

天草市特定事業主行動計画（後期計画）

令和５年度 実施状況報告

令和6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ヵ年

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。

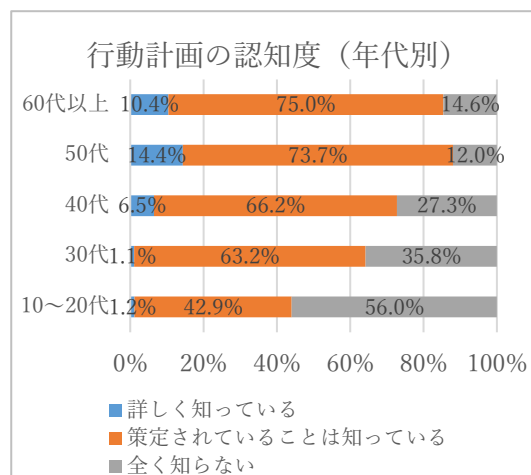
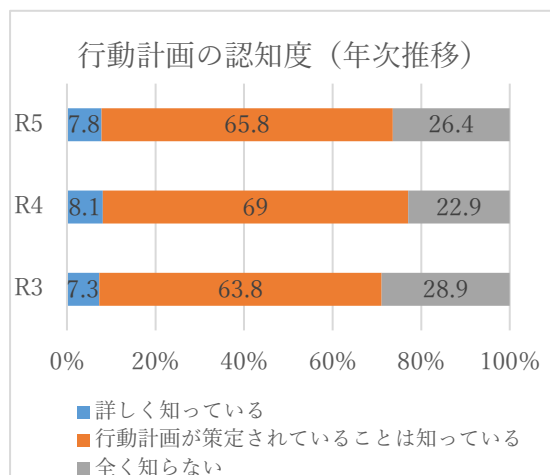
●行動計画における8つの視点（取組）について

【調査結果：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	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
1 現行制度の周知と職員の意識改革	19.9	17.7	16.2	11.7	13.1%
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	5.6	4.7	4.8%
3 時間外勤務の縮減	17.1	17.9	15.8	14.7	17.0%
4 年次有給休暇等の取得促進	20.8	20.5	22.1	19.7	21.4%
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	14.8	10.4	10.1%

6	職員の仕事と生活の調和の推進	23.2	21.7	20.7	32.3	29.2%
7	地域貢献活動の推進	2.3	2.5	2.2	4.2	3.3%
8	女性職員の活躍の推進に向けた取組	2.8	2.1	2.6	2.3	1.2%

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、昨年度と同じである。1 位の「職員の仕事と生活の調和の推進」は昨年度に比べ若干低くなっているが、2 位「年次有給休暇等の取得促進」、3 位「時間外勤務の縮減」が少しずつ高くなっている。

行動計画の認知度は、全体では「詳しく知っている」「策定されていることは知っている」は共に低下し「全く知らない」が高くなっている。年代別にみると、10～20 代は「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 5 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. 行動計画の周知を新年度に入ってから実施（4月にイントラ掲載）

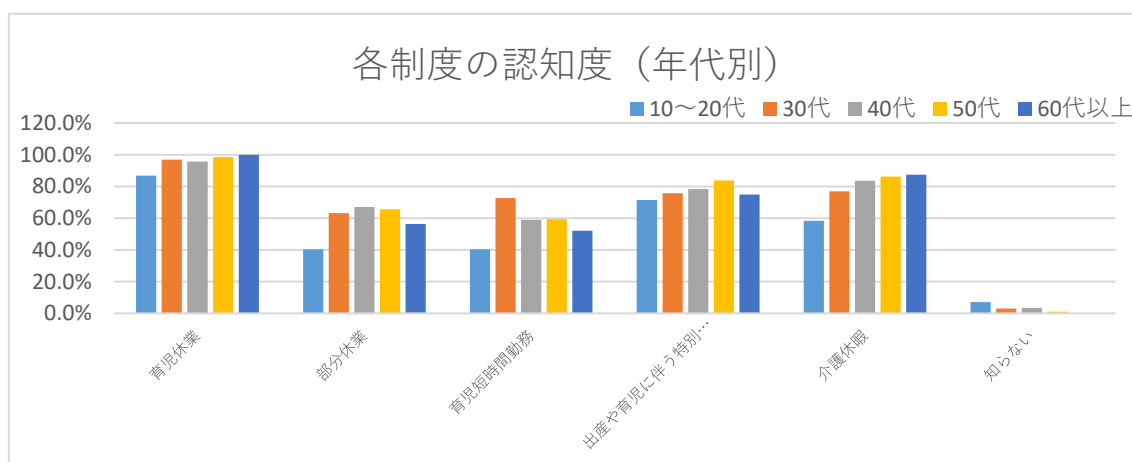
エ. 妊娠・出産・育児に関する手引きの周知

②現状

【調査結果 1-1：制度の認知度】

項 目	R1	R2	R3	R4	R5 年度	目標 (R6)
育児休業制度の認知度	95.6	93.8	94.7	96.8	96.0%↓	100%
部分休業制度の認知度	50.4	45.2	44.4	47.1	61.9%↑	100%
育児短時間勤務制度の認知度	76.8	75.3	72.1	77.3	58.2%↓	100%
出産や育児に伴う特別休暇制度の認知度	84.1	80.3	78.2	84.9	78.6%↓	100%
介護休暇制度の認知度	79.2	79.6	83.7	86.0	80.5%↓	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、前年度と比べると殆どの制度において認知度が低くなっている。しかし、これまで低かった『部分休業制度』については、高くなっている。昨年度高かった育児短時間勤務制度については大きく低下している。これは、アンケート項目に注釈を入れ、どのような制度なのかをわかりやすくしたことでの変化ではないかと考えられる。

