

# 新潟市特定事業主行動計画～次世代育成法・女性活躍推進法関係～

## 【概要】

次世代育成法及び女性活躍推進法に関する特定事業主行動計画を一体化し、より効果的に実施

計画を効果的に実施していくための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6人以上配置（前計画5人以上）
- 女性管理職（課長以上）の割合を15%以上、30%を目指す（前計画10%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（前計画42%以上）

### 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  
市長部局等 85%以上(1週間以上)  
消防局、水道局、市民病院 50%  
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 令和2年4月1日 ～ 令和8年3月31日（6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。
- 職員との面談制度の継続実施…市役所の仕事に興味のある学生等を対象に、現役の職員と面談できる制度（新潟市職員おしごとナビ）を継続実施する。

#### 【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、係や担当の枠を超えた応援体制の構築など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。
- 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作る。