

天草市特定事業主行動計画（後期計画） 令和4年度 実施状況報告

令和5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

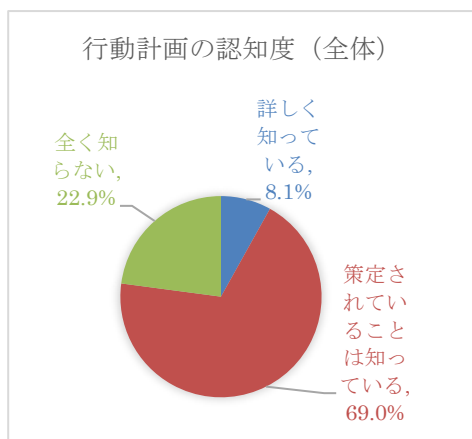
仕事と子育てを安心して両立できる職場環境づくりを目的として、下表の8つの視点から基本的な取組を定め、数値目標を立て実現を目指す。

●行動計画における8つの視点（取組）について

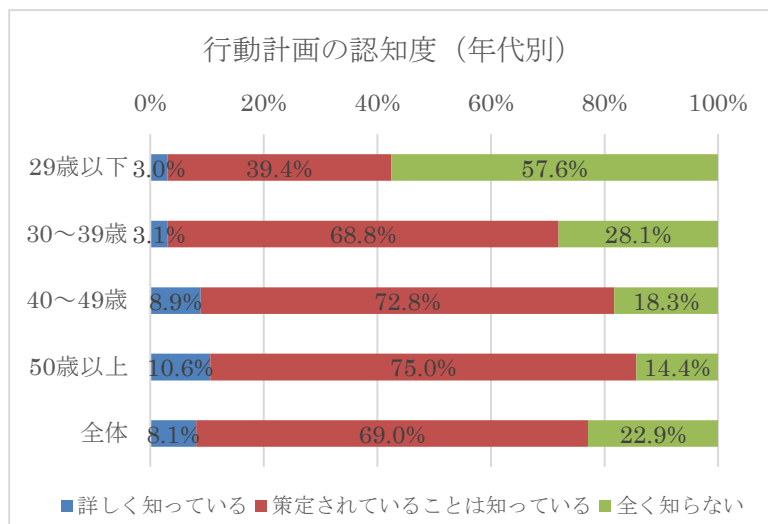
【調査*結果：行動計画の取組事項の中で最も望むものとは】

8つの視点	R3年度	R4年度
1 現行制度の周知と職員の意識改革	16.2%	11.7%
2 育児休業等の取得や復職がしやすい 職場環境の整備	5.6%	4.7%
3 時間外勤務の縮減	15.8%	14.7%
4 年次有給休暇等の取得促進	22.1%	19.7%
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	14.8%	10.4%
6 職員の仕事と生活の調和の推進	20.7%	32.3%
7 地域貢献活動の推進	2.2%	4.2%
8 女性職員の活躍の推進に向けた取組	2.6%	2.3%

計画書 P3 アンケート：問6



アンケート：問5



（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「時間外勤務の縮減」となっており、1位の「職員の仕事と生活の調和の推進」は昨年度に比べ約12%高くなっている。ワークライフバランスへの意識が高くなっていると考えられる。

行動計画の認知度は、全体では「詳しく知っている」8.1%（R3：7.3%）と年々わずかながら高くなっている。年代別にみると、29歳以下は「全く知らない」と答える割合が半数以上となっており、特に若い世代への周知（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4年度の具体的取組

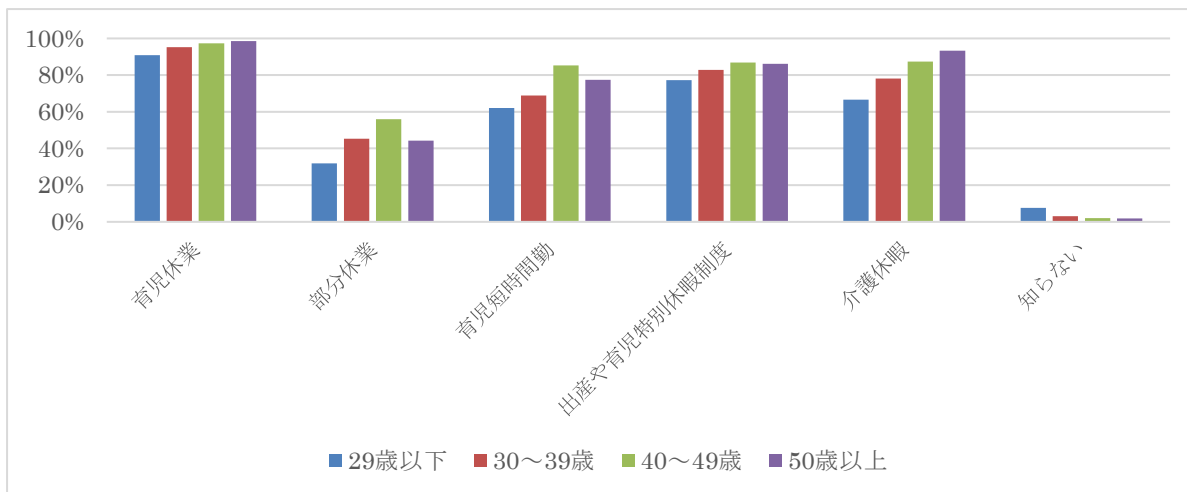
- ア. 庁内イントラネットに「サービスの手引き」を掲載するとともに、内容の充実を図り、現行制度の周知に努めた。
- イ. 職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援することを目的として、育児休業及び特別休暇の制度を改正したため、併せてサービスの手引きを改正し、制度の周知を行った。
- ウ. 特別休暇や育児休業等に関する相談等を通じて、現行制度に関する情報提供を行った。
- エ. 行動計画の周知を新年度に入ってから実施（4月にイントラ掲載）
- オ. 妊娠・出産・育児に関する手引きの見直し・周知（3月予定）

