

上天草市特定事業主行動計画

(令和3年度～令和6年度)

令和3年3月

上 天 草 市

目 次

I	計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・	2
1	計画策定の背景	
2	計画の目的	
3	計画の期間	
4	計画の推進体制	
II	本市の現状・・・・・・・・・・・・・・・・	4
III	具体的な取組項目と数値目標・・・・・・・・	7
1	出産・育児がしやすい職場環境の整備	
2	時間外勤務の縮減と休暇取得の促進	
3	女性職員の更なる活躍の推進	
IV	取組状況等の公表・・・・・・・・	12

I 計画の概要

1 計画策定の背景

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を目的とし、国、地方公共団体、事業主等が一体となって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（以下「次世代育成法」という。）」が制定されました。

本市においても特定事業主として、次世代育成支援対策を定めた「上天草市特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から平成27年度まで計画的に取り組んできました。

このような中、「次世代育成法」の施行期間が令和6年度まで延長され、平成27年8月に、女性が働きやすく能力が十分に発揮される職場環境づくりを推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が制定されました。

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づき、事業主の行動計画をそれぞれ策定することとされていますが、両計画を推進するにあたっては、職員の子育てやワークライフバランスが大きく関わることから、本市においては、両計画を効率的に推進するため、一体的なものとして、平成29年度から令和2年度までを計画期間とする「上天草市特定事業主行動計画」を策定しました。

今後も引き続き、仕事と子育ての両立支援や職員一人ひとりが個性と能力を発揮できる活躍支援を推進するため、令和3年度以降の「上天草市特定事業主行動計画」を策定するものです。

なお、特定事業主とは、国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものとされていることから、本計画は、上天草市長、上天草市議会議長、上天草市選挙管理委員会、上天草市代表監査委員、上天草市農業委員会、上天草市教育委員会が連名で策定しました。

■計画改定のイメージ図■



2 計画の目的

職員が仕事と子育ての両立を図ることを通して、地域社会における次代を担う子どもを育成する環境を整備するとともに、女性が活躍する職場づくりの実現に向けて、職員一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮できるよう、これまでの価値観や意識を改革し働きやすい職場環境の整備を図り、組織全体で計画的かつ着実に推進することを目的としています。

3 計画の期間

本計画の期間は、次世代育成法の施行期間（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3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とします。

なお、本計画の進捗状況や社会情勢の変化等に対応するため、必要に応じて随時見直しを行います。

4 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に次世代育成支援と女性職員の活躍を推進するため、各任命権者との調整を図りながら、本計画を推進していくとともに、職場の状況に応じた取組を実施します。

また、本計画に基づく具体的な取組について、毎年度、取組状況及び数値目標の達成状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や取組に反映させるPDCAサイクルを確立します。

Ⅱ 本市の現状

1 子育てに係る休暇及び休業の取得状況

(1) 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・取得日数

① 配偶者出産休暇

年度	H29	H30	R1	R2
取得率	36.3%	80.0%	67.0%	25.0%
平均日数	1.5日	1.75日	0.7日	1.5日

② 育児参加のための休暇

取得者なし

(2) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

① 男性職員の育児休業取得率・平均取得期間

取得者なし

② 女性職員の育児休業取得率・平均取得期間

年度	H29	H30	R1	R2
女性	100%	100%	100%	100%
平均取得期間	11.0か月	17.3か月	9.0か月	10.1か月

・配偶者出産休暇は2日、育児参加休暇は5日取得可能だが、配偶者出産休暇の取得日数はその年によって変動があるものの、いずれの年も取得率は100%に達しておらず、育児参加休暇については、平成29年以降、取得者が0人となっています。

・子どもが生まれた職員のうち、女性職員は全員育児休業を取得できていますが、平成29年度以降、男性職員は取得者がいないことから、全庁的に育児休業等の制度を周知する必要があります。

2 時間外勤務の状況

(1) 職員一人当りの各年度の時間外勤務時間

年度	H28	H29	H30	R1
年間	50.2時間	36.1時間	40.2時間	47.1時間
月平均	4.2時間	3.0時間	3.3時間	3.9時間

(2) 時間外勤務の上限（45時間）を超える時間外勤務を行った職員数

(令和元年度)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
10人	6人	9人	23人	4人	5人	20人	10人	4人	8人	6人	21人

・平成28年4月に発生した熊本地震により、平成28年度は全庁的に時間外勤務時間が増加しましたが、平成29年度は一旦減少しています。

・平成30年度から「時間外勤務実態調査」によって各課の時間外勤務時間数を把握するとともに、令和元年度から、時間外勤務命令の上限を設定し、勤務時間の適正把握と長時間労働の防止に取り組んでいますが、職員数の減少等により時間外勤務時間は増加しています。

