

天草市特定事業主行動計画 令和7年度 実施状況報告

令和8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、様々なライフスタイルを持つすべての職員がワーク・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する。

2. 計画の期間

令和7年度から令和11年度までの5か年

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、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、下表の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す。

●行動計画における7つの視点（取組）について

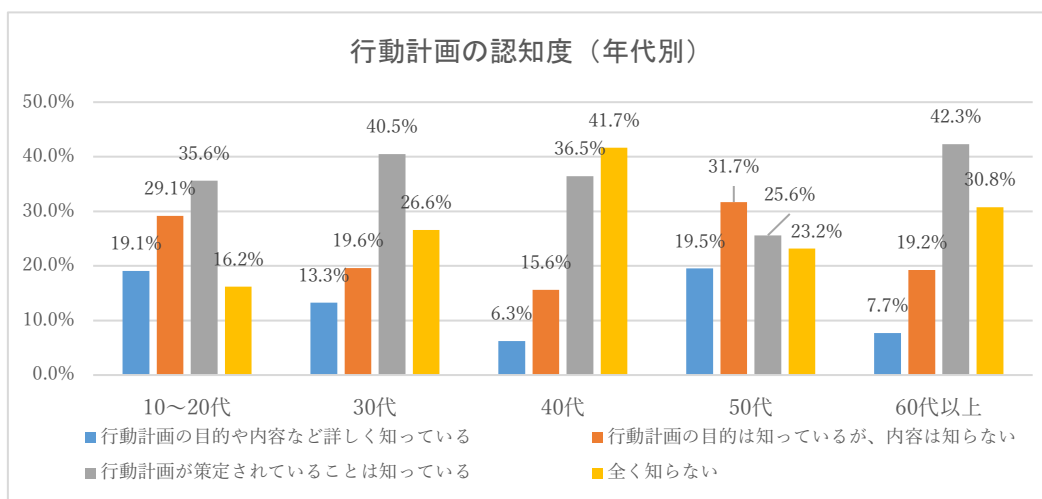
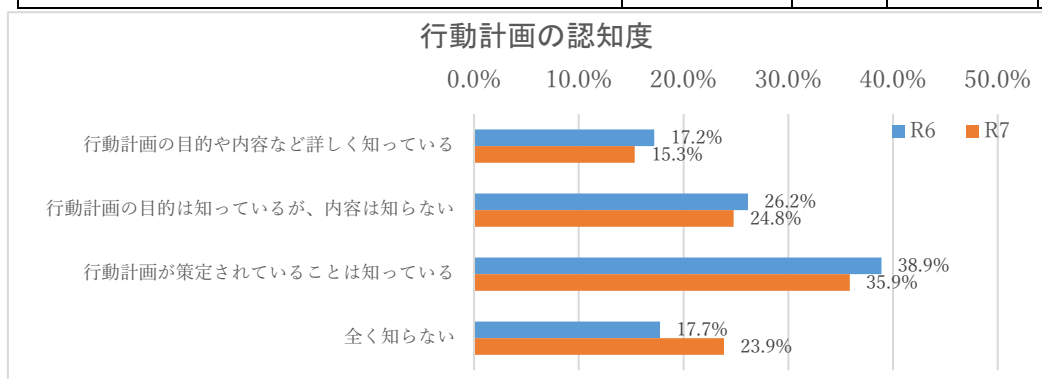
計画書 P2

【調査結果：行動計画の取組事項の中で望むもの3つまで選択】

※回答者のうち何割の職員が望んでいるか（ ）の数字は割合が高い順番（単位：%）

7つの視点（取組事項）	R6年度 後期計画最終年度		R7年度	
	1 現行制度の周知と職員の意識改革	41.9	(2)	50.2
2 育児休業等の取得や復職がしやすい 職場環境の整備	18.8		22.8	
3 時間外勤務の縮減	39.6	(3)	49.5	

4	年次有給休暇等の取得促進	46.8	(1)	59.2	(1)
5	柔軟かつ多様な働き方の推進	-		53.8	(2)
6	地域貢献活動の推進	12.2		12.0	
7	女性職員の活躍の推進に向けた取組	5.0		8.5	



（現状・検証結果）

行動計画の取組事項の7つの中で最も望むものの上位3位は、1位「年次有給休暇等の取得促進」、2位「柔軟かつ多様な働き方の推進」、3位「現行制度の周知と職員の意識改革」となっており、4位に「時間外勤務の縮減」が僅差で続いている。

行動計画の認知度は、「全く知らない」が高くなっている。年代別にみると、これまでは年齢が若いほど認知度が低い傾向があったが、今年度は40代の「全く知らない」と答える割合が多くなっている。さらなる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

計画書 P4

①令和7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4月に実施（イントラ掲載）。
- エ. 妊娠・出産・育児に関する手引きを周知。
- 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。
- カ. 育児と仕事、介護と仕事に関する制度ガイド「★コソダテラス★」「★カイゴコロ★」「★カイゴコロ 先取編★」を作成し周知。
- キ. 働きやすく働きがいにあふれた職場づくりの取組等の今後の方向性を示す「人材育成・確保基本方針」を策定。

②現状

【調査結果 1-1：制度の認知度】

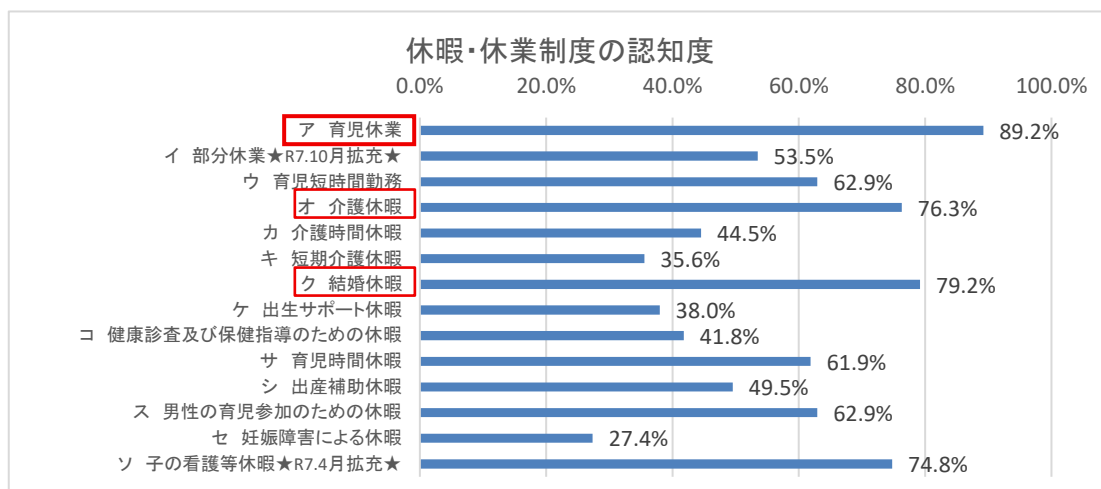
(単位:%)

項目	R6 年度 後期計画最終年度	R7 年度	目標 (R11)
育児休業制度の認知度	90.7	89.2 ↓	100
部分休業制度の認知度	62.2	53.3 ↓	100
育児短時間勤務制度の認知度	58.1	62.9 ↑	100
出産や育児に伴う特別休暇制度の認知度 ※下記表参照	※	※	100
介護休暇制度の認知度	76.5	76.3 ↓	100

