

新潟市職員活躍プラン2026

～誰もが活躍できる新潟市役所を目指して～

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び
「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画

データ集



目次

1	これまでの取り組み	・・・	1
2	現状と課題		
	（1）女性登用について	・・・	4
	（2）仕事と家庭の両立について	・・・	7
	（3）採用について	・・・	11

1 これまでの取り組み

○新潟市職員子育て支援プログラム～第1期新潟市特定事業主行動計画～

➤ 【計画期間】平成17年4月1日～平成22年3月31日

急速な少子化の進行により、時代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備のため、国、地方公共団体及び企業など社会全体で10年間の集中的・計画的な取り組みを推進するため「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立し、本市では、平成17年3月に市の職員を対象とした「新潟市特定事業主行動計画」を策定しました。

「父親、母親にとっての仕事と子育ての両立」を計画の目標にし、「制度の周知」、「男性職員の子育て参加推進」、「職場の理解・支援」を重点項目としました。数値目標として、平成21年度までに育児休業等の取得率男性職員5%、女性職員100%を目指すこととし、計画を進めてきました。

・年度別育児休業取得率（当該年度実績）

目標数値	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
男性職員 5%	0%	0.9% (2人/215人)	1.3% (2人/159人)	2.5% (3人/118人)	0%
女性職員 100%	97.5% (117人/120人)	99.2% (132人/133人)	100% (103人/103人)	100% (137人/137人)	91.1% (133人/146人)

○新潟市職員子育て支援プログラム～第2期新潟市特定事業主行動計画～

➤ 【計画期間】平成22年4月1日～平成27年3月31日

前計画の実施状況を踏まえ、平成22年4月から「第2期新潟市特定事業主行動計画」をスタートさせます。事業主として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進し、子育て中の職員が仕事と子育ての両立ができるよう、また、全ての職員が、ライフステージにあわせ、仕事と生活のバランスがとれた働き方ができるよう、取り組んできました。

・年度別育児休業取得率（当該年度実績）

目標数値	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
男性職員 5%	2.3% (3人/132人)	3.7% (4人/109人)	1.8% (3人/169人)	1.5% (2人/130人)	4.9% (8人/162人)
女性職員 100%	98.2% (111人/113人)	100% (114人/114人)	95.7% (111人/116人)	100% (108人/108人)	100% (106人/106人)

○新潟市職員子育て支援プログラム～第3期新潟市特定事業主行動計画～

➤ 【計画期間】平成27年4月1日～平成32年（令和2年）3月31日

「仕事と家庭生活の両立」を目標に、「職員一人ひとりが自分自身に関わることとしての意識の醸成」、「男性職員が子育てを積極的・主体的に担うことの推進」、「職場の理解・支援が得られやすくなる意識啓発・職場環境づくり」を重点項目とし、新たな取り組みとして、所属長を対象とした

「イクボス研修」の実施や、意識啓発チラシの配布、女性職員を対象とした「キャリアデザイン研修」や「リーダー育成研修」を実施しました。

・年度別育児休業取得率（当該年度実績）

目標数値	H27	H28	H29	H30
男性職員 5%	11.5% (20人/174人)	6.4% (11人/172人)	5.8% (8人/139人)	17.0% (27人/159人)
女性職員 100%	100% (109人/109人)	100% (128人/128人)	100% (170人/170人)	100% (184人/184人)

○新潟市特定事業主行動計画（女性活躍推進法関連）

➤ 【計画期間】平成28年4月1日～平成32年（令和2年）3月31日

「職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援」、「仕事と家庭の両立」、「採用」の3つの項目を設け、その中で これまでの男性育休5%、女性職員100%の指標に加え、女性管理職（課長以上）の割合、係長昇任者のうち女性職員の割合、男性の子育て目的の特別休暇取得率、女性志望者向けのコーナーを設けた採用説明会の実施回数を指標とし、女性職員の活躍推進に向けて取り組んできました。

	目 標	H27年度 (目標設定時)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
職域 拡大・ 計画的 育成等	女性管理職（部長以上）を 5人以上配置 ※各年度4月1日時点	5人	6人	6人	6人	6人
	女性管理職（課長以上）の 割合を早期に10%突破、30% を目指す ※各年度4月1日時点	8.6%	9.3%	11.0%	11.9%	14.0%
	係長昇任者のうち女性職員の 割合を42%以上とする ※各年度4月1日時点	42.7%	45.6%	45.3%	49.0%	47.4%
仕事 と家 庭の 両立	男性の子育て目的の特別休暇 取得率100% (※配偶者出産休暇、育児参加休暇の両方を取 得した職員) ※前年度実績	63.6%	62.6%	61.0%	64.7%	65.4%
	育児休業の取得率 男性職員 5% 女性職員100% ※前年度実績	男性4.9% 女性100%	男性11.5% 女性100%	男性6.4% 女性100%	男性5.8% 女性100%	男性17.0% 女性100%
採用	女性志望者向けのコーナーを 設けた採用説明会の実施 ※年度内の実施回数	0回	1回実施 (H28.3.16)	1回実施 (H29.3.16)	1回実施 (H30.3.14)	0回 (※)

※R1 年度実施予定の採用説明会については、新型コロナウイルスの感染症予防のため、開催を中止しました。

○新・新潟市特定事業主行動計画

➤ 【計画期間】令和2年4月1日～令和8年3月31日

引き続き、「職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援」、「仕事と家庭の両立」、「採用」の3つの項目を設け、女性管理職に関する数値目標や男性育児取得率を引き上げ、性別や年齢に関わらず、家庭と生活の調和を実現し、いきいきと働くことのできる組織づくりに向け、取り組んできました。

