

熊本県特定事業主行動計画（第5期）

計画策定の趣旨

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき、特定事業主として、職員一人ひとりが能力を最大限発揮し、仕事と家庭生活を両立できる職場環境を整備することを目的として策定するもの

基本理念 “職員一人ひとりの幸せなくして、県民の幸せなし”

1 時間外勤務の状況

現計画（R2.4.1～R8.3.31）での目標

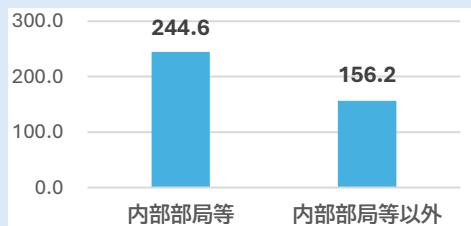
前年度比減を継続

時間外勤務時間数の推移

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
月平均	15.7h	18.2h	18.3h	17.7h	15.7h	15.3h
年平均	188.2h	218.0h	219.6h	212.5h	187.8h	184.1h

内部部局等・それ以外の比較（R6年度）

○年間時間外勤務時間数比較

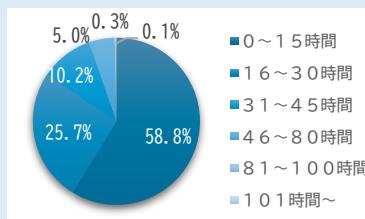


○上限超過職員数比較

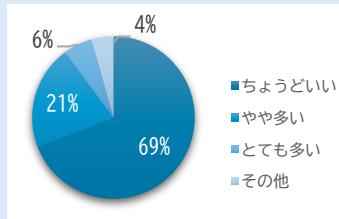
	内部部局等	内部部局等以外
月45時間超	771人	505人
年360時間超	399人	239人

職員アンケートの回答状況

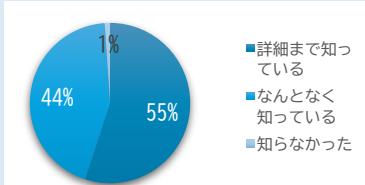
○R7.5～7の時間外勤務時間数（月平均）



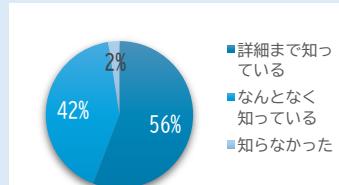
○時間外勤務時間数への意識



○時間外勤務上限時間制度の認知度



○勤務間インターバル制度の認知度



- R2・R3は、R2年7月豪雨及び新型コロナウイルス等による業務増嵩により全庁的に時間外数が増加。
- R4以降は、時間外勤務時間数は減少傾向にあるも、**全国平均（161.1時間）を上回っている状況。**

- 時間外勤務が多い所属が固定化する傾向にある。**
- 職員アンケートによれば、**約3分の1の職員が時間外勤務時間数が多いと感じている。**

次期計画での目標

- 時間外勤務時間（年平均）：150時間以下 **NEW**
- 時間外勤務時間上限超過職員数：R7実績比2割減 **NEW**

目標達成のための取組み

- 業務プロセス改革（BPR）による業務効率化
- フレックスタイム制の導入
- 時間外勤務削減に寄与した好事例の共有
- 勤務間インターバル制度の浸透
- 定時退庁の周知

計画期間

令和8年(2026年)4月1日から令和13年(2031年)3月31日まで（5年間）

計画の対象

知事部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、人事委員会事務局、海区漁業調整委員会、企業局及び病院局に所属する全職員（会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。）