②現状

【調査結果 1-1：制度の認知度】

項目	R3 年度	R4 年度	目標 (R6)
育児休業制度の認知度	94.7%	96.8% ↑	100%
部分休業制度の認知度	44.4%	47.1% ↑	100%
育児短時間勤務制度の認知度	72.1%	77.3% ↑	100%
出産や育児に伴う特別休暇制度の認知度	78.2%	84.9% ↑	100%
介護休暇制度の認知度	83.7%	86.0% ↑	100%

【調査結果 1-2 各制度の認知度（年代別）】



計画書 P4 アンケート：問 7

(現状・検証結果)

現行制度の認知度については、前年度と比べるとすべての制度において認知度が高くなっている。しかし、依然として『部分休業制度』については、他の制度に比べると低い。

年代別で見ると、どの制度においても年齢が上がるごとに認知度が高い傾向にある。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（情報の習得やコミュニケーション等）が必要である。

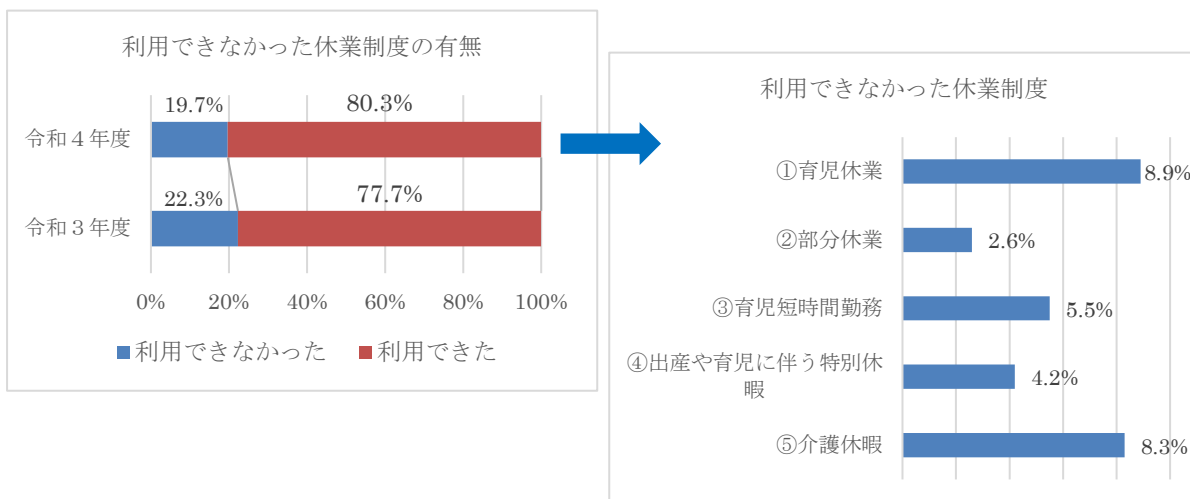
(2) 育児休業等の取得や復職がしやすい職場環境の整備

①令和4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)	R4 年度	
業務が多忙だったため	48.5%	
職場に迷惑をかけるため	63.6%	
職場の同僚、部下、上司等から嫌がられたため	9.1%	
収入が減るため	14.1%	
自分以外に育児をする人がいたため	20.2%	
仕事から離れることに不安があったため	9.1%	
年次有給休暇等を取得したため	28.3%	
その他	8.1%	

アンケート：問 18

実績：育児休業等の取得率（計画書 P8）

項目	R3 年度	R4 年度	目標 (R6)
男性職員の育児休業（部分休業含む）	0%	7.7%	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	66.7%	46.2%	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）	R4 年度	
制度の周知	46.9%	
上司の理解	50.9%	
職員の意識向上	66.7%	
上司からの積極的な後押し	50.7%	
育児休業取得者の体験談の公表	18.3%	
業務面における環境整備	56.1%	
その他（職員同士の声かけ、収入 等）	4.3%	

アンケート：問 15

【調査結果 2-4】：今後の休業制度の利用意向（令和 4 年度）

(複数回答)	男性	女性	全体
育児休業	20.0%	18.3%	19.3% (17.1)
部分休業	9.2%	17.2%	12.4% (16.4)
育児短時間勤務	7.6%	16.6%	11.2% (12.7)
出産補助休暇	15.2%		15.2%
育児参加休暇	15.6%	7.1%	12.2% (13.8)
育児時間休暇	12.4%	9.5%	11.2% (12.9)
子の看護休暇	49.2%	40.8%	45.8% (46.7)
介護休暇	67.6%	82.8%	73.7% (76.1)

