

# 魚沼市特定事業主行動計画

令和 8(2026)年度～令和 12(2030)年度



魚 沼 市

魚 沼 市 長  
魚 沼 市 議 会 議 長  
魚 沼 市 選 挙 管 理 委 員 会  
魚 沼 市 代 表 監 査 委 員  
魚 沼 市 農 業 委 員 会  
魚 沼 市 消 防 長  
魚 沼 市 教 育 委 員 会



## 1 はじめに

魚沼市では、急速な少子化の進行や、出産や子育てに関する家庭・地域を取り巻く環境も大きく変わってきている中、次世代育成支援対策推進法が平成 15 年に施行されたことに伴い、「次世代育成支援対策魚沼市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりをはじめとする次世代育成支援対策を推進してきました。

また、平成 27 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、本市でも平成 28 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までを計画期間とした「魚沼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」を策定しました。

その後、国において令和 6 年 5 月に育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法を改正し、男女がともに仕事と育児・介護を両立できるよう制度の強化が図られました。

本市においても、男女がともに仕事と育児・介護を両立できる職場環境の実現が重要な課題となっています。現在の行動計画の計画期間の満了に伴う次期行動計画の作成にあたっては、関連する点が多いことから、「魚沼市次世代育成支援行動計画」、「魚沼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」の両計画を統合し、「魚沼市特定事業主行動計画」として新たに策定を行います。

## 2 計画期間

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。

なお、社会情勢の変化や国が掲げる行動計画策定指針の改定等があった場合には、必要に応じて内容の見直しを行うこととします。

## 3 計画の対象職員

「魚沼市次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則」に基づき、下記の特定事業主が連名で魚沼市特定事業主行動計画を策定します。特定事業主に対する対象職員は下記のとおりとします。

なお、会計年度任用職員については、休暇制度などが異なるため、計画の内容が実態に合わない場合がありますが、可能な限りこの計画を踏まえた対応を行うこととします。

特定事業主	対象職員
魚沼市長	魚沼市長が任命する職員
魚沼市議会議長	魚沼市議会議長が任命する職員
魚沼市選挙管理委員会	魚沼市選挙管理委員会が任命する職員
魚沼市代表監査委員	魚沼市代表監査委員が任命する職員
魚沼市農業委員会	魚沼市農業委員会が任命する職員
魚沼市消防長	魚沼市消防長が任命する職員
魚沼市教育委員会	魚沼市教育委員会が任命する職員

## 4 計画の推進方法

行動計画の内容を庁内イントラ等へ掲載し、職員への周知を図るとともに、子育てや介護支援に関する相談・情報提供を行います。また、取組状況や実績等を市のホームページに掲載します。

## 5 本市の現状

### ①採用した職員に占める女性職員の割合

職 種	採用年度					
	R2	R3	R4	R5	R6	
一般事務職	上級	37.5%	30.0%	50.0%	71.4%	60.0%
	初級	33.3%	0.0%	100.0%	66.7%	100.0%
保育士	100.0%	100.0%	50.0%	-	100.0%	
保健師	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	
消防士	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
平均	50.0%	42.1%	44.4%	64.3%	50.0%	

近年、女性の採用者は約半数となっています。女性職員の多い保育士、保健師の採用を進めていることが要因として挙げられます。

### ②平均勤続年数の男女の差異

	R2	R3	R4	R5	R6
男性職員	20.87年	20.75年	21.34年	21.63年	21.28年
女性職員	17.42年	17.02年	17.54年	17.44年	17.69年

男性職員に比べて、女性職員の平均勤続年数が短い状況が続いています。保育士や保健師などの中途採用が多い職種に女性の割合が多いことが要因として挙げられます。

### ③職種別の女性職員の割合

職種	R2	R3	R4	R5	R6
一般事務職	26.6%	26.8%	28.4%	29.7%	31.1%
保育士等	94.8%	94.9%	93.3%	93.3%	93.4%
保健師	94.7%	94.4%	93.8%	94.1%	93.8%
栄養士	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
医療職	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
看護師等	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
技能労務職	28.6%	26.3%	33.3%	19.0%	19.0%
消防職	1.4%	1.4%	1.4%	1.4%	0.0%
全体	37.1%	37.2%	38.0%	37.7%	38.5%

女性職員の割合は微増傾向です。一般事務職の女性職員の採用者が増えており、これからも性差なく、優秀な人材の採用を行っていきます。

### ④管理職に占める女性職員の割合

R2	R3	R4	R5	R6
15.6%	15.6%	15.2%	15.6%	16.3%

女性職員の割合は微増傾向です。これからも性差なく優秀な人材を管理職へ登用し、昇格への意識改革に取り組んでいきます。

### ⑤育児休業の取得率及び平均取得日数

		R2	R3	R4	R5	R6
女性	取得率	100%	100%	100%	100%	100%
	平均取得日数	547.7日	531日	452.5日	458.3日	603.5日
男性	取得率	0%	16.7%	11.1%	66.7%	57.1%
	平均取得日数	—	24日	61日	32.7日	25.1日

制度の周知等が進み、男性職員の育児休業の取得は増加傾向ですが、取得日数については、男性職員が短い状況が続いています。引き続き、育児休業を取得しやすい職場づくりへの取り組みを行っていきます。

