

長崎県市町村総合事務組合
特定事業主行動計画

～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～

令和8年4月

はじめに

わが国における急速な少子化が進行する中、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育てられる環境を整備するため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

これを受け、本組合においても職員の仕事と子育ての両立を図ることを目的に、令和4年度に行動計画を策定し、職員の勤務環境の整備等に取り組んできました。

今般、職員の一人ひとりがやりがい・成長実感を得ることができ、組織として多様な働き方を受け入れることができる職場環境を整備することは、価値観の多様化が進む中において、その重要性が増しています。

このことを踏まえ、これまでの取り組みにおける現状と課題を分析しつつ、取り組み内容や目標値の見直しを行い、令和8年度から令和12年度までの長崎県市町村総合事務組合特定事業主行動計画を策定しました。

職員一人ひとりが、長崎県市町村総合事務組合特定事業主行動計画の内容を自分自身に関わるテーマとして捉え、お互いに助け合い、支え合いながら職員一丸となって職場環境の改善に取り組んでまいります。

令和8年4月

策定主体

長崎県市町村総合事務組合管理者

第1章 総論

1 目的

この計画は、次世代法第 19 条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19 条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合し、本組合の女性職員の活躍の推進と職員が仕事と子育ての両立を図ることができる取組を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 対象者

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）が適用となる一般職に属する職員とします。

3 計画期間

計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間としますが、実施状況や法制度の改正状況等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを図ります。

4 計画の実施状況の公表

計画の各項目での取組や実績などの毎年度の進捗状況については、年に1回ホームページにおいて公表します。

第2章 状況把握及び現状分析

計画策定にあたっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、課題の分析をすることとされており、このことについての本組合の状況は次のとおりです。

1 職員数及び採用者数

本組合における女性職員数の割合は、令和8年4月1日現在で26.7%であり、前計画（令和4年4月1日現在）から変動はありませんでした。今後は女性職員の割合を高めるため、育児制度や働きやすい職場環境の整備が必要と考えます。

表1 職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

区分	職員(人)	うち女性(人)	女性職員比率(%)
令和8年度	15	4	26.7
令和4年度	15	4	26.7

2 管理職における女性の割合

本組合における、管理的地位に女性職員の登用はありません。今後は、管理的地位にある女性割合を高めるために、女性職員のキャリア形成を支援することが求められます。

表2 各役職段階の職員の女性割合

令和8年4月1日現在（カッコ内は、前計画 令和4年4月1日現在）【単位：人】

役職段階	対象者(人)	内女性(人)	女性割合(%)	伸び率(R4→R6)(%)
局長級	1(1)	0(0)	0(0)	0
次長級	2(1)	0(0)	0(0)	0
課長級	1(3)	0(0)	0(0)	0
課長補佐級	3(0)	1(0)	20.0(0)	20.0
係長級	3(5)	0(1)	0(20.0)	△20.0
一般職	5(5)	3(3)	60.0(60.0)	0

3 勤続年数の男女差

女性職員の平均継続勤務年数が職員全体と比較して短い要因は、昨今、女性職員の採用が多く、若年層に女性職員が偏っているためです。

今後は、女性職員が働きやすい職場、女性が活躍できる職場づくりを推進し、男女の勤続年数の差の是正にむけ、女性職員の安定した雇用継続が図られるよう、取り組む必要があります。

表3 平均継続勤務年数（各年度4月1日現在）

区分	職員全体(年)	女性職員(年)	差(年)
令和8年度	16.6	11.4	△5.2
令和4年度	13.3	9.8	△3.5

4 長時間勤務の状況

本組合におけるの一人当たりの時間外勤務時間の月平均は下表のとおりです。

時間外勤務の上限は、職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則（以下、「規則」という。）により1月に45時間、1年間に360時間を超えないように定め、業務の見直し、効率化を図ることで、時間外勤務時間は減少傾向にあります。

しかしながら、規則上限を超える職員は存在し、これは、所属に時間外勤務が偏っていることが考えられ、今後、業務量の平準化等を行う必要があると考えます。

職員全員が家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるように、引き続き時間外勤務の縮減に取り組みます。

表4 時間外勤務時間の月平均

年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
時間外勤務時間(時間/月)	16.9	16.3	12.6
規則上限を超えた職員数(人)	3	3	2