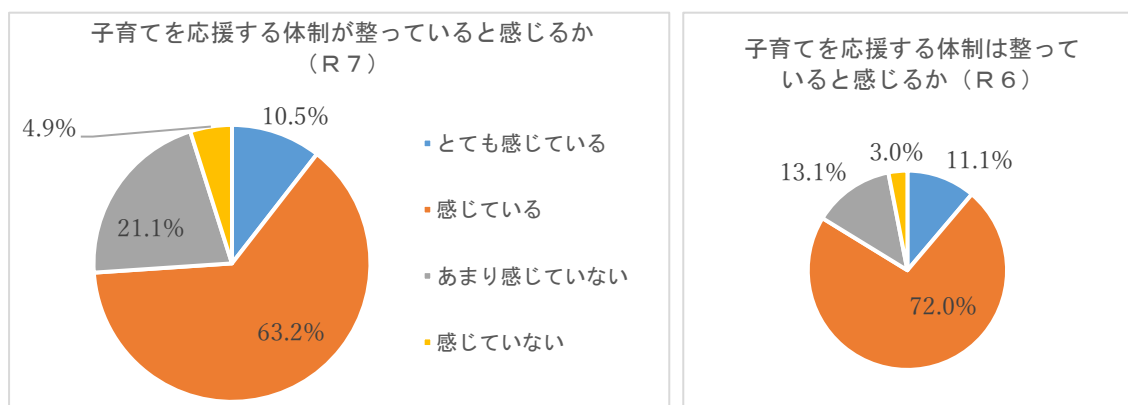
(単位:%)

※出産や育児に伴う特別休暇制度	R6 年度 後期計画最終年度	R7 年度
出生サポート休暇	33.9	38.0 ↑
健康診査及び保健指導のための休暇	40.5	41.8 ↑
育児時間休暇	65.4	61.9 ↓
出産補助休暇	54.8	49.5 ↓
男性の育児参加のための休暇	66.1	62.9 ↓
妊娠障害による休暇	28.5	27.4 ↓
子の看護休暇	83.0	74.8 ↓

【調査結果 1-2 各制度の認知度】



【調査結果 1-3 育児参加を応援する職場風土の醸成】



(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。

子育てを応援する体制が整っていると「とても感じている」「感じている」と答えた職員は73.7%であり、昨年度の83.1%より低下している。

職員が必要な制度を利用できるように、また、育児参加を応援する風土醸成のために、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 計画書 P6

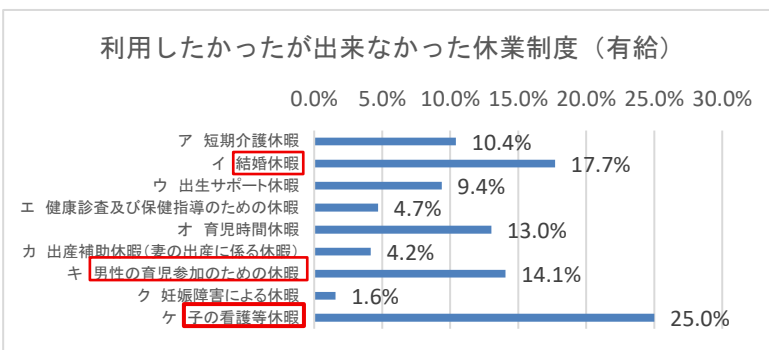
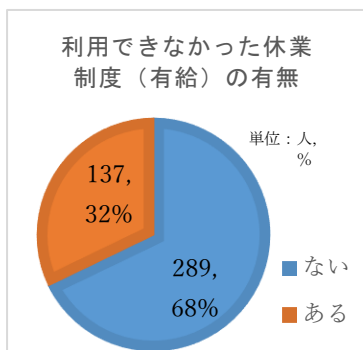
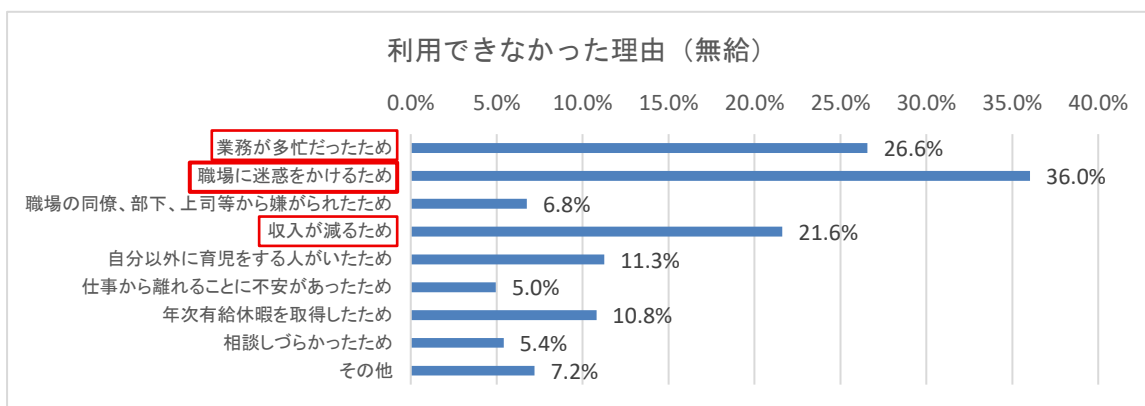
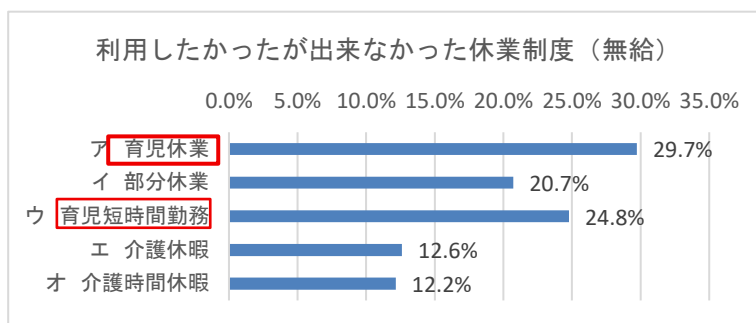
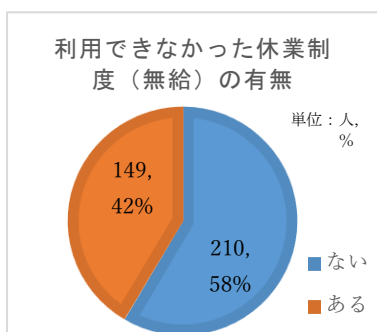
①令和7年度の具体的取組

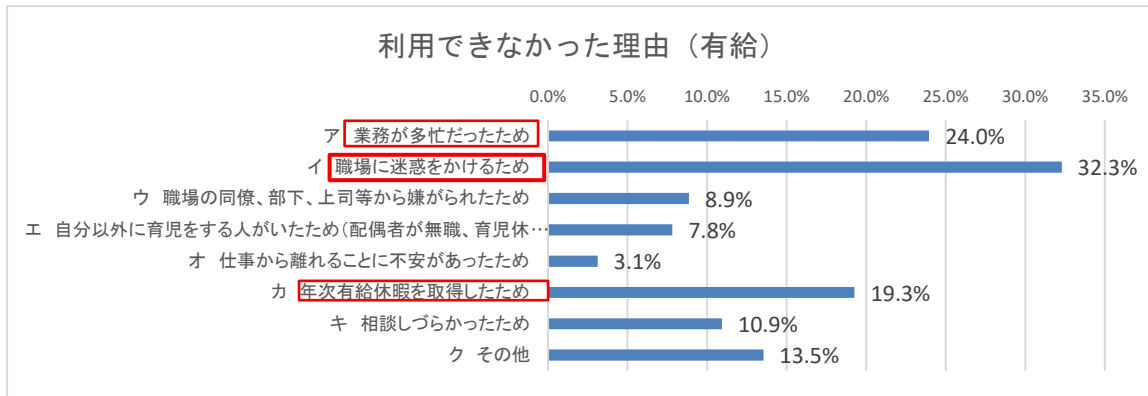
ア. 職員が育児休業等を取得する際に、業務分担等の見直しや会計年度任用職員の確保を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めた。

