

燕市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

(後期計画：令和3年度～令和7年度)

令和3年3月  
新潟県燕市

## < 目 次 >

はじめに	3
計画期間	3
<b>女性職員の活躍推進に向けた取組</b>	<b>3</b>
1. 女性職員の管理職への登用促進	4
2. 職員採用における周知拡充	5
3. 時間外勤務の縮減	6
4. 年次有給休暇の取得促進	7
5. 男性職員の育児等への参画促進	8
6. 男女職員の勤続年数の均衡化	10
7. セクシュアル・ハラスメント等対策の整備	10

## 燕市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（後期計画）

### はじめに

女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した日本にとって、社会の多様性と活力を高め、経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題となっています。

社会全体で女性の活躍の動きが拡大し、我が国の社会は大きく変わり始めている中、平成 27 年 9 月に女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける「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」という。）が施行されました。

燕市では、同法に基づき、平成 28 年 4 月 1 日からの 5 年間を計画期間とする特定事業主行動計画（前期期間）を策定しました。その後、平成 30 年に「女性活躍推進法公務部門に関する検討会」が開催され、同検討会の内容を踏まえ、令和元年に同法及び内閣府令や指針等の改正が行われました。

この改正を受けて市では自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるよう支援するため、令和 3 年 4 月 1 日から向こう 5 年間を計画期間とする後期行動計画を新たに策定しました。

燕市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は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 第 19 条に基づき、燕市長、燕市議会議長、燕市選挙管理委員会、燕市代表監査委員、燕市農業委員会、燕市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

※事業主（各任命権者）

市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、教育委員会（県費負担教職員を除く）

### 計画期間

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 年間とします。

## 女性職員の活躍推進に向けた取組

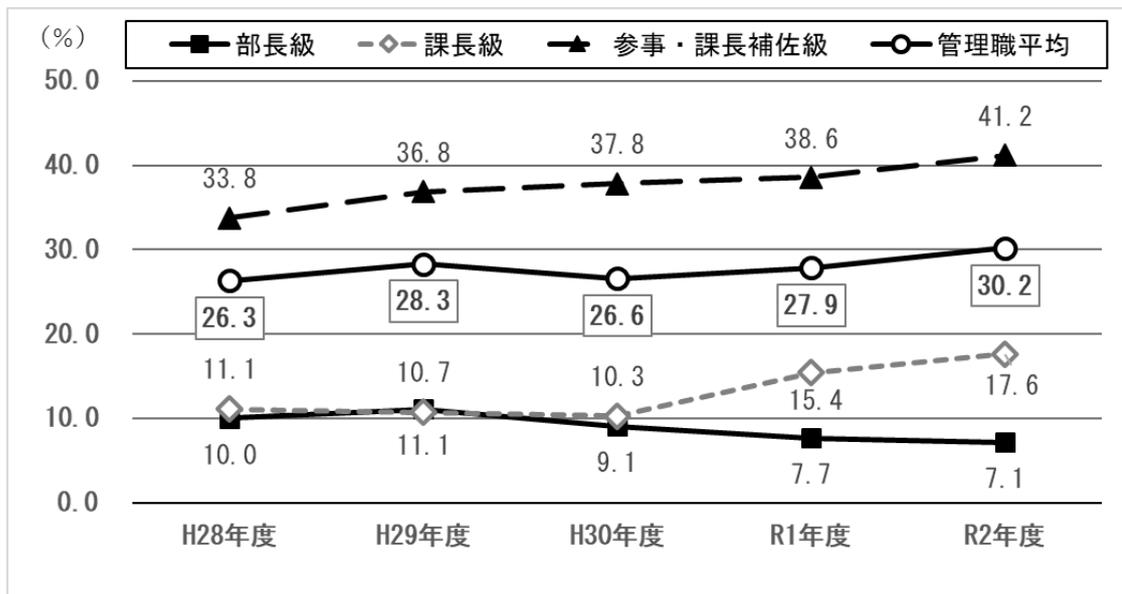
### 1. 女性職員の管理職への登用促進

#### (1) 現状と課題

本市における管理職への女性職員の登用率は、上昇傾向にあり、令和2年度には内閣府が掲げる指導的地位に女性が占める割合の目標値である30%を達成しました（参照一図①）。しかし、各役職段階に占める女性の割合では、部長級、係長級での伸び率が低下し、役職間で登用率に差が見られます（参照一表①）。

