

新潟市特定事業主行動計画

～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関係～

令和2年4月

目次

1	はじめに	・・・	2
2	計画期間	・・・	3
3	推進体制	・・・	3
	(1) 計画の実施		
	(2) 計画の管理		
4	これまでの取り組み	・・・	4
5	計画期間における各目標数値の見込み	・・・	6
6	具体的な取組目標及び取組項目		
	(1) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援について	・・・	7
	(2) 仕事と家庭の両立について	・・・	11
	(3) 採用について	・・・	18
7	おわりに	・・・	22

新潟市特定事業主行動計画（令和2年度～令和7年度）

～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関係～

1 はじめに

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が成立しました。また、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成27年8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。）」が成立しました。

新潟市では、市の職員を対象とし、次世代育成法に基づき、平成17年3月に「新潟市特定事業主行動計画」、平成22年4月に「第2期新潟市特定事業主行動計画」、平成27年4月に「第3期新潟市特定事業主行動計画」を策定し、15年間、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできました。また、女性活躍推進法に基づき、平成28年4月に「新潟市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、全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできました。

次世代育成法に基づく「第3期新潟市特定事業主行動計画」と、女性活躍推進法に基づく「新潟市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」は、その趣旨や取り組み内容において、相互に密接な関係があることから、この度、両計画を一体化した「新・新潟市特定事業主行動計画」として、より効果的に実施していくこととしました。

この計画の実施にあたり、すべての職員がこの計画内容を十分に理解したうえで、男性職員も女性職員も、また子どもがいる人もいない人も、職員一人ひとりが、女性の活躍の推進や次世代育成支援に取り組んでいくことが必要不可欠です。この計画に基づき、性別、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を築いていきましょう。

令和2年4月1日

新潟市 新潟市議会事務局 新潟市選挙管理委員会事務局
新潟市人事委員会事務局 新潟市監査委員事務局
新潟市北区農業委員会事務局 新潟市中央農業委員会事務局
新潟市秋葉区農業委員会事務局 新潟市南区農業委員会事務局
新潟市西区農業委員会事務局 新潟市西蒲区農業委員会事務局
新潟市消防局 新潟市教育委員会事務局 新潟市水道局 新潟市民病院

2 計画期間

次世代育成法は、令和6年度まで、女性活躍推進法は、令和7年度までの時限法となっており、この計画は、女性活躍推進法の終期となる令和8年3月31日までの6年間の計画期間とします。

計画を一体化で推進				
次世代育成法に基づく行動計画 (法施行：平成17年4月1日)	第1期計画 (H17.4.1-H22.3.31)	第2期計画 (H22.4.1-H27.3.31)	第3期計画 (H27.4.1-H32.3.31)	第4期計画
女性活躍推進法に基づく行動計画 (法施行：平成28年4月1日)			第1期計画 (H28.4.1-H32.3.31)	今回の行動計画 (R2.4.1-R8.3.31)
				第2期計画

3 推進体制

(1) 計画の実施

○対象職員

この計画の対象職員は、新潟市（市長事務部局、議会、選挙管理委員会、人事委員会、監査委員、各農業委員会、消防局、教育委員会（教育委員会が任命する教職員を除く）、水道局、市民病院）の任期付職員、会計年度任用職員を含む全職員とします。（会計年度任用職員は、常勤職員と適用される制度内容に違いがあり、計画の内容が実態にそぐわない場合がありますが、可能な限り、本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。）

○計画実施の主体となる職員

計画を推進していくためには、「誰が」、「いつ」、「何を」するかということをはっきりさせておく必要があります。計画を確実に実施していくために、具体的に以下のように区分して、主体となる職員を見出して表記しています。

- ・人事等担当部門
- ・所属長等
- ・子育て中の職員
- ・全職員

(2) 計画の管理

人事等担当部門で、年度毎のプログラムの実施状況を点検し、必要に応じてプログラムの見直しなどを行います。

また、各年度のプログラムの取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載等により公表します。

4 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。

5 計画期間における各目標数値の見込み

本計画では、これまでの計画の実施状況を踏まえ、女性管理職（部長以上）を「5人以上」から「6人以上」配置することを目標とします。女性管理職（課長以上）の割合も、10%を超えていることから、15%以上、30%を目指すこととします。また、女性管理職となる職員を養成していくため、係長昇任者のうち女性職員の割合についても、「42%以上」から「45%以上」とすることとします。

本市における男性職員の育児休業取得率、配偶者の出産に伴い取得のできる特別休暇の取得率は年々向上してきていますが、女性職員の取得率100%と比べると、未だ低い状況となっています。今後より一層、男性職員の育児休業等の取得率を向上させるため、子が出生予定である職員に対する取得の働きかけや、所属長を中心とした職場内での応援体制の構築、休業取得職員の代替職員の配置など、取得しやすい環境づくりの促進と取得に向けた効果的な方策の検討を進めていき、目標の達成に努めていきます。

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	R7年度
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人以上	6人以上	6人以上	6人以上	6人以上	6人以上
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%以上	20%以上	25%以上	30%以上	30%以上	30%以上
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%	45%以上	45%以上	45%以上	45%以上	45%以上	45%以上
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%	80.0%	90.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
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%	75.0%	80.0%	85.0%	90.0%	100.0%	100.0%
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22.3% 女性100%	男性13%以上 女性100%	男性22% 女性100%	男性24% 女性100%	男性26% 女性100%	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%	
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							
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	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	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 具体的な取組目標及び取組項目

(1) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援について

目標：女性管理職（部長以上）を6人以上配置
 女性管理職（課長以上）の割合を15%以上、30%を目指す
 係長昇任者のうち女性職員の割合を45%以上とする

<現状と課題>

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、5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6人に増え、課長以上の職員に占める女性職員の割合も10%を突破しています（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42%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年々増加しています（グラフ1）。

