

働きやすい！

子育てしやすい！

女性が活躍しやすい！

職場づくりプラン

【佐世保市特定事業主行動計画】

（改訂版）

令和8年4月

佐 世 保 市

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中では、社会全体で次世代育成に向けた対策に取り組んでいくことが求められています。

こうした中、平成15年7月に、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図ることを目的とする、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」（以下、次世代法）が成立し、地方公共団体等の機関に、法に基づく策定指針に沿った行動計画の策定が義務付けられました。

また、平成27年8月には、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の実現を図る目的で「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）」（以下、女性活躍推進法）が成立し、その活躍の場の主たる提供主体である事業主の役割が重要であることから、各事業主に事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられました。

本市においても平成17年度に最初の「佐世保市特定事業主行動計画」を策定し、その後、平成28年度には次世代法及び女性活躍推進法に基づく一体的な計画と定め、令和2年度までの前期計画、令和7年度までの後期計画を策定しました。

近年では、女性の就業率が過去最高水準となり、共働き世帯は今や社会のスタンダードになりました。現在は、単なる仕事と育児の両立支援にとどまらず、男女共に育児に参画する（共育て）の定着や柔軟な働き方の拡充を通じ、誰もが希望するスタイルで子育てとキャリアを両立できる社会の実現が強く求められています。

今回、そのような社会情勢を考慮しつつ、必要な見直しを行い、改訂版として**今後5年間の行動計画を策定しました。**

職員のみなさんにおかれましては、一人ひとりが、子育て支援及び女性活躍推進を念頭に置き、ワーク・ライフ・バランスの向上を推進するために、働き方改革等を通じ、実践につながる環境づくりを積極的に進めていきましょう。

佐世保市長
佐世保市議会議長
佐世保市選挙管理委員会
佐世保市代表監査委員
佐世保市農業委員会
佐世保市教育委員会
佐世保市水道事業及び下水道事業管理者
佐世保市消防長

目 次

第1部 次世代育成行動計画

1 基本的な考え方

(1) 計画の目的	1
(2) 計画の対象者	1
(3) 計画の期間	1

2 計画の概要

(1) 計画の目標	2
(2) 取り組みと達成目標	2

3 具体的な取り組み

(1) 年次有給休暇の取得促進	2
(2) 時間外勤務の縮減	5
(3) 妊娠・出産・子育てしやすい環境をつくる	6

4 その他の次世代育成支援対策に関すること

5 計画の推進および実施状況の公表

第2部 女性活躍推進行動計画

1 基本的な考え方

(1) 計画の目的	10
(2) 計画の対象者	10
(3) 計画の期間	10

2 計画の概要

(1) 計画の目標	11
(2) 取り組みと達成目標	11

3 具体的な取り組み

(1) 女性職員の比率の増加	12
(2) 登用について	13
(3) 仕事と家庭の両立について	14

4 計画の推進および実施状況の公表

別表 職員アンケート結果	17
--------------	----

第1部 次世代育成行動計画

1 基本的な考え方

(1) 計画の目的

この計画は、「次世代育成法」第19条に定められる特定事業主として、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として策定するものです。



(2) 計画の対象者

この計画の対象者は**佐世保市の職員全員**とします。

この計画を確実に推進していくためには、次世代育成について全職員が自分自身に関わることと捉え、この計画に掲げる取り組みを率先して実行していくことが必要です。このため、この計画においては全職員で取り組むべき目標を設定するとともに、具体的な取り組みについては、対象者ごとに分けて掲げることとします。なお、具体的な取り組みの対象者を明確にするため、その用語を次のように定義します。

① 人事担当課

任命権者ごとに設置されている人事関係業務の担当課のことをいいます。

② 所属長

各職場における業務・勤務管理を行う役職にある職員をいい、主に課長やそれに相当する役職の職員のことをいいます。

③ 子育て中の職員

妊娠中、産前産後休暇中、育児休業中、育児短時間勤務中または子どもを養育中の職員、あるいは配偶者が妊娠中の職員のことをいいます。

④ 周囲の職員

③の「子育て中の職員」の職場の同僚のことをいいます。

⑤ 全職員

佐世保市に在職する全ての職員のことをいいます。

(3) 計画の期間

5か年（令和8年度から令和12年度）

次世代育成法は、平成27年度から令和16年度までの時限法となっており、女性活躍推進法は、平成28年度から令和17年度までの時限法となっています。この計画の期間は、一体的な計画として策定することから、全体の計画期間を令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。

2 計画の概要

(1) 計画の目標

職員一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを進め、働き方改革等を通じ、仕事と子育てが両立できる職場環境の実現を目指します。

この計画は、職員一人ひとりが具体的に実行できる取り組みを着実に進めていく、という考え方に立っています。この目標に基づいて具体的な取り組みを進めます。

(2) 取り組みと達成目標

この計画の具体的な取り組みとして、以下の大きな3つの取り組みを進め、達成目標を設定します。

- (1) 年次有給休暇の取得促進
- (2) 時間外勤務の縮減
- (3) 妊娠・出産・子育てしやすい環境づくり

※前回計画における達成目標と結果について

前回計画における、達成目標とその結果については次のとおりです。

- ・ 次回アンケートにおいて、年次有給休暇が「取得しやすい」と回答する職員が全体で80%以上になること ⇒74.0%（前回76.5%）未達成
- ・ 次回アンケートにおいて、年次有給休暇を「十分に取得した」と回答する職員が全体で60%以上になること ⇒57.2%（前回57.9%）未達成
- ・ 次回アンケートにおいて、「業務量が多く、残業せざるを得ない」と回答する職員が10%以下になること ⇒14.1%（前回10.1%）未達成
- ・ 令和7年度までに男性職員の制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児参加のための休暇の取得を6日以上にすること ⇒R6 5.6日（前回5.9日）現時点未達成⇒継続

年次有給休暇の取得日数は増加し、時間外勤務も減少しておりますが、達成目標は、達成できませんでした。

3 具体的な取り組み

(1) 年次有給休暇の取得促進

【現状と課題】

職員アンケートでは、休暇が「思うように取得できなかった」「取得しにくい」と感じている職員の割合は、令和2年度はそれぞれ、28%、23%であったのに対し、令和7年度は28%、26%となっており、ほぼ横ばいという結果となりました。しか

