

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

平成28年4月

新潟市

目 次

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	具体的数値目標及び取組目標	1
4	プログラムの管理	2
	(1) プログラムの実施主体	
	(2) 計画期間における各目標数値の見込み	
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	3
	(2) 仕事を家庭の両立について	6
	(3) 採用について	10
6	おわりに	13

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

1. はじめに

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（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、策定する特定事業主行動計画である。

平成28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

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とする。

3. 具体的数値目標及び取組目標

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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（県費・市費負担教職員を除く）、水道局及び市民病院）の女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。また、計画策定の参考とするため、職員アンケート¹を実施し、職員の意見を聴取した。これらの結果をもとに、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、「(1) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援について」、「(2) 仕事と家庭の両立について」、「(3) 採用について」の3項目に分け、それぞれについて目標および取組内容を掲載している。

¹ 正規職員（消防局、病院医療職を除く）を対象。平成28年2月1日～12日の間、職員ポータルに掲示して実施。ポータルを利用できない職場（保育園など）にはアンケート用紙を直接送付。育休中の職員には郵送でアンケート用紙を送付。有効回答数1,302。

4. プログラムの管理

(1) プログラムの実施主体

このプログラムの対象職員は、新潟市（市長事務局，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（県費・市費負担教職員を除く），水道局及び市民病院）の任期付職員，非常勤職員，臨時職員を含む全職員とします。

また，女性職員の活躍を推進していくためには，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「新潟市職員子育て支援プログラム」と一体的に実施していく必要があります。このプログラムを確実に実施していくために，「人事等担当部門」と「所属長」に区分けして，主体となる職員を見出しで表記しています。

(2) 計画期間における各目標数値の見込み

目標	H27年度 (現状)	H28年度 見込み	H29年度 見込み	H30年度 見込み	H31年度末 見込み
女性管理職（部長以上）を5人以上配置	5人	6人	5人以上	5人以上	5人以上
女性管理職（課長以上）の割合を早期に10%突破，30%を目指す	8.6%	8.8% (1名増)	9.1% (1名増)	9.4% (1名増)	約10% (1名増)
係長昇任者のうち女性職員の割合を42%以上とする	45.6%	42%以上	42%以上	42%以上	42%以上
男性の子育て目的の特別休暇取得率100%	両休暇とも取得した職員 63.6% (H26年度実績)	70%	80%	90%	100%
育児休業の取得率 男性職員 5% 女性職員 100%	男性4.9% 女性100% (H26年度実績)	男性 5% 女性100%	男性 5% 女性100%	男性 5% 女性100%	男性 5% 女性100%
女性志望者向けのコーナーを設けた採用説明会の実施	0回 (採用説明会は開催しているが，女性向けのコーナー無)	年1回実施	年1回実施	年1回実施	年1回実施

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

<現状>

女性管理職（課長以上）の割合は年々増えてはいるが、まだ10%には届いてない状況となっている（表1）。係長の割合も年々増えているが、女性管理職を増やしていくためにも、継続して係長昇任者の割合を維持する必要がある（表2）。

○表1 係長以上の職員数と女性の割合

	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 (%)
H27	339	29	8.6	5	0	0.0	38	5	13.2	104	9	8.7	192	15	7.8
H26	334	27	8.1	5	0	0.0	38	4	10.5	121	11	9.1	170	12	7.1
H25	391	27	6.9	5	0	0.0	38	4	10.5	177	9	5.1	171	14	8.2