全ての職員が十分な能力を発揮し、施策の質と行政サービスの向上を図るためには、管理職への女性職員の登用率を今後も引き上げていくことが求められます。

【図① 女性職員登用率の推移】



【表① 管理職・監督職に占める女性の割合】

区分		H29年度	R2年度	差 (R2-H29年度)	伸び率 (R2/H29年度)
管理職	部長級	9.1%	7.1%	▲ 1.9 ㊦	▲ 21.4%
	課長級	10.3%	17.6%	▲ 7.4 ㊦	▲ 72.1%
	参事・課長補佐級	36.8%	41.2%	▲ 4.3 ㊦	▲ 11.8%
	小計	26.2%	30.2%	▲ 4.0 ㊦	▲ 15.2%
監督職	副参事級	32.5%	37.5%	▲ 5.0 ㊦	▲ 15.4%
	係長級	36.5%	31.1%	▲ 5.4 ㊦	▲ 14.8%
	主査	75.0%	86.7%	▲ 11.7 ㊦	▲ 15.6%
	小計	47.0%	47.0%	▲ 0.0 ㊦	▲ 0.0%

※1 割愛職員・任期付職員を含む全職員を対象とする。

※2 伸び率算出にあたり、条件を同等にするため、対象に燕・弥彦総合事務組合出向職員を含める。

## (2) 具体的な取組

- ◆ 管理職への女性職員の登用を推進し、令和7年度末までに内閣府が示す市町村職員の各役職段階に占める女性の割合の達成を目指します(参照一表②)。
- ◆ 女性のキャリア形成に繋げるため、女性管理職育成のための研修に継続的に参加します。

【表② 各役職段階に占める女性の割合】

区分	燕市の各役職段階に占める女性の割合	内閣府が示す市町村職員の各役職段階に占める女性の割合	
	現状 (R2年度)	現状 (R2年度)	目標 (R7年度末)
部長級	7.1%	10.1%	14.0%
課長級	17.6%	17.8%	22.0%
参事・課長補佐級	41.2%	29.2%	33.0%
監督職(副参事級・係長級・主査級)	47.0%	29.2%	33.0%

※ 算出については表①の数値とし、内閣府目標の本庁係長相当職は本市監督職相当として比較する。

## 2. 職員採用における周知拡充

### (1) 現状と課題

職員採用試験における採用者の女性に占める割合は、過去5年間の平均で61.8%となっています(参照一表③)。

採用を希望する学生を対象に男女ともに働きやすい職場環境を周知するとともに、今後も引き続き、公正平等な職員採用を実施することが求められます。

【表③ 新採用職員(全職種)の女性の割合】

区分	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	過去5年間の平均
一般事務職	72.7% ( 8/11 人)	64.3% ( 9/14 人)	35.0% ( 7/20 人)	70.0% ( 7/10 人)	53.3% ( 8/15 人)	55.7%
土木技術職	50.0% ( 1/2 人)	0.0% ( 0/3 人)	0.0% ( 0/4 人)	0.0% ( 0/4 人)	0.0% ( 0/4 人)	5.9%
保健師、栄養士	100.0% ( 4/4 人)	100.0% ( 2/2 人)	100.0% ( 1/1 人)	100.0% ( 4/4 人)	100.0% ( 1/1 人)	100.0%
社会福祉士 精神保健福祉士	100.0% ( 1/1 人)	50.0% ( 1/2 人)	100.0% ( 1/1 人)	0.0% ( 0/1 人)	- -	60.0%
保育士 幼稚園教諭	100.0% ( 6/6 人)	100.0% ( 5/5 人)	100.0% ( 8/8 人)	100.0% ( 4/4 人)	75.0% ( 3/4 人)	96.3%
合計	83.3% ( 20/24 人)	65.4% ( 17/26 人)	50.0% ( 17/34 人)	61.9% ( 15/23 人)	50.0% ( 12/24 人)	61.8%