アンケート：問 19

(現状・検証結果)

育児休業等の利用状況については、『利用できた』80.3% (R3:78%)、『利用できなかった』19.7%となっており、昨年度より利用できた割合が高くなっている。

また、利用できなかった休業制度としては、『育児休業』『介護休暇』『育児短時間勤務』の順に多くなっている。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、これまでと同様の傾向にある。

育児休業取得率は、男性 7.7%、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、『介護休暇』『子の看護休暇』が多い。

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、『職員の意識向上』『業務面における環境整備』が多くなっている。年代別にみると、29歳以下は『上司からの積極的な後押し』、30歳代以降は『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。

(3) 時間外勤務の縮減

①令和4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	R3 年度	R4 年度	目標 (R6)
おおむね実施できていると思う	62.9%	59.7%	80%
実施できていないと思う	37.1%	40.3%	

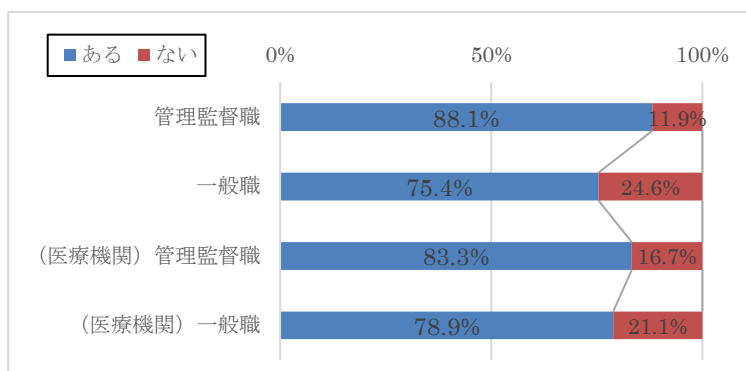
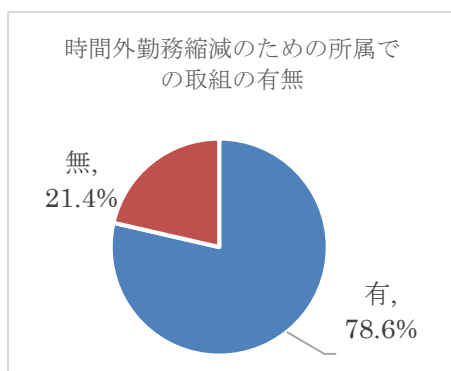
計画書 P9 アンケート：問 11

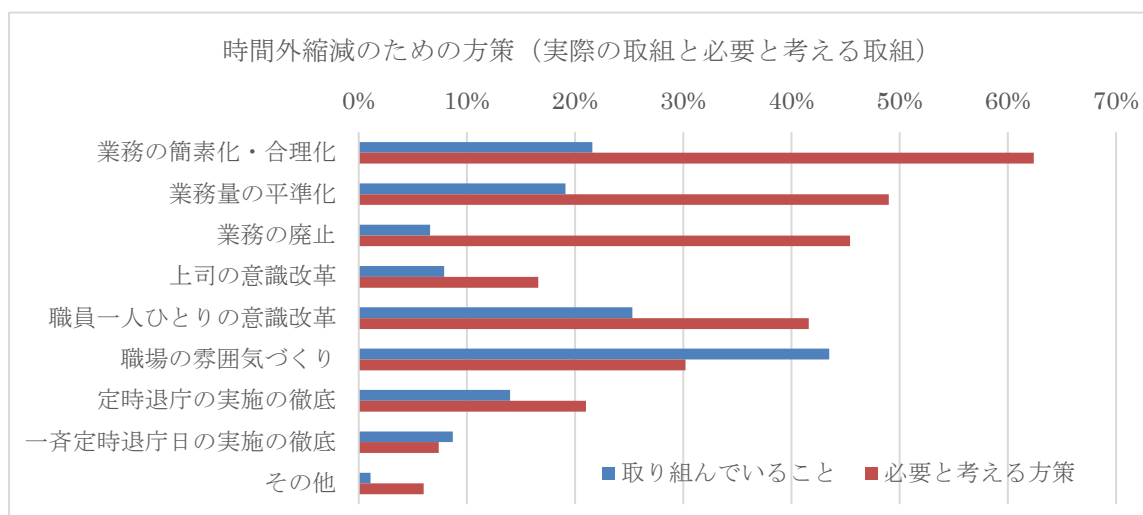
【調査結果 3-2：定時退庁・一斉定時退庁のための所属での取組】

取得状況（複数回答）	R4 年度	
上司の声かけ	42.3%	
職員同士の声かけ	60.3%	
実施日の業務体制の確認	17.4%	
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	3.6%	
その他	10.2%	

