

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



目次

1	はじめに	・・・	1
2	計画期間	・・・	2
3	推進体制	・・・	2
	(1) 計画の実施		
	(2) 計画の管理		
4	新たな計画における取組	・・・	3
5	具体的な取組目標及び取組項目		
	(1) 能力開発支援とキャリア形成支援について	・・・	4
	(2) 仕事と家庭の両立について	・・・	5
	(3) 採用について	・・・	8
6	おわりに	・・・	9

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に、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。

本市では、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」を策定して以降、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むとともに、女性活躍推進法の制定に基づき、平成28年4月には「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。

令和2年4月に、両計画を一体化した「新・新潟市特定事業主行動計画」のもと、取り組んできましたが、今般、「次世代育成支援対策推進法」が再度10年延長され、「女性活躍推進法」も同じく10年延長されたことから、「新潟市特定事業主行動計画」についても令和12年度まで計画期間を延長し、これまでの取組や現状についての評価、分析をしたうえで、より効果的に実施していくため、目標を改訂します。

本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。本計画に基づき、性別、年齢に関わらず、家庭と生活の調和を実現し、誰もが活躍できる組織を築いていくため、計画名を「新潟市職員活躍プラン2026」に改め、実施していくことにします。

令和8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

令和8年4月1日～令和13年3月31日

※新潟市総合計画2030の終期に揃え、令和12年度までの計画とします。

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、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、臨時的任用職員、会計年度任用職員を含む全職員とします。（臨時的任用職員、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ます。

- ・人事等担当部門
- ・所属長及び直属の上司
- ・全職員

(2) 計画の管理

人事等担当部門で、年度毎の計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しなどを行います。



各年度の計画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 新たな計画における取り組み

本計画では、これまでの計画の実施状況を踏まえ、女性管理職の積極的な登用をより一層進めるため、新規課長昇任者のうち女性職員の割合について、「30%以上」とする新たな目標を掲げます。また、技術職を中心に職員の採用が困難な状態が続いていることから、本市で働くことの魅力ややりがいをより効果的に伝えるとともに、時代に即した適切な採用試験を検討・実施し、受験者の確保につなげるため、「職員採用試験受験者全体の女性割合を40～50%とする」目標を掲げます。

本市における男性職員の育児休業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、所属長を中心とした職場内での応援体制の構築など、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。また、超過勤務時間数については、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ます。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、引き続き各所属において超過勤務命令の上限時間の遵守に加え、所属長自ら定時退庁に努めるなど、超過勤務縮減の取り組みを進めます。

目 標	R7年度 (目標設定時)	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
女性管理職（部長以上）を9人以上配置する ※各年度4月1日時点	9人	9人以上				
女性管理職（課長以上）の割合を30%以上とする ※各年度4月1日時点	22.8%	30%以上				
新規課長昇任者のうち女性職員の割合を30%以上とする ※各年度4月1日時点	32.3%	30%以上				
新規係長昇任者のうち女性職員の割合を45%以上とする ※各年度4月1日時点、職種別	47.1%	45%以上				
育児休業の取得率 男性職員 85%以上（取得期間2週間以上） 女性職員 100%		男性 85%以上 女性 100%				
男性職員の子育て目的の特別休暇取得率100%						
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		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		100.0%				
一人当たり平均時間外勤務時間数を前年度以下とする		前年度以下				
職員採用試験受験者全体の女性割合を40～50%とする		40～50%				

5 具体的な取組目標及び取組項目

(1) 能力開発支援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9人以上配置する
	女性管理職（課長以上）の割合30%以上とする
	新規課長昇任者のうち女性職員の割合30%以上とする
	新規係長昇任者のうち女性職員の割合45%以上とする

取組事項

項目	取組内容	人事担当部門	直属の上司・所属長	全職員
能力開発支援	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。	○		
キャリア形成支援	男女問わず意欲のある職員を積極的に登用するため、係長昇任選考試験の制度周知及び受験者募集のための周知を積極的に実施する。	○	○	
	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に、女性職員を対象とした「キャリアサポート研修」を継続して実施する。また、管理職においては、性別を問わず職員がマネジメント職への昇任や仕事を前向きに捉えることができるよう、職員のキャリア形成の支援を促す。	○	○	

(2) 仕事と家庭の両立について

目標	育児休業の取得率 男性職員：85%以上(取得期間2週間以上)、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・育児参加休暇)の取得率100%
	一人当たり平均時間外勤務時間数を前年度以下とする

