

所管事項調査

(第2次長崎市職員ワークライフバランス推進計画)

<目次>		ページ
1	計画策定の趣旨	p.2
2	計画期間	p.2
3	現計画期間の現状等	p.3
4	新たな計画の基本的な考え方	p.4
5	重点目標(数値目標)	p.6
6	具体的な取組み	p.7
7	計画の推進体制	p.9

(別冊) 第2次長崎市職員ワークライフバランス推進計画

総務部

令和8年2月

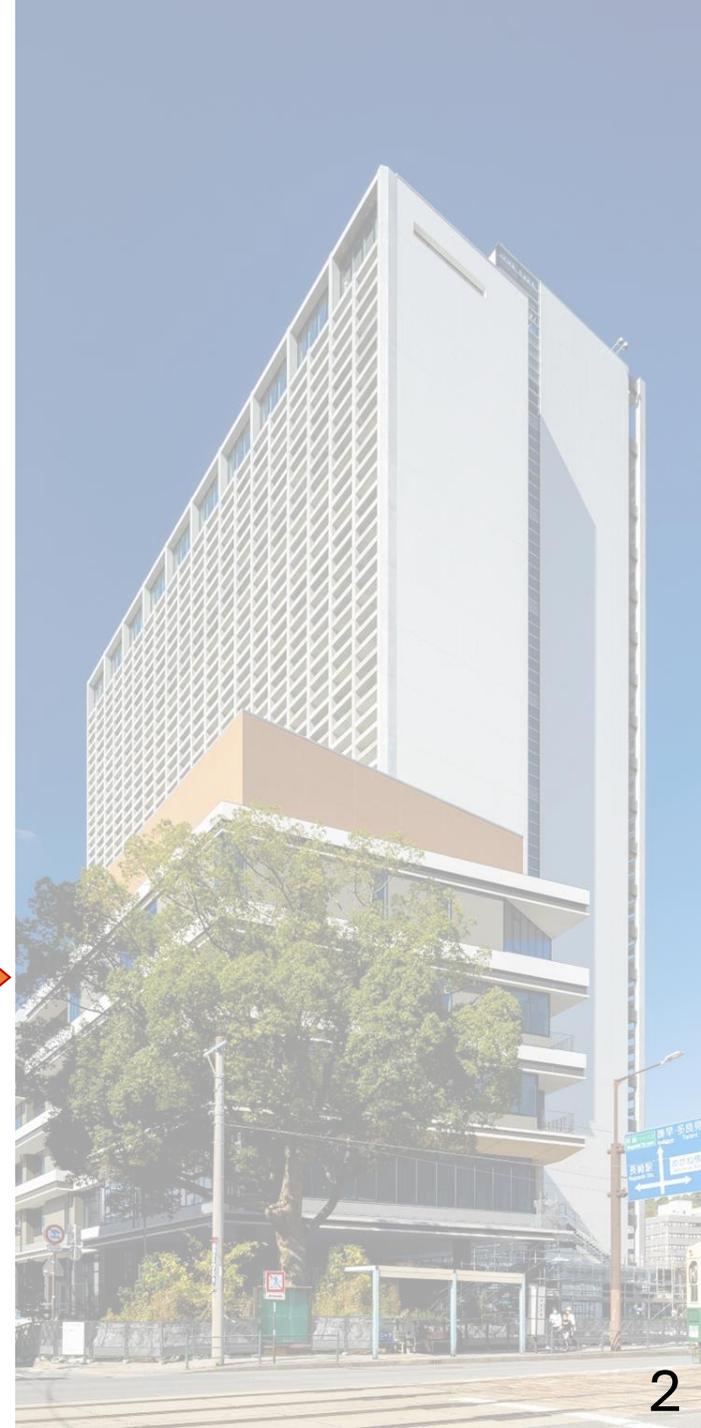
1 計画策定の趣旨

- 平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」及び平成27年8月に制定された「女性の職業社会における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画について、令和2年度に両法に基づく計画を一本化した「長崎市職員ワークライフバランス推進計画」を策定し、女性の活躍や男性の育児参画を通じたジェンダー平等の推進、ワークライフバランスの実現など、すべての職員が生き生きと働ける職場環境づくりに取り組んできたが、計画期間が今年度末（令和7年度末）で終了する。
- これまでの取組実績や職員アンケートの結果などを踏まえ、次世代育成と女性活躍推進のみに留まらず、介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の双方の調和の実現を目指し「**第2次長崎市職員ワークライフバランス推進計画**」を策定しました。