年代別でみると、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

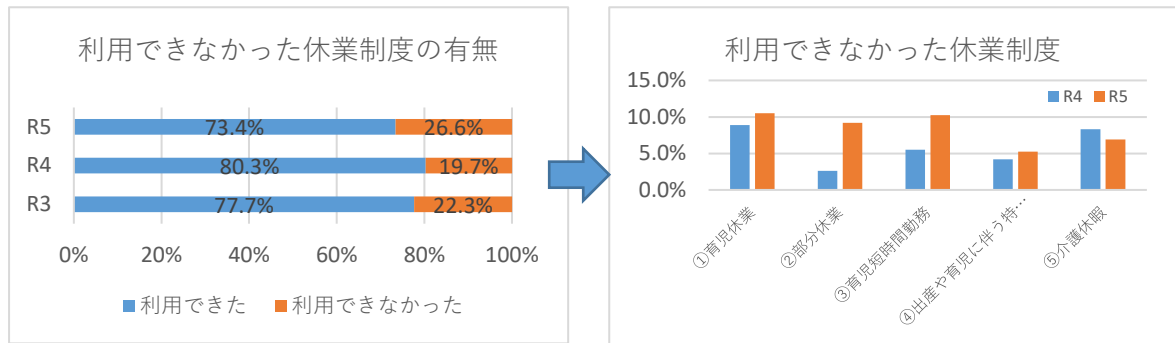
①令和5年度の具体的取組

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。

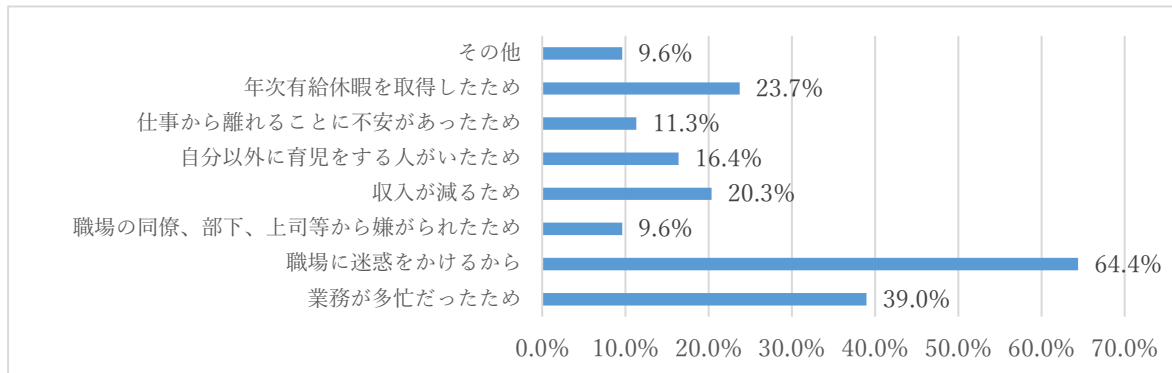
②現状

【調査結果 2-1：利用したかったが、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

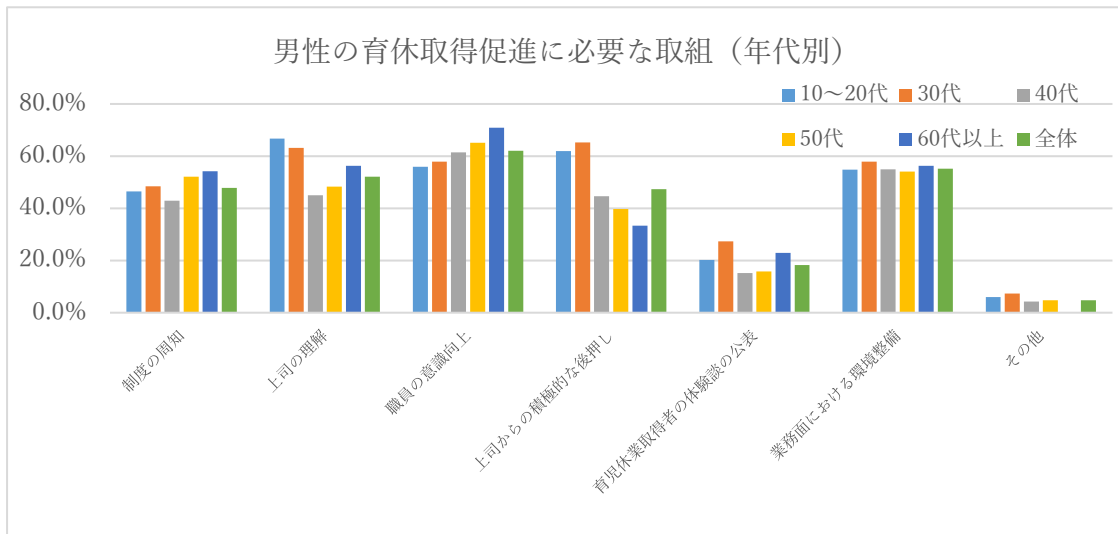
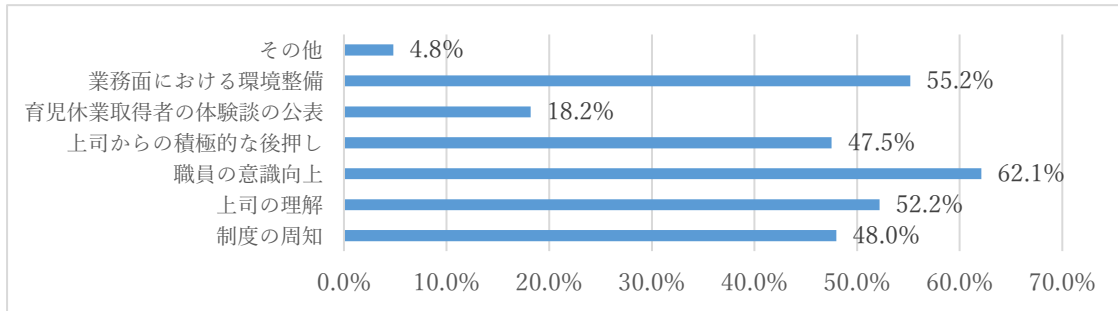


アンケート：問 18

実績：育児休業等の取得率（計画書 P8）

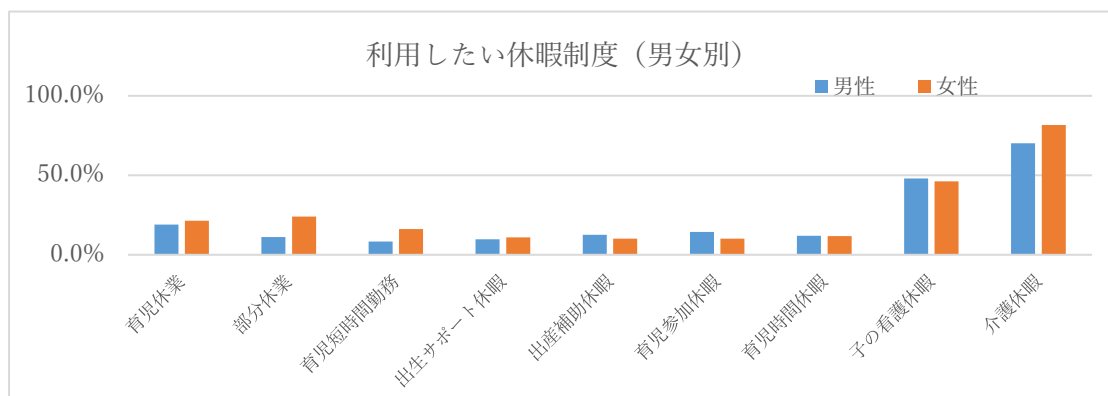
項 目	R1	R2	R3	R4	R5 年度	目標 (R6)
男性職員の育児休業（部分休業含む）	0	25	0	7.7	21.4% ↑	13%
女性職員の育児休業（部分休業含む）	100	100	100	100	100% →	100%
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇	80	100	66.7	46.2	85.7% ↑	80%

