

菊池市特定事業主行動計画（第2期）

令和4年4月1日

菊 池 市

目 次

I	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 1
II	現状と課題分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 2
III	取組目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 5
IV	職員アンケート調査の結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 7
V	【参考資料】状況把握・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 15

I はじめに

1 計画策定の趣旨

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、国、地方公共団体、企業など様々な主体が社会を上げて取り組んでいくことを目的に、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

また、平成 27 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。）が成立し、同法の趣旨に即した取り組みも求められています。

この菊池市特定事業主行動計画は、これらの法律に基づき、本市の職員が仕事と子育てを安心して両立できるよう、また、性別に関わりなく全ての職員が働きやすく、ますます活躍できるよう職場を挙げて支援することを目的に、本市共通の取り組み内容をまとめたものです。

2 計画期間

令和 4 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援対策推進法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条に基づく、特定事業主行動計画として位置づけます。

策定に当たっては、菊池市総合計画、菊池市男女共同参画計画、菊池市子ども・子育て支援事業計画等との整合性を図っています。

また、本市においても SDG s 達成に向け、様々な取り組みを進めており、本計画の内容につながる SDG s のゴールは以下のとおりとなります。



4 計画の対象

この行動計画は、本市の市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局に所属する全職員を対象とします。

5 計画の推進体制

(1) 「庁内会議」において実施状況の把握や取り組みの検討・推進を行います。

(2) 本計画の取組状況は、市ホームページへの掲載等により公表します。

Ⅱ 現状と課題分析

1 超過勤務の状況

区分	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
一人当たりの平均時間外勤務／年	93 時間	106 時間	81 時間
一人当たりの平均時間外勤務／月	7.8 時間	8.8 時間	6.8 時間
月 45 時間を超えた職員	—	のべ 150 人	のべ 114 人

平成 30 年 6 月に時間外勤務の削減にかかる指針を策定し、毎週水曜日及び月末の金曜日に「ノー残業デー」を実施しています。長時間労働による職員の負担を減らすためにも業務の効率化、見直しなど更なる取り組みを進めていく必要があります。

2 年次有給休暇の取得状況

区分	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
年休取得平均日数	10.3 日	10.5 日	10.3 日

年次有給休暇を取得しやすくするためには、仕事の内容、進め方の見直し、休暇を取得しやすい雰囲気を作っていく必要があります。

3 管理職・監督職の状況（令和 3 年 4 月 1 日現在）

	管理職					監督職		
	部長級	次長級	課長	審議員	合計	課長補佐	係長	合計
男性	6 人	7 人	30 人	6 人	49 人	27 人	51 人	78 人
女性	1 人	1 人	7 人	1 人	10 人	10 人	16 人	26 人
合計	7 人	8 人	37 人	7 人	59 人	37 人	67 人	104 人
男性割合	85.7%	87.5%	81.1%	85.7%	83.1%	73.0%	76.1%	75.0%
女性割合	14.3%	12.5%	18.9%	14.3%	16.9%	27.0%	23.9%	25.0%

区分	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
管理職の女性割合（％）	17.9%	19.7%	15.0%	16.9%
監督職の女性割合（％）	25.5%	25.2%	26.1%	25.0%

(参考) 性別毎に占める割合

	管理職					監督職		
	部長級	次長級	課長	審議員	合計	課長補佐	係長	合計
男性総数（275人）に占める管理職・監督職割合	2.2%	2.5%	10.9%	2.2%	17.8%	9.8%	18.5%	28.4%
女性総数（203人）に占める管理職・監督職割合	0.5%	0.5%	3.4%	0.5%	4.9%	4.9%	7.9%	12.8%

職員の人事については、性別に関わりなく能力を最大限に活かす適材適所の配置を行っています。しかしながら、女性管理職の割合は依然として低い状況であり、今後も女性職員の人財育成（各種研修、外部派遣など）を図っていく必要があります。

4 男女別の育児休業取得率（R2.1.1～R2.12.31）

	対象者	育児休業取得者	育児休業取得率
男性（人）	9人	0人	0.0%
女性（人）	13人	13人	100%

区分	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性の育児休業取得率（%）	8.3%	9.0%	0.0%
女性の育児休業取得率（%）	100%	100%	100%

本市では、職員のワークライフバランスの実現と、成熟社会における持続可能な人財を育成し、仕事の成果につなげるため、市長以下管理職職員の「イクボス宣言」及び熊本県が取り組む「よかボス宣言」を行うなど職員の意欲向上を図っています。男性の育児休業取得率の向上はみられるものの、育児休業取得への理解、業務分担の配慮など、より一層の職場環境の改善に取り組む必要があります。

5 男性職員の配偶者出産休暇取得率（R2.1.1～R2.12.31）

	対象者	配偶者出産休暇取得者	育児休暇取得率
男性（人）	9人	5人	55.6%

区分	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性の配偶者出産休暇取得率（%）	90.9%	81.8%	55.6%

男性職員の主体的な育児参画に向けて、制度や趣旨について周知を図っていく必要があります。

【子育て関連制度】

- ・ 配偶者出産休暇：男性職員が、配偶者の出産に伴い必要と認められる入院の付き添いをするときなどに取得できる有給休暇
- ・ 育児参加休暇：男性職員の配偶者が出産する場合に、出産に係る子、又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため取得することができる有給休暇
- ・ 子の看護休暇：中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護をするときなどに取得できる有給休暇
- ・ 育児部分休業、育児短時間勤務：小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、公務の運営に支障のない範囲内で1日の勤務時間を短縮する制度（無給）

III 取組目標

IIの現状等を勘案し、次の3項目について以下の数値目標を設定します。

1 働きやすい職場づくりについて以下の取り組みを行います。

(次世代育成支援対策推進法)

◆時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、仕事と家庭生活の両立、職員の健康保持、業務効率の向上を図るためにも全職場全職員をあげて取り組むべき課題です。健康で豊かな時間を作り、明日への活力を養うためにもこれまで以上に勤務時間の管理を徹底し、あらかじめ時間外勤務や週休日に業務を行うことが予定されている場合には、所属長が週休日の振替を命じ、加えてICTの活用を検討し、事務の効率化を図るなど職員の負担軽減と時間外勤務の縮減に努めます。

◆年次有給休暇の取得促進

子育て中の職員だけでなく、全ての職員が年次有給休暇を計画的かつ積極的に取得できる職場環境作りに努めるとともに、夏季休暇・週休日・祝日等と合わせ、連続した休暇取得の促進に努めます。

◆ノー残業デーの推進

原則として、毎週水曜日及び月末の金曜日を「ノー残業デー」とし、庁内放送などにより周知を図ります。

【目 標】

①時間外勤務の上限（45時間／月）を超える職員数

（令和2年度）のべ114人 → （令和8年度）0人

※ただし、災害、その他特別な事情がある場合を除く

【参考】時間外勤務の削減に係る指針

②年次有給休暇の取得

（令和2年度）10.3日 → （令和8年度）12日

【参考】時間外勤務の削減に係る指針

2 女性が活躍する職場づくりについて以下の取り組みを行います。

(女性活躍推進法／職業生活における機会の提供)

◆女性管理職登用の推進

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、管理職として必要な実務経験、知識の習得に向けた育成強化に取り組むとともに、女性職員研修や外部研修派遣を積極的に行っています。

【目 標】

①管理職（課長以上）に占める女性職員の割合

（令和3年度） 16.9% → （令和8年度）30.0%

【参考】菊池市男女共同参画計画管理指標と目標（令和8年度：30%）

②監督職（係長以上）に占める女性職員の割合

（令和3年度） 25.0% → （令和8年度）30.0%

【参考】菊池市男女共同参画計画管理指標と目標（令和8年度：30%）

3 安心して仕事と家庭の両立支援ができる職場づくりについて以下の取り組みを行います。

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法／職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備)

◆男性職員の家庭生活への関わり強化の推進

子どもの出生時における父親となる職員に休暇制度（育児休業、部分休業、育児短時間勤務など）を周知し、取得について職場の理解が得られるための環境づくりに努めます。また、全ての職員が仕事と家庭生活のバランスをとれるよう、所属長は職員の状況に配慮したうえで、各種休暇の取得促進に努めます。

