

上天草市特定事業主行動計画
(令和7年度～令和10年度)

令和7年3月策定

上天草市

目 次

I 計画の概要	1
1 計画策定の背景	1
2 計画の目的	1
3 計画の期間	1
4 計画の推進体制	2
II 本市の現状・課題	3
1 時間外勤務の現状・課題	3
2 年次有給休暇の現状・課題	5
3 男性職員の育児休業、配偶者出産休暇等の現状・課題	7
4 職員に占める女性職員の割合等	9
III 目標	11
1 時間外勤務の縮減	11
2 年次有給休暇の取得	11
3 男性職員の育児休業	11
4 職員に占める女性職員の割合等	12
IV 取組状況等の公表	13

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に鑑み、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年度から計画的に取り組んできました。

そのような中、平成27年8月には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。）」が制定されるとともに、「次世代育成法」の施行期間が令和6年度まで延長されたため、本市では、平成29年度に次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく「上天草市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）」を策定し、4年ごとに計画を見直しています。

令和6年度は、現在の計画が令和7年3月末に満了することを踏まえ、新たに「上天草市特定事業主行動計画（令和7年～令和10年）」を策定しましたので、本計画に沿って、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく職場環境を目指します。

なお、本計画は、上天草市長、上天草市教育委員会、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、上天草市市議会の議長の各任命権者が連名で策定したものです。

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、令和7年4月1日から令和11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みを実施します。

なお、計画の推進に当たっては、全庁を挙げた職員一人ひとりの取組みが必要であり、特に計画に掲げる事項の多くが職場環境の働き方に係るものであることから、組織的な取組みを進めるため、各課等の所属長によるマネジメントの下、全職員による積極的な計画推進を図ることとします。

また、本計画に基づく具体的な取組みについて、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みに反映させるPDCAサイクルを確立します。

Ⅱ 本市の現状・課題

1 時間外勤務の現状・課題

(1) 現状

ア 単月の時間外勤務時間数に対する職員の延べ人数

	令和4年度	令和5年度	令和6年度 (R6.4.1~R7.1.31)
正規職員数(※)	259人	253人	250人
45時間を超え80時間以下の時間外勤務を行った職員の延べ人数	62人	71人	37人
80時間を超えて時間外勤務を行った職員の延べ人数	13人	19人	13人

(※) 「正規職員数」とは、課長補佐以下の職員をいい、年度途中に育児休業、病気休業等を取得した職員、年度途中に育児休業、病気休業等から復職した職員、他自治体から本市への派遣職員を含み、本市から他自治体への派遣職員及び再任用職員を除く。

- 単月に45時間を超え80時間以下の時間外勤務を行った職員の延べ人数の令和4年度から令和6年度（令和6年4月1日から令和7年1月31日まで）の平均は、約57人である。
- 単月に80時間を超えて時間外勤務を行ったことで、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の8及び労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第52条の2第1項の規定に基づく医師の面接指導を行う必要がある職員数の令和4年度から令和6年度（令和6年4月1日から令和7年1月31日まで）までの平均は、15人である。

イ 1年間の時間外勤務時間数に対する職員数

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
正規職員数(※1)	259人	253人	250人
100時間以下(※2)	160人(12人)	144人(12人)	172人(13人)
100時間を超え200時間以下	62人	61人	49人
200時間を超え300時間以下	17人	26人	18人
300時間を超え360時間以下	9人	4人	3人
360時間を超え400時間以下	4人	5人	4人

400 時間超え 500 時間以下	5 人	6 人	3 人
500 時間超え 600 時間以下	2 人	3 人	1 人
600 時間超え 700 時間以下	0 人	3 人	0 人
700 時間超え 800 時間以下	0 人	1 人	0 人

(※1) 「正規職員数」とは、課長補佐以下の職員をいい、年度途中で育児休業、病気休業等を取得した職員、年度途中で育児休業、病気休業等から復職した職員、他自治体から本市への派遣職員を含み、本市から他自治体への派遣職員及び再任用職員を除く。

(※2) 括弧書きは、時間外勤務を行っていない職員数である。

- 1年間に時間外勤務を命ずる時間の上限 360 時間を超えている職員の令和4年度から令和6年度（令和6年4月1日から令和7年1月31日まで）の平均は、約13人程度である。