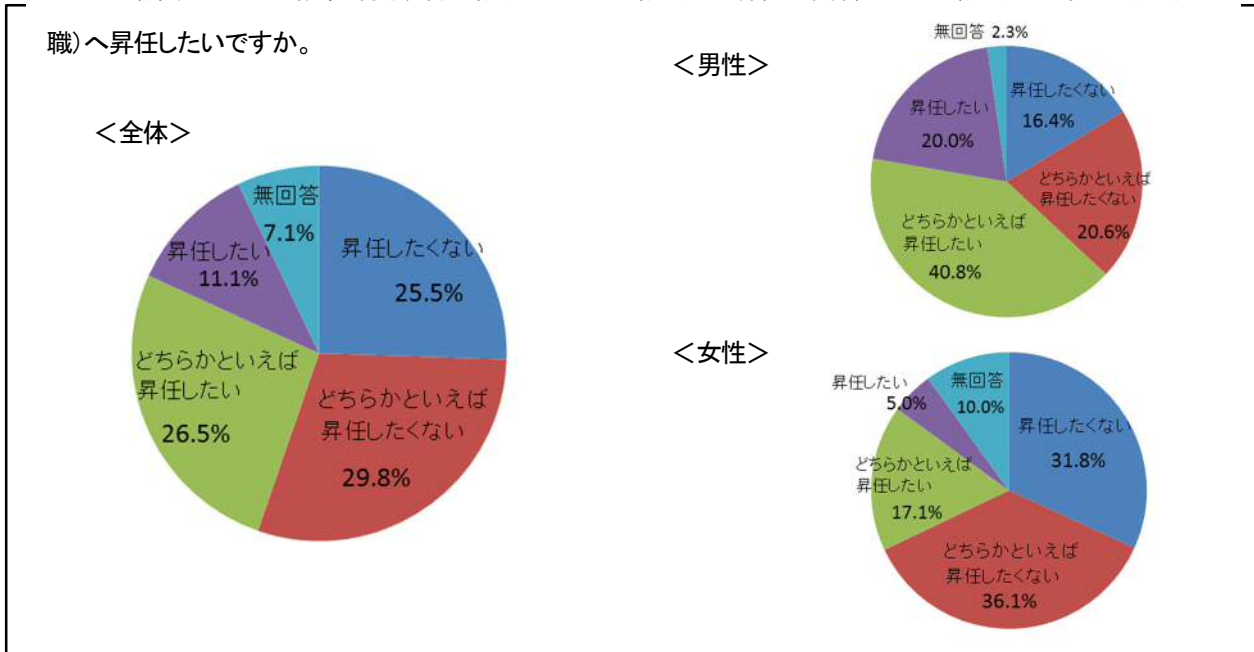
	副参事			課長補佐			係長		
	合計	女性	率 (%)	合計	女性	率 (%)	合計	女性	率 (%)
H27	184	26	14.1	244	53	21.7	1013	340	33.6
H26	216	26	12.0	235	50	21.3	1006	322	32.0
H25	209	21	10.0	246	44	17.9	998	312	31.3

○表2 係長昇任者のうち女性職員の割合（各年度4月1日時点）

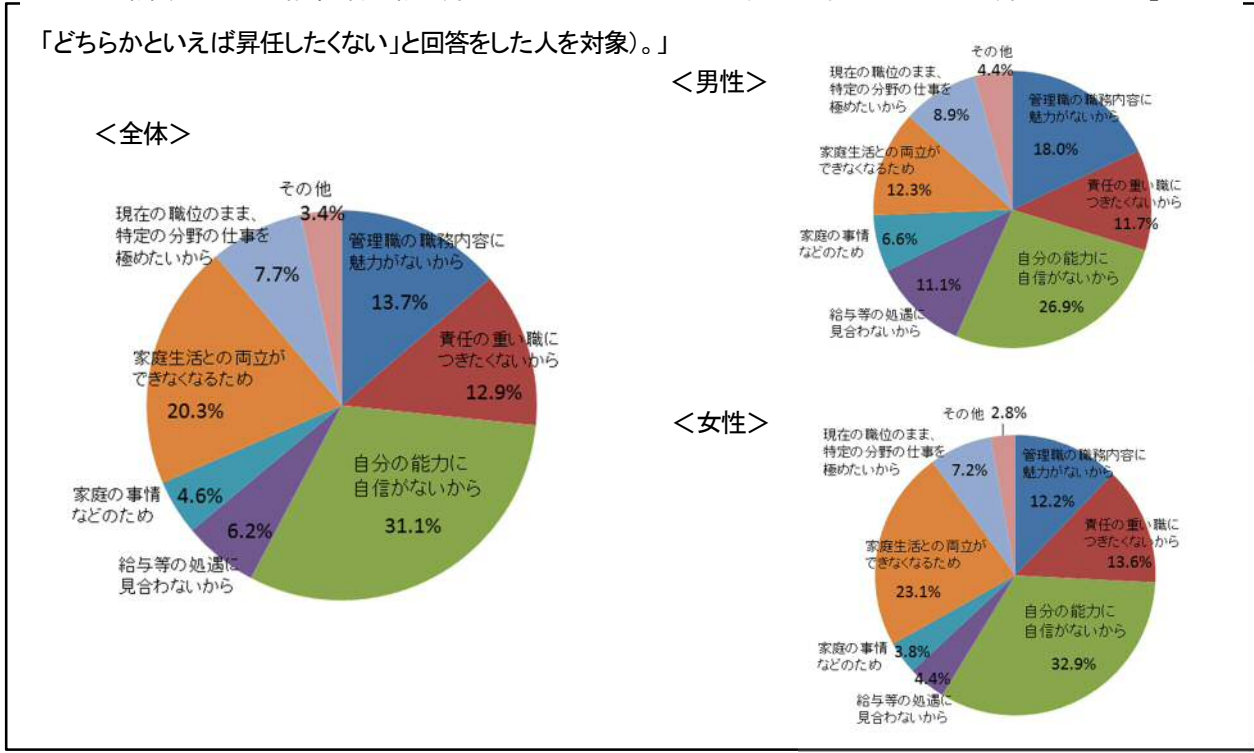
	女性職員の割合	昇任者全体		
		昇任者数	男性職員数	女性職員数
H27	45.5%	154人	84人	70人
H26	42.7%	117人	67人	50人
H25	42.1%	95人	55人	40人