【目 標】

①男性職員の育児休業取得率

（令和2年度） 0.0% → （令和8年度）15.0%

【参考】菊池市男女共同参画計画管理指標と目標（令和8年度：15%）

②男性職員の配偶者出産休暇取得率

（令和2年度）55.6% → （令和8年度）80.0%

【参考】菊池市男女共同参画計画管理指標と目標（令和8年度：80%）

IV 職員アンケート調査の結果

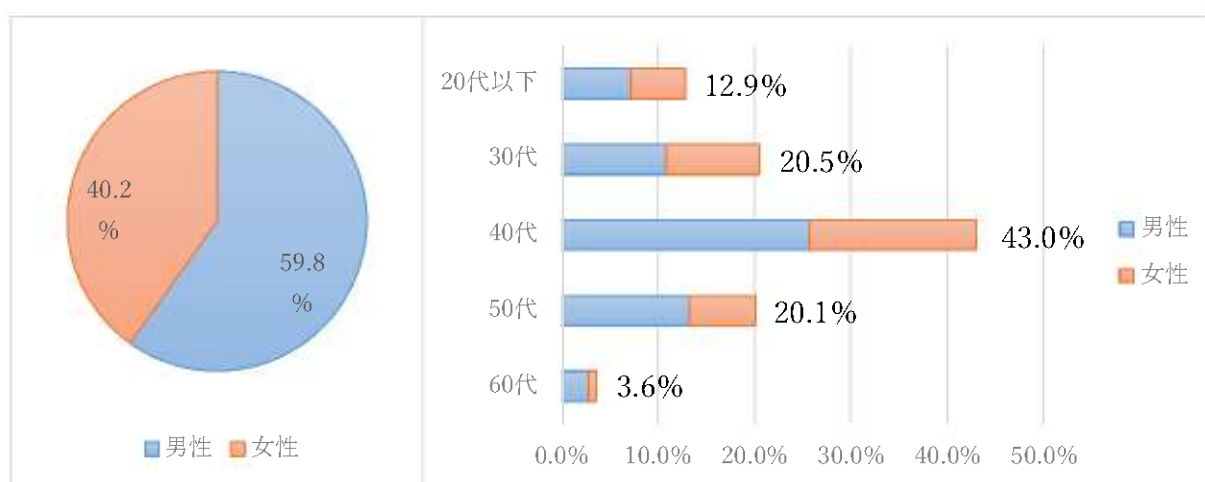
職員の仕事と子育ての両立等に対する意識及び実態を把握し、本計画策定の参考にするため、職員アンケートを実施しました。

