

# 女性職員の活躍推進のための新潟県特定事業主行動計画 (第2期前期計画)

令和8年6月1日  
新潟県知事  
新潟県議会議長  
新潟県代表監査委員  
新潟県人事委員会委員長  
新潟県企業管理者  
新潟県病院事業管理者

## 1 はじめに

女性は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することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展等社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が施行されました。

女性活躍推進法では、国、地方公共団体及び企業は職員（従業員）を雇用する立場から、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標や目標の達成に向けた取組内容等を記載した行動計画を策定することとされており、この趣旨に沿って平成28年3月に計画を策定したところです。

従前計画期間においては、意欲や能力のある女性職員を管理監督職へ積極的に登用するとともに、市町村や民間企業への派遣の機会等を確保し、女性職員が活躍する機会の拡大に努めました。また、男性職員の育児参加休暇や年次有給休暇取得の促進に向けた啓発に加え、働きやすい職場環境づくりとして「早出遅出勤務制度」や「テレワーク」の活用を図ったほか、時間外勤務の縮減に向け、業務の進め方の抜本的な見直し等に取り組んできたところです。

この度、令和7年度末をもって後期計画が終了することから、「女性職員の活躍推進のための新潟県特定事業主行動計画（第2期前期計画）」を策定し、平成30年9月に職員のワーク・ライフ・バランスの実現を目的の一つとして策定した「新潟県庁働き方改革行動計画」も踏まえながら、これまで実施してきた各取組をより一層推進することとし、女性活躍推進法の基本理念を踏まえた施策を総合的かつ効果的に取り組んでいくこととします。

## 2 計画期間

女性活躍推進法は、令和18年3月31日までの時限法となっており、本計画は令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とし、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します。

## 3 達成目標

女性活躍推進法は、特定事業主行動計画の策定にあたり、事業主が女性の活躍を推進する際に大きな課題と考える事項に関して数値目標を設定した上で、目標の達成に向けて多様な取組を実施することを求めています。

これを受け、本県においては、現状の課題分析等を踏まえ、以下の項目を数値目標として掲げ、女性職員の活躍の推進に取り組んでいくこととします。

### ① 女性が活躍できる環境だと思ふ職員割合

【指 標】	女性が活躍できる環境だと思ふ職員割合※
【数値目標】	80%以上
【達成年度】	毎年度

※職員アンケートにおいて、「女性が活躍できる環境だと思えますか」の間に対して、「そう思う」「どちらからと言えばそう思う」と回答した職員の割合

本県の女性登用率や育児休業取得率は年々増加傾向にありますが、職員アンケートによると、女性が活躍できる環境だと思ふ職員割合は男性が81.1%、女性が78.7%となっています。

第2期前期計画期間においては、現在の取組を継続しつつ、アンケート結果を踏まえ、毎年度女性が活躍できる環境だと思ふ職員の割合を80%以上とすることを目標とします。

### ② 女性職員の採用

【指 標】	女性職員の採用割合
【数値目標】	採用者に占める女性割合 40~50%
【達成年度】	毎年度

本県における女性職員の採用割合は、39.6%※となっています（令和7年4月2日から令和8年4月1日採用者）。政府の第6次男女共同参画基本計画で示す女性採用割合を達成していないことから、引き続き積極的な広報等に努め、採用者に占める女性割合を毎年度40~50%とすることを目標とします。

※達成目標の直近の実績値は速報値であり、確定値において修正される場合がある（以下同様）

### ③ 平均勤続年数

【指 標】	平均継続勤務年数の男女差
【目 標】	男女間で著しい差異が生じないように努める
【達成年度】	毎年度

本県退職者(令和7年度)の平均勤続年数について、男女間で特筆すべき差異は見られない状況ですが、職員アンケートによると、定年まで勤務したいと思う割合については男性が62.7%、女性が39.6%と、男女間で差が見られることから、今後も引き続き、各種制度の整備や周知を図ることを通じて、仕事と育児・介護の両立が可能な環境整備に努め、男女間の継続勤務年数に著しい差異が生じないことを目標とします。

### ④ 管理職（課長級以上）の女性登用

【指 標】	管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合
【数値目標】	20%以上
【達成年度】	令和12年度

