

熊本市特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

1 育児に関する職場環境整備関係

項目	目標値	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得率	70%以上	63.6%	86.6%	79.6%		

<取組内容>

- ・毎月15日を子育ての日とし、職員が閲覧できる電子掲示板に育児参加に関する制度等の案内を掲載
- ・課長級及び主査級昇任者をはじめ、各課庶務担当者に対して、研修等を通じて休暇制度や手続きに関する周知
- ・職員の子育てを支援するための休暇、給付金など仕事と子育ての両立を支援する様々な制度等を分かりやすく紹介するため、「すこやか子育て支援ハンドブック」を作成
- ・国の、男性職員の育児休業取得率目標値の引き上げを踏まえ、各任命権者にて、男性職員の育児休業取得率の目標値を適切に設定し、更なる取得を促進
- ・男性の育児参加休暇の取得可能期間を拡大
(拡大前)産後8週を経過する日まで → (拡大後)産後1年を経過する日まで
- ・所属長が本人の意向に基づき、育児休暇計画表を作成 (男性職員の場合は作成を必須)
- ・めざすべき職員像やその育成のための方策などを定めた「本市職員成長・育成方針」を策定し、働きがいや働きやすさにつながる環境づくりを推進
- ・市民病院敷地内に保育所を開設し、病児保育や日曜保育を実施
- ・「男性のワーク・ライフ・バランスを考える、パパの子育て・家族の子育て」(R3 年度)、「男性学の視点から誰もが生きやすい社会を考える」(R4 年度)をテーマにした男女共同参画週間記念講演会動画を職員研修動画として配信

2 勤務時間に関する環境整備関係

項目	目標値	R2 年	R3 年	R4 年	R5 年	R6 年
職員1人当たりの年休の年間平均取得日数	16日以上	12.4日	13.5日	14.4日		
職員1人の年間休暇取得日数	合計5日以上 の取得率100%	89.6%	94.6%	95.9%		

<取組内容>

- ・令和5年度から、職員1人1人が別々の日をノー残業デーに定める「ローテーション式ノー残業デー」の導入(特定の日(毎週水曜や給与支給日等)に統一的に実施してきたノー残業デーを柔

軟に設定できることで、定時退庁を促進)

- ・ 労務管理及び庁舎管理の徹底を図るため、時間外勤務及び庁舎管理のルールを設定
- ・ 柔軟な働き方を推進していくため、勤務時間の繰上げ繰下げやテレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）の実施
- ・ 効率的で生産性の高い働き方の実現に向けた取組（デジタル視点の業務改革（BPR）、新たなワークスタイルに関する調査分析、働き方改革ワークショップ等による意識醸成）

3 管理職登用の推進関係

各年度4月1日現在

項目	目標値	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
一般行政職における管理職の女性割合	11%以上	8.8%	9.8%	11.0%	11.6%	
全職種における管理職の女性割合	15%以上	9.9%	10.5%	12.2%	13.1%	
教育職における管理職の女性割合	16%以上	17.4%	18.3%	21.7%	22.3%	

<取組内容>

- ・ 能力のある女性職員の積極的登用を図るため、課長級及び主査級への昇任において、競争試験に加え、選考昇任を実施
- ・ 女性幹部候補生としての意識醸成を図るため、自治大学校第1部・第2部特別課程研修へ職員を毎年派遣
- ・ 女性が活躍できる社会の実現に向けて、女性職員に期待される役割、コミュニケーション能力を身につけるため、熊本市町村職員研修協議会の女性職員ステップアップセミナーへ職員を派遣
- ・ 次代の市役所をリードする職員の育成、職員の意識改革や組織風土改革を目的とした研修「かわる”研”」を開催
- ・ 「第2次熊本市男女共同参画基本計画」を策定し、公平な人事評価に基づく管理・監督職への女性の登用促進、女性職員のキャリア形成への支援等、市役所内における男女共同参画を推進
- ・ 令和5年度、世界で活躍する女性講師を招き、幹部向けに女性活躍の推進に向けたセミナーを開催。

4 休暇の取得環境整備関係

「2 勤務時間に関する環境整備関係」再掲