【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】



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5年度）



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』73.4%（R4:80.3%）、『利用できなかった』26.6%となっており、利用できた割合が高いが、その割合は昨年度より低くなっている。

また、利用できなかった休業制度としては、『育児休業』『育児短時間勤務』『部分休業』の順となっている。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、これまで同様の傾向にある。

育児休業取得率は、男性21.4%、女性100%となっており、性別で大きな差がみられる。しかし、昨年度と比較すると男性の育児休業取得率は7.7%から21.4%、配偶者の出産休暇・育児参加のための休暇は46.2%から85.7%と大きく上昇している。

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、『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、30代までは『上司からの積極的な後押し』『上司の理解』、40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。

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。

（3）時間外勤務の縮減

①令和5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。

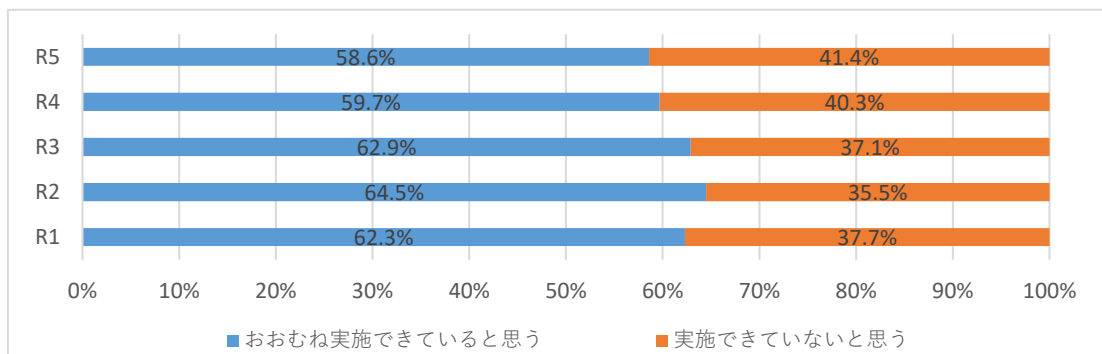
イ．長時間（月45時間超）にわたる時間外勤務を命じた所属長に対し、勤務状況の把握及び時間外勤務縮減に向けた対応策の報告を求め、時間外勤務の縮減に努めた。

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

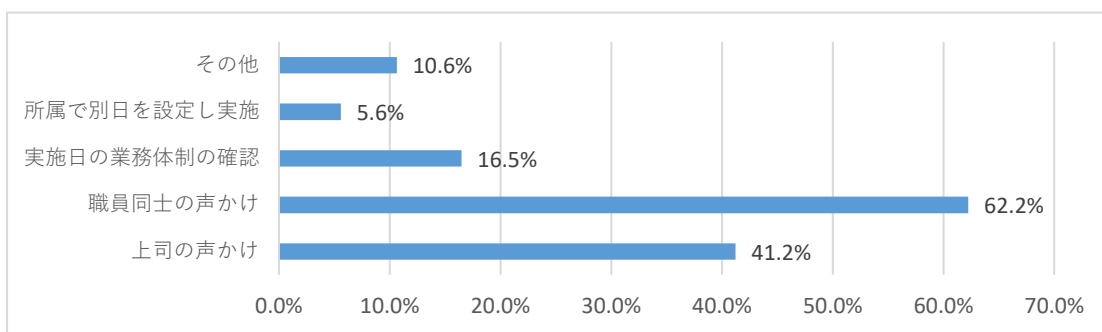
【調査結果 3-1：定時退庁・一斉定時退庁（ノー残業デー）の実施の徹底への意識】