- 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。
- エ. 職員本人又は配偶者の妊娠・出産を所属長に報告し、面談をする仕組みを導入。
- オ. 妊娠中の職員に対して、「母性健康管理指導事項連絡カード」により医師から指示があった場合、職場での措置について検討を行う仕組みを構築。
- カ. 男性の育児休業取得者からの経験談を制度ガイド等へ記載し、育児休業取得のメリット等を周知。
- キ. 子の看護等休暇について、対象となる事由を拡大。

②現状

【調査結果 2-1：利用しなかったが、利用できなかった休業制度とその理由】



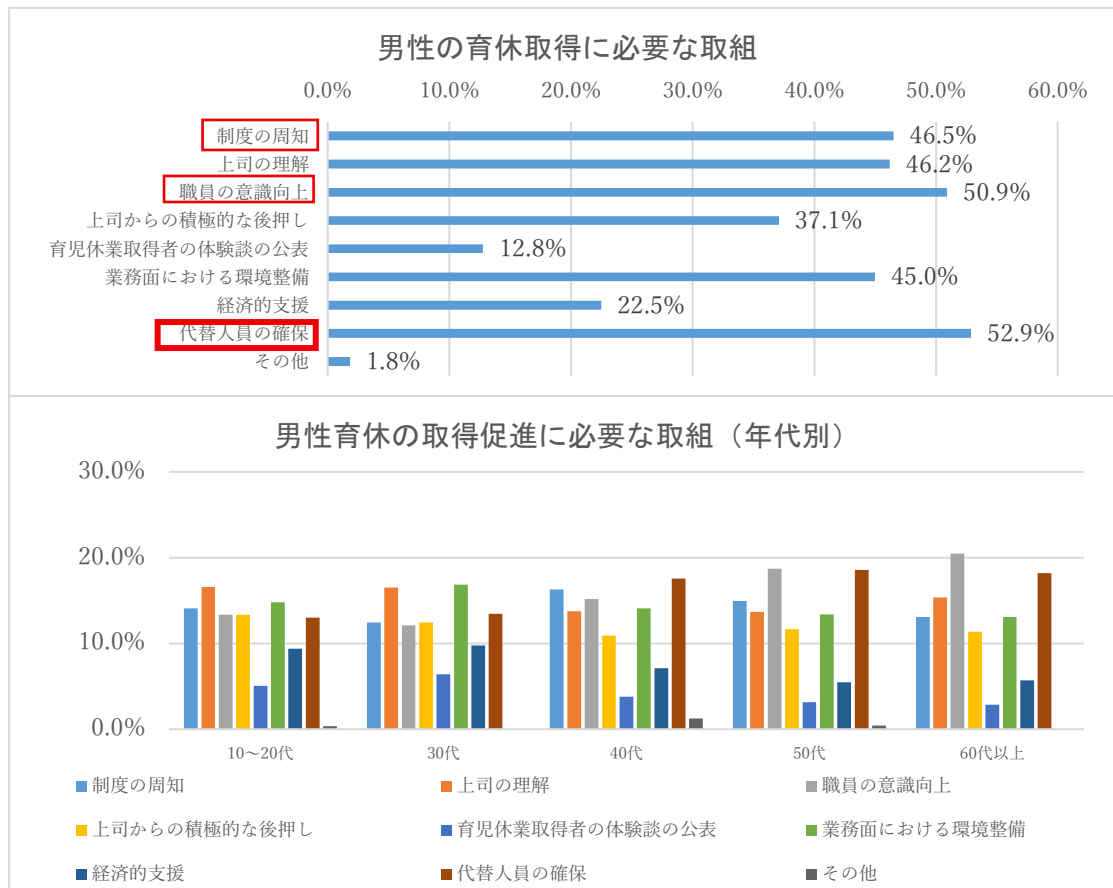


実績：育児休業等の取得率（計画書 P7）

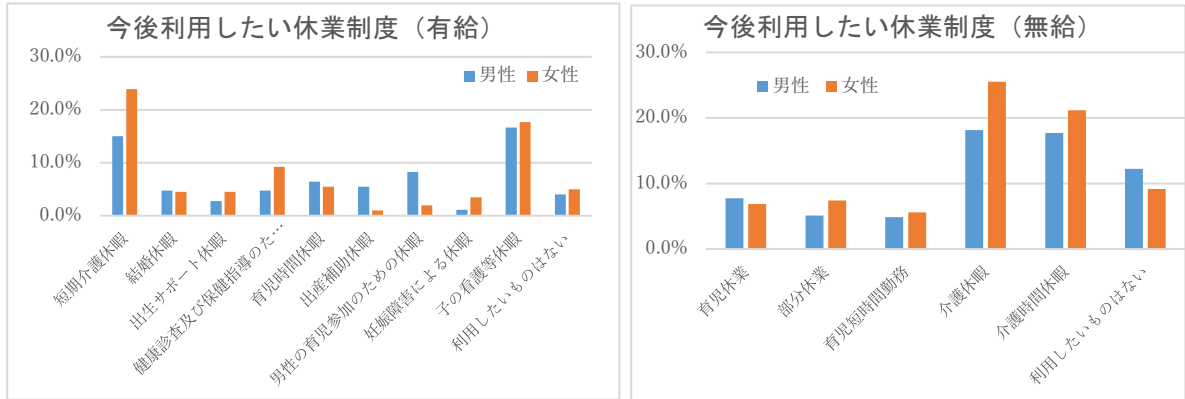
（単位：%）

項目	R6 年度 後期計画最終年度	R7 年度	目標 (R11)
男性職員の育児休業（部分休業含む） ※2 週間以上取得	23.1	61.5↑	85
女性職員の育児休業（部分休業含む）	100	100→	100
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇	72.7	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



（現状・検証結果）

利用しなかったが出来なかった休業制度の有無については、無給の制度で42%、有給の制度で32%の職員が「ある」と回答している。無給では育児休業が一番多く、有給では看護休暇が利用できなかったものの1位となっている。

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、無給の制度では、「収入が減るため」が3番目に多い。

育児休業取得率は、男性61.5%で前年度の23.1%から大きく上昇している。女性は引き続き100%を維持している。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%と上昇し目標値に達している。

男性職員の育児休業取得促進に必要と思う取組については、『代替職員の確保』『職員の意識向上』が多くなっている。年代別にみると、30代までは『上司の理解』『業務面における環境整備』、40代以降は『代替職員の確保』『職員の意識向上』が多くなっている。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。本アンケートの回答者の7割は40代以上であるため、介護に関する休業制度の利用意向が高くなる傾向がある。

