

天草市特定事業主行動計画（後期計画）実施状況報告

令和3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カ年

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

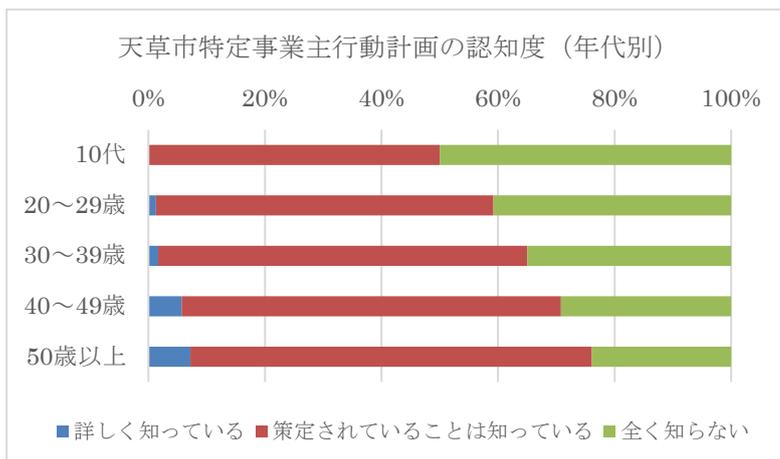
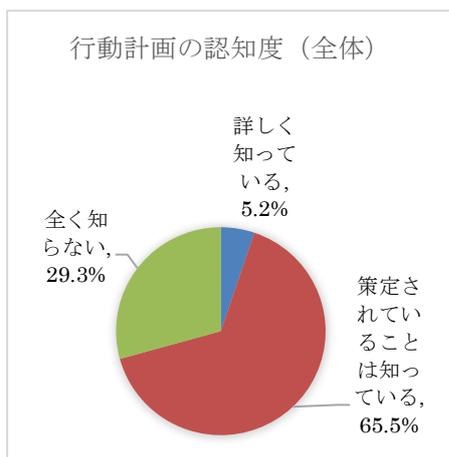
仕事と子育てを安心して両立できる職場環境づくりを目的として、下表の8つの視点から基本的な取組を定め、数値目標を立て実現を目指す。

●行動計画における8つの視点（取組）について

【調査結果1：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 | （ ）内は、回答率の割合が高い順 | | | |
|--------------------------------|------------------|-------|-----|-------|
| | 前期計画最終 (R1年度) | R2年度 | | |
| 1 現行制度の周知と職員の意識改革 | (3) | 19.9% | | 17.7% |
| 2 育児休業等の取得や復職がしやすい職場環境の整備 | | 4.0% | | 5.4% |
| 3 時間外勤務の縮減 | | 17.1% | (3) | 17.9% |
| 4 年次有給休暇等の取得促進 | (2) | 20.8% | (2) | 20.5% |
| 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 | | 9.8% | | 12.2% |
| 6 職員の仕事と生活の調和の推進 | (1) | 23.2% | (1) | 21.7% |
| 7 地域貢献活動の推進 | | 2.3% | | 2.5% |
| 8 女性職員の活躍の推進に向けた取組 | | 2.8% | | 2.1% |

計画書 P3 アンケート：問 24



（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」で前期計画最終時と同じであるが、3位は前期計画最終時の3位と4位が逆転し「時間外勤務の縮減」となっている。

また、上位ではないが、「育児休業等の取得や復職がしやすい職場環境の整備」「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」は割合が増加している。

行動計画の認知度については、「詳しく知っている」は5.2%と昨年度より低く（R1：8.4%）なっており、年代別にみると、年齢が若いほど、「全く知らない」の割合が増加している。行動計画の周知（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2年度の具体的取組