※1 各年度は採用された年度を表す。

※2 「-」は該当区分の募集を実施しなかったことを表す。

## (2) 具体的な取組

- ◆ 職員採用ガイダンスを開催するほか、合同企業説明会や大学等での採用説明の機会を拡大します。
- ◆ 採用説明会、採用案内パンフレット等で女性職員の活躍を積極的に取り上げます。

## 3. 時間外勤務の縮減

### (1) 現状と課題

令和元年度における1か月の時間外勤務の上限時間（45時間以下）を超過した人数は年間延べ153人となっています(参照一表④)。長時間労働は健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、女性のキャリア形成や男性の家庭参加を阻む原因となりかねません。

業務分担の見直しを定期的に行うなど各職員の業務量の平準化を図りながら、ワーク・ライフ・バランス推進に資する効率的な業務運営や良好な職場づくりが必要となっています。

【表④ 時間外勤務の状況（令和元年度）】

区分	職員数	年間合計時間外勤務時間	一人あたり月平均時間外勤務時間	月上限時間超過人数(延べ数)	年上限時間超過人数
本庁勤務職員	237人	37,429時間	13.2時間/人	153人	41人
本庁外勤務職員	31人	2,914時間	7.8時間/人	0人	0人
全体	268人	40,343時間	12.5時間/人	153人	41人

※1 数値は総務省「勤務条件等に関する調査」項目より、市長部局の一般行政職職員を対象とする。

※2 時間外勤務（週休日の勤務を含む）の上限時間は1か月に45時間以下、1年（4月から翌年3月まで）に360時間以下。

## (2) 具体的な取組

- ◆ 毎週木曜日のノー残業デーにおいて、管理職員は勤務時間外における不要不急の業務を控え、自ら率先して定時退庁することにより、職員が退庁しやすい環境整備を図るとともに、職員に対して定時退庁を促します。
- ◆ 「打合せ時間帯と集中タイムの設定」による事務処理の集中化・効率化の徹底や時差勤務制度の活用を推進します。
- ◆ RPAや申請・相談・予約等市民サービスのオンライン化、デジタル化を積極的に推進します。