（3）時間外勤務の縮減

計画書 P9

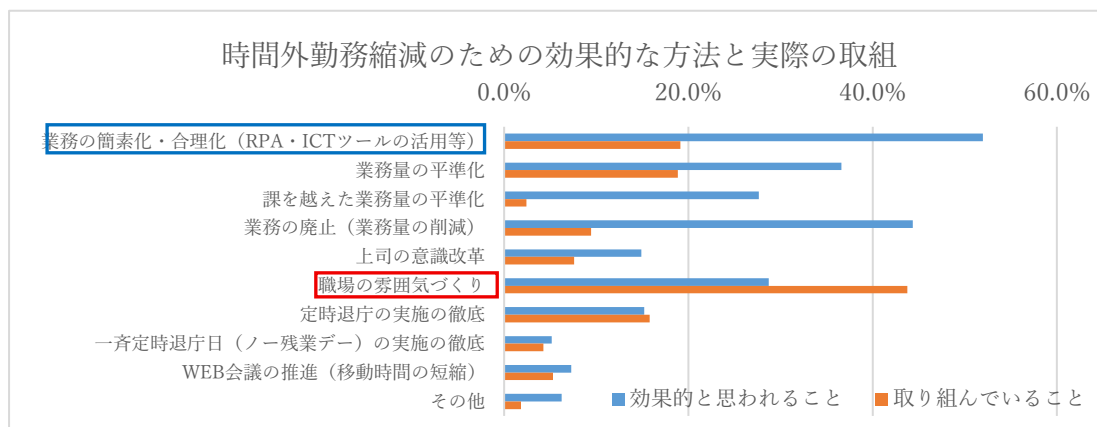
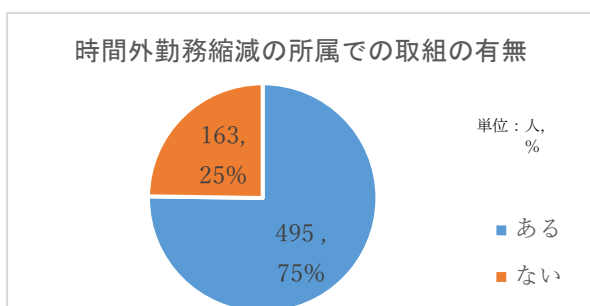
①令和7年度の具体的取組

- ア. ノー残業デーを所属ごとに設定し、業務の状況に応じて柔軟に実施できるよう見直した。
- 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。
- オ. 全庁的な業務改革とデジタル化の推進を目的として、各課の業務プロセス改革(BPR)やシステム構築などのDX(デジタルトランスフォーメーション)に関する様々な相談を受け付ける「自治体DX相談窓口」を開設。
- カ. 業務改善を推進するため、業務改善ツール「kintone」の勉強会の開催や運用支援の契約を行っている相談窓口を周知。

②現状

【調査結果 3：時間外勤務縮減のための取組】



実績：時間外勤務の状況 (計画書 P9)

(単位:%)

項目	*参考 R5年度	R6年度 後期計画最終年度	目標 (R11)
月45時間以上の時間外勤務を行った常勤職員の割合	3.1	3.6	3.0

*R7年度からの新規設定目標値

R7年度の実績値を算定できるのは4月以降であるため前年度の数字を計上

(現状・検証結果)

時間外勤務縮減のための所属の取組については、75%が取り組んでいると回答している。

時間外勤務縮減のための取り組みとして効果的と思われることとして『業務の簡素化・合理化』が52%と多くなっているが、実際の取組は19%しかできていない。実際取り組んでいることとしては、『職場の雰囲気づくり』が多い。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『業務の廃止』『業務量の平準化』『課を越えた業務量の平準化』となっている。

職員数が減少し一人の職員が担当する業務が増えていることにより、定時退庁や時間外勤務縮減が難しくなっており、業務改善のための時間がとれないと考えられる。

月45時間以上の時間外勤務を行った常勤職員の割合はR5年度の3.1%からR6年度は3.6%と上昇している。R7年度は豪雨災害対応のためさらに時間外勤務を行った職員は増加しているのではないかとと思われる。

(4) 年次有給休暇等の取得促進

計画書 P11

①令和7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。
- 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。
- ウ. 豪雨被害対応に伴う業務量の増加に対応するため、R7年度においては、夏季休暇の取得可能期間を延長。

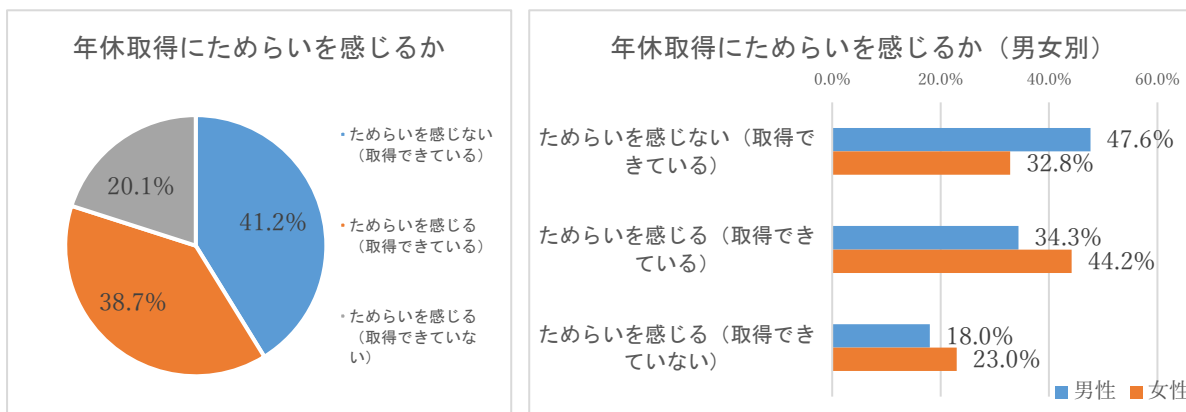
②現状

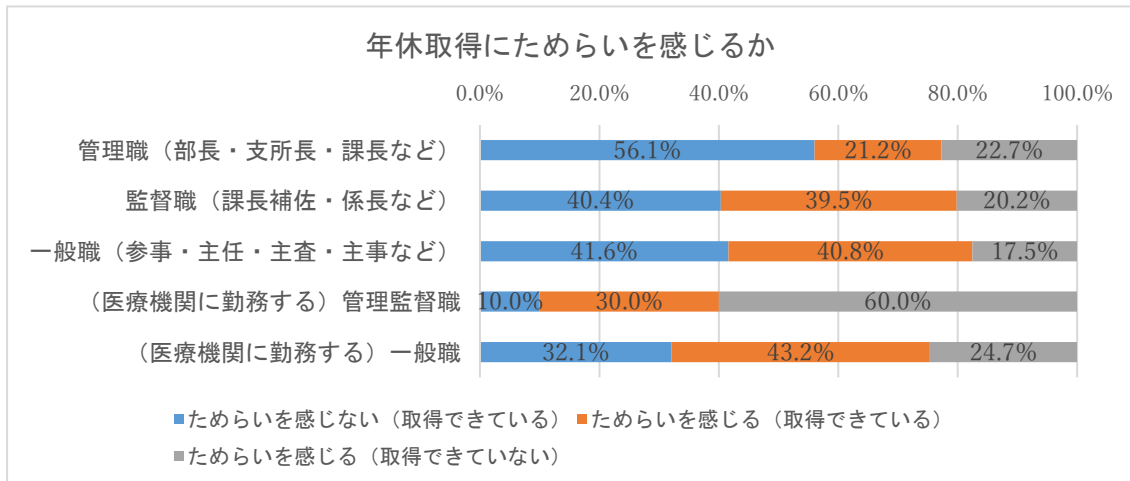
実績：年次有給休暇等の取得 (計画書 P12)

(単位:日)