しながら、令和6年の年次有給休暇の取得日数は、全体平均で14.8日と増加傾向となっております。

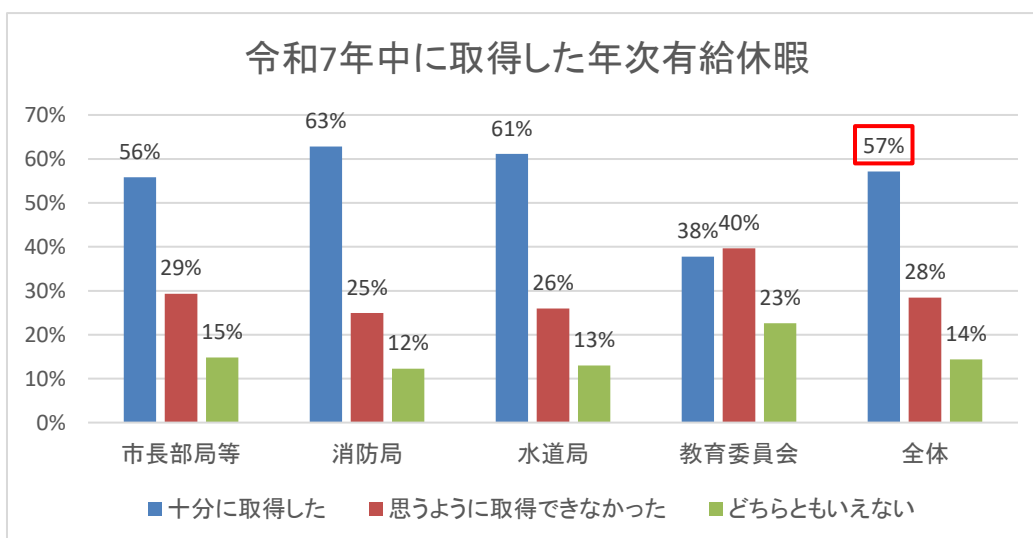
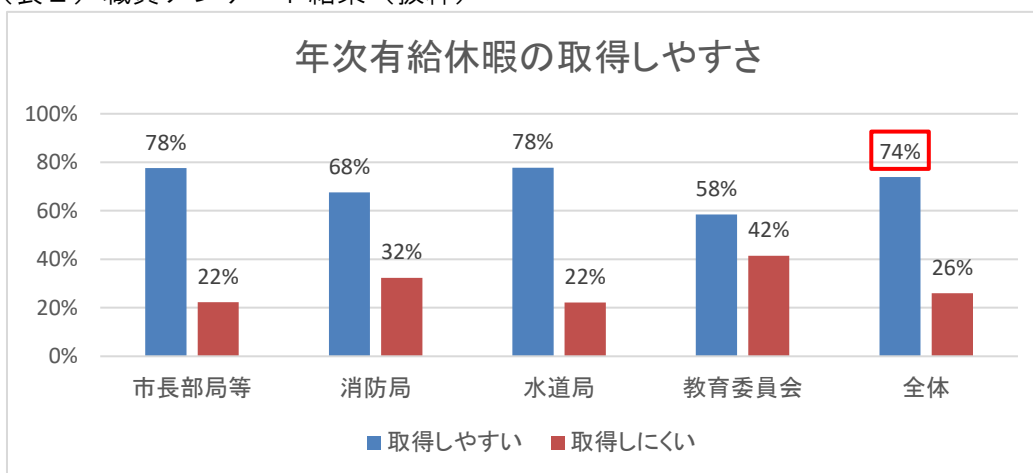
年次有給休暇の取得が困難な職場環境は、仕事と生活を調和させるワーク・ライフ・バランスの実現が困難であり、子育て中の職員にとって子育てがしづらい職場環境であるともいえます。ワーク・ライフ・バランスを推進していくためには、それぞれの職場において、働き方改革を進め、更に年次有給休暇が取得しやすい環境づくりに努めていくことが必要です。

(表1) 年次有給休暇の平均取得日数 (部局別) (日)

年	R2	R3	R4	R5	R6 (R2との比較)
市長部局等	11.1	11.8	12.2	14.2	14.0(+3.1)
教育委員会	12.1	13.1	13.2	15.4	15.5(+3.4)
水道局	14.5	14.9	14.5	15.5	15.8(+1.3)
消防局	14.7	15.8	15.0	18.1	17.6(+2.9)
全体	12.1	12.9	12.9	15.0	14.8(+2.7)

※令和6年における職員数301名以上の市町村の年次有給休暇の平均取得日数は14.0日

(表2) 職員アンケート結果 (抜粋)



【達成目標】

- ・ 次回（R12 年度）アンケートにおいて、年次有給休暇が「取得しやすい」と回答する職員が全体で 80%以上になること
- ・ 次回（R12 年度）アンケートにおいて、年次有給休暇を「十分に取得した」と回答する職員が全体で 60%以上になること

令和 6 年度の年次有給休暇の平均取得日数は、14.8 日となり令和 2 年度から比較するとプラス 2.8 日となっています。しかし、年次有給休暇が「取得しやすい」と回答した職員は 74.0%、「十分に取得した」と回答した職員は 57.2%で、目標を達成できませんでした。このため、年次有給休暇の取得については引き続き取り組みます。

《取り組み内容》

【人事担当課】

人事担当課は、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、年次有給休暇 5 日の付与義務に係る取得計画の作成・周知による計画的な取得を促進するなどにより、年次有給休暇の取得率の向上に努めます。

【所属長】

① 所属長は、職員が年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、職場の業務体制の工夫・見直しを行い、職員が子どもや家族とふれあう機会を増やせるよう十分に配慮します。また、年次有給休暇の年 5 日の取得義務について遵守します。具体的には次のような例を参考にしながら、特に連続して休暇を取得できるように努めます。

② 《年次有給休暇取得の具体例》

- ・ 子どもの休み（春休み・夏休みなど）に合わせて取得
- ・ 学校行事（入学式や卒業式、参観日など）に合わせて取得
- ・ 家族のイベント（誕生日や結婚記念日など）に合わせて取得

《連続休暇取得の具体例》

- ・ 週休日と年次有給休暇を組み合わせる
- ・ 国民の祝日や夏季休暇などと年次有給休暇を組み合わせる
- ・ 年次有給休暇の 1 週間程度の連続取得を計画的に実施する

【全職員】

全職員は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、年次有給休暇の積極的な取得に努めます。また、アンケート結果では、取得しにくい理由のうち「職場に迷惑がかかると感じるため」が 36.2%で最多となっており、仕事の進捗や周囲の職員への影響に対する不安がうかがえます。このため、業務改善運動「自分が変えるプロジェクト☆させば自変」への取り組みなどにより、職場全体の業務改善を図り、効率化の推進に努めます。

(2) 時間外勤務の縮減

【現状と課題】

職員アンケートでは、「業務量が多く、残業せざるを得ない」と回答した職員の割合は、達成目標として10%以内と設定しておりましたが、結果は14.1%と前回の10.1%から4ポイントの増となりました。しかしながら、過去5年間の時間外・休日勤務の実績は減少しており、時間外勤務縮減の効果がみられています。

