

新潟県市町村総合事務組合における女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画

令和3年4月1日  
新潟県市町村総合事務組合

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「法」という。）第19条に基づき、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）について、新潟県市町村総合事務組合の管理者、議会議長、教育委員長、公平委員長、代表監査委員が策定するものである。

1 計画期間

法は、令和8年3月31日までの時限法であるが、本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とし、計画の進捗や目標の達成状況を確認しながら必要に応じて見直していくこととする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務退職課において本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律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。以下「内閣府令」という。）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、改善すべき事情について分析を行った。

その結果、

- ・ 採用者に占める女性職員の割合の増加
- ・ 育児と仕事の両立支援

の2項目について目標数値等を設定し、実施する取組み内容を決定した。

(1) 採用者に占める女性職員の割合の増加

目標：常勤職員の採用者の女性割合を50%以上とする。

【達成年度】毎年度（常勤職員の採用がある場合に限る。）

■ 現状

令和2年度の常勤職員の新規採用において、採用者の女性割合を50%とすることを達成したが、職場における女性職員の割合増加には至っていないため、引き続き常勤職員の採用者に占める女性割合を50%とすることを目標とする。

【採用者に占める女性職員の割合】

年度	H28	H29	H30	R1	R2
常勤職員の採用者数	0人	0人	0人	0人	2人
会計年度任用職員の採用者数	3人	2人	0人	0人	0人
常勤職員採用者の女性の割合	—	—	—	—	50%
会計年度任用職員採用者の女性の割合	100%	100%	—	—	—

■ 取組内容

常勤職員採用試験の実施案内に当たっては、仕事と子育てに励む女性職員の紹介や時間外勤務が少ない点などを公式ホームページに掲載し、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報する。

(2) 育児と仕事の両立支援

男性職員の積極的な育児参加を促すため、以下の2項目の目標を設定する。

【達成年度】令和7年度末

目標①：男性職員の育児休業の取得率を30%とする。

目標②：配偶者出産休暇及び育児参加休暇制度を利用可能な男性職員の両休暇制度の取得率を100%とする。

■ 現状

男性職員の育児休業については、直近5年間の取得実績はない。

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、平成28年度及び平成30年度に取得実績があり、取得率100%を達成しているが、男性の育児参加を促進する観点から、引き続き取得率の数値目標を100%とする。

男性職員の育児休業取得状況

	対象者数	取得者数	取得率	取得日数
H28	3	0	0%	0日
H29	3	0	0%	0日
H30	3	0	0%	0日
R1	2	0	0%	0日
R2	1	0	0%	0日
平均			0%	0日

## 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

### ア 配偶者出産休暇

	対象者数	取得者数	取得率	取得日数
H28	1	1	100%	2日
H29	0	0	—	—
H30	1	1	100%	1日
R1	0	0	—	—
R2	0	0	—	—
平均			100%	1.5日

### イ 育児参加休暇

	対象者数	取得者数	取得率	取得日数
H28	1	1	100%	1日
H29	0	0	—	—
H30	1	1	100%	2日
R1	0	0	—	—
R2	0	0	—	—
平均			100%	1.5日

## ■ 取組内容

- ア 育児休業及び配偶者出産休暇、育児参加休暇制度を利用可能な男性職員が取得しやすいよう、この制度について事務局内供覧により職員への周知を徹底する。
- イ 課を横断した職員の応援体制の構築などワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに努める。
- ウ 在宅勤務やテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育てを両立しやすい働き方でもあることから、積極的に推進する。
- エ 終了時間が午後5時を超過するような会議の制限、ノー残業デーにおける定時帰宅の励行などの方法を引き続き推進する。