

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 8 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 18 年 3 月 31 日までの時限立法であるが、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までを前期、令和 13 年 4 月 1 日から令和 18 年 3 月 31 日までを後期として、それぞれの計画を実施する。本計画は、前期に実施する「行動計画」であり、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・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、

- ・ 採用した職員に占める女性職員の割合
- ・ 出産・育児に関する諸制度の啓発及び周知促進
- ・ 仕事と育児の両立支援
- ・ 総労働時間の縮減

の 4 項目について目標を設定し、実施する取組内容を決定した。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

【数値目標】 常勤職員の採用者の女性割合：50%以上
【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7年度の常勤職員の新規採用において、採用者に占める女性割合を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。

【採用した常勤職員に占める女性職員の割合】

	R3	R4	R5	R6	R7
採用者数	0人	0人	1人	0人	2人
採用者全体の女性の割合	—	—	100%	—	50%
(参考) 職場における女性職員の割合	6.7%	6.7%	13.3%	13.3%	18.8%

■ 取組内容

女性職員の採用を増やすため、組合ホームページなどを通じて職場環境や福利厚生を紹介に加え、活躍する女性職員の姿などを発信し、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報する。

(2) 出産・育児に関する諸制度の周知及び利用促進

■ 現状

出産・育児に関する諸制度については、対象職員への個別の周知は行ってきたものの、体系的な資料が整備されておらず、十分に周知されているとは言い難い状況にある。

■ 取組内容

出生時両立支援制度や育児期両立支援制度等の情報提供を行い、全職員への制度の周知・啓発に努め、利用促進を図る。

(3) 仕事と育児の両立支援

① 育児休業

【数値目標】 男性職員の育児休業取得率：80%以上

【達成年度】 令和12年度末

② 配偶者出産休暇及び育児参加休暇

【数値目標】 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率：100%

【達成年度】 令和12年度末

■ 現状

男性職員の育児休業については、直近 5 年間に対象者が 1 名いたが、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、直近 5 年間で対象者はいなかったが、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
R3	1 人	0 人	0%	0 日
R4	0 人	0 人	—	—
R5	0 人	0 人	—	—
R6	0 人	0 人	—	—
R7	0 人	0 人	—	—
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
R3	0 人	0 人	—	—
R4	0 人	0 人	—	—
R5	0 人	0 人	—	—
R6	0 人	0 人	—	—
R7	0 人	0 人	—	—
平均			—	—

イ 育児参加休暇

	対象者数	取得者数	取得率	取得日数
R3	0 人	0 人	—	—
R4	0 人	0 人	—	—
R5	0 人	0 人	—	—
R6	0 人	0 人	—	—
R7	0 人	0 人	—	—
平均			—	—

■ 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 在宅勤務などのテレワークは、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。

(4) 総労働時間の縮減

①年次有給休暇 【数値目標】 年次有給休暇の平均取得日数：15 日以上 【達成年度】 令和 12 年度末
②時間外勤務 【数値目標】 月の時間外勤務の上限を超えた職員数：0 人 【達成年度】 令和 12 年度末

■ 現状

年次有給休暇の平均取得日数については、令和 6 年で 11.1 日と前年の水準を下回っており、安定的かつ高い取得率の確保が課題となっている。また、月の時間外勤務の上限である 45 時間を超えた職員数はほぼ年々増加傾向にあるため、計画的な業務の遂行を徹底し、長時間の時間外勤務が常態化しないよう改善していく必要がある。

【年次有給休暇の平均取得日数（各年 1 月 1 日～12 月 31 日）】

R2	R3	R4	R5	R6
9.4 日	9.9 日	11.6 日	13.1 日	11.1 日

【月の時間外勤務の上限を超えた職員の延べ人数（管理職以外）】

R2	R3	R4	R5	R6
0 人	1 人	3 人	6 人	4 人

■ 取組内容

- ア 休暇等を取得しやすい職場環境を整備するため、管理職が積極的に働きかけるとともに、自ら率先して休暇を取得する。
- イ 夏季休暇の連続取得や祝日等と合わせた年次有給休暇の取得を促し、連続した休暇の確保を図る。
- ウ 特定の職員に業務が集中しないよう、業務の可視化や改善を行い、事務分担の見直しなどの措置を講ずる。
- 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を引き続き推進する。