※目標値…おおむね実施できている：80%

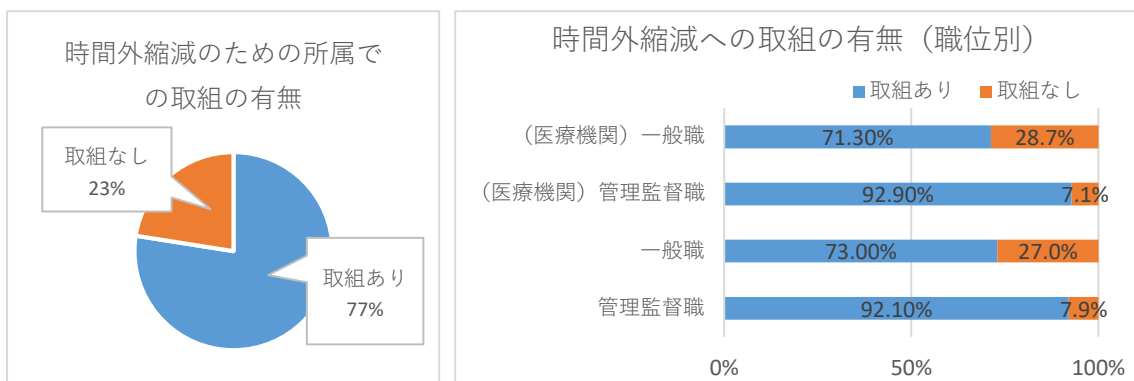
計画書 P9 アンケート：問 11

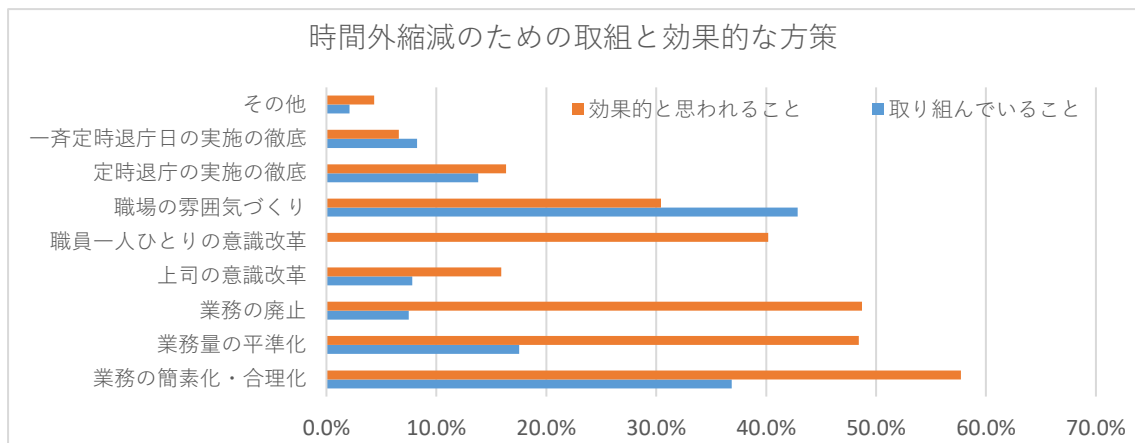
【調査結果 3-2：定時退庁・一斉定時退庁のための所属での取組】



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58.6%で、年々割合が低くなっており、行動計画の目標値（80%）と比べても20%以上低い。定時退庁のための実際的な取組としては、『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、77%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』『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、定時退庁や時間外縮減が難しくなっていると考えられる。

（４）年次有給休暇等の取得促進

①令和5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。

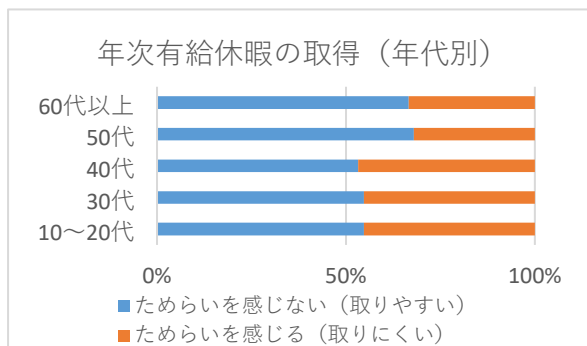
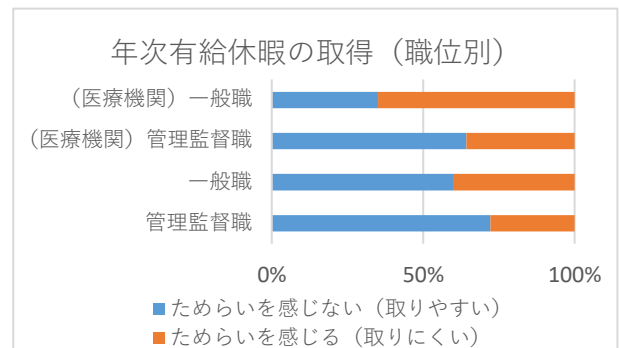
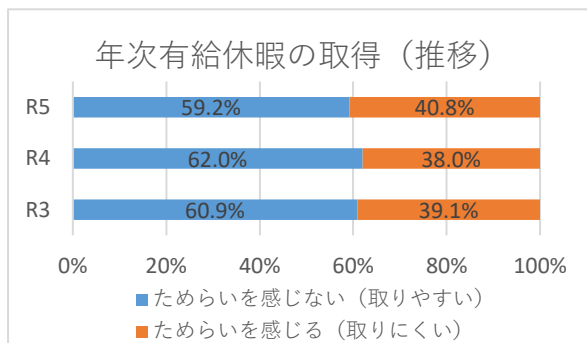
ウ. 夏季休暇取得計画表の活用により、課内（係内）での計画的な取得促進に努めた。

②現状

実績：年次有給休暇等の取得（計画書 P10）

項目	R1	R2	R3	R4	R5 年	目標
年次有給休暇	9.0 日	9.6 日	10.2 日	10.0 日	12.1 日	10 日（年間付与日数の概ね 50%）
夏季休暇	4.75 日	4.57 日	4.67 日	4.63 日	4.7 日	5 日（年間付与日数の取得）

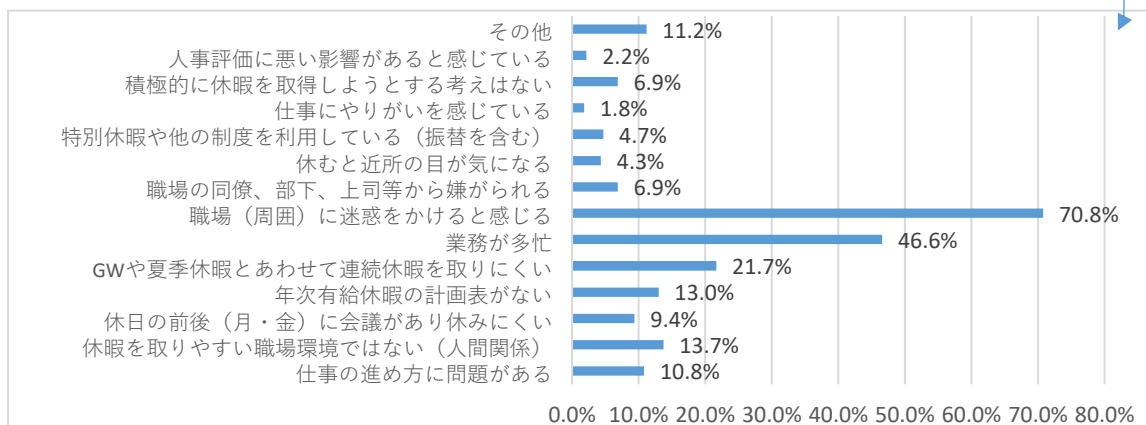
【調査結果 4-1：年次有給休暇取得にためらいを感じるか】



計画書 P11 アンケート問 13

計画書 P11 アンケート問 14

【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）

令和5年の年次有給休暇の平均取得日数は12.1日となっており、前年と比較すると、取得日数は増加している。

しかし、年休取得にためらいを感じる割合は40.8%と、昨年度の38%より増加している。

新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行したことによって、コロナに罹患した時に病気休暇ではなく年休を取得したり、子ども等の罹患時の看護のために年休を取得する人が増えたことで、取得日数が昨年より増加しているとも考えられる。その際年休を数日間取得すると、それ以外の年休取得にためらいを感じる状況になっている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70.8%と最も多く、次いで『業務が多忙なため』46.6%となっている。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5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. LGBT など性的マイノリティの人権に関する研修会を実施。

