

長崎市職員ワークライフバランス推進計画に基づく取組

◎次世代法及び女性活躍推進法に基づく長崎市特定事業主行動計画

「第2次長崎市職員ワークライフバランス推進計画（令和8年度～令和13年度）」における目標及び取組み

項目	目標	取組
1. 時間外勤務の縮減	各職員の1年間の時間外勤務時間数の上限は原則360時間とし、時間外勤務の縮減に努める。 対象者に占める割合5%以内	- 勤務状況の管理及び報告の徹底（継続） - ノー残業デーの徹底（継続） - 長時間時間外勤務従事職員への健康診断（継続） - 長時間時間外勤務従事職員への医師の面接指導の実施（継続） - 時間外勤務命令の上限時間（原則年間360時間）の遵守（R元～） - 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（R2～） - 勤務間インターバルの確保（R7～） - 定期的な時間外勤務時間数の公表（R8～）
2. 年次休暇の取得	全職員の年次休暇の平均取得率75%（15日）	- 時季指定による確実な年次休暇の取得促進（継続） - 各所属における年次休暇等取得計画表の作成（継続） - 週休日、休日、暑期休暇等と組み合わせた年次休暇の取得促進（継続） - 暑期休暇の全日数の取得促進
3. 仕事と生活の両立支援	男の産休の取得率100%かつ取得日数合計7日	- 育児・介護ハンドブックの配布、育児介護参加プログラムの活用 - 妊娠・育児・介護等、職員の家庭状況に応じた人事上の配慮（継続） - 長崎市長のイクボス宣言（R元） - 長崎市長及び所属長（パバママ講座参加者の所属に限る）のイクボス宣言（R5） - 在宅勤務の実施（R3～） - 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務（R2～）
	育児休業の取得率（1週間以上） 男性職員85% 女性職員100%	
4. 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 20.0%	- 市町村アカデミー等の外部研修への職員の積極的な派遣（継続） - 女性職員を対象としたキャリア目標設定支援や働き方を見つめなおす研修の充実・実施（H27～） - 管理職の女性先輩職員と若手女性職員の意見交換会の開催（H27～） - 初めて管理監督職になった職員に対する面談の実施（R元～）

◎女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表

項目		目標値	R7年度	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	R1年度
①時間外勤務上限時間	年間 360時間以上の職員数	5%以内	215	221人	199人	281人	315人	302人	299人
	対象者に占める割合		7.3%	7.4%	6.7%	9.3%	10.6%	10.0%	10.0%
②年次休暇取得率	取得率	75.0%	66.7%	65.6%	65.5%	55.0%	54.5%	56.5%	55.5%
	平均取得日数	15.0日	13.3日	13.1日	13.1日	11.日	10.9日	11.3日	11.1日
③男の産休	出産補助休暇（a）取得率	100.0%	80.4%	59.8%	70.3%	64.5%	83.2%	81.1%	77.0%
	男性の育児参加休暇（b）取得率	100.0%	78.4%	53.3%	58.6%	61.3%	52.6%	48.8%	41.4%
	平均取得日数（a+b）	7日	5.4日	5.5日	5.5日	4.0日	3.1日	3.2日	2.7日
④育児休業取得率	男性	85.0%	73.5%	43.4%	36.0%	23.7%	7.4%	7.4%	8.0%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
⑤一般事務職における管理職に占める女性職員の割合	各年4月1日時点の割合	20.0%	15.6%	16.6%	14.5%	16.6%	18.6%	18.1%	16.6%