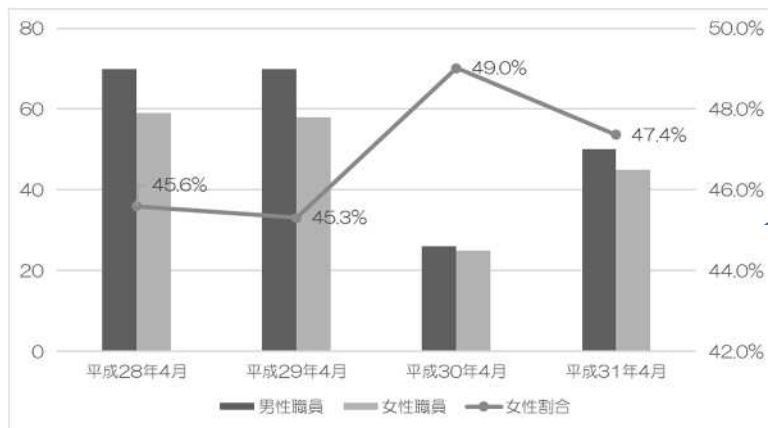
今後、部長以上の女性管理職6人以上を維持し、課長以上の割合30%以上を目指していくためにも、係長昇任者に占める女性割合45%以上としてその割合を維持しながら、将来、管理職となる職員を養成していく必要があります。

○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
H31	314	44	14.0%	3	0	0.0%	37	6	16.2%	128	18	14.1%	146	20	13.7%
H30	318	38	11.9%	5	0	0.0%	36	6	16.7%	123	12	9.8%	154	20	13.0%
H29	335	37	11.0%	4	1	25.0%	42	5	11.9%	115	12	10.4%	174	19	10.9%
H28	335	31	9.3%	4	1	25.0%	42	5	11.9%	114	10	8.8%	175	15	8.6%

	副参事			課長補佐			係長		
	合計	女性	率	合計	女性	率	合計	女性	率
H31	221	33	14.9%	239	64	26.8%	1,001	349	34.9%
H30	226	37	16.4%	235	64	27.2%	999	346	34.6%
H29	212	35	16.5%	262	64	24.4%	1,008	349	34.6%
H28	212	35	16.5%	250	59	23.6%	1,011	341	33.7%

○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）



これまで42%以上を目標としてきたが、この計画では、**45%以上**を目標とする。

＜職員アンケート結果より＞

職員アンケート（令和2年1月実施。全職員を対象。回答数4,282。）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47.2%となっており、前回の調査時（H26年調査）に比べ8.8%減っていました。

男女別にみると、男性職員は36.1%、女性職員は61.8%で、女性職員については前回調査時（67.9%）に比べ6.1%減っており、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）。

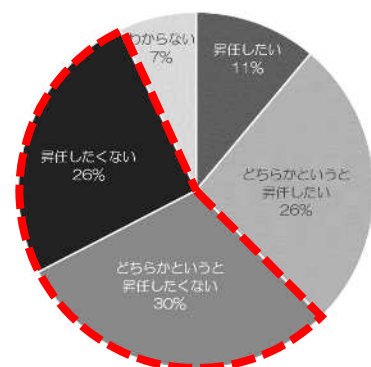
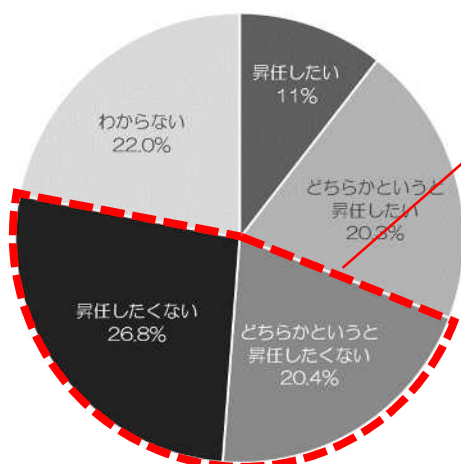
昇任したくない理由については、前回の調査時と同様に「自分の能力に自信がないから」が一番であり、次いで「家庭生活との両立ができなくなるため」が多く、引き続き仕事と家庭の両立ができる働き方改革を進めていくとともに、計画的なキャリア形成支援を行っていく必要があります。また、「管理職の職務内容に興味がないから」も17.2%となっているため、管理職のロールモデルの紹介などをしていながら、管理職の職務内容にも興味を持ってもらう取り組みの必要があります（グラフ3）。