	目 標	R1年度 (目標設定時)	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
職域 拡大 ・ 計 画 的 育 成 等	女性管理職（部長以上）を6人以上配置 ※各年度4月1日時点	6人	6人	7人	7人	8人	8人
	女性管理職（課長以上）の割合を 15%以上、30%を目指す（※1） ※各年度4月1日時点	14.0%	15.2%	15.4%	16.3%	18.8%	20.6%
	係長昇任者のうち女性職員の割合を 45%以上とする（※2） ※各年度4月1日時点	47.4%	46.4%	46.0%	47.6%	46.3%	47.1%
事 と 家 庭 の 両 立	男性の子育て目的の特別休暇取得率100%（※3） ※前年度実績を目標数値とします。						
	①配偶者出産休暇、育児参加休暇を合わせ て5日以上取得した職員	75.5%	81.8%	82.1%	73.8%	68.6%	66.9%
	②配偶者出産休暇、育児参加休暇の両方を すべて取得した職員	65.4%	66.7%	69.6%	57.0%	55.0%	33.8%
	育児休業の取得率（※4） 男性職員 市長部局等：85%以上（取得期間1週間以上）、消防局・水道局・市民病院：50% 女性職員100% ※男性職員の育児休業取得率目標を変更（令和6年4月1日改訂）						
採 用	①当該年度中に新たに育児休業が取得可能 となった職員数 に対する 同年度中に新たに 育児休業を取得した職員の割合	男性22.3% 女性100%	男性22% 女性100%	男性31.5% 女性100%	男性47.7% 女性100%	男性58.6% 女性100%	男性64.7% 女性100%
	②当該年度中に新たに育児休業が取得可能 となった職員数 のうち 、同年度中に新たに 育児休業を取得した職員の割合	男性17.0% 女性100%					
	③当該年度中に新たに育児休業が取得可能 となった職員数 に対する 同年度中に新たに 育児休業を取得した職員の割合						
採用	職員採用説明会において女性志望者向けコー ナーを設置する（年1回以上実施） ※年度内に実施する回数	0回 (※5)	年1回実施	年1回実施	年1回実施	年1回実施	年1回実施
※1	「新潟市行政改革プラン2018」において、管理職に占める女性割合を「2023年3月までに30%以上」を目標にしています。						
※2	平成26年4月期から係長昇任者のうち女性職員の割合の目標を42%以上とし取り組みを進めてきました。						
※3	国家公務員については「国家公務員の女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のための取組指針」に基づき、対象となる男性職員が全員、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の両休暇を合計5日以上取得するよう取り組むこととしており、本市でも①を目標として定めます。また、さらに②を別途定め、目標として取り組みます。						
※4	①・③総務省が実施している「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」における報告数値、②「新潟市行政改革プラン2018」において、本市が目標としている取得率の算出方法。						
※5	新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い中止。採用説明会の代わりとして、女性志望者向けに「新潟市における女性活躍推進の取り組み」について、説明動画を作成し、市ホームページに掲載した。						

2 現状と課題

(1) 女性登用について

前計画策定以降、女性管理職（課長以上）の割合は年々増えており、6人以上の配置を目標としていた女性管理職（部長以上）の配置人数は9人に増え、課長以上の職員に占める女性職員の割合も年々増えています（表1）。

係長昇任者に占める女性職員の割合についても、目標にしていた45%以上を達成しており、係長職以上の職員に占める女性職員の割合も増加傾向にあります（グラフ1）。

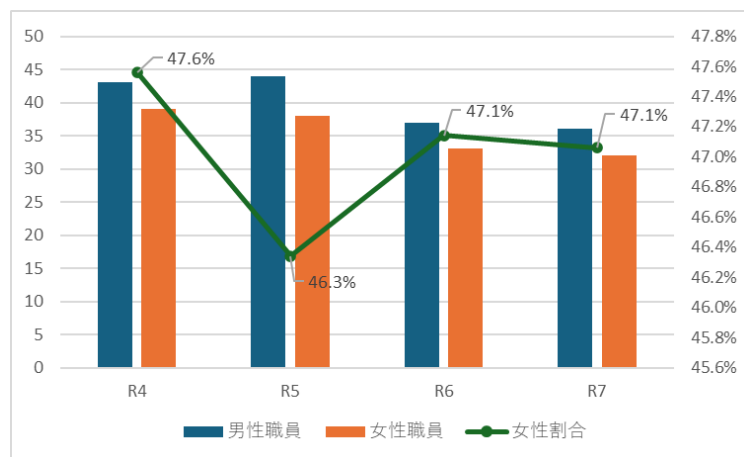
今後、部長以上の女性管理職9人以上を維持し、課長以上の割合30%以上を目指していくためにも、係長昇任者に占める女性割合45%以上としてその割合を維持しながら、より一層女性登用を進めるため、新規課長昇任者のうち女性職員の割合30%以上という目標を新たに掲げ、将来、管理職となる職員を養成していく必要があります。

○係長以上の職員数と女性の割合（表1）

	管理職（課長以上）														
	局長・理事			部長			次長・参事			課長					
	合計	女性	率	合計	女性	率	合計	女性	率	合計	女性	率	合計	女性	率
R7	431	85	19.7%	5	1	20.0%	37	8	21.6%	57	11	19.3%	208	50	24.0%
R6	438	86	19.6%	5	1	20.0%	37	7	18.9%	65	11	16.9%	199	44	22.1%
R5	450	84	18.7%	5	1	20.0%	37	7	18.9%	75	10	13.3%	186	39	21.0%
R4	470	74	15.7%	4	0	0.0%	38	7	18.4%	92	10	10.9%	173	33	19.1%

	副参事			課長補佐			係長		
	合計	女性	率	合計	女性	率	合計	女性	率
R7	124	15	12.1%	336	100	29.8%	1,038	378	36.4%
R6	132	23	17.4%	321	93	29.0%	1,025	371	36.2%
R5	147	27	18.4%	295	84	28.5%	1,014	366	36.1%
R4	163	24	14.7%	280	86	30.7%	1,011	357	35.3%

