

天草市特定事業主行動計画（後期計画）

令和6年度 実施状況報告

令和7年3月

1. 計画策定の目的

特定事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、子どものいる職員も子どものいない職員も、子どもたちの健やかな育成を自分自身にかかわることと捉えること、また、女性の職業生活における活躍の推進を計画的かつ着実に行うため、職員のニーズを踏まえた特定事業主としての基本的な取組を示し、職員が仕事と子育ての両立を図ることを目的とする。

2. 計画の期間

令和2年度から令和6年度までの5ヵ年

3. 計画の対象

市長事務部局、議会事務部局、選挙管理委員会事務部局、監査委員事務部局、農業委員会事務部局、教育委員会事務部局及び病院事業部局に所属する職員等

4. 基本方針

仕事と子育てを安心して両立できる職場環境づくりを目的として、下表の8つの視点から基本的な取組を定め、数値目標を立て実現を目指す。

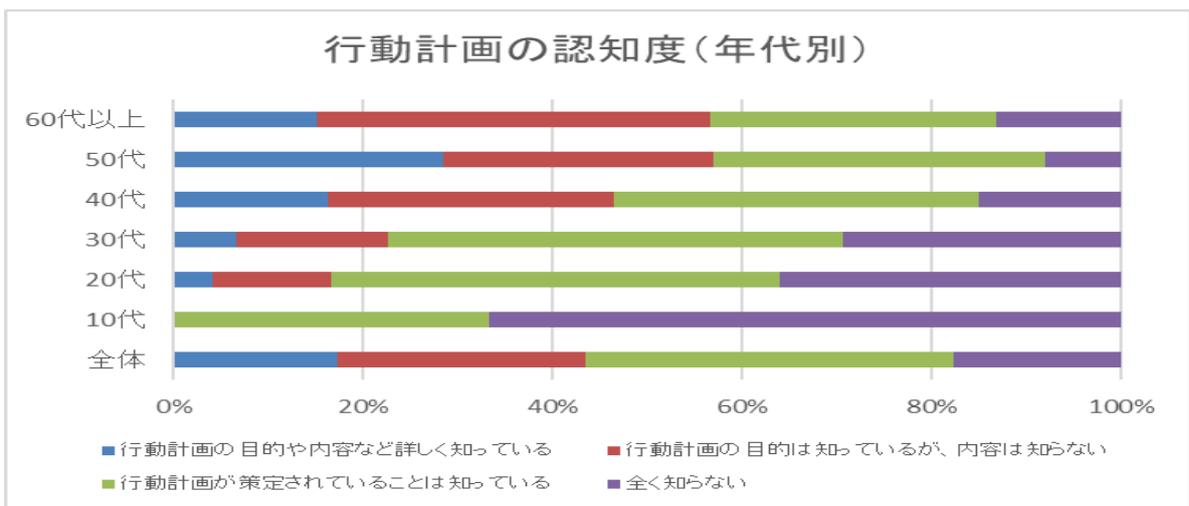
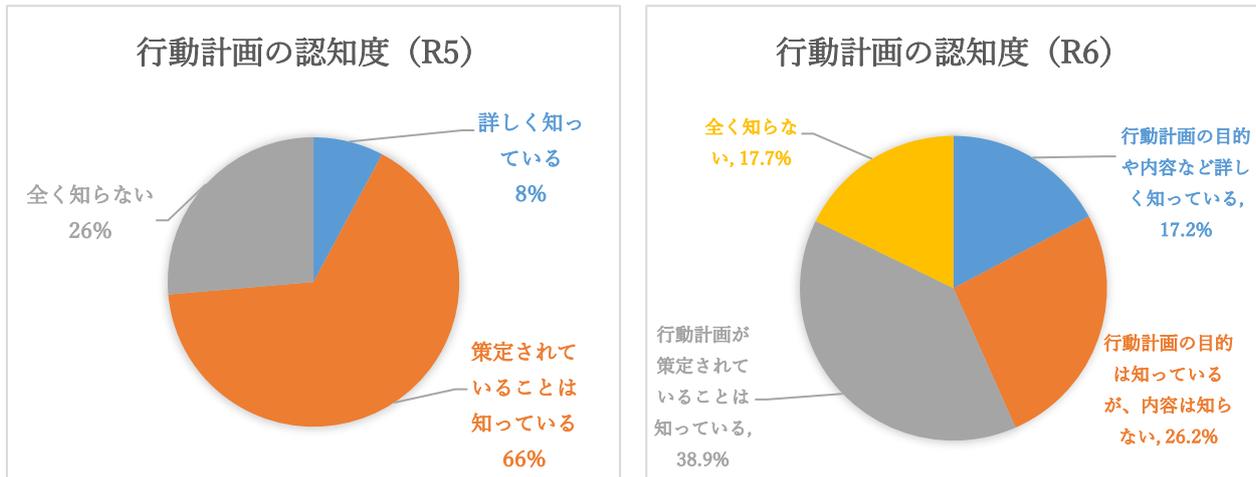
●行動計画における8つの視点（取組）について

【調査結果：行動計画の取組事項の中で最も望むものとは】

8つの視点	R2	R3	R4	R5	R6年度
1 現行制度の周知と職員の意識改革	17.7	16.2	11.7	13.1	17.1%
2 育児休業等の取得や復職がしやすい 職場環境の整備	5.4	5.6	4.7	4.8	7.7%
3 時間外勤務の縮減	17.9	15.8	14.7	17.0	16.2%
4 年次有給休暇等の取得促進	20.5	22.1	19.7	21.4	19.1%
5 職場優先の考え方や性別による固定的な 役割分担意識等の是正	12.2	14.8	10.4	10.1	10.5%

6	職員の仕事と生活の調和の推進	21.7	20.7	32.3	29.2	22.5%
7	地域貢献活動の推進	2.5	2.2	4.2	3.3	5.0%
8	女性職員の活躍の推進に向けた取組	2.1	2.6	2.3	1.2	2.0%

計画書 P3



(現状・検証結果)

行動計画の取組事項の8つの中で最も望むものの上位3位は、1位「職員の仕事と生活の調和の推進」、2位「年次有給休暇等の取得促進」、3位「現行制度の周知と職員の意識改革」となっており、「現行制度の周知と職員の意識改革」が高くなっている。

行動計画の認知度は、設問の選択肢を増やしたため、単純な比較はできないが、「全く知らない」は低くなっており、「詳しく知っている」は高くなっている。年代別に見ると、年代が若くなるほど知らない割合が高くなっているのは前年度と同じ傾向であり、若い世代への周知(周知の工夫)が必要である。

5. 具体的な取組事項

(1) 現行制度の周知と職員の意識改革

①令和6年度の具体的取組

- ア. 庁内イントラネットに「サービスの手引き」を掲載し現行制度の周知に努めた。
- イ. 特別休暇や育児休業等に関する相談等を通じて、現行制度に関する情報提供を行った。
- ウ. 行動計画の周知を8月に実施（イントラ掲載）
- エ. 妊娠・出産・育児に関する手引きの周知
- オ. 新規採用時にサービス、勤務に関する制度の説明を実施。