本県における課長級以上の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、令和8年4月1日現在で16.4%となっています。管理職（課長級以上）適齢層に占める女性職員割合（同約32%）に比べ、実際に課長級以上に登用されている女性職員が少ない現状にあると言えます。職員アンケートによると、女性管理職の登用が進んでいないと思う理由として、「能力や適性があっても家庭の事情等により管理職に就いていない女性職員がいる」「女性職員が配置される職場が限られている」との意見が多く寄せられたことから、業務効率化や長時間勤務の解消等に取り組んでいくとともに、女性職員が幅広い業務経験や多様なポストを経験できるような人事配置を行う必要があります。

第2期前期計画期間においては、現在の取組を継続しつつ、政府の第6次男女共同参画基本計画で定める目標（都道府県の本庁課長相当職に占める女性割合20%）も踏まえ、令和12年度までに管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合を20%以上とすることを目標とします。

### ⑤ 管理監督職（係長相当職以上）の女性登用

【指 標】	管理監督職（係長相当職以上）に占める女性職員の割合
【数値目標】	30%以上
【達成年度】	令和12年度

課長級以上の管理的地位にある女性職員を増やすためには、候補者となり得るその前の役職段階である係長相当職以上の管理監督職の地位にあ

る女性職員を増やす必要があります。

本県における係長相当職以上の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、令和8年4月1日現在で29.8%となっており、管理監督職（係長相当職以上）適齢層に占める女性職員割合（同約42%）に比べ、実際に係長相当職以上に登用されている女性職員が少ない現状にあると言えます。職員アンケートによると、女性職員は男性職員に比して昇任を希望しない割合が高く、また、その理由として、自身の職務経験やスキルが限定的であることや、昇進すると負担が増えることをあげている職員の割合も女性の方が高くなっています。業務効率化や長時間勤務の解消等に取り組んでいくとともに、女性職員が若年層から幅広い業務経験ができるような人事配置を行う必要があります。

第2期前期計画期間においては、現在の取組を継続しつつ、政府の第6次男女共同参画基本計画で定める目標（都道府県の本庁係長相当職に占める女性割合30%）も踏まえ、令和12年度までに管理監督職（係長相当職以上）に占める女性職員の割合を30%以上とすることを目標にします。

## ⑥ 育児休業

【指 標】	取得率（取得者／対象者）
【数値目標】	女性：現行の水準維持（95～100%）、 男性：85%（2週間以上の取得率）
【達成年度】	令和12年度

従前計画期間中は、男性職員の育児休業取得を推進するため、育児休業制度などの啓発資料による周知や情報発信、上司からの働きかけに力を入れ、取得を希望する職員がためらいを感じることなく取得できるよう職場環境づくりに努めてきました。

男性職員の育児休業取得率は、年々増加傾向にあり、令和7年度実績は87.4%と目標を達成しましたが、引き続き、育児休業取得の気運醸成に努め、職場における働きかけや十分なサポート体制の構築に取り組むとともに、育休任期付職員制度や育児休業手当金など、関連制度の理解を促進し、不安の払しょくに努めます。また、「育児休業等取得計画表」の活用による男性職員の一層の育児参加促進に取り組みます。

第2期前期計画期間においては、現在の取組を継続しつつ、政府の第6次男女共同参画基本計画で定める目標（地方公務員の男性職員の育児休業取得率85%（2週間以上））も踏まえ、令和12年度までに男性職員の育児休業取得率を85%（2週間以上）とすることを目標にします。

なお、女性職員はこれまでもほぼ100%の率で推移してきていることから、現行の水準を維持することとします。

⑦ 男性職員の育児参加

(出産予定日の6週間前～出産後8週の間における育児休業、妻の出産休暇及び男性職員の育児参加休暇の合計取得日数5日以上)

【指 標】	取得率(5日以上取得者/対象者)
【数値目標】	100%
【達成年度】	令和12年度

短期間でも男性職員が育児に参加できる職場環境づくりのため、育児休業、育児休暇及び男性職員の育児参加休暇のいずれかを取得した職員の割合を表す指標(男性職員の育児参加)を設定し、令和5年度に目標を達成したところです。

第2期前期計画期間では、男性職員が1日を単位として取得可能である妻の出産休暇、男性職員の育児参加休暇及び育児休業について、出産前後の配偶者が身体的・精神的に負担が大きい時期にまとまった休暇の取得を目標とすることで、男性職員の育児参加を一層促進します。