- ア. 庁内イントラネットに「服務の手引き」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。

②現状

【目標：制度の認知度】

| 項目 | 前期計画最終 (R1年度) | R2年度 | 目標 (R6) |
|--------------------|------------------|---------|---------|
| 育児休業制度の認知度 | 95.6% | 93.8% ↓ | 100% |
| 部分休業制度の認知度 | 50.4% | 45.2% ↓ | 100% |
| 育児短時間勤務制度の認知度 | 76.8% | 75.3% ↓ | 100% |
| 出産や育児に伴う特別休暇制度の認知度 | 84.1% | 80.3% ↓ | 100% |
| 介護休暇制度の認知度 | 79.2% | 79.6% ↑ | 100% |

計画書 P4 アンケート：問6

【参考（調査結果）】各制度の認知度（男女別）

| | 育児休業制度 | 部分休業制度 | 育児短時間勤務制度 | 出産や育児の特別休暇 | 介護休暇制度 | 知らない |
|----|--------|--------|-----------|------------|--------|------|
| 男性 | 93.2% | 42.6% | 72.6% | 80.9% | 79.0% | 4.3% |
| 女性 | 94.6% | 49.2% | 79.5% | 79.5% | 80.4% | 2.5% |

【参考（調査結果）】各制度の認知度（年代別）

| | 育児休業制度 | 部分休業制度 | 育児短時間勤務制度 | 出産や育児の特別休暇 | 介護休暇制度 | 知らない |
|--------|--------|--------|-----------|------------|--------|-------|
| 10代 | 75.0% | 0.0% | 37.5% | 50.0% | 62.5% | 25.0% |
| 20～29歳 | 90.8% | 39.5% | 63.2% | 69.7% | 64.5% | 6.6% |
| 30～39歳 | 90.8% | 41.7% | 74.2% | 79.2% | 64.2% | 5.8% |
| 40～49歳 | 94.7% | 48.4% | 79.7% | 82.6% | 81.5% | 2.8% |
| 50歳以上 | 95.3% | 46.2% | 75.8% | 82.1% | 87.7% | 2.2% |

【参考（調査結果）】アンケート問28：今後、次の休業制度を利用したいと思うか。

| (複数回答) | 前期計画最終 (R1年度) | R2年度 |
|----------------------|------------------|-------|
| 育児休業 | 14.5% | 16.2% |
| 部分休業 | 10.6% | 13.3% |
| 育児短時間勤務 | 9.9% | 10.9% |
| 出産補助休暇・育児参加休暇・育児時間休暇 | 28.4% | 31.3% |
| 子の看護休暇 | 43.6% | 47.9% |
| 介護休暇 | 71.3% | 68.8% |

【参考】今後、各制度を利用したいと思うか（男女別）

| | 育児休業 | 部分休業 | 育児短時間勤務 | 出産補助休暇 | 育児参加休暇 | 育児時間休暇 | 子の看護休暇 | 介護休暇 |
|----|-------|-------|---------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 男性 | 11.5% | 10.4% | 6.6% | 11.2% | 11.2% | 9.0% | 51.1% | 64.2% |
| 女性 | 22.9% | 17.4% | 17.1% | 10.1% | 8.1% | 13.2% | 43.4% | 75.2% |

【参考】今後、各制度を利用したいと思うか（年代別）

| | 育児休業 | 部分休業 | 育児短時間勤務 | 出産補助休暇 | 育児参加休暇 | 育児時間休暇 | 子の看護休暇 | 介護休暇 |
|--------|-------|-------|---------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 10代 | 60.0% | 20.0% | 40.0% | 20.0% | 0.0% | 20.0% | 100.0% | 80.0% |
| 20～29歳 | 65.0% | 48.3% | 45.0% | 33.3% | 36.7% | 36.7% | 71.7% | 48.3% |
| 30～39歳 | 32.7% | 22.4% | 23.4% | 26.2% | 16.8% | 22.4% | 80.4% | 44.9% |
| 40～49歳 | 8.8% | 8.8% | 4.8% | 5.7% | 7.5% | 6.6% | 63.4% | 62.6% |
| 50歳以上 | 1.8% | 4.0% | 1.3% | 2.2% | 2.2% | 2.2% | 9.3% | 91.6% |

