

天草市特定事業主行動計画（後期計画）実施状況報告

令和4年2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

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。

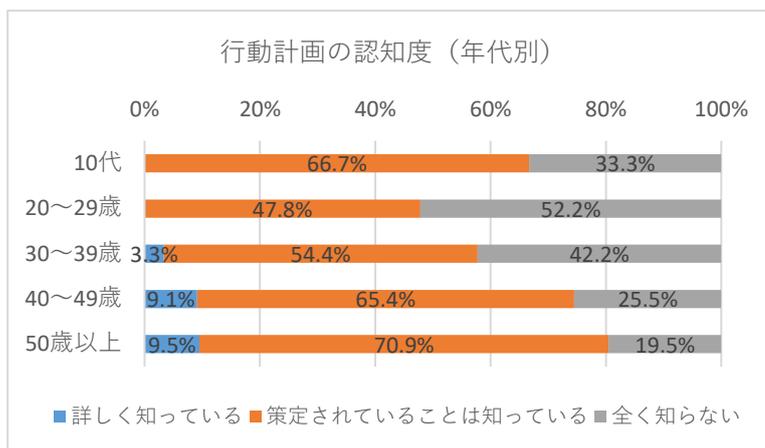
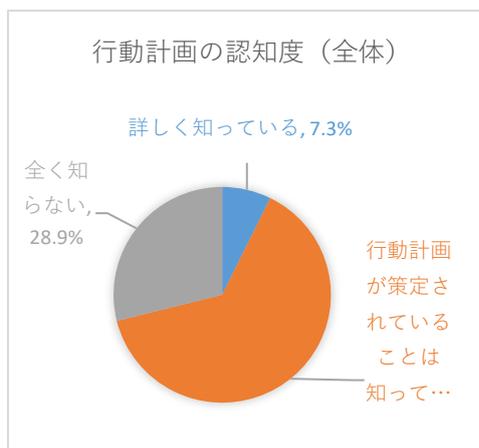
●行動計画における8つの視点（取組）について

【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年度	R3年度	
1 現行制度の周知と職員の意識改革	17.7%	16.2%	
2 育児休業等の取得や復職がしやすい職場環境の整備	5.4%	5.6%	
3 時間外勤務の縮減	17.9%	15.8%	
4 年次有給休暇等の取得促進	20.5%	22.1%	
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%	
6 職員の仕事と生活の調和の推進	21.7%	20.7%	
7 地域貢献活動の推進	2.5%	2.2%	
8 女性職員の活躍の推進に向けた取組	2.1%	2.6%	

計画書 P3 アンケート：問15

*調査・・・「ワークライフバランス取組状況アンケート」（P12 参照）



（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「年次有給休暇等の取得促進」、2位「職員の仕事と生活の調和の推進」、3位「現行制度の周知と職員の意識改革」となっており、昨年度とは順位が異なる。休暇取得のニーズが高まっていると考えられる。

行動計画の認知度については、「詳しく知っている」は7.3%と昨年度より高く（R2：5.2%）なっているが、年代別にみると、「全く知らない」の割合が20歳代～30歳代は半数近い。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3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」を掲載するとともに、内容の充実を図り、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

【調査結果 1-1：制度の認知度】

項目	R2年度	R3年度	目標（R6）
育児休業制度の認知度	93.8%	94.7% ↑	100%
部分休業制度の認知度	45.2%	44.4% ↓	100%
育児短時間勤務制度の認知度	75.3%	72.1% ↓	100%
出産や育児に伴う特別休暇制度の認知度	80.3%	78.2% ↓	100%
介護休暇制度の認知度	79.6%	83.7% ↑	100%

【調査結果 1-2】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	66.7%	0.0%	33.3%	66.7%	100	0.0%
20～29歳	94.0%	20.9%	56.7%	74.6%	77.6%	6.0%
30～39歳	96.7%	38.9%	72.2%	83.3%	82.2%	2.2%
40～49歳	93.3%	50.5%	73.6%	76.0%	71.3%	6.3%
50歳以上	95.9%	48.6%	73.6%	79.5%	88.2%	2.7%

計画書 P4 アンケート：問6

③検証結果

現行制度の認知度については、各制度によってばらつきがあるが、前年度同様に『部分休業制度』については、44.4%と他の制度に比べると大幅に低い。

年代別でみると、20歳代の認知度が低い傾向にある。育児休業等が活用できるためには、それぞれが制度を知ることが必要であることから、必要な職員が各制度を利用できるように、周知の強化や職員の意識改革が必要である。