3 年次有給休暇の取得状況

職員一人当たりの各年の年次有給休暇取得日数

年	H29	H30	R1	R2
平均取得日数	10.1日	8.9日	9.3日	9.4日
平均取得率	25.5%	22.4%	24.7%	25.3%

・平成29年と令和2年を比較すると、年次有給休暇の平均取得日数は減少しており、また、部署によって平均取得日数の差があるため、すべての職員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備が必要です。

4 女性職員の登用状況

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

(N年4月1日現在)

年度	男性		女性		合計
	人数	割合	人数	割合	
H29	9人	52.9%	8人	47.1%	17人
H30	8人	50.0%	8人	50.0%	16人
R1	11人	64.7%	6人	35.5%	17人
R2	8人	66.6%	4人	33.3%	12人

(2) 男女の平均した継続勤務年数の差異 (N年4月1日現在)

年度	男性	女性
H29	17年5か月	16年4か月

H30	16年3か月	13年8か月
R1	15年11か月	13年0か月
R2	16年1か月	13年3か月

(3) 管理職に占める女性職員の割合

(N年4月1日現在)

年度	男性		女性		合計
	人数	割合	人数	割合	
H29	28人	96.6%	1人	3.4%	29人
H30	29人	93.5%	2人	6.5%	31人
R1	30人	90.9%	3人	9.1%	33人
R2	31人	91.1%	3人	8.8%	34人

(4) 各役職に占める女性職員の割合

(R2年4月1日現在)

役職	男性		女性		合計
	人数	割合	人数	割合	
部長	7人	100%	0人	0%	7人
課長	22人	88%	3人	12%	25人
審議員	2人	100%	0人	0人	2人
課長補佐	21人	80.7%	5人	19.2%	26人
係長	33人	78.6%	9人	21.4%	42人
主幹	20人	64.5%	11人	35.4%	31人
参事	40人	80%	10人	20%	50人
主事	54人	66.7%	27人	33.3%	81人
技術職等	10人	22.7%	34人	77.3%	44人
合計	209人	67.9%	99人	32.1%	308人

- ・平成29年と令和2年を比較すると、管理職に占める女性職員の割合は増加していますが、採用した女性職員の割合及び女性の平均勤続年数は減少しています。
- ・職員の人事については、性別にかかわらず採用、配置を行っていることから、今後も、女性職員の管理職への登用はもちろんのこと、女性職員の人材育成を着実に進めていく必要があります。

Ⅲ 具体的な取組項目と数値目標

次世代育成法及び女性活躍推進法の目的及びⅡ本市の現状等を踏まえ、以下のとおり取り組みます。

1 出産・育児がしやすい職場環境の整備（根拠法：次世代育成法、女性活躍推進法）

（1） 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている育児休業、特別休暇、時間外勤務の制限及び出産費用、給与等の経済的支援措置などの各種制度について、周知徹底を図ります。【令和3年度から実施】
- ・ 職員は、妊娠がわかっただけ速やかに（遅くとも出産予定日の5か月前までに）所属長へ報告するものとし、所属長は妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直し等を行います。【平成29年度から実施】
- ・ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととします。【平成29年度から実施】
- ・ 妊娠及び育児中の職員の通勤負担や感染症等への感染リスクを軽減するため、テレワーク（在宅勤務やサテライト・オフィスなど）の活用を推進します。【令和2年度から実施】

（2） 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる特別休暇（配偶者出産休暇：2日以内、育児参加のための休暇：5日以内）について周知するとともに、相談窓口を明確化し、個別に配偶者出産休暇等の制度説明を行います。【令和3年度から実施】

（3） 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度の周知

- ・ 育児休業等の制度に関する資料を定期的に、庁内掲示板に掲載するなど、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の取得推進について周知を徹底します。【令和3年度から実施】
- ・ 新規採用職員や管理職を対象とした研修などの機会を捉え、子育てに関する制度の周知を行います。【令和3年度から実施】
- ・ 妊娠を報告した職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。【平成29年度から実施】

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ・ 全職員に制度を理解してもらうことで、誰でも希望する育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を推進します。【平成29年度から実施】
- ・ 職員から育児休業等の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。【平成29年度から実施】

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・ 育児休業中の職員に対して、適宜、連絡を取るとともに、復帰のおおむね2か月前になったら最近の業務の状況を知らせるほか、休業期間中の通知等の送付などを所属長から行い、気軽に職場との情報交換ができるようにします。【令和3年度から実施】
- ・ 職場復帰時において、業務に関するOJTを行うほか、ならし勤務などの支援を行います。【平成29年度から実施】

エ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保

課内の人員配置、業務配分等の見直しを行っても育児休業中の職員業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図ります。【令和2年度から実施】