実施期間	回収率	実施方法
R3.8.25～R3.9.17	55.96%	無記名・ログフォームにより回答

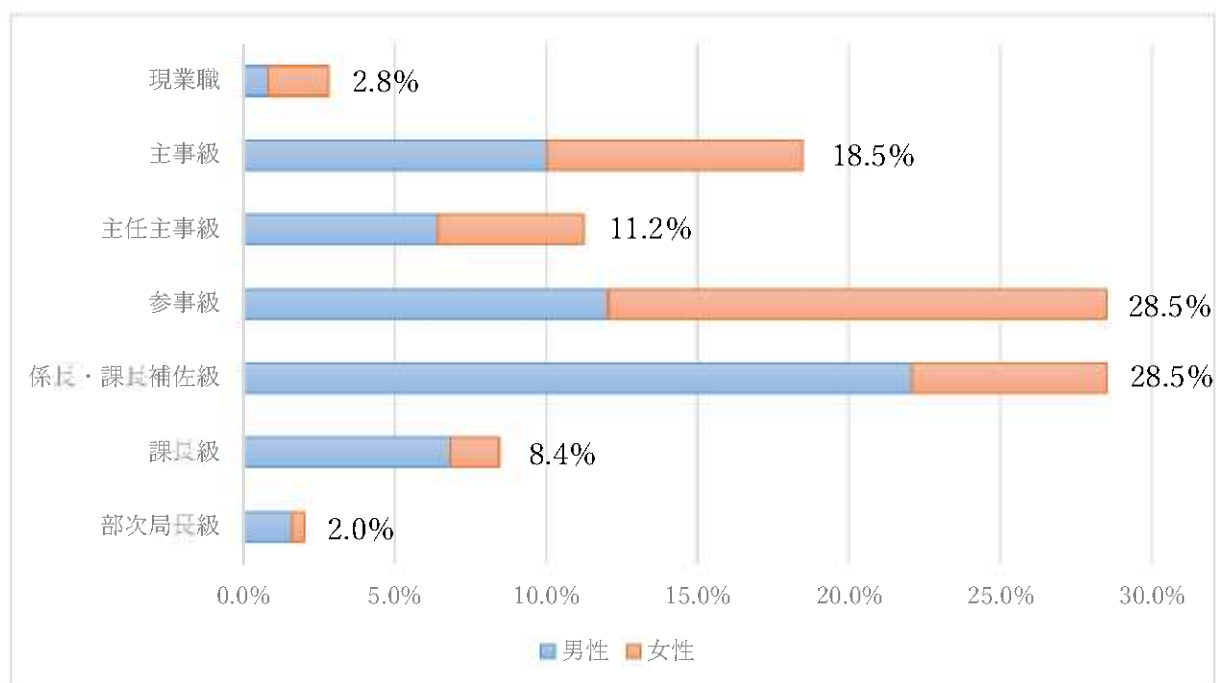
正規職員数：445人（令和3年9月1日現在）

回答者数：249人

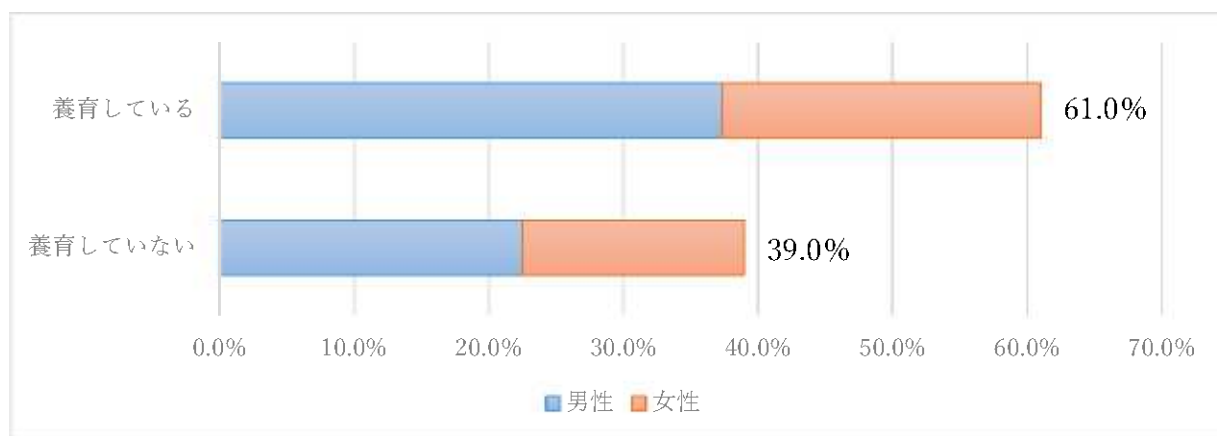
1 アンケート回答者の性別及び年代



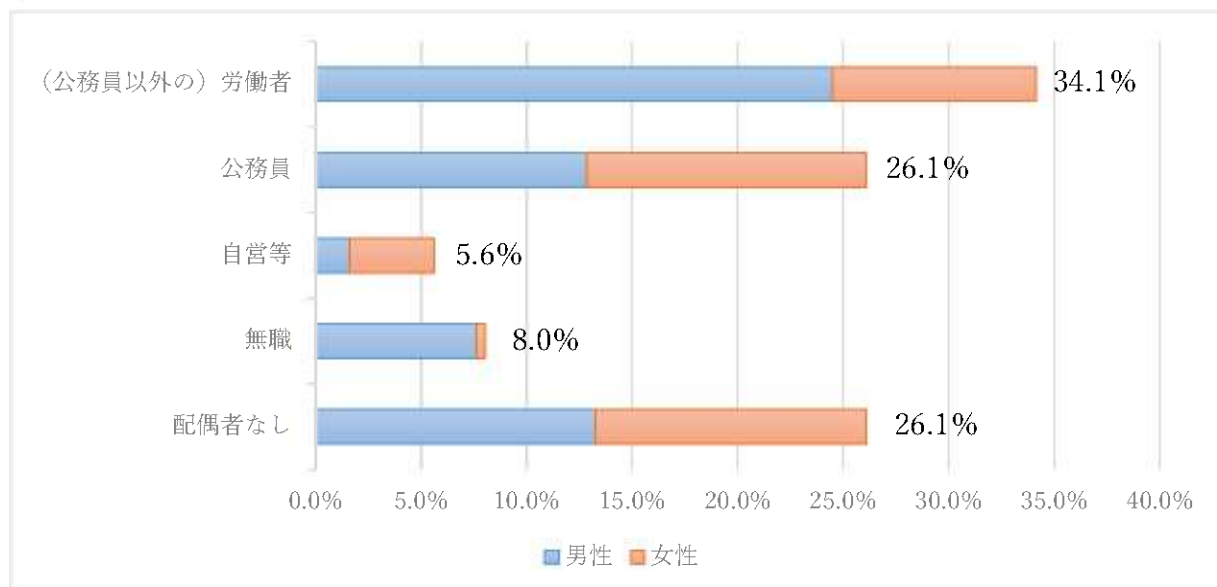
2 アンケート回答者の補職名



