

仕事と子育てを安心して両立できる

職場環境をめざして

～天草市特定事業主行動計画(後期計画)～



熊 本 県 天 草 市

令和2年3月

□ 天草市特定事業主行動計画

はじめに

次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援するため、国、地方公共団体、事業主等が一体となった取組みを進めていくこととなりました。

この法律において、地方公共団体は一事業主の立場から、職員のニーズを踏まえた「次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、平成18年度から平成26年度まで計画的に取り組んできました。このような中、「次世代育成支援対策推進法」の施行期間が平成36年度まで延長されたこと、平成27年8月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が成立したことにより、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一体のものとして、平成27年度から平成31年度まで「天草市特定事業主行動計画(前期計画)」を策定し取り組んできました。

ひき続き、仕事と家庭の「両立支援」や職員一人一人が個性と能力を発揮できる「活躍支援」をさらに進めるため、令和2年度から令和6年度までの5カ年を期間とする「天草市特定事業主行動計画(後期計画)」を策定しました。

この計画を基に、天草市が特定事業主としての立場で、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、職員が仕事と子育てを安心して両立できる職場環境を目指します。

令和 2年 3月30日策定

天草市長
天草市議会議長
天草市選挙管理委員会
天草市代表監査委員
天草市農業委員会
天草市教育委員会
天草市病院事業管理者

□ 第1章 総論

1 計画策定の目的

この計画は、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します。

2 基本方針

仕事と、家事や育児などの家庭生活との両立支援は、女性の活躍推進にも大きなかかわりがあり、「女性が輝く社会」は男女問わず働きやすい社会であるといえます。

この計画の基本方針は、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、次の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します。

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

3 計画期間

次世代育成支援対策推進法の施行期間（平成27年度から令和6年度まで）と、女性活躍推進法の施行期間（平成28年度から令和7年度まで）との整合をとり、令和2年度から令和6年度までを計画期間とする「特定事業主行動計画（後期計画）」を策定しました。

なお、この計画は、必要に応じて見直しを行います。

4 計画の対象

この計画の対象は、本市の市長事務部局、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とします。

5 計画の推進体制

この計画を効果的かつ円滑に推進するため、天草市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、事務局を市長部局総務部総務課におきます。各任命権者は、本計画を推進していくとともに、行動計画推進委員会において、職場の状況に応じた具体的な取組の推進、実施を図り、また必要に応じて見直しを行うこととします。

この取組は、職員全員で推進していくことはもちろんですが、リードするのは所属長です。所属長は、職員の意識向上や職場環境の整備など、働きやすい職場づくりは、所属長の責務であることを改めて認識し、職員が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指します。

□ 第2章 具体的な取組事項

この計画は、職員が仕事と子育てを安心して両立できるよう、職場をあげて支援していくために策定したものです。職員一人ひとりが、この行動計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い、支え合っていくように努めます。

また、PDCAサイクルの確立に努め、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を市のホームページ等へ掲載します。

この計画の策定にあたっては、全職員を対象としたアンケート調査及び育児休業等を取得した職員の意見聴取を実施した結果等を踏まえて、定量的な数値目標を定め、取組事項をまとめました。

アンケート調査結果 ※全職員のうち回答者数427名（回答率40.1%）

【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	回答率
1 休暇等の現行制度の周知と職員の意識改革	19.9%
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%
3 時間外勤務の縮減	17.1%
4 年次有給休暇の取得促進	20.8%
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%
6 職員の仕事と生活の調和の推進	23.2%
7 地域貢献活動の推進	2.3%
8 女性職員の活躍の推進に向けた取組	2.8%

後期計画の取組の概要

1. 現行制度の周知と職員の意識改革に関すること

現行制度について、情報提供を適切に実施するための相談窓口の充実を図り、情報を共有することで職員の意識改革に努めます。

◆母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の諸制度（※2）について周知します。

（※2）産前産後のための休暇、妊産婦の健康診査等のための休暇、妊婦の通勤緩和のための措置、妊婦の休息又は補食のための休暇、満1歳に達しない子の育児のための休暇（育児時間）

