

ワーク・ライフ・バランスを実現できる 職場環境をめざして

～ 天草市特定事業主行動計画 ～



熊 本 県 天 草 市
令和7年3月

□ 天草市特定事業主行動計画

はじめに

次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援するため、国、地方公共団体、事業主等が一体となった取組みを進めていくこととなりました。

この法律において、地方公共団体は一事業主の立場から、職員のニーズを踏まえた「次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、平成18年度から平成26年度まで計画的に取り組んできました。このような中、「次世代育成支援対策推進法」の施行期間が令和6年度まで延長されたこと、平成27年8月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が成立したことにより、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一体のものとして、平成27年度から平成31年度まで「天草市特定事業主行動計画（前期計画）」を策定、ひき続き、仕事と家庭の「両立支援」や職員一人ひとりが個性と能力を発揮できる「活躍支援」をさらに進めるため、令和2年度から令和6年度までの5カ年を期間とする「天草市特定事業主行動計画（後期計画）」を策定し取り組んできました。

後期計画期間の満了に伴い、令和7年度からの新たな特定事業主行動計画を策定し、これまでの取組も踏まえつつ、今まで以上に、仕事と子育てを安心して両立でき、全ての職員が能力を発揮して活躍できるよう「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現を目指して、職員自身が自覚をもって、更なる取組を推し進めていこうとするものです。

この計画を基に、天草市が特定事業主としての立場で、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、職員がワーク・ライフ・バランスを図ることができる職場環境を目指します。

令和 7年 3月28日策定

天草市長
天草市議会議長
天草市選挙管理委員会
天草市代表監査委員
天草市農業委員会
天草市教育委員会
天草市病院事業管理者

□ 第1章 総論

1 計画策定の目的

この計画は、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、様々なライフスタイルを持つ全ての職員がワーク・ライフ・バランスを図ることができる職場環境づくりを目的とします。

2 基本方針

仕事と、家事や育児などの家庭生活との両立支援は、女性の活躍推進にも大きなかかわりがあり、「女性が輝く社会」は男女問わず働きやすい社会であるといえます。

この計画の基本方針は、仕事と子育てを安心して両立でき、全ての職員が能力を発揮して活躍できる職場環境づくりを目的として、次の7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します。

- 1 現行制度の周知と職員の意識改革
- 2 育児休業等の取得や復職がしやすい職場環境の整備
- 3 時間外勤務の縮減
- 4 年次有給休暇等の取得促進
- 5 柔軟かつ多様な働き方の推進
- 6 地域貢献活動の推進
- 7 女性職員の活躍の推進に向けた取組

3 計画期間

次世代育成支援対策推進法の施行期間（平成27年度から令和17年度まで）と、女性活躍推進法の施行期間（平成28年度から令和7年度まで）、第3次天草市総合計画基本構想との整合をとり、令和7年度から令和11年度までの5カ年を計画期間とする「特定事業主行動計画」を策定しました。

なお、この計画は、必要に応じて見直しを行います。

4 計画の対象

この計画の対象は、本市の市長事務局、議会事務局、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、教育委員会事務局及び病院事業部に所属する職員等とします。

5 計画の推進体制

この計画を効果的かつ円滑に推進するため、天草市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、事務局を市長部局総務部総務課におきます。各任命権者は、本計画を推進していくとともに、行動計画推進委員会において、職場の状況に応じた具体的な取組の推進、実施を図り、また必要に応じて見直しを行うこととします。

この取組は、職員全員で推進していくことはもちろんですが、リードするのは所属長です。所属長は、職員の意識改革や職場環境の整備など、働きやすい職場づくりは、所属長の責務であることを改めて認識し、職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりを目指します。

□ 第2章 具 体 的 な 取 組 事 項

この計画は、仕事と子育てを安心して両立でき、全ての職員が能力を発揮して活躍できるようワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職場をあげて支援していくために策定したものです。職員一人ひとりが、この行動計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い、支え合っていくように努めます。

また、PDCAサイクルの確立に努め、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を市のホームページ等へ掲載します。

この計画の策定にあたっては、全職員を対象としたアンケート調査を実施した結果等を踏まえて、定量的な数値目標を定め、取組事項をまとめました。

アンケート調査結果 ※全職員のうち回答者数558名（回答率58.3%）

【調査結果1】行動計画の取組事項の中で最も望むものとは

視点	回答率
1 休暇等の現行制度の周知と職員の意識改革	15.7%
2 育児休業等の取得や復職がしやすい職場環境の整備	7.0%
3 時間外勤務の縮減	14.8%
4 年次有給休暇の取得促進	17.5%
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	9.6%
6 職員の仕事と生活の調和の推進	20.6%
7 地域貢献活動の推進	4.6%
8 女性職員の活躍の推進に向けた取組	1.9%