また、職員アンケートで「将来、管理職へ昇任したいですか。」の質問をしたところ、昇任したくないが25.5%、どちらかといえば昇任したくないが29.8%と約半数以上が昇任に消極的であった（図1）。男女別にみると、女性のほうが昇任したくない割合が多かった。昇任したくない理由については、「自分の能力に自信がないから」が31.2%と一番多く、次いで「家庭生活との両立ができなくなるため」が20.3%となっており、仕事と家庭の両立ができる働き方改革を進めるとともに、職員の計画的な育成やキャリア形成の支援を推進していく必要がある（図2）。

○図1 職員アンケート結果「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。」



○図2 職員アンケート結果「管理職へ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」と回答をした人を対象)。」



<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42%以上を維持する。

➤ 多様なポストへの配置

今までにない視点を意識して、将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、現在、女性職員の配置が少ない、財務、経済、農林水産部などの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出ないように、人事異動時に考慮する。

➤ 「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」を継続して実施する。

➤ 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する。
- 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」などに毎年派遣する。

➤ 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女性職員に向けた受験者募集のための周知を積極的に行う。また、現行の試験方法について他都市の実施事例を参考にし、見直しを検討する。

➤ 昇任選考試験の実施職種の拡大

現在、係長昇任選考試験を実施していない職種（社会福祉など）についても試験実施について検討し、実施する。

(2) 仕事と家庭の両立について²

目標：平成31年度までに毎年度、

- ・ 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5%以上, 13%を目指す 女性職員100%

<現状>

男性の子育て目的の特別休暇取得率については、配偶者出産休暇を取得した職員は8割以上となっているが、育児参加のための休暇を取得した職員は6割程度と低い状況である。両方の休暇併せて5日以上取得した職員は5割となっており、取得促進に向けて職場環境づくりや制度周知に力を入れていく必要がある（表3）。男性の育児休業の取得率については、平成26年度で4.9%となっている（表4）。

○表3 男性の子育て目的の特別休暇取得率（平成26年度）

平成26年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数(A)	配偶者出産休暇を取得した職員数(B)	育児参加のための休暇を取得した職員数(C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数(D=B+C-両休暇とも取得した職員数)	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数(E)
162	137	103	137	81

休暇取得率

B/A	84.6%	C/A	63.6%	D/A	84.6%	E/A	50.0%
-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------

○表4 育児休業取得率の変遷

	平成26年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員		()内は取得率			
	(育児休業対象者数)	うち育児休業取得者数	※参考			
			平成25年度	平成24年度	平成23年度	平成22年度
男性職員	162	8(4.9%)	2(1.5%)	3(1.8%)	4(3.7%)	3(2.3%)
女性職員	106	106(100%)	108(100%)	111(95.7%)	114(100%)	111(98.2%)
計	268	114				