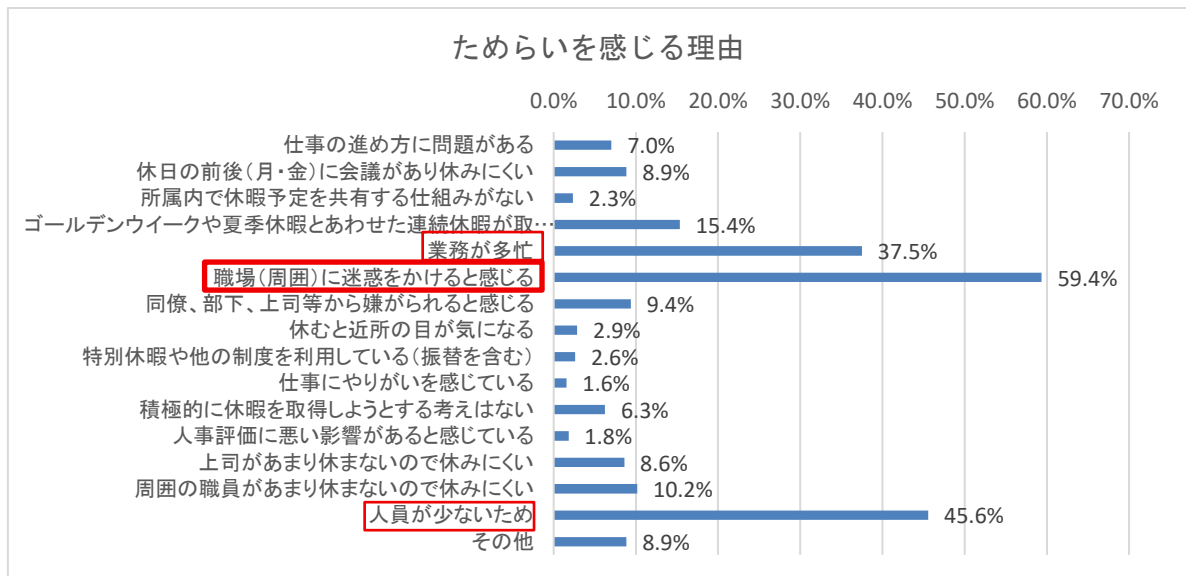
項目	R6年 (R6.1~12)	R7年 (R7.1~12.)	目標 (R11)
年次有給休暇	11.6	10.7 ↓	13
夏季休暇	4.8	4.8 →	5

【調査結果 4-1：年次有給休暇取得にためらいを感じるか】





【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)

R7年の年次有給休暇の平均取得日数は 10.7 日となっており、2 年連続で取得日数は減少している。

そして、年休取得にためらいを感じる割合は 58.8%と、前年度の 56%より増加している。

今年度は豪雨災害対応で多忙となり、年休が取得できない状況があり、そのことが年休取得にためらいを感じる一要因になったのではないかとと思われる。

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 59.4%と最も多く、次いで『業務が多忙なため』 37.5%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、業務の調整や職場の雰囲気づくりなど、職場環境づくりが重要である。

(5) 柔軟かつ多様な働き方の推進

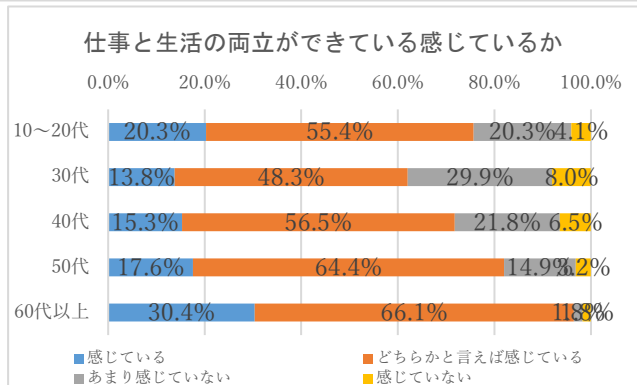
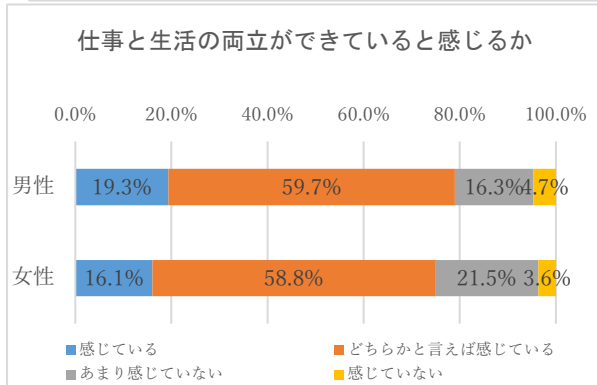
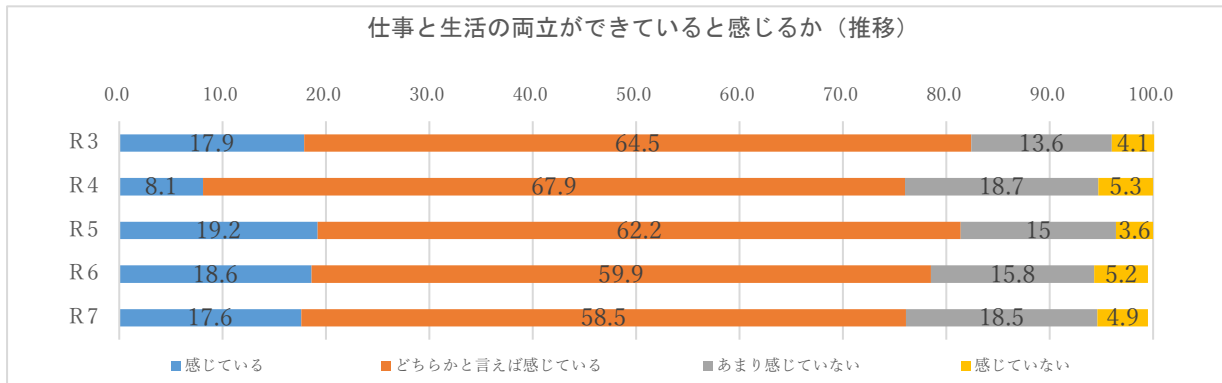
計画書 P13

①令和7年度の具体的取組

- ア. 育児・介護休業法の改正等に応じ、部分休業、介護休暇及び介護時間の要件の緩和・新設、子の看護等休暇の取得要件拡充等の制度の見直しを実施。(再掲)
- イ. 早出遅出勤務制度の導入。
- ウ. 育児と仕事、介護と仕事に関する制度ガイド「★コソダテラス★」「★カイゴココ★」「★カイゴココ 先取編★」を作成。(再掲)
- エ. 育児と仕事、介護と仕事に関する制度の利用勧奨、利用意向の確認を行う仕組みの構築・周知。

②現状

【調査結果 5-1：仕事と生活の両立ができていると感じるか（性別・年代別）】

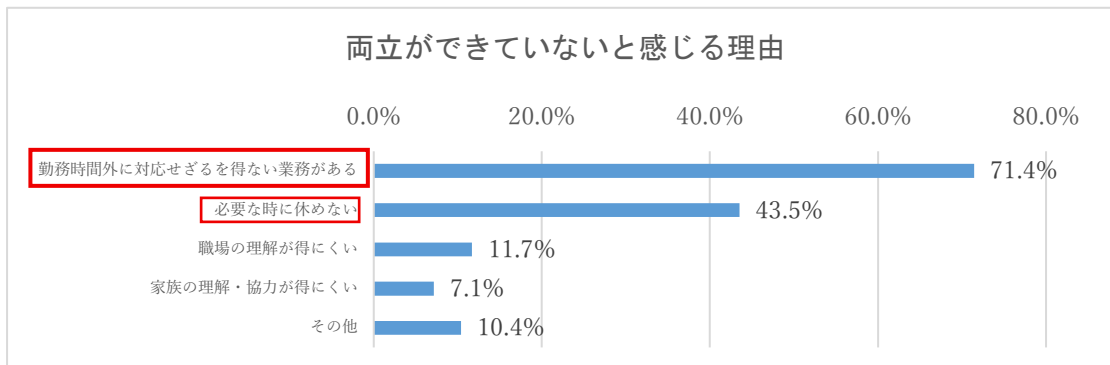


計画書 P13

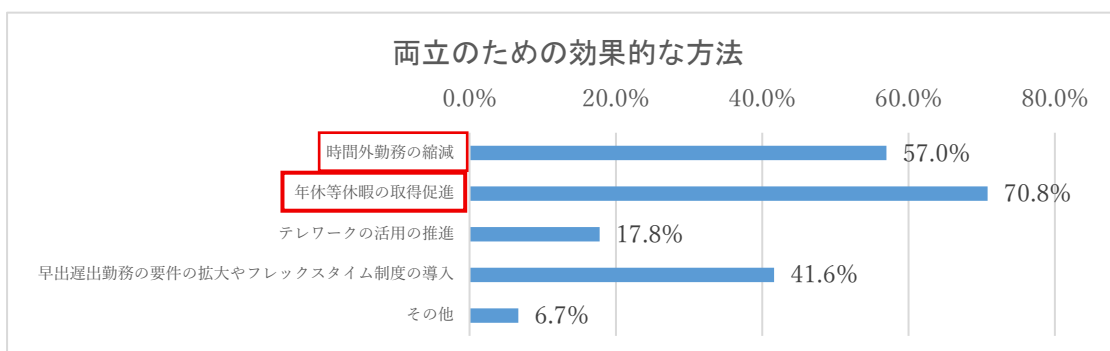
(単位:%)