計画の取組の概要

1. 現行制度の周知と職員の意識改革に関すること

現行制度について、情報提供を適切に実施するための相談窓口の充実を図り、情報を共有することで職員の意識改革に努めます。

◆母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の諸制度（※1）について周知します。

（※1）産前産後のための休暇、妊産婦の健康診査等のための休暇、妊婦の通勤緩和のための措置、妊婦の休息又は補食のための休暇、満1歳に達しない子の育児のための休暇（育児時間）

◆出産費用の給付などの経済支援措置を周知します。

◆育児休業や特別休暇等に関する相談窓口・諸制度を周知します。

◆男性の子育て目的の休暇等の取得促進のための意識改革に努めます。

◆職員の育児参加を応援する職場風土の醸成に努めます。

◆各種ハラスメント等の防止対策の強化に努めます。

【調査結果2】休業・休暇制度のうち、知っているもの（複数回答）

休業・休暇制度	回答率
育児休業	90.7%
子の看護休暇	83.0%
結婚休暇	82.6%
介護休暇	76.5%
男性の育児参加のための休暇	66.1%
部分休業	62.2%
育児短時間勤務	58.1%
出産補助休暇	54.8%
介護時間休暇	47.3%
育児時間休暇	45.4%
健康診査及び保健指導のための休暇	40.5%
短期介護休暇	35.7%
出産サポート休暇	33.9%
妊娠障害による休暇	28.5%
知らない	1.3%

R 1 1 目標

○現行制度の周知と職員の意識改革について

- ・ 育児休業制度の認知度
- ・ 部分休業制度の認知度
- ・ 育児短時間勤務制度の認知度
- ・ 出産や育児に伴う特別休暇制度の認知度
- ・ 介護休暇制度の認知度

100%

【参 考】

項 目	H 2 6 実績	R 1 実績	R 6 実績
育児休業制度の認知度	39.3%	95.6%	90.7%
部分休業制度の認知度	9.6%	50.4%	62.2%
育児短時間勤務制度の認知度	21.2%	76.8%	58.1%
出産や育児に伴う特別休暇制度の認知度	40.7%	84.1%	83.0% ※
介護休暇制度の認知度	—	79.2%	76.5%

※R 6はアンケートの設問を変更しているため、最も回答率の高かった「子の看護休暇」を記載

2. 育児休業等の取得や復職がしやすい職場環境の整備に関すること

全ての職員が取得できる子どもが生まれた時の休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これらの休暇等の取得を促進します。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりに努めます。

(1) 妊娠・出産・育児に関わる職員及び小学6年生までの子を養育する職員の健康への配慮について

(妊娠・出産・育児に関する休暇等を取得しやすい職場環境づくり)

- ◆所属長からの育児参画の個別勧奨と業務対応・体制の整備を行います。
- ◆本人からの申し出があった場合、原則として時間外勤務を命じないこととします。
- ◆人員配置については、過重な負担がかからないよう可能な範囲での配慮に努めます。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等について

(安心して育児休業等を取得できるような職場環境づくり)

- ◆育児休業等の取得を希望する職員には、できるだけ速やかに所属長等に申し出ることや、必要に応じて直属上司等の周囲の職員へ伝えるなどの指導を促します。このことは、周囲への理解を深めることにもつながり、代替職員の配置や業務分担の見直し等の検討を行うことができ、スムーズに育児休業等を取得できることにつながります。
 - ◆育児休業等の取得の申出があった場合には、職員が気兼ねなく取得できるような職場環境づくりに努めます。その際、所属課等内の人員配置や事務分担の見直しを検討するとともに、安心して育児休業等が取得できるよう代替の会計年度任用職員、任期付職員の確保に努めます。
 - ◆育児短時間勤務の請求があった場合には、所属課等内の人員配置や事務分担の見直しを検討するとともに、職員が気兼ねなく取得できるような職場環境づくりに努めます。
 - ◆育児休業等からの円滑な職場復帰を支援するための休業期間中の業務に関する情報提供・能力開発や研修その他の必要な支援などを行うことで、職場復帰に向けての環境づくり・安心して働ける職場環境づくりに努めます。また、子育てを行う女性職員の支援として、活躍の推進に向けて、両立支援制度を利用しやすい環境の整備に努めます。
- (育児参加休暇及び育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくり)
- ◆育児休業等経験者からの情報提供により取得を希望する職員の不安の軽減に努めます。
 - ◆男性職員の子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを醸成し、取得促進に努めます。
 - ◆出産費用の給付等の経済的な支援措置の周知の徹底に努めます。
 - ◆小学6年生までの子の負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話に対する「子の看護休暇」について、対象となる事由を拡大するとともに、取得促進に努めます。