③検証結果

現行制度の認知度については、それぞれの制度でバラつきがある。特に『部分休業制度』については、45.2%と他の制度に比べると大幅に低い。また、『介護休暇制度』以外については、令和元年度より認知度が下がっている。

男女別でみると、ほとんどの制度において、男性よりも女性が認知度が高い。また年代別では、40代以上の認知度が高く、「知らない」の割合も年齢が高くなるにつれて低くなっている。

今後の休業制度の利用意向については、「介護休暇」や「子の看護休暇」の割合が高い。男女別でみると、ほとんどの制度において、男性よりも女性の利用意向が高いが、「子の看護休暇」については、男性の方が利用意向が高くなっている。また、年代別では、ほとんどの制度において20代が高いが、「介護休暇」については、40代以上が高くなっており、年代によって職員のニーズに特徴がみられる。必要な職員が各制度を利用できるように、周知方法や意識改革を図る対策が必要である。

(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2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。

②現状

【調査結果2の1：育児休業等や特別休暇の取得に関する状況】

| 取得状況（複数回答） | 前期計画最終 (R1年度) | R2年度 |
|------------------------|------------------|---------|
| 取得したことがない | 61.6% | 65.5% ↑ |
| 出産や育児に伴う特別休暇を取得したことがある | 27.4% | 24.8% ↓ |
| 育児休業を取得したことがある | 18.3% | 16.4% ↓ |
| 部分休業を取得したことがある | 4.7% | 4.2% ↓ |
| 育児短時間勤務を取得したことがある | 1.6% | 2.1% ↑ |
| 介護休暇を取得したことがある | 1.4% | 1.7% ↑ |

計画書 P6 アンケート：問 25

【調査結果2の2：上記で「取得したことがない（取得したいとは思わない）」理由】

| 取得状況（複数回答） | 前期計画最終 (R1年度) | R2年度 |
|------------------------|------------------|-------|
| 自分以外に育児をする人がいたため | 21.4% | 23.2% |
| 職場に迷惑をかけるため | 17.6% | 15.7% |
| 年次有給休暇を取得したため | 19.1% | 18.4% |
| 業務が多忙のため | 15.6% | 11.1% |
| 収入が減るため | 6.1% | 3.3% |
| 職場の同僚、上司等から嫌がられると思ったため | 0.8% | 1.3% |
| 仕事から離れることに不安があったため | 2.3% | 3.1% |

| | | |
|-----------------------|-------|-------|
| 仕事にやりがいを感じていたため | 1.9% | 1.5% |
| 育児をしたくなかったため | 1.1% | 0.8% |
| 必要がなかったため（対象児童がいないなど） | 55.0% | 55.0% |
| その他 | 4.2% | 4.6% |

計画書 P6 アンケート：問 26

【調査結果 3 の 1：育児休業を取得した職員の所属課付の対応】

| 取得状況 | 前期計画最終 (R1 年度) | R2 年度 |
|-------|-------------------|-------|
| 賛成 | 71.7% | 73.0% |
| 反対 | 5.2% | 5.6% |
| わからない | 23.2% | 21.4% |

計画書 P7 アンケート：問 17

【調査結果 3 の 2：育児休業を取得した職員の所属課付について「賛成」を選んだ理由】

| 取得状況（複数回答） | 前期計画最終 (R1 年度) | R2 年度 |
|----------------------|-------------------|-------|
| 安心して職場に復職することができる | 91.2% | 89.4% |
| 課内の協力体制を構築しやすい | 56.7% | 52.5% |
| 課内の業務量に応じて所属長が指示しやすい | 32.9% | 30.6% |
| その他 | 1.3% | 1.4% |