参考) 新潟市特定事業主行動計画（新潟市子育て支援プログラム）

計画期間：平成27年4月1日～平成32年3月31日。

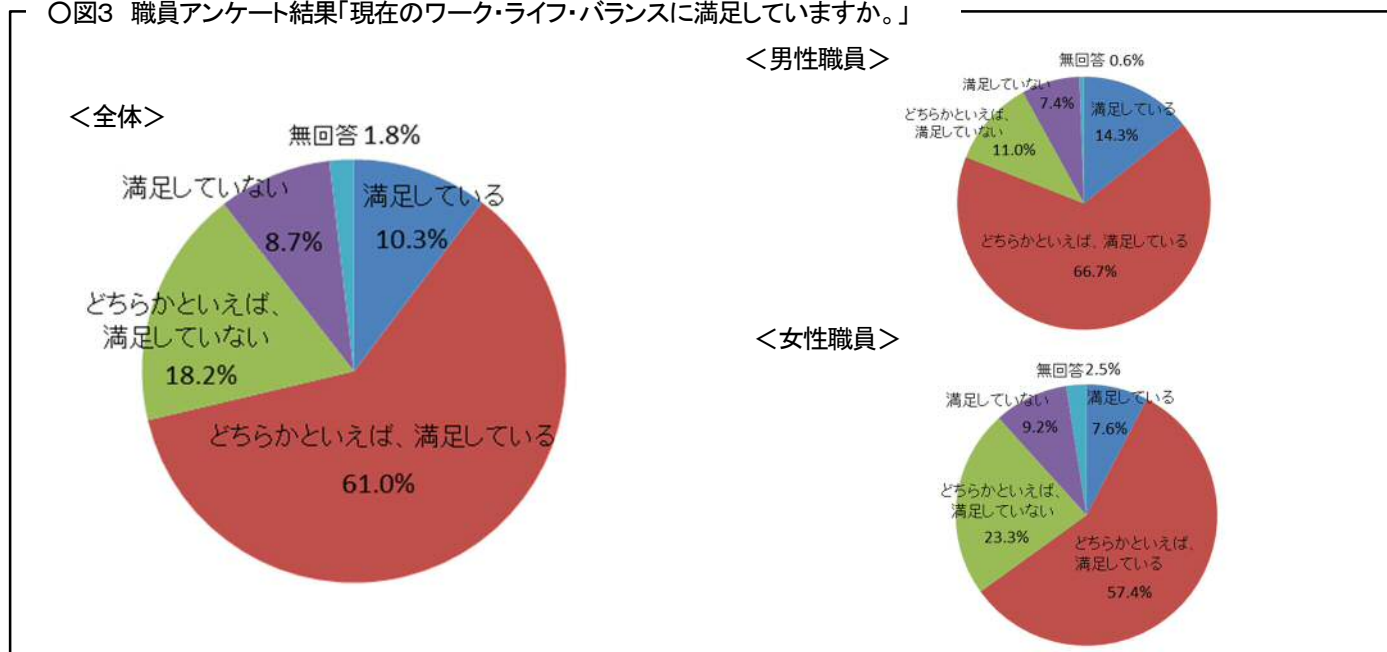
指標：育児休業取得率 男性職員5%，女性職員100%

男性職員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%

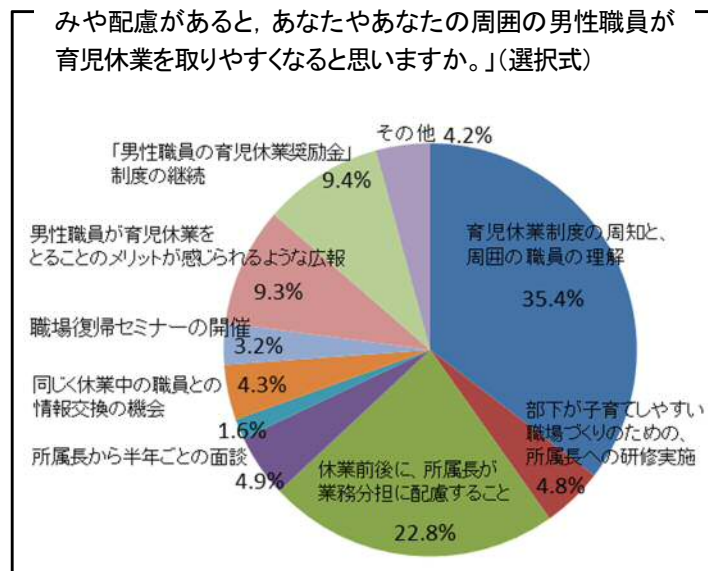
職員アンケートでは、「現在のワーク・ライフ・バランスについて満足していますか」の問いには、満足している職員は71.3%で、多数を占めている状況であった（図3）。また、「職場において、どんな取り組みや配慮があると、周囲の男性職員が育児休業を取りやすくなると思いますか」の問いには、「育児休業制度の周知と、周囲の職員の理解」が35.5%、「休業前後に、所属長が業務分担に配慮すること」が22.8%と高い回答であり、男性職員の育休取得率向上のためには、制度周知とともに、所属長の役割に対するニーズが多いことがわかった（図4）。

また、育児休業から復帰する職員で、仕事との両立に不安を感じている職員が、少しでも円滑に職場復帰できるよう、メンタリングの手法をベースとしたサポート体制制度の導入については、「利用してみたいと思う」および「場合によっては利用してみたい」が62.6%であり、肯定的な意見が多かった（図5）。

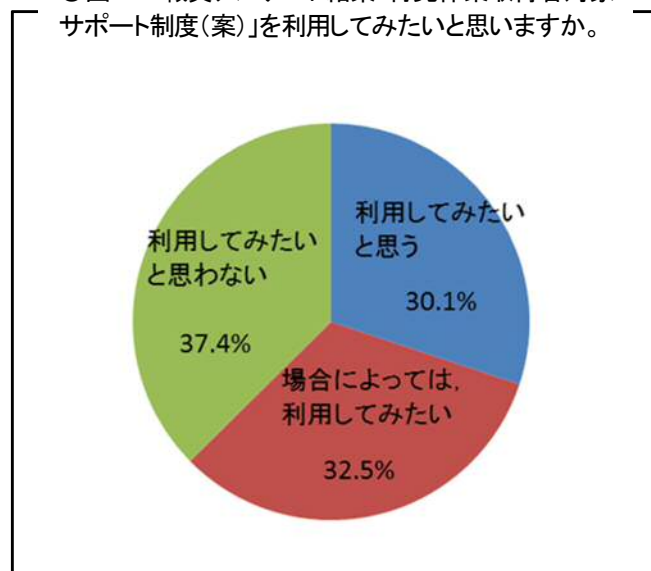
○図3 職員アンケート結果「現在のワーク・ライフ・バランスに満足していますか。」



○図4 職員アンケート結果「職場において、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取りやすくなると思いますか。」(選択式)



○図5 職員アンケート結果「育児休業取得者対象サポート制度(案)」を利用してみたいと思いますか。



<取組事項>

① 制度について

●所属長

➤ 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

- 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。
- 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、復職時においても面談を行うなどフォローを行う。

●人事担当部門

➤ 「イクボス研修」の実施

所属長、課長補佐などを対象とした「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付けを行い、自らも仕事と生活の両立が充実した管理職を育成する。

➤ 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う。

➤ 育休職員のサポート体制の構築

育児休業により職場を長期間離れる職員に対して、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を検討する。

➤ 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」を配布する。また、育児にかかる制度や事業を集約した「子育て支援掲示板」を設置し、情報提供する。

➤ イクメン職員、制度の紹介

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く。

② 働き方の改革について

●所属長および人事担当部門

➤ 超過勤務縮減の取組

「超過勤務縮減の取組み」を継続して実施し、各所属で目標設定、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意識付けを行う。また、全所属の取組みを職員ポータルで周知する。