時間外勤務が多くなればなるほど、ワーク・ライフ・バランスは実現が難しくなります。特に子育て中の職員にとっては、子どもを保育所へ迎えに行くのが遅くなるなど、生活（ライフ）への影響が大きくなります。このため、業務の繁閑による差はあるものの、業務の標準化、平準化及び効率化を進めるなど、時間外勤務を縮減する取り組みを進めていく必要があります。

(表3) ノー残業デーにおける時間外勤務の状況（市長部局） (人)

年度	R2	R3	R4	R5	R6
のべ人数	2,096	2,839	2,859	1,444	1,342
1回当たり平均人数	33.3	53.6	57.2	28.3	26.3

(表4) 職員（管理監督職を除く）の年間の一人当たり時間外勤務の状況

年度	R2	R3	R4	R5	R6
市長部局等	114.0	129.1	109.2	88.2	77.8
消防局	195.9	204.1	230.8	219.9	227.5
水道局	103.3	83.4	98.1	87.8	75.1
教育委員会	41.4	49.9	41.5	28.6	35.9
合計	119.3	129.7	121.8	104.3	99.0

(表5) 職員（管理監督職を除く）の年360時間を超過した人数と割合

年度	R2	R3	R4	R5	R6
市長部局等	87 (6.7%)	98 (7.3%)	62 (4.7%)	27 (2.1%)	15 (1.1%)
消防局	11 (3.3%)	12 (3.6%)	21 (6.3%)	23 (7.0%)	34 (10.2%)
水道局	3 (1.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
教育委員会	1 (0.5%)	2 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.6%)
合計	102 (5.0%)	112 (5.4%)	83 (4.1%)	50 (2.5%)	50 (2.5%)

【達成目標】

- ・ 時間外勤務時間が年間360時間超の職員数（管理監督職を除く）を、3分の1（0.9%）減少させ1.6%以下とすること

職員アンケートで「業務量が多く、残業せざるを得ない」と回答した職員は全体で14.1%となり、目標を達成できませんでした。しかし、時間外勤務は減少を続けている状況です。年間を通じて業務の繁閑はありますが、長時間勤務が長期間続かないような取り組みが必要です。

《取り組み内容》

【人事担当課】

人事担当課は、時間外勤務を縮減する取り組みとして、毎週水曜日の「ノー残業デー」の徹底を図ります。市長部局、消防局、教育委員会（それぞれ一部除く）のうち、時間外勤務の未申請者に対し、パソコンに警告ポップアップを表示し、最終的には、パソコンの強制シャットダウンを実施します。

時間外勤務に当たっては、所属長による事前命令を徹底させるとともに、時間外勤務の状況実態把握を進めていきます。さらに、1か月あたりの時間外勤務が45時間以上となる職員が生じた場合には、必要に応じて、その勤務状況について所属長からの報告と改善策をヒアリングすることにより、状況の改善に努めます。

また、勤務間のインターバル確保（11時間）を推進し、長時間の時間外勤務を抑制します。

【所属長】

所属長は、職員の時間外勤務の状況を適切に管理することに努めます。また、職場の業務実態の把握や業務計画の作成・管理などを通じて業務改善に努めるとともに、事務の簡素化・効率化・平準化に取り組みます。

【全職員】

ワーク・ライフ・バランスとは、単に生活（ライフ）を充実させることではなく、生活を充実させるために働き方（ワーク）を工夫することを趣旨としています。全職員は、このワーク・ライフ・バランスの趣旨を十分に理解し、その実現のために、前述の業務改善運動「自分が変えるプロジェクト☆させば自変」への取り組みなどにより、事務の簡素化、効率化や平準化を積極的に進めることによって、時間外勤務の縮減に努めます。

(3) 妊娠・出産・子育てしやすい環境をつくる

【現状と課題】

妊娠・出産・子育てしやすい環境をつくるためには、ワーク・ライフ・バランスの推進だけでなく、子育て中の職員をサポートする体制や働きながら不妊治療を受けやすい環境を醸成するなど、様々な取り組みが必要です。



① 子育てをサポートする職場環境の構築

妊娠・出産・子育てをサポートする制度には、出生支援休暇、妊娠療養休暇、産前産後休暇や育児休業制度をはじめ、育児短時間勤務、部分休業など様々なものがあります。子育てしやすい環境をつくるためには、まずはこうした制度について、職員一人一人の理解を促進することが必要です。そのうえで、人事担当課、所属長、周囲の職員のそれぞれが子育て中の職員をサポートするように努め、子育て中の職員も相互に協力していく必要があります。

② 子育てをサポートする制度の積極的な活用

子育て中の職員をサポートする制度には様々なものがあります。仕事と子育てを上手く両立していくためには、子育て中の職員は、これらの制度を積極的に活用することが必要です。特に男性職員は、子育ての始まりの時期の親子の時間を大切にするとともに出産後の配偶者の支援をするため、各制度の理解、活用が必要です。



(表6-1) 育児休業取得率

年度	R2	R3	R4	R5	R6
男性職員	8.6%	6.8%	11.3%	35.4%	28.3%
女性職員	100%	100%	104.3%	97.0%	100%

※R4の女性職員については、R3に新たに育児休業が取得となった職員1名がR4から育児休業を取得したため、取得率が100%を超えている。

(表6-2) 男性職員の育児休業の取得期間の分布状況

期間	R2	R3	R4	R5	R6
1週間未満				1 (3.8%)	
1週間以上～2週間未満	1 (14.3%)	1 (16.7%)			
2週間以上～1月以下	1 (14.3%)		2 (28.6%)	7 (26.9%)	5 (29.4%)
1月超～3月以下	3 (42.9%)	2 (33.3%)	3 (42.9%)	7 (26.9%)	7 (41.2%)
3月超～6月以下		2 (33.3%)	1 (14.3%)	9 (34.6%)	3 (17.6%)
6月超～9月以下	1 (14.3%)	1 (16.7%)	1 (14.3%)		2 (11.8%)
9月超～12月以下	1 (14.3%)			2 (7.7%)	
計	7	6	7	26	17

(表7) 妻の出産に伴う男性の特別休暇の平均取得日数の推移 (日)

種 別	R2	R3	R4	R5	R6
配偶者の出産休暇 ^{※1}	2.6	2.5	2.5	2.3	1.9
男性の育児参加休暇 ^{※2}	3.8	1.8	1.7	2.2	3.7
合 計	6.4	4.3	4.2	4.5	5.6

※1 子の出生日から2週間以内に3日

※2 妻の産前産後休暇期間中に出産に係る子または小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に5日

【達成目標】

- ・令和11年度までに男性職員が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児参加のための休暇の取得を6日以上にすること
- ・男性の2週間以上の育児休業取得率を85%以上とすること