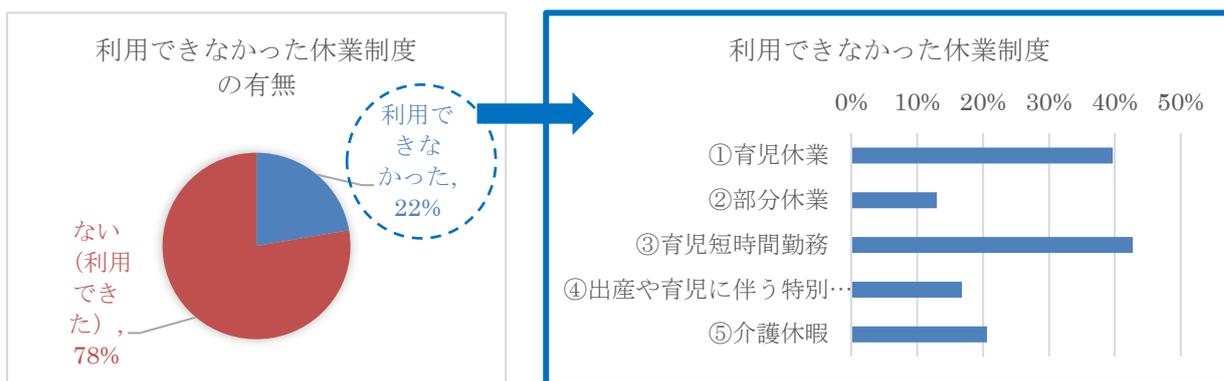
(2) 育児休業等の取得や復職がしやすい職場環境の整備

①令和3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 2-1：利用しなかったが、利用できなかった休業制度】



アンケート：問16

【調査結果 2-2】休業制度を利用できなかった理由

(複数回答)	R3 年度
業務が多忙だったため	33.1%
職場に迷惑をかけるため	57.4%
職場の同僚、部下、上司等から嫌がられたため	8.1%
収入が減るため	16.9%
自分以外に育児をする人がいたため	20.6%
仕事から離れることに不安があったため	12.5%
年次有給休暇等を取得したため	21.3%
その他	11.8%

アンケート：問18

実績：育児休業等の取得率（計画書 P8）

項目	R2 年度	R3 年度	目標 (R6)
男性職員の育児休業（部分休業含む）	25%	0%	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	100%	66.7%	80%

【調査結果 2-3：男性職員の育児休業の取得促進に必要な取組】

取得状況（複数回答）*男性職員のみ	R3 年度	
制度の周知	43.3%	
上司の理解	48.8%	
職員の意識向上	62.8%	
上司からの積極的な後押し	47.3%	
育児休業取得者の体験談の公表	11.9%	
業務面における環境整備	56.4%	
その他（適正な人事配置や収入 等）	7.9%	

アンケート：問 14

【調査結果 2-4】：今後の休業制度の利用意向（全体）

（複数回答）	R2 年度	R3 年度	
育児休業	16.2%	17.1%	
部分休業	13.3%	16.4%	
育児短時間勤務	10.9%	12.7%	
出産補助休暇	10.7%	13.6%	
育児参加休暇	9.9%	13.8%	
育児時間休暇	10.7%	12.9%	
子の看護休暇	47.9%	46.7%	
介護休暇	68.8%	76.1%	

【調査結果 2-5】今後の休業制度の利用意向（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	14.6%	11.2%	9.4%	15.2%	15.9%	12.9%	49.9%	72.1%
女性	19.7%	22.0%	16.1%	12.1%	11.7%	13.0%	43.9%	80.3%

アンケート問 19

③検証結果

育児休業等の利用状況については、『利用できた』78%、『利用できなかった』22%となっており、利用できなかった休業制度としては、『育児短時間勤務』『育児休業』『介護休暇』の順に多くなっている。また、利用できなかった理由としては、『職場に迷惑をかけるため』が最も多く、次いで『業務が多忙だったため』となっている。

育児休業取得率は、男性0%、女性100%となっており、性別で大きな差がみられる。

今後の休業制度の利用意向をみると、割合にはばらつきがあるが、男女ともに昨年度に比べほとんどの休業において利用意向が高くなっている。

男性職員の育児休業取得促進に必要な取組の調査結果で上位にある『職員の意識向上』『業務面における環境整備』、また所属部署における相談体制の整備が必要である。

(3) 時間外勤務の縮減

①令和3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。
- 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】