○係長昇任者に占める女性職員の割合（各年4月1日付昇任者）（グラフ1）



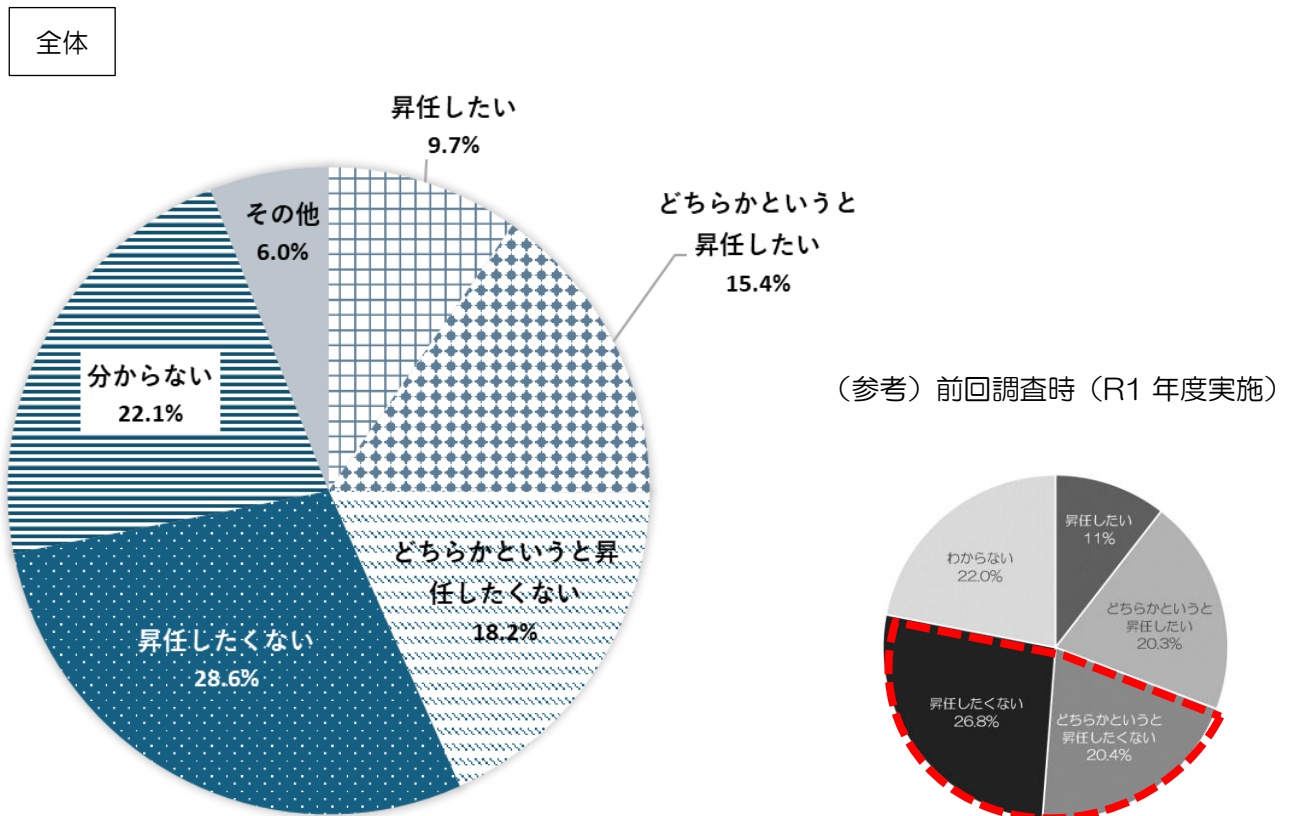
＜職員アンケート結果より＞

職員アンケート（令和7年11月実施。全職員を対象。回答数3,429）で、「将来、管理職へ昇任したいですか。」の質問をしたところ、全体では「昇任したくない」、「どちらかといえば昇任したくない」が46.8%となっており、前回の調査時（R2年調査）とほぼ横ばいでした。

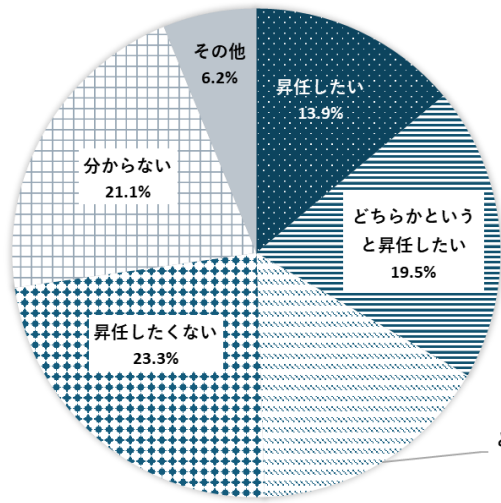
男女別にみると、男性職員は39.4%（前回36.1%）、女性職員は57.1%（前回61.8%）で、前回調査時より男性は昇任したくない傾向が増加し、逆に女性は昇任したい傾向が増加しており、昇任に対する意識の変化がみられたが、いまだ半数以上が昇任に消極的な回答でした（グラフ2）。

昇任したくない理由については、前回の調査時と同様に「自分の能力に自信がないから」が一番であり、次いで「責任の重い職につきたくないから」が多く、前回理由として2番目に多かった「家庭生活との両立ができなくなるため」を上回りました。引き続き仕事と家庭の両立ができる働き方改革を進めていくとともに、計画的なキャリア形成支援を行っていく必要があります。また、「管理職の職務内容に興味がないから」も15.3%となっているため、管理職のロールモデルの紹介などをしていながら、管理職の職務内容にも興味を持ってもらう取り組みの必要があります（グラフ3）。

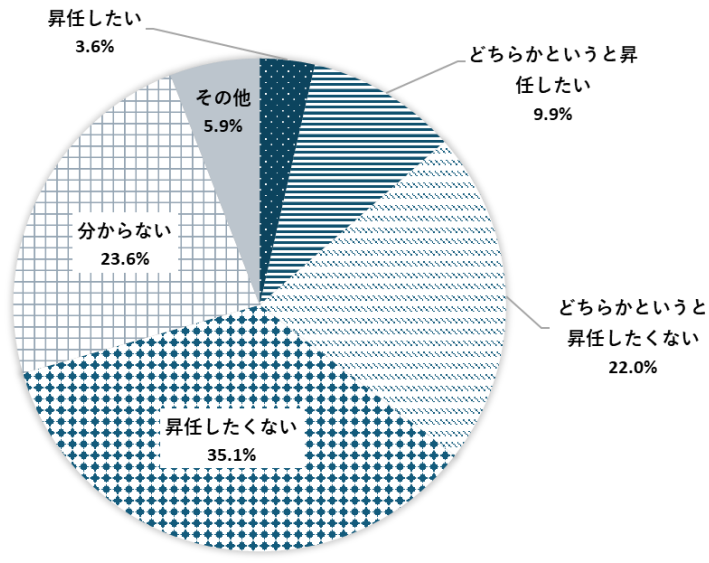
○（グラフ2） 将来、管理職（主査以下の職の方は係長へ、係長以上の職の方はそれより上位の職）へ昇任したいですか。