アンケート：問 12

【調査結果 3-3：時間外勤務縮減のための取組（全体・職位別）】





計画書 P9 アンケート：問 9.10

（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 59.7%で、昨年度より実施できている割合が低くなっており、行動計画の目標値と比べても 20%ほど低い。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については、78.6%が取り組んでいると回答しており、ノー残業デーの実施と同様に昨年度より低くなっている。また、職位別では一般職の方が管理監督職より「取り組んでいることはない」と回答している割合が高い。取組の内容としては、『職場の雰囲気づくり』『職員一人ひとりの意識改革』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４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	R4 年	目標
年次有給休暇	9.6 日	10.2 日	10.0 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	4.63 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 13

取得状況	R2 年度	R3 年度	R4 年度
ためらいを感じない(取得できている)	58.8%	60.9%	62.0%
ためらいを感じる(取得できない)	41.2%	39.1%	38.0%

【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)	R3 年度	R4 年度
仕事の進め方に問題がある	8.5%	13.2%
休暇を取りやすい職場環境ではない(人間関係)	22.0%	12.7%
休日の前後(月・金)に会議があり休みにくい	7.2%	6.4%
年次有給休暇の計画表がない	20.8%	13.2%
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	25.8%	19.6%
業務が多忙	43.6%	47.1%
職場(周囲)に迷惑をかけると感じる	68.6%	68.6%
職場の同僚、部下、上司等から嫌がられる	5.9%	3.9%
休むと近所の目が気になる	7.2%	3.4%
特別休暇や他の制度を利用している(振替を含む)	6.8%	7.4%
仕事にやりがいを感じている	3.4%	2.0%
積極的に休暇を取得しようとする考えはない	9.3%	9.8%
人事評価に悪い影響があると感じる	3.8%	1.0%
その他	11.9%	13.7%

計画書P11 アンケート：問14

(現状・検証結果)

令和4年の年次有給休暇の平均取得日数は10.0日となっており、前年と比較すると、取得日数は0.2日減少しているものの、目標値(10日)は達成している。

年休取得にためらいを感じる割合は38.0%と、昨年度より1.1%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』47.1%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10%ほど少なくなっており、年休取得にためらいを感じる割合の減少と関連していると考えられる。

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4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。