2 休暇取得の状況

現計画（R2.4.1～R8.3.31）での目標

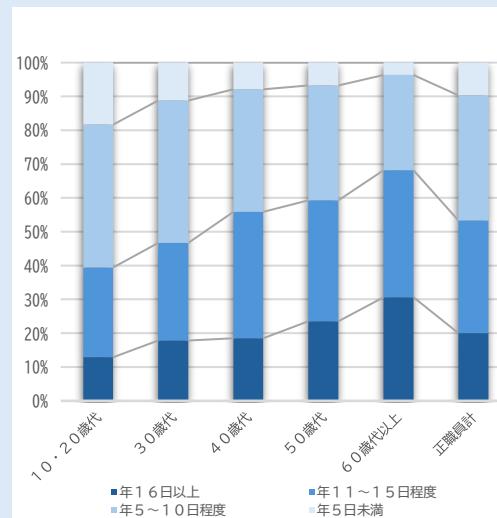
年次有給休暇：年15日以上 夏季休暇：全日取得100%

年次有給休暇・夏季休暇取得の推移

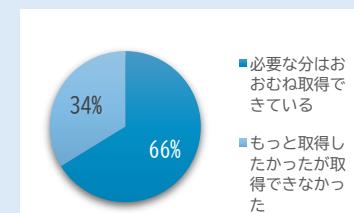
	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
年休	12.0日	10.8日	11.6日	12.0日	14.3日	14.4日
夏季休暇	4.93日	4.89日	4.93日	4.94日	4.95日	4.95日

職員アンケートの回答状況

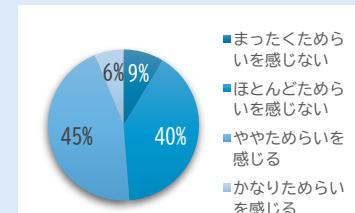
○令和6年度の年休取得日数（正職員のみ・年代別）



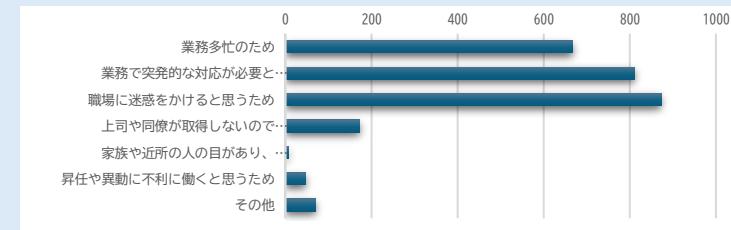
○年休所得の満足度（正職員のみ）



○年休所得のしやすさ（正職員のみ）



→年休取得にためらいを感じる理由（複数回答可）



- 年次有給休暇取得は年々増加傾向。夏季休暇もほぼ全日取得を達成。
- 約3分の1の職員が年次有給休暇をもっと取得したかったができなかったと回答。
- 半数以上の職員が年休取得にためらいを感じる
- と回答しており、職場における休暇取得促進への雰囲気醸成が不足している現状がある。

次期計画での目標

- 年次有給休暇：年15日以上 **維持**
- 夏季休暇：全日取得100% **維持**

目標達成のための取組み

- 計画的な取得の促進
- 大型連休期間前後などでの年休取得促進の働きかけの強化

熊本県特定事業主行動計画（第5期）

基本理念 “職員一人ひとりの幸せなくして、県民の幸せなし”

3 男性育児休業等の状況

現計画（R2.4.1～R8.3.31）での目標

- 男性育児関連休暇：対象職員全員が取得
- 男性育児休業： R7年度までに育児休業1週間以上の取得率85%
R12年度までに育児休業2週間以上の取得率85%

男性職員の育児休業取得率の推移

○育児休業取得率（1日以上取得）の推移

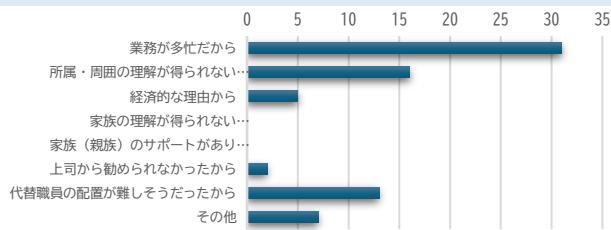
	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
本県	8.9%	17.0%	15.6%	42.4%	58.3%	58.4%
全国平均	16.8%	28.9%	40.7%	56.2%	76.3%	86.3%

○育児休業取得率（一定期間以上取得）の推移

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
1週間以上	8.9%	14.9%	14.6%	39.4%	53.4%	54.5%
2週間以上	5.9%	11.7%	9.4%	34.3%	51.5%	51.5%