②現状

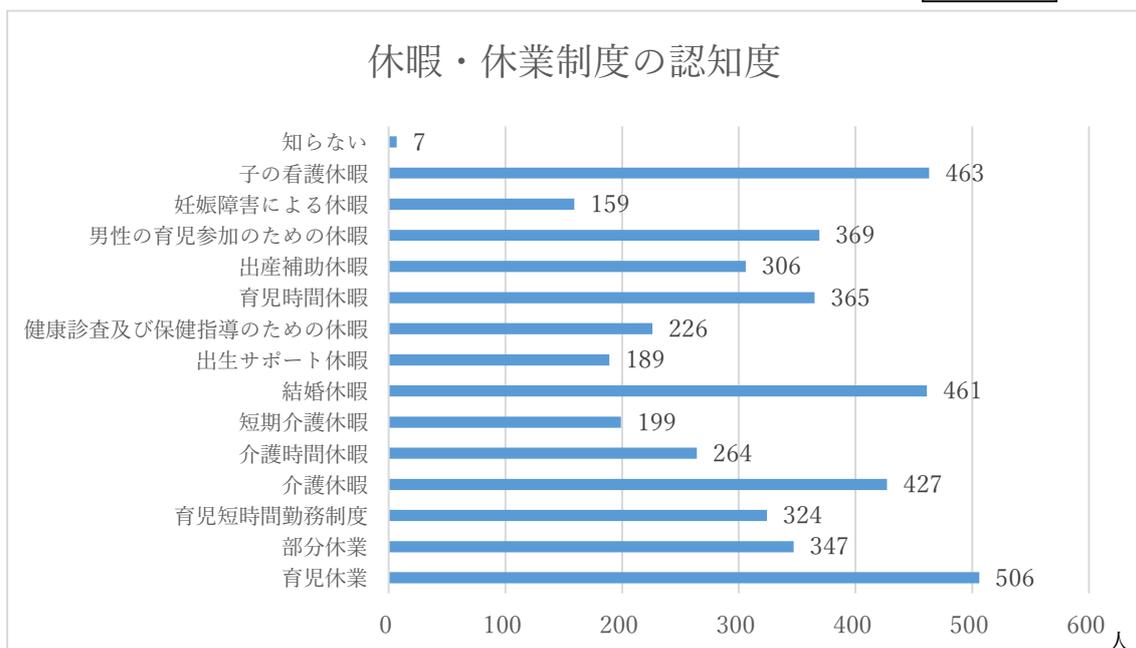
【調査結果 1-1：制度の認知度】

項目	R2	R3	R4	R5	R6 年度	目標 (R6)
育児休業制度の認知度	93.8	94.7	96.8	96.0	90.7%	100%
部分休業制度の認知度	45.2	44.4	47.1	61.9	62.2%	100%
育児短時間勤務制度の認知度	75.3	72.1	77.3	58.2	58.1%	100%
出産や育児に伴う特別休暇制度の認知度	80.3	78.2	84.9	78.6	83.0%※	100%
介護休暇制度の認知度	79.6	83.7	86.0	80.5	76.5%	100%

※出産や育児に伴う特別休暇制度の認知度については、R6はその一つ一つの休暇について質問したため、一番高い「子の看護休暇」の値を入れている。

【調査結果 1-2 各制度の認知度】

計画書 P4



（現状・検証結果）

現行制度の認知度については、前年度と比べると殆どの制度において認知度が低くなっている。しかし、『部分休業制度』については、高くなっている。休暇・休業制度の認知度にはばらつきがある。

職員が必要な制度を利用できるように、周知の強化や職員の意識改革（情報収集やコミュニケーション等）が必要である。

（2）育児休業等の取得や復職がしやすい職場環境の整備

①令和6年度の具体的取組

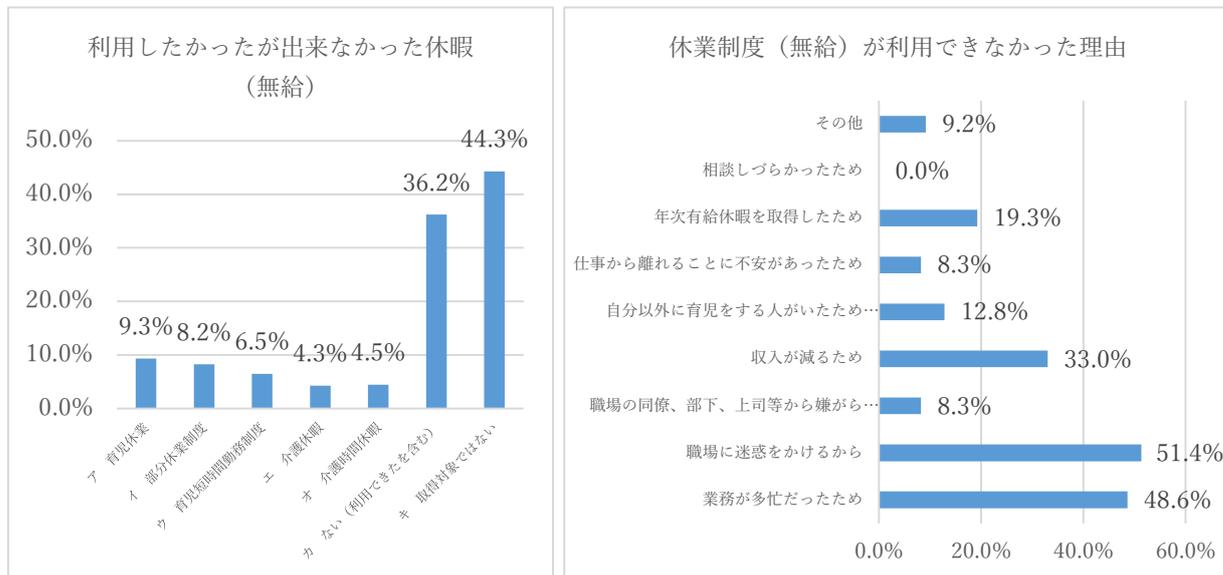
ア．育児休業等の取得を希望する職員へ速やかな申し出を呼びかけ、業務分担等の見直しや会計年度任用職員の確保を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めた。

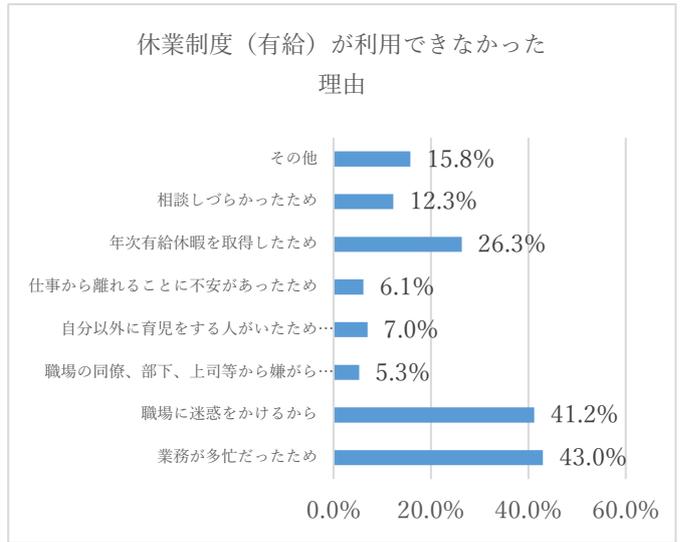
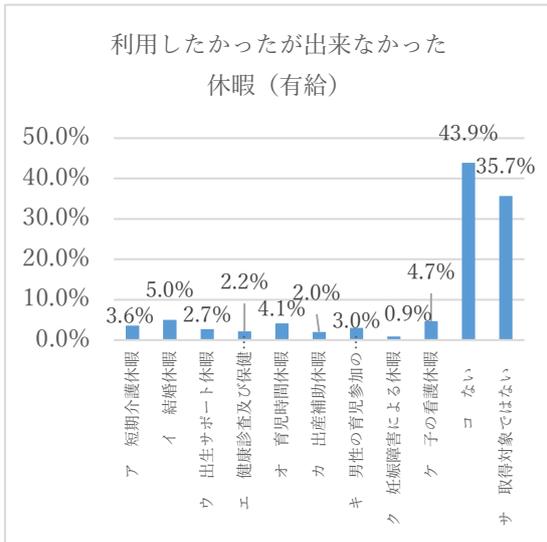
イ．職場復帰時に安心して働ける職場環境づくりとして、育児休業取得者を「所属課付け」による体制としている。