男性職員の育児参加休暇等の取得は令和6年度で5.6日となり、目標達成できませんでした。このため、育児参加休暇等の取得の推進については引き続き取り組みます。

また、新たに男性の育児休業取得率とその取得期間について国の指標（一般行政職の男性の2週間以上の育児休業取得率85%）を参考に達成目標を設定します。

《取り組み内容》

【人事担当課】

人事担当課は、子育てをサポートする制度について全職員の理解を促進するため、「育児や介護との両立支援ガイド」などを活用し、制度の周知徹底を行います。これまではグループウェアで周知していましたが、新たにビジネスチャットツール（teams）での周知も実施し、強化に努めます。また、育児休業中の職員がいる職場については代替職員の確保等、人事上の配慮に努めます。また、育児休業や部分休業といった制度だけでなく、不妊治療を受ける場合、妊娠中につわりのため勤務ができない場合や男性職員のための特別休暇制度（出産休暇、育児参加休暇）などの様々な子育てをサポートする制度が積極的に活用されるよう、制度活用に向けたPRを行います。



【所属長】

所属長は、「育児や介護との両立支援ガイド」で育児休業や特別休暇等の子育てをサポートする制度について自らが率先してその理解に努めます。妊娠、出産したこと等の申出をした職員及び3歳未満の子を養育する職員に対して、両立支援制度に関する情報の個別周知・意向確認、配慮を行い、さらに父親・母親を問わず、子どもを持つことになった職員へ各種制度について説明するとともに、育児休業や特別休暇（出生休暇・育児参加休暇）の取得を促進し、業

務に支障のないよう代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して各種制度を活用できるように努めます。また、育児休業などで職場を離れた職員には、電話やメール等でコミュニケーションを取り、復帰前には面談等により復帰後の勤務や業務内容について確認を行うなど、子育て中の職員が不安を感じないように配慮するとともに、円滑な職場復帰を支援します。

【子育て中の職員】

子育て中の職員は、「育児や介護との両立支援ガイド」で子育てをサポートする各種制度の情報収集及び理解に努めます。また、父親・母親を問わず、子育て中（子どもを持つ予定）であることを所属長及び周囲の職員にきちんと説明し、制度を活用する場合には、所属長や周囲の職員がサポートしやすいように、早めに申し出るようにします。

子育てをサポートする各種制度は、子育て中の職員が仕事と子育てを両立できる環境をつくるために設けられたものです。このため、子育て中の職員は、仕事と子育ての両立を図るために子育てをサポートする制度を有効に活用することが必要です。



【周囲の職員】

周囲の職員は、子育て中の職員のことを他人事と捉えず、過去において自分自身がサポートを受けた、あるいは将来においてサポートを受けるという認識に立って制度の理解に努め、職場全体で子育て中や子どもを持つ予定の職員をサポートするように努めます。

【全職員】

業務が属人化しないようマニュアルを整備し、休暇を取得した職員がいても業務が滞らないような体制を整備することで、安心して休暇が取得できる職場環境の構築に努めます。

4 その他の次世代育成支援対策に関すること

次世代育成は、それぞれの家庭において、自身の子どもとふれあう機会が充実したものであることが大切ですが、それを基本としつつ、社会全体で協力して取り組むべき課題でもあります。



地域における子育ての支援

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

内閣府ほか「行動計画策定指針」より

《取り組み内容》

【人事担当課】

心豊かな子どもを育むため、保護者である職員が、子どもとふれあう機会が充実したものになるよう取り組みます。中高生の職場体験への積極的な受け入れを推進します。

【全職員】

全職員は、子育て中の職員であるかどうかを問わず、子ども会などの地域で子どもや子育てを支える活動に積極的にに関わり、特に、スポーツや文化活動などの子育てに関する知識や特技を持っている職員は、機会を捉えて積極的に地域活動に貢献するように努めます。

5 計画の推進および実施状況の公表

職員アンケート結果（抜粋）

○佐世保市特定事業主行動計画を知っていますか

1 よく知っている	33人(3.0%)
2 ある程度知っている	310人(27.8%)
3 ほとんど知らない	432人(38.7%)
4 まったく知らない	342人(30.6%)

人事担当課及び所属長は、計画に対する職員の認知度が向上するよう、引き続き周知に努めます。また、次世代法第19条第6項に基づき、毎年1回、計画の実施状況を公表し、3年後に中間確認として、また、5年後の更新の際には、計画の進捗状況を把握するために職員アンケートを実施します。

第2部 女性活躍推進行動計画

1 基本的な考え方

(1) 計画の目的

この計画は、「女性活躍推進法」第15条に基づき策定するものです。

全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指し、働きやすい環境づくりに向けて、様々な段階において取り組みを進めます。

(2) 計画の対象者

この計画の対象者は次世代育成行動計画と同様、佐世保市職員全員とします。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等によって、仕事に制約を抱えざるを得ない状況になることも予想されます。女性職員だけでなく男性職員も、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境づくりに努めなければなりません。

(3) 計画の期間

5か年（令和8年度から令和12年度）

次世代育成法は、平成27年度から令和16年度まで、女性活躍推進法は、平成28

年度から令和17年度までの時限法となっています。この計画の期間は、一体的な計画として策定することから、全体の計画期間を令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。

2 計画の概要

(1) 計画の目標

全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指し、働きやすい環境づくりを目指します。

(2) 取り組みと達成目標

この計画の具体的な取り組みとして、以下の大きな3つの取り組みを進め、達成目標を設定します。

- (1) 女性職員の比率の増加
- (2) 登用について
- (3) 仕事と家庭の両立について

女性活躍推進法第15条第3項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事項について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

※前回計画における達成目標と結果について

前回計画における、達成目標とその結果については次のとおりです。達成できなかった目標については、引き続き取り組みます。

- ・ 令和7年度までに、全体の採用者に占める女性割合を令和2年度の実績（33.3%）から引き上げ、40%以上にすること ⇒46.1%達成
- ・ 令和7年度までに、一般行政職の管理職（課長以上）女性割合を令和2年度の実績（9.1%）から引き上げ、10%以上とすること ⇒10.5%達成
- ・ 令和7年度までに男性職員の制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児参加のための休暇の取得を6日以上にすること ⇒R6 5.6日（前回5.9日）未達成