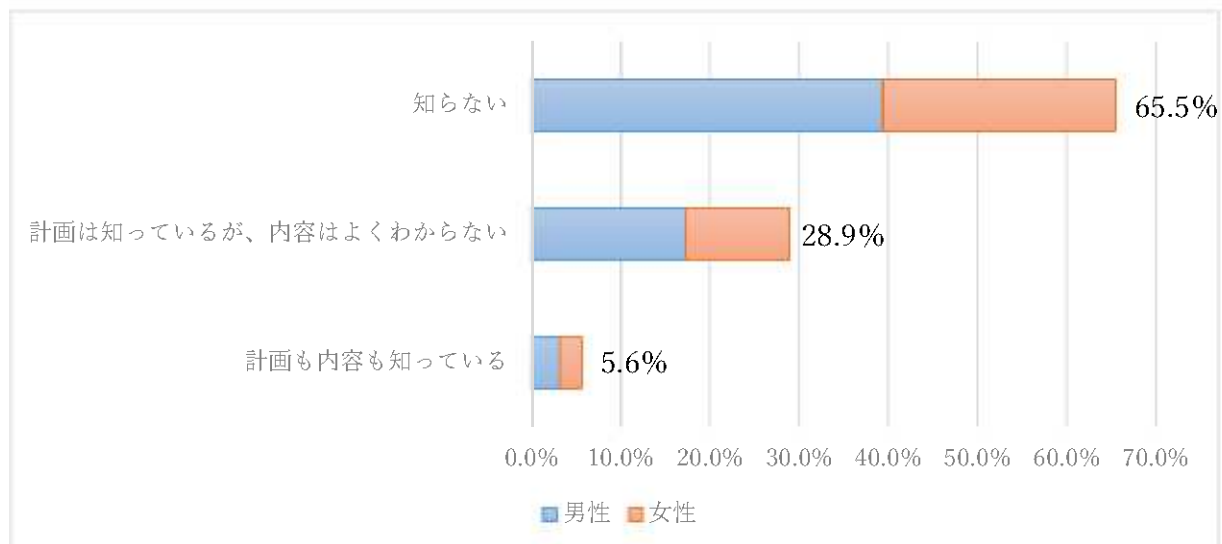
3 現在、あなたは子どもを養育していますか？



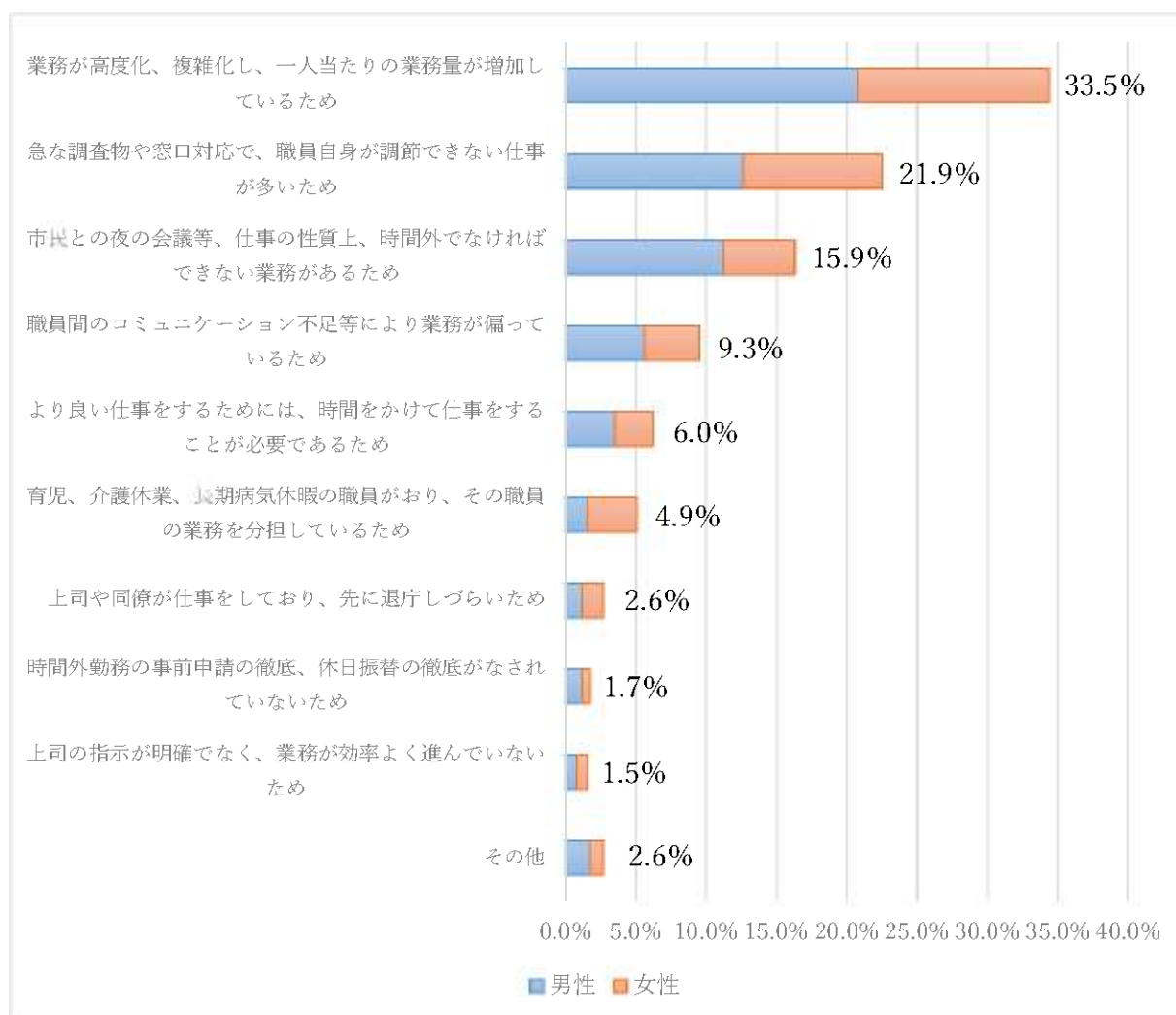
4 配偶者の就労状況について



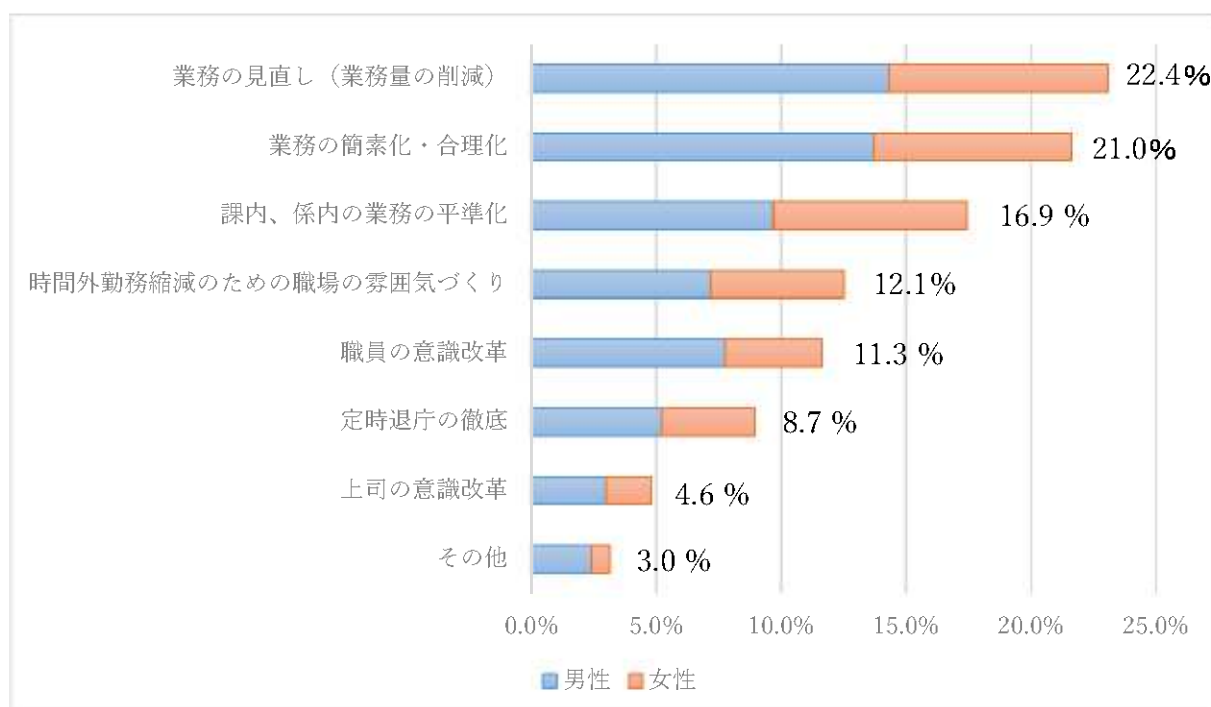
5 あなたは、菊池市特定事業主行動計画を知っていますか？



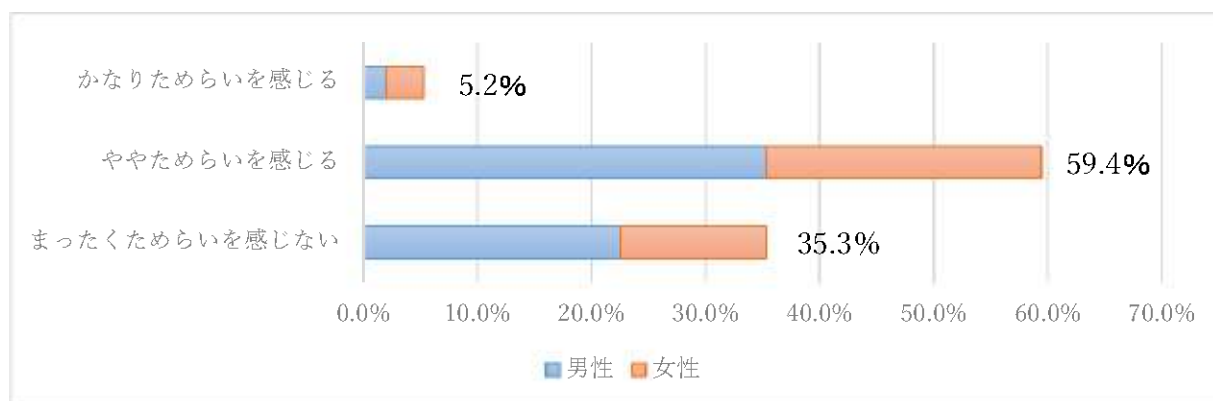
6 時間外勤務が発生する要因はどのようなことですか？（複数回答可）



