
職員活躍プラン

～仕事と生活の両立に向けて～

【熊本市特定事業主行動計画】

令和2年(2020年)3月

熊本市長

熊本市議会議長

熊本市選挙管理委員会

熊本市代表監査委員

熊本市農業委員会

熊本市人事委員会

熊本市教育委員会

熊本市消防長

熊本市上下水道事業管理者

熊本市交通事業管理者

熊本市病院事業管理者

目次

I	計画の策定.....	1
1	策定の趣旨	1
2	計画期間.....	1
3	計画の対象・実施主体	1
II	本市の現状と課題.....	3
1	これまでの成果指標の達成状況	3
2	現状の問題点と今後の課題	5
3	目指す職場の姿	6
III	取組目標	7
1	次世代法関係目標.....	7
2	女性活躍推進法関係目標.....	10

I 計画の策定

1 策定の趣旨

急速な少子化の進行や家庭を取り巻く環境が変化している中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を整備するために、国、地方公共団体、企業など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的に、平成 15 年(2003 年)7 月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が成立しました。

熊本市では、職員を雇用する事業主の立場から、次世代法に基づく特定事業主行動計画「熊本市役所すこやか子育て支援プログラム」を策定し、これまで、第一期前期・後期（計画期間：平成 17～26 年度）、第二期前期（同：平成 27～令和元年度）を実施してきました。平成 27 年度（2015 年度）からの第二期計画では、第一期の取組結果をもとに、さらに、制度周知や利用しやすい職場環境づくりを推進しております。

また、平成 27 年（2015 年）8 月には、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。）の成立を受け、熊本市でも、男女が共に働きやすい環境を整備し、女性職員がますます活躍できるよう、特定事業主行動計画「熊本市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定しております。

両計画は、その趣旨や取組内容において、相互に密接な関係があることから、この度、両計画を一体化した「仕事と生活の両立 職員活躍プラン」として、より効果的に実施していくこととしました。

両法律の基本理念を踏まえ、子どもたちの健全育成を図りつつ、多方面で自分の能力を最大限に発揮し活躍することで、仕事と生活の調和と職員の成長を実現するために取り組んでまいります。

2 計画期間

次世代法は令和 6 年度（2024 年度）まで、女性活躍推進法は令和 7 年度（2025 年度）までの時限立法となっており、この計画は、その後半期となる令和 2 年（2020 年）4 月 1 日から令和 7 年（2025 年）3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

3 計画の対象・実施主体

本計画は熊本市職員を対象としています。本計画が確実に実施されるためには、「誰が」「いつ」「何を」するかということを明確にさせておく必要があります。

そこで、以下のように職員を区分して、それぞれの項目ごとに主体となる職員を表記し、それぞれ具体的に説明しています。

- ・人事担当課（人事などの管理部門）
- ・所属長
- ・直属の上司
- ・庶務担当者（職場内の庶務担当者や庶務担当主査）
- ・本人（子育て中の職員及び親となる職員）
- ・職員（本人の周囲又は職員全体）

※職場によっては、複数の区分に該当する職を同一の職員が兼ねている場合がありますが、その場合は当てはまる全ての役割を果たすこととします。また、本庁や出先機関、変則勤務職場など、業務に違いはありますが、各職場の状況に応じて本計画の具体的な実施に努めることとします。

Ⅱ 本市の現状と課題

これまでの計画を見直し、より良い計画へ改定するため、令和元年（2019年）12月に職員アンケートを実施し、また、令和2年（2020年）2月には子育て中の職員及び女性職員による座談会を開催しました。計画策定前と比較すると成果があるとはいえ、まだ課題があり、取り組みが十分であるとは言えません。そのため各職員の要望や不安に感じることなどの声を聴き取り、今後目指す職場の姿の実現に向けた現状分析を図りました。

1 これまでの成果指標の達成状況

（次世代法関係）

計画では、職員それぞれの立場から果たすべき役割を明確にし、子育てしやすい職場環境の整備に努めてきたところです。具体的な目標値を定めて取り組み、第一期計画よりも前進しており、男性職員の育児休業取得率は平成29年度（2017年度）までは未達成でしたが、平成30年度（2018年度）に目標を達成しました。

