

燕市における女性職員の活躍の推進に関する
第2次特定事業主行動計画

(前期計画：令和8年度～令和12年度)

令和8年4月
新潟県燕市

< 目 次 >

はじめに	3
I 特定事業主行動計画について	3
計画の位置づけ	3
計画期間	3
II 女性職員の活躍推進に向けた取組	4
1 女性の採用の拡大	4
2 女性職員の管理職への登用の促進	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 平均勤続年数の男女差の縮小	8
6 男性職員の育児等への参画の促進	9
7 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備	11
8 女性の健康上の特性への配慮	12

はじめに

燕市では、「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。)に基づき、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間で前期計画、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間で後期計画として、「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」を策定し、女性職員の活躍推進に関する各種取組を進めてきました。

このたび、令和 7 年の法改正により女性活躍推進法の有効期限が 10 年間延長されたことを受け、令和 7 年度末で終期を迎える後期計画に続く、令和 8 年 4 月 1 日から向こう 5 年間で計画期間とする「燕市における女性職員の活躍の推進に関する第 2 次特定事業主行動計画(前期計画)」を策定しました。

本計画に基づき、女性職員が自らの意思で職業生活を営み、その能力と個性を十分に発揮して活躍できる職場環境の整備を一層推進していきます。

I 特定事業主行動計画について

計画の位置づけ

本計画は、女性活躍推進法第 19 条に基づき、燕市長、燕市議会議員、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、市議会議員、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 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

※この期間は、女性活躍推進法(有効期限:令和 17 年度まで)の前半の部分にあたります。

II 女性職員の活躍推進に向けた取組

1 女性の採用の拡大

(1) 現状と課題

本市においては、性別によらない能力本位での採用を実施しており、採用した職員に占める女性の割合は、過去5年間の全体の平均では56.3%となっています。一方で、土木技術職ではそもそもの女性の応募が少なく、採用した職員に占める女性の割合は低い状況が続いています(参照一表①)。

引き続き公正平等な採用を実施するとともに、学生等を対象に性別にかかわらず働きやすい職場環境であることを積極的に周知する必要があります。

【表① 採用した職員に占める女性職員の割合】

区分	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	過去5年間の平均
一般事務職	65.0% (13/20 人)	43.8% (7/16 人)	66.7% (10/15 人)	17.6% (3/17 人)	36.8% (7/19 人)	46.0%
土木技術職	0.0% (0/1 人)	0.0% (0/2 人)	25.0% (1/4 人)	0.0% (0/3 人)	0.0% (0/3 人)	7.7%
建築技術職	- -	- -	- -	100.0% (1/1 人)	100.0% (1/1 人)	100.0%
保健師、栄養士、助産師	100.0% (1/1 人)	100.0% (4/4 人)	100.0% (7/7 人)	100.0% (4/4 人)	100.0% (6/6 人)	100.0%
社会福祉士、精神保健福祉士	- -	0.0% (0/1 人)	- -	0.0% (0/1 人)	66.7% (2/3 人)	40.0%
保育教諭	100.0% (2/2 人)	100.0% (2/2 人)	- -	100.0% (2/2 人)	100.0% (4/4 人)	100.0%
学芸員、文化財専門職	- -	- -	100.0% (2/2 人)	- -	100.0% (1/1 人)	100.0%
全体	66.7% (16/24 人)	52.0% (13/25 人)	71.4% (20/28 人)	35.7% (10/28 人)	56.8% (21/37 人)	56.3%

※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もしくは実施したが応募が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や合同企業説明会、大学等での説明会を通じた採用活動を展開するとともに、学生を対象としたインターンシップ受入を行います。
- ◆ 採用説明会や採用案内パンフレット等で、市職員として働く魅力や働きやすさを伝えるとともに、性別にかかわらずやりがいを持って様々な仕事に従事できる職場であることを積極的に情報発信します。