【調査結果 3】育児休業等や特別休暇（各種休業制度）を取得できなかった理由（複数回答）

理由	回答率
職場に迷惑をかけるため	30.6%
業務が多忙のため	29.0%
収入が減るため	19.7%
年次有給休暇を取得したため	11.5%
自分以外に育児をする人がいたため（配偶者が無職、育児休業中を含む）	7.7%
職場の同僚、上司等から嫌がられると思ったため（思うため）	4.9%
仕事から離れることに不安があったため（あるため）	4.9%
その他	5.5%

【調査結果 4】男性が育児休業取得促進に必要なこと（複数回答）

考えられる方策	回答率
代替人員の確保	55.2%
職員の意識向上	51.8%
制度の周知	50.4%
業務面における環境整備	48.6%
上司の理解	47.3%
上司からの積極的な後押し	39.4%
経済的支援	26.3%
育児休業取得者の体験談の公表	16.8%
その他	2.2%

R11目標

○育児休業等の取得促進について

- ・ 男性職員の育児休業取得率（部分休業含む） **85% ※**
- ・ 女性職員の育児休業取得率（部分休業含む） **100%**
- ・ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率 **80%**

※男性職員の育児休業等の目標値については、2週間以上の育児のための休暇を取得した職員が対象。

【参 考】

項 目	H 2 6実績	R 1実績	R 6実績
男性職員の育児休業 (部分休業含む)	2. 9%	0%	23. 1%
女性職員の育児休業 (部分休業含む)	92. 3%	100%	100%
配偶者出産休暇及び育 児参加のための休暇	51. 4%	80%	72. 7%

3. 時間外勤務の縮減に関すること

時間外勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、取組を促進します。

- ◆定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行に努めます。
- ◆部分休業や育児短時間勤務を取得している職員には、時間外勤務をさせないよう努めます。
- ◆規則に定める時間外勤務を命ずる時間数及び月数の上限を遵守するよう努めます。
- ◆長時間労働者の心身の健康管理に努めます。
・長時間労働者（1月あたり45時間超）へのメンタルチェック・面接指導等の周知を行います。
- ◆小学校就学前の子を養育する職員が、その子を養育するために時間外勤務の制限や深夜勤務の制限を請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外勤務を命じません。
- ◆人員の適正配置に努めるとともに、職場の係・担当業務を越えた応援体制の整備などにより繁忙期における時間外勤務の縮減に努めます。
- ◆定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努めます。
- ◆業務の簡素化・効率化・平準化・業務量の削減をめざし、AIやRPAの活用等DXを推進します。

【調査結果5】 時間外勤務縮減のための取組の方策として（複数回答）

考えられる方策	回答率
業務の簡素化・合理化	58.2%
業務の廃止（業務量の削減）	51.6%
業務量の平準化	49.3%
職員1人ひとりの意識改革	37.6%
時間外勤務縮減のための職場の雰囲気づくり	28.5%
上司・職員の意識改革	14.5%
定時退庁の実施の徹底（時間外勤務の体制の見直し）	11.6%
WEB 会議の推進	10.0%
一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施の徹底	6.5%
その他	6.3%

R11目標

○時間外勤務の縮減について

- ・月45時間以上の時間外勤務を行った常勤職員の割合 **3.0%**

【参 考】

項 目	R 4実績	R 5実績
月 4 5 時間以上の時間外勤務を行った 常勤職員の割合	5. 1%	3. 1%

4. 年次有給休暇等の取得促進に関すること

年次有給休暇は、職員全員の取得促進を図ることで、子育て中の職員の子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、仕事に対する能率向上に寄与するものです。