5 休暇の取得促進

本組合職員の年次有給休暇に係る平均取得日数は、増加傾向にあり、今後も年次有給休暇の計画的取得を促進します。

また、部署によって取得日数の偏りも見られるため、人事管理等も含め休暇を取得しやすい職場づくりを推進します。

表5 年次有給休暇の一人あたりの平均取得日数

区分	職員全体(日)
令和7年	9.7
令和4年	6.1

6 男女別の育児休業取得率及び期間

育児休業取得率、取得期間については、男性職員に対象者がいましたが、取得者はいませんでした。今後、女性の活躍を推進していく上では、男性の育児参加が重要な要素の一つなので、男性職員の子育て支援制度の周知及び活用の推進に取り組む必要があります。

表6-1 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	新たに育児休業が取得可能となった職員(人)		育児休業取得者(人)		取得率(%)	
	令和4年度	令和7年度	令和4年度	令和7年度	令和4年度	令和7年度
男	0	2	0	0	0	0
女	0	0	0	0	0	0

表6-2 男女別の育児休業取得期間

	令和4年度		令和7年度	
	男性(人)	女性(人)	男性(人)	女性(人)
5日未満	0	0	0	0
2週間未満	0	0	0	0
1年未満	0	0	0	0
1年以上	0	0	0	0
合計	0	0	0	0

7 男性職員の出産・育児に係る休暇の取得率

出産・育児休業の取得率については、対象者がいましたが、取得者はいませんでした。今後、職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備促進ため、男性職員の子育て支援制度の周知及び活用の推進に取り組む必要があります。

表7 男性職員の出産・育児に係る休暇の取得率及び平均取得日数

	令和4年度 (対象者0人)		令和7年度 (対象者2人)	
	取得率 (%)	平均日数 (日)	取得率 (%)	平均日数 (日)
①出産補助休暇 (3日間)			0	0
②育児参加のための休暇 (5日間)			0	0

8 ハラスメント対策の整備状況

ハラスメントを許さない職場づくりのため、ハラスメント関係研修への積極的な参加を呼び掛けており、各年、一定数の職員が受講しております。今後も引き続き、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるように、良好な職場環境の確保に努めます。

表8 ハラスメント関係研修への職員受講者数

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性(人)	0	2	1	1
女性(人)	0	0	2	0
合計(人)	0	2	3	1

第3章 目標及び取組内容

これまでの状況の把握・課題の分析を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを行うものとします。

1 職業生活における女性職員の活躍の推進

①女性職員の管理職への登用

【数値目標】

◎職員管理職に占める女性職員の割合：20%以上

近年の職員全体に占める女性職員の割合を勘案して設定

- ◆将来の管理職登用を見据えた女性係長職の人材プールの形成
- ◆出産・子育て期等に入る以前の初期キャリアにおいて、キャリア形成研修等の機会の提供
- ◆ヘルスリテラシー（健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用）を向上する取り組み
- ◆アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を減らす取り組み
- ◆ハラスメント関係研修への参加の周知

2 職業生活と家庭生活の両立の推進

①時間外勤務の縮減

【数値目標】

◎年間の時間外勤務時間の月平均：10時間以下

◎時間外勤務規則上限超の職員数：2人以下

近年の執行状況を勘案して設定

- ◆ノー残業デー（毎週金曜日・給料日）の設定による定時退庁の徹底
- ◆上限規制の適正運用
- ◆DX・業務改革による業務の効率化
- ◆ワンチームによる職員間の業務の支援と適切な事務分担

②年次有給休暇の取得の促進

【数値目標】

◎年次有給休暇の平均取得日数：12日以上

近年の執行状況を勘案して設定

- ◆年次有給休暇や夏季休暇などの連続した休暇を取得しやすい環境整備
- ◆庶務・勤怠管理システムの導入による計画的な取得の促進

③子育てや介護に関する制度を活用しやすい職場環境の整備

- ◆子育てや介護に関する制度の周知
- ◆育児休業からの円滑な職場復帰への支援
- ◆テレワーク及びフレックスタイム制の導入

④男性職員が育児等に参加しやすい職場環境の整備

【数値目標】

◎男性職員の育児休業取得：1週間以上の取得率を85%以上

政府による子ども未来戦略方針に基づき設定

◎男性職員の出産・育児休暇取得：取得率100%

近年の執行状況を勘案して設定

- ◆男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進（所属長による対象職員への働きかけの徹底）
- ◆男性職員の配偶者の出産に伴う、特別休暇制度の取得促進（所属長による対象職員への働きかけの徹底）

3 情報の公表

次世代法及び女性活躍推進法に規定する女性の職業選択に資する下記の情報を毎年公表します。

- ・職員の男女の給与の額の差異
- ・管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ・男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況
- ・職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）のうち、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間