

令和4年度 長岡市特定事業主行動計画の取組に基づく実施状況

目的：「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、長岡市特定事業主行動計画に定めた今年度の取組状況を公表するもの

1 女性管理職員の登用率の向上

目標：令和7年度末までに、女性管理職（課長級以上）の登用率を15%以上にする。

■状況

【課長級以上】

課長級以上	H29	H30	R 1	R 2	R 3	R 4
男女計（人）	128	124	127	130	136	137
うち女性（人）	9	11	13	15	17	19
女性割合（%）	7.0	8.9	10.2	11.5	12.5	13.9

【係長級】

係長級	H29	H30	R 1	R 2	R 3	R 4
男女計（人）	458	459	457	440	444	432
うち女性（人）	122	131	129	122	123	126
女性割合（%）	26.6	28.5	28.2	27.7	27.7	29.2

■取組内容

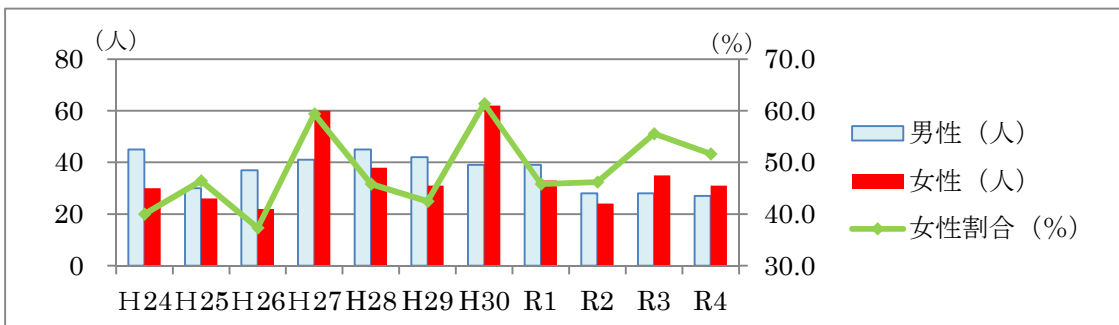
- ・ 高度な政策形成能力や行政管理能力を有する女性職員を積極的に管理職（課長級以上）に登用した。
- ・ 次世代女性リーダーの育成として、女性係長を対象に、女性の特性を活かしたマネジメント力向上及び意欲向上を目的とした研修を実施した。

