

◎女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報  
(令和5年7月18日公表)

①採用した職員に占める女性職員の割合(令和4年度)

職 種	男性(人)	女性(人)	計(人)	女性の割合(%)
一般事務職	36	20	56	35.7
行政技術職	16	2	18	11.1
その他行政職	0	8	8	100.0
医療職	1	6	7	85.7
消防職	27	0	27	0.0
現業職	8	0	8	0.0
教育職等	0	0	0	-
計	88	36	124	29.0

※ 再採用(職員であった者を選考により再び採用することをいう。)により採用された者を除く。

※ 教育職の割愛採用は除く。

※ 中途採用を含む。

②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（令和4年度）

職 種	男性（人）	女性（人）	計（人）	女性の割合（％）
一般事務職	261	206	467	44.1
行政技術職	68	14	82	17.1
その他行政職	12	23	35	65.7
医療職	1	17	18	94.4
消防職	81	1	82	1.2
現業職	30	0	30	0.0
教育職等	0	0	0	-
計	453	261	714	36.6

③職員に占める女性職員の割合（令和5年4月1日現在）

職 種	男性（人）	女性（人）	計（人）	女性の割合（％）
一般事務職	957	637	1,594	40.0
行政技術職	456	41	497	8.2
その他行政職	39	79	118	66.9
医療職	19	118	137	86.1
消防職	460	7	467	1.5
現業職	204	7	211	3.3
教育職等	51	30	81	37.0
計	2,186	919	3,105	29.6

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和5年4月1日現在）

男性（人）	女性（人）	計（人）	女性の割合（％）
227	33	260	12.7

- ※「管理的地位にある職員」は、本庁課長相当職以上である職員とする。  
（管理職手当が支給されない職員を除き、職務の複雑、困難及び責任の度を考慮してこれに相当すると認められる職員を含む。）
- ※内閣府が実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」における管理職の定義による。

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率（令和5年4月1日現在）

役職段階	男性		女性				計（人）
	前年度数(人)	今年度数(人)	前年度数(人)	今年度数(人)	今年度割合（%）	伸び率	
部局長・次長級	69	70	13	11	13.6	▲ 15.4	81
局・部長級	43	43	4	2	4.4	▲ 50.0	45
一般事務職	27	26	4	2	7.1	▲ 50.0	28
行政技術職	12	13	0	0	0.0	0.0	13
その他行政職	0	0	0	0	-	-	0
医療職	1	1	0	0	0.0	0.0	1
消防職	2	2	0	0	0.0	0.0	2
現業職	0	0	0	0	-	-	0
教育職等	1	1	0	0	0.0	0.0	1
次長級	26	27	9	9	25.0	0.0	36
一般事務職	15	15	8	7	31.8	▲ 12.5	22
行政技術職	5	5	0	0	0.0	0.0	5
その他行政職	0	0	0	0	-	-	0
医療職	2	3	1	2	40.0	0.0	5
消防職	4	4	0	0	0.0	0.0	4
現業職	0	0	0	0	-	-	0
教育職等	0	0	0	0	-	-	0
課長級	152	142	22	22	13.4	0.0	164
一般事務職	99	101	15	15	12.9	0.0	116
行政技術職	29	31	1	2	6.1	100.0	33
その他行政職	0	0	1	1	100.0	0.0	1
医療職	0	0	4	0	-	-	0
消防職	11	11	0	0	0.0	0.0	11
現業職	0	0	0	0	-	-	0
教育職等	13	14	1	1	6.7	0.0	15
課長補佐級	36	37	4	5	11.9	25.0	42
一般事務職	22	23	3	3	11.5	0.0	26
行政技術職	9	8	0	0	0.0	0.0	8
その他行政職	0	1	0	0	0.0	0.0	1
医療職	0	0	1	2	100.0	100.0	2
消防職	5	5	0	0	0.0	0.0	5
現業職	0	0	0	0	-	-	0
教育職等	0	0	0	0	-	-	0
係長級	301	296	73	73	19.8	0.0	369
一般事務職	184	180	54	53	22.7	▲ 1.9	233
行政技術職	87	84	0	0	0.0	0.0	84
その他行政職	0	1	6	6	85.7	0.0	7
医療職	1	1	12	13	92.9	8.3	14
消防職	29	30	0	0	0.0	0.0	30
現業職	0	0	0	0	-	-	0
教育職等	0	0	1	1	-	-	1