取得状況	R2 年度	R3 年度	目標 (R6)
おおむね実施できていると思う	64.5%	62.9%	80%
実施できていないと思う	35.5%	37.1%	

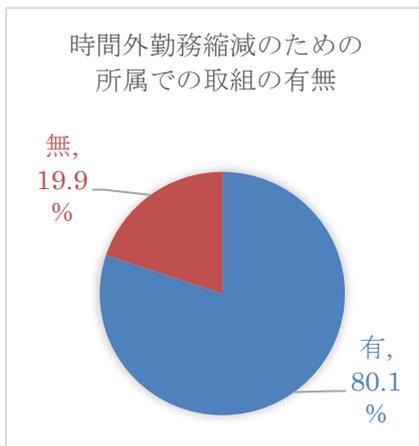
計画書 P9 アンケート：問 10

【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】

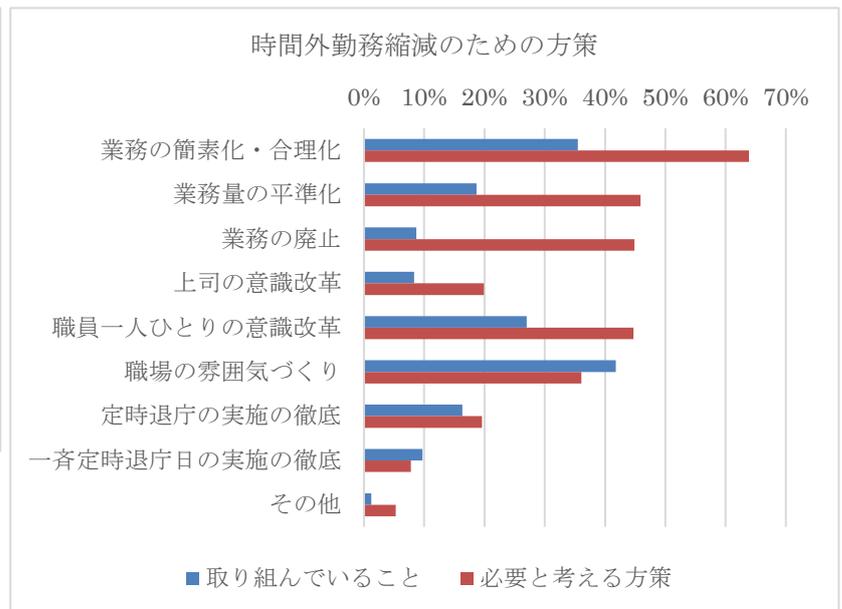
取得状況（複数回答）	R3 年度
上司の声かけ	39.9%
職員同士の声かけ	62.8%
実施日の業務体制の確認	19.9%
当該日に時間外勤務が必要な時は所属で別日を設定し実施	4.0%
その他	10.0%

アンケート：問 11

【調査結果 3-3：時間外勤務縮減のための取組】



計画書 P9 アンケート：問 8・9



③検証結果

定時退庁・ノー残業デーについては、62.9%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低くなっている（目標：80%）。実施ができるための取組としては、『職員同士の

声かけ』『上司の声かけ』等が多くなっており、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。

また、時間外勤務縮減のための所属での取組については、約8割が取り組んでいると回答しており、取組の内容をみると、『職場の雰囲気づくり』『業務の簡素化・合理化』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『業務の廃止』『業務の簡素化・合理化』『業務量の平準化』となっている。

(4) 年次有給休暇等の取得促進

①令和3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

実績：年次有給休暇等の取得（計画書 P10）

項目	R2 年	R3 年	目標
年次有給休暇	9.6 日	10.2 日	10 日（年間付与日数(20 日)のおおむね 50%）
夏季休暇	4.57 日	4.67 日	5 日（年間付与日数の消化）

【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 アンケート：問 12

取得状況	R2 年度	R3 年度
ためらいを感じない(取得できている)	58.8%	60.9%
ためらいを感じる(取得できない)	41.2%	39.1%

【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】

(複数回答)	R2 年度	R3
仕事の進め方に問題がある	9.0%	8.5%
休暇を取りやすい職場環境ではない(人間関係)	13.7%	22.0%
休日の前後(月・金)に会議があり休みにくい	8.4%	7.2%
年次有給休暇の計画表がない	15.8%	20.8%
ゴールデンウィークや夏季休暇と合わせて連続休暇を取りにくい	23.0%	25.8%
業務が多忙	43.0%	43.6%
職場(周囲)に迷惑をかけると感じる	57.0%	68.6%
職場の同僚、部下、上司等から嫌がられる	5.7%	5.9%
休むと近所の目が気になる	7.5%	7.2%
特別休暇や他の制度を利用している(振替を含む)	14.6%	6.8%
仕事にやりがいを感じている	3.9%	3.4%
積極的に休暇を取得しようとする考えはない	11.6%	9.3%
人事評価に悪い影響があると感じる	3.9%	3.8%
その他	12.8%	11.9%

計画書 P11 アンケート：問 13

③検証結果

令和3年の年次有給休暇の平均取得日数は10.2日となっており、前年と比較すると、取得日数は0.6日増加となり、目標値(10日)を達成している。

年休取得にためらいを感じる割合は39.1%と昨年度より2.1%減少している。

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68.6%と最も多く、次いで『業務が多忙なため』43.6%となっている。理由の中の『休暇を取りやすい職場環境ではない(人間関係)』が昨年度に比べ8.3%多くなっている。

これらのことから、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3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。
- イ. ワーク・ライフ・バランスを理解・実践するための研修を実施。

