

# 第2次上越市特定事業主行動計画

(平成27年度～平成31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 ～

平成28年3月改訂

上越市

# 目 次

1	はじめに.....	1
	(1)これまでの取組.....	1
	(2)計画改訂の趣旨.....	1
2	計画期間.....	2
3	計画の位置付け.....	2
4	計画の推進体制.....	2
	(1)計画の策定主体と対象者.....	2
	(2)計画の実施主体.....	3
	(3)計画の管理.....	3
5	具体的な取組.....	4
	(1)制度の周知.....	4
	① 支援制度等の概要版の配布.....	4
	② 階層別研修における啓発の実施.....	4
	(2)子どもの出生時における父親の休暇取得の促進.....	6
	(3)育児休業等を取得しやすい環境の整備.....	7
	① 育児休業の取得.....	7
	② 育児休業からの円滑な職場復帰.....	8
	(4)時間外勤務の縮減.....	9
	(5)休暇の取得の促進.....	10
	① 年次休暇の取得の促進.....	10
	② 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進.....	11
	(6)母性保護の配慮.....	11
	(7)子育てバリアフリーの促進.....	12
	(8)子供に関する学校行事や地域活動への積極的な参加.....	12
	(9)女性職員の活躍の推進.....	12
	① 女性職員の採用.....	12
	② 女性職員の登用.....	13

# 1 はじめに

## (1) これまでの取組

我が国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代を担う子どもたちの健全な育成を集中的・計画的に支援するため、平成15年7月、平成26年度末までを有効期限とした「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定されました。

次世代法に基づき、当市では平成17年度に「第1次上越市特定事業主行動計画」を策定し、職員が子育てしやすい職場づくりを進めてきました。

また、平成26年4月に次世代法の有効期限が平成36年度末まで10年間延長されたことを受け、更なる取組の推進を図るため、平成27年度から平成31年度までを計画期間とする「第2次上越市特定事業主行動計画」を策定し、子育て支援制度の周知や利用の促進など、仕事と子育てを両立できる職場づくりを進めています。

## (2) 計画改訂の趣旨

平成27年8月、女性は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す「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。）が制定され、同法に基づき、市町村等では、行動計画を定め、女性の活躍に資する取組を積極的に進めることとされました。

平成27年4月1日現在、当市の女性職員数は、正規職員で819人であり、職員構成比では40%を超えています。

また、非常勤一般職及び臨時職員を含めると、全体の職員数に占める女性職員の割合は60%を超えており、それぞれ様々な職場や立場において、日々の業務に精励しています。

しかしながら、女性職員は、男性職員と比べ、全体として新規採用者数が少ないことに加え、出産・育児等に伴うキャリアの中断や時間的制約が生じていること等もあり、一般行政職の係長級の職に占める割合が20%に満たないなど、職務経験や自身の考えを政策・施策に反映する機会が必ずしも多いとは言えません。

今後、さらに複雑・多様化する市民ニーズに柔軟かつ的確に対応するためには、性別を問わず、全ての職員が必要な経験を積み重ねながら、自身の能力を高めることにより、様々な視点から知恵を出し合い、政策形成に参画することが必要となります。

このことから、職員を雇用する事業主として、全職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を基本としつつ、子育て支援に焦点を当てたこれまでの計画に、新たに女性の活躍を推進する取組を加えるなどの改訂を行い、様々な取組を一体的に推進することで、当市で働く女性が自分らしく活躍できる環境を整備し、ひいては組織全体の活性化を目指すものとします。

## 2 計画期間

市では、現在、次世代法の延長期間の前半である平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間の計画期間とし、取組を進めています。

今回の改訂では、計画期間は変更せず、女性活躍推進法の趣旨を踏まえた数値目標と目標達成に向けた取組を追加します。

また、計画の最終年度である平成 31 年度には、検証・見直しを行った上で、引き続き 5 年間計画期間を延長することとします。

なお、計画に掲げている数値目標は、平成 31 年度末までに達成すべき状態や値としています。

## 3 計画の位置付け

本計画は、ワーク・ライフ・バランスの実現を基本とし、仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進を目的に、次世代法第 19 条第 1 項及び女性活躍推進法第 15 条第 1 項に基づく、当市の特定事業主行動計画として策定するものです。