3 具体的な取り組み

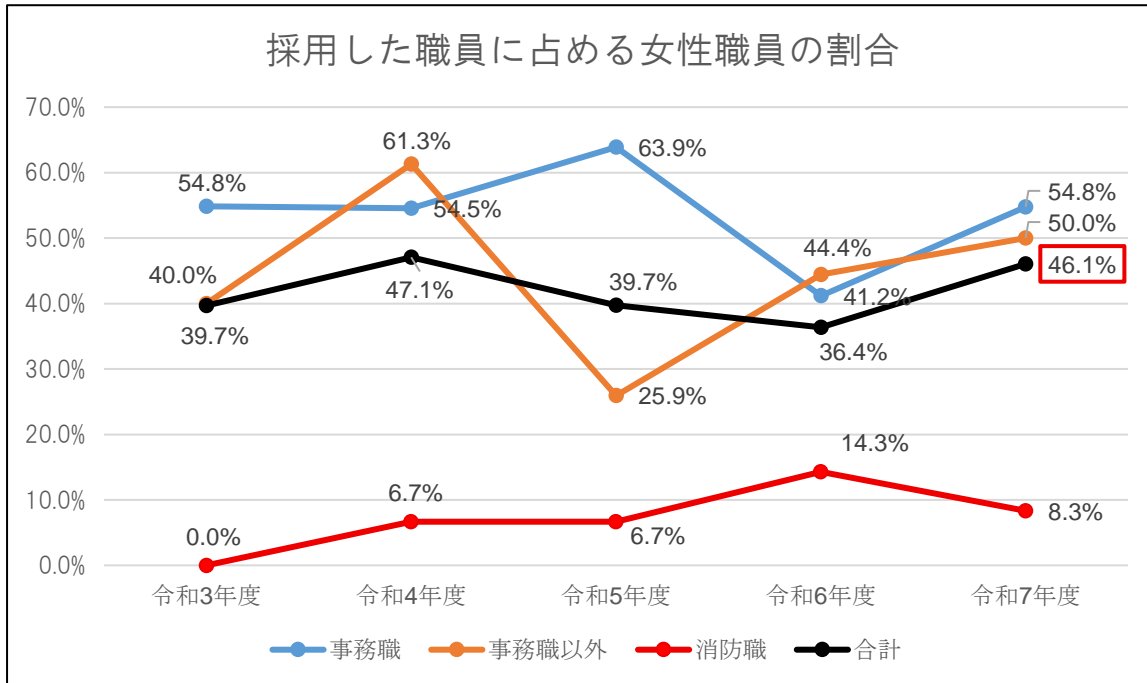
(1) 女性職員の比率の増加

【現状と課題】

本市における女性職員の採用は令和7年度で46.1%ですが、本市における女性職員（正規）の割合は全職種で27.1%と半数を下回っています。全国平均は令和5年度で39.2%となっているため、女性活躍推進の観点から拡大する必要があります。



(表1) 正規職員に占める女性職員の割合



	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
市長部局等	32.6%	33.2%	34.1%	33.8%	34.7%
消防局	3.4%	3.7%	3.7%	4.2%	4.0%
水道局	4.9%	5.4%	6.6%	6.7%	8.3%
教育委員会	31.9%	29.0%	26.6%	29.0%	32.4%
全体	25.4%	25.6%	26.0%	26.2%	27.1%

【達成目標】

令和12年度までに、全職員に占める女性割合を28.9%以上にすること

令和5年度の全国値39.2%と比較して大きく差が開いており、女性活躍の観点から推進が必要です。本市では令和2年度から令和7年度までの5年間で1.6%の増となっており、今後5年間で1.8%の増加を目標とします。

《取り組み内容》

【人事担当課】

就職セミナーや学校の就職説明会等への女性の若手職員の参加を促し、現職の女性職員の活躍を具体的に紹介することで、女性が働きやすく、活躍する職場かつ長く働ける職場であることをPRし、女性応募者数の増加を促進します。

【所属長】

女性が定着・活躍できる環境を整えるため、「女性だから」という無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を排除し、責任ある業務や昇進に繋がる機会を平等に提供します。同時に、育児や介護など個々の事情に配慮した柔軟な業務分担を行い、時間外勤務の削減や休暇取得を管理職自ら強く推奨します。心理的安全性を高め、誰もが私生活と仕事を両立できる環境を整え将来のロールモデルを育て、若年での離職を防止します。

【全職員】

職員それぞれがリクルーターとなって市役所の仕事の魅力や働きやすさを伝える意識を持ちます。

(2) 登用について

本市においても、一般行政職を中心に女性職員の採用が進み、女性の管理職登用についても着実に増加しておりますが、他自治体（市・区）の平均値と比較した場合すべての年度において下回っています。今後も適材適所を基本としながら、女性管理職の拡大に向けて計画的な育成を行います。

（表2）管理職女性割合（一般行政職・課長以上）

	R3	R4	R5	R6	R7
佐世保市	9.3% (28.5%)	9.0% (28.4%)	8.6% (29.1%)	9.6% (29.2%)	10.5% (30.9%)
市区平均	13.3%	14.0%	14.7%	15.4%	16.2%

※佐世保市の下段（ ）は総数に占める女性割合

【達成目標】

- ・令和12年度までに、一般行政職の管理職（課長以上）女性割合を20%以上とすること

R7.4.1の市区平均と比較すると、5.7ポイント低くなっており、5年前より差が広がっています。育児休業等から復帰した女性職員等について、管理職への昇任意欲の向上を図るため、育児と仕事の両立とともに着実にキャリア形成を実現している管理職等の活躍事例や、両立やキャリア形成の課題に対応した意識啓発に資するロールモデル等の展開が必要です。国においても、2030年度末時点で現状の4ポイント増を目標としています。

《取り組み内容》

【人事担当課】

女性職員を人事・財務・政策企画等、多様なポストに積極的に配置し、女性特有の視点や感性を仕事に活かす環境をつくることで、女性職員の意識向上とキャリア形成につなげる取組みを推進します。

職員研修において、女性職員のキャリア形成に必要な要素を学び、自分の人生を主体的に考えることで、「やりがいのある仕事」「後輩に目標とされる上司・先輩」を目指すことを目的とした研修を実施する。また、女性のキャリア形成を目的とした外部研修（市町村アカデミー、自治大学校）にも積極的に派遣します。

【所属長】

女性が定着・活躍できる環境を整えるため、「女性だから」という無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を排除し、責任ある業務や昇進に繋がる機会を平等に提供します。同時に、育児や介護など個々の事情に配慮した柔軟な業務分担を行い、時間外勤務の削減や休暇取得を管理職自ら強く推奨します。心理的安全性を高め、誰もが私生活と仕事を両立できる環境を整え将来のロールモデルを育てます。

【全職員】

職場は研修等において自身のロールモデルを設定し、将来のビジョンを明確にします。

(3) 仕事と家庭の両立について

【現状と課題】

出産に伴う男性の育児休業については、第1部の次世代育成行動計画においても目標としていますが、第2部でも再度数値目標としました。この目標は国家公務員の取り組みにおいても同様に設定され、強力に取得推進が図られています。

家庭生活において、男性からの家事・育児等への十分な協力が得られない場合は、女性の負担は高いままであり、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。男性の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つです。男性職員の家庭生活への関わりを進めるため、特別休暇と育児休業の積極的な取得を推進します。