2 職員採用試験の申込者における女性割合の増加

目標：能力に基づいた公正な採用を引き続き行うとともに、女性が少ない職種については申込者における女性の割合を増やす

■状況

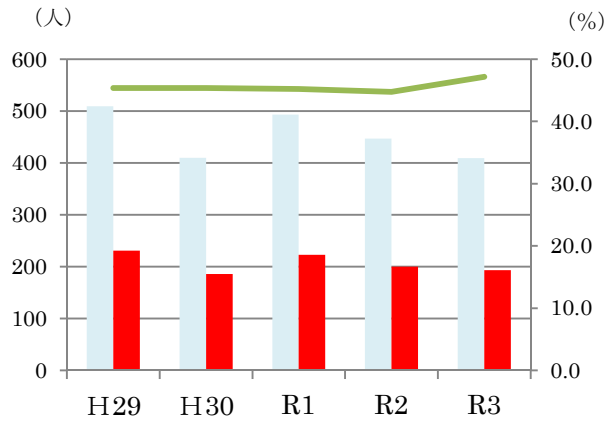
【新規採用職員（正規職員の全職種）の採用人数】※各年度4月1日付け採用実績



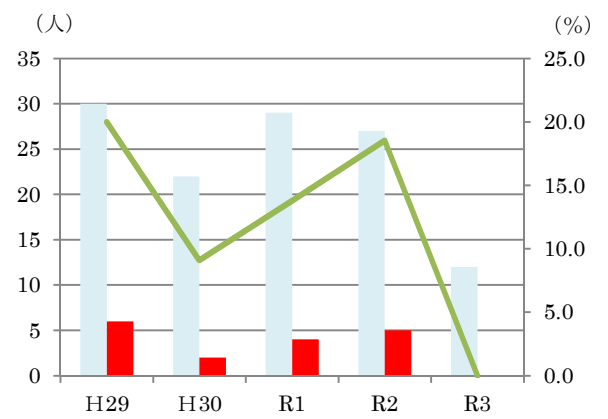
※任期付職員（一般事務職、保育士）を含む。

【各職種の女性申込割合の推移（各年度に実施した採用試験の申込実績）】

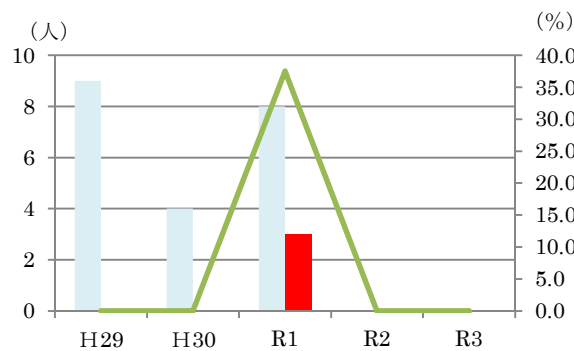
○一般事務職



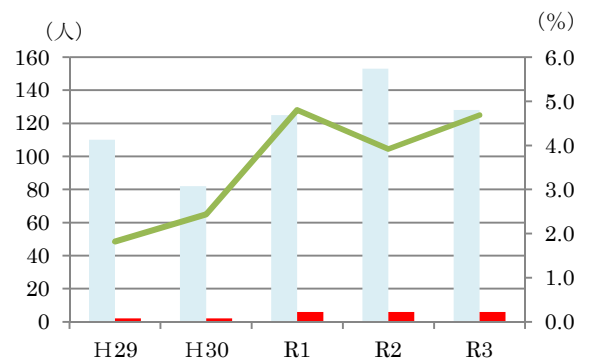
○土木技術職



○建築技術職



○消防職



※グラフの凡例

男女計 (人)	女性 (人)	女性割合 (%)
---------	--------	----------

■取組内容

- ・職員採用説明会において、仕事の内容ややりがい以外にも、育児と仕事の両立の様子がわかる具体事例を紹介した。
- ・消防職のPRにおいては、女性消防職員の活躍を記載したパンフレットを積極的に配布するほか、女性土木技師から業務説明をするなど、積極的な広報を行った。

3 育児と仕事の両立支援

目標：令和7年度までに男性の育児休業取得率を13%以上にする。
 また、配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかの制度を利用した男性の割合を毎年度100%にする。
 （女性の育児休業取得率は年間100%を維持する）

■状況

【各年度中に新規取得対象となった者の取得状況】

(1) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業		H29	H30	R 1	R 2	R 3
男性	取得率	0.00% (0/57人)	0.00% (0/56人)	5.56% (3/54人)	21.4% (12/56人)	24.1% (14/58人)
	平均取得期間	0日	0日	51.7日	31.2日	35.9日
女性	取得率	100% (42/42人)	100% (36/36人)	100% (44/44人)	100% (47/47人)	100% (29/29人)
	平均取得期間	465.6日	421.4日	468.4日	478.2日	336.8日

(2) 男性の配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数

配偶者出産休暇	H29	H30	R 1	R 2	R 3
取得率	91.2% (52/57人)	83.9% (47/56人)	87.0% (47/54人)	67.9% (38/56人)	91.4% (53/58人)
平均取得日数	1.70日	1.77日	1.89日	1.86日	1.86日

(3) 男性の育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

育児参加休暇	H29	H30	R 1	R 2	R 3
取得率	28.1% (16/57人)	26.8% (15/56人)	61.1% (33/54人)	89.3% (50/56人)	74.1% (45/58人)
平均取得日数	3.13日	2.60日	3.50日	4.24日	4.4日

(4) 配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかの制度の男性の取得率

	H29	H30	R 1	R 2	R 3
取得率 (重複者除く)	91.2% (52/57人)	92.9% (52/56人)	98.1% (53/54人)	94.6% (53/56人)	93.1% (54/58人)

■取組内容

- ・ 庁内広報誌による休暇、休業制度の周知を実施し、制度の理解及び利用の促進を促した。
- ・ 子の出生が見込まれる職員には育児休業の取得意向確認シートを提出してもらい、

「子育てハンドブック」により各種制度の周知を行うことで利用促進を図るとともに、所属で面談等の機会を設けることで、育児休業を取得しやすい環境づくりを推進した。

- ・育児休業中等からの円滑な復帰を支援するために、育児休業中等の職員を対象として、職場復帰に対する不安の軽減、モチベーションアップを図り、スムーズな職場復帰を目指すことを目的とした研修を実施した。

4 時間外勤務時間の縮減

目標：職員1人当たりの月平均時間外勤務時間（計画期間中の平均）を13時間以内にする。

■状況

【月平均時間外勤務時間】

	H29	H30	R 1	R 2	R 3
月平均時間外勤務時間	14.1時間	13.5時間	13.0時間	10.8時間	11.0時間

（災害、選挙事務など臨時的業務に要する時間は除く）

■取組内容

- ・web会議などを積極的に活用することで、行政事務の効率化を進めた。
- ・各職員の時間外勤務実績を毎月把握するとともに、月の上限を超える職員がいる所属に対しては、時間外勤務命令の検証等を行った。
- ・「ノー残業デー」、「プレミアムフライデー」及び「家事、育児、ワーク・ライフ・バランスの日」に定時退庁を励行するなど、職員の意識改革を行った。
- ・午後7時にパソコンの一斉シャットダウンを実施することで、長時間労働の是正を図った。