2 計画期間

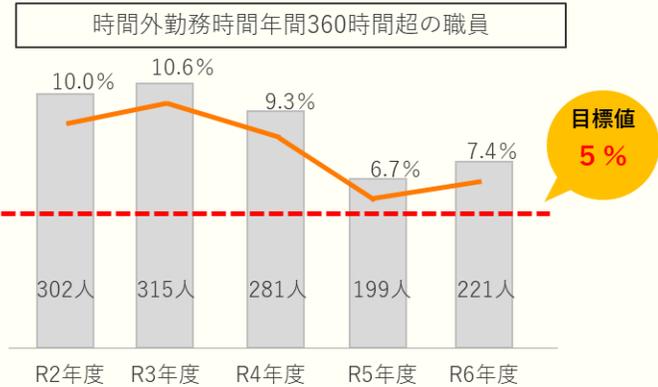
- 計画期間：令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

	H17~H21	H22~H26	H27~R1	R2~R7	R8~R12
次世代法 に基づく計画 (次世代育成支援対策推進法)	長崎市特定事業主 前期行動計画	長崎市特定事業主 後期行動計画	長崎市第2次 特定事業主 前期行動計画	長崎市職員 ワークライフ バランス 推進計画	第2次 長崎市職員 ワークライフ バランス 推進計画
女性活躍推進法 に基づく計画 (女性の職業生活における活躍の推 進に関する法律)			長崎市特定事業主 前期行動計画 (H28~)		

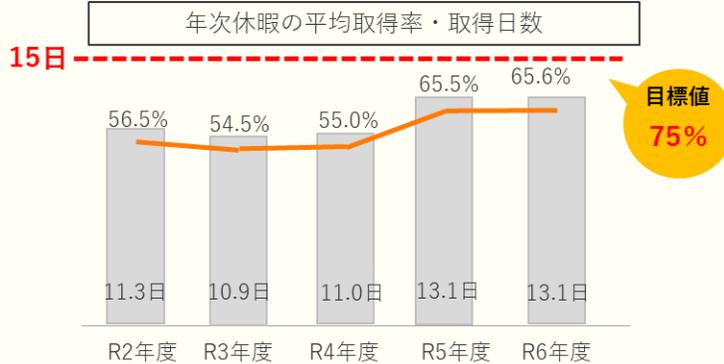


3 現計画期間の現状等

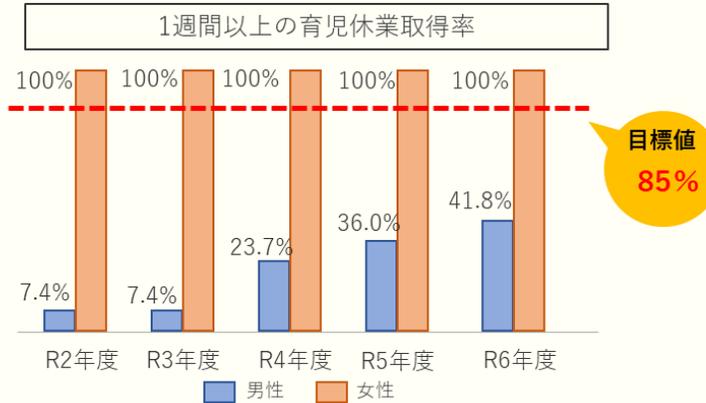
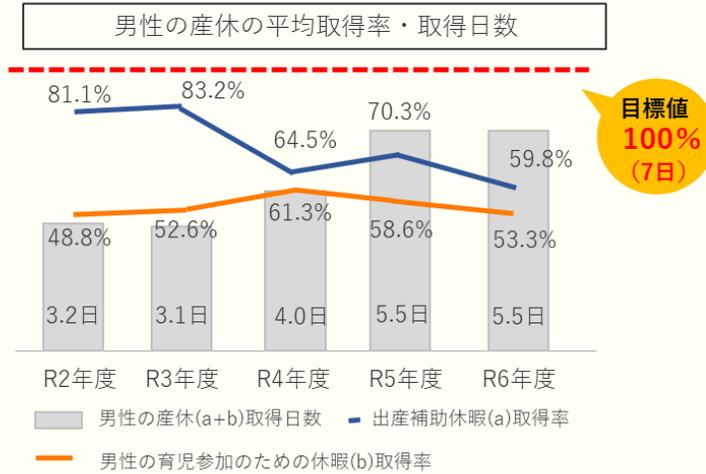
(1) 時間外勤務の縮減