（6）職員の仕事と生活の調和の推進

①令和5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。

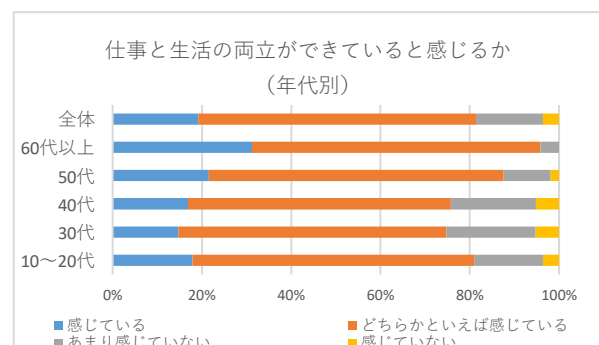
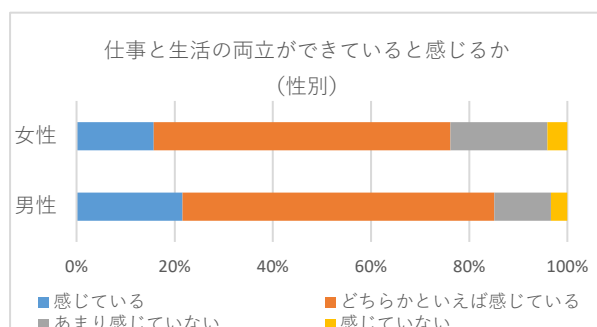
イ. 職員各々の家庭事情に応じた働き方ができるよう、育児休業や部分休業、介護休暇等の制度の周知に努めた。

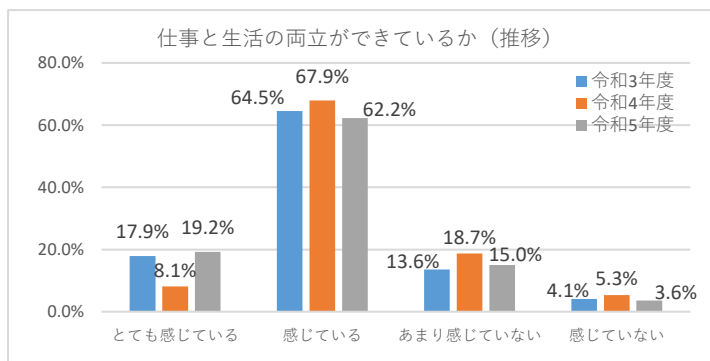
ウ. 育児や介護のための時間の制約がある職員の在宅勤務制度を導入した。

エ. 出勤簿システムを改修し、勤務時間を適切に把握できる環境整備を推進した。

②現状

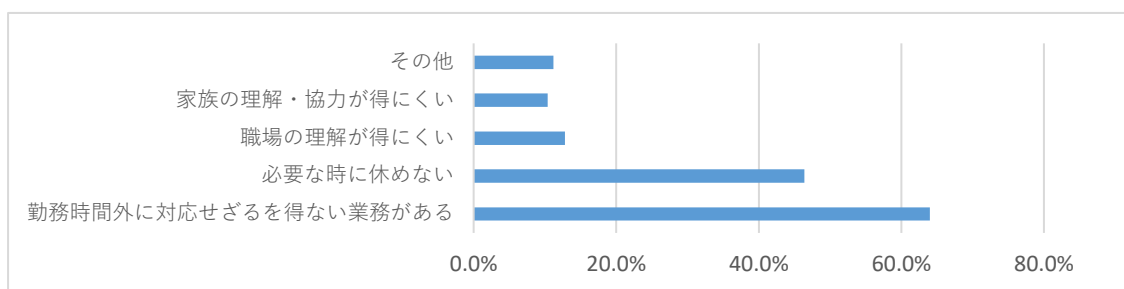
【調査結果 6-1：仕事と生活の両立ができていると感じるか（性別・年代別）】





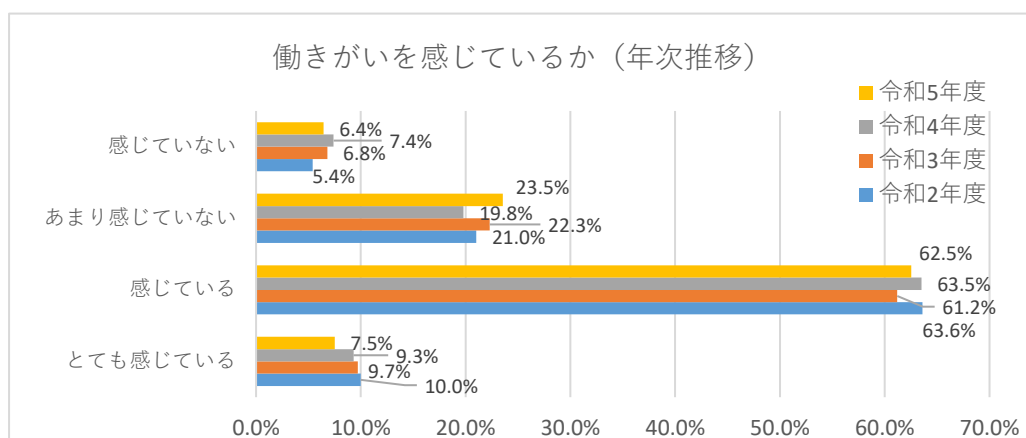
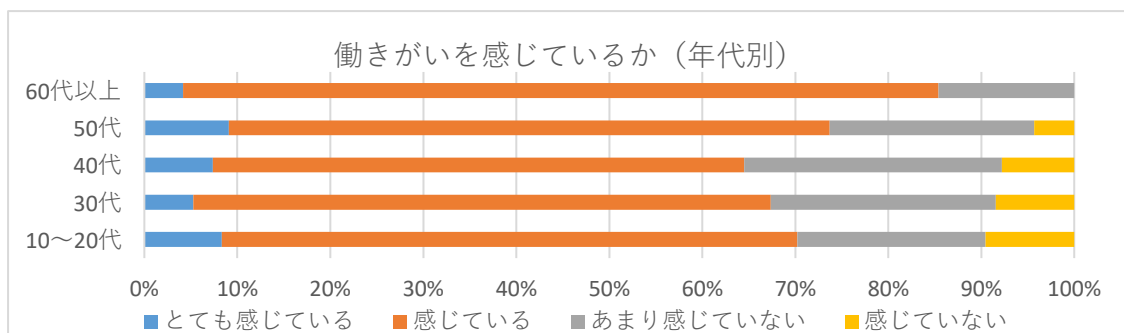
計画書 P12 アンケート問 25