ウ 職員アンケートの結果

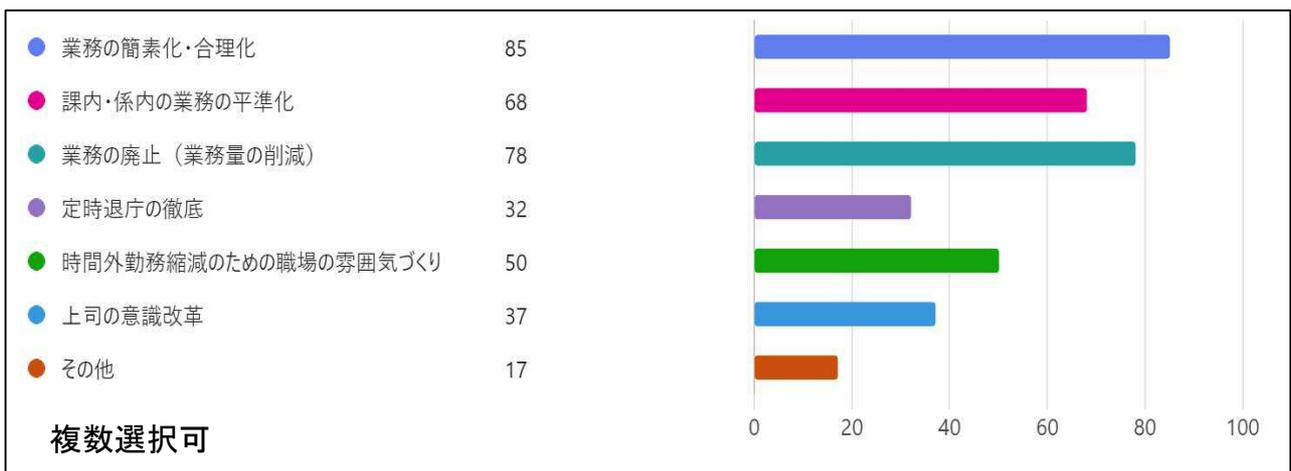
職員アンケートの概要

【実施期間】 令和7年2月7日（金）～同年2月18日（火）

【対象者】 課長補佐以下の職員 243 人

【回答者】 114 人（46%）

時間外勤務時間の縮減のために必要だと思うことは何でしょうか？（複数選択可）



- 多くの職員が「業務の簡素化・合理化」、「業務の廃止（業務量の削減）」、「課内・係内の業務の平準化」を選択しているため、当該業務の簡素化等を行うことが急務である。
- 単なる「定時退庁の周知徹底」などでは時間外勤務時間の縮減に向けた本質的

な課題解決には繋がらないと分析できる。

(2) 課題

- 上天草市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則（平成 16 年上天草市規則第 20 号）第 8 条の 2 に規定する時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限を超える職員は、令和 5 年度に比べ減少傾向である。
- 時間外勤務の縮減に向けた対策としては、業務の簡素化・合理化、廃止等を行うことが必要である。

2 年次有給休暇の現状・課題

(1) 現状

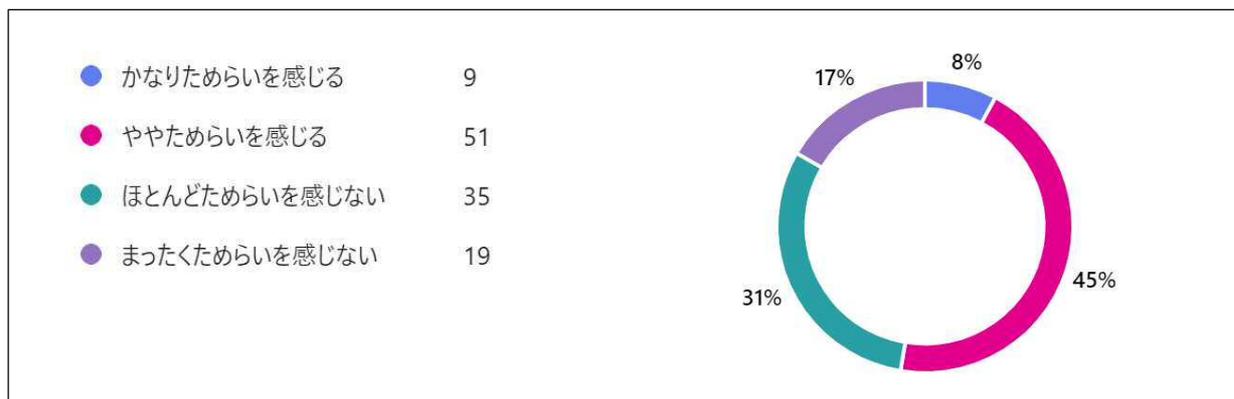
ア 年次有給休暇の平均取得日数

	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
年次有給休暇の平均取得日数	10.93 日	11.03 日	12.65 日