## 4 具体的な取組内容

### (1) 女性受験者の拡大に向けた取組

#### ◇女性受験者拡大のための広報活動

職員募集の際に、採用パンフレットや県のホームページ等で、職業生活と家庭生活を両立し活躍する女性職員の姿を紹介するなど、女性が働きやすい職場環境であることを積極的に広報し、女性受験者の拡大に向けて引き続き取り組んでいきます。

### (2) 女性職員の職域拡大、キャリア形成に向けた支援

#### ◇女性職員が活躍する機会の拡大

将来の管理職候補となる女性職員の育成を図るため、税務部門や用地部門などこれまで女性職員があまり配置されてこなかった分野や企画部門、財務部門や危機管理部門などマネジメント能力が必要とされる分野に女性職員を積極的に配置し、幅広い業務や多様なポストの経験を通じて、職域や活躍の場の拡大に努めていきます。

また、若手の女性職員が比較的早い段階で幅広い経験を積むことができるよう人事異動を行い、若年層からキャリア意識の醸成を図るとともに、若手職員が主体的かつ積極的に自らのキャリア形成について考える機会を設け、管理・監督者向けに、部下育成・キャリア形成支援を強化します。

#### ◇意欲・能力のある女性職員の積極的な登用

意欲や能力のある女性職員を将来の管理職候補者として計画的に育成するため、年齢にとらわれることなく管理監督職に積極的に登用し、本人の自覚やマネジメント能力の向上の促進に努め、計画的な人事管理を実施します。

また、現時点で比較的登用数が少ない専門職についても、今後、管理監督職適齢層の女性職員割合が高くなっていくことから、管理監督職登用に向けた育成・支援を積極的に行います。

#### ◇多様な職務経験の提供

意欲のある女性職員について、国・他県や市町村等への派遣や民間企業等への研修派遣への参加機会を積極的に確保し、新たな発想や人的ネットワークの形成の獲得を促します。

#### ◇キャリア形成の支援

女性職員を対象としたキャリアアップ研修を実施し、ロールモデルとなる

女性職員の経験談や参加者同士の意見交換等を通して今後のキャリアを考える機会を提供することにより、女性職員のキャリア形成を支援します。

### (3) 働きやすい職場環境づくり

#### ◇管理・監督者のマネジメントの徹底

課内・係内のコミュニケーションの促進を図り、必要性の薄れた事務の廃止や思い切った事務の簡素化・効率化の推進に努めるほか、月ごとや月途中における時間外勤務実績を把握し、所属内での業務の再配分や、部局長の判断による柔軟な人事配置に取り組むとともに、必要に応じて、部局を超えた業務支援体制を強化するなど、迅速かつ的確な人事配置を行い、業務量の調整を図ります。

#### ◇事前命令の徹底と職場の雰囲気づくり

時間外勤務命令は、管理・監督者が職員一人ひとりの業務の執行状況を常に把握し、20時までを目安に、その必要性を十分に考慮した上で事前に命令することを徹底し、やむを得ず延長した場合でも、22時までを上限とします。

また、管理・監督者による職員一人ひとりへの積極的な声掛けにより、ノー残業デー（毎週水曜日等）の励行など、退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

#### ◇情報共有による意識の醸成

各部局及び職員に対して、各所属の時間外勤務実績や取組事例など、情報提供を積極的に行い、全庁的な意識の醸成を図ります。

#### ◇デジタル技術を活用した仕事のやり方の抜本的な見直し

生成AIやRPAなど、デジタル技術を積極的に活用するとともに、仕事のやり方を見直すことで、業務効率の向上を図ります。

#### ◇業務量に応じた柔軟な人員配置

繁忙期に対応する応援職員定数の措置や年度途中の業務の繁閑に応じて部局内の人事配置を部局長の判断で行えるようにするなど、部局間、部局内における応援体制の積極的な運用を図ります。

#### ◇休暇等の取得の促進

これまでもゴールデンウィークやお盆の時期については、年次有給休暇を利用した連続休暇の取得を促しているところですが、引き続き所属長からの積極的な声掛けを実践することで、より一層休暇等を取得しやすい職場環境づくりを促進します。これに加え男性職員については妻の出産休暇と併せて、