なお、佐世保市では三役及び部局長がイクボス宣言を行っています。

(表3) 令和6年度特別休暇取得状況比較

	佐世保市	市区町村	国
配偶者出産休暇使用率	91.7%	75.1%	94.8%
育児参加のための休暇使用率	60.0%	56.2%	88.9%
合わせて5日以上取得した職員の割合	41.7%	44.8%	81.3%

※使用率・・・1度でも特別休暇を取得した職員の割合

【達成目標】

- ・ 令和11年度までに男性職員の制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児参加のための休暇の取得を6日以上にすること
- ・ 男性の2週間以上の育児休業取得率を85%以上とすること

男性職員の育児参加休暇等の取得は令和6年度で5.6日となり、目標達成できませんでした。このため、育児参加休暇等の取得の推進については引き続き取り組みます。

また、新たに男性の育児休業取得率とその取得期間について国の指標（一般行政職の男性の2週間以上の育児休業取得率85%）を参考に達成目標を設定します。

《取り組み内容》

【人事担当課】

人事担当課は、子育てをサポートする制度について全職員の理解を促進するため、「育児や介護との両立支援ガイド」を活用し、制度の周知徹底を行います。これまではグループウェアで周知していましたが、新たにビジネスチャットツール（teams）での周知も実施し、その強化に努めます。また、育児休業中の職員がいる職場については代替職員の確保等、人事上の配慮に努めます。また、育児休業や部分休業といった制度だけでなく、不妊治療を受ける場合、妊娠中につわりのため勤務ができない場合や男性職員のための特別休暇制度（出産休暇、育児参加休暇）などの様々な子育てをサポートする制度が積極的に活用されるよう、制度活用に向けたPRを行います。



【所属長】

所属長は、「育児や介護との両立支援ガイド」で育児休業や特別休暇等の子育てをサポートする制度について自らが率先してその理解に努めます。妊娠、出産したこと等の申出をした職員及び3歳未満の子を養育する職員に対して、両立支援制度に関する情報の個別周知・意向確認、配慮を行い、さらに父親・母親を問わず、子どもを持つことになった職員へ各種制度について説明するとともに、育児休業や特別休暇（出生休暇・育児参加休暇）の取得を促進し、業務に支障のないよう代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して各種制度を活用できるように努めます。また、育児休業などで職場を離れた職員には、電話やメール等でコミュニケーションを取り、復帰前には面談等により復帰後の勤務や業務内容について確認を行うなど、子育て中の職員が不安を感じないように配慮するとともに、円滑な職場復帰を支援します。

【子育て中の職員】

子育て中の職員は、「育児や介護との両立支援ガイド」で子育てをサポートする各種制度の情報収集及び理解に努めます。また、父親・母親を問わず、子育て中（子どもを持つ予定）であることを所属長及び周囲の職員にきちんと説明し、制度を活用する場合には、所属長や周囲の職員がサポートしやすいように、早めに申し出るようにします。

子育てをサポートする各種制度は、子育て中の職員が仕事と子育てを両立できる環境をつくるために設けられたものです。このため、子育て中の職員は、仕事と子育ての両立を図るために子育てをサポートする制度を有効に活用することが必要です。



【周囲の職員】

周囲の職員は、子育て中の職員のことを他人事と捉えず、過去において自分自身がサポートを受けた、あるいは将来においてサポートを受けるという認識に立って制度の理解に努め、職場全体で子育て中や子どもを持つ予定の職員をサポートするように努めます。

【全職員】

業務が属人化しないようマニュアルを整備し、休暇を取得した職員がいても業務が滞らないような体制を整備することで、安心して休暇が取得できる職場環境の構築に努めます。

4 計画の推進および実施状況の公表

人事担当課は、毎年1回、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組みの実施状況を点検・評価し、また、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、毎年1回、計画の実施状況を公表し、3年後に中間確認として、5年後の更新の際には、計画の進捗状況を把握するために職員アンケートを実施します。

【別紙】職員アンケート結果



- ・実施期間 令和8年2月9日から令和8年2月20日（Webアンケート）
- ・1,117人回答（前回693人回答） ※（ ）は前回R3の割合、未回答は除く

1 役職

- 1 部長・次長相当職・・・52人 4.7%（3.0%）
- 2 課長・課長補佐職・・・171人 15.3%（14.3%）※前は課長・課長補佐相当職
- 3 副主幹・専門官・・・12人 1.1%（新規）
- 4 係長・主査相当職・・・345人 30.9%（26.0%）
- 5 主任主事・主事相当職・・・421人 37.7%（25.4%）
- 6 会計年度任用職員・・・117人 10.5%（30.3%）※前はその他

2 性別

- 1 男性・・・741人 66.3%（70.7%）
- 2 女性・・・377人 33.7%（29.3%）

3 年齢（R7.4.1時点）

- 1 29歳以下・・・180人 16.1%（6.7%）
- 2 30歳代・・・251人 22.5%（21.2%）
- 3 40歳代・・・321人 28.7%（32.3%）
- 4 50歳代・・・297人 26.6%（39.8%）※前は50歳以上
- 5 60歳以上・・・+69人 6.2%

4 職種

- 1 職員(事務)・・・644人 57.6%（43.0%）
- 2 職員(技術・その他)・・・474人 42.4%（57.0%）

5 所属

- 1 市長部局・・・649人 58.1%（60.9%）
- 2 消防局・・・309人 27.6%（12.3%）
- 3 水道局・・・54人 4.8%（3.0%）
- 4 教育委員会・・・53人 4.7%（16.0%）
- 5 その他（行政委員会等）・・・53人 4.7%（7.8%）

6 あなたは子ども（高校生以下）を養育していますか。養育している場合は、子どものうち、一番下の子（一人ならその子）の年代を選択してください。

- 1 中学生以上・・・171人 15.3%（新規）
- 2 小学生・・・173人 15.5%（新規）
- 3 未就学児（小学校就学前）・・・245人 21.9%（新規）
- 4 養育している子どもはいない・・・529人 47.3%（新規）