ウ．育児休業を取得する免許資格職、技術職の代替要員の確保のため、任期付き採用の制度を導入した。

②現状

【調査結果 2-1：利用したかったが、利用できなかった休業制度とその理由】

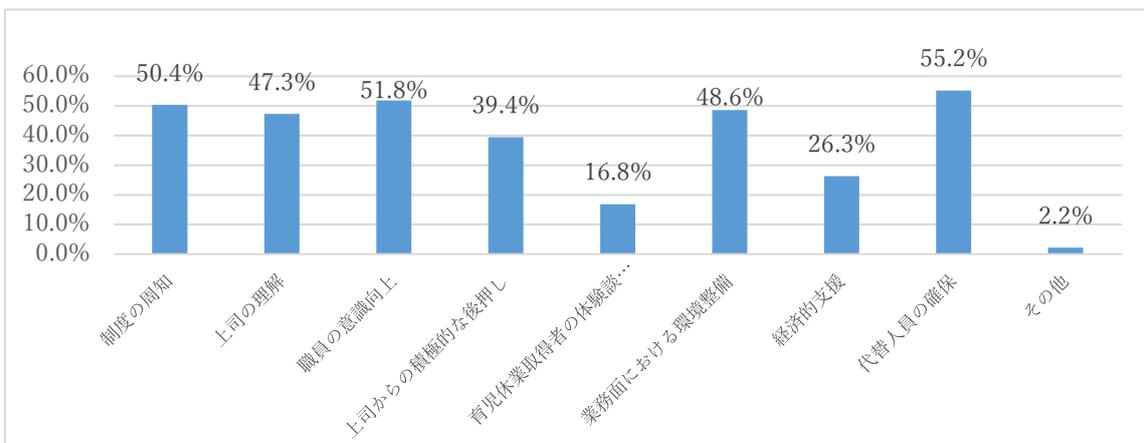


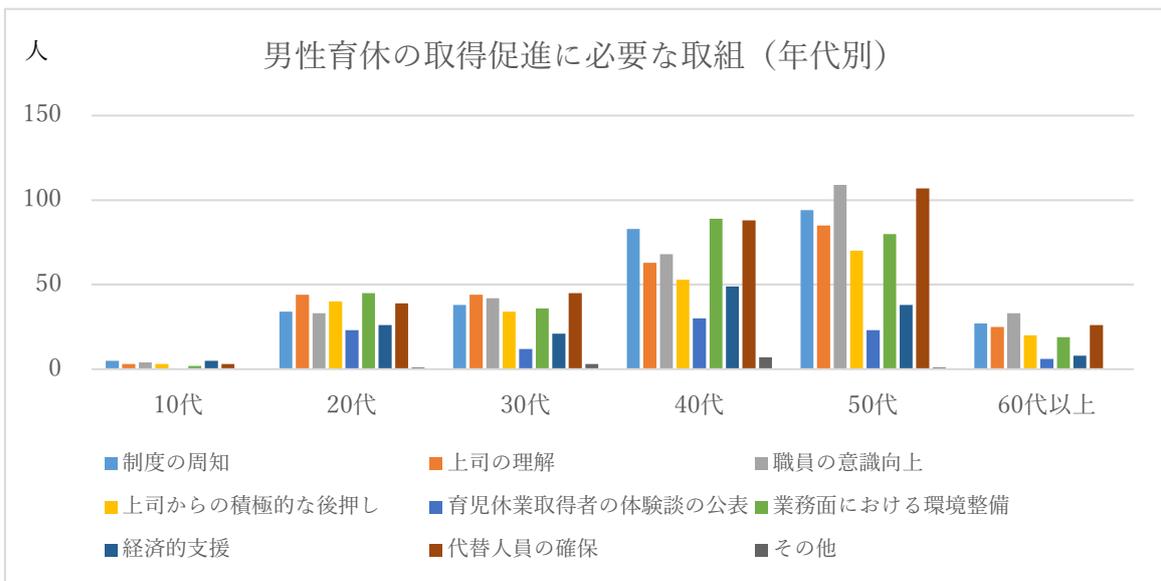


実績：育児休業等の取得率（計画書 P8）

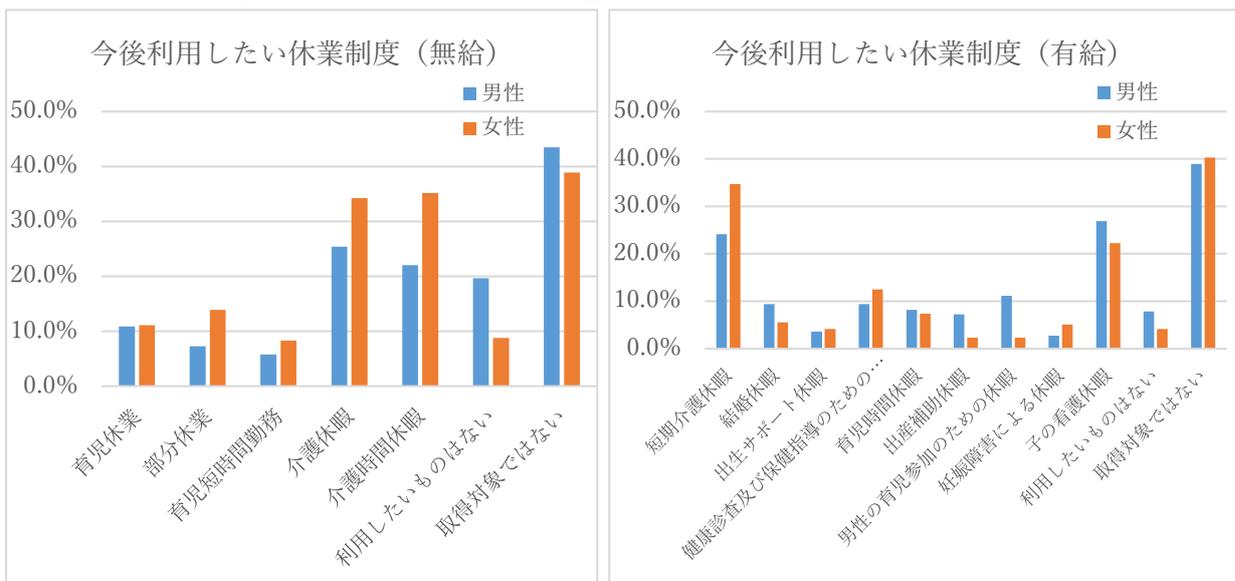
項目	R2	R3	R4	R5	R6 年度	目標 (R6)
男性職員の育児休業（部分休業含む）	25	0	7.7	21.4	23.1%	13%
女性職員の育児休業（部分休業含む）	100	100	100	100	100%	100%
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇	100	66.7	46.2	85.7	76.9%	80%

【調査結果 2-2：男性職員の育児休業の取得促進に必要な取組】





【調査結果 2-3】：今後の休業制度の利用意向（令和6年度）



（現状・検証結果）

利用できなかった休業制度としては、『育児休業』『部分休業』『育児短時間勤務』の順となっている。利用できなかった理由としては、『職場に迷惑をかける』『業務が多忙だった』が多く、これまで同様の傾向にある。

育児休業取得率は、男性 23.1%、女性 100%となっており、性別で大きな差がみられる。しかし、昨年度と比較すると男性の育児休業取得率は 17.6%から 23.1%、配偶者の出産休暇・育児参加のための休暇は 72.7%から 76.9%と上昇している。

男性職員の育児休業取得促進に必要なと思う取組については、『代替人員の確保』

『職員の意識向上』『制度の周知』の順で多くなっている。年代別にみると、30代までは『上司の理解』、40歳代は『業務面における環境整備』『代替人員の確保』、50代以降は『職員の意識向上』が最も多くなっている。休暇制度の利用においては、利用しやすい環境整備（所属でのコミュニケーション・業務調整等）が重要である。

今後の休業制度の利用意向をみると、『介護休暇』『子の看護休暇』が多くなっている。

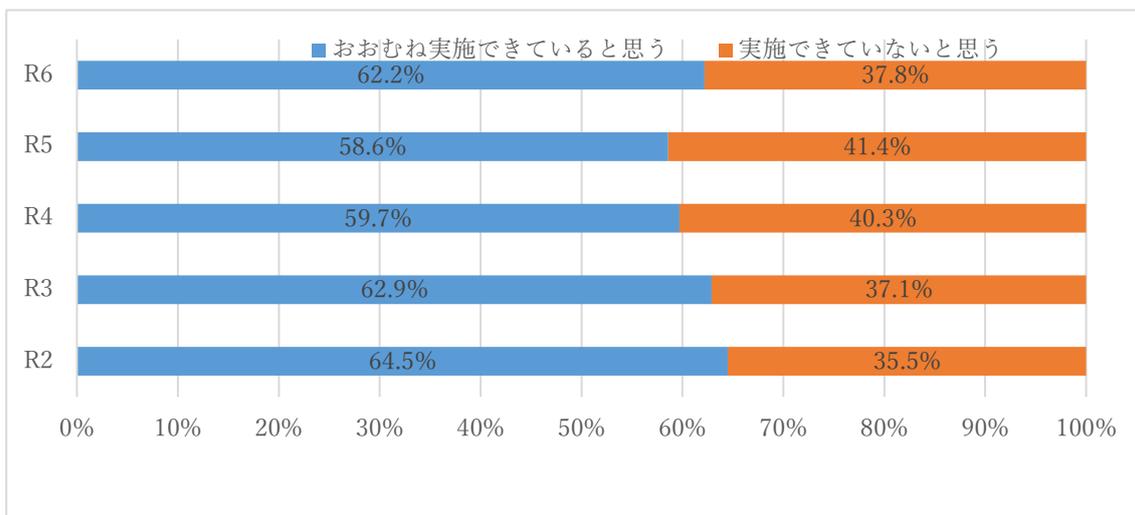
（3）時間外勤務の縮減

①令和6年度の具体的取組

- ア. 庁内放送により、ノー残業デー（毎週水曜と毎月最後の金曜）の周知を行った。
- イ. 長時間（月45時間超）にわたる時間外勤務を命じた場合に、勤務状況の把握及び時間外勤務縮減に向けた対応策の検討を行い、時間外勤務の縮減に努めた。
- ウ. 長時間勤務を行った職員の健康管理のため、産業医や保健師による面接指導等を実施。
- エ. 人員の適正配置に努めるとともに、職場の係・担当業務を超えた応援体制づくりに努めた。

