

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 【概要】

次世代育成法に関する特定事業主行動計画「新潟市職員子育て支援プログラム」と一体的に実施

女性職員の活躍の推進に向けた3つの項目と取組目標

職域拡大・計画的育成と キャリア形成支援

- 女性管理職（部長以上）を5人以上配置
- 女性管理職（課長以上）の割合を早期に10%突破，30%を目指す
- 係長昇任者のうち女性職員の割合を42%以上とする

仕事と家庭の両立

- 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）取得率 100%
- 育児休業の取得率
男性職員5%以上，13%を目指す
女性職員100%

採用

- 女性志望者向けのコーナーを設けた職員採用説明会を，年1回以上実施する。

計画期間 平成28年4月1日 ～ 平成32年3月31日（4年間）

取組事項（抜粋）

計画を確実に実施していくため、主体となる職員を明確にして、以下の項目に取り組みます。

【人事担当部門】

- 「キャリアデザイン研修」「イクボス研修」を継続的に実施する。
- 外部（国や政令市など）へ女性職員の積極的な派遣を行う。
- 育休職員のサポート体制の構築…育休職員に対して、先輩職員が相談相手となり、スムーズな職場復帰を促すサポート制度の構築する。
- 志望者向けナビゲーター制度の導入検討…市役所の仕事に興味のある学生等を対象に、現役の職員と随時（予約制）面談できる制度の構築を検討していく。

【所属長及び人事担当部門】

- 超過勤務縮減の取組（継続）…各所属で目標設定，結果の検証を行い，業務管理体制の意識付けを行う。

【所属長】

- 働きやすい職場環境づくり…育児や介護を行いながら勤務す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よう職場環境づくりに努める。
- 育休職員のサポート体制の構築…引き続き育児休業を取得しやすい職場環境をつくり，育休職員に対してはメールなどで情報提供や復帰時に面談を行うなどフォローを行う。