男性

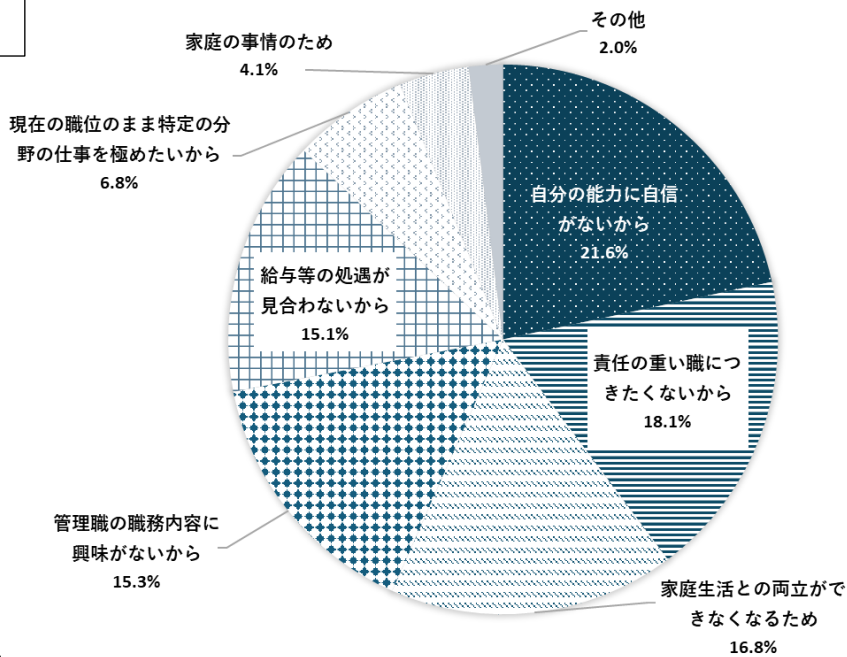


女性

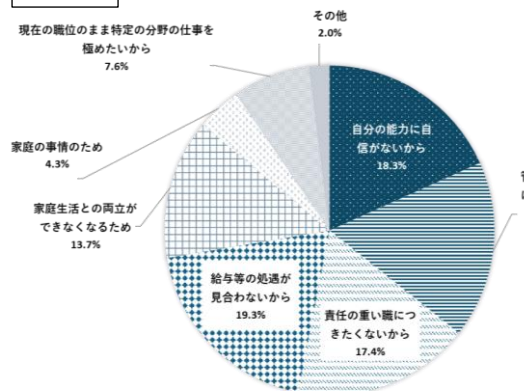


○(グラフ3) 昇任したくない理由はなんですか(上記アンケートで「昇任したくない」「どちらかといえば昇任したくない」と回答した人を対象。)

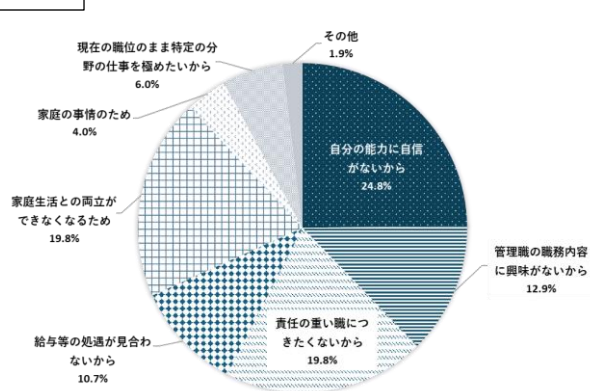
全体



男性



女性



(2) 仕事と家庭の両立について

男性の育児休業取得率については、前計画策定後、令和5年度には58.6%まで増え、当初目標としていた取得率22.3%を達成することができました。加えて、国の「こども未来戦略方針」において、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、令和7年度までに1週間以上の取得率を85%、令和12年度までに2週間以上の取得率を85%に引き上げることとされたことを踏まえ、令和6年度からは市長部局等の男性職員の育児休業取得率を85%（取得期間1週間以上）へ改訂しました（表2）。男性の子育て目的の特別休暇取得率については、育児休業の取得が進んだこともあってか、取得割合は低迷しており、目標としていた取得率100%（配偶者出産休暇及び育児参加休暇をいずれも取得した職員）にはおよびませんでした。目標を達成するためには、育児休業の取得を奨励するとともに、特別休暇の取得についても制度周知を含め、引き続き取得しやすい職場づくりを目指していく必要があります。本市次期計画では、国の方針である一般職・一般行政部門常勤に留まらず、全部局85%（取得期間2週間以上）及び引き続き男性の子育て目的の特別休暇取得率100%を目指し、育児休業を取得可能な職員が、必要に応じて安心して育児休業を取得できるよう、働き方改革を推進し休暇を取得しやすい環境を整えるなど、引き続き、育児休業の取得促進に取り組んでまいります。また、女性職員の育児休業については取得率100%を維持していますが、これまで同様に、妊娠中の職員も含め、配慮していく必要があります。

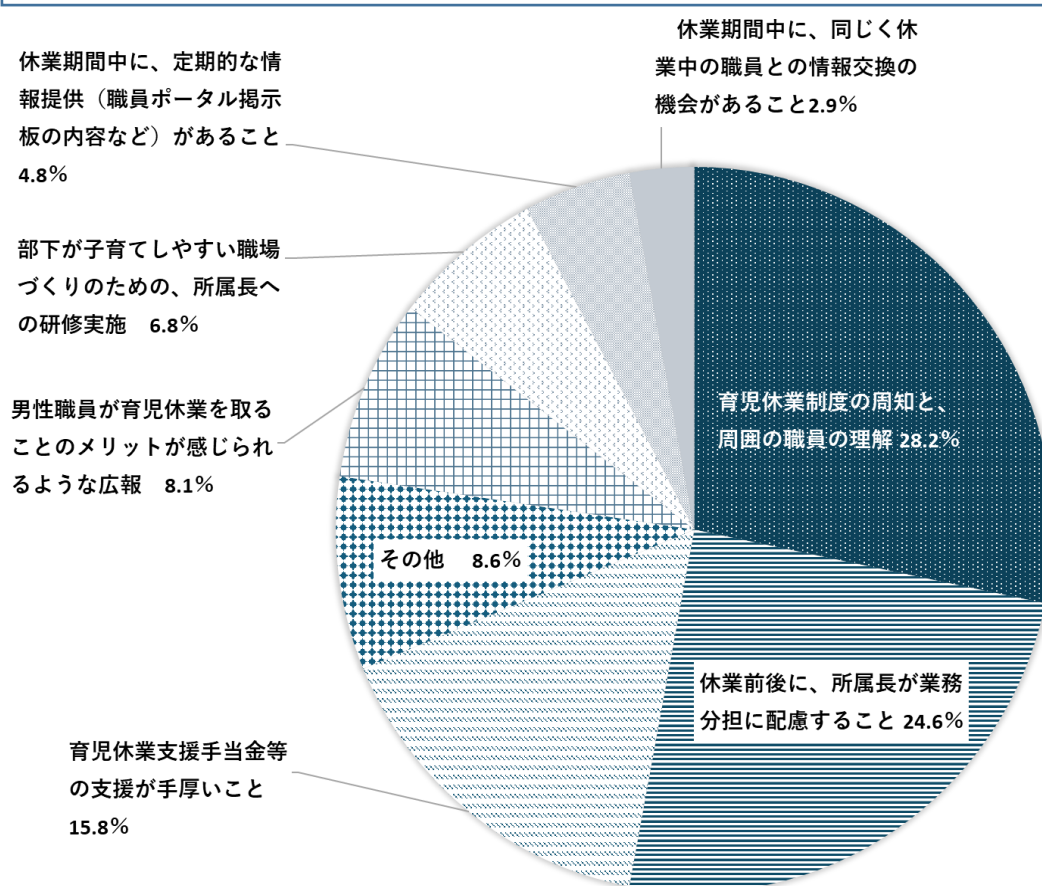
▶ (表2) 男性の子育て目的の特別休暇取得率及び育児休業取得率 (再掲、当該年度実績)