計画書 P7 アンケート：問 18

【調査結果 4：男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりや取得促進が進んでいない原因】

| 取得状況（複数回答） * 男性職員のみ | 前期計画最終 (R1 年度) | R2 年度 |
|---------------------------------|-------------------|-------|
| 周りのみんなに迷惑がかけると感じる | 49.4% | 57.0% |
| 経済的に厳しくなる | 40.9% | 35.4% |
| 男性が育児休業を取得しやすい職場環境ではない | 32.8% | 29.9% |
| 仕事が多忙である | 39.0% | 39.5% |
| 男性が育児休業を取得した前例が少ない | 30.9% | 33.8% |
| 積極的に育児休業を取得しようとする考えはない | 22.4% | 22.6% |
| 育児は女性がするという意識がある | 24.7% | 21.6% |
| 配偶者(妻)が育児休業を取得している | 25.1% | 26.3% |
| 男性が育児休業を取得することに対して、周りの職員が批判的である | 7.7% | 9.8% |
| 配偶者や家族が育児休業を取得することに反対する | 1.9% | 1.8% |
| 男性が育児休業を取得できることを知らなかった | 0.8% | 1.4% |
| その他 | 6.2% | 4.5% |

計画書 P7 アンケート：問 23

【目標：育児休業等の取得率】

| 項目 | 前期計画最終 (R1 年度) | R2 年度 | 目標 (R6) |
|---------------------|-------------------|-------|---------|
| 男性職員の育児休業（部分休業含む） | 0% | 25% | 13% |
| 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 | 80.0% | 100% | 80% |

計画書 P8

③検証結果

育児休業等については、『取得したことがない（取得したいとは思わない）』が65.5%とこれまでで最も高くなっている。取得状況では、『育児短時間勤務』『介護休暇』は前年度より取得した人の割合が高くなっているが、その他は割合が減少している。

育休や特休を取得したことがない理由については、『必要がなかったため』が55%と最も多くなっており、次いで『自分以外に育児をする人がいるため』23.2%となっている。『取得したことがない』と答えた職員のうち約半数は必要がなかったと考える。一方で、取得しなかった職員の理由としては、『職場に迷惑をかけるため』『業務が多忙なため』との理由が多い。年次有給休暇を取得している職員が2割程度みられ、年休取得をした理由は不明ではあるが、制度の周知が必要とも考えられる。

育児休業を取得した職員の所属課付の対応については、『賛成』が73%とこれまでで最も高くなっており、賛成の理由としては、『安心して職場に復職することができる』が89.4%と最も多い。所属課付の対応は、復帰する際に安心につながっていると考えられる。

男性の育児休暇取得率が伸びない原因としては、『周りのみんなに迷惑がかかると感じる』が57%とこれまでで最も高くなっている。年齢で見ると、育児休業等を取得する可能性としてもっとも高い20代・30代では、「男性が育児休業を取得した前例が少ない」「男性が育児休業を取得することに対して、周りの職員が批判的である。」が前年より高くなっている。

育児休業取得率をみると、R2年度は女性100%、男性25%と目標に達しているが、男性の取得率は女性に比べると低いため、男性も育児休業が取得できるよう職場環境づくりや職員の意識改革が必要である。

(3) 時間外勤務の縮減

①令和2年度の具体的取組

- ア. 庁内放送による定時退庁の促進を行い、ノー残業デー（毎週水曜と毎月最後の金曜）の実施の徹底に努めた。
- イ. 長時間（月45時間超）にわたる時間外勤務を命じた所属長に対し、勤務状況の把握及び時間外勤務縮減に向けた対応策の報告を求め、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面接指導等を実施（令和2年12月より）。
- 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5の1：時間外縮減のための取組の方策として考えられること】

| 取得状況（複数回答） | 前期計画最終 (R1年度) | R2年度 |
|--------------------------|------------------|-------|
| 業務の簡素化・合理化 | 72.1% | 72.6% |
| 上司・職員の意識改革 | 38.9% | 41.8% |
| 業務量の平準化 | 42.9% | 46.1% |
| 時間外勤務縮減のための職場の雰囲気づくり | 39.1% | 42.0% |
| 業務の廃止（業務量の削減） | 41.2% | 46.5% |
| 定時退庁の実施の徹底（時間外勤務の体制の見直し） | 21.1% | 28.0% |
| 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施の徹底（※） | 15.9% | 19.3% |
| その他 | 7.0% | 6.6% |