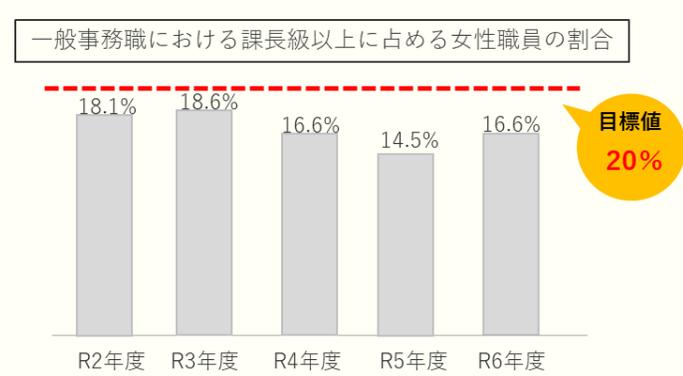
(2) 年次休暇の取得



(3) 仕事と生活の両立支援

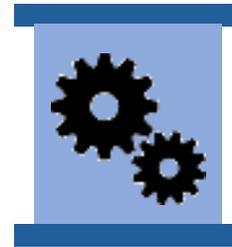


(4) 女性職員の活躍推進



4 新たな計画の基本的な考え方

これまでの取組の成果と現状の課題を踏まえ、本計画では**すべての職員が生き生きと働ける職場環境づくり**を目指し、次の3つを基本的な柱として取組を推進します。



働き方改革の推進

長時間勤務の是正、業務の見直し、ICTの活用などを進めることで、効率的に業務を遂行できる働き方に転換していきます。



仕事と生活の両立支援

育児や介護などライフステージに応じて、柔軟な勤務制度や休暇制度を活用し、誰もが安心して力を発揮できる環境を整えます。



女性職員の活躍推進

性別に関わらず活躍できる環境づくりを進め、女性のキャリア形成を積極的に支援します。女性の活躍が推進されることで、女性ならではの意見が反映されたり、多様で柔軟な発想を取り入れることができます。

4 新たな計画の基本的な考え方

(1) 構成の見直し

- ・ 具体的な取組の記載の中に含まれていた数値目標を重点目標として一覧化
- ・ 具体的な取組を推進するための基本的な考え方を明文化し、取組内容を詳述化
- ・ 具体的な取組を推進する際の立場毎の役割を明確化
- ・ 職員アンケート結果について末尾にまとめて掲載

(2) 数値目標の見直し

現行計画		新たな計画	
<u>1週間</u> 以上の育児休業取得率	男性職員 85% 女性職員 100%	<u>2週間</u> 以上の育児休業取得率	男性職員 85% 女性職員 100%
一般事務職における女性管理職（課長級以上） の割合 20%		一般事務職における女性管理職（課長級以上） の割合 20%以上	

5 重点目標（数値目標）

基本的な考え方のもと、計画をより強力に推進するため、それぞれの柱において重点的に取り組む内容を定め、令和12年度までに達成すべき数値目標を設定します。



分類		指標	目標値
働き方改革の推進	①時間外勤務の縮減	時間外勤務対象者（管理職以外）に占める時間外勤務時間数 360時間超 の職員の割合	5%未満 R2～6年度実績をもとに設定
	②年次休暇等の取得促進	全職員の年次休暇の平均取得率 ※時季指定による取得日数も含む	75%以上（15日） 長崎市特定事業主後期行動計画から継続
仕事と生活の両立支援	男性の産休（出産補助休暇＋男性の育児参加のための休暇）取得率・取得日数		100%（7日） R6年度から継続
		2週間 以上の育児休業取得率	男性： 85%以上 女性： 100% こども未来戦略（R5.12.22閣議決定）の数値目標を参考に設定
女性職員の活躍推進	一般事務職における女性管理職（課長級以上）の割合		20%以上 女性管理職の登用を継続的に実施し、将来的な目標30%の達成に向けた本計画での目標として設定