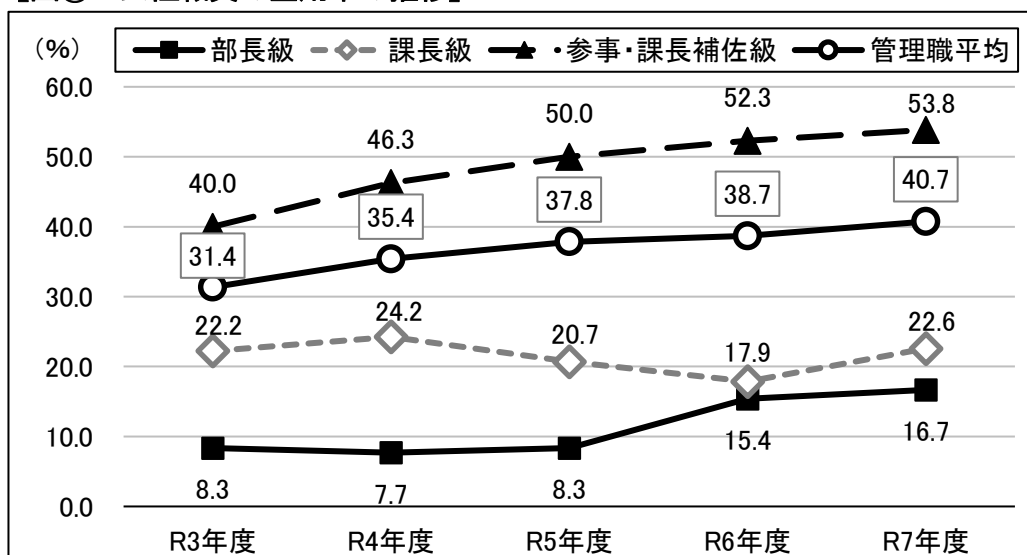
2 女性職員の管理職への登用の促進

(1) 現状と課題

女性職員の管理職への登用率は、役職段階が上がるにつれて女性職員の割合が低下する傾向にあるものの、全体としては年々上昇しており、令和7年度における管理職に占める女性職員の割合は40.7%となりました(参照一図①、表②)。

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、女性職員の管理職への登用を進めていく必要があります。

【図① 女性職員の登用率の推移】



【表② 管理職・監督職に占める女性の割合】

区分		R3年度	R7年度	差 (R7-R3年度)	伸び率 (R7/R3年度)
管理職	部長級	8.3%	16.7%	8.4 ㊦	100.4%
	課長級	22.2%	22.6%	0.4 ㊦	1.7%
	参事・課長補佐級	40.0%	53.8%	13.8 ㊦	34.5%
	小計	31.4%	40.7%	9.3 ㊦	29.8%
監督職	副参事級	40.0%	33.3%	▲ 6.7 ㊦	▲ 16.8%
	係長級	31.0%	47.2%	16.2 ㊦	52.1%
	主査	79.3%	74.1%	▲ 5.2 ㊦	▲ 6.6%
	小計	45.3%	51.3%	6.0 ㊦	13.2%

※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、経年比較を行う際の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12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③)。
- ◆ 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へ継続的に参加職員を派遣します。

【表③ 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 (燕市：R7 年度)	現状 (市町村平均：R6 年度)	目標 (R12 年度末)
部長級	16.7%	12.6%	16.0%
課長級	22.6%	20.4%	24.0%
参事・課長補佐級	53.8%	30.5%	34.0%
監督職(副参事級・係長級・主査級)	47.2%	36.0%	40.0%

※ 算出については表②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。

3 時間外勤務の縮減

(1) 現状と課題

令和6年度における職員一人あたりの月平均時間外勤務時間は9.9時間となっており、1か月の時間外勤務の上限時間(45時間以下)を超過した職員数は年間延べ295人となっています(参照一表④)。

長時間勤務は、職員の健康確保に影響を及ぼすだけでなく、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一つの要因となります。

業務分担の定期的な見直し等により各職員の業務量の平準化を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスに資する効率的な業務運営の推進や働きやすい職場環境の整備を進め、時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

【表④ 時間外勤務の状況(令和6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
内部部局等	341 人	56,763 時間	13.9 時間/人	282 人	40 人
内部部局等以外	196 人	6,876 時間	2.9 時間/人	13 人	1 人
全体	537 人	63,639 時間	9.9 時間/人	295 人	41 人