○（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。

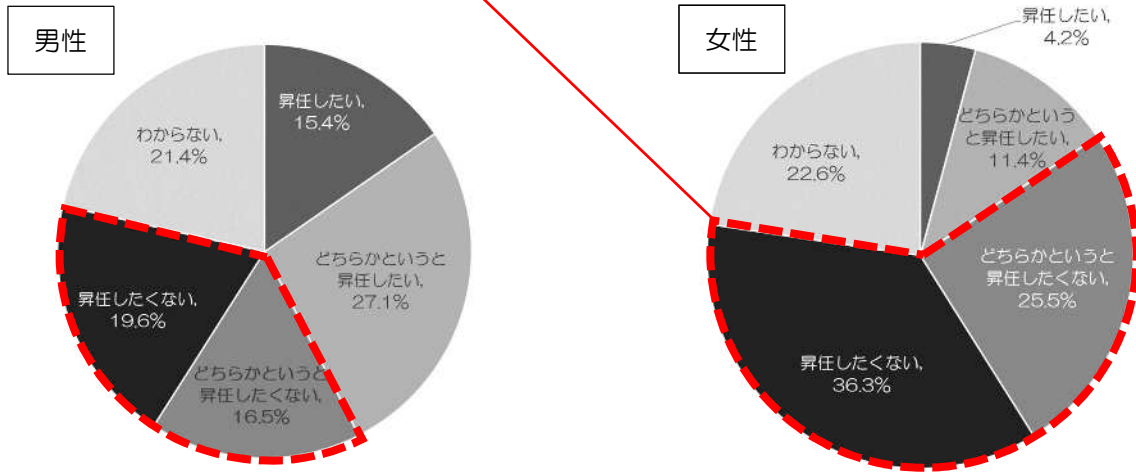
全体

前回調査時に比べ、「昇任したくない」、「どちらかといえば昇任したくない」が**47.2%**で8.8%減少。

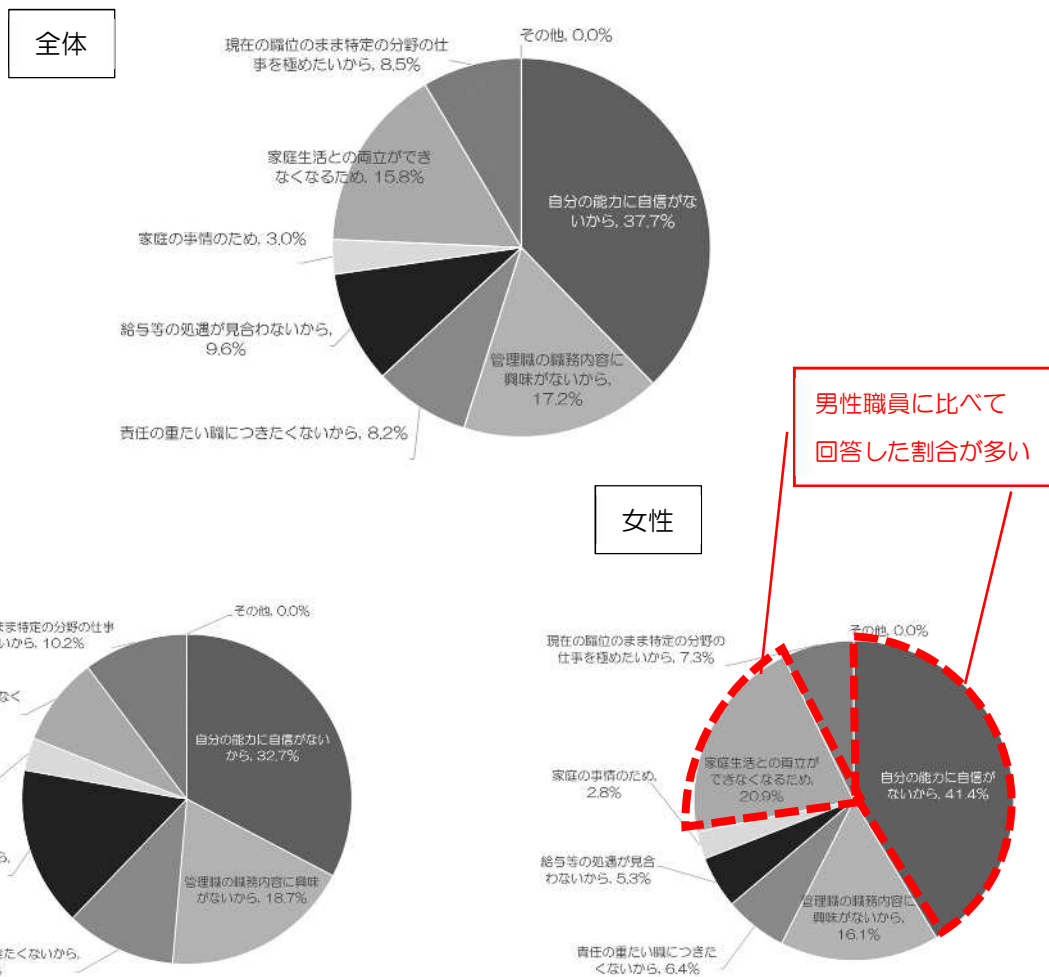
（参考）前回調査時（H26年度実施）



女性職員の「昇任したくない」、「どちらかといえば昇任したくない」と答えた割合が**61.8%**で男性職員（36.1%）より多い。



○ (グラフ3) 昇任したくない理由は何ですか（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。）



<取組事項>

●人事担当部門

➤ 係長登用の推進

将来管理職となる女性職員の育成を図るため、女性職員の係長登用を推進し、係長昇任者に占める女性割合45%以上を維持していきます。

➤ 多様な部署への配置

女性職員の職域拡大を図り、将来の管理職候補となるべき女性職員を育成していくため、現在、女性職員の配置が少ない、危機管理防災局、環境部、経済部など多様なポストへ積極的に女性職員を配置し、配属分野に男女の偏りがでないよう、人事異動時に考慮します。

➤ 「キャリアデザイン研修」の実施

女性管理職としての活躍も視野に入れたキャリア形成に向けてのイメージ構築を図ることなどを目的とした「女性キャリアデザイン研修」を継続して実施します。

➤ 外部への積極的な派遣

- 他団体での手法やリーダーシップなどを身に付けることを目的として、女性職員の外部（国、地方公共団体など）への派遣の機会を増やすよう配慮します。
- 将来の幹部職員として必要な政策立案能力、行政管理能力、人的ネットワークを得るため、自治大学校での「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」などに毎年派遣をしていきます。

➤ 若手係長の登用推進

係長昇任選考試験について、男女問わずに意欲のある若手を積極的に登用するため、過去の合格者の声などを集めてロールモデルとなる職員の活躍をPRし、係長昇任選考試験の制度周知とともに、受験者募集のための周知を積極的に行います。

➤ ロールモデルの紹介

時間的な制約のある中で、育児や介護など家庭生活と職業生活の両立を図るとともに、キャリア形成や昇任意欲を向上し、いきいきと働いてもらうため、ロールモデルとなる女性職員を紹介する女性職員活躍事例集を作成します。

(2) 仕事と家庭の両立について

目標：令和7年度までに、

- 男性の子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）の取得率 100%
- 育児休業の取得率

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%

<現状>

男性の育児休業取得率については、前計画を策定後、目標としていた取得率各年度5%を達成することができ、平成30年度については、17.0%に達しました（表2）。ただし、年度によって取得率にばらつきがあるため、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、取得促進の取り組みを行っていく必要があります。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) 育児休業取得率（再掲、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)

男性の子育て目的の特別休暇取得率については、年々割合は高くなっていますが、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。配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合については、年々、割合は高くなっています（表3）。