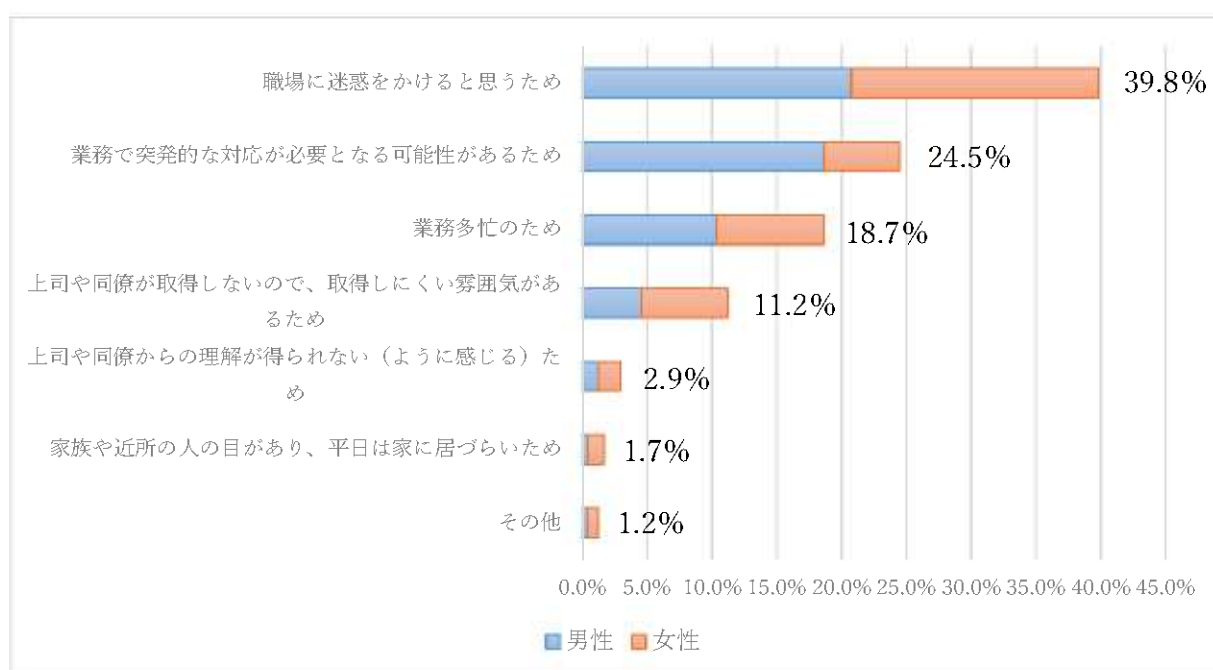
7 時間外勤務の縮減のために必要だと思うものは何ですか？（複数回答可）



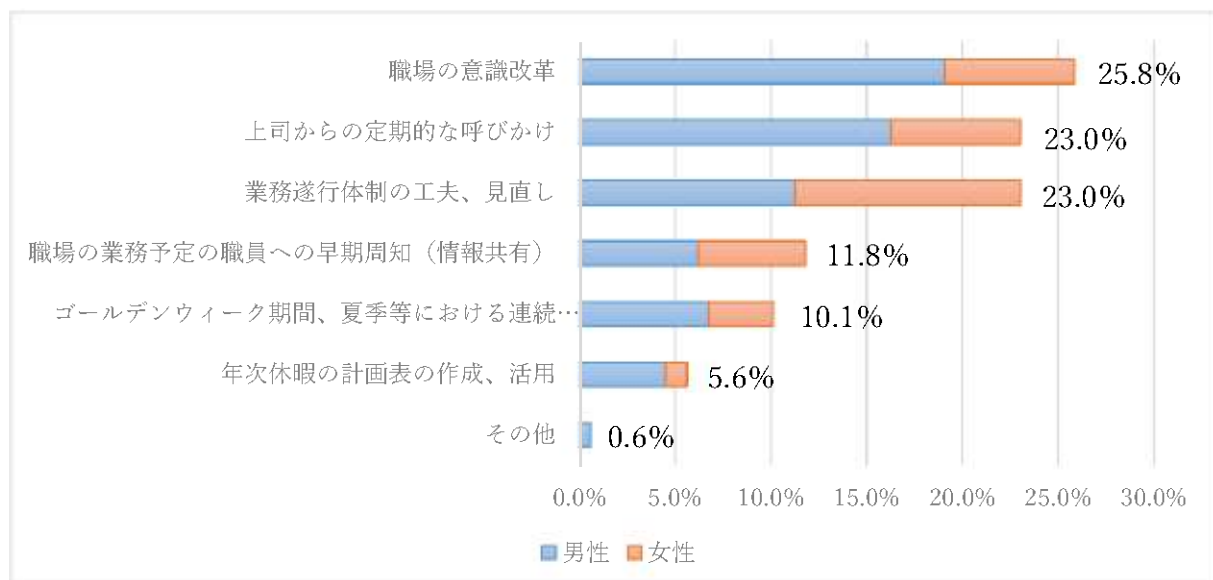
7 年次有給休暇を取得する際に、ためらいを感じますか？



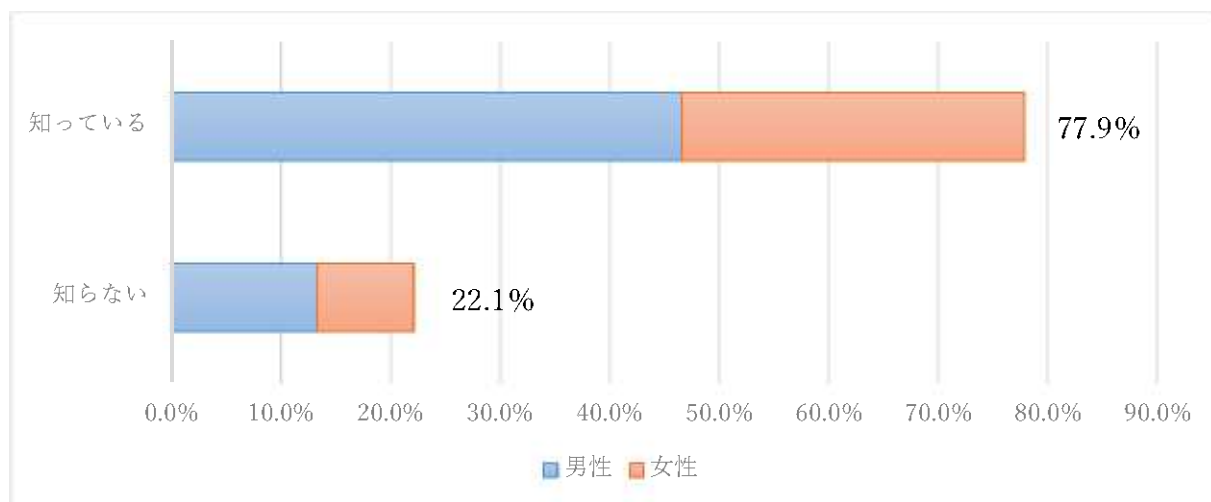
8 年次有給休暇を取得する際に、ためらいを感じる理由（複数回答可）



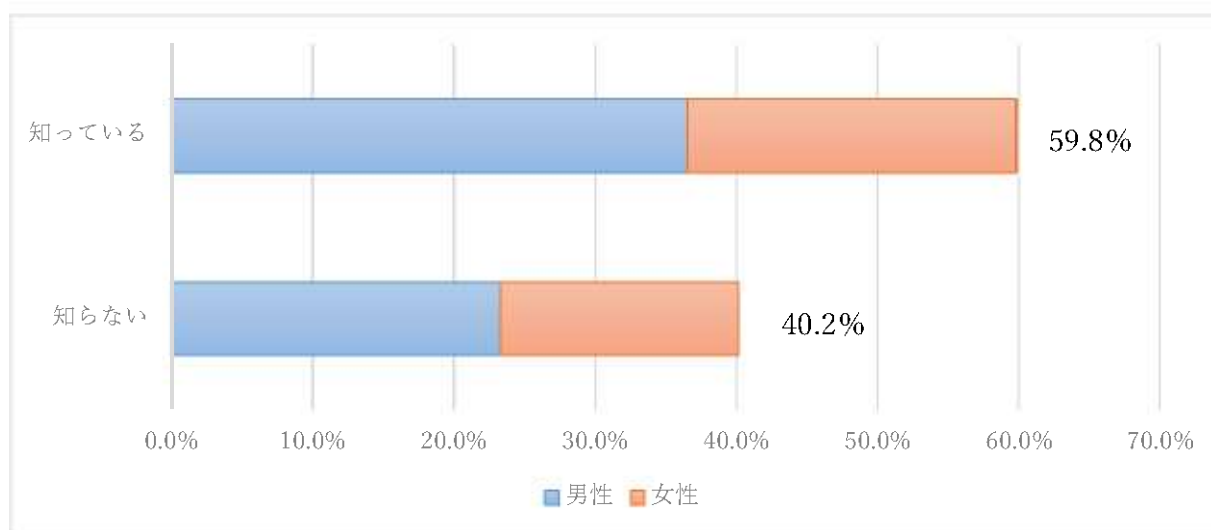