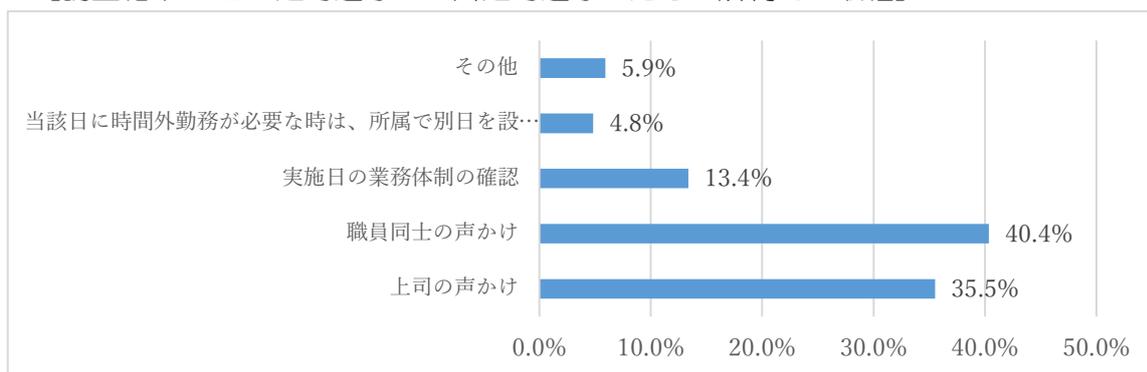
②現状

【調査結果 3-1：定時退庁・一斉定時退庁（ノー残業デー）の実施の徹底への意識】

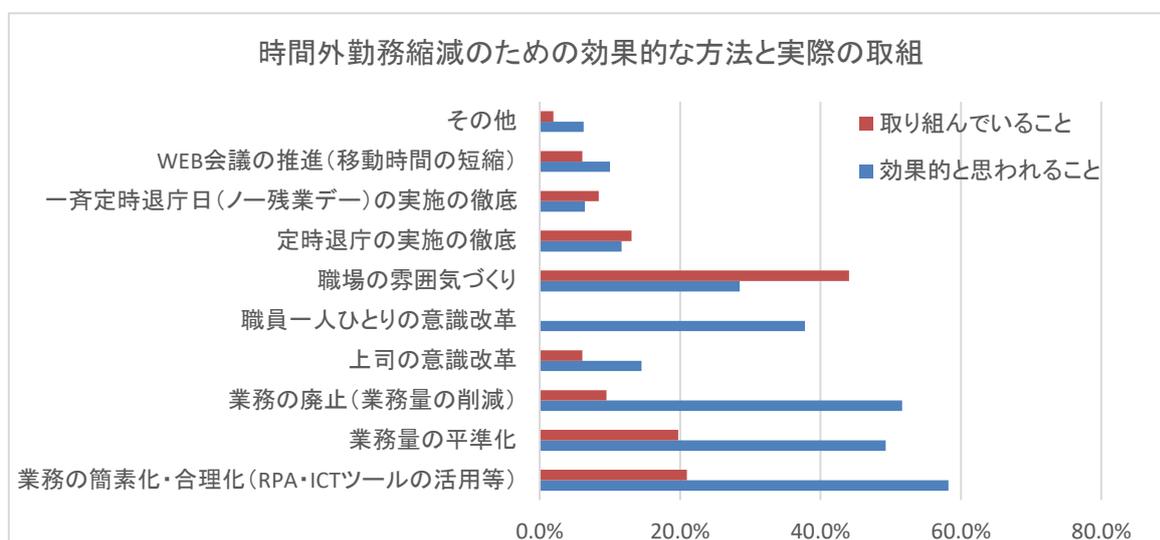


※目標値…おおむね実施できている：80%

【調査結果 3-2：定時退庁・一斉定時退庁のための所属での取組】



【調査結果 3-3：時間外勤務縮減のための取組】



(現状・検証結果)

定時退庁・ノー残業デーについては、「実施できている」が62.2%で、昨年度の58.6から上昇している。しかし行動計画の目標値（80%）と比べるとかなり低い。

定時退庁のための実際の取組としては、『職員同士の声かけ』『上司の声かけ』等が多く、所属内でのコミュニケーションの効果が大きいと考えられる。

時間外勤務縮減のための所属の取組の内容としては、『職場の雰囲気づくり』『業務の簡素化・合理化』『業務の平準化』の順に多い。必要と考える方策と実際の取組との差が大きいものは、所属や組織での取組が必要な『業務の簡素化・合理化』『業務の廃止』『業務量の平準化』となっている。

人材確保が困難さを増す一方で、業務の合理化・効率化が進んでいないことにより、一人の職員が担当する業務が増えており、定時退庁や時間外縮減が難しくなっていると考えられる。

(4) 年次有給休暇等の取得促進

①令和6年度の具体的取組

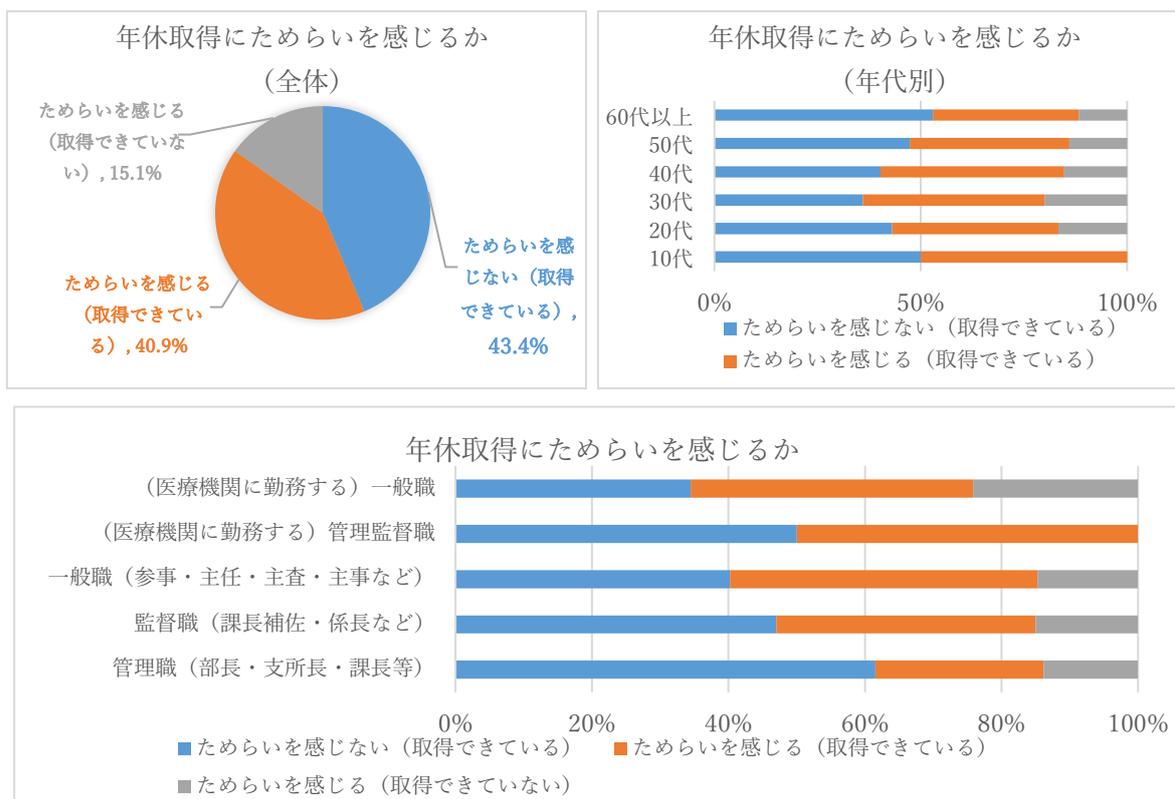
- ア. 各職場において年次有給休暇・夏季休暇等の計画的な取得を促進した。
- イ. 土日や夏季休暇、年次有給休暇等との組み合わせによる、連続休暇の取得を促進した。