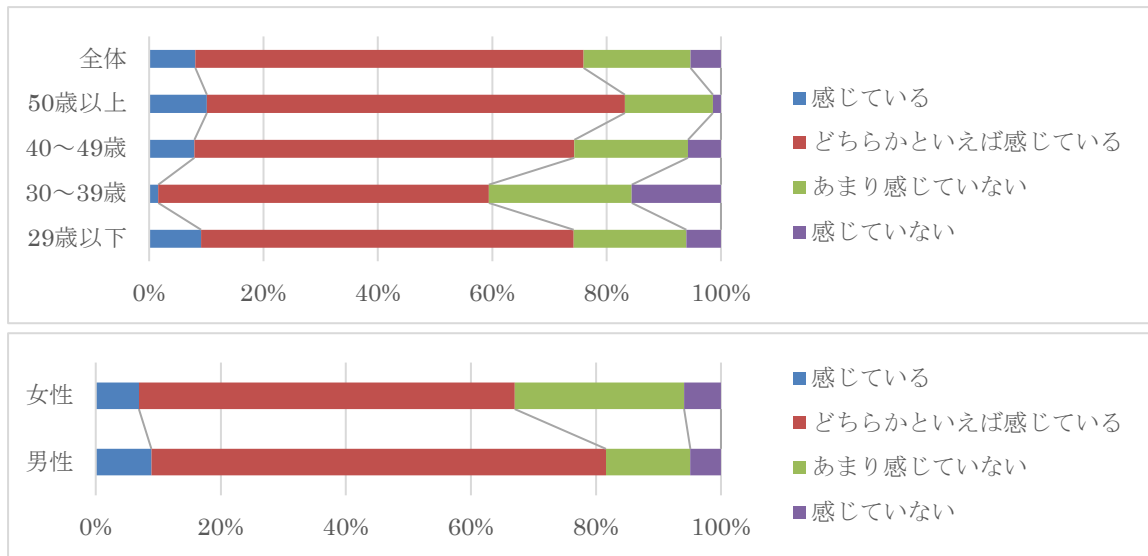
(6) 職員の仕事と生活の調和の推進

①令和4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

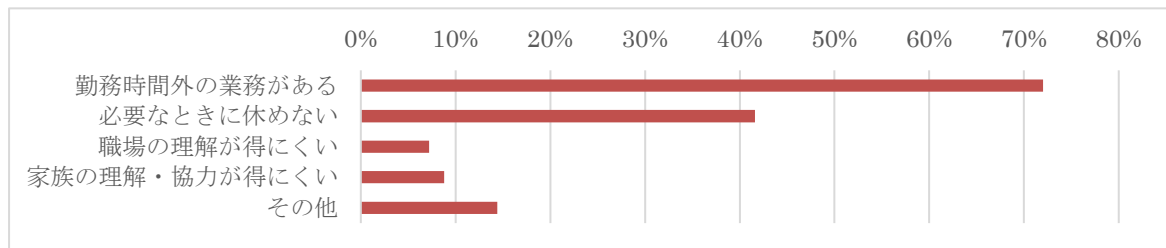
【調査結果 6-1：仕事と生活の両立ができていると感じるか（年代別・性別）】



計画書 P12 アンケート：問 25

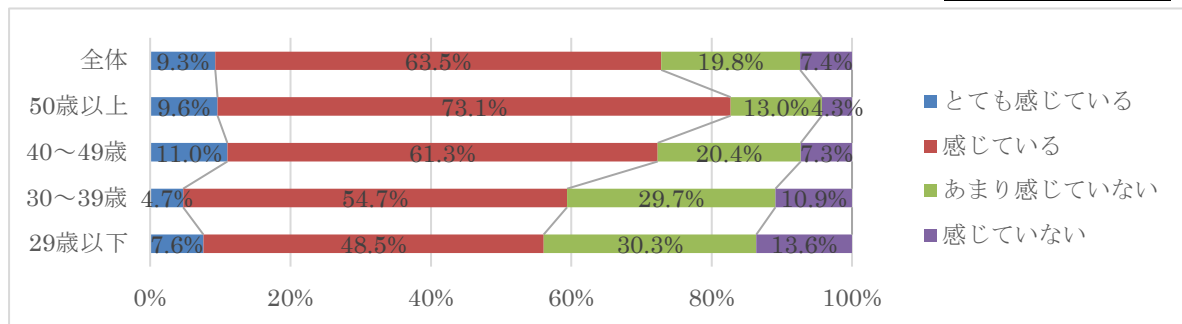
【調査結果 6-2：仕事と生活の両立ができていないと感じる理由】

アンケート：問 26

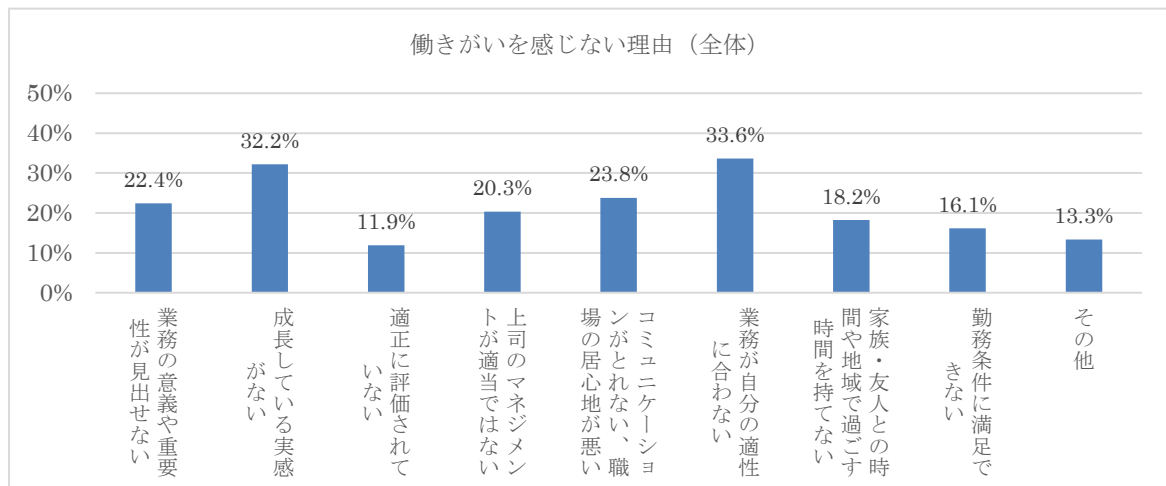


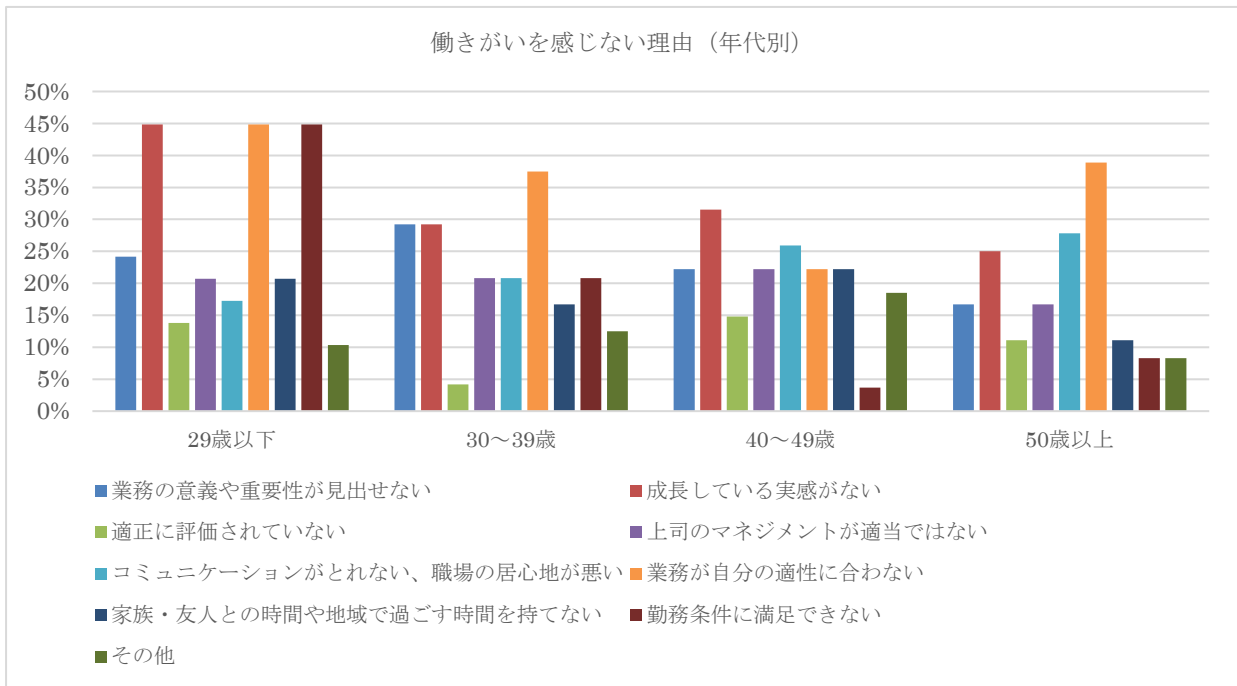
【調査結果 6-3：働きがいを感じているか】

アンケート：問 22



【調査結果 6-4：働きがいを感じない理由（全体・年代別）】





アンケート：問23

