昇任後のサポート体制を示していく必要がある。
 - ・ 部下職員は、上司からの定期的なフィードバック等により、昇任に必要なスキルを理解し、自己研鑽に努め、成長を実感しながら、知識や経験に応じた職責を果たしていく必要がある。

- ⑦ **個々のキャリアプランに応じた支援**
 - ・ 職員個々の目標に合ったスキル習得や学習機会を提供していくような仕組みや、職員が自己の強みや課題を把握しやすいよう、キャリア・デザインツールの機能を拡充していく必要がある。
- ⑧ **組織力を高めるマネジメント力の強化とワークエンゲージメント（働きがい）の向上**
 - ・ 仕事のやりがいやワーク・ライフ・バランスの満足度の向上にもつながっていくことから、「管理監督職が部下のやりがいを引き出すマネジメントの仕組み」の構築を図り、仕事に対する意欲・積極性を引き出ししていく必要がある。
- ⑨ **ハラスメント対策の強化**
 - ・ 定期的にハラスメントに関する啓発や相談窓口の存在の周知を行うなど、相談窓口を利用しやすい環境の整備を図り、「プライバシーの保護が不安」、「解決されない」という懸念を払拭していく必要がある。
- ⑩ **職場内の心理的安全性確保**
 - ・ 職員が率直かつ気軽に話せる環境の中で上司との関係を構築し、互いに尊重・支援し合える職場風土づくりが必要である。
- ⑪ **女性の健康上の特性に応じた支援や職場でのメンタルヘルスクアの推進**
 - ・ プライバシーに十分配慮した上で、女性の健康相談やストレス相談が気軽にできる体制づくりや、職場内でのコミュニケーションの活性化など、職員が安心して働ける環境を整備していく必要がある。
 - ・ 女性の健康上の特性に関する啓発や情報発信によりヘルスリテラシーの向上を図る必要がある。

第3章 施策の方向性・第4章 施策の展開

本計画は、制度を整える段階から、職員一人ひとりが変化を実感できる職場環境づくりの段階へ進化した計画とする。現状と課題を踏まえ、業務の在り方やマネジメント、働きがい、男性の育児の参画、キャリア支援の「中身」に踏み込むとともに、新たに女性の健康上の特性への対応を盛り込み、持続可能でいきいきと働ける宇都宮市役所の実現を目指す。

<施策の方向Ⅰ> ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり

- 成果指標**
- ・ **ワーク・ライフ・バランスの満足度** 現状値 68.4% (R7) ➡ 目標値 75% (R12)
 - ・ **職員一人当たり月当たりの超過勤務時間**
現状値 職員一人当たり月当たりの超過勤務時間の5年間の平均 14.8時間 (R6) ➡ 目標値 過去5年間の平均を上回らない (毎年度)
月80時間を超える職員数 93人 (R6) ➡ 目標値 月80時間を超える職員数をゼロとする
 - ・ **全職員のワークエンゲージメントの平均値** 現状値 (※) 3.26 (R7) ➡ 目標値 前年度の数値を上回る (毎年度)
※ エンゲージメント調査における「活力」、「熱意」、「没頭」に関する設問の5段階評価の平均値
 - ・ **子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率** 現状値 89.7% (R6) ➡ 目標値 100% (R12)
 - ・ **職員（男女）の育児休業取得率**
(男性) 現状値 77.9% (R6) ➡ 目標値 100% (R12) ※1週間以上
(女性) 現状値 100% (R6) ➡ 目標値 100% (R12)
 - ・ **男性の育児休業取得期間（1か月以上）の割合** 現状値 1か月以上 46.2% (R6) ➡ 目標値 75%以上 (R12)