【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

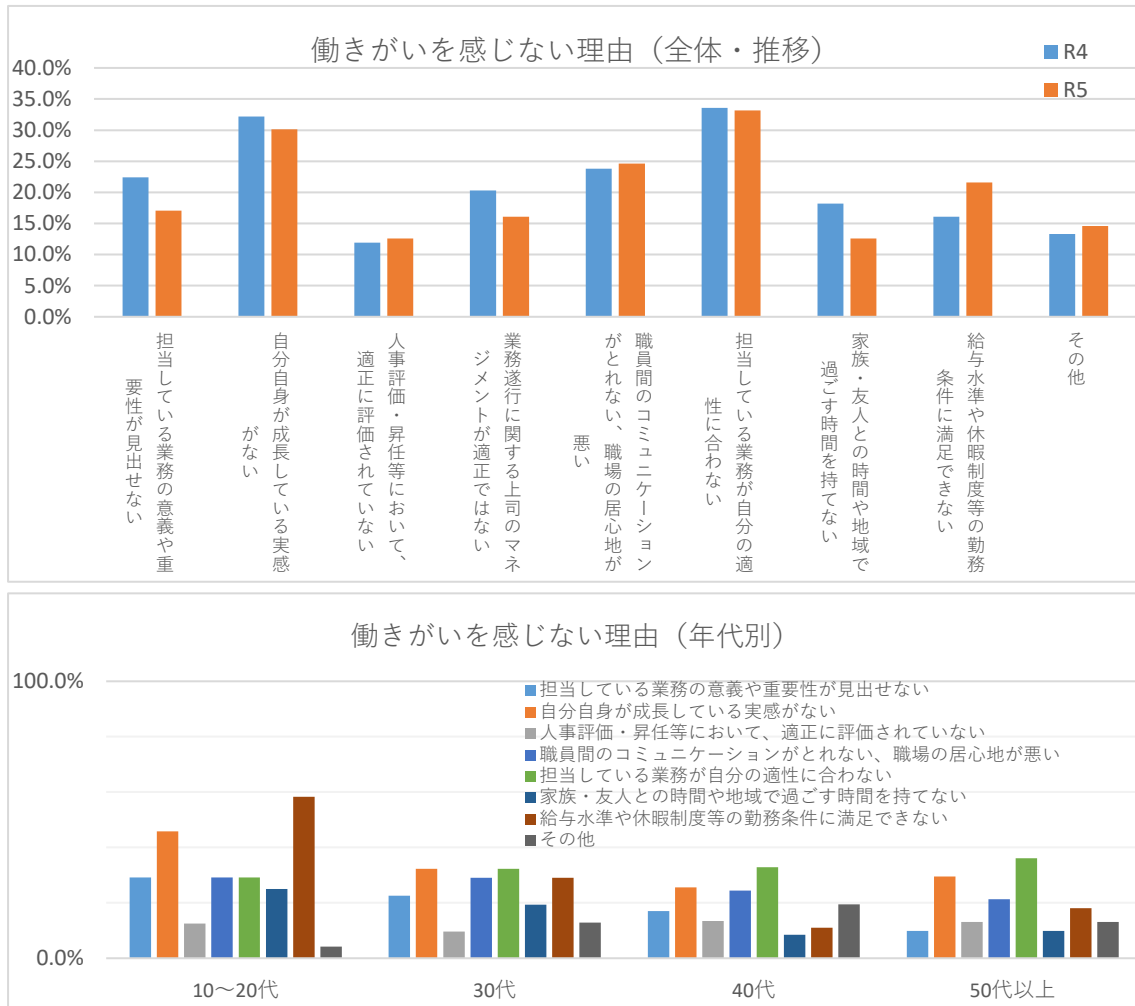
【調査結果 6-3：働きがいを感じているか】



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 81.3%と昨年に比べ4%高くなっている。『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、それぞれのライフステージ等により異なること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、『働きがいをととても感じている・感じている』と回答した割合は全体で 70.2%となっており、年齢別では 50 歳代 60 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。