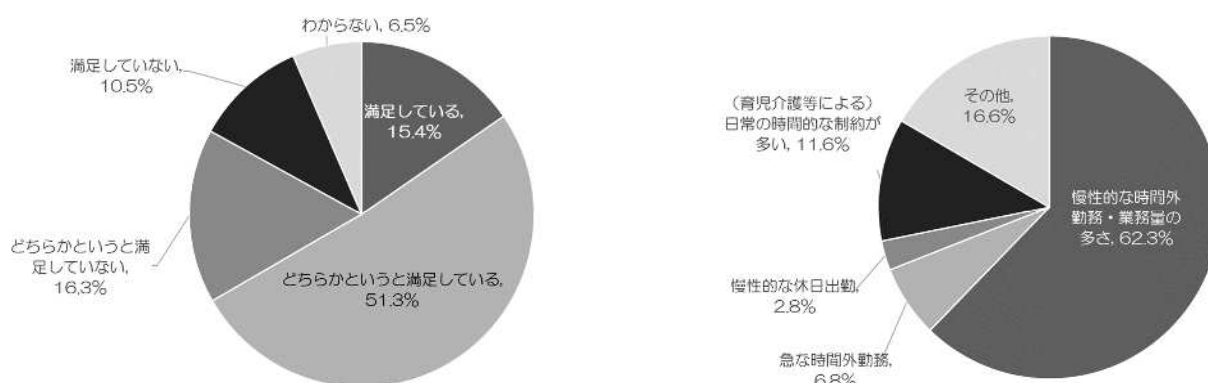
➤ (表3) 男性の子育て目的の特別休暇取得率（前年度実績）

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
男性の子育て目的の特別休暇取得率（すべての日数取得）	取得率 62.6% (109人/174人)	取得率 61.0% (105人/172人)	取得率 64.7% (90人/139人)	取得率 65.4% (104人/159人)
男性の子育て目的の特別休暇取得率（いずれも取得）	取得率 73.6% (128人/174人)	取得率 75.0% (129人/172人)	取得率 82.0% (114人/139人)	取得率 83.0% (132人/159人)
配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合	取得率 65.5% (114人/174人)	取得率 65.7% (113人/172人)	取得率 71.9% (100人/139人)	取得率 75.5% (120人/159人)

＜職員アンケート結果より＞

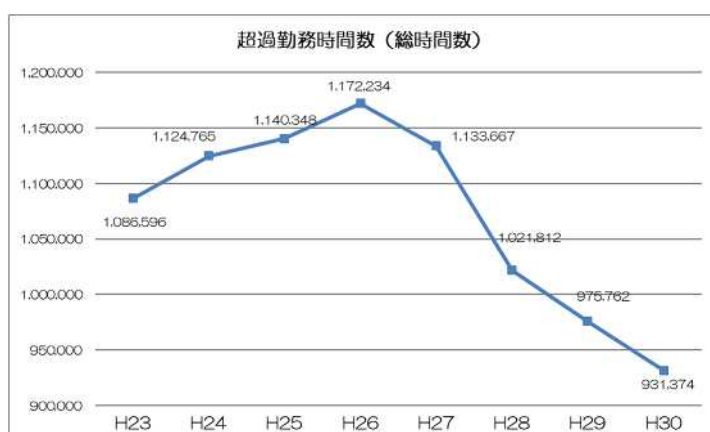
「現在のワーク・ライフ・バランスについて満足していますか」の問いには、「満足している」、「どちらかという満足している」と答えた職員は、66.7%で、多数を占めている状況です。一方、満足していない職員に対しその理由を聞いたところ、「慢性的な時間外勤務・業務量の多さ」と答えた職員が62.3%で一番多い割合を占めました（グラフ4）。

○（グラフ4）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。）



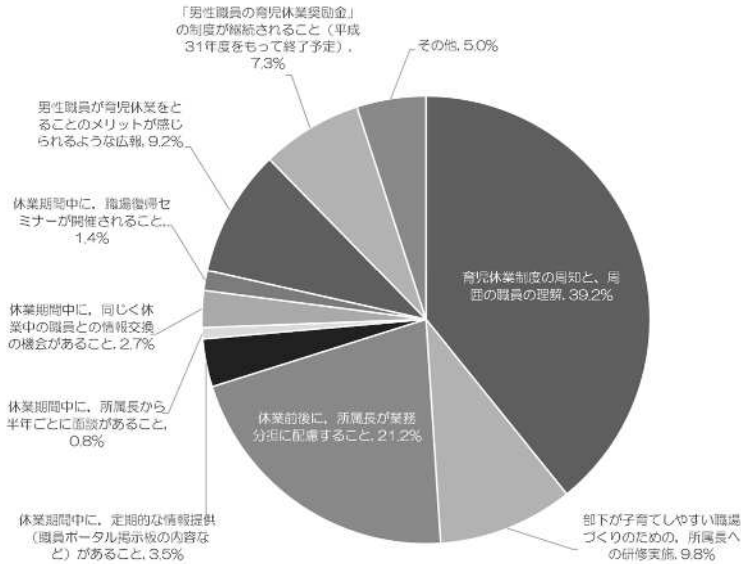
超過勤務時間数については、各年度の総時間数を比較すると、平成26年度をピークに年々縮減をされています。平成31年4月に超過勤務命令の上限時間を導入したことにより、今後さらに超過勤務時間数は縮減されることが予想されます（グラフ6）。