★は重点事業（成果指標の達成や取組主体の積極的な取組が求められる事業）

【施策1】 休暇の取得促進（関連する課題：①）		
	継続	1 休暇・休暇制度の周知の徹底
	継続	2 年次休暇の取得促進に向けた取組の周知
【施策2】 組織におけるワーク・ライフ・バランスの浸透（関連する課題：①, ④, ⑤, ⑧）		
★	継続	3 職員間の協力・協働を推進する職場風土づくり
	継続	4 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた情報発信
	見直し	5 子ども参観の実施
【施策3】 生産性の向上（関連する課題：⑩）		
★	継続	6 業務プロセスの可視化による業務効率化
	継続	7 目標管理を通じた業務の効率化
	拡充	8 研修におけるスクラップ&ビルドの視点の強化
★	新規	9 デジタル技術を活用した生産性の向上
	新規	10 ITパスポート等の取得支援等を通じたDX人材育成
【施策4】 勤務時間管理の適正化（関連する課題：①, ②）		
★	継続	11 勤務時間管理の徹底
	継続	12 組織を超えた応援の促進・業務の平準化
	継続	13 超過勤務事前命令・事後確認の徹底
	新規	14 窓口開設時間の見直し
	新規	15 スマート退庁 day の実施
	新規	16 マネジメントテキストや支援ツール等の活用による管理監督職のマネジメント力強化
【施策5】 子育てや介護の両立支援の充実（関連する課題：③, ④）		
	継続	17 育児休業中の情報提供
★	拡充	18 代替職員の確保等
	継続	19 育児休業明け職場復帰時のフォローアップ
	新規	20 仕事と介護の両立支援制度の周知
【施策6】 男性職員の育児の促進（関連する課題：③）		
	継続	21 育児休業の取得に向けた周知徹底
★	拡充	22 育児を行う職員と上司との面談の実施
	拡充	23 育児休業取得モデルの情報発信
★	拡充	24 育児休業前・育児休業明けの職員を対象とした研修の実施
【施策7】 柔軟な働き方の浸透（関連する課題：⑤）		
★	新規	25 スマートワークの推進
	新規	26 選択的週休3日制及びフレックスタイム制の推進

<施策の方向Ⅱ> キャリア・デザインの実現に向けた支援の強化

- 成果指標**
- ・ **管理職（行政職）の女性割合** 将来像 管理職の男女比が、職員構成の男女比となることを目指す
通過点 現状値 16.6% (R7) ➡ 目標値 30% (R12)
 - ・ **管理監督職を目指す女性の割合（主事級～主任）20代～40代 女性** 現状値 25.7% (R7) ➡ 目標値 55% (R12)
 - ・ **ワークエンゲージメント【再掲】** 現状値 3.26 (R7) ➡ 目標値 前年度の数値を上回る (毎年度)

【施策8】 職員の成長を支える仕組みの整備（関連する課題：⑥, ⑦）		
	継続	27 キャリア・デザインを支援する研修の実施
	拡充	28 女性職員を対象にした派遣研修の実施
	継続	29 幅広い分野への配置による経験付与
★	新規	30 管理職の役割や業務、魅力の情報発信
★	新規	31 標準職務能力連動型研修提案ツールの充実
★	見直し	32 先輩職員との交流事業の実施
【施策9】 上司から部下へのキャリア形成支援（関連する課題：⑦, ⑧）		
	継続	33 評価者向け目標管理、人材育成研修の実施
	見直し	34 「性別等に対する無意識の固定観念・思い込み等」の解消の取組
★	新規	35 1on1ミーティングの実施
	新規	36 部下を活かす効果的な業務の割り当て
【施策10】 自律的なキャリア形成の実践（関連する課題：⑥, ⑦）		
	新規	37 キャリア・デザインツールの運用
★	拡充	38 能力開発のための自己研修の実施

<施策の方向Ⅲ> 安心していきいきと働ける職場環境づくり

- 成果指標**
- ・ **メンタルヘルスチェックにおける高ストレス者の割合** 現状値 11.5% (R7) ➡ 目標値 10.7%未満 (R9)

【施策11】 ハラスメントをしない・させない・ゆるさない職場環境づくり（関連する課題：⑨）		
	継続	39 ハラスメント防止体制の周知
	見直し	40 ハラスメント防止研修の実施
	見直し	41 ハラスメントの防止に関する人事評価への適切な反映
★	新規	42 マネジメントカルテによる上司の評価とフィードバック
【施策12】 心理的安全性の確保（関連する課題：⑩）		
★	新規	43 1on1ミーティングの実施【再掲】
	拡充	44 監督職向けコーチング研修の実施
★	継続	45 心の健康の保持増進
	継続	46 心の不調の早期発見・早期対応
【施策13】 女性の健康上の特性に応じた支援（関連する課題：⑪）		
★	新規	47 女性の健康上の特性について理解を深める研修の実施
★	継続	48 健康だよりによる全庁周知
★	継続	49 健康相談室での相談対応や、看護職による健康相談

第5章 推進体制

- ・ 「ワークライフいきいきアクションプラン推進委員会」（構成員：行政経営部長、総合政策部女性活躍推進官、各部長次級職員、各特定事業主代表、女性職員代表）を設置し、本計画の進捗管理等を行う。
- ・ 毎年、特定事業主行動計画の進捗状況をまとめ、委員会に報告するとともに、職員への情報共有を図るとともに、成果指標の達成状況などを毎年公表していく。