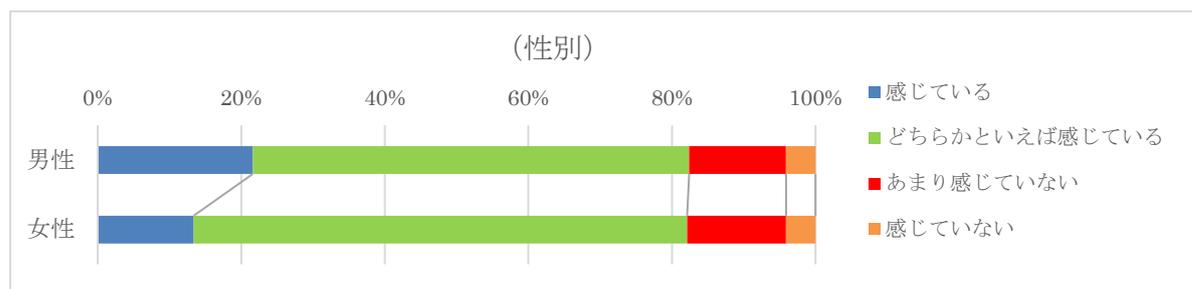
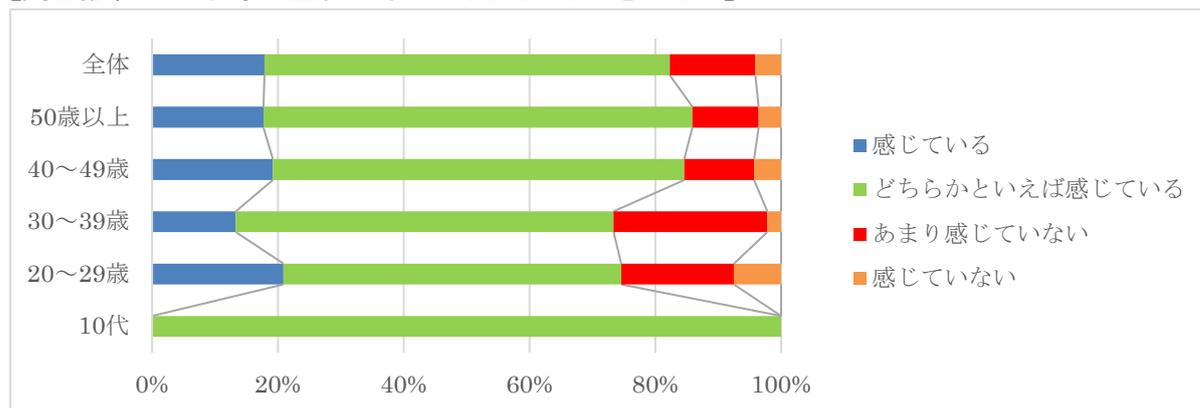
(6) 職員の仕事と生活の調和の推進

①令和3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。
- ウ. 上記(5)イ

②現状

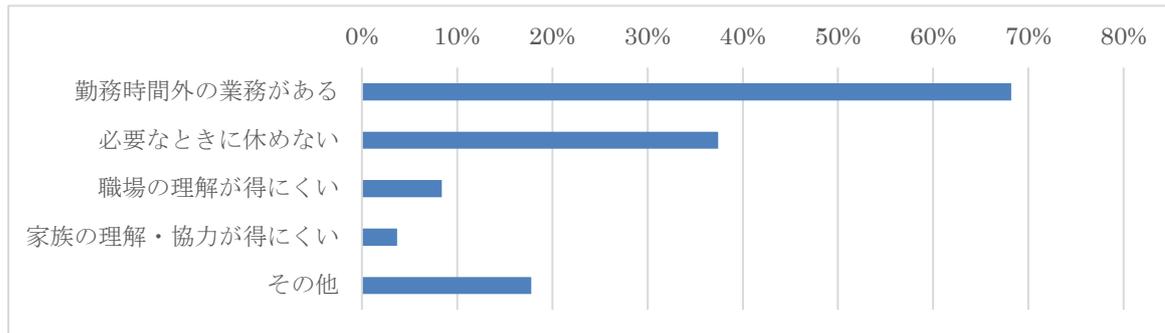
【調査結果 6-1: 仕事と生活の両立ができていると感じるか】



計画書 P12 アンケート: 問 24

【調査結果 6-2：仕事と生活の両立ができていないと感じる理由】

アンケート：問 25



③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 81.7%となっている。性別では差はみられないが、年齢で見ると 20 歳・30 歳代が『あまり感じていない・感じていない』割合が多い。