	目 標	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
仕事と家庭の両立	男性の子育て目的の特別休暇取得率100%（※） ※前年度実績を目標数値とします。					
	①配偶者出産休暇、育児参加休暇を合わせて5日以上取得した職員	81.8%	82.1%	73.8%	68.6%	66.9%
	②配偶者出産休暇、育児参加休暇の両方をすべて取得した職員	66.7%	69.6%	57.0%	55.0%	33.8%
	育児休業の取得率（※4） 男性職員 市長部局等：85%以上（取得期間1週間以上）、消防局・水道局・市民病院：50% 女性職員100% ※男性職員の育児休業取得率目標を変更（令和6年4月1日改訂）					
	①当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合	男性22% 女性100%	男性31.5% 女性100%	男性47.7% 女性100%	男性58.6% 女性100%	
	②当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数のうち、同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合					
	③当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合					男性64.7% 女性100%

＜職員アンケート結果より＞

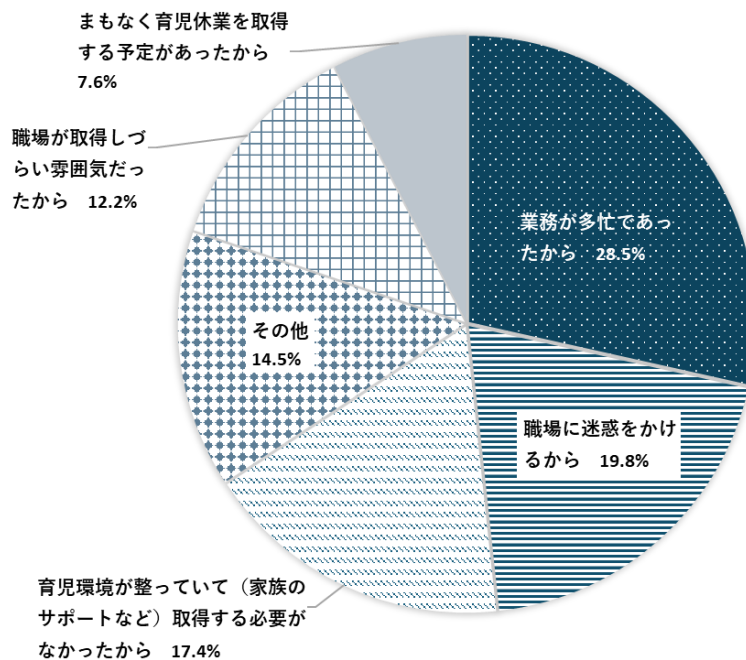
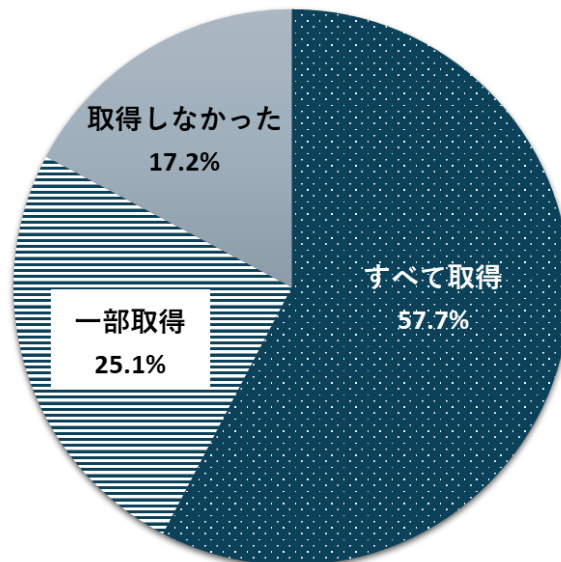
男性職員の育児休業について、「今後どんな取り組みや配慮があると、あなたやあなたの周囲の男性職員が育児休業をとりやすくなると思いますか。（選択式）」と質問したところ、「育児休業制度の周知と、周囲の職員の理解」が28.2%で1番多く、次いで「休業前後に、所属長が業務分担に配慮すること」が24.6%で多い結果となっており、超過勤務の縮減とともに、所属長の業務分担を初めとした配慮が必要となっています（グラフ4）。

○（グラフ4）今後どんな取り組みや配慮があると、あなたやあなたの周囲の男性職員が育児休業をとりやすくなると思いますか。（2つ選択可）



過去10年以内に子どもが生まれた男性職員を対象に、「子どもの出生時、子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）を取得しましたか」と質問したところ、「すべて取得」、「一部取得」が82.8%を占めた一方で、17.2%が「取得しなかった」と答えました。また、子育て目的の特別休暇をすべて取得しなかった職員に理由を聞いたところ、「業務が多忙であったから」が28.5%で一番多く、「職場に迷惑をかけるから」と答えた19.8%や「職場が取得しづらい雰囲気だったから」と答えた12.2%と合わせると、業務や職場に関する理由と答えた職員が半数を超えています。また、その他の意見として「育児環境が整っていて（家族のサポートなど）取得する必要がなかった」ことが多く挙げられている一方で、「まもなく育児休業を取得する予定があったから」と答えた職員がいたことから、職場環境を整えるとともに、制度についても周知していく必要があります（グラフ5）。

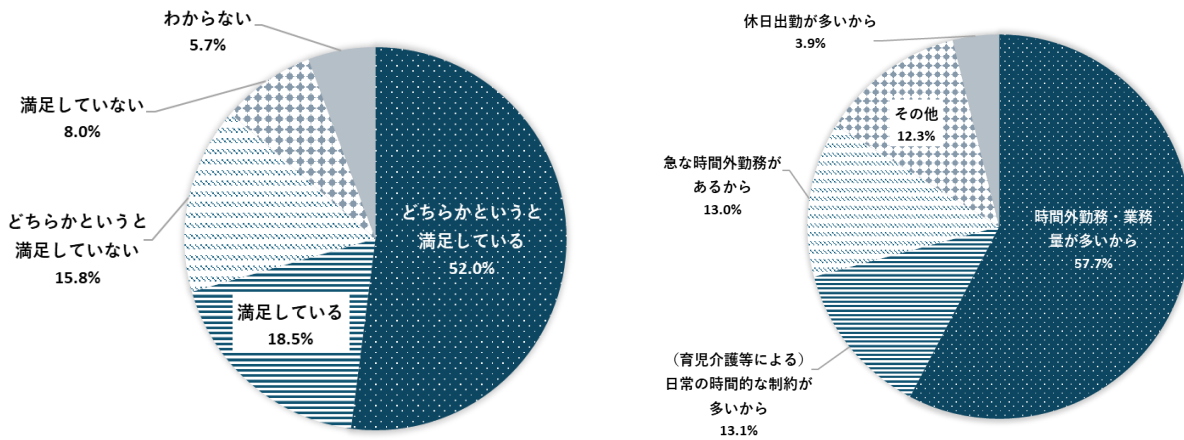
○ (グラフ5) 【過去 10 年以内にお子さんが生まれた男性職員対象】あなたは子どもの出生時、子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）を取得しましたか。（一部取得、取得しなかったと回答の場合、その理由を選択）