●人事担当部門

➤ ノー残業デーの推進

現行の「育児の日」を「ワーク・ライフ・バランス推進日」に改称し、全職員が対象であることを職員に認識してもらい、毎週水曜日のノー残業デーとともに実施の徹底を図る。

➤ 新しい働き方の研究

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない働き方）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り、仕事と子育てを両立しやすい働き方でもあることから、調査・研究する。

➤ 「働き方改革」の検討

夏の生活スタイル変革の運用をはじめとして、働き方を改革する方法（夕方の会議室の使用を制限する、ノー残業デーの実施率の向上など）を検討していく。

(3) 採用について

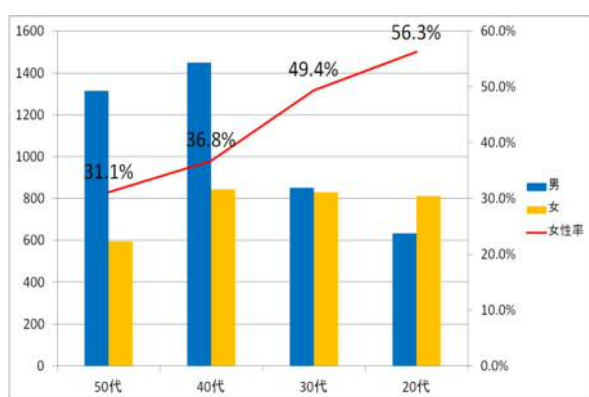
目標：女性志望者向けのコーナーを設けた職員採用説明会を、年1回以上実施する。

<現状>

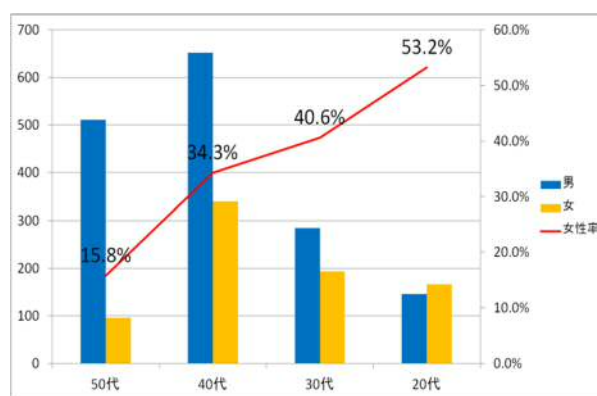
・職員の男女比

職員全体としては、20代～30代はほぼ半数以上が女性職員となっている（図6）。事務職は、30代以下で4割以上を女性職員が占めている（図7）。土木職、建築職については、全体として女性職員数が少ない状況であるが、年代が低くなるにつれて女性職員の割合が多くなっている状況であり（図8、9）、技術職の女性の確保が必要である。