②現状

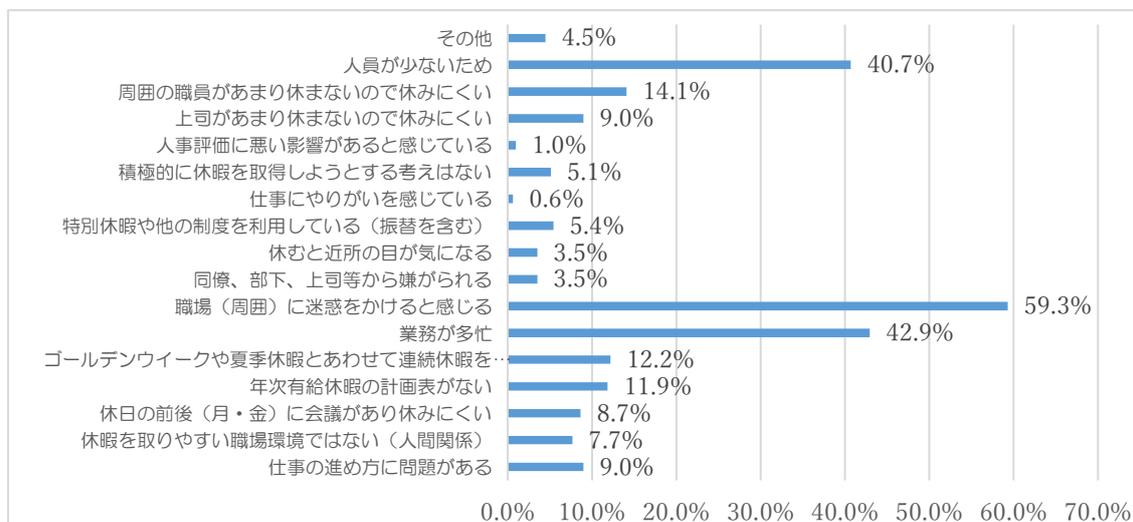
実績：年次有給休暇等の取得（計画書 P10）

項目	R2	R3	R4	R5	R6	目標
年次有給休暇	9.6	10.2	10.0	12.1	11.6日	10日(年間付与日数の概ね50%)
夏季休暇	4.5	4.67	4.63	4.7	4.8日	5日(年間付与日数の取得)

【調査結果 4-1：年次有給休暇取得にためらいを感じるか】 計画書 P11



【調査結果4-2：年次有給休暇の取得できない原因またはためらいを感じる理由】



（現状・検証結果）

令和6年の年次有給休暇の平均取得日数は11.6日となっており、前年と比較すると、取得日数は減少している。

年休取得にためらいを感じる割合は56.0%と、昨年度より増加しているが、84%の人は取得することはできている。

年休を取得できない、またはためらいを感じる理由としては、『職場（周囲）に迷惑をかけると感じるため』が59.3%と最も多く、次いで『業務が多忙なため』42.9%となっている。これらのことから、年次有給休暇が取得しやすくなるよう、業務の調整や雰囲気づくりなど、職場環境づくりが重要である。

（5）職場優先の考え方や性別による固定的な役割分担意識等の是正

①令和6年度の具体的取組

ア. 年代や性別を問わず多様な職員が働きやすく活躍できる組織作りに向けたダイバーシティ研修を実施。

イ. LGBTなど性的マイノリティの人権に関する研修会を実施。

（6）職員の仕事と生活の調和の推進

①令和6年度の具体的取組

ア. 育児・介護休業法の改正等に応じ、職員の勤務制度の見直しを行った。

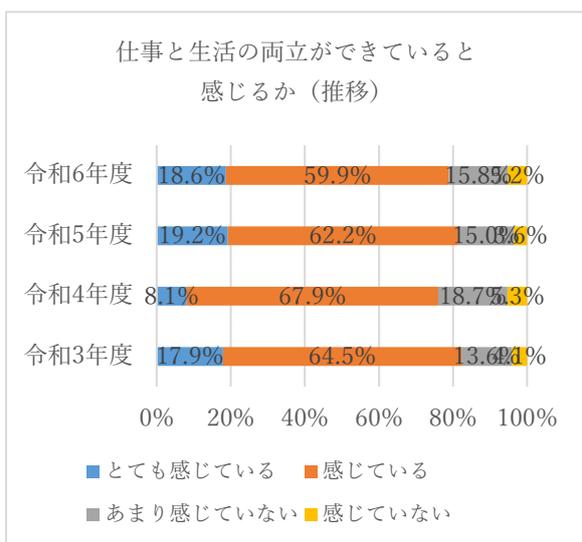
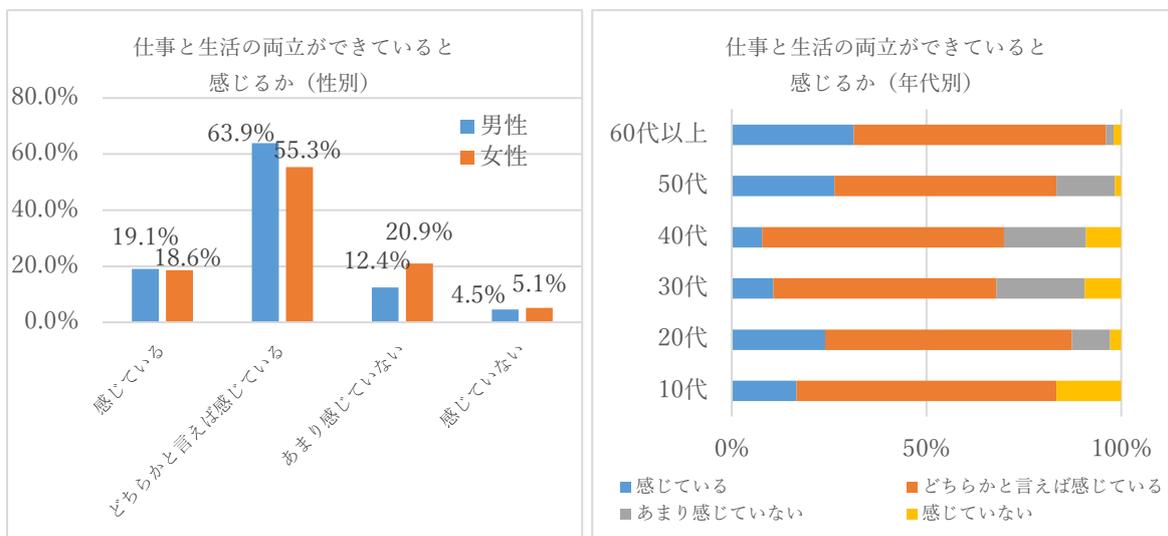
イ. 職員各々の家庭事情に応じた働き方ができるよう、育児休業や部分休業、介護休暇等の制度の周知に努めた。