（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76.0%と昨年に比べ5.7%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。仕事と生活の調和を図るためには、仕事と生活の比率を表すものではない（それぞれのライフステージ等により異なる）ことへの理解や個人のスキルアップも重要である。

働きがいについては、『働きがいがある』と感じている割合は全体で72.8%となっており、年齢別では50歳代がもっとも高く、年齢が若くなるにつれてその割合は低くなっている。また、働きがいを感じない理由については、『担当している業務が自分の適性に合わない』『自分自身が成長している実感がない』が多くなっている。仕事と生活の調和を図るためにも、働きがいを高めていくことが重要である。

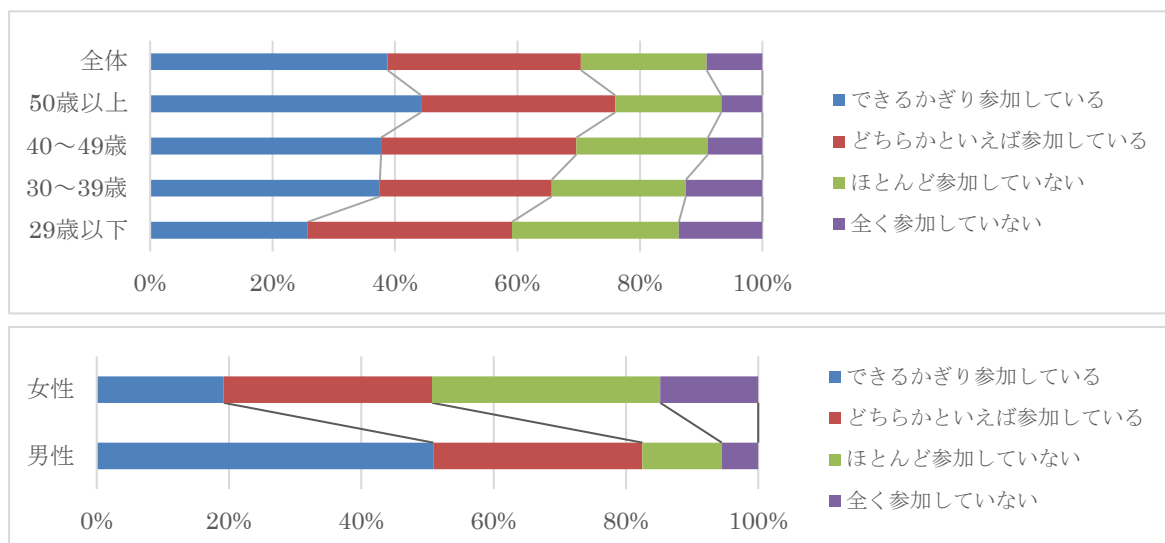
（7）地域貢献活動の推進

①令和4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。
- エ. 地域課題の解決に繋がる活動について、職員が兼業しながら取り組めるよう「地域縁活推進事業」を開始し、職員から積極的に提案してもらうよう周知した。