「現在のワーク・ライフ・バランスについて、満足していますか」の問いには、「満足している」「どちらかという満足している」と答えた職員は 70.5%で、多数を占めている状況です。

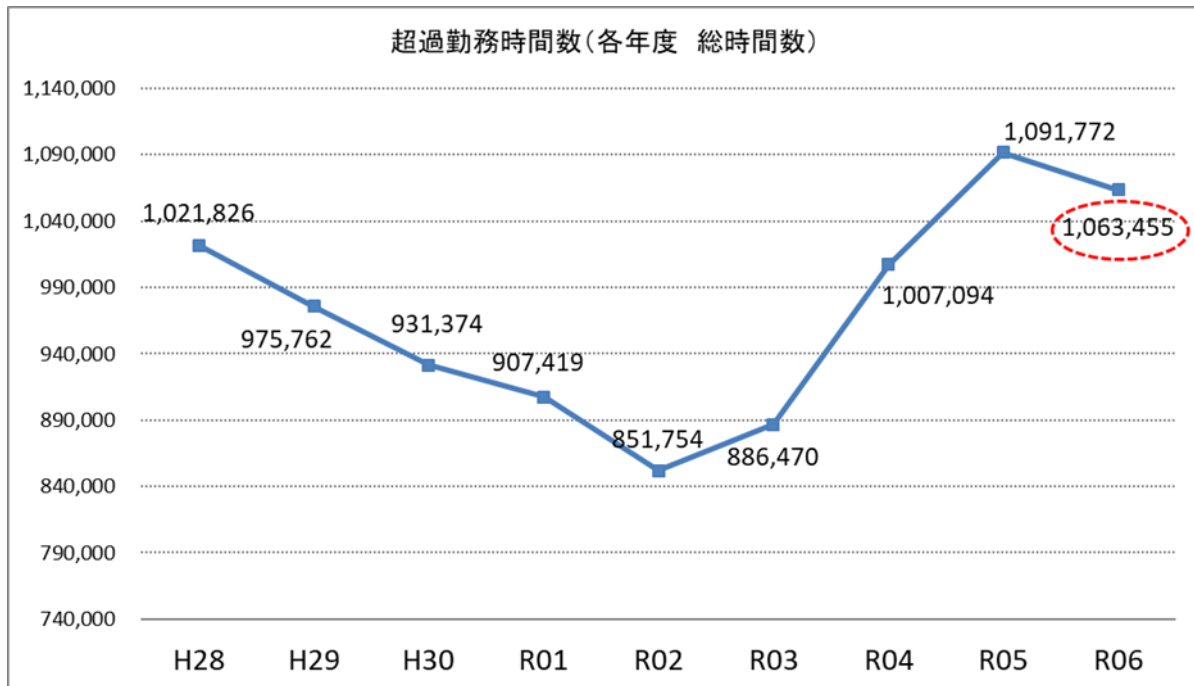
一方、満足していない職員に対しその理由を聞いたところ、「時間外勤務・業務量が多いから」「（育児介護等による）日常の時間的な制約が多いから」と答えた職員が 70.8%で一番多い理由を占めました。

○ (グラフ6) あなたは現在のワーク・ライフ・バランスについて満足していますか。(「どちらか」というと満足していない、「満足していない」と回答した方はその理由。)



超過勤務時間数については、R2 年度まで減少傾向だったものの、新型コロナウイルスへの対応や能登半島地震への対応により、令和3年度以降は大きく伸びている状況です。緊急災害対応などについては全庁一丸となって取り組む必要がありますが、職員の健康と生活を守るため、各所属において ICT を活用した業務改革 (DX) の推進や、事務の簡素化や効率化を常に意識し、超過勤務縮減に取り組んでいく必要があります (グラフ7)。