- 年次有給休暇の平均取得日数は、年々増加傾向である。

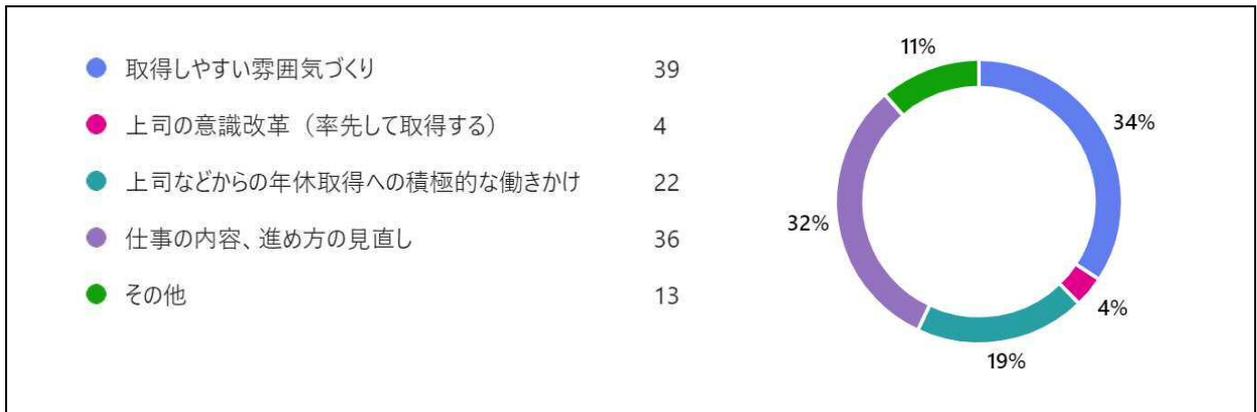
イ 職員アンケート（1（1）ウと同様）の結果

年次有給休暇等を取得することに、ためらいを感じますか？



- 「かなりためらいを感じる」・「ややためらいを感じる」という意見が約半数である。

年次有給休暇等を取得しやすくするために必要だと思う項目を選択してください。



- 「取得しやすい雰囲気づくり」、「仕事の内容、進め方の見直し」が7割弱であった。

(2) 課題

- 総務省が策定している「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」によると、令和5年の年次有給休暇の平均取得日数は、「国が16.2日」、「都道府県が14.3日」、「市町村が13.4日」となっているが、本市の平均取得日数はそれらの日数より低い状況である。
- 年次有給休暇の「取得に対するためらいの払拭」や「取得しやすい雰囲気づくり」等を行う必要がある。

3 男性職員の育児休業、配偶者出産休暇等の現状・課題

(1) 現状

ア 男女別職員の育児休業取得率

	令和3年	令和4年	令和5年
男性職員	14.3% (1人/7人)	0% (0人/6人)	12.5% (1人/8人)
女性職員	100% (5人/5人)	100% (5人/5人)	100% (2人/2人)

(※) ()は、当該年度内に育児休業が取得可能となった職員数に対し、育児休業を取得した職員数

- 男性職員の育児休業の取得人数は、令和3年に1人、令和5年に1人となっており、依然として少ない状況である。

イ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

	令和3年	令和4年	令和5年
配偶者出産休暇	42.9% (3人/7人)	12.5% (1人/6人)	12.5% (1人/8人)
育児参加のための休暇	0% (0人/7人)	12.5% (1人/6人)	12.5% (1人/8人)

- 本市では、配偶者出産休暇は2日、育児参加休暇は5日取得可能であるが、取得者数は、依然として少ない状況である。

(2) 課題

- 総務省が策定している「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」によれば、都道府県及び市町村における男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇取得率及び育児参加のための休暇取得率は、以下のとおりであるが、本市はいずれも極めて低い状況である。

項目	都道府県平均	市町村平均
令和5年度の男性職員の育児休業取得率	43.9%	51.6%
令和5年度の男性職員の配偶者出産休暇	83.5%	73.9%
令和5年度の男性職員の育児参加のための休暇	71.8%	54.9%

- 男性職員の育児休業の取得率については、男性職員の育児休業の取得促進に向けた取組の一層の推進について（令和5年6月13日総行公第55号・総行女第13号総務省自治行政局公務員部長通知）において、国家公務員や地方公務員に係る