ウ. 育児や介護のための時間の制約がある職員の在宅勤務制度を継続した。

エ. 出勤簿システムや時間外勤務処理システムを利用して、所属長による職員の休暇取得の状況や勤務時間の管理の徹底を図った。

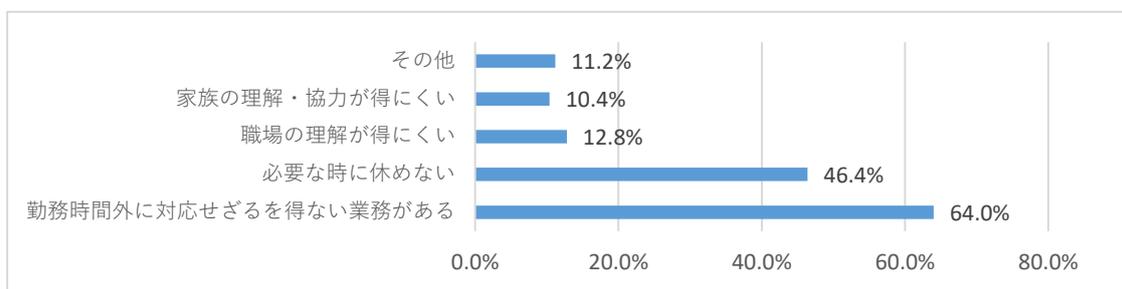
②現状

【調査結果 6-1：仕事と生活の両立ができていると感じるか（性別・年代別・推移）】

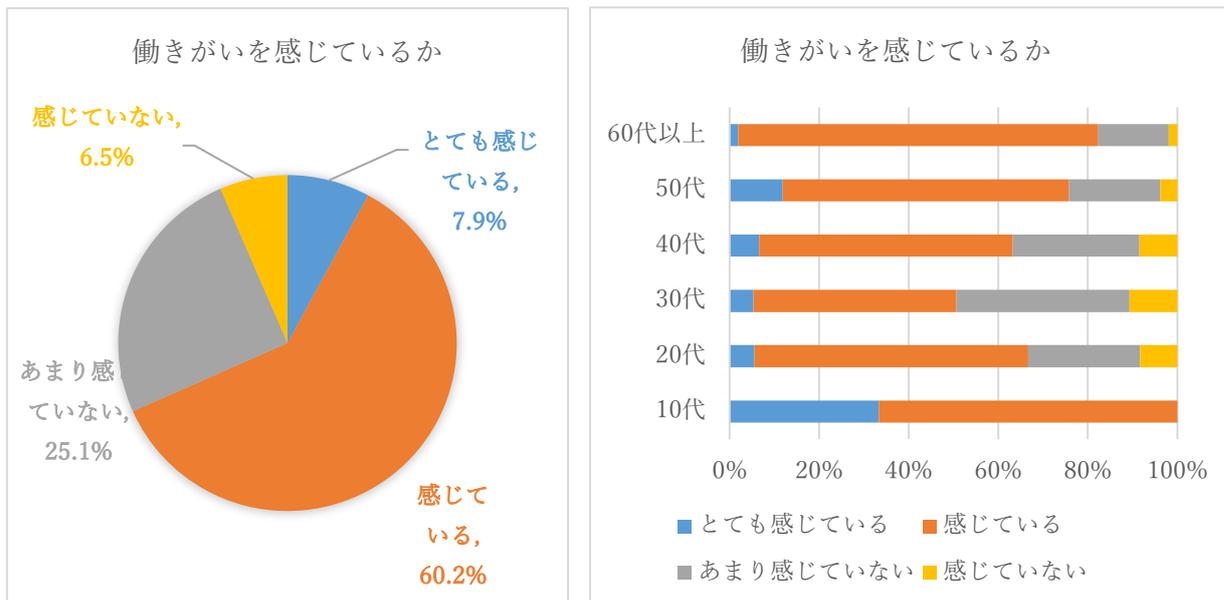


計画書 P12

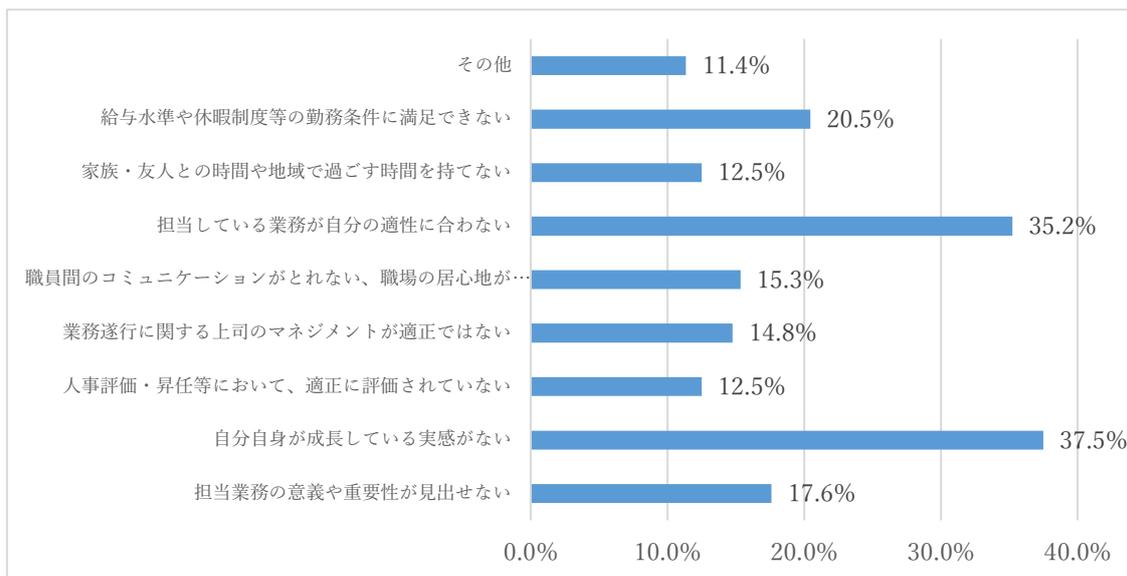
【調査結果 6-2：仕事と生活の両立ができていると感じない理由】



【調査結果 6-3：働きがいを感じているか（全体・年代別）】



【調査結果 6-4：働きがいを感じない理由（全体）】



（現状・検証結果）

『仕事と生活の両立ができていると感じる』割合は 78.5%と昨年に比べ 2.9%低くなっている。『あまり感じていない・感じていない』割合は、性別では『女性』、年代別では 30 歳代が高くなっている。

『あまり感じていない・感じていない』理由としては、『勤務時間外の業務がある』が最も多い。

働きがいについては、『働きがいをととても感じている・感じている』と回答した割合

は全体で 68.1%となっており、昨年度より低くなっている。年齢別では 10 歳代、50 歳代、60 歳代がもっとも高く、30 歳代が一番低くなっている。また、働きがいを感じない理由については、『自分自身が成長している実感がない』『担当している業務が自分の適性に合わない』が多くなっている。

人材育成の観点から事務分掌を考えたり、業務の意味づけを伝えたりすることで、働きがいを高めていくことが重要である。

(7) 地域貢献活動の推進

①令和6年度の具体的取組

ア. 地域の子どもや子育て家庭をあたたく見守り、子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動等の地域貢献活動に積極的に参加するよう努めた。

イ. 子どもの多様な体験活動等の機会を充実させるため、職場体験学習、インターンシップ等の受け入れ、学校の進路学習の講師としての職員派遣を行った。また、子どもが参加する地域行事へ積極的に協力するよう努めた。

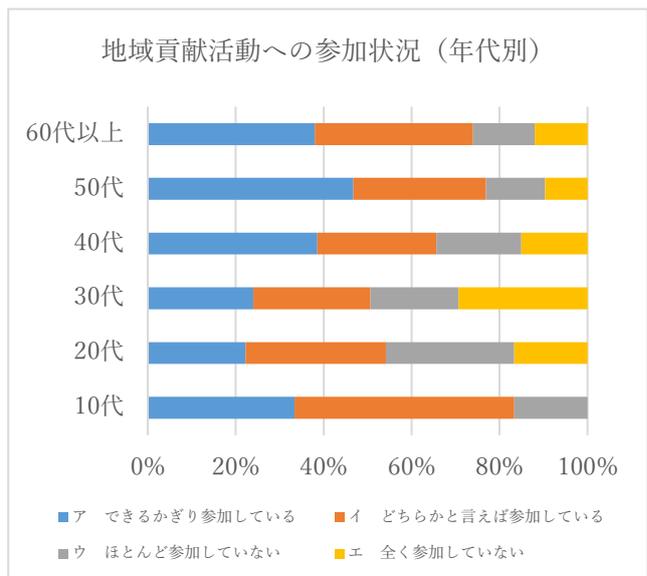
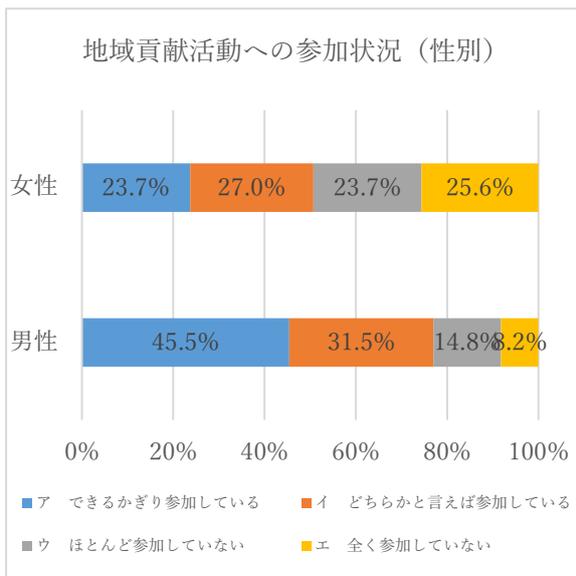
ウ. 火災や風水害などから地域住民の生命・財産を守るための活動を行う消防団に積極的に入団するよう周知した。