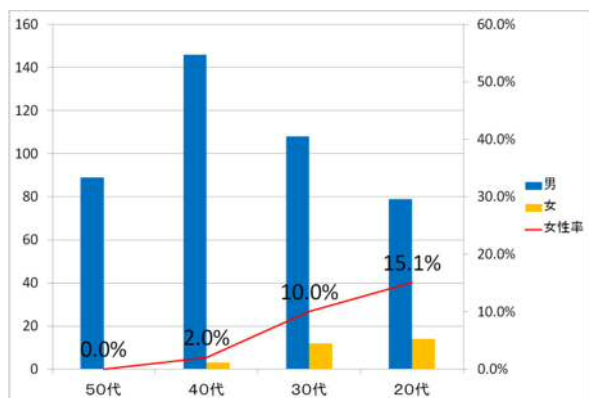
○図6 全職員



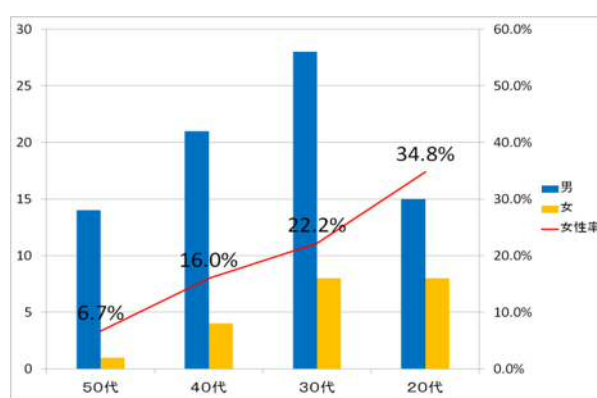
○図7 事務職



○図8 土木



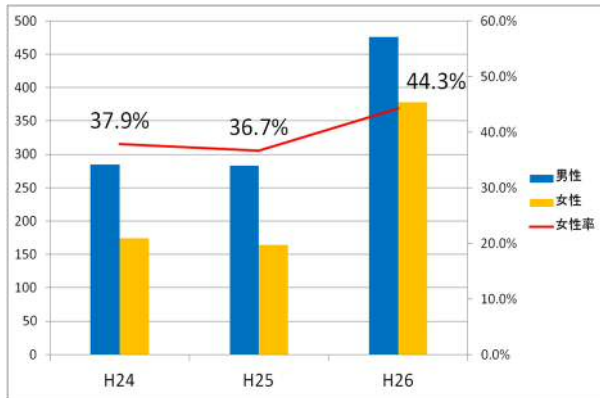
○図9 建築



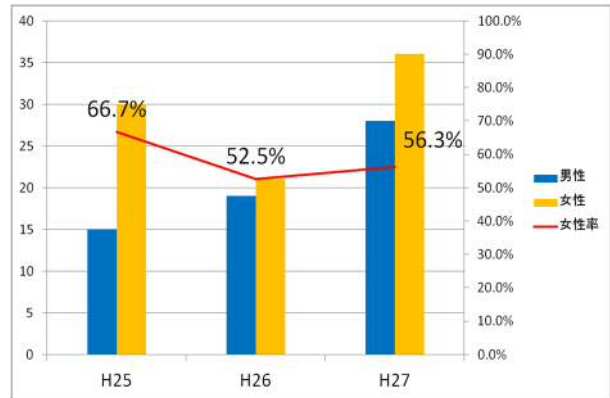
・受験者数および採用者数の男女比

事務職については、受験者数、採用者数とも平成26年度（平成27年4月採用者）については、女性が4割以上と高くなっている（図10、11）。技術職（土木、建築）については、受験者のうちの女性の割合が少なく、女性の採用者に結び付いていない。そのため、女性の受験者数を増加させていく必要がある（図12～15）。