➤（グラフ6）年度別超過勤務時間数（年間総時間）



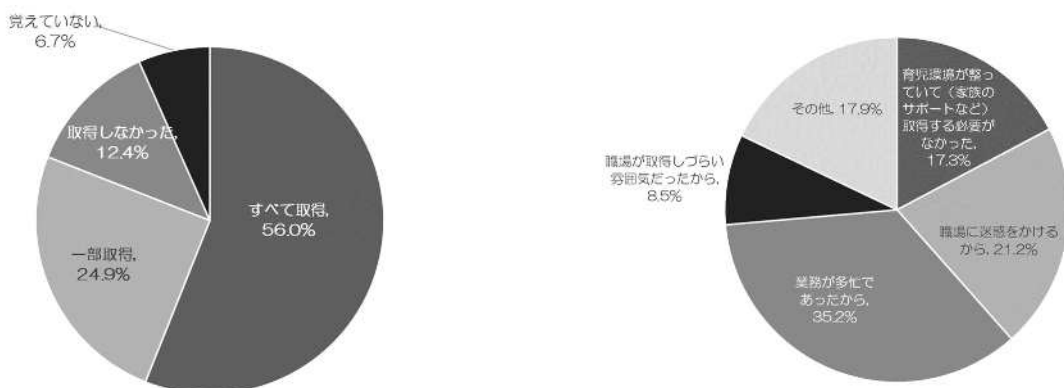
男性職員の育児休業について、「今後どんな取り組みや配慮があると、あなたやあなたの周囲の男性職員が育児休業をとりやすくなると思いますか。（選択式）」と質問したところ、「育児休業制度の周知と、周囲の職員の理解」が39.2%で1番多く、次いで「休業前後に、所属長が業務分担に配慮すること」が21.2%で多い結果となっており、超過勤務の縮減とともに、所属長の業務分担を初めとした、配慮が必要となっています（グラフ7）。

○(グラフ7) 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80.9%を占めた一方で、12.4%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35.2%で一番多く、「職場に迷惑をかけるから」と答えた21.2%や「職場が取得しづらい雰囲気だったから」と答えた8.5%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「制度をよく知らなかった」ことが多く挙げられており、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8)。

○(グラフ8)【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)



<取組事項>

① 各種制度の活用、周知について

● 所属長等

➤ 働きやすい環境づくり

- ・ 子育てや育児、介護をしながら勤務している職員（短時間勤務や早出遅出勤務制度を活用している職員）でも、係長などの立場に就いて職責を果たすことができる職場環境をつくりましょう。
- ・ 男性職員から「子の出生予定日連絡票」の提出があった場合には、子育て目的の特別休暇および育児休業を取得することができるよう、業務分担の配慮等を行い、職場環境を整えましょう。

➤ 母親とお腹の子どものために

妊娠中の女性職員は、つわりがあつたり、お腹が大きくなったり動きが制限されたりします。母体保護のため、妊娠中の女性職員には、健康に配慮した措置（●●休暇、〇〇休暇の取得など）を講じましょう。

➤ 育休職員のサポート体制の構築

- ・ 育児休業を取得しやすい職場環境をつくり、育児休業により職場を長期間離れる職員に対しては、メールなどで近況を定期的に情報提供することを心掛けましょう。
- ・ 業務に支障がでないように、代替職員の活用や業務分担の見直しを検討するなどして、男性、女性に関わらず職員が安心して育児休業を取得できる職場環境をつくりましょう。
- ・ 育児休業から復帰時には、職員の状況を事前に丁寧にヒアリングするなどのサポート体制を構築し、円滑に職場復帰ができる環境づくりに努め、復帰時においても面談を実施するなどのフォローを行いましょ。

➤ 不妊治療を受けやすい職場環境づくり

仕事と不妊治療の両立ができるよう、不妊治療について職場での理解を深めるとともに、各種休暇制度等の利用可能な制度の周知を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図りましょう。

● 人事担当部門

➤ 「イクボス研修」の実施

所属長、課長補佐等を対象とした「イクボス研修」を実施し、職員のワーク・ライフ・バランスを考慮した組織マネジメントの意識づけを行い、自らもワーク・ライフ・バランスが充実した管理職の育成に努めます。

➤ 人事配置の配慮

人事異動に係る「自己申告書」に合わせて、育児・介護により職場環境の配慮が必要な職員

には「育児・介護等に係る申告書」を提出してもらい、可能な限り、人事異動に関する配慮を行います。

➤ 育児休業から復帰時の不安を解消するサポート体制の構築

育児休業からの復帰を控えた職員を対象に、子育てや業務経験を積んだ先輩職員などと交流し、育児休業取得者が職場復帰する前に抱えている悩みや不安を少しでも軽減し、円滑な職場復帰につなげるための「育児休業取得者キャリアサポート講座」を継続実施します。

➤ 育児にかかる各種休暇・休業制度、事業等の情報提供

育児にかかる各種休暇・休業制度をまとめた「仕事と子育て支援ブック」を掲示します。また、育児に係る制度や事業を集約した「子育て支援掲示版」を職員ポータル内に設置、運営し、情報提供します。

➤ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進のために

- ・ 配偶者が出産予定の男性職員の所属長から、子の出生について申し出てもらう「子の出生予定日連絡票」を提出してもらい、あわせて子育て目的の特別休暇について紹介することで、男性の子育て目的の休暇等の取得を促進します。
- ・ 育児休業の取得を検討している男性職員向けに、男性職員が育児休業を取得した事例の紹介、育児休業の取得モデルパターンや休業支援制度、給付金制度等を紹介し、積極的な取得を促進していきます。

● 子育て中の職員

➤ 主体的に子育てを担うために

- ・ 父親、母親になることが分かったら、遅くとも3ヵ月前までに、育児を行うことになることを、所属長等に申し出ましょう。
- ・ 育児休業を取得する場合は、職場の理解・支援が得られるように、早めに所属長等に申し出ましょう。

➤ 母親とお腹の子どものために

妊娠中及び産後1年未満の女性職員には、母体保護のための規則があり、妊娠中の通勤緩和措置、休憩に関する措置、産前・産後休暇などが定められています。「仕事と子育て支援ブック」などをよく読んで、休暇制度等を適切に利用しましょう。

● 全職員

- ・ 「仕事と子育て支援ブック」などをよく読んで、休暇制度等を理解し、職場において、妊娠中の女性職員や子育て中の職員が、休暇制度等を利用しやすい職場環境をつくりましょう。

- ・ 業務分担やフォロー体制などについてよく検討し、職場全体で職員の子育てを支援しましょう。

② 働き方の改革について

● 所属長等

業務の見直しや事務の効率化を図り、新たに業務等を行う場合には、効果や必要性等について十分に検討し、併せて、既存の業務について見直しや廃止を行うように心掛けましょう。