◆出産費用の給付などの経済支援措置を周知します。

◆育児休業や特別休暇等に関する相談窓口・諸制度を周知します。

◆男性の子育て目的の休暇等の取得促進のための意識改革に努めます。

◆職場における理解が得られ、休暇等を取得しやすい環境づくり（※3）を整備します。

（※3）（例）「よかボス宣言」「イクボス宣言」等

◆各種ハラスメント等の防止対策の強化に努めます。

《具体的な取組状況》

- ・特別休暇の制度内容及び取得状況等についてのホームページへの掲載（H18～）
- ・妊娠・出産・育児に関する諸制度の周知（H19～）
- ・サービスの手引きの改正・周知（H22～）
- ・派遣職員等への庁内イントラネットの開放（H25～）
- ・「天草市職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」の改称と一部改正（H29～）

【目標】現行制度の周知と職員の意識改革について

項目	H26実績	R1実績	R6目標
育児休業制度の認知度	39.3%	95.6%	100%
部分休業制度の認知度	9.6%	50.4%	100%
育児短時間勤務制度の認知度	21.2%	76.8%	100%
出産や育児に伴う特別休暇制度の認知度	40.7%	84.1%	100%
介護休暇制度の認知度		79.2%	100%

2. 育児休業等の取得や復職がしやすい職場環境の整備に関すること

- (1) 妊娠・出産・育児に関わる職員及び小学6年生までの子を養育する職員の健康への配慮について

(妊娠・出産・育児に関する休暇等を取得しやすい職場環境づくり)

- ◆必要に応じて業務分担の見直しに努めます。
- ◆本人からの申し出があった場合、原則として時間外勤務を命じないこととします。
- ◆人員配置については、過重な負担がかからないよう可能な範囲での配慮に努めます。

- (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等について

(安心して育児休業等を取得できるような職場環境づくり)

- ◆育児休業等の取得を希望する職員には、できるだけ速やかに所属長等に申し出ることや、また、必要に応じて直属上司等の周囲の職員へ伝えるなどの指導を促します。このことは、周囲への理解を深めることにもつながり、代替職員の配置や業務分担の見直し等の検討を行うことができ、スムーズに育児休業等を取得できることにつながります。
- ◆育児休業等の取得の申出があった場合には、職員が気兼ねなく取得できるような職場環境づくりに努めます。その際、所属課等内の人員配置や事務分担の見直しを検討するとともに、安心して育児休業等が取得できるよう臨時的任用職員の確保に努めます。
- ◆育児短時間勤務の請求があった場合には、所属課等内の人員配置や事務分担の見直しを検討するとともに、職員が気兼ねなく取得できるような職場環境づくりに努めます。
- ◆育児休業等からの円滑な職場復帰を支援するための休業期間中の業務に関する情報提供・能力開発や研修その他の必要な支援などを行うことで、職場復帰に向けての環境づくり・安心して働ける職場環境づくりに努めます。また、子育てを行う女性職員の支援として、活躍の推進に向けて、両立支援制度を利用しやすい環境の整備に努めます。

(育児参加休暇及び育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくり)

- ◆育児休業等経験者からの情報提供により取得を希望する職員の不安の軽減に努めます。
- ◆男性職員の子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを醸成し、取得促進に努めます。
- ◆出産費用の給付等の経済的な支援措置の周知の徹底に努めます。
- ◆小学6年生までの子の負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話に対する「子の看護休暇」について、取得促進に努めます。