人材育成の観点から事務分掌を考えたり、業務の意味づけを伝えたりすることで、働きがいを高めていくことが重要である。

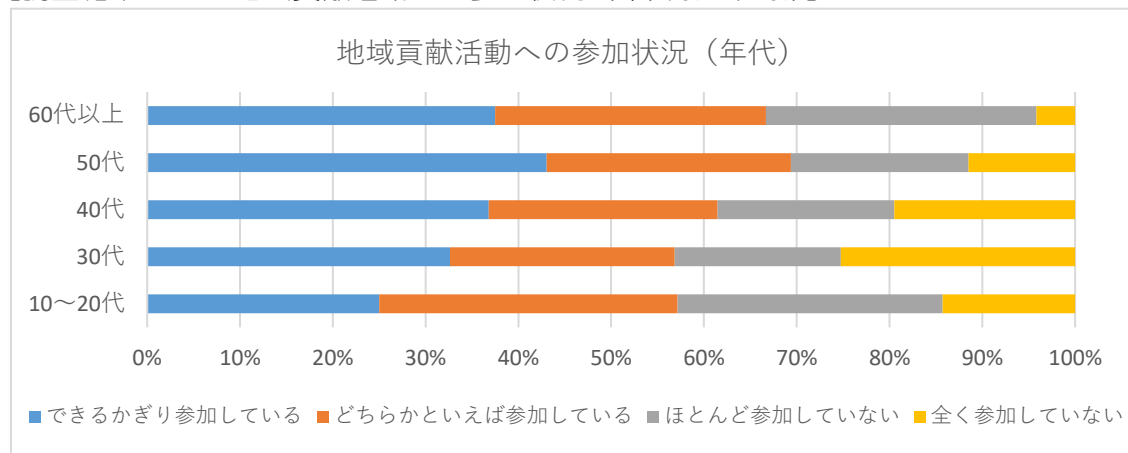
(7) 地域貢献活動の推進

①令和5年度の具体的取組

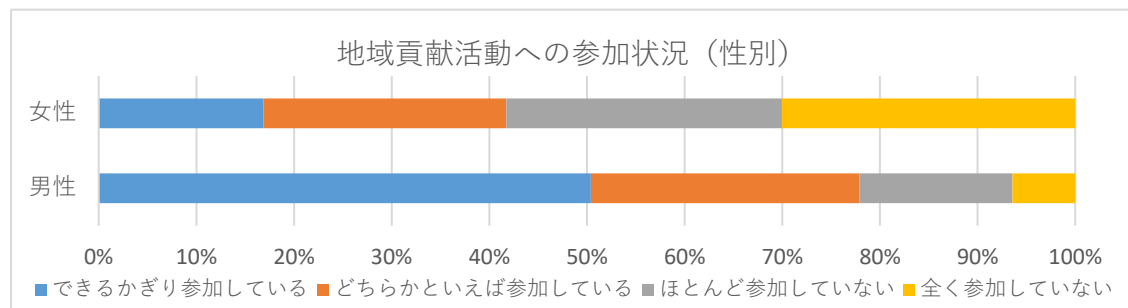
- ア. 地域の子どもや子育て家庭をあたたく見守り、子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動等の地域貢献活動に積極的に参加するよう努めた。
- イ. 子どもの多様な体験活動等の機会を充実させるため、職場体験学習等の受け入れや学校の進路学習の講師として職員を派遣した。また、子どもが参加する地域行事へ積極的に協力するよう努めた。
- ウ. 火災や風水害などから地域住民の生命・財産を守るための活動を行う消防団に積極的に入団するよう周知した。
- エ. 地域課題の解決に繋がる活動について、職員が兼業しながら取り組めるよう「地域縁活推進事業」を継続して実施した。また、地域の産業支援の一つとして、人手不足に悩む農家の収穫作業等を職員が副業として手伝う実証を行った。

②現状

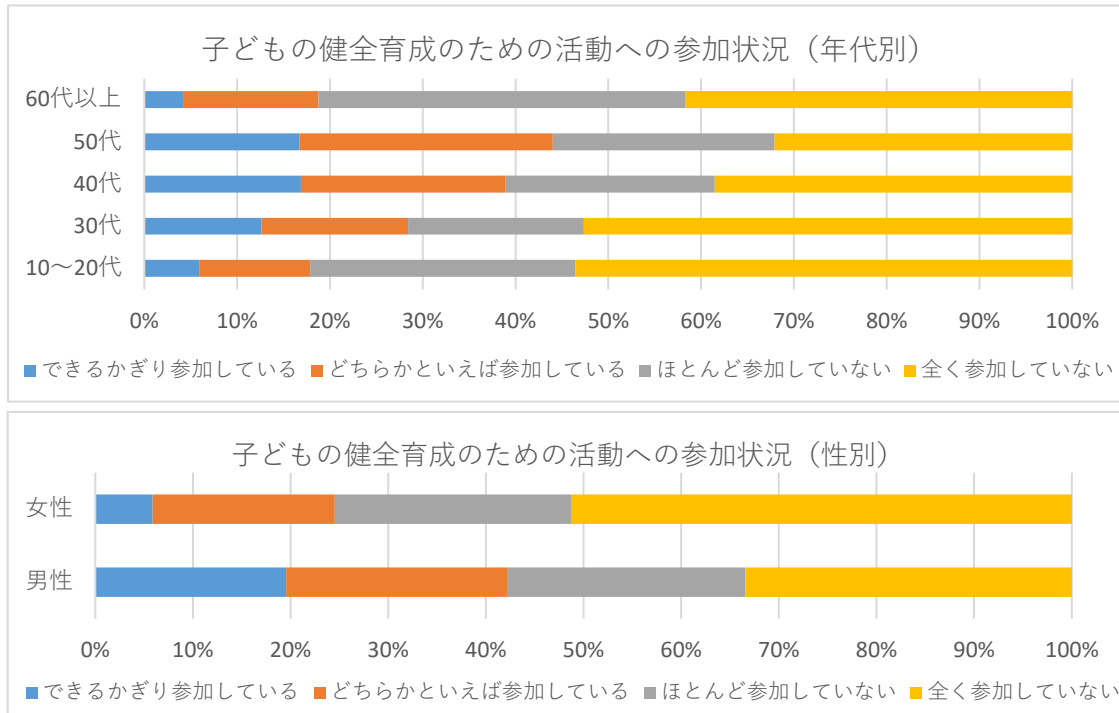
【調査結果 7-1：地域貢献活動への参加状況（年代別・性別）】



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 63%、子どもの健全育成のための活動については 35%とどちらも昨年度より低くなっている。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や参加機会の減少等も影響していると考える。