『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。

仕事と生活の両立への対策が時間外勤務時間の縮減に偏らず、個人の取組（自己の成長やスキルを身につける等）、またワークライフバランスの正しい知識の提供も必要である。

(7) 地域貢献活動の推進

①令和3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。

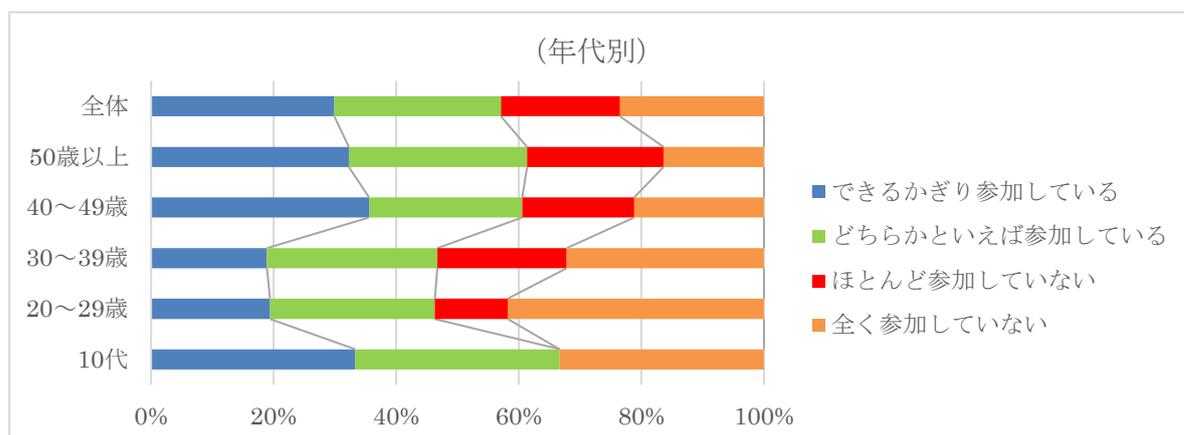
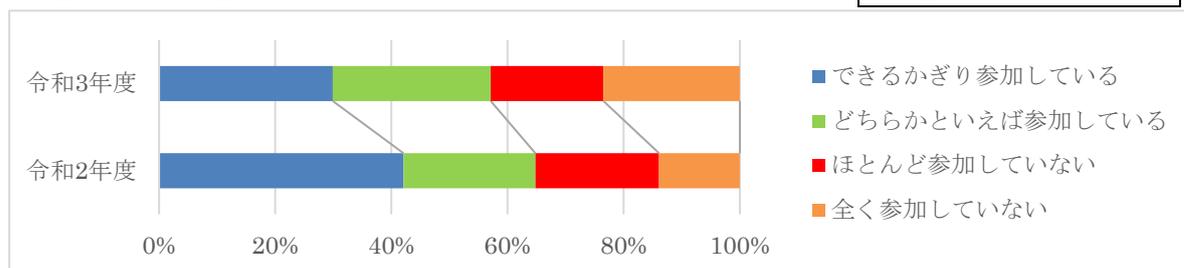
イ. 子どもの多様な体験活動等の機会を充実させるため、職場体験学習等の受け入れや、子どもが参加する地域行事へ積極的に協力するよう努めた。

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。

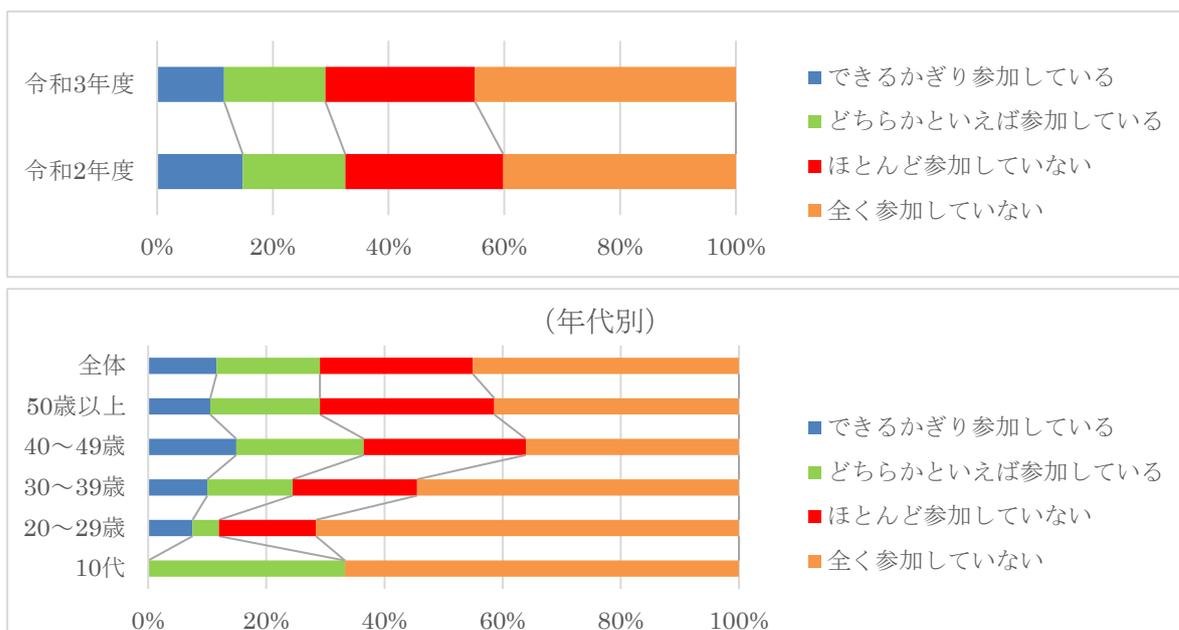
②現状

【調査結果 7-1：地域貢献活動への参加状況】

計画書 P13 アンケート：



【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】



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57.1%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29.1%といずれにしても、昨年度より減少している。新型コロナウイルス感染症対策のため行事等が減少した影響もあると考えられる。