計画書 P9 アンケート：問 14

【調査結果5の2：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】

| 取得状況 | 前期計画最終 (R1年度) | R2年度 | 目標 (R6) |
|----------------|------------------|-------|---------|
| おおむね実施できていると思う | 62.3% | 64.5% | 80% |
| 実施できていないと思う | 37.7% | 35.5% | |

計画書 P9 アンケート：問 15

③検証結果

時間外勤務縮減のための取組の方策として考えられるものについては、どの方策も前年度より高くなっており、職員の意識が高くなっていると考え。中でも『業務の簡素化・合理化』が72.6%と最も高い。

また、前年度より大きく増加している方策は『定時退庁の実施の徹底』『業務の廃止（業務量の削減）』『業務量の平準化』となっている。

定時退庁・ノー残業デーについては、64.5%が「実施できている」と回答しており、昨年度より実施できている割合が高いが、目標の80%にはまだ達しておらず、4割弱の職員はできていない状況にある。

取組としては、毎週水曜日と月の最後の金曜日を一斉定時退庁日（ノー残業デー）として定め、イントラ・庁内放送・所属長からの呼びかけ等による周知・啓発、また令和2年12月からは、長時間勤務者に対する面接指導等を実施し、職員の健康管理（セルフケア力の向上）のための支援もあわせて実施している。今後もこれらの取組を継続・強化していく必要がある。

（4）年次有給休暇等の取得促進

①令和2年度の具体的取組

- ア. 職場内でのコミュニケーションの活性化及び業務改善等による事務の効率化を促進し、年次有給休暇の計画使用の推進に努めた。
- 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、連続休暇の取得促進に努めた。
- ウ. 夏季休暇取得計画表の活用により、課内（係内）での計画的な取得促進に努めた。

②現状

【目標：年次有給休暇等の取得】

| 項目 | 前期計画最終 (R1 年度) | R2 年度 | 目標 |
|--------|-------------------|--------|------------------------------|
| 年次有給休暇 | 9.0 日 | 9.6 日 | 10 日 (年間付与日数(20 日)のおおむね 50%) |
| 夏季休暇 | 4.75 日 | 4.57 日 | 5 日 (年間付与日数の消化) |

計画書 P10

【調査結果 6：年次有給休暇取得にためらいを感じるか】

| 取得状況 | 前期計画最終 (R1 年度) | R2 年度 |
|--------------------|----------------|-------|
| ためらいを感じない(取得できている) | | 58.8% |
| ためらいを感じる(取得できない) | | 41.2% |

*今年度より設問項目を追加

計画書P11 アンケート：問20

【調査結果 6：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】

| (複数回答) | 前期計画最終 (R1 年度) | R2 年度 |
|-------------------------------|-------------------|-------|
| 業務が多忙のため (後で多忙になる) | 44.3% | 43.0% |
| 職場 (周囲) に迷惑をかけると感じるため | 48.9% | 57.0% |
| 休暇を取りやすい職場環境ではない | 15.5% | 13.7% |
| 仕事の進め方 (業務遂行体制) に問題がある | 20.4% | 9.0% |
| 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% | 23.0% |
| 積極的に休暇を取得しようとする考えはない | 15.2% | 11.6% |
| 年次有給休暇の計画表がない | 10.5% | 15.8% |
| 特別休暇等の他の制度を利用しているため (振替を含む) | 24.1% | 14.6% |
| 休むと近所の目が気になる | 9.4% | 7.5% |
| 職場の同僚、上司等から嫌がられると思うため | 4.4% | 5.7% |
| 休日の前後に会議があり休みにくい | 11.0% | 8.4% |
| 人事評価に悪い影響があると感じる | 4.2% | 3.9% |
| 仕事にやりがいを感じているため | 2.6% | 3.9% |
| その他 | 9.8% | 12.8% |