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

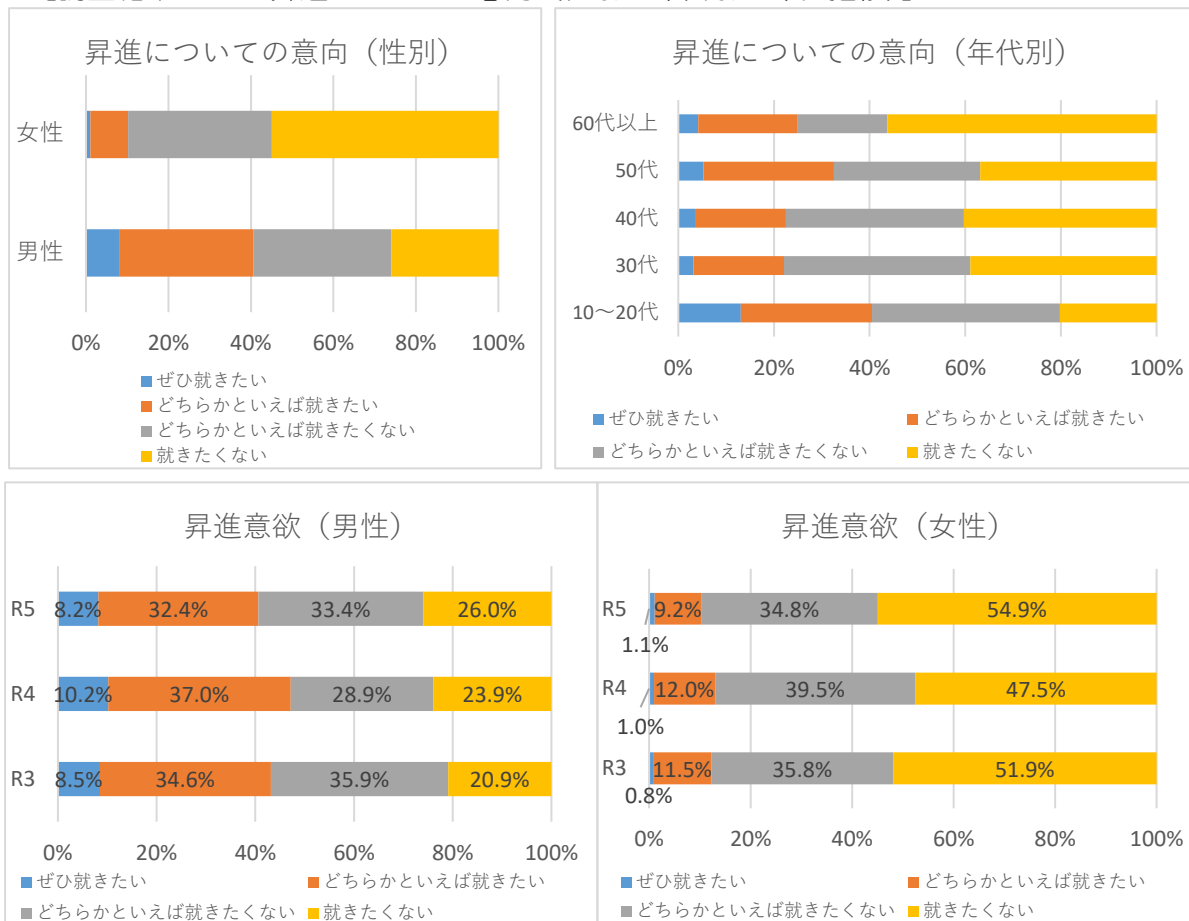
①令和5年度の具体的取組

- 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. 女性職員の高度・専門的な知識・技能や幅広い視野の獲得、関係者とのネットワーク構築等を目的に、県の機関等への研修派遣を行った。
- 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ダイバーシティ研修を実施した。

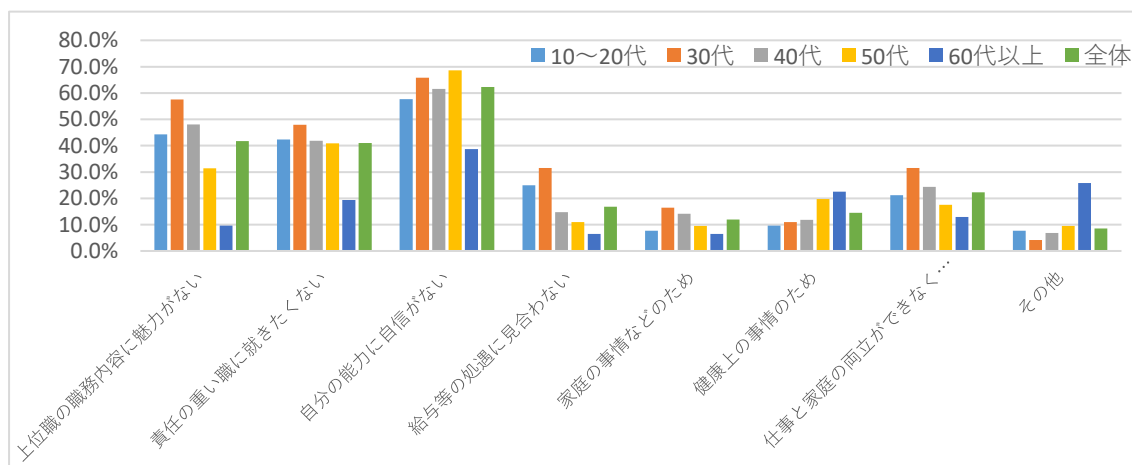
②現状

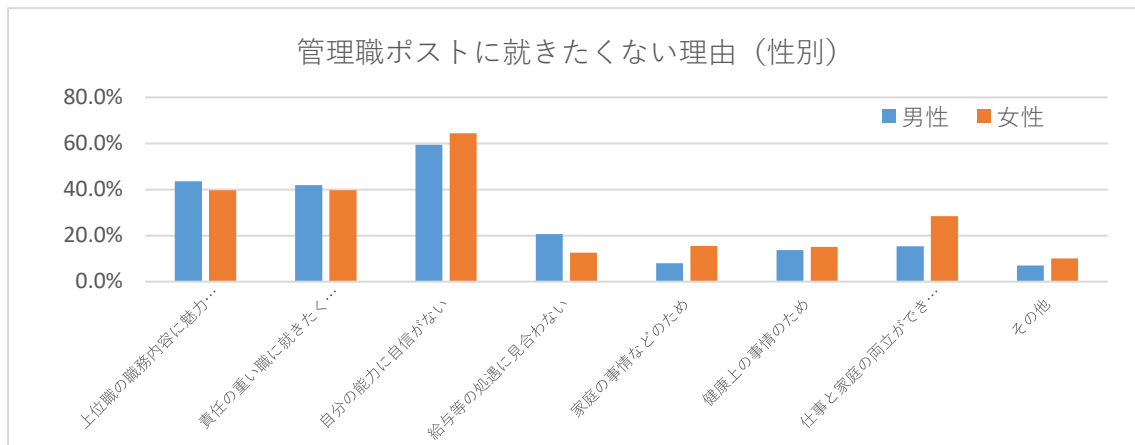
【調査結果 8-1：昇進についての意向（性別・年代別・年次推移）】



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（性別・年代別）】





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）

- ▶ 研修の実施
- ▶ 試験による昇格、意欲（希望）ある職員の昇格
- ▶ 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
- ▶ 給与等の処遇改善
- ▶ 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

項目	R1	R2	R3	R4	R5 年度	R6 目標
管理的地位に占める女性職員の割合	20.9	20	19	17.4	18.4%	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』1.1%（R4:1.0%）、で昨年度とほぼ変わらず、『どちらかといえば就きたい』9.2%（R4:12.0%）が昨年より減少している。男性に比べると30%ほど低く、意識に大きな違いがみられる。年代別にみると、子育て真っ最中の世代である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。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5年度 ワークライフバランス取組状況 アンケート結果

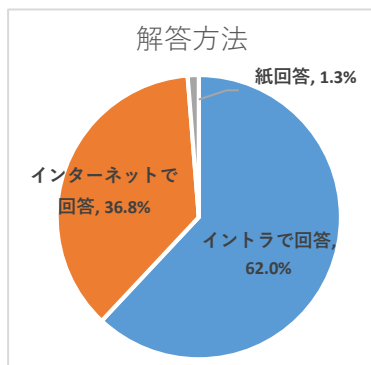
1. アンケート目的 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することにより、子育て世代及び子育て応援世代の職員が共に安心して両立・支援していくことができるよう『天草市特定事業主行動計画』を策定し、取り組んでおり、今後の取り組みの参考にするため一人ひとりの意向を知り現状を把握する。

2. アンケート期間 令和5年12月8日～令和5年12月22日

3. アンケート方法 イントラ 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）

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（R4）
職員・再任用	981人	664人	67.7%（54.5%）
会計年度任用職員	673人	367人	54.5%（50.4%）



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