9 休暇の取得を促進するために取り組みが必要と思うのは何ですか？（複数回答可）



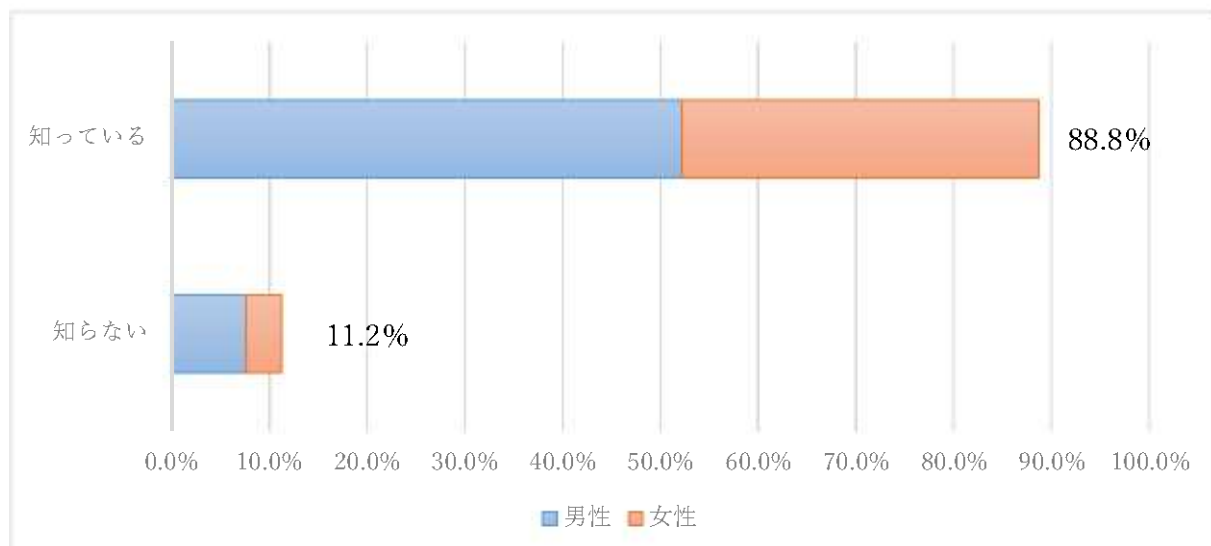
10 配偶者出産休暇を知っていますか？



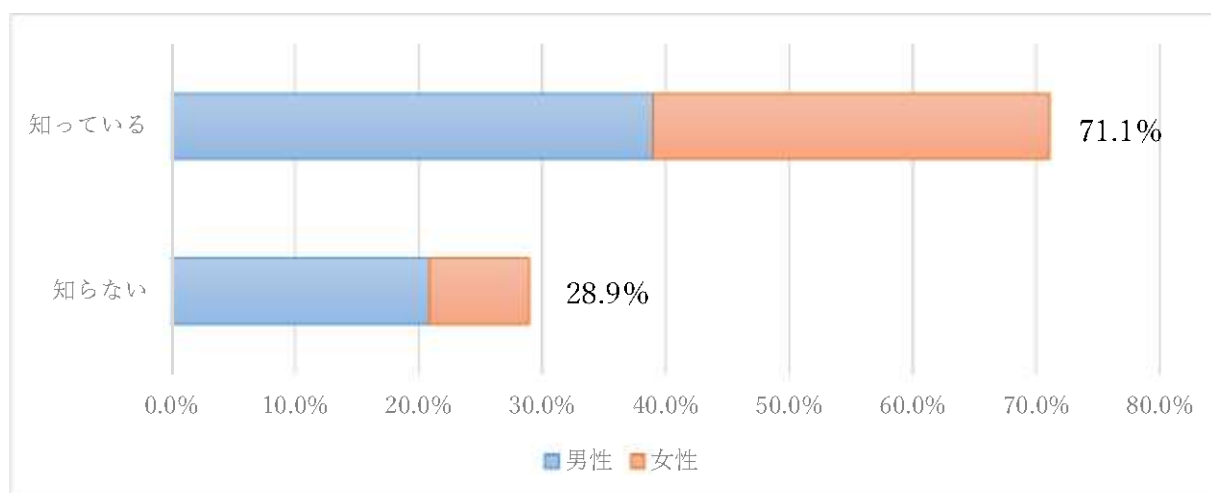
11 育児参加休暇を知っていますか？



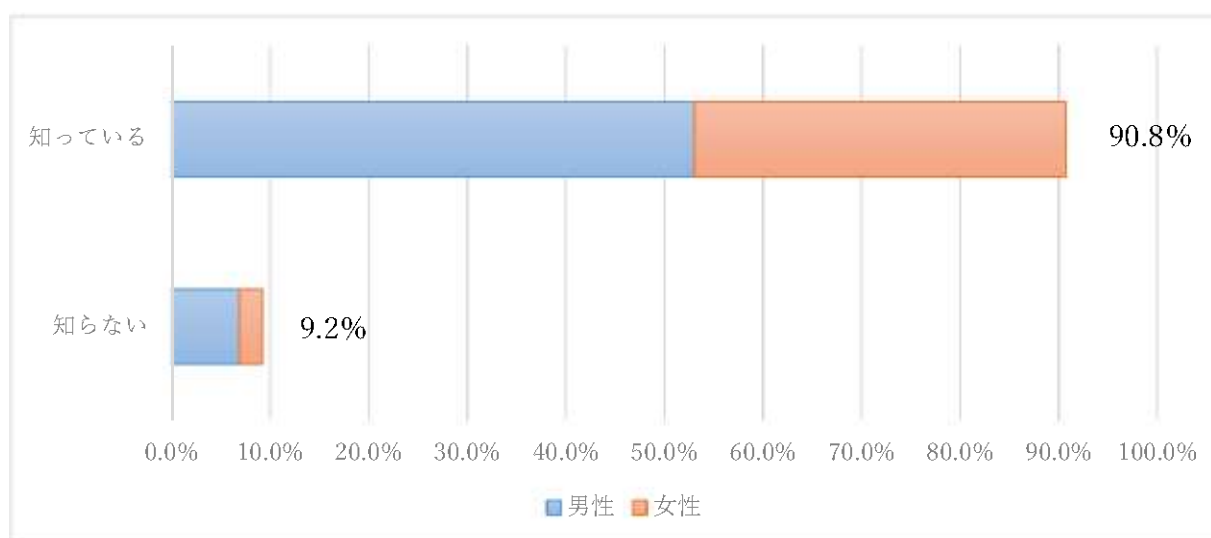
12 子の看護休暇を知っていますか？



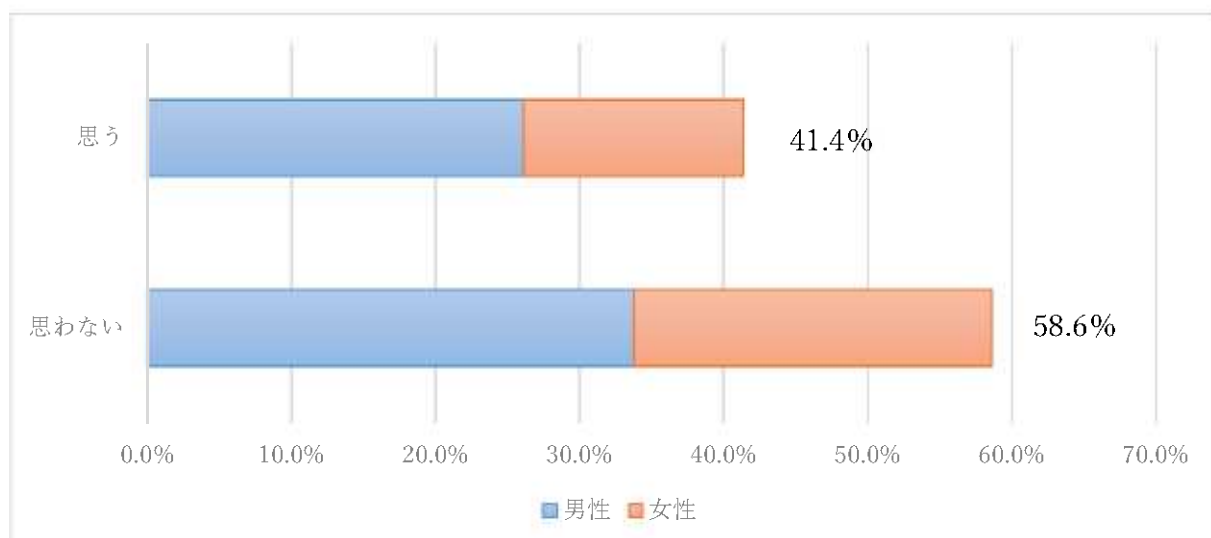