項目	R6	R7	目標(R11)
両立ができていると感じる職員の割合	78.5	76.1	85

【調査結果 5-2：仕事と生活の両立ができていないと感じる理由】



【調査結果 5-3：仕事と生活の両立のための効果的な方法と思われること】



(現状・検証結果)

『仕事と生活の両立ができていないと感じる』割合は 76.1%と前年度に比べ 2 ポイント低くなっている。『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 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。

両立のための効果的な方法と思われることとして、『年休等の休暇の取得促進』と『時間外勤務の縮減』が高くなっている。

子育て世代が多い 30 代、40 代の職員が、両立ができていないと感じている状況がある。

(6) 地域貢献活動の推進

計画書 P14

①令和 7 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、職場体験学習の受け入れを実施。
- ウ. 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積極

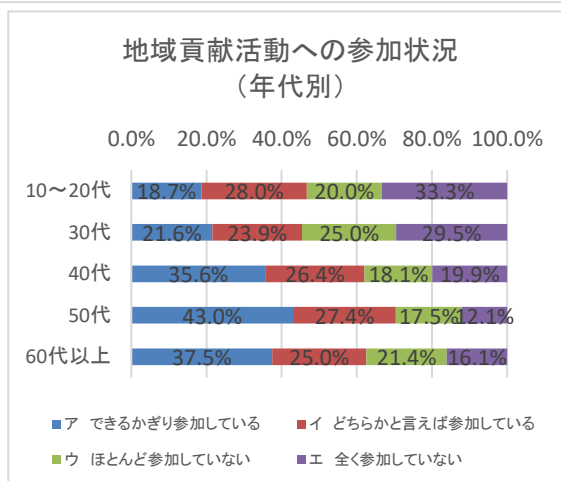
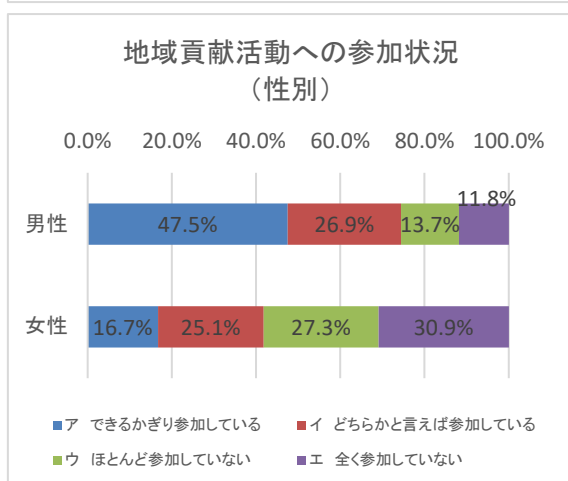
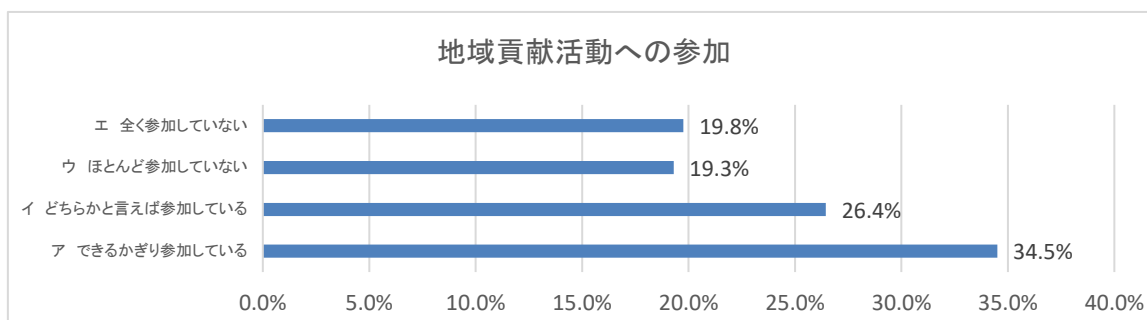
的に実施。

工. 職員の地域貢献活動を促進するために、報酬を伴う地域貢献活動の許可基準を明確化した。

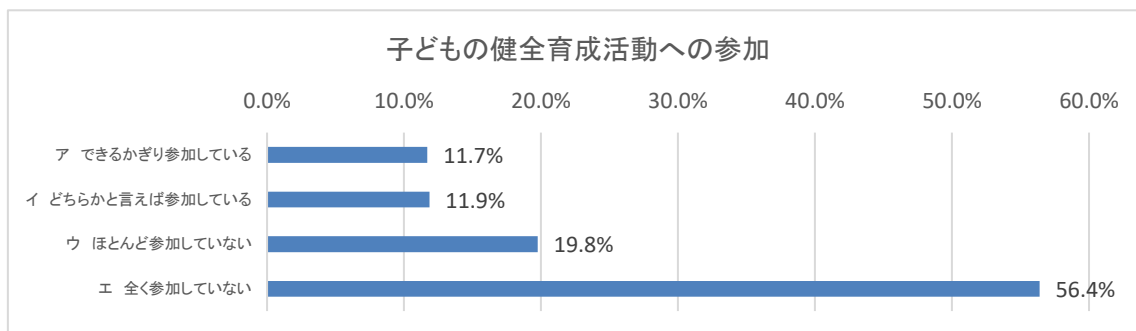
オ. 職員の地域への誇りや愛着といったシビックプライドを醸成し、地域づくりに主体的に取り組みチャレンジしていく職員の育成を目的としたシビックプライド研修を実施。

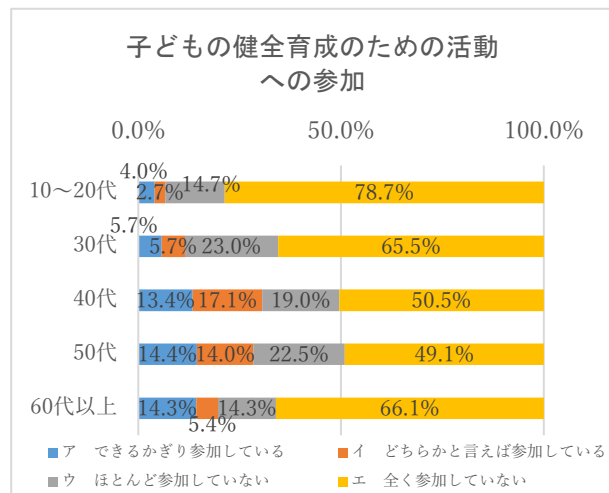
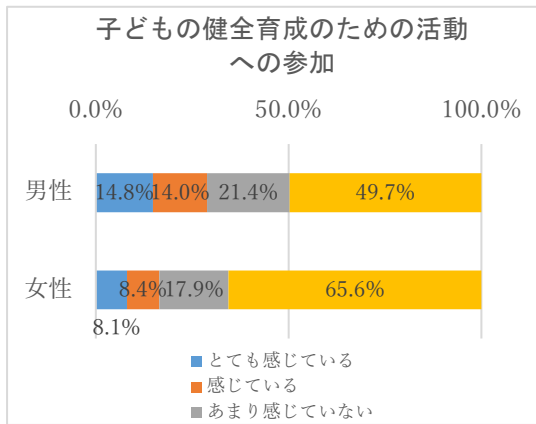
②現状