● 所属長等および人事担当部門

➤ 超過勤務縮減の取り組み

超過勤務命令の上限時間の遵守に加え、「超過勤務縮減の取り組み」を継続して実施し、各所属で超過勤務時間の年間、月平均時間の上限目標を設定、取り組み結果の検証を行い、係や担当の枠を超えてワークシェアリングを図るなどの業務管理体制の構築を行います。

➤ ノー残業デーの実施促進

所属長自ら定時退庁に努めるとともに、「ノー残業デー」、「ワーク・ライフ・バランス推進日」、「ライトダウン実施日」には、超過勤務命令を自粛し、職員が速やかに退庁できる環境を整備しましょう。

● 人事担当部門

➤ 年次有給休暇の取得促進のために

職員の家庭生活の充実及び心身のリフレッシュのため、年次有給休暇の取得促進を図ります。年次有給休暇取得計画表の活用などによる計画的な年次有給休暇の取得を働きかけ、特に夏季休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。

➤ ノー残業デーの実施促進

「ノー残業デー」、「ワーク・ライフ・バランス推進日」を定時退庁日とし、館内放送等で定時退庁を呼びかけます。また、定時退庁推進日実施率を超過勤務縮減の取り組みの指標の1つとし、ノー残業デーの実施の促進を図ります。

➤ 多様な働き方の研究

在宅勤務やテレワーク等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであることから、先行実施事例等の調査・研究をしていきます。

➤ 「働き方改革」の推進

朝型勤務や時間単位の年次有給休暇の取得促進（3活・4活）など、働き方を改革できる取り組みを引き続き実施していきます。

③その他

●所属長等（関係所属長）

- 子育てバリアフリーを促進するために
 - ・ 施設の改築等の機会に併せ、来庁者等が安心して利用できる、トイレやベビーベットの設置などを行いましょう。
 - ・ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、職員の親切、丁寧な対応を推進しましょう。
- 子どもに関する地域活動に貢献するために
ボランティア休暇の積極的な取得促進を図るなど、子どもに関する地域活動に参加しやすい職場環境をつくりましょう。

●全職員

スポーツや文化など、子どもに関する地域活動に役立つ知識や特技等を持っている職員をはじめ、地域の子ども活動に意欲のある職員は、機会をとらえて積極的に参加しましょう。

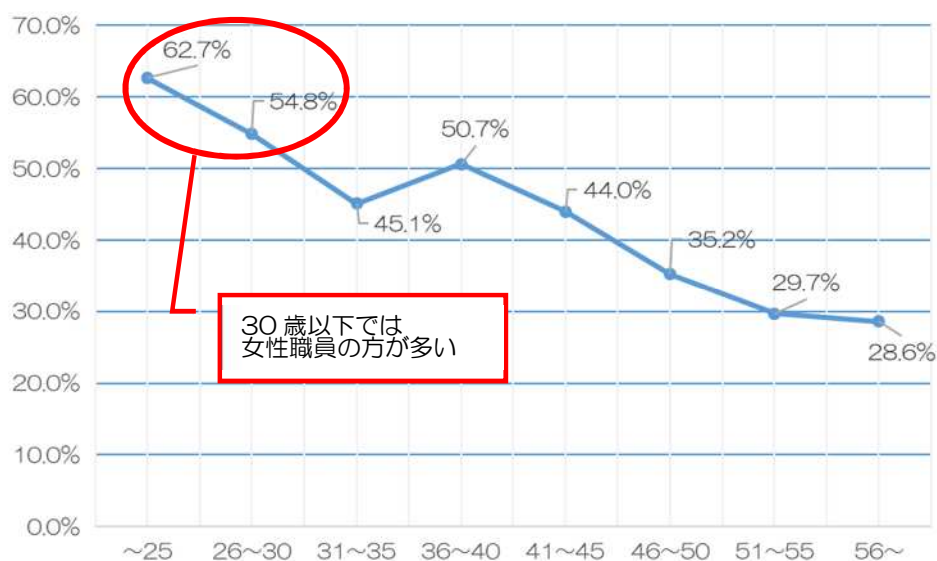
(3) 採用について

目標：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)

<現状>

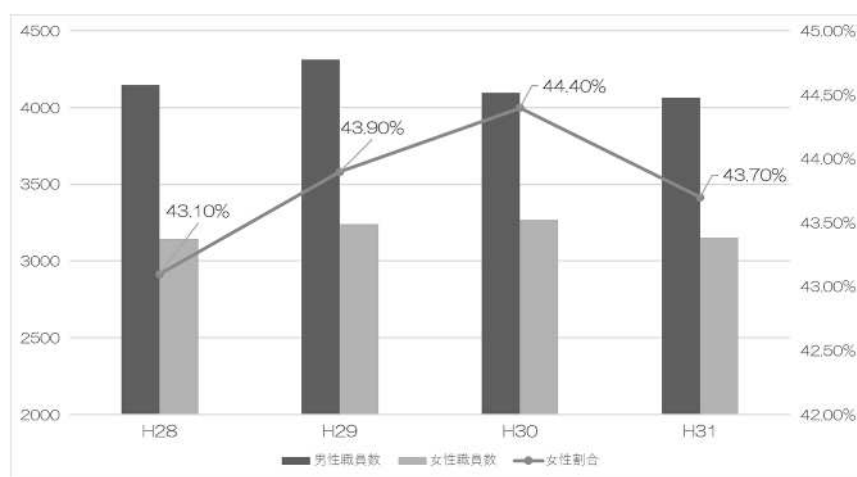
平成31年4月1日時点の年齢別の女性職員の割合を見てみると、年齢層が高いほど女性職員の割合が低く、年齢層が低くなるにつれて高くなっています。特に、30歳以下の年齢層においては、女性職員が男性職員より多くなっています(グラフ9)。

○ (グラフ9) 年齢区分別の女性職員の割合(教職員除く・平成31年4月1日時点)



平成28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43~44%程度で推移しています(グラフ10)。

○ (グラフ10) 女性職員の割合(教職員除く・各年4月1日時点)