《具体的な取組状況》

国より有利な条件で制度化されている特別休暇等（H18～）

- ・子の看護休暇（小学6年生までの子）
- ・産前休暇（産前8週前）
- ・子の育児参加のための休暇（産前8週前）

時間外勤務の取扱い等に係る周知（H19～）

産前・産後休暇及び育児休業取得予定者の把握（H20～）

育児部分休業の子の対象年齢の引上げ（小学校就学前の子）（H20～）

育児短時間勤務制度の導入（H20～）

育児休業等取得例の周知（H22～）

子の看護休暇に係る取得要件の拡大等（取得要件に疾病予防を追加等）（H22～）

子の看護休暇に係る取得要件の拡大等（H22～）

子の看護休暇に係る取得要件の拡大等（非常勤職員）（H28～）

産後/パパ育児制度の新設等（H22～）

育児休業取得者の所属課付による対応（H24～）

【調査結果2の1】育児休業等や特別休暇（各種休業制度）の取得に関する状況（複数回答）

取得状況	回答率
取得したことがない（取得したいとは思わない）	61.8%
出産や育児に伴う特別休暇を取得したことがある（取得したい）	27.4%
育児休業を取得したことがある（取得したい）	18.3%
部分休業を取得したことがある（取得したい）	4.7%
育児短時間勤務を取得したことがある（取得したい）	1.6%
介護休暇を取得したことがある（取得したい）	1.4%

【調査結果2の2】取得したことがない（取得したいとは思わない）理由（複数回答）

理由	回答率
自分以外に育児をする人がいたため（配偶者が無職、育児休業中を含む）	21.4%
職場に迷惑をかけるため	17.6%
年次有給休暇を取得したため	19.1%
業務が多忙のため	15.6%
収入が減るため	6.1%
職場の同僚、上司等から嫌がられると思ったため（思うため）	0.8%
仕事から離れることに不安があったため（あるため）	2.3%
仕事にやりがいを感じていたため（感じているため）	1.9%
育児をしたくなかったため（したくないため）	1.1%
必要がなかったため（対象児童がいないなど）	55.0%
その他	0%

【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について

所属課付の対応	回答率
賛成	71.7%
反対	5.2%
わからない	23.2%

【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

理由	回答率
安心して職場に復職することができる	91.2%
課内の協力体制を構築しやすい	56.7%
課内の業務量に応じて所属長が指示しやすい	32.9%
その他	1.3%

【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
(問 男性職員・複数回答)

進んでいない原因	回答率
周りのみんなに迷惑がかけると感じる	49.4%
経済的に厳しくなる	40.9%
男性が育児休業を取得しやすい職場環境ではない	32.8%
仕事が多忙である	39.0%
男性が育児休業を取得した前例が少ない	30.9%
積極的に育児休業を取得しようとする考えはない (※3)	22.4%
育児は女性がするという意識がある (※4)	24.7%
配偶者(妻)が育児休業を取得している	25.1%
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%
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%
男性が育児休業を取得できることを知らなかった	0.8%
その他	6.2%

(※3、※4) 子育ては、男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要であり、意識改革が必要です。

【目標】 育児休業等の取得の促進について

項目	H26実績	R1実績	R6目標
男性職員の育児休業（部分休業含む）	2.9%	0%	13%（※5）
女性職員の育児休業（部分休業含む）	92.3%	100%	100%
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇	51.4%	80%	80%

（※5） 男性職員の育児休業（短期間を含む）・部分休業等の取得しやすい体制づくりに努めるものです。

3. 時間外勤務の縮減に関すること

- ◆ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行に努めます。
- ◆ システム管理により定時退庁ができない職員が多い部署（時間外勤務の状況）等の実態を把握し、特に時間外勤務の多い部署については所属長と協議等を行い、時間外勤務の縮減に努めます。
- ◆ 部分休業や育児短時間勤務を取得している職員には、時間外勤務をさせないように努めます。
- ◆ 職員一人あたり年間360時間を超えて時間外勤務をさせないように努めます。
- ◆ 長時間労働者の心身の健康管理に努めます。
・ 長時間労働者（1月あたり80時間超）へのメンタルチェック・面接指導等の周知を行います。
- ◆ 小学校就学前の子を養育する職員が、その子を養育するために時間外勤務の制限を請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1カ月について24時間、1年について150時間を超える時間外勤務を命じません。
- ◆ 小学校就学前の子を養育する職員が、その子を養育するために時間外勤務の制限を請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間勤務を命じません。
- ◆ 人員の適正配置に努めるとともに、職場の係・担当業務を越えた応援体制の整備などにより繁忙期における時間外勤務の縮減に努めます。
- ◆ 定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努めます。
- ◆ 業務の簡素化・効率化・平準化・業務量の削減をめざし、AIやRPAの活用を促進します。