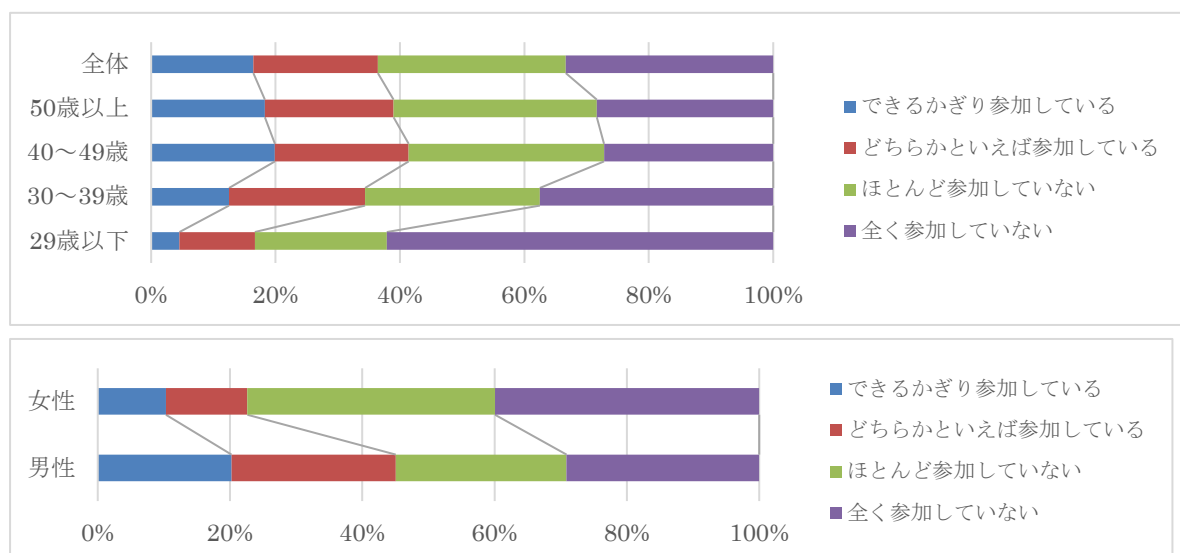
②現状

【調査結果 7-1：地域貢献活動への参加状況（年代別・性別）】



計画書 P13 アンケート：問 20

【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（年代別・性別）】



計画書 P13 アンケート：問 21

(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70.4%、子どもの健全育成のための活動については36.4%とどちらも昨年度より高くなっている。ここ数年は、新型コロナウイルス感染防止による行動制限等も影響していると考えられる。