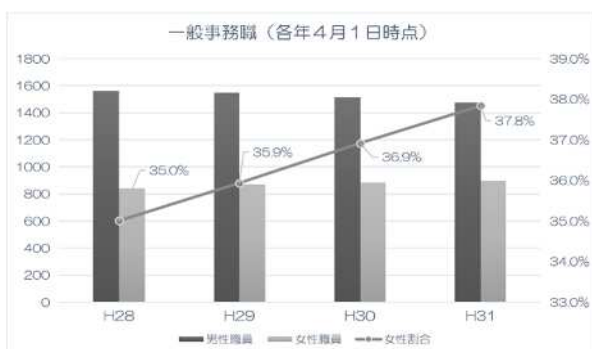


《一般事務》

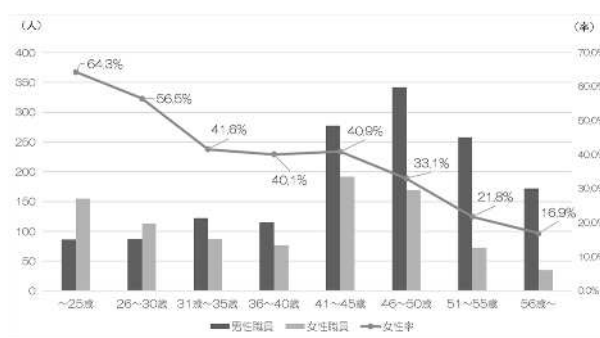
一般事務職全体に占める女性職員の割合は、年々増えており、4割近くを占めています(グラフ11)。年代別女性職員の割合をしてみると、30歳以下では女性職員の割合が男性職員よりも多く、25歳以下では約65%が女性職員となっています(グラフ12)。

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41~43%を推移しており(グラフ13)、採用者に占める女性の割合は、ほぼ60%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14)。

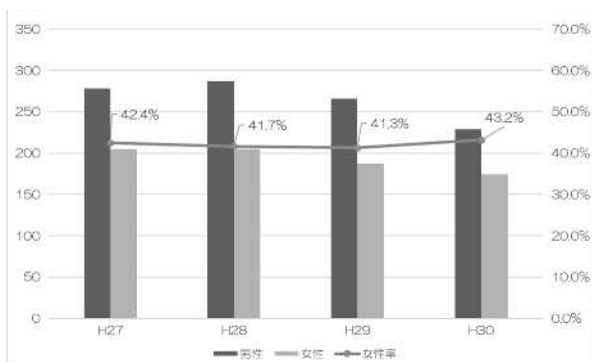
○(グラフ11) 一般事務職に占める女性職員の割合



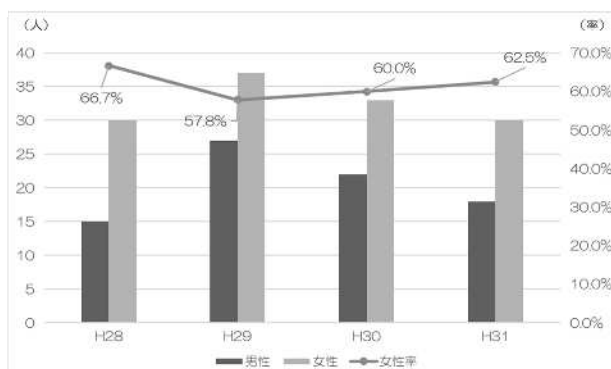
○(グラフ12) 年代別女性職員の割合(一般事務職)



○(グラフ13) 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14) 採用者に占める女性の割合(一般行政A・B(大卒程度))

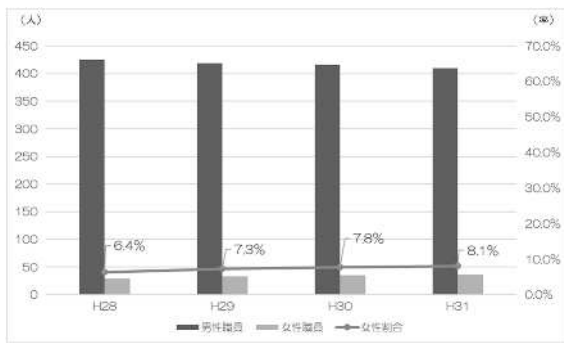


《土木》

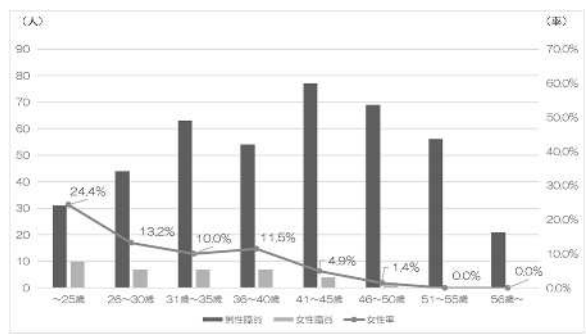
土木職の職員全体に占める女性職員の割合は、少しずつ増えてはいますが、平成31年4月1日時点で8.1%とまだ少ない状態です(グラフ15)。

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17)。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、40%を超える年もあり(グラフ18)、また、年代別女性職員の割合を見ても、25歳以下で25%程度と26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16)。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。

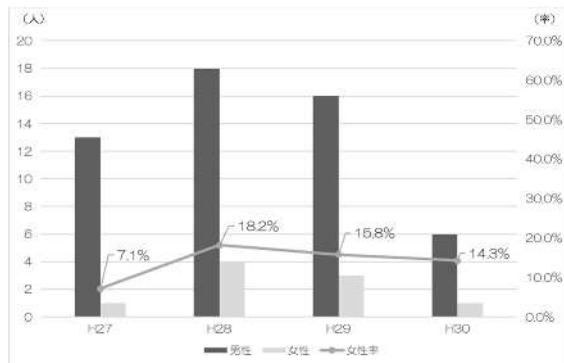
○ (グラフ 15) 土木職に占める女性職員の割合



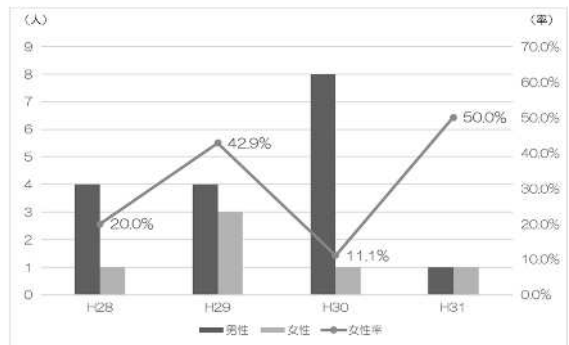
○ (グラフ 16) 年代別女性職員の割合 (土木職)