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。

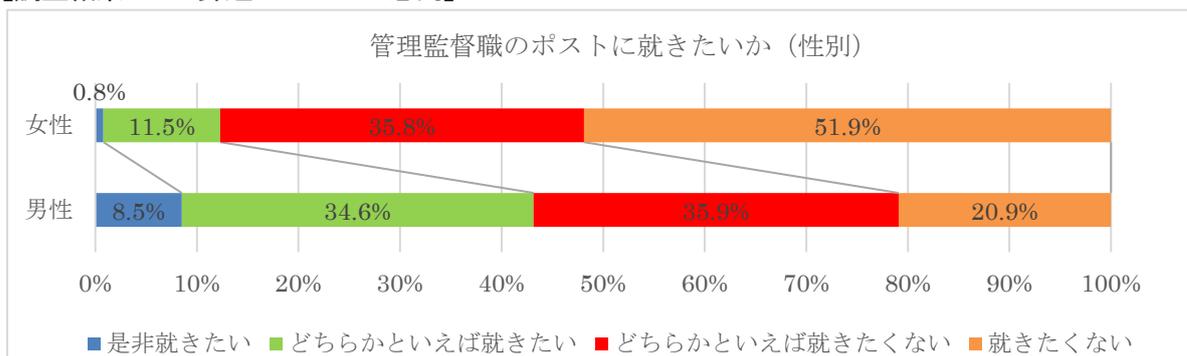
(8) 女性職員の活躍の推進に向けた取組

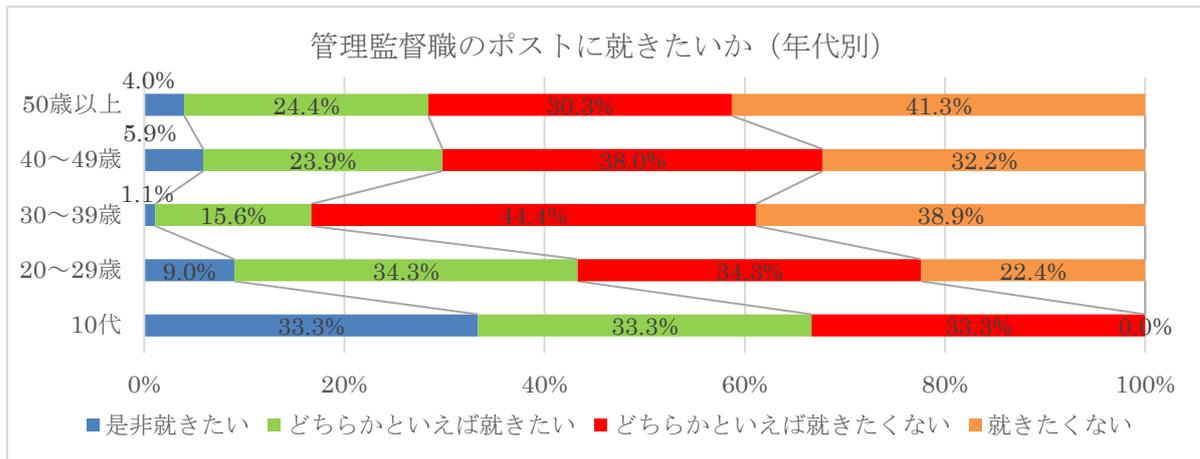
①令和3年度の具体的取組

- 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。
- 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女性活躍推進セミナーを実施した。