政府目標が令和7年までに85%（1週間以上の取得率）、令和12年までに85%（2週間以上の取得率）と掲げられているため、当該目標に向けた取組が必要である。

4 職員に占める女性職員の割合等

(1) 現状

ア 職員に占める女性職員の割合

職種	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1
一般事務職	22.9%	22.0%	22.0%
保育士	85.7%	92.3%	91.7%
保健師	100%	100%	100%
栄養士（管理栄養士含む）	100%	100%	100%
看護師	100%	100%	100%
社会福祉士	100%	100%	100%
技師	0%	0%	0%
給食技師	90.9%	90.0%	90.0%
学校主事	66.7%	66.7%	66.7%
介護支援専門員（主任介護支援専門員も含む）	50%	100%	50.0%

イ 管理職に占める女性の割合（部課長の女性職員／部課長の総数）

R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1
9.4%	6.5%	8.8%

ウ 各役職に占める女性の割合

役職	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1
部長相当職	0%	0%	0%
課長相当職	12.0%	8.0%	11.5%
審議員	0%	0%	0%
課長補佐相当職	21.2%	18.8%	21.9%
係長相当職	18.2%	16.3%	18.2%
主幹	45.8%	33.3%	36.4%

エ 男女別職員の平均勤続年数

性別	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1
男性	15年9か月	17年0か月	16年8か月
女性	12年6か月	12年0か月	12年8か月

(2) 課題

- 管理職に占める女性の割合、男女別平均勤務年数等の目標については、第4次上天草市男女共同参画推進計画にも定められているが、現状は、当該計画に定める目標値を下回っているため、当該目標値の達成に向けた取組みが必要である。

【参考】第4次上天草市男女共同参画推進計画 P30 抜粋

項目	R3 実績	R9 年度目標値
市の係長級以上の職員全員に占める女性の割合	17.6%	22%
市の課長補佐級以上の職員全員に占める女性の割合	20.4%	20%
市職員の男女別平均勤務年数	男性：17年1月 女性：13年4月	男女差なく

Ⅲ 目標

本計画の目標については、上天草市定員管理基本方針（令和7年3月28日策定）及び上天草市人材育成・確保基本方針（令和7年3月31日策定）に定める取組内容の推進に併せ、以下の事項を設定し、取り組むこととする。

1 時間外勤務の縮減

【目標】 前年度比減を継続

【取組内容】

- 業務の平準化・業務の廃止の推進
上天草市定員管理計画の「4 今後の定員管理」に定めるBPRの推進、デジタル技術の活用及び業務等のアウトソーシング等に伴う事務事業の手法の随時見直し、人的資源の再配分等を推進する。
- 子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限に関する制度の周知等
小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員に対し、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超過勤務の制限の制度について周知し、当該制度の活用を推進する。
- 勤務時間管理の徹底等
職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定、超過勤務をした職員の所属長への再発防止策等の報告を義務化など、勤務時間の管理を徹底する。

2 年次有給休暇の取得

【目標】 年次有給休暇の平均取得日数「14日」

【取組内容】

- 定期的な年次有給休暇の把握
職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。
- 年次有給休暇の取得率の向上に向けた取組み

年次有給休暇の「取得しやすい雰囲気づくり」、「仕事の内容、進め方の見直し」を求める意見が多いため、その雰囲気づくり等の改善に向けた取組み内容を検討し、実行する。また、年末年始や大型連休と組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

3 男性職員の育児休業等の取得向上

【目標】 男性職員の育児休業の取得率 85%（1 週間以上の取得率） 男性職員の配偶者出産休暇率 75% 男性職員の育児参加のための休暇 55%

【取組内容】

- 男性の育児休業等の取得率向上に向けた取組み
男性の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の向上を図るため、男性の育児休業等の取得可能者の把握に努め、その者に対して育児休業制度の説明や積極的な取得を勧奨する。
- 子の看護休暇の取得要件の拡大
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）の一部改正を踏まえ、子の看護休暇の取得要件に「感染症に伴う学級閉鎖等」及び「入園（入学）式、卒業式への参加」を加える。
- 男性の家事子育てへの参画に関する意識誘導に繋がるような研修を実施するなど、男女間の意識差の解消に努める。

4 職員に占める女性職員の割合等

【目標】 係長級以上の職員全員に占める女性の割合 22% 課長補佐級以上の職員全員に占める女性の割合 20%
--

【取組内容】

- 女性の管理職への積極的な推進
女性職員が管理職を目指しやすい環境整備を進め、女性の管理職への登用を積極的に推進する。
- ロールモデルの確立

女性職員が子育てしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持てるような研修やフォローアップを行い、ロールモデルとなる女性職員の人材育成に努める。

○ 各種会議等への積極的な女性職員の参画推進

市や他の関係団体が開催する会議やプロジェクトへの女性職員の参画を推進する。

IV 取組情報等の公表

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。