《具体的な取組状況》

- ・時間外勤務の取扱い等に係る周知（H19～）
- ・時間外勤務の縮減と年次有給休暇等の計画的使用の推進（H20～）
- ・ノー残業デー（水曜日）の実施・館内放送等による周知（H23～）
（月の最後の金曜日）の実施・館内放送等による周知（H29～）
- ・時間外勤務の制限（免除）の設定（H22～）
（3歳に満たない子のある職員が当該子の養育のため制限等の請求を行った場合は、時間外勤務をさせてはならない。）

【調査結果5の1】 時間外勤務縮減のための取組の方策として

（複数回答）

考えられる方策	回答率
業務の簡素化・合理化	72.1%
上司・職員の意識改革	38.9%
業務量の平準化	42.9%
時間外勤務縮減のための職場の雰囲気づくり	39.1%
業務の廃止（業務量の削減）	41.2%
定時退庁の実施の徹底（時間外勤務の体制の見直し）	21.2%
一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施の徹底	15.9%
その他	7.0%

【調査結果5の2】 定時退庁・一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施の徹底への意識

実施の徹底への意識	回答率
おおむね実施できていると思う	62.3%
実施できていないと思う	37.7%

【目標】 時間外勤務の縮減について

項目	H26実績	R1実績	R6目標
ノー残業デー実施できていると思う割合	56.8%	62.3%	80%

4. 休暇等の取得促進に関すること

年次有給休暇は、職員全員の取得促進を図ることで、子育て中の職員の子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、仕事に対する能率向上に寄与するものです。

職員の年間付与日数20日のうち、平均取得日数10日以上（おおむね50%）を目標として、下記の取組により取得を促します。

【目標】年次有給休暇等の取得促進について（全部局）

項目	H26実績	R1実績	R6目標
年次有給休暇	9.9日	9.0日	10日
夏季休暇		4.75日	5日

◆年次有給休暇を取得していない職員や、取得の少ない職員、業務が多忙な職員についての休暇のまとめ取り等の奨励を促進します。

◆土日と月金を組み合わせた年次有給休暇・国民の祝日や夏季休暇を組み合わせた年次有給休暇の連続休暇の取得促進に努めます。

◆できるだけ休日前後の会議や研修会等の開催の自粛による連続休暇の取得促進に努めます。

◆年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を図ることによる休暇の取得促進に努めます。

◆子どもの予防接種や授業参観などの諸行事への参加、また、家族の記念日など年次有給休暇の取得促進に努めます。

◆夏季休暇取得計画表により計画的な休暇の取得促進。

《具体的な取組状況》

- ・ 時間外勤務の縮減・年次有給休暇の計画的使用の推進（H20～）
- ・ 夏季休暇の計画的使用の推進（H20～）
- ・ 夏季休暇の付与日数を5日に拡充（R1～）

【第2期計画までの年次有給休暇の取得状況】

計画（分析期間）	取得目標	平均取得日数	平均取得率	備考
第1期 （平成18年度～平成21年度）	10日	8.7日	43.5%	市長部局のみ
第2期 （平成22年度～平成26年度）	10日	9.9日	49.5%	
前期 （平成27年度～令和元年度）	10日	9.3日	46.5%	全部局

※第1期及び第2期計画期間ごとの平均取得日数を参考に前期計画の数値目標(50%)を定める。
 【調査結果6】年次有給休暇等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)