②現状

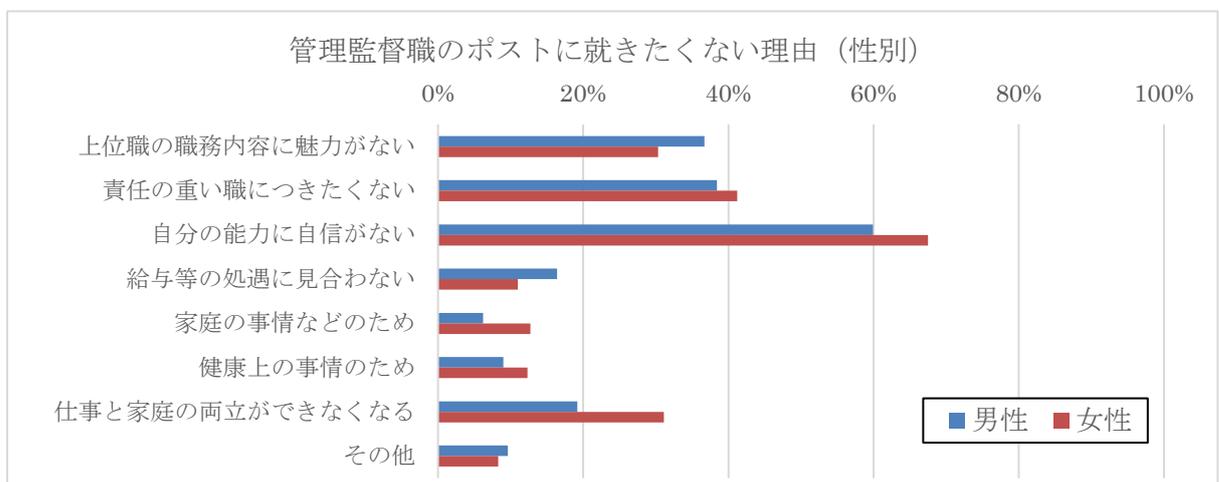
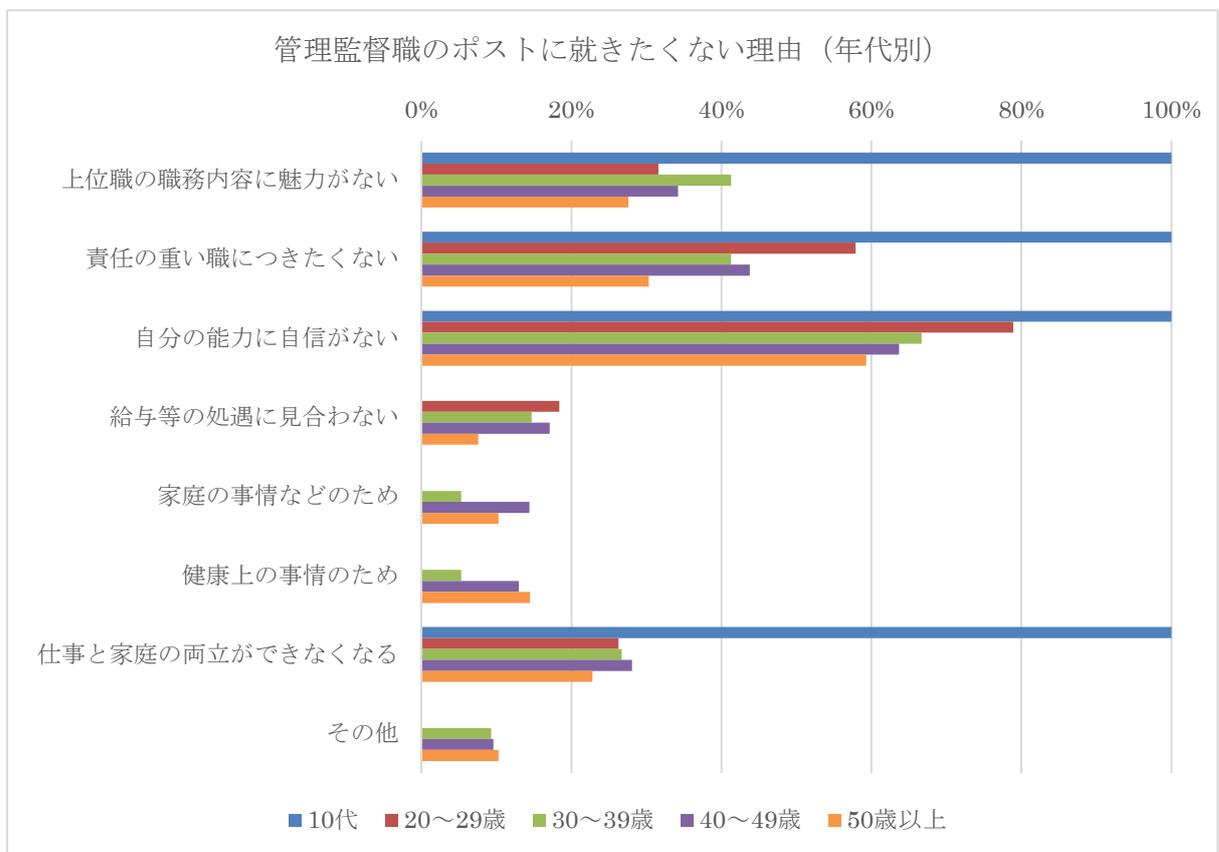
【調査結果 8-1：昇進についての意向】





計画書 P14 アンケート：問 26

【調査結果 8-2：管理監督職のポストに就きたくない理由】



計画書 P14 アンケート：問 27

【調査結果 8-3：昇進意欲を高めるための対策】

(アンケート問 28：「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)