※1 「内部部局等」は、本庁、教育委員会等とする。「内部部局以外」は、本庁以外の出先機関等とする。

※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を徹底し、管理職員が率先して定時退庁するなど、職員が退庁しやすい職場環境の整備を図ります。
- ◆ 「打合せ時間帯と集中タイムの設定」などにより、事務処理の集中化・効率化を図り、時間外勤務の抑制に努めます。
- ◆ AIやRPA[※]等の情報処理技術の積極的な活用により業務の効率化を図るとともに、申請・相談・予約等の市民サービスのオンライン化・デジタル化を推進し、業務負担の軽減に取り組みます。

※RPAとは、ロボティック・プロセス・オートメーションの略で、業務プロセスを自動化する技術(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。

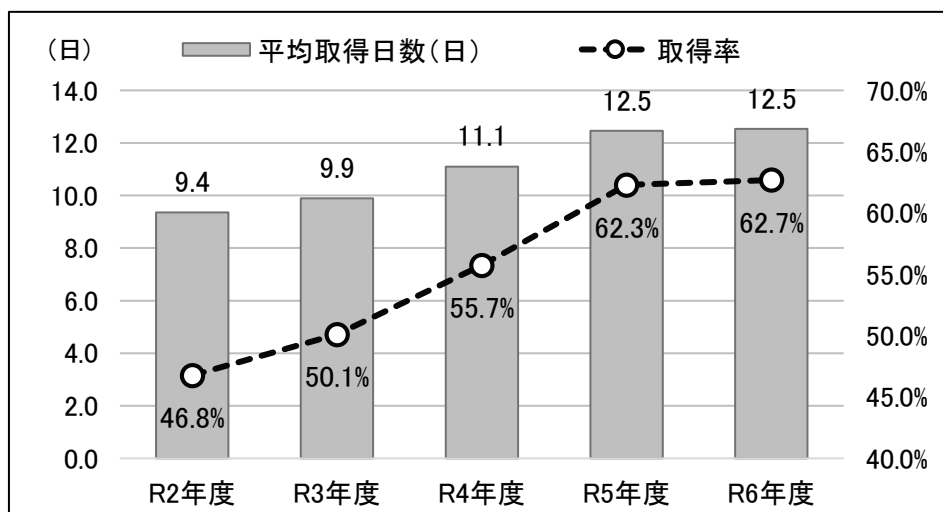
4 年次有給休暇の取得促進

(1) 現状と課題

年次有給休暇の年平均取得日数は増加傾向にあり、令和6年度においては12.5日となっています(参照一図②、表⑤)。一方で、年次有給休暇の取得日数が年5日に満たない職員が60人(11.7%)いることから、取得状況にばらつきが見られます(参照一表⑥)。

引き続き、計画的な休暇取得の徹底や職場環境の整備を進め、さらなる取得促進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

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
平均取得日数(日)	9.4	9.9	11.1	12.5	12.5
取得率	46.8%	50.1%	55.7%	62.3%	62.7%

※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。

【表⑥ 年次有給休暇の取得状況（令和6年度）】

区分	R6 年度
総付与日数 (a)	10,240.0 日
総取得日数 (b)	6,419.3 日
全対象職員数 (c)	512 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)	60 人
年平均取得日数 (b) / (c)	12.5 日
取得率 (b) / (a)	62.7%
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)	11.7%

※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 取得率は、当該年度に付与された年次有給休暇日数に対して休暇を取得した日数の割合とする。

(2) 具体的な取組

- ◆ 各職場において計画的な休暇取得を推進し、令和12年度までに内閣府が示す年次有給休暇の取得率70%以上(年平均取得日数14日以上)の達成を目指します。
- ◆ 年次有給休暇の年5日以上の実確な取得を徹底するため、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。
- ◆ 心身のリフレッシュを図る観点から、大型連休期間や夏季休暇期間等にあわせた連続休暇の取得を促進します。