14 育児部分休業、育児短時間勤務を知っていますか？



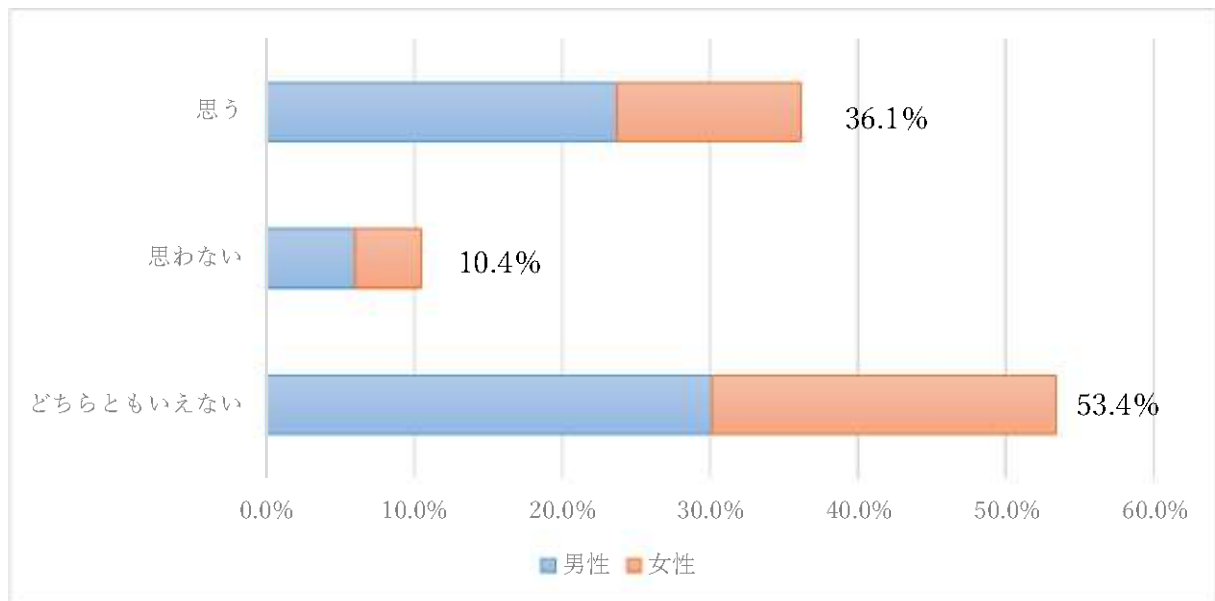
15 男性の育児休業を知っていますか？



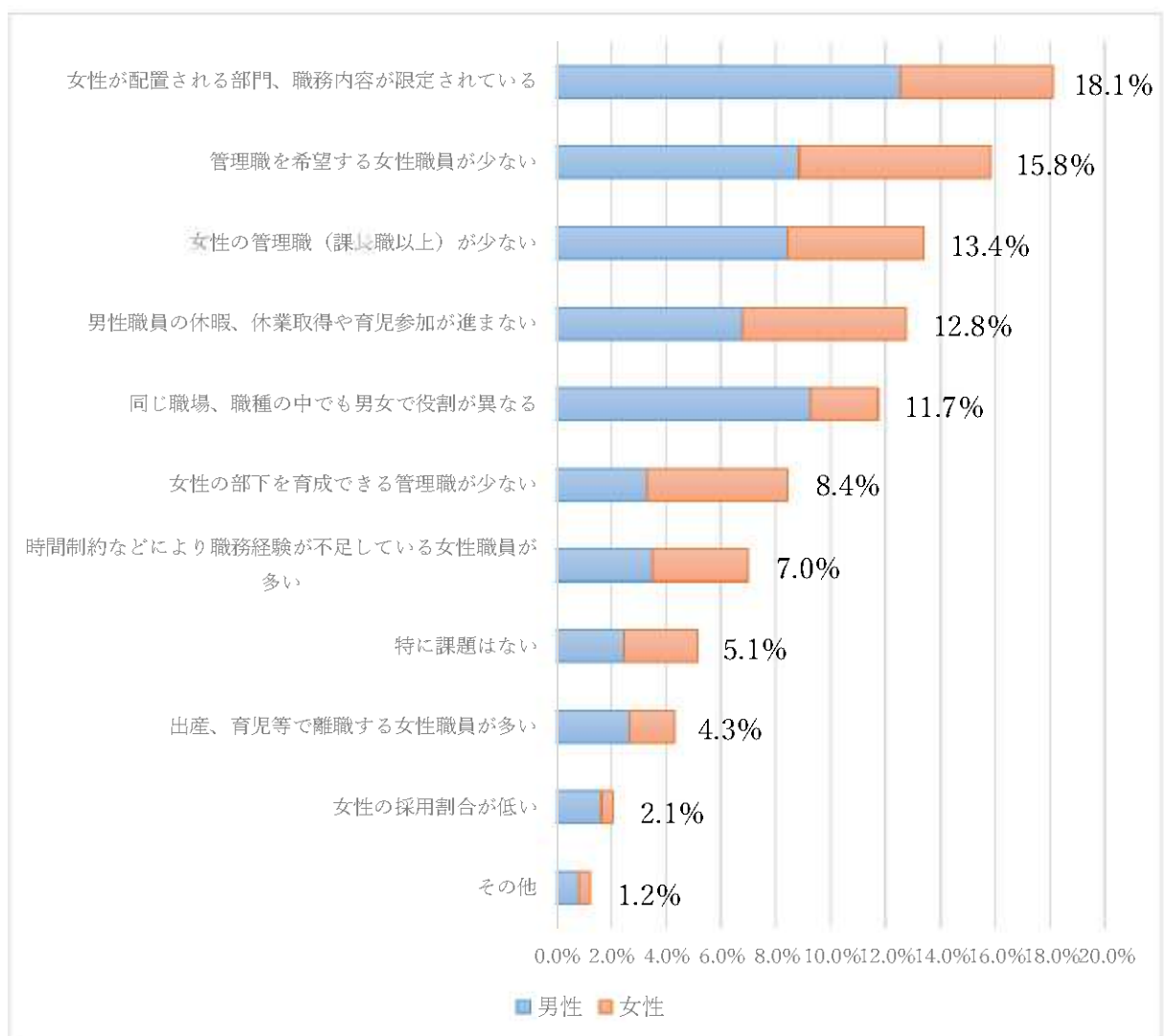
16 男性が子育て関連休暇を取得できる環境が整っていると思いますか？



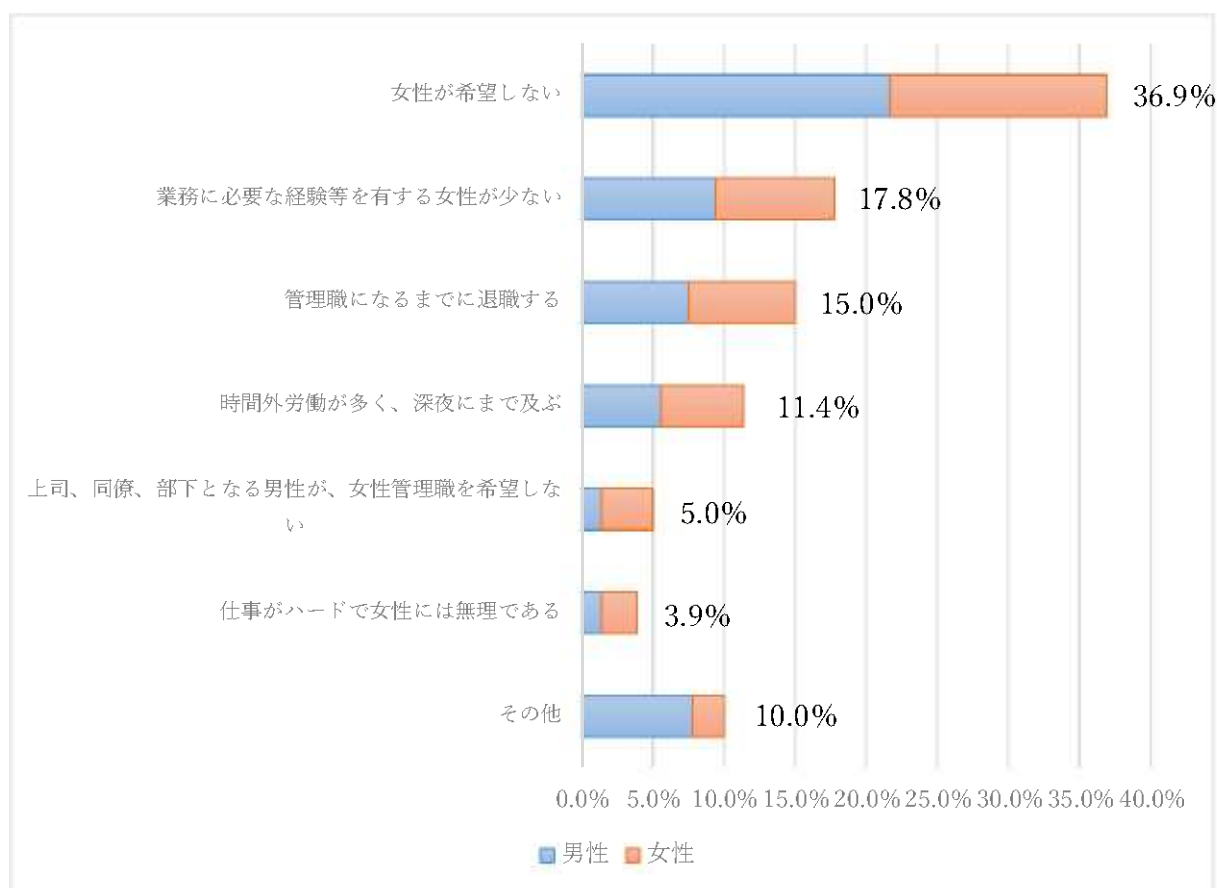
17 あなたの職場では、女性活躍推進に関する取り組みが行われていると思いますか？