○ (グラフ 17) 受験者に占める女性の割合 (土木 (大卒程度))



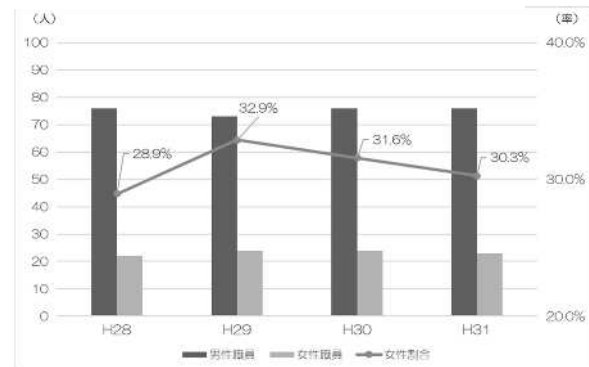
○ (グラフ 18) 採用者に占める女性の割合 (土木 (大卒程度))



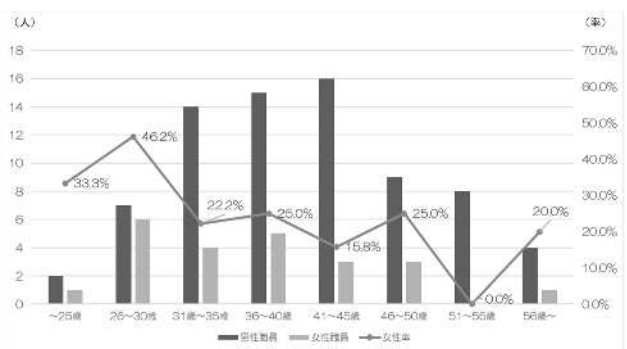
《建築》

建築職に占める女性の割合は、30%程度となっていますが(グラフ 19)、年代別女性職員の割合を見てみると、26~30歳で46.2%と多くなっています(グラフ 20)。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、採用者に占める女性の割合も高い傾向にあります(グラフ 21、22)。

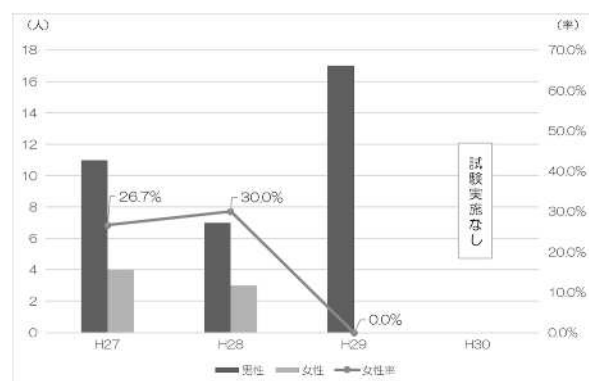
○ (グラフ 19) 建築職に占める女性職員の割合



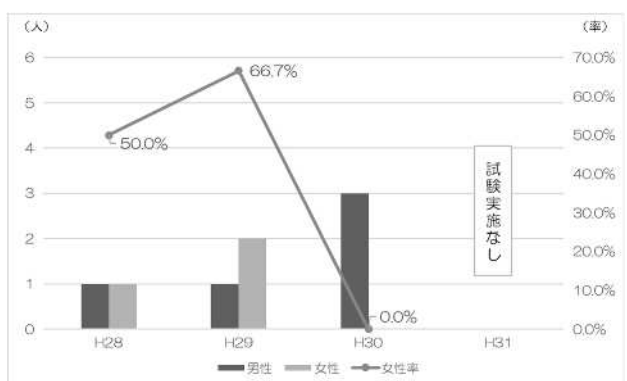
○ (グラフ 20) 年代別女性職員の割合 (建築職)



○ (グラフ 21) 受験者に占める女性の割合 (建築 (大卒程度))



○ (グラフ 22) 採用者に占める女性の割合 (建築 (大卒程度))



<取組事項>

●人事・採用担当部門

➤ 職員採用説明会における女性志望者向けのコーナーの実施

女性志望者向けに、公務員の仕事により興味をもってもらうこと、働く上での不安を解消することなどを目的とし、職員採用説明会において「女性志望者向けコーナー」（女性志望者向けのブースを設置し、現在の働き方を紹介する、女性職員と少人数で面談をする等）を設けた職員採用説明会を継続して設置します。

また、採用説明会での女性志望者向けコーナーの内容についてのアンケートを採用者を対象に行うなどし、採用者が必要としている情報のニーズを把握し、女性志望者向けにより充実した情報を提供していきます。

➤ 職員採用広報の充実

仕事と子育てを両立している先輩女性職員のロールモデルや、キャリアプランの紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット等で広報し、女性の採用試験受験者数（民間採用枠も含め）を増やしていきます。

➤ 職員との面談制度の継続実施

新潟市役所での仕事に興味のある学生等を対象に、現役の職員と面談できる制度（新潟市職員おしごとナビ）について、継続して実施します。

6 おわりに

このプログラムを実効性あるものとするためには、女性職員や子育てを担う職員だけではなく、全ての職員がこの計画の趣旨を理解し、職員一人ひとりが計画の取り組みを着実に実践していくことが必要です。

女性の活躍を推進するためには、採用から昇任、登用まであらゆる段階において、それぞれのライフステージにあわせた実効性のある取り組みが必要となります。そして、各職場においては、能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境づくりが重要であり、その環境は、性別や年齢に関わらず誰もが働きやすい職場環境であると言えます。働きやすい職場環境の中で能力を最大限に発揮でき、職員一人ひとりが良い仕事をできるということであり、市民サービスの向上のためにも重要ですので、実現に向けて取り組んでいきましょう。