※「各役職段階」は、本庁係長相当職、本庁課長補佐相当職、本庁課長相当職及び部局長・次長相当職の四段階とする。

（職務の複雑、困難及び責任の度を考慮して各段階に相当すると認められる職を含む。）

※ 内閣府が実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」の調査対象に含まれる職については、当該調査における職務上の地位の分類による。

⑥中途採用の男女別の実績（令和4年度）

職 種	男性（人）	女性（人）	計（人）	女性の割合（％）
一般事務職	5	3	8	37.5
行政技術職	3	0	3	0.0
その他行政職	0	0	0	-
医療職	0	0	0	-
消防職	0	0	0	-
現業職	0	0	0	-
教育職等	0	0	0	-
計	8	3	11	27.3

※ 経験者採用試験による採用など、民間企業における実務経験等を有する者の採用や、妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として退職した職員であった者の採用等

※ 定年退職者の再任用、退職出向者の再度の任用等は対象外

⑦-1 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合（令和4年度）

職種	令和4年度 退職割合（％）	
	男性	女性
一般事務職	1.6	1.1
行政技術職	2.2	7.3
その他行政職	0.0	2.5
医療職	5.3	3.4
消防職	2.4	0.0
現業職	0.5	14.3
教育職等	0.0	0.0

※ 任期の定めのない常勤職員が対象である。

※ 自己都合による退職に限る。

※ 教育職の割愛退職者は除く。

⑦-2 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合の男女の差異  
及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合

職種	令和4年度 年齢分布（人）※5歳ごと												令和4年度 職員数
	年齢 分布	20歳 以下	21～ 25	26～ 30	31～ 35	36～ 40	41～ 45	46～ 50	51～ 55	56～ 60	61歳 以上	計	
一般事務職	男性	0	2	3	6	2	0	1	1	0	0	15	957
	女性	0	3	2	1	1	0	0	0	0	0	7	637
行政技術職	男性	0	3	5	1	1	0	0	0	0	0	10	456
	女性	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3	41
その他行政職	男性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39
	女性	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	79
医療職	男性	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	19
	女性	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	4	118
消防職	男性	0	3	4	3	0	0	0	0	1	0	11	460
	女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
現業職	男性	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	204
	女性	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	7
教育職等	男性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51
	女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
計		0	14	21	12	4	0	1	1	2	0	55	3,105

※ 任期の定めのない常勤職員が対象である。  
 ※ 自己都合による退職に限る。  
 ※ 教育職の割愛退職者は除く。

⑧育児休業をした者の数の割合及び取得期間の分布状況（令和4年度）

職 種	令和4年度					
	育児休業 対象者数		育児休業 取得者数		取得率（％）	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
一般事務職	33	24	11	24	33.3%	100.0%
行政技術職	18	5	7	5	38.9%	100.0%
その他行政職	0	5	0	5	-	100.0%
医療職	0	8	0	8	-	100.0%
消防職	31	0	4	0	12.9%	-
現業職	10	0	0	0	-	-
教育職等	1	0	0	0	-	-
計	93	42	22	42	23.7%	100.0%
総計	135		64		47.4%	

職 種	令和4年度									
	取得期間の分布状況									
	1月未満		1月以上 6月未満		6月以上 1年未満		1年以上 2年未満		2年以上 3年未満	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
一般事務職	6	0	4	0	1	23	0	1	0	0
行政技術職	4	0	3	0	0	5	0	0	0	0
その他行政職	0	0	0	0	0	1	0	3	0	1
医療職	0	0	0	0	0	7	0	1	0	0
消防職	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
現業職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育職等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	14	0	7	0	1	36	0	5	0	1
総計	14		7		37		5		1	

※ 取得率について、育児休業制度を利用可能な職員に占める、実際に制度を利用した職員の割合をもって算出している。

※ 取得期間は、申請時の育児休業予定期間を基に算出している。

◎配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況（令和4年度）

区分	出産補助休暇			育児参加			
	取得者	取得率	平均取得日数	取得者	取得率	平均取得日数	
取得対象者数	93	60	64.5	1.9	57	61.3	2.1

取得日数の分布状況									
区分	日数								
	1日未満	2日未満	3日未満	4日未満	5日未満	6日未満	7日未満	7日	計
①出産補助休暇	0	12	48	-	-	-	-	-	60
②育児参加休暇	0	6	11	5	9	26			57
①+②計	0	18	59	5	9	26	0	0	117