育児参加休暇や育児休業を取得したり、授業参観への出席や地域における子育て支援活動等への参加など子育てやこどもと触れ合う機会の充実に向けて積極的に年次有給休暇を取得するよう啓発を図ります。

なお、男性職員に子が生まれた場合は、本人の意向に基づき、取得計画を必ず作成し当該職員と共有するとともに、より長期の育児休業の取得について検討を促したり、事前に業務分担の見直し等の環境整備を行うなどの取組により、男性職員の育児休業取得を促進します。

#### ◇休暇等の使用計画表の年間を通じた利用

「年次有給休暇等使用計画表」を年間を通じて活用し、休暇を計画的に取得するため職場や係でルールを作るなど、休暇の取りやすい職場雰囲気醸成に努めます。

#### ◇ワーク・ライフ・バランス推進強化月間の設定

7月及び8月を「ワーク・ライフ・バランス推進強化月間」として設定し、夏季休暇取得とあわせた男性の育児休業や育児参加に係る休暇の取得の促進など、職員が働き方を見直す機会を提供します。

#### ◇階層別研修における人事管理・労務管理の徹底

業務を管理・監督する職員に対して、階層別研修などの機会を活用してワーク・ライフ・バランスの推進に関し必要な知識・能力の習得に努め、職場での声掛けなどの実践を促します。また、研修の実施により、業務マネジメントや業務改善能力、在宅勤務時における勤務管理を強化します。

#### ◇職員向け休暇・給付等の制度・手続の周知・啓発

これまでも出産・育児に関する特別休暇や出産費に対する給付などの経済的支援の制度について、啓発資料を作成・活用し、職員に周知を図ってきましたが、今後も引き続き職員ポータル等を活用しながら休暇・休業制度に関する情報を提供し、周知に努めます。

また、国の実施する育児休業給付金の引上げ等の経済的支援に加え、それらを含め休業中の収入見込み額を試算できるツールを職員へ周知します。

#### ◇人事異動における家庭事情を配慮した配置

結婚や育児などの家庭事情により配置換えを必要とする職員については、職員調書の記入や所属でのヒアリングにより職員の意向や状況を把握し、可能な限り配慮します。

#### ◇休暇・休業中の職員に対する情報提供

産前・産後休暇や育児休業中の職員の不安を解消するため、各所属におい

ては、職員の意向や状況に配慮のうえ、職場状況・福利厚生等に関する情報提供に努めます。

#### ◇育児休業を取得した職員の職場復帰支援

育児休業中の職員の職場復帰に対する不安を解消するため、職員同士の交流会を実施するとともに、職場復帰後は、今後のキャリア形成支援のための研修を実施し、職員の円滑な職場復帰を支援します。

#### ◇柔軟な働き方の推進

職員が仕事と子育てを両立しやすい環境づくりに向けて、早出・遅出勤務制度や在宅勤務を引き続き活用します。

#### ◇育児を行う職員、出産を希望する職員の支援

家族看護・子育て休暇や出生サポート休暇・休業制度の活用により、学校行事に参加する機会の充実や、不妊治療に取り組みやすい環境づくりに努めます。

#### ◇ハラスメントの防止

男性及び女性職員がそれぞれ対等なパートナーとして職務に従事できるように、全階層別研修等におけるハラスメント防止に係る研修やハラスメントに関する職員アンケートの実施により職員に対する意識啓発・注意喚起を行うとともに、相談窓口の周知に努めます。

#### ◇女性の健康上の特性に関する取組

乳がんや子宮がんの婦人検診対象者に対し、積極的に受診するよう情報提供するとともに、産業医・保健師による健康相談窓口を周知し、女性が自身自身で健康管理できるようにサポートします。

また、職場において女性の健康上の特性や生理休暇・不妊治療の休暇制度への理解を深めるため、職員への啓発や研修等を行うとともに、早出遅出勤務の活用など柔軟な働き方を推進し、女性職員が働きやすい職場環境づくりに努めます。

## 5 計画の推進体制

### (1) 目標達成状況の把握

目標の達成状況の確認については、毎年度調査を行的確な把握に努め、毎年少なくとも1回、前年度の取組状況や目標に対する実績を公表し、必要に応じて計画の見直しを行います。

### (2) 職員アンケート調査の実施

必要に応じて職員の意識及び実態をアンケート調査により把握し、計画に反映させていくこととします。

参考 職員アンケート集計結果 . . . 別添