- 7 働きやすい！子育てしやすい！女性が活躍しやすい！職場づくりプラン（佐世保市特定事業主行動計画）を知っていますか
- 1 よく知っている・・・33人 3.0% (2.2%)
 - 2 ある程度知っている・・・310人 27.7% (16.7%)
 - 3 ほとんど知らない・・・433人 38.7% (40.6%)
 - 4 まったく知らない・・・342人 30.6% (40.4%)
- 8 この計画の対象者が佐世保市職員全員であることを知っていますか
- 1 知っている・・・427人 38.2% (27.1%)
 - 2 知らない・・・691人 61.8% (72.5%)
- 9 グループウェアの庁内情報キャビネットと FAQ に掲載している「育児や介護との両立支援ガイド」を知っていますか
- 1 よく知っている・・・95人 8.5% (4.2%)
 - 2 ある程度知っている・・・347人 31.0% (20.5%)
 - 3 ほとんど知らない・・・358人 32.0% (34.9%)
 - 4 まったく知らない・・・318人 28.4% (40.1%)
- 10 あなたの職場において妊娠中や育児中の職員に対して必要な配慮が行われていますか
- 1 十分行われている・・・342人 30.6% (29.2%)
 - 2 ある程度行われている・・・557人 49.8% (41.1%)
 - 3 十分には行われていない・・・81人 7.2% (5.2%)
 - 4 わからない（対象職員がいない場合を含む）・・・138人 12.3% (24.2%)
- 11 「3 十分には行われていない」と回答した方にお聞きします。そう思う理由はどれですか（複数選択可）
- 1 対象職員の業務分担が大きい時の配慮が不十分だと感じるため・・・36人 23.5% (31.0%)
 - 2 対象職員が時間外勤務を行っている時の配慮が不十分だと感じるため・・・30人 19.6% (23.9%)
 - 3 対象職員が必要な休暇を取得できていないため・・・46人 30.1% (23.9%)
 - 4 出産に関する特別休暇及び育児休業制度についての周知が不十分だと感じるため・・・29人 19.0% (16.9%)
 - 5 その他（自由記入）・・・12人 7.8% (4.3%)
- 12 1において「1 部長・次長相当職」または「2 課長・課長補佐相当職」の方にお聞きします。自所属の妊娠中や育児中の職員について、必要な配慮を講じていますか
- 1 講じている・・・213人 75.5% (73.7%)
 - 2 講じていない・・・13人 4.6% (2.6%)
 - 3 対象職員がいない・・・56人 19.9% (23.7%)

13 男性職員にお聞きします。あなたは子どもが生まれたときに取得できる特別休暇（「配偶者の出産休暇」「育児参加休暇」）や育児休業制度を知っていますか

- 1 よく知っている・・・174人 23.4% (19.0%)
- 2 ある程度知っている・・・470人 63.1% (61.6%)
- 3 ほとんど知らない・・・89人 11.9% (14.3%)
- 4 まったく知らない・・・12人 1.6% (4.5%)

14 男性職員にお聞きします。あなたは子どもが生まれたときに、特別休暇（「配偶者の出産休暇」「育児参加休暇」）を取得しましたか

- 1 取得した・・・304人 40.8% (39.0%)
- 2 取得しなかった・・・208人 27.9% (30.8%)
- 3 どちらでもない（質問の対象外）・・・233人 31.3% (30.2%)

15 「1 取得した」と回答した方にお聞きします。希望どおりの日数を取得できましたか。

- 1 希望どおり取得できた・・・264人 86.8% (新規)
- 2 希望どおり取得できなかった・・・40人 13.2% (新規)

16 「1 取得した」と回答した方にお聞きします。取得するに当たりどのようなことが障害だと感じましたか（複数選択可）

- 1 業務の遂行に支障がないようにすること・・・238人 52.8% (54.7%)
- 2 職場の理解を得ること・・・101人 22.4% (15.8%)
- 3 取得することで後日多忙になること・・・87人 19.3% (22.9%)
- 4 その他（自由記入）・・・25人 5.5% (6.6%)

17 「2 取得しなかった」と回答した方にお聞きします。取得しなかった理由として当てはまるものはどれですか（複数選択可）

- 1 職場に迷惑をかけるため・・・80人 22.8% (29.1%)
- 2 業務が繁忙であったため・・・66人 18.8% (21.9%)
- 3 仕事にやりがいを感じていたため・・・4人 1.1% (1.4%)
- 4 評価や出世に響くと思ったため・・・3人 0.9% (1.1%)
- 5 上司がいい顔をしないため・・・15人 4.3% (2.7%)
- 6 自分以外に対応できる人（両親等）がいたため・・・28人 8.0% (14.0%)
- 7 職場が特別休暇を取得しにくい雰囲気であったため・・・31人 8.8% (42.4%)
- 8 夫婦や家族の話し合いにより、取得しないことを選択したため・・・13人 3.7% (5.4%)
- 9 制度がなかった、知らなかったため・・・99人 28.2% (0.7%)
- 10 その他（自由記入）・・・12人 3.4% (8.6%)

18 育児休業について、男性・女性職員どちらにもお聞きします。あなたは子どもが生まれたとき育児休業を取得しましたか

- 1 取得した・・・・・・・・・・239人 21.4% (18.2%)
- 2 取得しなかった・・・・・・・・454人 40.6% (47.6%)
- 3 どちらでもない(質問の対象外)・・・425人 38.0% (34.2%)

19 「1 取得した」と回答した方にお聞きします。希望どおりの期間を取得できましたか。

- 1 希望どおり取得できた・・・・・・・・205人 85.8% (新規)
- 2 希望どおり取得できなかった・・・34人 14.2% (新規)

20 「1 取得した」と回答した方にお聞きします。取得するに当たりどのようなことが障害だと感じましたか(複数選択可)

- 1 業務の遂行に支障がないようにすること・・・169人 33.6% (28.9%)
- 2 復帰後の職場や仕事の変化へ対応すること・・・132人 26.2% (28.9%)
- 3 経済的に不安定になること・・・・・・・・・・91人 18.1% (15.9%)
- 4 職場の理解が得にくかったこと・・・・・・・・23人 4.6% (6.0%)
- 5 休業中に職場の状況がわからないこと・・・・52人 10.3% (11.9%)
- 6 特に障害はなかった・・・・・・・・・・・・・12人 2.4% (6.0%)
- 7 その他(自由記入)・・・・・・・・・・・・・24人 4.8% (2.4%)

21 「2 取得しなかった」と回答した方にお聞きします。取得しなかった理由として当てはまるものはどれですか(複数選択可)

- 1 職場に迷惑をかけるため・・・・・・・・・・・・・200人 22.9% (25.9%)
- 2 業務が繁忙であったため・・・・・・・・・・・・・136人 15.6% (10.3%)
- 3 仕事にやりがいを感じていたため・・・・・・・・・・9人 1.0% (0.9%)
- 4 評価や出世に響くと思ったため・・・・・・・・・・10人 1.1% (1.6%)
- 5 復帰後の職場・仕事の変化に対応できないと思ったため・・・・20人 2.3% (2.3%)
- 6 家計が苦しくなるため・・・・・・・・・・・・・55人 6.3% (8.5%)
- 7 自分以外に育児をする人がいたため・・・・・・・・94人 10.8% (15.2%)
- 8 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため・・・・67人 7.7% (4.4%)
- 9 夫婦や家族の話し合いにより、取得しないことを選択したため・・・43人 4.9% (5.6%)
- 10 男性は育児休業を取得するものではないと思ったため・・・・49人 5.6% (4.4%)
- 11 制度がなかった、知らなかったため・・・・・・・・171人 19.6% (18.5%)
- 12 その他(自由記入)・・・・・・・・・・・・・18人 2.1% (2.4%)