職員アンケートの回答状況

○男性職員が育休を希望どおり取得できなかった理由

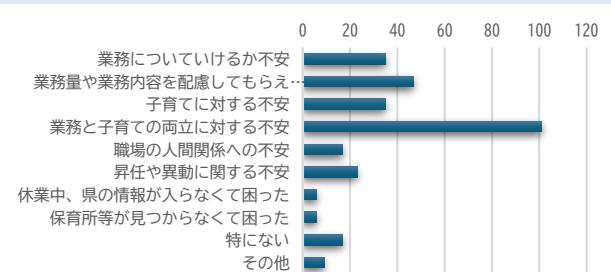


○男性職員が育休を取得しなかった理由

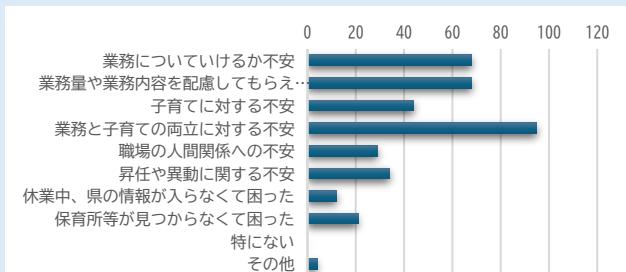


○育児休業期間中又は復帰時に困ったこと（複数回答可）

【男性職員】



【女性職員】



- 男性職員の育児休業取得率は急速に増加しているが、**全国平均に追いついていない状況（令和6年度分は全国最下位）**。

- 職員アンケートによれば、「希望どおり取得できなかった理由」「取得しなかった理由」として「**業務多忙**」を理由とする回答が多かった。
- 業務と子育てとの両立に不安を抱いている職員が多いことも判明。

次期計画での目標

- R12年度までに育児休業2週間以上の取得率100% **NEW**
- 男性育児関連休暇：対象職員全員が取得 **維持**

目標達成のための取組み

- ハッピーシェアウィークス・プラス
- 育児休業サポート職員
- 勤勉手当加算（育児休業サポート分）
- 育休時の手続きの一覧表作成

4 女性活躍の状況

現計画（R2.4.1～R8.3.31）での目標

- 管理職に占める女性職員の割合：14.0%
- 役付職員に占める女性職員の割合：28.0%

管理職に占める女性職員の割合の推移

	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
総数	397人	397人	394人	390人	391人	389人	392人
女性数	33人	45人	48人	47人	52人	55人	59人
女性割合	8.3%	11.3%	12.2%	12.1%	13.3%	14.1%	15.1%

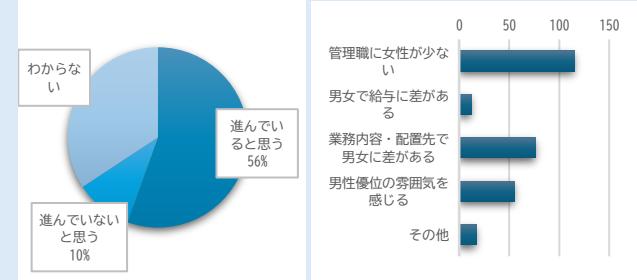
役付職員に占める女性職員の割合の推移

	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
総数	2743人	2716人	2678人	2639人	2607人	2601人	2565人
女性数	611人	635人	645人	647人	661人	681人	700人
女性割合	22.3%	23.4%	24.1%	24.5%	25.4%	26.2%	27.3%

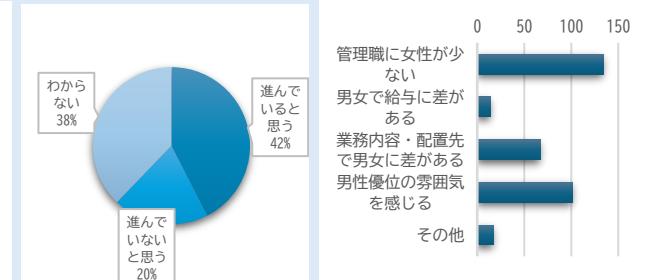
職員アンケートの回答状況

○女性職員が活躍できる環境の形成は進んでいると思うか

【男性職員】



【女性職員】



○女性職員が活躍できる環境を作るために必要だと思う項目（複数回答可）

【男性職員】



【女性職員】



- 管理職に占める女性職員の割合は、R6.4.1時点で目標の14.0%を達成。役付職員に占める女性職員の割合はR7.4.1時点で27.3%であり、目標未達。

- 管理職（課長級以上）の女性職員は年3～4人ずつ増加している。課長級以上の職員数を維持すると仮定して、毎年4人ずつ増加すれば、令和12年度時点で20%を達成することが可能。

次期計画での目標

- 管理職に占める女性職員の割合：20.0% **NEW**

目標達成のための取組み

- 将来の管理職となる課長補佐級以上の女性職員の育成（各部筆頭課政策班、企画部門、財政部門への配置等）