【目標値と達成状況】

（1）子どもの出生時における男性職員の5日以上休暇取得率（次世代法・女性活躍推進法共通目標）

目標値	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
70.0%	20.0% (18人/90人)	14.6% (13人/89人)	14.4% (15人/104人)	14.9% (13人/87人)	31.3% (31人/99人)

※市長事務部局での集計値

（2）男性職員の育児休業取得率（次世代法・女性活躍推進法共通目標）

目標値	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
5.0%	1.1% (1人/90人)	2.2% (2人/89人)	1.0% (1人/104人)	2.3% (2人/87人)	8.1% (8人/99人)

※市長事務部局での集計値

（3）職員1人当たりの年休の年間平均日数

目標値	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年
16日	12.7日	12.9日	12.1日	13.7日	14.1日

※市長事務部局での集計値

(4) 子育て支援ハンドブックの認知度

目標値	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度
80%	39%	-	-	-	63%

※子を養育中の職員に限ると、認知度は 72%

(女性活躍推進法関係)

女性が働きやすく、ますます活躍できる環境づくりに向けては、採用から登用に至るあらゆる段階で積極的に取り組むを進めていく必要があります。計画では、採用、キャリア形成支援、継続勤務、登用、働き方、職場環境といった視点から現状を分析し、管理職登用の推進、働き方の見直し、子育てしやすい職場環境の 3 つを基本視点に掲げ、女性の活躍推進に取り組んできましたが、いずれも未達成という結果となりました。

【目標値と達成状況】

(1) 管理職登用の推進

① 全職種における管理職の女性割合（県費教職員及び市費教育職を除く）

任命権者	目標値	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
市長事務部局等	13%以上	7.0%	8.6%	9.7%	10.2%	9.7%
教育委員会事務局		12.5%	8.0%	7.1%	0.0%	9.1%
消防局		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
上下水道局		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
交通局		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
病院局		14.0%	14.8%	18.4%	17.8%	33.3%
全体		7.3%	8.1%	9.1%	8.9%	9.5%

※市長事務部局等とは、市長事務部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、人事委員会事務局をいう。

② 一般行政職における管理職の女性割合

目標値	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
10%以上	4.1%	5.5%	5.9%	6.9%	7.3%

③ 教育職における管理職の女性割合

目標値	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
16%以上	15.7%	15.0%	15.8%	15.9%	14.9%

④ 子どもの出生時における男性職員の 5 日以上の休暇取得率

⑤ 男性の育児休業の取得率

※④・⑤の実績は、次世代法関係の「目標値と達成状況」に掲載。

2 現状の問題点と今後の課題

次世代法関係において、これまで計画の目標は一部未達成ですが、職員アンケートでのワークライフバランスに関する問については、約 75%の職員がワークライフバランスは取れていると回答しています。しかし、ワークライフバランスに満足している職員が多い中にも改善が必要な課題はまだあります。

課題の一つに、男性の育児休業の取得率の低さが挙げられます。約 65%の男性職員が育児休業を取得しようと思っているのにもかかわらず、育児に関する休暇の取得状況が伸びていません。その要因として、育児休業を取得しようと思わない職員の 3 分の 2 が業務多忙や周りの職員の協力が得にくいと感じていることが挙げられます。このことから、休暇取得への理解や業務分担の配慮等の職場環境を整える取り組みが不足していることが伺えます。

また、年休取得促進においても周囲の職員への配慮（迷惑がかかると感じる）ことや業務において周囲のフォローが得られないことが職員アンケートの意見から読み取れました。休暇取得促進の取り組みとしては、年休を取りやすい雰囲気づくりが職員アンケートでの回答トップに挙げられました。

目的は異なる休暇制度ですが、休暇を取得する上で職場の理解や職場での取得促進の雰囲気作りが重要であることが今後の課題と考えられます。

女性活躍推進法関係において、管理職の女性割合は計画策定当初と比べると若干の伸びはあるものの、依然として低い状況です。管理監督職への昇任についてアンケート結果を分

析したところ、「昇任したい」と回答した男性は3割であるのに対し、女性は2割となっており、男性に比べ女性の昇任意欲が低くなっていることが分かります。昇任したいと思わない理由として、「仕事に費やす時間が長くなる（プライベートと両立しにくい）」が挙げられています。また、女性が思う女性管理職を増やすための取り組みとして、年休や両立支援制度を取得しやすい職場環境づくりや、時間外勤務削減等のワークライフバランスの徹底が挙げられています。