22 年次有給休暇の取得についてお聞きします。あなたの考え方として、当てはまるものはどれですか

- 1 なるべくたくさん休む・・・88人 7.9% (7.8%)
- 2 残日数等を考慮しながらできるだけ休む・・・572人 51.2% (51.4%)
- 3 周りの人が休む程度に休む・・・230人 20.6% (20.2%)
- 4 基本的に休まない（必要最低限の取得）・・・155人 13.9% (13.3%)
- 5 その他（自由記入）・・・73人 6.5% (7.3%)

23 令和7年中に取得した年次有給休暇の日数について当てはまるものはどれですか

- 1 十分に取得した・・・639人 57.2% (57.9%)
- 2 思うように取得できなかった・・・318人 28.4% (27.7%)
- 3 どちらともいえない・・・161人 14.4% (14.4%)

24 あなたの職場は年次有給休暇を取得しやすいですか

- 1 取得しやすい・・・827人 74.0% (76.5%)
- 2 取得しにくい・・・291人 26.0% (23.1%)

25 「1 取得しやすい」と回答した方にお聞きします。その理由として当てはまるものはどれですか（複数選択可）

- 1 当然の権利であるため・・・265人 19.3% (16.0%)
- 2 休んでも仕事に影響がでないため・・・113人 8.2% (8.6%)
- 3 休んでも周りに迷惑をかけないため・・・105人 7.6% (7.4%)
- 4 職場に休みやすい雰囲気があるため・・・581人 42.3% (41.0%)
- 5 効率的に取得できるように普段から取り組んでいるため・・・268人 19.5% (24.3%)
- 6 その他（自由記入）・・・41人 3.0% (2.7%)

26 「2 取得しにくい」と回答した方にお聞きします。その理由として当てはまるものはどれですか（複数選択可）

- 1 業務が多忙のため（後日多忙になるため）・・・155人 32.2% (38.7%)
- 2 職場に迷惑がかかると感じるため・・・174人 36.2% (34.8%)
- 3 上司や同僚からの理解を得られないように感じるため・・・34人 7.1% (4.3%)
- 4 職場の雰囲気で取得しにくいいため・・・60人 12.5% (7.8%)
- 5 評価に悪影響があると思うため・・・9人 1.9% (1.9%)
- 6 その他（自由記入）・・・49人 10.2% (12.5%)

27 年次有給休暇の取得促進のための取り組みとして必要だと思うことはどれですか
(複数選択可)

- 1 取得しやすい雰囲気づくり・・・847人 21.6% (23.3%)
- 2 職員の意識改革(個々の職員の心がけ)・・・457人 11.6% (12.0%)
- 3 上司の意識改革(上司が率先して取得する)・・・406人 10.3 (10.5%) %
- 4 上司からの取得への積極的な働きかけ・・・457人 11.6% (12.6%)
- 5 職場の業務体制の工夫・見直し・・・610人 15.5% (13.4%)
- 6 職場で年次有給休暇の取得計画表作成・・・88人 2.2% (2.4%)
- 7 ゴールデンウィーク期間や夏季等における連続休暇の取得促進・・・251人 6.4% (5.8%)
- 8 子どもの休み(春休み・夏休みなど)に合わせた取得・・・328人 8.4% (6.9%)
- 9 家族のイベントや学校行事への参加のための休暇の取得促進・・・400人 10.2% (11.1%)
- 10 その他(自由記入)・・・83人 2.1% (2.1%)

28 時間外勤務(残業)についてお聞きします。あなたの時間外勤務の状況及び考え方として、当てはまるものはどれですか

- 1 できるだけしない(必要最低限の残業)・・・809人 72.4% (74.0%)
- 2 翌日以降にまわせる仕事であっても残業して終わらせる・・・22人 2.0% (0.9%)
- 3 周りの職員が残っているとそれに合わせて残業してしまう・・・31人 2.8% (2.7%)
- 4 時間外勤務手当を意識して残業してしまう・・・18人 1.6% (0.3%)
- 5 業務量が多く、残業せざるを得ない・・・158人 14.1% (10.1%)
- 6 その他(自由記入)・・・80人 7.2% (10.7%)

29 時間外勤務(残業)を減らすための方法として必要だと思うことはどれですか(複数選択可)

- 1 職場全体の雰囲気づくり・・・475人 14.8% (16.7%)
- 2 業務の簡素化、合理化・・・750人 23.3% (21.2%)
- 3 定時退庁の徹底・・・267人 8.3% (10.0%)
- 4 ノー残業デーの強化、増設・・・143人 4.5% (5.5%)
- 5 職員の意識改革(個々の職員の心がけ)・・・440人 13.7% (14.8%)
- 6 上司の意識改革(上司が率先して帰るなど)・・・308人 9.6% (9.6%)
- 7 時間外勤務命令を的確に運用する・・・218人 6.8% (6.9%)
- 8 課内業務の平準化・・・482人 15.0% (12.0%)
- 9 その他(自由記入)・・・129人 4.0% (3.3%)

30 次世代育成についてお聞きします。あなたは、子ども(自分の子どもにかぎらない)とふれあう機会を持っていますか

- 1 十分持っている・・・308人 27.5% (27.8%)
- 2 ある程度持っている・・・513人 45.9% (47.1%)
- 3 あまり持っていない・・・297人 26.6% (23.1%)

31 No.27 において「3 あまり持っていない」と回答した方は理由はどれですか（複数選択可）

- 1 仕事が忙しく、時間がないため・・・41人 12.1% (16.4%)
- 2 身近に子どもとふれあう機会がないため・・・240人 71.0% (62.6%)
- 3 子どもとふれあう機会を持ちたいと思わないため・・・41人 12.1% (11.7%)
- 4 その他（自由記入）・・・16人 4.7% (9.3%)

32 佐世保市役所における次世代育成支援策として必要だと思うことはどれですか（複数選択可）

- 1 職員（特に妊娠中及び出産後の職員）に対する諸制度の周知・・・606人 29.0% (27.0%)
- 2 子育てをしている職員に対する人事異動についての配慮・・・696人 33.3% (30.2%)
- 3 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援・・・252人 12.1% (12.7%)
- 4 職場優先とする意識や、性別による役割分担意識を是正するための取組み・・・424人 20.3% (25.5%)
- 5 その他（自由記入）・・・113人 5.4% (4.6%)