【調査結果 6-1：地域貢献活動への参加状況（年代別・性別）】



【調査結果 6-2：子どもの健全育成のための活動の参加状況（年代別・性別）】





(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 60.9%、子どもの健全育成のための活動については 23.6%とどちらも前年度より低くなっている。

年齢別にみると、50代までは年齢が高くなるごとに参加している割合が高く、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。

(7) 女性職員の活躍の推進に向けた取組

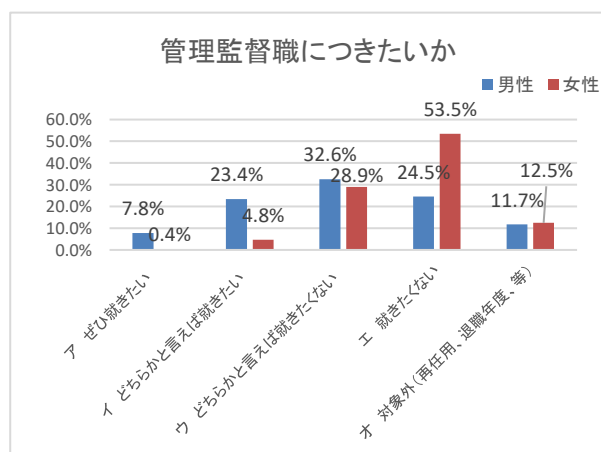
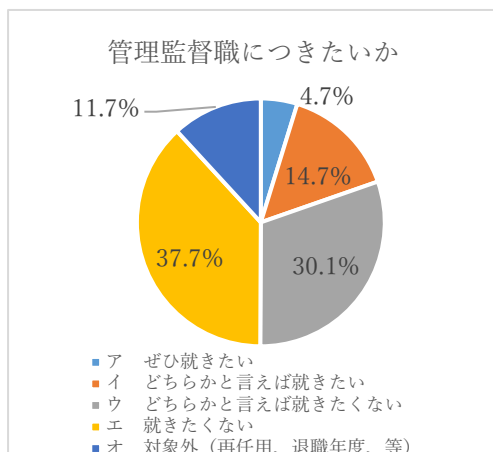
計画書 P16

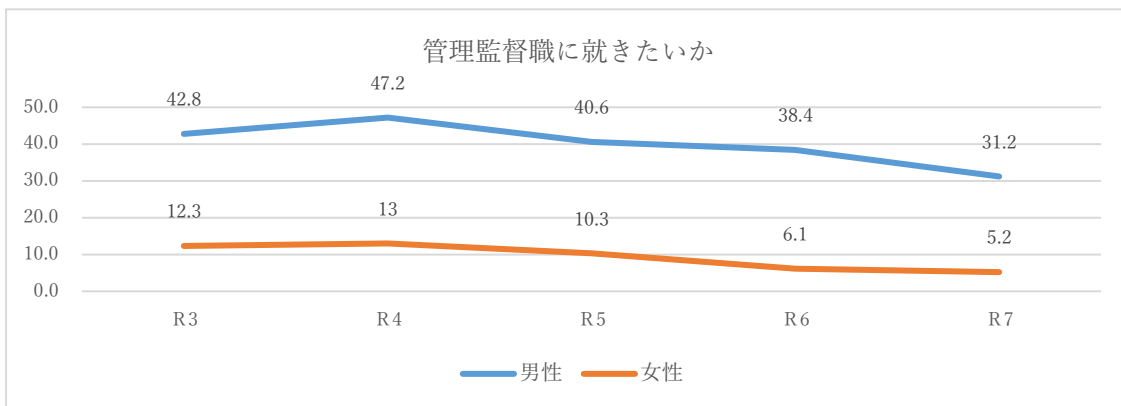
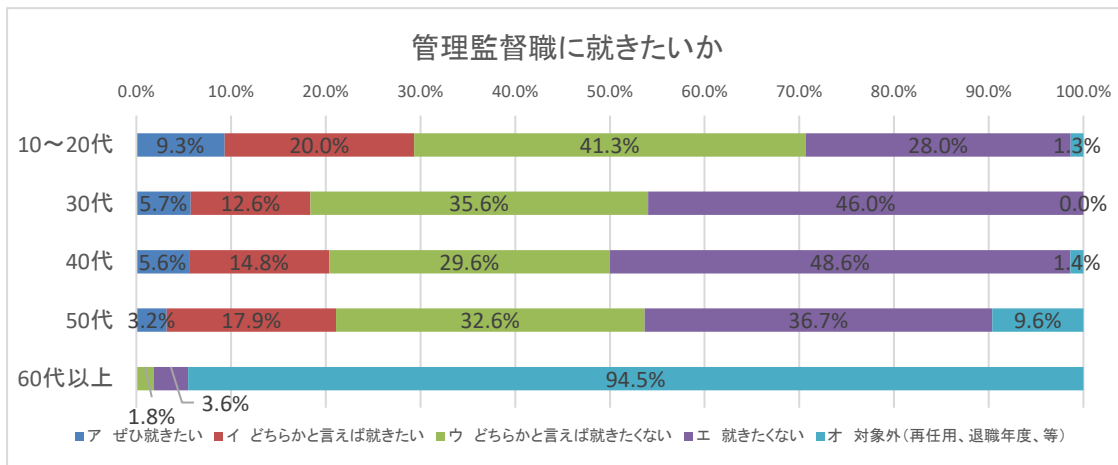
①令和7年度の具体的取組

- 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. 女性職員の自治大学校等の専門研修の受講を促進。

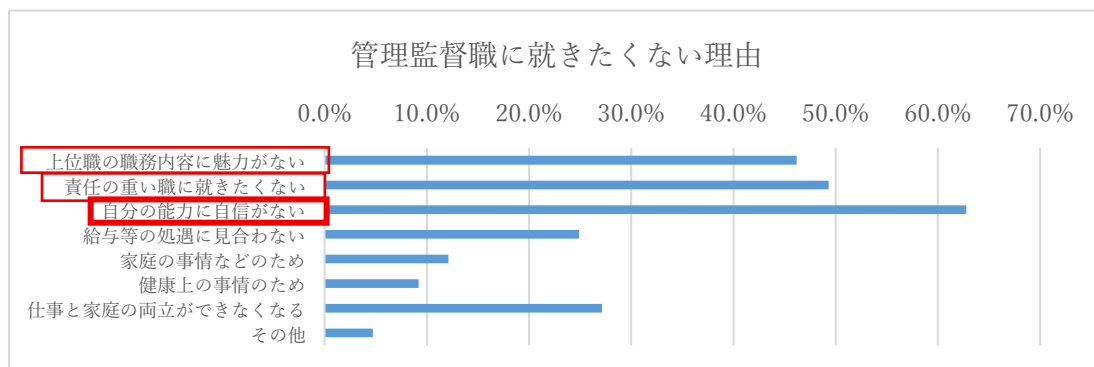
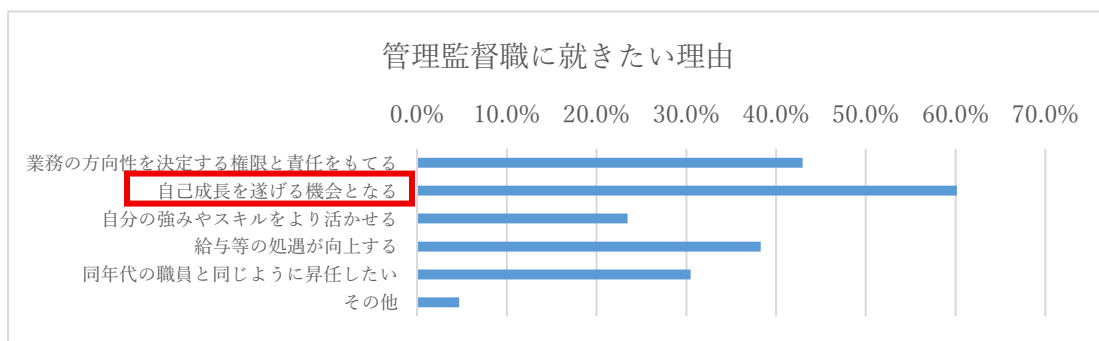
②現状