取組事項

項目	取組内容	人事担当部門	直 所 属 属 の 長 上 司 ・	全職員
休暇等の各種制度を申請しやすくするための取り組み	子育てや育児・介護・不妊治療および女性特有の健康課題を抱える職員が、心理的な負担なく制度を利用できるよう、日頃から相談しやすい環境づくりに努める。		○	
	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る。		○	○
	部下職員から妊娠・出産・介護等の申し出があった際は、利用できる休暇制度に関する情報提供を行うとともに、制度利用等に関する意向確認を行う。	○	○	
	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」を掲示する。	○	○	
	男性の子育て目的の休暇等の取得促進のため、男性職員が育児休業を取得した事例の照会、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する。	○		

項目	取組内容	人事担当部門	所属長・直属の上司	全職員
誰もが仕事と家庭を両立できるための取り組み	<p>育児・介護休業取得者や短時間勤務職員の業務をカバーする周囲の職員に対し、業務量の偏りが生じないように配慮するとともに、その貢献を人事評価等で適切に評価する。</p>		○	
	<p>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は、育児休業の取得を前提とした業務分担の見直しを速やかに行う。また、短期間ではなくまとまった期間（2週間以上等）の取得を推奨し、夫婦で協力して育児を行う「子育て」を支援する。</p>	○	○	
	<p>「仕事と子育て支援ブック」等を活用し、利用可能な制度について正しく理解し、休暇制度等を適切に利用する。また、自身の業務状況を可視化し、周囲への引継ぎを円滑に行うことで、チーム全体で業務をカバーし合う体制づくりに協力する。</p>			○
	<p>各部長、各所属長による「イクボス宣誓書」（※）への署名及び掲示を引き続き実施する。 ※「イクボス」とは…職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリア人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司</p>	○	○	
	<p>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。</p>	○		
育児休業復帰時の不安を解消し、サポートする取り組み	<p>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う。</p>		○	○
	<p>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」を継続実施する。</p>	○		

項目	取組内容	人事担当部門	所属長・直属の上司	全職員
超過勤務縮減への取り組み	<p>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執行体制の構築を行う。</p>	○	○	○
	<p>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する。</p>	○	○	
	<p>組織の一員として、定時退庁日や年次有給休暇を計画的に取得し、心身のリフレッシュに努める。</p>		○	○
業務の効率化	<p>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る。</p>		○	○
	<p>ICTを活用した業務改革（DX）の推進や、事務の簡素化や能率化を常に意識し、会議時間の短縮や資料の削減など、限られた時間内で成果を上げる組織づくりに努める。</p>		○	○
柔軟に働くことのできる環境整備	<p>テレワーク、時差出勤などの多様な働き方の普及を図り、個々の事情に応じて柔軟に働くことを可能にするための環境整備を行う。</p>	○	○	

(3) 採用について

目標	職員採用試験受験者全体の女性割合を40～50%とする
----	----------------------------

取組事項

項目	取組内容	採用担当部門	直属の上司・所属長	全職員
積極的な採用活動や採用試験方法の改善	技術職を中心に職員の採用が困難な状況が続いていることから、本市で働くことの魅力ややりがいをより効果的に伝えるとともに、時代に即した適切な採用試験を検討・実施し、受験者の確保に繋げる。	○		
若手技術職採用サポーター制度の運用・実施	技術職においては、技術職公務員の仕事が一般的に知られていないことから、男女問わず志望者が少なく、採用が困難である一因になっている。 志望者が少ない技術職において、本市で働くイメージや仕事のやりがい等をリアルに伝えられる若手技術職員を「技術職採用サポーター」として選定し、主催説明会等での業務説明や、各種広報媒体への掲載協力など、制度を運用・実施する。	○		
職員採用広報の充実	本市の職員向け子育て支援制度やワーク・ライフ・バランスの充実、仕事と子育てを両立している先輩職員のロールモデルの紹介などにより、男女ともに働きやすい職場であることを職員採用サイト等で広報し、女性の採用試験受験者数を増やす。	○		

6 おわりに

職員が仕事と子育てを両立し、また職員が能力を十分に発揮し活躍するためには、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。特に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、職員の誰もが活躍できる職場環境づくりが重要です。職員の能力を最大限に発揮するには、性別や年齢に関わらず、様々なライフステージにいる職員が、休暇等の各種制度を取得しやすく、心も体も元気に活躍できることが重要です。人事等担当部門をはじめ、所属長及び直属の上司、そして職員一人ひとりが協力して働きやすい職場環境づくり、市民サービスの向上にもつなげましょう。