以上のことから、管理職の女性登用は、職場環境やワークライフバランスを改善することにより、増加する可能性があると言えます。

3 目指す職場の姿

- ① 子育てについて上司・同僚の理解がある職場
- ② 本人が、出産・育児に不安なく臨むことができる職場
- ③ 職場の皆が必要な時に休むことができる・定時で帰ることができる職場
- ④ 女性の昇任に対する不安がない職場

※①～③は次世代法及び女性活躍推進法関連、④は女性活躍推進法関連

Ⅲ 取組目標

1 次世代法関係目標

○育児に関する職場環境整備

女性職員が妊娠・出産をする場合には母性保護、母子健康管理及び経済的支援など、男性職員についても出産の補助や育児参加のために、様々な制度が利用できます。

これらの制度については、職員本人への周知も大事ですが、周囲の職員が休暇の必要性を十分認識し、本人が安心して制度を利用できるように、職場環境を整えることが重要です。

そこで、次の取組を通じて、職員が安心して出産・育児に臨める職場環境づくりを進めていきます。

<取組内容>

- ・妊娠中及び出産後における配慮
- ・男性の子育て目的の休暇等の取得促進
- ・育児休業等を取得しやすい環境の整備

【人事担当課】

所属長・直属の上司、庶務担当者、職員、本人が休暇制度及びそれに付随する手続きについて、制度内容や手続き、相談窓口が把握できるよう、子育てハンドブックの活用や庶務担当者研修会などを通して周知します。

【所属長・直属の上司】

本人から子どもが生まれる予定の報告を受けたら、所属長が自ら率先して休暇への理解を示すために、所属長は子育てハンドブックを手渡し又はメール等でデータ送付します。所属長・直属の上司は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とします）、業務分担の見直しなどを含めた業務遂行計画の作成など、必要な対応を行います。

また、職場に復帰する際の要望についても事前に把握し、スムーズな復帰に備えます。

【庶務担当者】

本人の休暇申請に関する書類の手続きやシステム処理の支援・補助を行います。

【職員】

妊娠中の女性職員は体調的に不安定な時期であることから、出産前から出産後において

も男女ともに育児と仕事を両立する上でも、職員は母体保護及び子育てに関する制度を理解し、本人を支援します。

【本人】

休暇取得前に、業務に支障をきたさないよう、事前準備のための余裕をもって所属へ報告するとともに、休業中も所属がスムーズに業務を行えるよう、所属へ適切に業務を引継ぎます。

連絡先や休暇取得中・復帰に際しての要望など、所属に伝え、スムーズな復帰に備えます。

目標：男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得率 70%以上（R6 年度まで）

※子の出生から原則 1 年以内に合計 15 日以上取得した者（交通局は合計 10 日以上）

／対象年度中に子が出生した男性職員

・平成 30 年度（2018 年度）実績：新規目標のため、集計値なし

○勤務時間に関する環境整備

ワークライフバランスの推進に向けた取り組みは、職場ごとに業務の質や量、体制等が異なるため、個々の職場の実情に合わせた取り組みを行うことが重要です。そのため、それぞれの職員が自ら職場環境の改善策を考えることが実効性のある取り組みや風土作りに繋がります。

また、長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、業務能率の低下とともに、メンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなるなど、さまざまな問題を生じさせることになります。

そこで、次の取組を通じて、職員が働きやすい勤務環境の整備を進めていきます。

<取組内容>

- ・長時間労働の縮減

【人事担当課】

週休日の確保をし、長時間労働による職員の負担軽減に資する制度の周知を図ります。

（ノー残業デーや週休日の振替、勤務時間の繰り上げ繰り下げ等）

勤務制度改正等の環境整備について、国や他市町村の状況を含め、検討・整備を行います。

【所属長・直属の上司】

時間外勤務時間数の目標値や時間外勤務命令の上限を踏まえ、適切な業務分担・労務管理に努めます。常に改善意識を持ち、時間とコストを念頭に置いたマネジメントを行います。