また、第 5 次上越市行政改革推進計画の取組目標“職場環境の整備”及び上越市第 2 次男女共同参画基本計画を踏まえ、策定しています。

## 4 計画の推進体制

### (1) 計画の策定主体と対象者

本計画は、下記の特定事業主が連名で策定するものであり、各特定事業主は対象職員に対して責任をもって計画を実施していきます。

特定事業主	対象職員
市長	市長が任命する職員
市議会議長	市議会議長が任命する職員
市選挙管理委員会	市選挙管理委員会が任命する職員
市代表監査委員	市代表監査委員が任命する職員
市農業委員会	市農業委員会が任命する職員
市教育委員会	市教育委員会が任命する職員
市ガス水道事業管理者	市ガス水道事業管理者が任命する職員

## (2) 計画の実施主体

本計画の実効性を高めるためには、「誰が」、「いつ」、「何を」するのか明確に定めることが必要となってきます。具体的には、以下の区分により、それぞれの項目の冒頭に主体となる職員を見出しで表記しています。

区 分	具体的な該当者等
◇管理部門担当課	人事などの管理部門担当課
◇所属長	それぞれの所属の管理者
◇係長	それぞれの所属の係長
◇子育て中の職員	育児休業中の職員又は育児を行っている (そうなる予定の) 職員
◇子育て中の男性職員	育児を行っている (そうなる予定の) 男性職員
◇女性職員	全ての女性職員
◇周囲の職員	子育て中の職員又は女性職員の同僚
◇全職員	非常勤一般職等を含めた全ての職員

※職員には非常勤一般職及び臨時職員を含む。

## (3) 計画の管理

本計画に定めた取組を効果的に推進するため、特定事業主行動計画推進委員会を引き続き設置し、計画の進捗状況の点検及び管理を行います。

また、計画全体及び取組ごとに数値目標を設定するとともに、年1回の職員アンケート等で把握した取組状況の点検及び評価を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います (取組状況は市ホームページ等で公表します。 )。

なお、非常勤一般職等についても取組の対象としますが、当該職員に対する支援の制度がない場合や対象となる職員が明らかに少なく、対象に含めることで数値が大きく変動する場合は、目標の対象外とします。

### ★計画全体の目標値★

「子育て中の職員のうち、仕事と子育てを両立しやすいと感じている職員の割合」及び「全職員のうち、女性が能力を發揮できる職場であると感じている職員の割合」を前年度より上昇。

(非常勤一般職等も対象)

## 5 具体的な取組

### (1) 制度の周知（関係法令：次世代法・女性活躍推進法）

#### ① 支援制度等の概要版の配布

##### ◇管理部門担当課

支援等の制度を浸透させ、休暇等を取得しやすい雰囲気をつくるため、以下の取組を実施します。

- ・4半期に1回イントラ等で母性保護、育児休業取得支援、復帰に向けた支援計画等の各種制度の概要を周知します。
- ・所属長を通じて、子育て中の職員の周囲の職員に、当該職員の仕事と子育ての両立への理解・協力が得られるよう呼びかけを行います。
- ・制度改正等に適時適切に対応するとともに、迅速な情報更新に努めます。
- ・職員アンケートを毎年度実施し、制度の周知状況の点検を行います。

##### ◇全職員

- ・配布された資料等を読んで、制度の趣旨や必要性をしっかりと理解し、職場において妊娠している人や子どもを育てている人が、各種制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努めましょう。
- ・不妊治療を必要とする職員に対し、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進しましょう。

##### ◇子育て中の職員

- ・制度の理解を深め、子育てに参加するための休暇制度を利用するなど、育児に積極的に参加しましょう。

#### ② 階層別研修における啓発の実施

##### ◇管理部門担当課

家庭での積極的な子育て参加を促す職場環境の整備に向け、以下の取組を実施します。

- ・新規採用職員研修、1部・2部研修など様々な研修の機会を捉え、比較的若い世代に積極的に制度の周知を行います。
- ・管理職研修などの機会を捉え、管理職に対し「仕事と子育ての両立」についての啓発を行い、理解を深めてもらうことで、制度を利用しやすい職場環境の整備を推進します。

《出産・育児等に関する支援制度で知っているもの》職員アンケートから抜粋

(単位：%)

No.	項目	H20 年度	H26 年度
1	産前・産後休暇	93.0	92.4
2	育児休業	92.3	88.6
3	男性職員の育児参加休暇	80.3	56.8
4	子の看護のための休暇	70.9	83.3
5	子の出生時における父親の配偶者出産休暇	68.8	74.3
6	育児（授乳）休暇	68.0	64.8
7	育児休業復帰支援計画	21.8	46.7

★目標値 1★

このような取組により、平成31年度までに育児休業制度及び育児休業復帰支援計画の100%周知を目指します。

(非常勤一般職等は利用できる制度のみ対象)