※RPAとは、ロボティック・プロセス・オートメーションの略で、事業プロセス自動化技術（人間の代わりに業務をこなしてくれる自動化ツール）のこと。

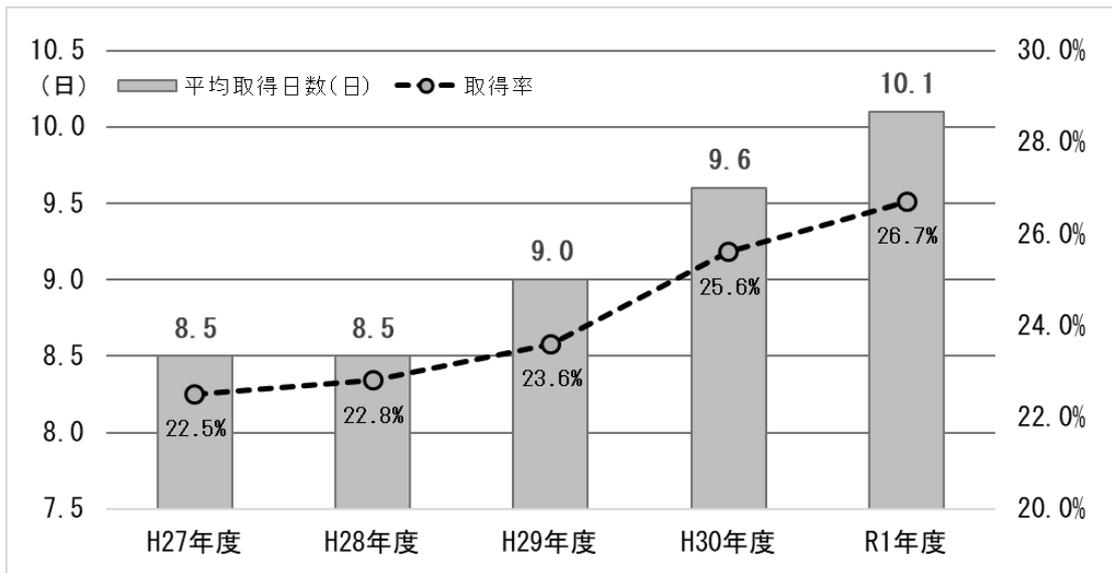
#### 4. 年次有給休暇の取得促進

##### (1) 現状と課題

令和元年度における一般行政職の年次有給休暇の年平均取得日数は、10.1日の取得となっています(参照一表⑤)。

また、年次有給休暇の取得日数が年5日に満たない職員が72人(22.2%)いることから、より一層の意識啓発や職場環境の改善を図る必要があります。

【図② 年次有給休暇の取得日数及び取得率の推移】



【表⑤ 年次有給休暇の取得日数及び取得率の推移】

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
平均取得日数(日)	8.5	8.5	9.0	9.6	10.1
取得率	22.5%	22.8%	23.6%	25.6%	26.7%

※ 数値は総務省「勤務条件等に関する調査」項目より、市長部局の一般行政職職員を対象とする。

【表⑥ 年次有給休暇の取得状況(令和元年度)】

区分	R1年度
総付与日数(a)	12,254.0日
総取得日数(b)	3,267.9日
全対象職員数(c)	324人
年次有給休暇の取得日数が年5日に満たない職員の数(d)	72人
平均取得日数(b)/(c)	10.1日
消化率(b)/(a)	26.7%
年次有給休暇の取得日数が年5日に満たない職員の割合(d)/(c)	22.2%

※1 数値は総務省「勤務条件等に関する調査」項目より、市長部局の一般行政職職員を対象とする。

## (2) 具体的な取組

- ◆ 各職場において計画的な休暇取得を進め、令和7年度までに年平均12日以上取得を目指します。
- ◆ 年次有給休暇が10日以上付与される職員について、対象職員が年5日以上確実に取得できるよう、各職場で年間の取得計画を作成するなど、計画的な取得を促進します
- ◆ 会計年度任用職員についても計画的に休暇が取得できるよう意識啓発を図ります。

## 5. 男性職員の育児等への参画促進

### (1) 現状と課題

過去5年間の男性の育児休業の新規取得者は、平成29年度の1名だけでそれ以降は取得者がいない状況が続いています(参照一表⑦)。

一方、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、取得が定着しつつあり、令和元年度においては半数以上の職員が取得しています(参照一表⑧)。

今後は、次世代育成支援対策法に基づく特定事業主行動計画の推進と併せて、職場全体で男女が分け隔てなく子育てに参画することに理解を深め、男性職員が主体的に育児にかかわることができる職場にしていくことが求められます。

【表⑦ 男女別育児休業取得率及び育児短時間勤務休業・部分休業取得者数の推移】

#### 〈 育児休業 〉

区分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
男性	0.0% ( 0/8 人)	0.0% ( 0/5 人)	20.0% ( 1/5 人)	0.0% ( 0/3 人)	0.0% ( 0/10 人)
女性	100.0% ( 11/11 人)	100.0% ( 15/15 人)	100.0% ( 10/10 人)	100.0% ( 11/11 人)	100.0% ( 14/14 人)

#### 〈 育児短時間勤務休業 〉

区分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
男性	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
女性	0 人	1 人	0 人	0 人	0 人

#### 〈 部分休業 〉

区分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
男性	1 人	0 人	0 人	0 人	1 人
女性	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

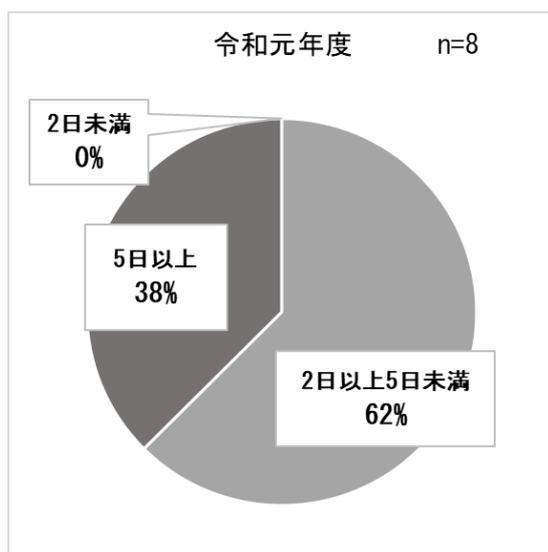
【表⑧ 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率】