5 平均勤続年数の男女差の縮小

(1) 現状と課題

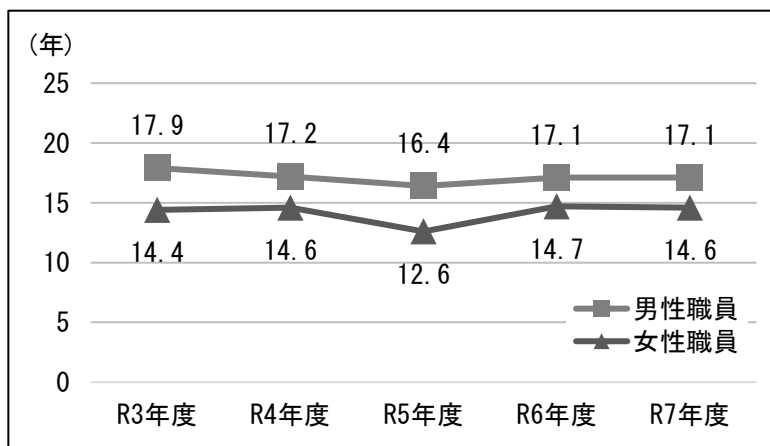
職員の男女別の平均勤続年数は、令和7年度においては男性職員17.1年、女性職員14.6年であり、女性職員の方が男性職員よりも2.5年短い状況となっています(参照一図③)。

また、職員の給与は条例で定める給料表に基づき決定されており、制度上の男女差は生じませんが、勤続年数等の違いにより、実態としての給与の男女差は、令和7年度において任期の定めのない常勤職員で91.5%となっています(参照一表⑦)。

この背景には、妊娠・出産、育児、介護などのライフイベントに伴うキャリアの中断や離職が影響し、結果として女性職員の勤続年数が短くなっていると考えられます。

性別にかかわらず職員が継続して勤務できる環境を整備し、平均勤続年数の男女差の縮小を図っていく必要があります。

【図③ 正規職員の平均勤続勤務年数（各年度4月1日現在）】



【表⑦ 職員の男女の給与の額の差異（令和7年度）】

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	91.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	96.7%
全職員	77.4%

※1 全職員においては、相対的に給与水準が低い任期の定めのない常勤以外の職員(会計年度任用職員)のうち、女性が87.3%を占めるため、男女の給与の差異が大きくなっています。

(2) 具体的な取組

- ◆ 平均継続勤務年数の男女差の縮小に向け、妊娠・出産、介護などのライフイベント等に伴う離職を防ぎ、個々の事情やライフスタイル等に対応できるよう、働きやすい職場環境づくりを進めます。

6 男性職員の育児等への参画の促進

(1) 現状と課題

令和6年度における男女別の育児休業取得率は、男性職員、女性職員ともに100%となっており、特に男性職員の育児休業取得率は、令和2年度の0%から大幅に上昇しています(参照一表⑧)。また、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も取得が定着しつつあり、令和6年度においては8割以上の職員が取得しています(参照一表⑩)。一方で、男性職員の育児休業取得期間は女性職員と比べて短期間であり、2週間未満の取得が57.1%を占めています(参照一表⑨)。

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への理解を深めるとともに、男性職員が主体的に育児にかかわることができるよう、休業・休暇を取得しやすい職場環境の整備を一層進める必要があります。

【表⑧ 男女別の育児休業取得率及び育児短時間勤務、部分休業取得者数の推移】

〈 育児休業 〉

区分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
男性	0.0% (0/8 人)	88.9% (8/9 人)	71.4% (5/7 人)	75.0% (9/12 人)	100.0% (7/7 人)
女性	100.0% (7/7 人)	100.0% (19/19 人)	100.0% (15/15 人)	100.0% (18/18 人)	100.0% (14/14 人)

〈 育児短時間勤務 〉

区分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
男性	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
女性	0 人	0 人	0 人	0 人	2 人

〈 部分休業 〉

区分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
男性	0 人	0 人	0 人	1 人	0 人
女性	0 人	2 人	0 人	1 人	6 人