エ. 職員の地域貢献活動を促進するための副業制度について実証を行い、制度化に向けた検討を行った。

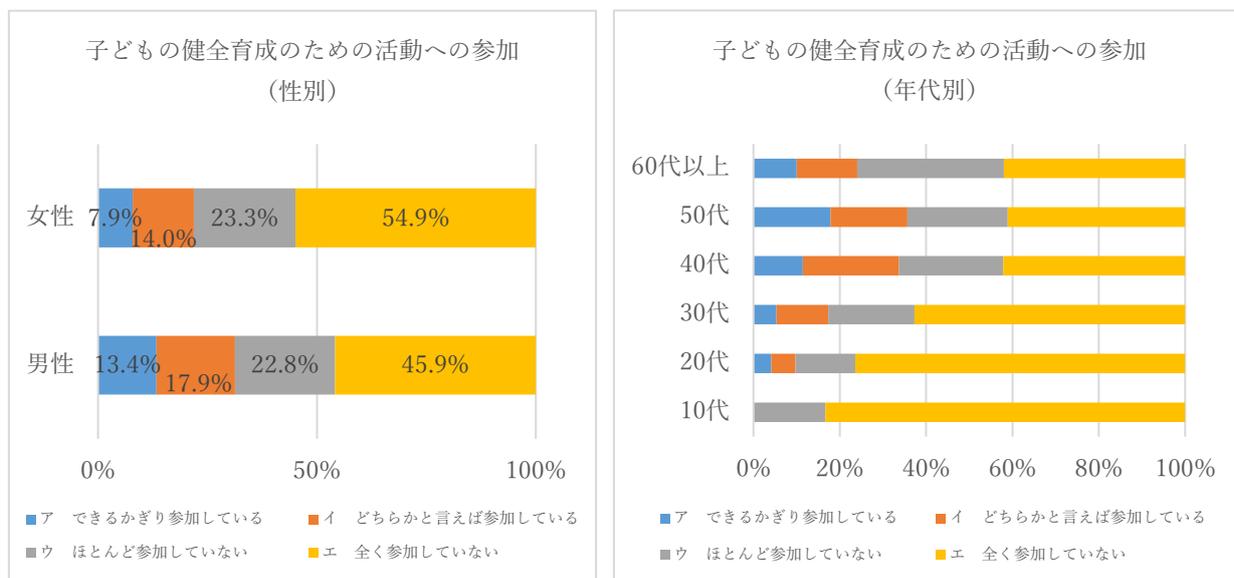
②現状

【調査結果 7-1：地域貢献活動への参加状況（性別・年代別）】

計画書 P13



【調査結果 7-2：子どもの健全育成のための活動の参加状況（性別・年代別）】



（現状・検証結果）

地域貢献活動については、「できるかぎり参加」と「どちらかといえば参加」を合わせると66%、昨年度より高くなっており、こどもの健全育成のための活動については27.6%と昨年度より低くなっている。

年齢別にみると、年齢が高い方が参加している割合が高い傾向にあり、性別では男性の方が参加している割合が高い。引き続き、積極的な地域貢献活動への参加を呼びかけていく必要がある。

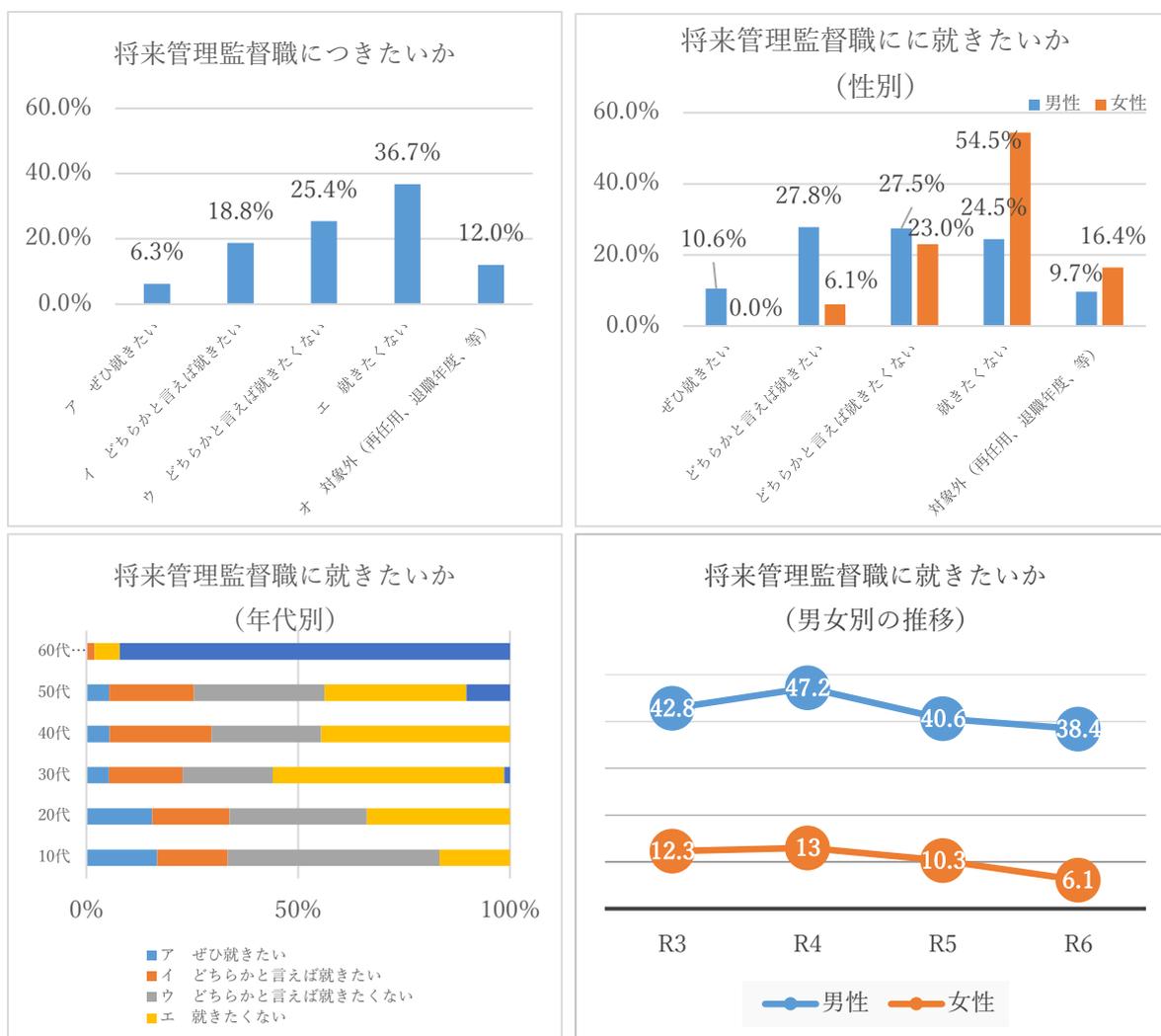
（8）女性職員の活躍の推進に向けた取組

①令和6年度の具体的取組

- ア. 職員の意欲と能力の把握に努め、性別問わず適材適所の人事配置を行うとともに、男女でバランスの取れた職員配置に努めた。
- イ. キャリア形成を意識した人材配置に努め、管理職・監督職ポストに女性職員を登用するよう努めた。
- ウ. 女性職員の高度・専門的な知識・技能や幅広い視野の獲得、関係者とのネットワーク構築等を目的に、県の機関等への研修派遣を行った。
- エ. 性別などに関わらず多様な人材がいきいきと活躍できる働きやすい職場づくりのためのダイバーシティ研修を実施した。
- オ. 女性職員の自治大学校等の専門研修の受講を促進した。