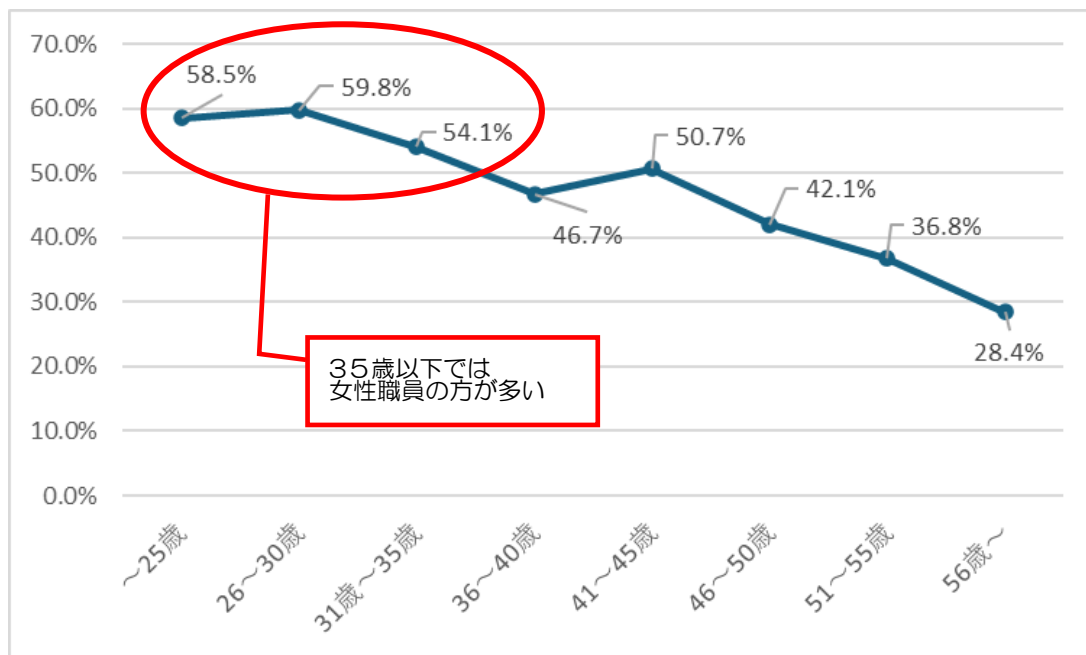
○ (グラフ7) 超過勤務時間数



(3) 採用について

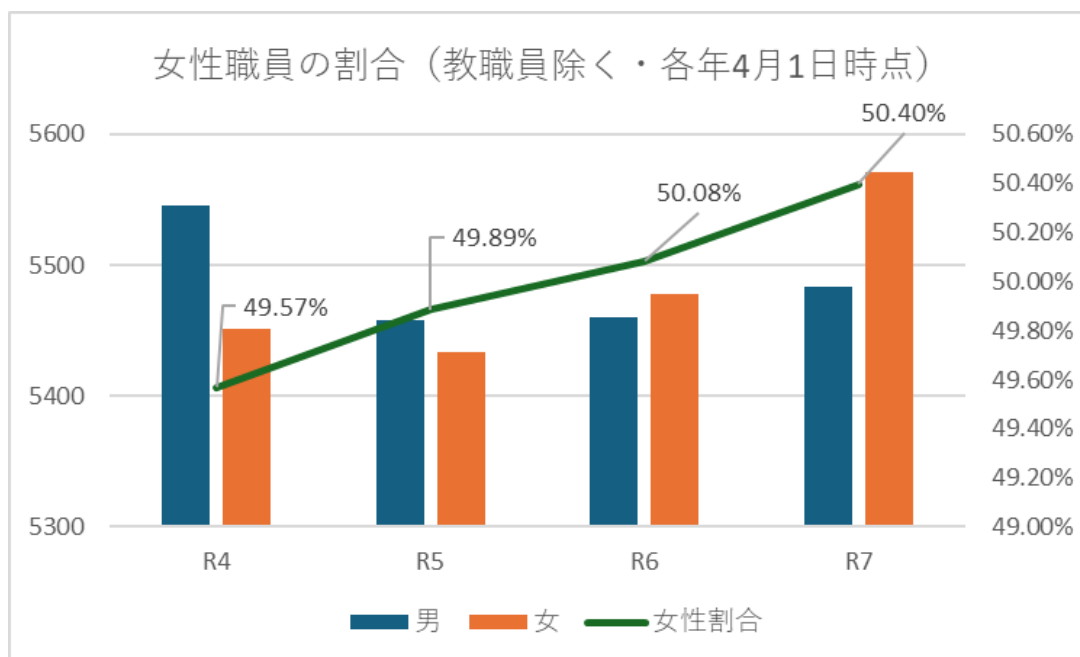
令和7年4月1日時点の年齢別の女性職員の割合を見てみると、年齢層が高いほど女性職員の割合が低く、年齢層が低くなるにつれて高くなっています。特に、35歳以下の年齢層においては、女性職員が男性職員より多くなっています（グラフ8）。

○（グラフ8）年齢区分別の女性職員の割合（教職員除く・令和7年4月1日時点）



令和4年以降の各年4月1日時点の全職員（教職員を除く）に占める女性職員の割合を見てみると、概ね50%程度で推移しています（グラフ9）。

○（グラフ9）女性職員の割合（教職員除く・各年4月1日時点）

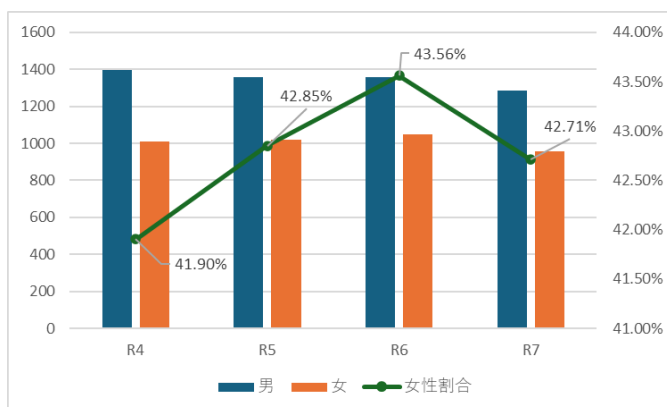


《一般事務》

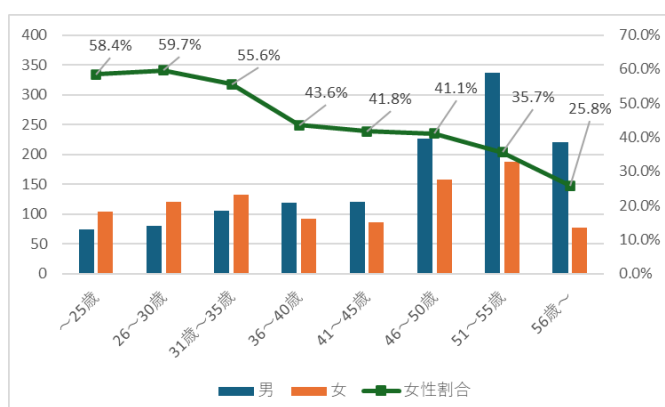
一般事務職全体に占める女性職員の割合は、年々増えており、4割近くを占めています(グラフ10)。年代別女性職員の割合を見てみると、30歳以下では女性職員の割合が男性職員よりも多く、30歳以下では約60%が女性職員となっています(グラフ11)。

一般行政 A・B(大卒程度)の受験者および採用者に占める女性の割合を見ると、受験者に占める女性の割合は約40~47%を推移しており(グラフ12)、採用者に占める女性の割合は、50%超程度を占めており、女性職員が増えてきている傾向にあります(グラフ13)。

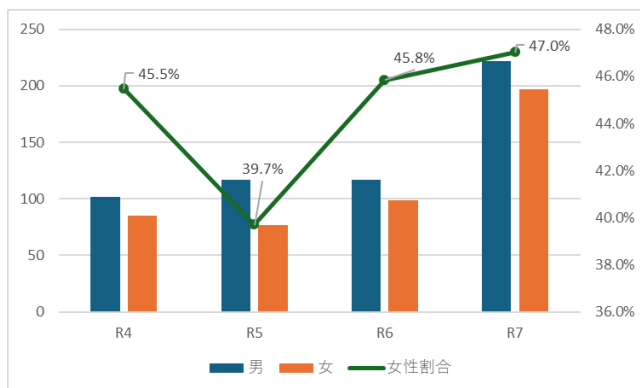
○(グラフ10) 一般事務職に占める女性職員の割合



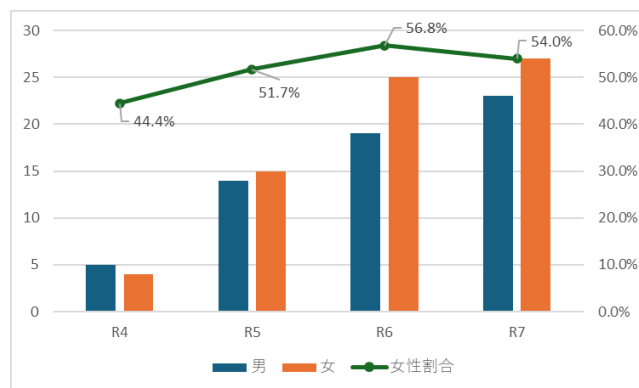
○(グラフ11) 年代別女性職員の割合(一般事務職)



○(グラフ12) 受験者に占める女性の割合(一般行政 A・B(大卒程度))



○(グラフ13) 採用者に占める女性の割合(一般行政 A・B(大卒程度))