6 具体的な取組

目標を達成するために実施主体を明確にし、組織・管理職・職員それぞれの立場で取組みを進めます。
取組の項目は次のとおりです。

分類		取組
働き方改革の推進	①時間外勤務の縮減	(1) 管理職員の意識改革
		(2) 勤務状況の管理及び報告の徹底
		(3) ノー残業デーの徹底
		(4) 業務効率化等の推進
		(5) より働きやすい人事制度の改革・整備
		(6) 即戦力人材の確保による業務効率化の推進
		(7) 健康面の配慮の充実等
	②年次休暇等の取得促進	(1) 管理職の意識改革
		(2) 時季指定による確実な年次休暇の取得促進
		(3) 連続休暇等の取得促進
仕事と生活の両立支援	(1) 管理職の意識改革	
	(2) 制度の周知及び情報提供	
	(3) 職場環境の整備	
	(4) 代替要員の確保	
	(5) 円滑な職場復帰への支援	
	(6) 多様な働き方の推進等	
	(7) 異動についての配慮	
女性職員の活躍推進	(1) キャリア形成支援	
	(2) 全職員に向けた意識改革	
	(3) 女性職員の割合向上に向けた採用における取組	

6 具体的な取組

● 働き方改革の推進／①時間外勤務の縮減

取組	組織 	管理職 	職員 
(1)管理職員の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> 人事評価による管理職のマネジメント評価【人戦D-3-1-(3)】 管理職員の意識向上のための「自己診断チェックリスト（時間外命令チェックシート）」の配付 所属長に対するワークライフバランス実現に向けた研修の実施【新創A2、A4、人戦B-2-2-(1)、男女II-7-(12)-46】 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務命令の上限時間（原則年間360時間）の遵守 人事評価におけるマネジメント目標設定【人戦D-3-1-(3)】 所属職員の時間外勤務についての具体的な目標の設定 長時間労働を是とする仕事優先の固定概念からの脱却「残業＝頑張っている」という認識の払拭 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務の上限時間（原則年間360時間）の遵守 
(2)勤務状況の管理及び報告の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務の多い所属の所属長ヒアリングや注意喚起・指導 定期的な時間外勤務時間数の公表 	<ul style="list-style-type: none"> 庶務事務システムを活用した時間外勤務等の勤怠管理の徹底 定例の部内会議等における各所属の時間外勤務状況の報告 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務命令を受けた上での事前申請の徹底
(3)ノー残業デーの徹底	<ul style="list-style-type: none"> 各所属の状況に応じたノー残業デーの弾力的運用検討 庁内放送及び電子メール等による注意喚起 	<ul style="list-style-type: none"> 定時退庁の率先垂範 正規の勤務時間外における会議等は原則禁止 	<ul style="list-style-type: none"> 計画的・効率的な業務遂行

7 計画の推進体制

各特定事業主の連携を確保し本計画を効果的に推進するために、各任命権者等を構成員とする「長崎市職員ワークライフバランス推進本部」を設置しています。



長崎市職員ワークライフバランス推進本部

推進本部の組織

- 本部長（市長）
- 副本部長（副市長）
- 本部員（消防長、上下水道局事業管理者、教育長）

審議事項

- ① 計画の策定及び推進に関する事項
- ② その他本部長が必要と認める事項

また、関係各課等が連携し、本計画を円滑に推進するために各任命権者の人事担当課長等を構成員とする「長崎市職員ワークライフバランス推進連絡会議」を置き、取組の推進を図るとともに、実施状況の確認や効果の検証を行います。

長崎市職員ワークライフバランス推進連絡会議

連絡会議の組織

- 議長（人事課長）
- 副議長（委員の互選）
- 委員

- 総務部人事課長
- 消防局総務課長
- 上下水道局業務部総務課長
- 議会事務局総務課長
- 教育委員会事務局教育総務部総務課長
- 選挙管理委員会事務局長
- 選挙管理委員会事務局事務長
- 監査事務局長
- 農業委員会事務局事務長

審議事項

- ① 推進本部で策定された計画の策定及び推進に当たっての必要な事項
- ② その他議長が必要と認める事項