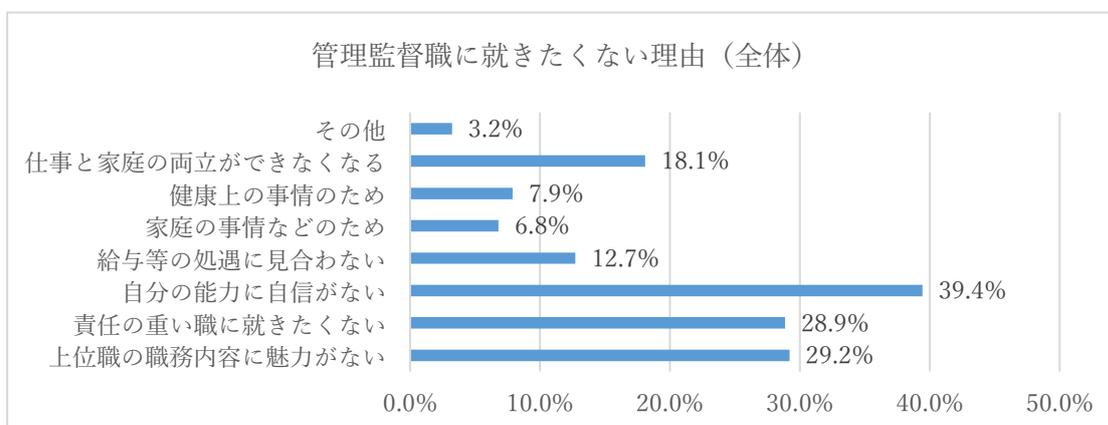
②現状

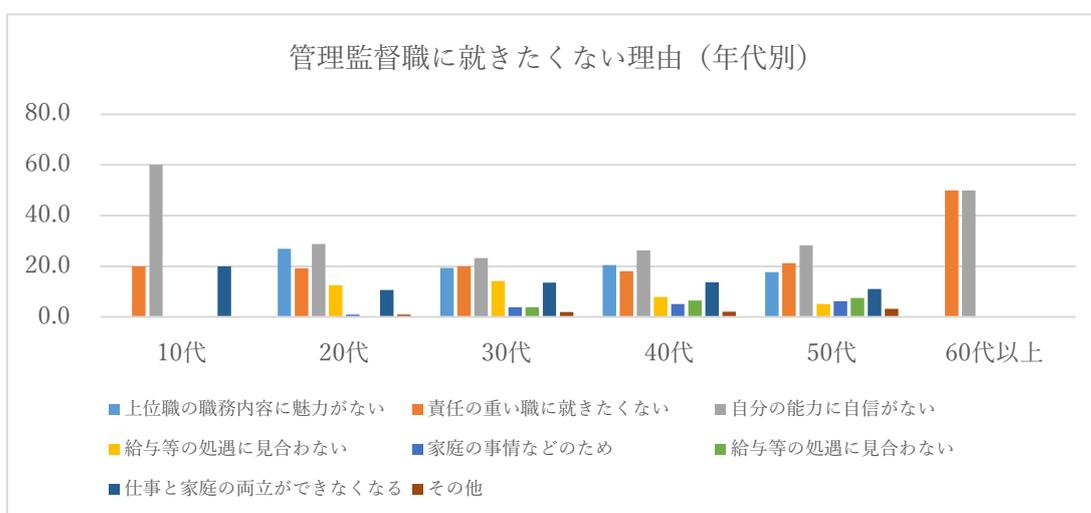
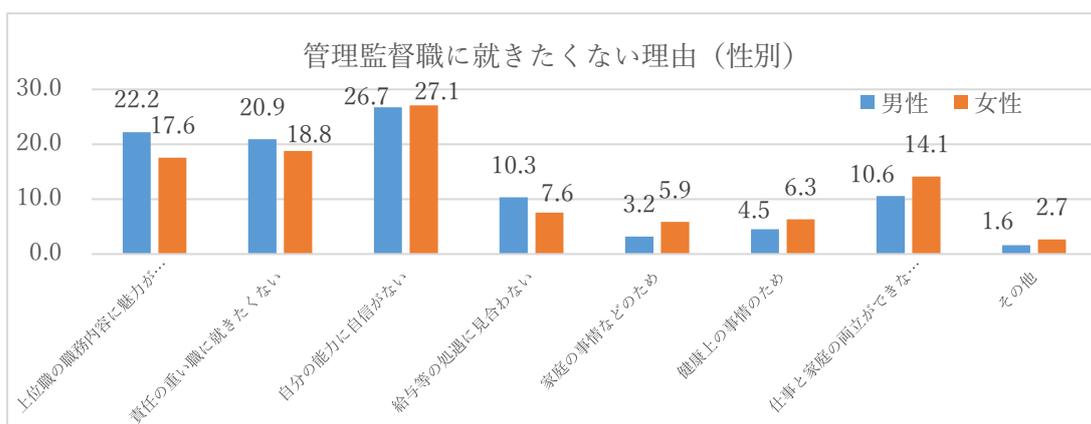
【調査結果 8-1：昇任についての意向（全体・性別・年代別・推移）】 計画書 P14



計画書 P14

【調査結果 8-2：管理監督職のポストに就きたくない理由（全体・性別・年代別）】





【調査結果 8-3：昇任意欲を高めるための対策】

（アンケート「管理監督職のポストに就きたくないことへの解消策として考えられること」の自由記載）

- ▶ 給与等の処遇改善（管理職手当の増額や、係長の賃金アップ）
- ▶ 管理監督職のフォロー体制
- ▶ 試験による昇格、意欲（希望）ある職員の昇格
- ▶ 経験がある部署での昇格
- ▶ 業務の効率化、業務縮小や DX 推進による負担減少、働き方改革。
- ▶ 現場と事務でそれぞれの上位職を設ける。
- ▶ 管理職自身がワークライフバランスを実現し魅力を発信する（ロールモデルの存在）

実績：管理的地位に占める女性職員の割合

項目	R2	R3	R4	R5	R6 年度	R6 目標
管理的地位に占める女性職員の割合	20	19	17.4	18.4	18.0%	25%

(現状・検証結果)

管理的地位に占める女性職員の割合の目標値 25%に対して、18%の実績値であり目標は達成できていない。

管理監督職に「ぜひ就きたい」、「どちらかと言えば就きたい」という意欲のある職員は全体で約 25%となっており、30代で特に低くなっている。

男女別にみると、男性は 38.4%であるのに対して、女性は 6.1%と大きな差がある。

昇任したくない理由については、「能力に自信がない」「責任の重い仕事につきたくない」「上位職の職務内容に魅力がない」が男女共に多い。男女別にみると、女性では、「仕事と家庭の両立ができなくなる」「家庭の事情」が男性より高くなっている。

6. まとめ

以上のアンケート結果や検証結果等を踏まえ、天草市特定事業主行動計画（新計画）を策定し、職員一人ひとりがやりがいを持って働き、仕事と子育てを安心して両立できる職場環境づくりに職場全体（個人・所属・担当部署）で一体となって取り組んでいく。

【それぞれの取組（役割）】

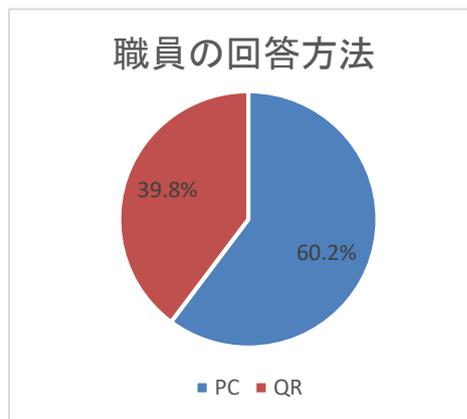
	取組（役割）
職員	情報収集、正しい知識の習得
	自己研鑽（研修会への積極的な参加など）
所属	コミュニケーションの活性化（風通しの良い職場環境づくり）
	上司のリーダーシップ
	業務面における環境整備（業務の簡素化・合理化、業務量の平準化）
担当部署 （総務課）	周知（特定事業主行動計画・休業制度・ワークライフバランス 等）
	研修会の実施
	勤務体制の検討（在宅勤務・時差出勤等）

参考資料

令和6年度 ワークライフバランス取組状況 アンケート結果

1. アンケート目的 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することにより、子育て世代及び子育て応援世代の職員が共に安心して両立・支援していくことができるよう『天草市特定事業主行動計画』を策定し、取り組んでおり、今後の取り組みの参考にするため一人ひとりの意向を知り現状を把握する。
2. アンケート期間 令和6年11月26日～令和6年12月6日
3. アンケート方法 熊本県・市町村共同システム「電子申請サービス」を利用し、業務用パソコン又はスマートフォン等でQRコードを読み取り回答
4. アンケート対象及び回答者数（率）

	対象人数	回答者数	回答率（R5）
職員・再任用	957人	558人	58.3% (67.7%)
会計年度任用職員	657人	329人	50.0% (54.5%)



5. アンケート結果
 - (1) 職員分：実施状況報告書に記載
 - (2) 会計年度任用職員分：別冊