計画書P11 アンケート：問21

③検証結果

令和 2 年度の年次有給休暇の平均取得日数は 9.6 日 (平均取得率は 48%) となっており、前年と比較すると、取得日数は 0.6 日増加 (平均取得率は 3%増) となっている。しかし、目標の 10 日にはまだ達していない。

年休を取得できない原因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 57%と最も多く、次いで「業務が多忙なため」43%となっている。

また、前年度より大きく増えた理由については、「職場 (周囲) に迷惑をかけると感じるため」「ゴ

ールデンウィークや夏季休暇とあわせて連続休暇をとりにくい」「年次有給休暇の計画表がない」となっている。

これらのことから、自分にあった心身の疲労回復のための計画的な取得や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を考えた働き方が求められる。職員の意識改革とともに、年次有給休暇の取得に対する職場（周囲）の理解や業務の調整など、職場環境づくりも重要である。

（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２年度の具体的取組

ア. 管理者、監督者を対象として、働きやすい職場づくりのため研修を実施。

（６）職員の仕事と生活の調和の推進

①令和２年度の具体的取組

ア. 家族で過ごす時間、余暇を楽しむ時間等につなげられるよう、ノー残業デー（毎週水曜と毎月最後の金曜）の実施の徹底に努めた。

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。

（７）地域貢献活動の推進

①令和２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、職場体験学習等の受け入れや、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。

②現状

【調査結果 7：地域貢献活動への参加状況】

| （複数回答） | 前期計画最終 （R1 年度） | R2 年度 |
|----------------|-------------------|-------|
| できるかぎり参加している | 39.6% | 42.1% |
| おおむね参加している | 18.3% | |
| 時々、参加している | 14.5% | |
| どちらかといえば参加している | 16.9% | 22.7% |
| ほとんど参加していない | 8.2% | 21.3% |
| 全く参加していない | 2.6% | 13.9% |

計画書 P13 アンケート：問 29

【参考】（年代別）

| | できるかぎり参加している | どちらかといえば参加している | ほとんど参加していない | 全く参加していない |
|---------|--------------|----------------|-------------|-----------|
| 10 代 | 0.0% | 25.0% | 37.5% | 37.5% |
| 20～29 歳 | 31.6% | 15.8% | 31.6% | 21.1% |
| 30～39 歳 | 36.7% | 18.3% | 22.5% | 22.5% |
| 40～49 歳 | 45.9% | 22.1% | 17.8% | 14.2% |
| 50 歳以上 | 44.3% | 26.4% | 21.1% | 8.2% |

【調査結果 7 の 2 : 子どもの健全育成のための活動の参加状況】

| (複数回答) | 前期計画最終 (R1 年度) | R2 年度 |
|----------------|-------------------|-------|
| できるかぎり参加している | 39.6% | 14.8% |
| どちらかといえば参加している | 16.9% | 17.7% |
| ほとんど参加していない | 8.2% | 27.3% |
| 全く参加していない | 2.6% | 40.2% |

計画書 P13 アンケート：問 30

※今年度より、『地域貢献活動』と『子どもの健全育成のための活動』と項目を分けて実施。

【参考】(年代別)

| | できるかぎり 参加している | どちらかといえば 参加している | ほとんど参加 していない | 全く参加していない |
|---------|------------------|--------------------|-----------------|-----------|
| 10 代 | 0.0% | 0.0% | 12.5% | 87.5% |
| 20～29 歳 | 5.3% | 11.8% | 17.1% | 65.8% |
| 30～39 歳 | 9.2% | 14.2% | 25.0% | 51.7% |
| 40～49 歳 | 22.8% | 20.3% | 24.6% | 32.4% |
| 50 歳以上 | 12.6% | 18.6% | 33.3% | 35.5% |

③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 64.8%となっており、子どもの健全育成のための活動については、「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 32.5%と地域貢献活動に比べると低い。年代別でみると、どちらも年齢が高くなるにつれて参加率が高い。