やむを得ず週休日に勤務を命じる場合は、所属内で週休日振替等の制度を活用し、職員の週休日の確保を図ります。

【職員・本人】

担当業務を計画的に行うとともに、職員が互いに協力して業務遂行にあたります。
常に改善意識を持ち、業務効率を意識し、職務にあたります。

<取組内容>

- ・年休の取得促進

【人事担当課】

休暇計画表を活用し、年休の取得を促進するよう周知徹底します。
最低の休暇取得日数を目標に定めることで、実行力を持って年休の取得を促進します。

【所属長・直属の上司】

業務分担を適切に行い、業務担当者に正・副担当を置くなど本人が休んだ際のフォローができる体制を整えます。休暇計画表を活用して、年休の取得が適切に行えるよう管理します。

【職員・本人】

休暇がスムーズに取得できるよう、休暇取得前に直属の上司や職員に必要情報の共有を行い、互いに業務のフォローを行います。

目標：職員 1 人当たりの年休の年間平均取得日数 16 日以上（R6 年度まで）

・平成 30 年（2018 年）実績：14.1 日（市長事務部局での集計値）

職員 1 人の年間休暇取得日数 合計 5 日以上の取得率 100%（R6 年度まで）

・平成 30 年（2018 年）実績：90.8%

2 女性活躍推進法関係目標

○女性の管理職登用の推進

女性の管理職登用の促進には、昇任試験における女性の受験率引き上げを行う必要があります、そのためには女性の昇任に対する不安の解消を図る必要があります。

そこで、次の取り組みを通じて、職員アンケート結果で不安要素として挙げられた、職場環境やワークライフバランスの改善に取り組み、女性の管理職登用を推進します。

<取組内容>

- ・女性の管理職登用の推進

【人事担当課】

ワークライフバランスの徹底として、時間外勤務の削減に取り組みます。今まで同様、毎年度各局（区）の目標値を設定し、進捗状況を管理します。またノー残業デーにおける定時退庁を徹底します。

定期的にアンケート調査を実施し、状況把握に努めます。

【所属長・直属の上司】

働きやすい職場環境を作るため、年休や両立支援制度の活用を積極的に促します。その際は、本人が休んだ際のフォローができるよう体制を整えます。

【職員・本人】

休暇がスムーズに取得できるよう、休暇取得前に直属の上司や職員に必要情報の共有を行い、互いに業務のフォローを行います。（再掲）

目標：一般行政職における管理職の女性割合 11%以上（R6年度まで）

- ・令和元年度（2019年度）実績：7.3%

全職種における管理職の女性割合 15%以上（R6年度まで）

- ・令和元年度（2019年度）実績：9.5%

教育職における管理職の女性割合 16%以上（R6年度まで）

- ・令和元年度（2019年度）実績：14.9%

○休暇の取得環境整備

<取組内容>

・年休の取得促進

※次世代育成関係の取組内容「年休の取得促進」に同じ。

【人事担当課】

休暇計画表を活用し、年休の取得を促進するよう周知徹底します。

最低の休暇取得日数を目標に定めることで、実行力を持って年休の取得を促進します。

(再掲)

【所属長・直属の上司】

業務分担を適切に行い、業務担当者に正・副担当を置くなど本人が休んだ際のフォローができる体制を整えます。休暇計画表を活用して、年休の取得が適切に行えるよう管理します。

(再掲)

【職員・本人】

休暇がスムーズに取得できるよう、休暇取得前に直属の上司や職員に必要情報の共有を行い、互いに業務のフォローを行います。(再掲)

目標：職員 1 人当たりの年休の年間平均取得日数 16 日以上（R6 年度まで）

・平成 30 年度（2018 年度）実績：14.1 日（市長事務局での集計値）

職員 1 人の年間休暇取得日数 合計 5 日以上の取得率 100%（R6 年度まで）

・平成 30 年度（2018 年度）実績：90.8%（市長事務局での集計値）