区分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
配偶者出産休暇	25.0% ( 2/8 人)	40.0% ( 2/5 人)	60.0% ( 3/5 人)	33.3% ( 1/3 人)	80.0% ( 8/10 人)
育児参加のための休暇	0.0% ( 0/8 人)	0.0% ( 0/5 人)	20.0% ( 1/5 人)	0.0% ( 0/3 人)	50.0% ( 5/10 人)

※対象者は当該年度に子の出生等の事実を把握できた者の数とする。

【図④ 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）取得期間の分布状況】

《 男性 》



## (2) 具体的な取組

- ◆ 上司は人事評価の面談の機会等を活用して、男性職員の育児等に係る状況(出産予定、配偶者の状況、保育の状況等)を事前に把握するよう努めます。
- ◆ 職員またはその配偶者が出産を控えている場合、各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)や育児休業手当金等の経済的な支援措置について周知を図るとともに、人事担当者が個別相談に応じます。
- ◆ 男性職員へ育児休業制度の周知を図り、令和7年度までに内閣府「第5次男女共同参画基本計画」で示された取得率30%を目指します。
- ◆ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を利用可能な男性職員について、令和7年度までに、その合計取得期間が5日以上となる当該職員の割合を75%以上にすることを目指します。

## 6. 男女職員の勤続年数の均衡化

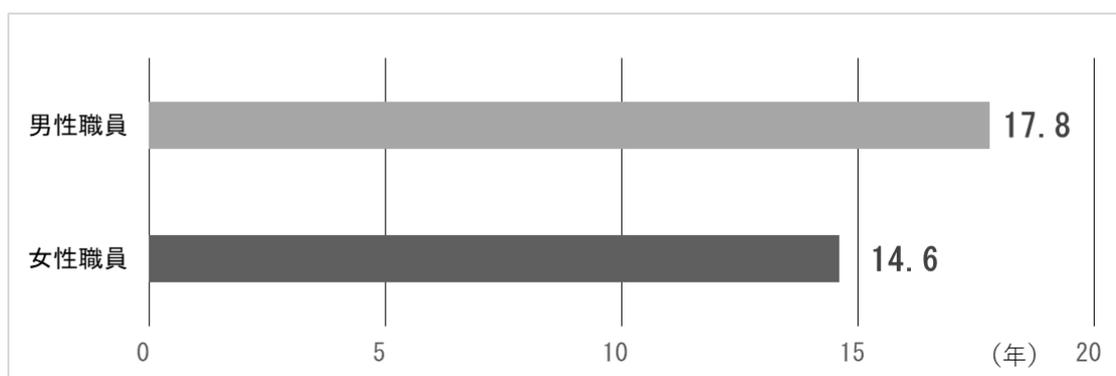
### (1) 現状と課題

継続勤務年数を男女別に比較した場合、職員全体では女性職員の平均勤続年数が男性職員を3.2年下回る結果となっています(参照一図⑤)。

性別や年齢にとらわれず、継続して勤務できるよう仕事と生活の調和を職場全体で図ることが求められます。

【図⑤】 正規職員の平均勤続勤務年数

(令和2年4月1日現在)



### (2) 具体的な取組

- ◆ 平均継続勤務年数の男女差が拡大することのないよう、引き続き職場の意識啓発や職場環境の改善に努めます。

## 7. セクシュアル・ハラスメント等対策の整備

### (1) 現状と課題

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」(令和元年法律第24号)等が令和2年6月1日から施行されたことに伴い、市では令和2年度に「ハラスメントの防止等に関する要綱」を改正しました。

また、実効性をより高めるために、要綱の内容を具体的に解説した文書「ハラスメントの防止に向けた対応について」を新たに作成し、対策の強化を進めています。

### (2) 具体的な取組

- ◆ ハラスメント防止対策等の周知徹底を図るとともに、啓発研修を継続的に実施します。