【調査結果 7-1：昇任についての意向（性別・年代別・年次推移）】





【調査結果 7-2：管理監督職のポストに就きたい理由・就きたくない理由】



【調査結果 7-3：昇任意欲を高めるための対策】

(アンケート：「管理監督職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)

- ▶ 研修の実施
- ▶ 試験による昇任、意欲（希望）ある職員の昇任
- ▶ 給与等の処遇改善（係長手当・課長補佐手当、課長の時間外勤務手当など）
- ▶ 経験がある部署での昇格
- ▶ 業務縮小や DX 推進による負担減少
- ▶ 管理職自身がワークライフバランスを実現し魅力を伝える（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（計画書 P 16） (単位:%)

項目	R6 年度 後期計画最終年度	R7 年度	目標 (R11)
管理的地位に占める女性職員の割合	18.0	17.5	25

(現状・検証結果)

昇任についての意向（管理監督職に就きたいか）は、女性では『是非就きたい』0.4%（R6:0%）、で前年度とほぼ変わらず、『どちらかといえば就きたい』4.8%（R6:6.1%）が前年度より減少している。男性に比べると 25 ポイントほど低く、意識に大きな違いがみられる。年代別にみると、子育て世代である 30 代・40 代が低い傾向にある。男女ともに『就きたい』『どちらかといえばつきたい』は年々減少している。

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い』『上位職の職務内容に魅力がない』が男女共に多い。

昇任したい理由としては、『自己成長を遂げる機会となる』『業務の方向性を決める権限と責任を持てる』が多い。

全ての職員にとって、キャリア形成を支援する体制の構築や「働き方改革」による業務効率化等の取組が必要と考える。

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に基づく取組をより一層推進するとともに、必要に応じて数値目標や取組事項の見直しを行い、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に職場全体（職員・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）】

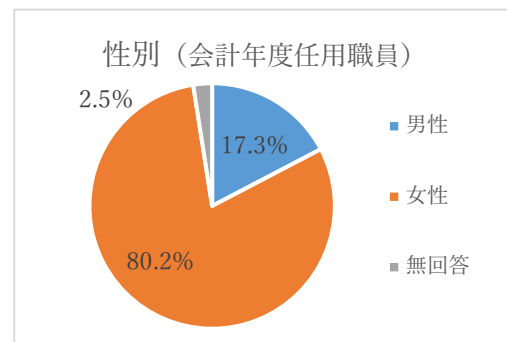
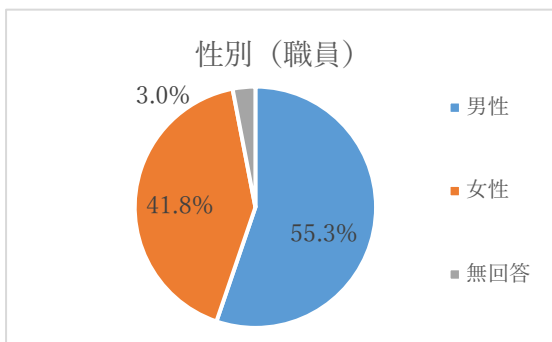
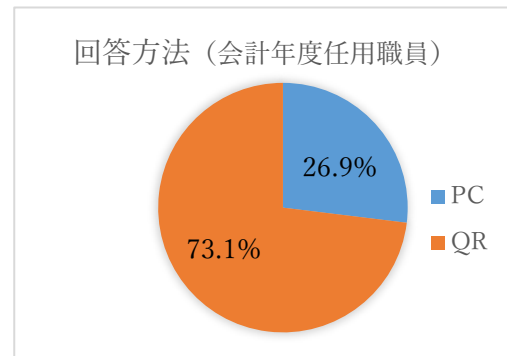
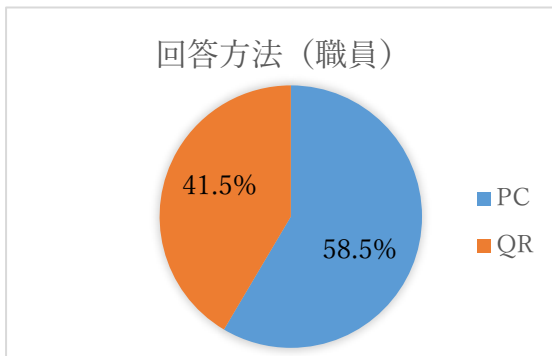
	取組（役割）
職員	情報収集、正しい知識の習得
	自己研鑽（研修会への積極的な参加など）
所属	コミュニケーションの活性化（風通しの良い職場環境づくり）
	上司のリーダーシップ
	業務面における環境整備（業務の簡素化・合理化、業務量の平準化）
担当部署 （総務課）	周知（特定事業主行動計画・休業制度・ワークライフバランス 等）
	研修会の実施
	勤務体制の検討

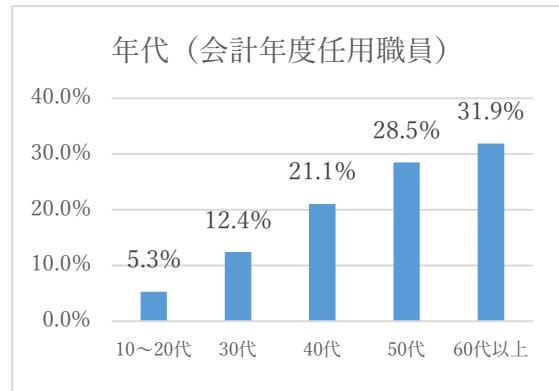
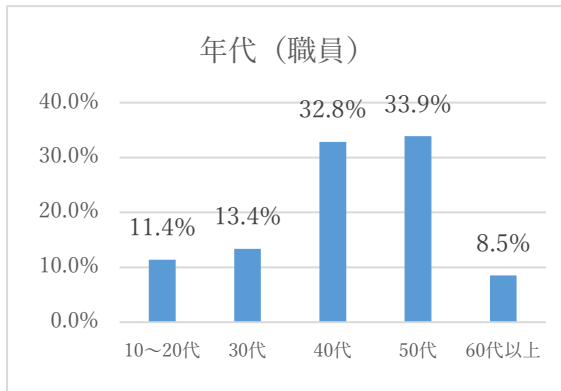
参考資料

令和7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7年12月9日～令和7年12月26日
- 3. アンケート方法** アンケートシステム又はQRコードを読み取り回答
(上記による回答が困難な会計年度任用職員は紙回答) →なし
- 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（R6）
職員・再任用	939人	658人	70.1%（58.3%）
会計年度任用職員	608人	320人	52.6%（50.0%）
合計	1,547人	978人	63.2%（54.2%）





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