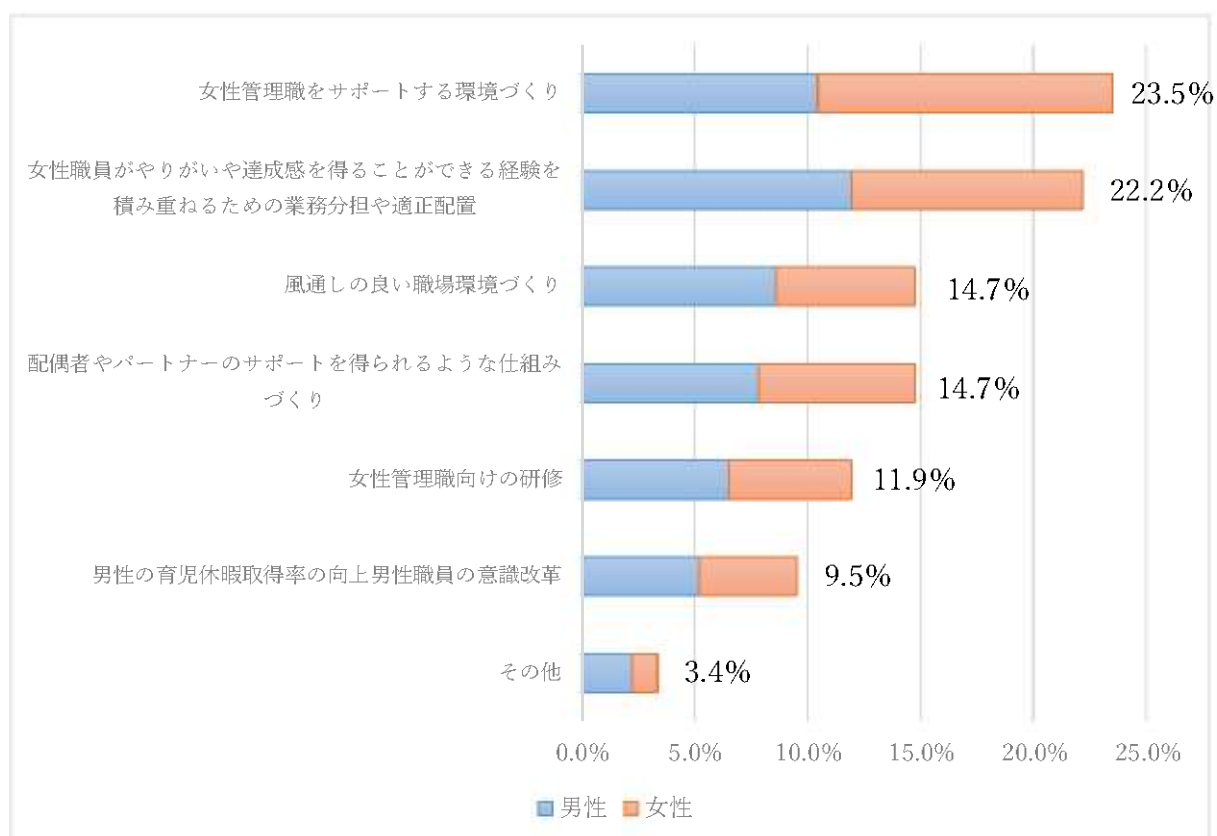
18 あなたの職場において、女性活躍推進に関してどのようなことが課題と感じますか？（複数回答可）



19 女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか？（複数回答可）



20 女性管理職の割合をさらに高めるためには、どのような方策に重点を置くことが良いと考えますか？（複数回答可）



V 【参考資料】状況把握

(1) 採用試験受験者の女性割合

	H26 年度			R2 年度		
	総数	うち女性職員	女性比率	総数	うち女性職員	女性比率
事務職（行 1）	61 人	20 人	32.79%	107 人	43 人	40.19%
技術職（行 2）	—	—	—	—	—	—

(2) 女性職員の採用割合

	H27.4.1			R3.4.1		
	総数	うち女性職員	女性比率	総数	うち女性職員	女性比率
事務職（行 1）	10 人	6 人	60.00%	20 人	13 人	65.00%
技術職（行 2）	—	—	—	—	—	—

(3) 職員の女性割合

	H27.4.1			R3.4.1 ※熊本県派遣職員、短時間再任用職員除く		
	総数	うち女性職員	女性比率	総数	うち女性職員	女性比率
事務職（行 1）	430 人	152 人	35.35%	428 人	167 人	39.02%
技術職（行 2）	55 人	40 人	72.73%	42 人	33 人	78.57%
合計	485 人	192 人	39.59%	470 人	200 人	42.55%

(4) 継続勤務年数の男女差

		勤続 30 年以上	勤続 20 年以上	勤続 10 年以上	勤続 10 年未満	合計
男性	H27	74 人	81 人	97 人	41 人	293 人
	R3	37 人	99 人	51 人	63 人	250 人
女性	H27	25 人	67 人	60 人	40 人	192 人
	R3	18 人	71 人	37 人	67 人	193 人
合計	H27	99 人	148 人	157 人	81 人	485 人
	R3	55 人	170 人	88 人	130 人	443 人

(5) 離職率の男女差

		離職者の年代別人数・年代別割合								
		18～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	計
男性	H26	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	R2	0 人	0 人	1 人	1 人	0 人	0 人	1 人	6 人	9 人
		0 %	0 %	3.6%	4.2%	0 %	0 %	2.6%	20.0%	3.5%
女性	H26	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	R2	1 人	0 人	0 人	1 人	0 人	2 人	0 人	1 人	5 人
		9.1%	0 %	0 %	3.3%	0 %	7.1%	0 %	5.6%	2.7%
合計	H26	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	R2	1 人	0 人	1 人	2 人	0 人	2 人	1 人	7 人	14 人
		4.8%	0.0%	2.0%	3.7%	0.0%	2.9%	1.7%	14.6%	3.2%

(6) 男女別の育児休業取得率

		育児休業対象者	育児休業取得者	育児休業取得率
男性	H26	13 人	0 人	0%
	R2	9 人	0 人	0%
女性	H26	8 人	8 人	100%
	R2	13 人	13 人	100%

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

		配偶者出産対象者	配偶者出産休暇取得者	配偶者出産休暇取得率	平均取得日数
男性	H26	13 人	6 人	46.15%	1.5 日
	R2	9 人	5 人	55.56%	1.6 日

(8) 超過勤務の状況（管理職除く）

	平成 26 年度	令和 2 年度
一人当たりの月平均超過勤務時間	14.9 時間	6.8 時間
月 45 時間以上の職員の割合	—	2.2%
年 360 時間以上の職員数	—	9 人

(9) 年次休暇等の取得率

	H26.1.1～H26.12.31	R2.1.1～R2.12.31
平均取得率	—	10.3 日
取得日数が 5 日未満の職員割合	—	17.1%

(10) 管理職の女性割合

	H27.4.1			R3.4.1		
	総数	うち女性職員	女性比率	総数	うち女性職員	女性比率
管理職	72 人	9 人	12.50%	59 人	10 人	16.95%
監督職	102 人	27 人	26.47%	104 人	26 人	25.00%

(11) 各役職段階の職員の女性割合

	H27.4.1			R3.4.1		
	総数	うち女性職員	女性比率	総数	うち女性職員	女性比率
部長・次長相当職	18 人	0 人	0.00%	15 人	2 人	13.33%
課長相当職	35 人	6 人	17.14%	37 人	7 人	18.92%
総務審議員	19 人	3 人	15.79%	7 人	1 人	14.29%
課長補佐相当職	36 人	10 人	27.78%	37 人	10 人	27.03%
係長相当職	66 人	17 人	25.76%	67 人	16 人	23.88%
参事	125 人	54 人	43.20%	109 人	53 人	48.62%
主任主事	47 人	22 人	46.81%	58 人	26 人	44.83%
主事	84 人	40 人	47.62%	105 人	54 人	51.43%
技術職	55 人	40 人	72.73%	43 人	34 人	79.07%
合計	485 人	192 人	39.59%	478 人	203 人	42.47%