職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にし、休暇の取得を促進します。

- ◆年次有給休暇を取得していない職員や、取得の少ない職員、業務が多忙な職員についての休暇のまとめ取り等の奨励を促進します。
- ◆土日と月金を組み合わせた年次有給休暇・国民の祝日や夏季休暇を組み合わせた年次有給休暇の連続休暇の取得促進に努めます。
- ◆休日前後の会議や研修会等の開催の自粛による連続休暇の取得促進に努めます。
- ◆年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を図ることによる休暇の取得促進に努めます。
- ◆子どもの予防接種や授業参観などの諸行事への参加、また、家族の記念日など年次有給休暇の取得促進に努めます。
- ◆庁内イントラネットのスケジュール管理等を活用して、年次有給休暇や夏季休暇の計画的な休暇の取得を促進します。

【調査結果6】年次有給休暇等の取得できない原因またはためらいを感じる理由（複数回答）

取得できない原因またはためらいを感じる理由	回答率
職場（周囲）に迷惑をかけると感じる	48.9%
業務が多忙のため（後で多忙になる）	44.3%
特別休暇等の他の制度を利用している（振替を含む）	24.1%
仕事の進め方（業務遂行体制）に問題がある	20.4%
休暇を取りやすい環境ではない	15.5%
積極的に休暇を取得しようとする考えはない	15.2%
ゴールデンウィークや夏季休暇とあわせて連続休暇を取りにくい	14.1%
休日の前後に会議があり休みにくい	11.0%
年次有給休暇の計画表がない	10.5%
休むと近所の目が気になる	9.4%
職場の同僚、上司等から嫌がられると思う	4.4%
勤務評定に悪い影響があると感じる	4.2%
仕事にやりがいを感じている	2.6%
その他	9.8%

R11目標

○年次有給休暇等の取得促進について

- ・ 年次有給休暇取得日数 **13日**
- ・ 夏季休暇取得日数 **5日**

【参 考】

項 目	H26実績	R1実績	R6実績
年次有給休暇取得日数	9.9日	9.0日	11.6日
夏季休暇取得日数	—	4.75日	4.8日

【後期計画までの年次有給休暇の取得状況】

計画（分析期間）	取得目標	平均取得日数	平均取得率	備考
第1期 （平成18年度～平成21年度）	10日	8.7日	43.5%	市長部局のみ
第2期 （平成22年度～平成26年度）	10日	9.9日	49.5%	市長部局のみ
前期 （平成27年度～令和元年度）	10日	9.3日	46.5%	全部局
後期 （令和2年度～令和6年度）	10日	10.7日	53.5%	全部局

5. 柔軟かつ多様な働き方の推進に関すること

育児・介護など時間に制約がある職員も含め、全ての職員が働きやすい環境でより力を発揮できるよう、働く時間や場所を柔軟に選択できる仕組みづくりなど、働き方・仕事の進め方改革に基づく取り組みを進めていくことが必要です。

これらについては、男女を問わず、また子育て中ではない職員も含め、誰もが仕事と家庭生活のバランスがとれる環境づくりを進めていきます。

- ◆育児休業、部分休業、介護休暇及び育児短時間勤務等、育児・介護のための休業制度等の周知を行います。
- ◆職場で過ごす時間だけでなく、家族団らんの時間、地域で過ごす時間を確保し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれるように努めます。
- ◆働きやすい職場・働きがいのある職場となるために、職場全体で意識の改革等に取り組みます。
- ◆民間や国家公務員の制度改正に準じた育児・介護の支援制度の導入や見直しを行います。
- ◆テレワークの効果的な活用の推進や早出遅出勤等々の柔軟な勤務時間制度の導入を検討します。

R11目標

○仕事と生活の調和の推進

・仕事と生活の両立ができていると感じる職員の割合 **85%**

【参 考】

項 目	R 3	R 4	R 5	R 6
仕事と生活の両立ができていると感じる職員の割合 ※アンケート調査結果	82.4%	76.0%	81.3%	78.5%

6. 地域貢献活動の推進に関すること

職員の地域活動への参加や子どもに関わる活動（健全育成、体験活動、交通事故から守る活動等）について、その活動への積極的な参加を支援します。

- ◆職員は、地域の一員として、地域の子どもや子育てをする家庭を温かく見守り、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等や地域の行事には、積極的に参加し、協力するよう努めます。
- ◆子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会科見学、職場体験学習の受け入れ等積極的に協力するよう努めます。
- ◆外部からの来庁者の多い庁舎等の公共施設において、可能な範囲で、乳幼児と一緒に安心して利用できる授乳室、休憩室、ベビーベッド、乳幼児トイレ等の設置を進め、案内表示などにより利便性の向上を図るとともに、市民の方への声かけや、必要に応じて手助けを行うなどの親切な応接対応に努めます。
- ◆地域活動に寄与する副業制度の制度化など、職員の地域貢献活動を応援する取り組みを行います。