オ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、特別休暇や年次有給休暇の取得促進及び管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を行います。【令和3年度から実施】

カ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。【平成29年度から実施】

(4) 子ども・子育てに関するその他の取組

ア 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるように、親切、丁寧な応接、対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。【平成29年度から実施】

イ 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の

支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。【令和3年度から実施】

ウ 子どもの体験活動等の支援

- ・ 施設の管理者は、子どもの参加する地域の活動に公共施設・用地を提供するよう努めます。【令和3年度から実施】
- ・ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を生かした指導を行います。【令和3年度から実施】
- ・ 子どもの体験活動の場として、インターンシップや行事等への参加者を積極的に受け入れます。【令和3年度から実施】

エ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ・ 交通事故予防について、綱紀肅正等通知による呼びかけを行います。【平成29年度から実施】
- ・ 交通安全研修会の実施や専門機関等による交通安全に関する研修の受講を支援します。【平成29年度から実施】

オ 安全で安心して子供を育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。【令和3年度から実施】

上記の取組を通じて、以下の目標を達成します。

項目	実績（令和2年度）	目標（令和6年度）
男性の育児関連休暇取得率 （配偶者出産休暇・育児参加休暇）	33.3%	100%
職員の育児休業取得率	男性 0人 女性 100%	男性 1人 女性 100% （前計画から継続）

2 時間外勤務の縮減及び休暇取得の促進（根拠法：次世代育成法、女性活躍推進法）

（１） 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。

【令和３年度から実施】

イ 一斉定時退庁日等の実施

毎週１回のノー残業デーを設定し、庁内掲示板にて職員に周知するとともに、一斉定時退庁を実施します。【平成２９年度から実施】

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ・ 事務の簡素合理化について、業務量そのもの見直し、デジタル化（ＡＩ、ＲＰＡ等）の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化を推進します。

【令和３年度から実施】

- ・ 人事評価制度における職員の個人目標の設定において、業務改善や効率化の観点にも重視した目標設定を行いながら、職員一人ひとりの意識改革を図ります。【平成２９年度から実施】

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ・ 時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

【令和３年度から実施】

オ 勤務時間管理の徹底等

勤怠管理システムを導入し、各課等の勤務時間の実態をより正確に把握することで、時間外勤務等の多い所属に対し、事務の在り方などの見直しに配慮するよう助言を行います。【令和３年度から実施】

（２） 休暇取得の促進

ア 年次有給休暇取得の推進

- ・ 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握するとともに、自ら率先して取得するなど、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。【令和３年度から実施】

- ・ 課内会議等において、定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。【平成２９年度から実施】

- ・ 各所属の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率が低い所属については、事務の在り方などの見直しに配慮するよう助言します。【令和３年度から実施】

- ・ 職員は、年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、効率的に取得できるように努

めます。【平成28年度から実施】

イ 連続休暇等の取得の推進

- ・ ゴールデンウィークや夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
【令和2年度から実施】
- ・ 職員とその家族の誕生日等の記念日や子供の学校行事等、家族との触れ合いのための年次有給休暇の取得推進を図ります。【令和3年度から実施】
- ・ 職員が取得できる休暇のマニュアルを作成し、庁内掲示板において周知することで、休暇制度に対する職員の理解を深めます。【令和3年度から実施】

ウ 子どもの看護のための特別休暇の促進

子どもの急な発熱時の病院受診や予防接種の際に、安心して休暇を取得できるよう、子の看護休暇制度について、職員に周知します。【令和3年度から実施】

上記の取組を通じて、以下の目標を達成します。

項目	実績（令和2年度）	目標（令和6年度）
職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数	3.9 時間	2.5 時間 (前計画から継続)
職員一人当たりの年次有給休暇取得日数	9.4 日	12 日 (前計画から継続)

3 女性職員の更なる活躍の推進（根拠法：女性活躍推進法）

- ア 職員の登用については、適任者であれば、性別に関係なく管理職に登用するとともに、公正な人事評価に基づく適正な配置を行います。【平成29年度から実施】
- イ 女性職員のキャリア・スキルアップのため、外部研修機関が実施する女性職員を対象とした研修への参加勧奨を積極的に行います。【平成29年度から実施】
- ウ 女性職員の国・県等への出向（派遣・研修）について、積極的に行います。【平成29年度から実施】

上記の取組を通じて、以下の目標を達成します。

項目	実績（令和2年度）	目標（令和6年度）
管理職に占める女性職員の割合	8.8%	15% (前計画から継続)

IV 取組状況等の公表

毎年、本計画に基づく具体的な取組の実施状況及び目標に対する実績等を市広報誌や市ホームページ等に掲載し、公表します。

また、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、本市の事務事業における女性の活躍に関する情報を公表します。