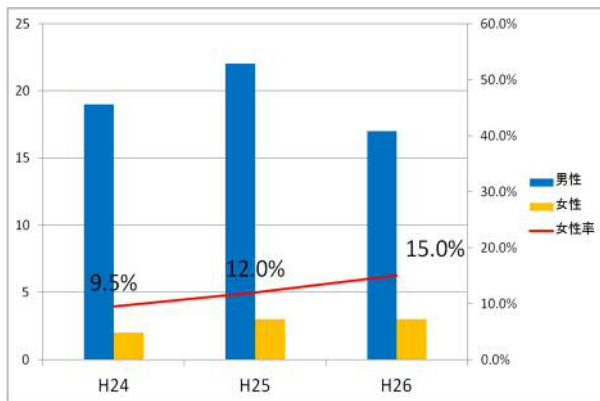
○図10 一般行政（大卒程度）受験者



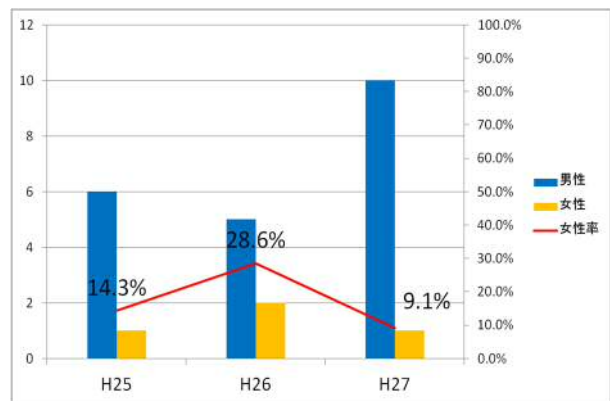
○図11 一般行政（大卒程度）採用者



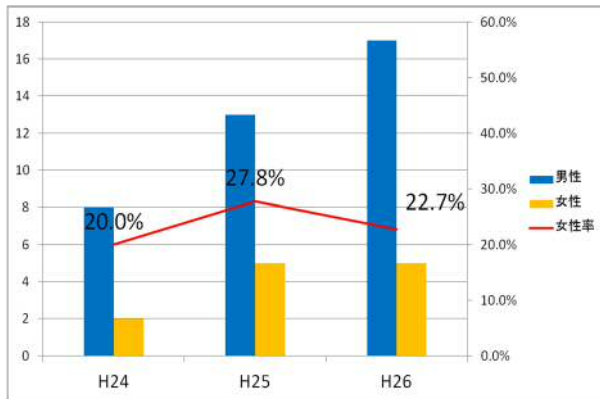
○図12 土木（大卒程度）受験者



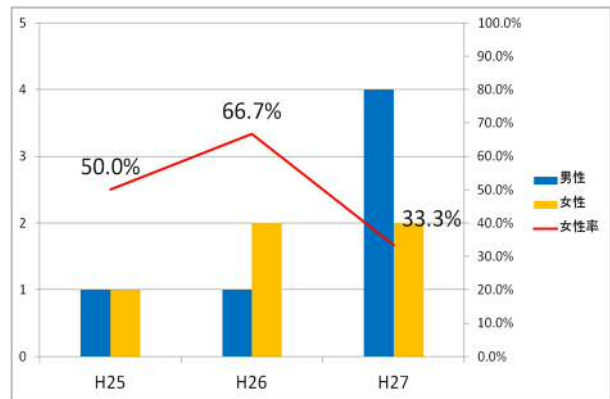
○図13 土木（大卒程度）採用者



○図14 建築（大卒程度）受験者



○図15 建築（大卒程度）採用者



<取組事項>

●人事・採用担当部門

➤ 女性志望者向けのコーナーを設けた職員採用説明会の実施

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た「女性向けのコーナー」（女性向けブースを設置し、先輩女性職員との少人数で面談をする等）を設けた職員採用説明会を年1回以上実施する。

➤ 職員採用広報の充実

仕事と子育てに励む女性職員のロールモデル、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）を増やしていく。

➤ 志望者向けナビゲーター制度の導入検討

新潟市役所での仕事に興味のある学生等を対象に、現役の職員と随時（予約制）面談できる制度（ナビゲーター制度）について、導入を検討していく。

6. おわりに

女性が活躍していくには、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を進めていくことが必要となります。そのため、このプログラムを実効性のあるものとし、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をつくっていくことが重要です。

このプログラムの達成に向け、毎年度、情報公開項目（女性職員の採用割合、継続勤務年数の男女差、超過勤務の状況、管理職の女性割合、各役職段階の職員の女性割合、男女別の育休取得率・平均取得期間、男性の配偶者出産特別休暇等の取得率・平均取得日数）について実施状況を点検し、必要に応じてプログラムの見直しを行います。

また、各年度のプログラムの取組状況や目標に対する点検を行い、取組状況をホームページへの掲載等により公表していきます。

(以上)

(参考) 計画策定時の新潟市の状況

① 女性の採用割合（平成26年4月2日～平成27年4月1日採用者（割愛除く））

- ・全体 63.9%（事務 67.0%）

② 継続勤務年数の男女差（平成27年4月1日現在）

- ・男性 19年1月、女性 14年5月

③ 超過勤務の状況（平成26年度実績）

- ・1人当月平均 14.0時間

④ 管理職（課長以上）の女性割合（平成27年4月1日現在）

- ・8.6%

⑤ 各役職段階の職員の女性割合（平成27年4月1日現在）

- ・理事 0%、部長 13.2%、次長・参事 8.7%、課長 7.8%、副参事 14.1%、
課長補佐 21.7%、係長 33.6%

⑥ 男女別の育休取得率・平均取得期間（平成26年度実績）

- ・男性 4.9% 平均取得期間 46.4日 ・女性 100% 平均取得期間 480.1日

⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（平成26年度実績）

- ・配偶者出産休暇 84.6%、平均取得日数 2日
育児参加休暇 63.6%、平均取得日数 3日