【調査結果 7 の 1】 地域貢献活動の参加状況（振興会・消防団・婦人会・ボランティア等）

参加状況	回答率
できるかぎり参加している	36.9%
どちらかといえば参加している	29.6%
ほとんど参加していない	18.1%
全く参加していない	14.9%

【調査結果 7 の 2】 地域貢献活動の参加状況（子どもの健全育成のための活動）

参加状況	回答率
できるかぎり参加している	11.5%
どちらかといえば参加している	16.1%
ほとんど参加していない	22.6%
全く参加していない	49.1%

R11目標

○地域貢献活動等への参加

- ・ 地域貢献活動にできるだけ又はどちらかといえば参加している職員の割合 **80%**
- ・ 子どもの健全育成の活動にできるだけ又はどちらかといえば参加している職員の割合 **40%**

【参 考】

項 目	R 3	R 4	R 5	R 6
地域貢献活動にできるだけ又はどちらかといえ ば参加している職員の割合 ※アンケート調査結果	5 7 . 1 %	7 0 . 1 %	6 3 . 0 %	6 6 . 5 %

項 目	R 3	R 4	R 5	R 6
子どもの健全育成の活動にできるだけ又は どちらかといえ参加している職員の割合 ※アンケート調査結果	2 9 . 1 %	3 6 . 4 %	3 4 . 9 %	2 7 . 6 %

7. 女性職員の活躍の推進に向けた取組に関すること

職場優先の考え方や性別にかかわらず、固定的な役割分担意識を見直し、男女が互いに協力して子育てを行うなど男女共同参画意識の向上を図り、職員一人ひとりが意欲と能力を発揮できる組織づくりを目指して、多様な視点を政策に活かすことで更なる市民サービスの向上につなげるため、積極的に取り組むよう努めます。

- ◆市職員として必要な能力の向上のための職員研修を実施します。
- ◆幅広い職務経験を積み、資質を育むための多様な職場への配置を行います。
- ◆管理職、監督職への昇任意欲の向上を図ります。
- ◆女性職員の管理職、監督職への登用を推進します。

【調査結果 8 の 1】 将来、管理監督職に就きたいか

管理監督職に就きたいか(男性)	回答率
就きたくない	24.5%
どちらかと言えば就きたくない	27.5%
どちらかと言えば就きたい	27.8%
ぜひ就きたい	10.6%
対象外(再任用、退職年度等)	9.7%

管理監督職に就きたいか(女性)	回答率
就きたくない	54.5%
どちらかと言えば就きたくない	23.0%
どちらかと言えば就きたい	6.1%
ぜひ就きたい	0.0%
対象外(再任用、退職年度等)	16.4%

【調査結果8の2】管理監督職に就きたくない理由

理由(男性)	回答率
自分の能力に自信がない	26.7%
上位職の職務内容に魅力がない	22.2%
責任の重い職に就きたくない	20.9%
仕事と家庭の両立ができなくなる	10.6%
給与等の処遇に見合わない	10.3%
健康上の事情等	4.5%
家庭の事情等	3.2%
その他	1.6%

理由(女性)	回答率
自分の能力に自信がない	27.1%
責任の重い職に就きたくない	18.8%
上位職の職務内容に魅力がない	17.6%
仕事と家庭の両立ができなくなる	14.1%
給与等の処遇に見合わない	7.6%
健康上の事情等	6.3%
家庭の事情等	5.9%
その他	2.7%

R11目標

○女性職員の活躍の推進について

・管理的地位に占める女性職員の割合

25%

【参 考】

項 目	H27実績	R1実績	R6実績
管理的地位に占める 女性職員の割合	16.6%	20.9%	18.0%

おわりに

この計画は、特定事業主に課せられた責務として、子育ては、男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が大切であり、私たち職員が「仕事と子育てを両立できる職場環境」を目指し、また、性別にかかわらず、「職員一人ひとりが意欲と能力を発揮できる組織づくり」を目指すことで、次代の社会を担う子どもの誕生や健やかな成長に寄与できる環境の整備を図ろうとするものです。

全ての職員が本行動計画の趣旨を十分に理解して、自分自身の重要な取り組みであることを自覚し、職員全員の『ワーク・ライフ・バランス』の実現のために実践していくことを期待します。