⑥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率

	R2	R3	R4	R5	R6
配偶者出産	38.5%	0%	11.1%	33.3%	71.4%
育児参加	15.4%	0%	11.1%	20.0%	14.3%

配偶者出産立会休暇の取得が増加傾向ですが、育児参加休暇の取得率が低い状況が続いています。改めて制度の周知等を行い、男性職員の育児参加を推進していきます。

⑦超過勤務時間（会計年度任用職員含む）

	R2	R3	R4	R5	R6
平均時間数（1ヶ月）	10.3時間	11.2時間	11.5時間	10.2時間	10.2時間
年間360時間超過人数（※）	53人	59人	74人	55人	48人

※選挙・災害対応等除く

職員の超過勤務時間は微減傾向にありますが、ワークライフバランスの実現と職員の健康を守るためにも、超過勤務時間の縮減に取り組む必要があります。

⑧職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数

R2	R3	R4	R5	R6
10.5日	11.8日	11.9日	13.4日	13.8日

年次有給休暇の取得日数は増加傾向にあります。今後も休暇制度を活用し、リフレッシュして仕事ができるよう取り組みを行っていきます。

**6 具体的な内容と目標**

**1 女性職員の活躍推進に向けた取り組み**

**(1) 女性職員の採用**

女性職員を優先した採用は行っていませんが、性差なく優秀な人材の採用を行います。

**(2) 女性職員のキャリア形成の支援**

女性職員のキャリア形成や将来の管理職登用を見据え、多様な職を経験できるような人員配置を行います。

**(3) 職場のハラスメント防止対策**

- ア セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等様々なハラスメントを防止するため、相談窓口を設置しています。
  - イ ハラスメントについての研修会を開催し、職員への啓発を行います。
- (4) 妊娠中及び出産後における配慮
- ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
  - イ 育児休業、特別休暇等の各種制度について周知徹底を図ります。
  - ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや時間外勤務の制限を行います。

**【数値目標】**

管理職に占める女性職員の割合を 20%以上とします。

「目標達成年度：令和 12 年度」

**2 子育て支援に関する取り組み**

(1) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ア 子どもの出生時における父親の特別休暇の周知徹底及び年次休暇の取得促進を図ります。(配偶者出産立会休暇・育児参加休暇+年次休暇)
- イ 父親の特別休暇及び年次休暇の取得について、職場における理解が得られるための環境づくりを進めます。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ア 男性の育児休業等の取得促進
  - 男性職員も育児休業等の取得ができることについての周知を行い、男性の育児休業等の取得促進を図ります。
- イ 育児休業等の周知
  - (ア) 育児休業等に関する資料を庁内イントラ等の活用により各職場に配布し、制度の周知を図ります。
  - (イ) 育児休業等経験者の体験談等の情報提供を行い、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。
- ウ 個別面談の実施
  - (ア) 所属長は、所属職員から妊娠または配偶者の妊娠の申出があった際には、育児休業や育児参加休暇等の取得の意向を確認します。併せて、総務人事課から個別に育児休業等の制度及び経済的支援等について説明を行います。
  - (イ) 職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までに、育児休業等の制度及び経済的支援等について説明を行います。
- エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
  - (ア) 育児休業中の職員に対して、休業期間中の連絡を密に行い、気軽に職場との情報交換ができるように心がけます。
  - (イ) 育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して必要に応じた職場内研修等を実施

します。

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

人員配置等によって、育児休業中や産前産後休暇中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

カ 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

(ア) 女性職員を対象とした取組

- a 女性職員の相談に乗り助言する制度の導入の推進
- b 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備

(イ) 管理職を対象とした取組

- a 機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- b 女性職員への多様な職務機会の付与
- c 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- d 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和に関する管理職研修等の取組

**【数値目標】**

・ 育児休業等取得率を男性 85%以上・女性 100%とします。

「目標達成年度：令和 12 年度」

**3 職員のワークライフバランス実現のための取り組み**

**(1) 超過勤務の縮減**

- ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
- イ 毎週水・金曜日を「ノー残業デー」と位置付け、庁内掲示板にて周知します。
- ウ 超過勤務の縮減のため、職員の意識啓発を図ります。

**(2) 休暇の取得の促進**

- ア 年次有給休暇の取得の促進
  - (ア) 所属長は、部下の年次有給休暇を把握し、計画的な取得を指導します。
  - (イ) 所属長は、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備します。
- イ 連続取得の促進
  - (ア) 国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
  - (イ) 月曜、金曜と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ウ 子の看護のための休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して 100%取得できる雰囲気醸成を図ります。
- エ 介護離職等を防止するため、介護に直面する前の早い段階（40 歳等）で、介護休暇等の両立支援制度の周知を行います。

## 【数値目標】

- ・超過勤務時間が年間 360 時間を超えた職員数を令和 6 年度比で 20%削減します。
- ・年次有給休暇の平均取得日数を 15 日以上とします。

「目標達成年度：令和 12 年度」

## 7 その他の次世代育成支援対策等に関する事項

### 1 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行います。

### 2 子ども・子育てに関する地域貢献

- (1) 子どもが参加する地域活動に公共の施設、用地を提供するように努めます。
- (2) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。
- (3) 子どもを対象とした職場見学等を実施します。

---

## 【魚沼市特定事業主行動計画】

令和8年3月 策定

魚沼市総務政策部総務人事課

〒946-8601 新潟県魚沼市小出島910番地

TEL 025-792-9203

FAX 025-792-9500

ホームページ <https://www.city.uonuma.lg.jp>

---



魚 沼 市