取得できない原因またはためらいを感じる理由	回答率
業務が多忙のため(後で多忙になる)	44.3%
職場(周囲)に迷惑をかけると感じるため	48.9%
休暇を取りやすい職場環境ではない	15.5%
仕事の進め方(業務遂行体制)に問題がある	20.4%
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%
積極的に休暇を取得しようとする考えはない	15.2%
年次有給休暇の計画表がない	10.5%
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%
休むと近所の目が気になる	9.4%
職場の同僚、上司等から嫌がられると思うため	4.4%
休日の前後に会議があり休みにくい	11.0%
勤務評定に悪い影響があると感じる	4.2%
仕事にやりがいを感じているため	2.6%
その他	9.8%

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に関すること

職場優先の考え方や性別による固定的な役割分担意識を見直し、男女が互いに協力し、子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図り、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策等の情報提供、研修会等を実施し、人権教育のための意識啓発に努めます。

《具体的な取組状況》

- ・人権教育研修会の実施(H24～)
- ・人権を尊重した働きやすい職場づくりのための研修・周知(H24～)

6. 職員の仕事と生活の調和の推進に関すること

育児・介護など時間に制約がある職員も含め、全ての職員が働きやすい環境でより力を発揮できるよう、働く時間や場所を柔軟に選択できる仕組みづくりなど、働き方・仕事の進め方改革に基づく取り組みを進めていくことが必要です。

これらについては、男女を問わず、また子育て中ではない職員も含め、誰もが仕事と家庭生活のバランスがとれる環境づくりを進めていきます。

- ◆育児休業、部分休業、介護休暇及び育児短時間勤務等の多様な働き方ができることの周知に努めます。
- ◆職場で過ごす時間だけでなく、家族団らんの時間、地域で過ごす時間を確保し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれるように努めます。
- ◆働きやすい職場・働きがいのある職場となるために、職場全体で意識の改革等に取り組みます。
- ◆柔軟かつ多様な働き方の検討に努めます。

7. 地域貢献活動の推進に関すること

◆職員は、**地域の一員**として、地域の子どもや子育てをする家庭を温かく見守り、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等に積極的に参加し、協力するよう努めます。

◆子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会科見学、職場体験学習等の受け入れや、子どもが参加する地域の行事や活動に対しても、積極的に協力するよう努めます。

◆外部からの来庁者の多い庁舎等の公共施設において、可能な範囲で、乳幼児と一緒に安心して利用できる授乳室、休憩室、ベビーベッド、乳幼児トイレ等の設置を進め、案内表示などにより利便性の向上を図るとともに、市民の方への声かけや、必要に応じて手助けを行うなどの親切な応接対応に努めます。

《具体的な取組状況》

- ・ 職場体験学習の実施（H18～）
- ・ 出前講座の実施（H18～）
- ・ 公共施設における多目的トイレ等内のおむつ交換シートの設置や案内表示などによる周知
- ・ 行政区への加入促進（R1～）

【調査結果7】 地域貢献活動（学校行事・ボランティア等）の参加状況

参加状況	回答率
できるかぎり参加している	39.6%
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%
ほとんど参加していない	8.2%
全く参加していない	2.6%

8. 女性職員の活躍の推進に向けた取組及び数値目標

本市では、性別にかかわらず、職員一人ひとりが意欲と能力を発揮できる組織づくりを目指し、多様な視点を政策に活かすことで更なる市民サービスの向上につなげるため、積極的に取り組むよう努めます。

◆係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

◆女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めます。

◆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、男女間で偏りがないよう努めます。

◆女性職員が幅広い職務経験を積むことができるよう、これまで以上に女性職員の職域拡大に努めます。

【目標】女性職員の活躍の推進について

項目	H27実績	R1実績	R6目標
管理的地位に占める女性職員の割合	16.6%	20.9%	25%

おわりに

この計画は、特定事業主に課せられた責務として、子育ては、男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が大切であり、私たち職員が「仕事と子育てを両立できる職場環境」を目指し、また、性別にかかわらず、「職員一人ひとりが意欲と能力を発揮できる組織づくり」を目指すことで、次代の社会を担う子どもの誕生や健やかな成長に寄与できる環境の整備を図ろうとするものです。

私たちの職場での取組、実践が地域社会全体に広がっていき、やがては、社会全体で仕事と子育てを安心して両立することに貢献できることを期待します。