※1 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。

※2 育児休業は、「当該年度に新たに育児休業を取得した職員数(当該年度以前に子が生まれた者含む)」／「当該年度に子が生まれた職員数」により算出しているため、100%を超えることがある。

【表⑨ 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和6年度）】

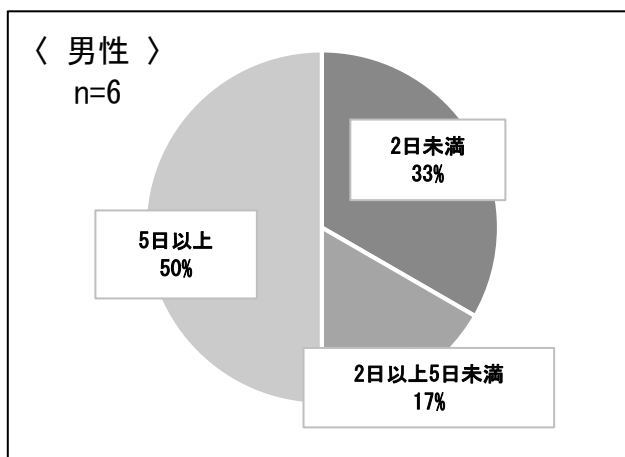
区分	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超
男性	-	57.1% (4/7 人)	28.6% (2/7 人)	-	-	-	14.3% (1/7 人)	-	-
女性	-	-	-	-	-	-	7.1% (1/14 人)	71.4% (10/14 人)	21.4% (3/14 人)

【表⑩ 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	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
配偶者出産休暇	62.5% (5/8 人)	22.2% (2/9 人)	57.1% (4/7 人)	75.0% (9/12 人)	85.7% (6/7 人)
育児参加のための休暇	62.5% (5/8 人)	33.3% (3/9 人)	42.9% (3/7 人)	41.7% (5/12 人)	42.9% (3/7 人)

※1 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⑤ 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（令和6年度）】



(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、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には、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、子育てと仕事の両立支援ハンドブック等を活用し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。
- ◆ 男性職員の育児休業について、令和12年度までに内閣府が示す「地方公務員の男性職員の育児休業取得率85%以上^{*}」の達成を目指します。 ^{*}取得期間2週間以上
- ◆ 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12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80%以上」の達成を目指します。

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

女性活躍推進法の施行に伴い、本市では令和2年度に「燕市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」を改正し、ハラスメントの防止に関する体制整備を行っています。

また、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」を活用し職員の意識啓発を図るとともに、研修の実施や相談窓口の周知などにより、ハラスメント防止対策に取り組んでいます。

一方で、対策をより実効性のあるものとするためには、職員一人ひとりの理解のさらなる浸透に加え、相談しやすい職場環境の整備を一層進める必要があります。

(2) 具体的な取組

- ◆ ハラスメント防止対策に関する周知徹底を図るとともに、研修を継続的に実施し、職員の理解促進を図ります。
- ◆ 相談窓口の周知を図るとともに、相談しやすい環境の整備に努めます。

8 女性の健康上の特性への配慮

(1) 現状と課題

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものですが、特に女性については、健康上の特性による就労への影響が大きく、昇進や管理職となることを断念するなど、キャリア形成の妨げとなる場合があります。

本市においては、女性の健康上の特性に係る特別休暇について、休暇を必要とする職員が利用しやすくなるよう、生理休暇の名称変更や妊娠症状対応休暇の新設など、制度の整備を進めてきました。

今後は、これらの制度のさらなる周知を図るとともに、職場において女性の健康上の特性への理解促進を一層進める必要があります。

(2) 具体的な取組

- ◆ 「健康管理休暇(生理休暇)」や「妊娠症状対応休暇」など、女性の健康上の特性に対応した休暇制度の周知を行い、休暇を必要とする職員の利用を促進します。
- ◆ 新潟県市町村職員共済組合と連携し、「子宮頸がん検診」「乳がん検診」といった婦人科検診の受診勧奨を行います。
- ◆ 職員が心身の健康について相談できるよう、衛生管理者や産業医による健康相談体制を整備します。