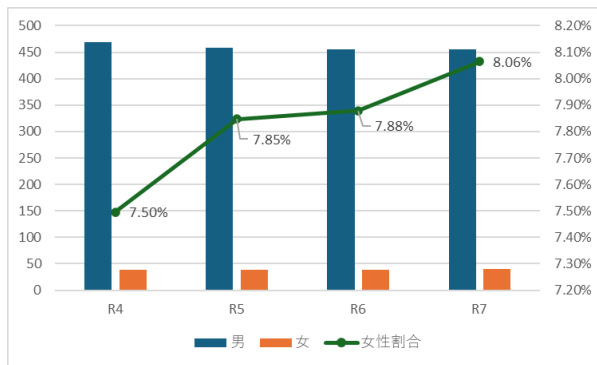


《土木》

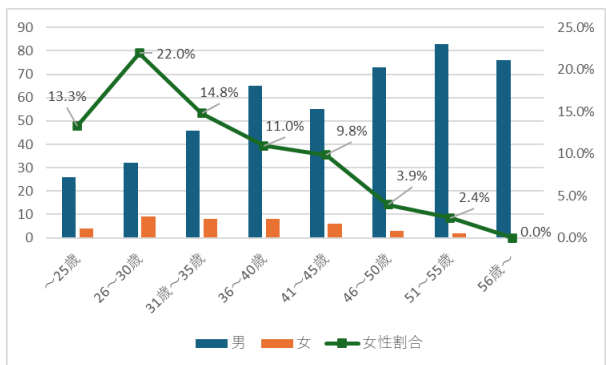
土木職の職員全体に占める女性職員の割合は、少しずつ増えてはいますが、令和7年4月1日時点で約8%とまだ少ない状態です(グラフ14)。

土木(大卒程度)の受験者数も20%以下となっています(グラフ16)。一方で、採用者に占める女性の割合は、年によってばらつきはありますが、30%を超える年もあり(グラフ17)、また、年代別女性職員の割合を見ても、26歳以上30歳以下で22%程度と31歳以上の年代と比べても高い状況となっており、女性職員が増えてきていることがわかります(グラフ15)。引き続き、採用活動により受験者数を増やし、女性職員を増やすことができるようにすることが必要です。

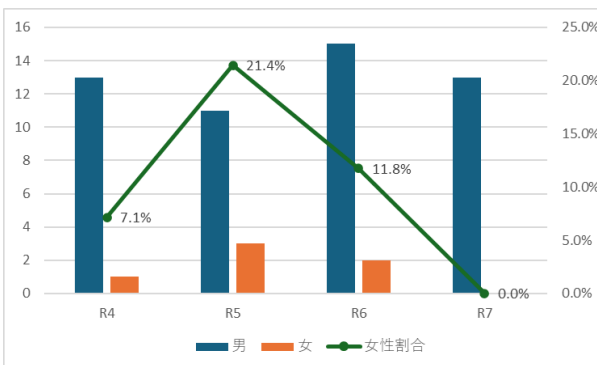
○ (グラフ 14) 土木職に占める女性職員の割合



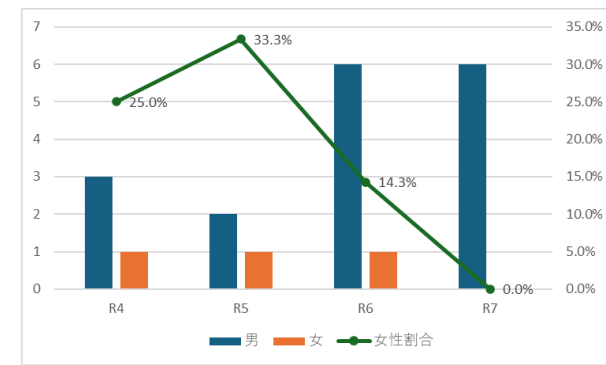
○ (グラフ 15) 年代別女性職員の割合 (土木職)



○ (グラフ 16) 受験者に占める女性の割合 (土木 (大卒程度))



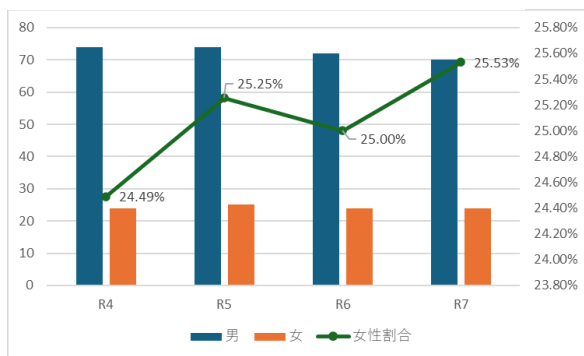
○ (グラフ 17) 採用者に占める女性の割合 (土木 (大卒程度))



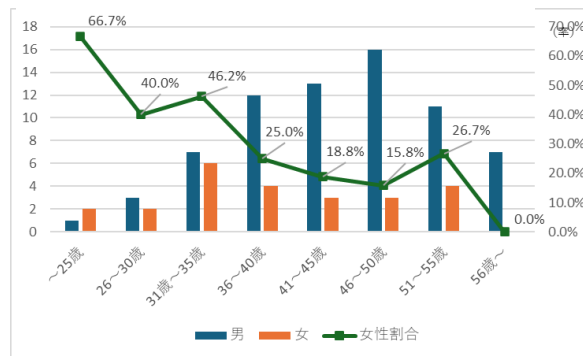
《建築》

建築職に占める女性の割合は、約 25%程度となっていますが(グラフ 18)、年代別女性職員の割合を見てみると、25 歳以下で 66.7%と多くなっています(グラフ 19)。退職者数との関係もあり、年によって採用がない年もありますが、女性が採用されている年もあります(グラフ 20、21)。

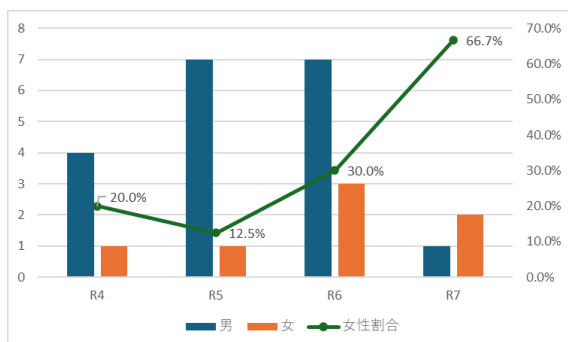
○ (グラフ 18) 建築職に占める女性職員の割合



○ (グラフ 19) 年代別女性職員の割合 (建築職)



○ (グラフ 20) 受験者に占める女性の割合 (建築 (大卒程度))



○ (グラフ 21) 採用者に占める女性の割合 (建築 (大卒程度))