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 2 年度の具体的取組

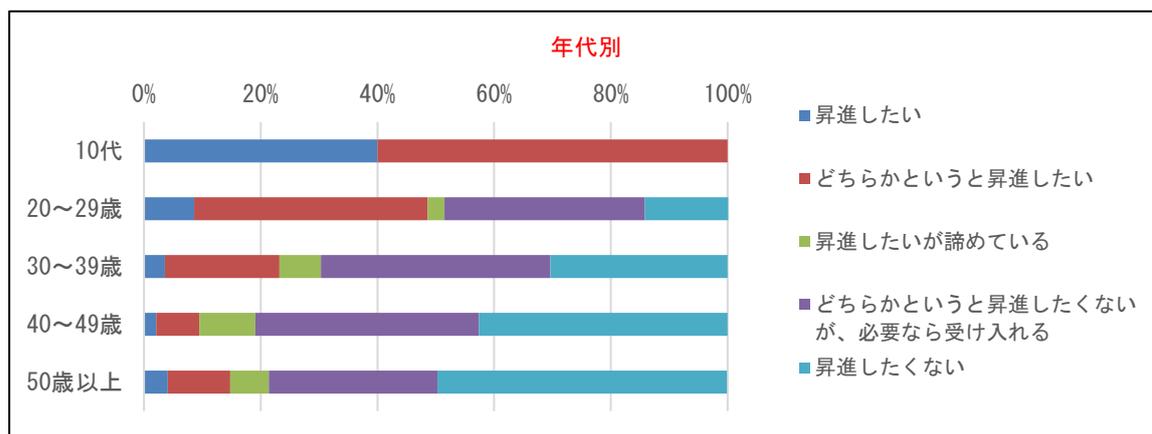
- ア. キャリア形成を意識した人材配置に努め、管理職・監督職ポストに女性職員を登用するよう努めた。
- イ. 幅広い職務経験を積むことができるよう女性職員の職域拡大や国の機関等への職員派遣を行った。
- ウ. 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女でバランスの取れた職員配置に努めた。

②現状

【調査結果：昇進についての意向】 * 女性のみ

| | R2 年度 |
|-----------------------------|-------|
| 昇進したい | 4.5% |
| どちらかというと言昇進したい | 15.4% |
| 昇進したいが諦めている | 7.1% |
| どちらかというと言昇進したくないが、必要なら受け入れる | 33.8% |
| 昇進したくない | 39.2% |

計画書 P14 アンケート：問 35



【調査結果：昇進したくない理由】

| (複数回答) * 女性のみ | R2年度 |
|------------------------------|-------|
| 仕事と家庭が両立できない職場環境（長時間勤務の常態化等） | 39.0% |
| これまで重要なポスト等を経験していないから | 47.0% |
| 育児等でキャリアが中断し、職務経験等が不足しているから | 10.4% |
| その他 | 30.9% |

計画書 P14 アンケート：問 36

【目標：女性職員の活躍の推進について】

| 項目 | 前期計画最終 (R1 年度) | R2 年度 | R6 目標 |
|------------------|-------------------|-------|-------|
| 管理的地位に占める女性職員の割合 | 20.9% | 20% | 25% |

③検証結果

女性職員の昇進についての意向として、「昇進したい」「どちらかというと言進したい」と昇進の意欲を示した割合は、19.9%であった。

昇進したくない理由については、「これまで重要なポスト等を経験していないから」が最も多く47%、次に「仕事と家庭が両立できない職場環境」39%となっており、職場環境や経験不足による不安、自信のなさが理由となっている。

これまでの調査結果からも、女性に限らず全ての職員にとって、仕事と家庭が両立できる職場環境としていくためには「働き方改革」による業務効率化等の取組やキャリア形成を支援する体制の構築が必要と考える。

6. 今後の取り組み

職員が仕事と生活の調和を図り、仕事と子育ての両立のため、職員一人ひとりが行動計画を意識して、取組を推進することができるよう、今年度の現状や課題を踏まえ、周知・啓発等の取組を継続・強化していく。