- ▶参考になる管理職、魅力ある管理職がいる（ロールモデルの存在）
- ▶魅力ある職場環境づくり
- ▶自分に自信をつける、成功体験を増やす、自己研鑽、勉強会に参加し能力向上を目指す ⇒キャリアアップを図る
- ▶管理職の研修制度、研修の充実、能力の育成 ⇒キャリアアップできる機会をつくる
- ▶職員同士・上司とのコミュニケーションの活性化
- ▶志願制、試験制度の導入（意欲ある人、能力のある人が昇進できる）

実績：管理的地位に占める女性職員の割合

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

③検証結果

昇進についての意向（管理監督職のポストに就きたいか）は、女性では『是非就きたい』0.8%、『どちらかといえば就きたい』11.5%となっており、男性に比べると30.8%低く、大きな違いがみられる。年代別にみると、30歳代が最も低い。

昇進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。今年度のストレスチェックの本市全体の集団分析の結果においても、『成長の機会』『キャリア形成』が優先すべき項目の上位であった。

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（後期計画）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、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）】

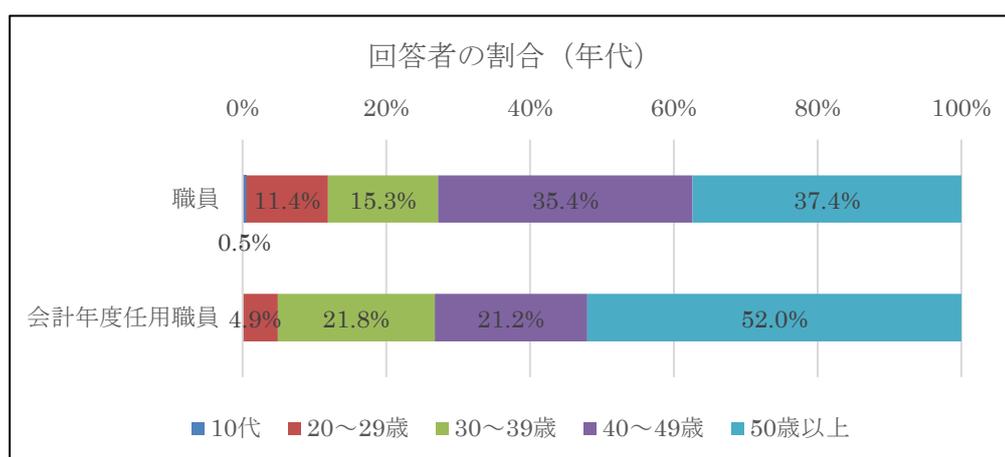
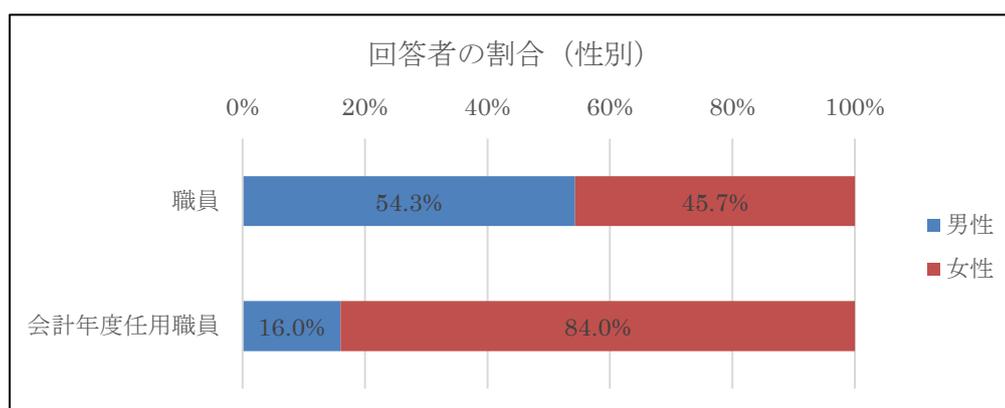
	取組（役割）
個人	正しい知識や情報の習得
	自己研鑽
所属	コミュニケーションの活性化（風通しの良い職場環境づくり）
	上司のリーダーシップ
	業務面における環境整備（業務の簡素化・合理化、業務量の平準化）
担当部署 （総務課）	周知（特定事業主行動計画・休業制度・ワークライフバランス 等）
	研修会の実施
	勤務体制の検討（在宅勤務・時差出勤等）

参考資料

令和3年度 ワークライフバランス取組状況 アンケート結果報告

- 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3年12月13日～令和3年12月24日
- 3. アンケート方法** イントラ アンケートシステム
(システムによる回答が困難な会計年度任用職員は紙回答)
- 4. アンケート対象及び回答者数(率)**

	対象人数	回答者	回答率 (R2)
職員・再任用	1006人	588人	58.4% (76.6%)
会計年度任用職員	665人	325人	48.9% (62.1%)



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