※ 取得日数は、申請時の各休暇取得予定期間を基に算出している。

○出産補助休暇

要件：配偶者が出産のため、入院が必要となった日から産後2週間以内  
 期間：上限2日間

○育児参加のための休暇

要件：出産予定日の6週間前から子が1歳に達する日まで  
 期間：上限5日間

⑩内部部局等に勤務する職員の平均超過勤務時間及び内部部局等以外に勤務する職員の超過勤務時間（令和4年度）

令和4年度（全体）

	1人あたりの月平均 時間外勤務時間数(時間)	
	管理的地位	それ以外
内部部局等		11.3
内部部局等以外		3.5

※ 国の行政機関の内部部局、地方公共団体の機関については、地方自治法第155条及び156条の規定の規定により設置された行政機関を除く。

※ 長崎市における内部部局等以外の所属は、各地域センター、保健所、福祉事務所、中央卸売市場、原爆資料館である。そのうち、保健所、福祉事務所については、兼務であり、専任職員はいないことから、各地域センター、中央卸売市場、原爆資料館を対象とする。

<参考>

内部部局等以外内訳（係長以下）

所属	年間時間外 勤務合計(時間)	職員数(人) ※係長以下	1人当たりの 月平均(時間)
中央地域センター	1,867	57	2.7
小ヶ倉地域センター	128	5	2.1
小櫛地域センター	8	5	0.1
西浦上地域センター	119	18	0.6
滑石地域センター	228	8	2.4
福田地域センター	247	4	5.1
茂木地域センター	131	5	2.2
式見地域センター	6	5	0.1
日見地域センター	72	4	1.5
東長崎地域センター	164	10	1.3
土井首地域センター	58	5	1.0
深堀地域センター	39	4	0.8
香焼地域センター	26	6	0.4
伊王島地域センター	19	6	0.3
高島地域センター	26	7	0.3
野母崎地域センター	43	7	0.5
三和地域センター	98	9	0.9
三重地域センター	693	8	7.3
外海地域センター	107	11	0.8
琴海地域センター	303	12	2.1
原爆資料館 (平和推進課・被爆継承課)	4,176	15	23.2
中央卸売市場	569	6	7.9
合計	9,127	217	3.5

⑪職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間（令和4年度）

職種	行政職	医療職	消防職	現業職	教育職等	その他 (再任用等)	計
一人当たりの 時間数(時間)	13.2	12.6	6.5	3.9	7.5	0.9	10.5

※ 管理職は対象外。

※ 本項目については、給料表をもとにした職員のまとまりで数値を把握する。

⑫職員の年次休暇等の取得日数の状況（令和4年）

職種	令和4年	
	1人平均取得日数 (日)	消化率(%)
一般事務職	11.4	57.0
行政技術職	12.2	61.0
その他行政職	12.0	60.0
医療職	9.2	46.0
消防職	4.9	24.5
現業職	18.9	94.5
教育職等	13.8	69.0
計	11.0	55.0

## ⑬女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

### ■ハラスメント等対策の整備状況について

- 規則等の整備
  - ・ハラスメントの防止等に関する要綱
  - ・長崎市ハラスメント調査等審議会規則
  - ・セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針
  - ・妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針
  - ・パワーハラスメントを防止し、パワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項についての指針
  - ・セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針
- 研修の実施（新規採用職員、現任係長、**新任課長補佐・課長級職員、新任部長級職員**）
- 相談員の配置（内部相談員、専門相談員、外部相談員）
- 相談員の周知（チラシの配布）
- ハラスメント対策委員会の設置（職員で構成）
- 長崎市ハラスメント調査等審議会の設置（外部の専門家で構成）

### ■キャリア形成支援について

- 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
- 自治大学校の女性幹部養成支援プログラム・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
- キャリアパスの事例、体験談の紹介
  - ・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
  - ・初めて管理監督職になった職員に対する面談の実施

※「長崎市職員ワークライフバランス推進計画」参照

## ⑭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に関する制度の概要

- 管理職員の意識改革
  - ・イクボス宣言
  - ・育児・介護参加プログラムの活用
- 制度の周知及び情報の提供
  - ・育児・介護ハンドブックの作成・配布等
  - ・「男の産休」や育児休業取得経験者の体験談の情報提供
- 代替要員の確保
  - ・育児休業代替の正規職員の過員配置等
- 円滑な職場復帰への支援
  - ・育児休業等取得中の職員への職場関係の情報提供等
- 多様な働き方の推進等
  - ・テレワーク制度の検討
  - ・時差勤務の見直し
- 異動についての配慮
  - ・妊娠・育児・介護等、職員の家庭状況に応じた人事上の配慮

※「長崎市職員ワークライフバランス推進計画」参照