年齢別にみると、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。

(8) 女性職員の活躍の推進に向けた取組

①令和4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。

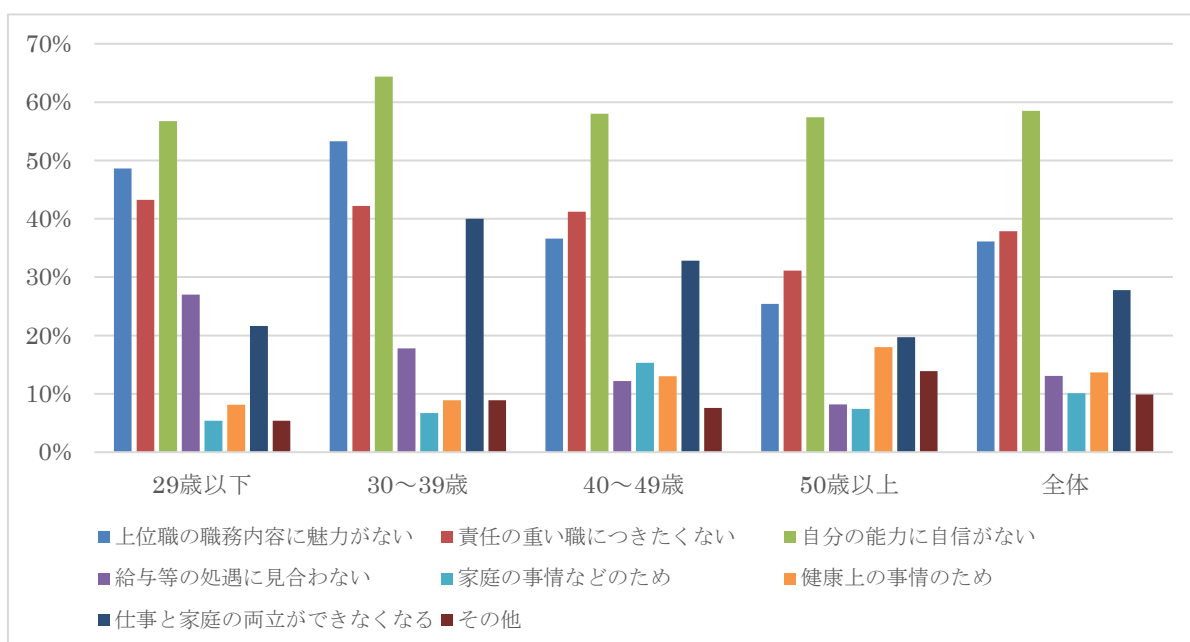
②現状

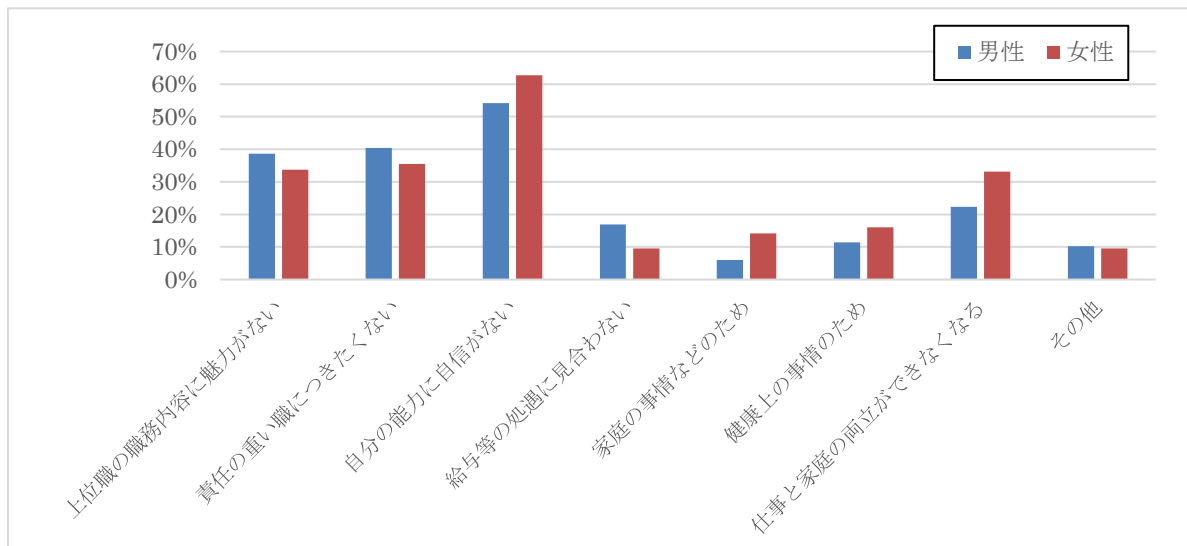
【調査結果 8-1：昇進についての意向（性別・年代別）】



計画書 P14 アンケート：問 27

【調査結果 8-2：管理監督職のポストに就きたくない理由（年代別・性別）】





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 29：「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)

- ▶自己研鑽、研修への積極的な参加
- ▶試験による昇格、年功序列の廃止、意欲（希望）ある職員の昇格
- ▶給与等の処遇改善
- ▶所属内での職員育成体制の充実
- ▶管理職自身がやる気を高め魅力を伝える（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

項目	R2 年度	R3 年度	R4 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%	25%

(現状・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』1.0%、『どちらかといえば就きたい』12.0%と昨年よりわずかに上昇しているが、男性に比べると34%ほど低く、意識に大きな違いがみられる。年代別にみると、30歳・40歳代が低い傾向にある。

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』『仕事の適性度』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）
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）

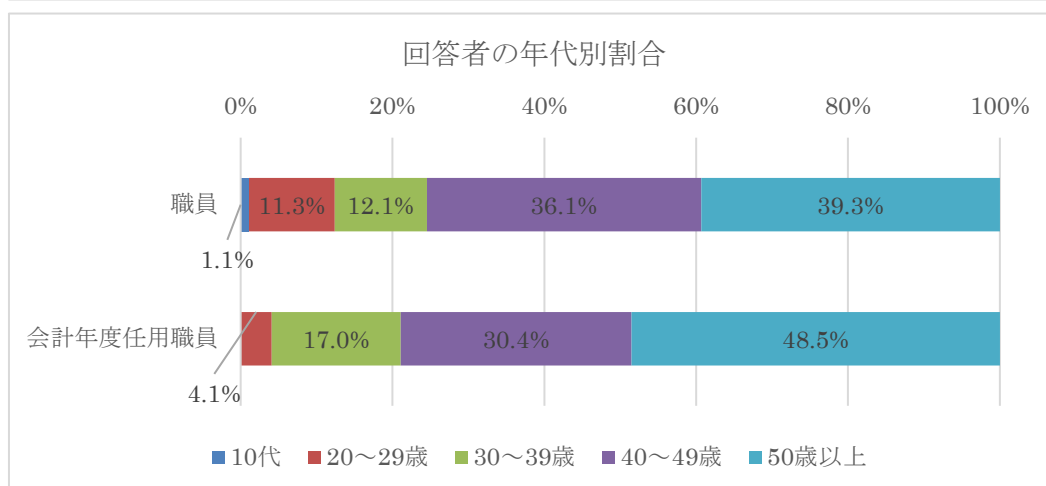
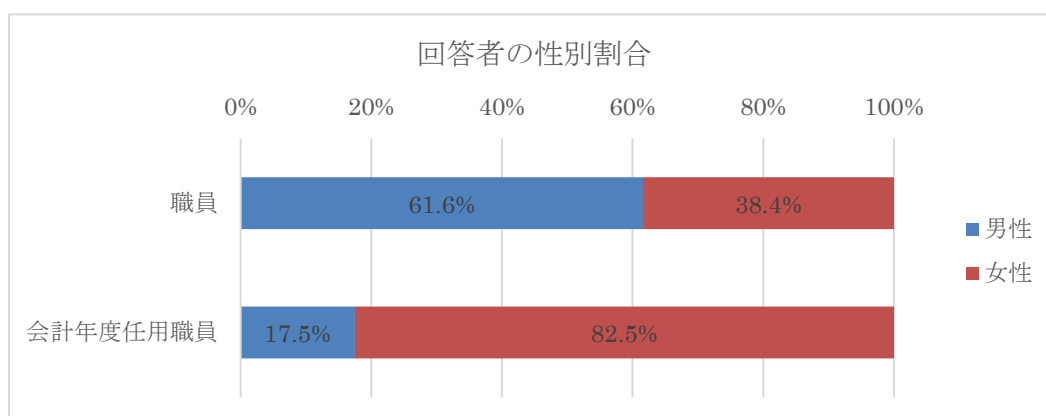
参考資料

令和4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4年12月7日～令和4年12月28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	回答者数	回答率 (R3)
職員・再任用	971人	529人	54.5% (58.4%)
会計年度任用職員	678人	342人	50.4% (48.9%)



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