## (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

(関係法令:次世代法・女性活躍推進法)

### ◇管理部門担当課

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進に向け、以下の取組を実施します。

- ・男性職員の特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）の取得促進に向け、制度の周知に合わせて具体的な取得方法等をイントラネット及び人事課ホームページ等で例示します。
- ・休暇取得に対する家族の後押しや所属長への意識付けのため、所属長が男性職員の配偶者の出産予定を把握した場合に、当該職員に制度利用を促すことができるよう、利用できる子育てに関する休暇等制度を記載したチラシを配布します。
- ・毎年度、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

### ◇所属長、係長

父親が子どもの出生時等に休暇を安心して取得できるようにするためには、制度の理解はもとより、取得時に業務の調整を行うことができるよう、日頃から部下の業務状況を把握しておくことが必要となります。また、休暇制度を取得しやすい職場の雰囲気づくりを進めるために、業務の相互応援体制の整備に取り組みましょう。

### ◇子育て中の男性職員

出産のサポートは、家族で支えあう子育ての第一歩です。配偶者はあなたのサポートを必要としています。父親として、支援制度を有効に利用し、積極的に子育てに参加しましょう。

### ◇周囲の職員

育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要となります。職場全体で、子育て中の職員が、制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努めましょう。

### 《配偶者出産休暇・育児参加休暇取得の実績》

(単位:人)

項目	H19年		H25年	
	配偶者出産	育児参加	配偶者出産	育児参加
対象者	62		35	
取得者数	27	18	27	16
取得者割合	43.5%	29.0%	77.1%	45.7%

※配偶者出産休暇及び育児参加休暇は、平成19年4月から運用が開始された制度

#### ★目標値2★

このような取組により、平成31年度までに配偶者出産休暇、育児参加休暇の認知度100%を目指します。

また、配偶者出産休暇は97%、育児参加休暇は68%の取得率を目指します。

(非常勤一般職等は対象外)



### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

(関係法令:次世代法・女性活躍推進法)

#### ① 育児休業の取得

##### ◇管理部門担当課

職員が安心して育児休業等を取得できるよう、以下の取組を実施します。

- ・職員から出産予定日の申出があった場合、産前休暇1か月前までに面談を行い、出産から育児休業に関する諸手続や、休業中の各種支援制度の説明を行うとともに、休業に当たっての要望等のヒアリングを行い、当該職員の不安緩和を図ります。
- ・産前休暇を取得する職員の配偶者が市の職員である場合、父親として子育てに積極的に参加できるよう、産前休暇を取得する職員との面談を通して、男性職員が取得可能な休暇及び育児休業制度について、具体的な事例を参考に説明、周知します。
- ・相談等に随時対応します。特に男性職員には「男性職員育児休業取得助言相談窓口」を設置し、取得経験者から助言を得られる場を提供し、男性の育児休業取得率向上を目指します。
- ・育児休業の代替に関しては、地方公務員の育児休業等に関する法律第6条の規定に基づき、臨時職員のほか、正規職員(再任用職員及び任期付き職員を含む。)の配置に努め、休業者の不安解消及び周囲の職員の負担軽減を図ります。
- ・毎年度、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

##### ◇所属長、係長

日頃から部下の業務状況を把握するとともに、職員から出産予定日の申出があった場合、早めに当該職員及び周囲の職員の業務を調整し、代替職員の確保について管理部門と協議しましょう。

業務の都合により休暇等が取得できないことがないように十分配慮し、休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。

##### ◇子育て中の職員

出産予定日が分かった際には、妊娠初期から周囲の職員の理解や協力が得られるよう、また職場での相互応援体制を十分に整備してもらえるよう早めに上司に相談し、休暇及び休業の取得計画を立てましょう。

育児休業の取得計画の作成に当たっては、父親にも積極的な育児への参加を働きかけ、両親で計画的に休業を取得するようにしましょう。

##### ◇周囲の職員

育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要となります。社会全体で子育てをしやすい環境づくりに取り組む必要があることをしっかりと理解し、職場全体で制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努めましょう。

現在は、男性が育児休業を取得する意識が低い傾向にあります。男性職員も子育てを自らのこととして捉えるとともに、職場全体で育児休業取得をサポートしましょう。

## ② 育児休業からの円滑な職場復帰

### ◇管理部門担当課

育児休業中は、長期間職場から離れることとなるため、孤独や不安を感じがちです。こうした不安を緩和させるために、以下の取組を実施します。

- ・休業中の職員に対して、市政や業務に関する情報、在籍する保育園の園便りなど、ニーズに応じた情報をメールや郵送でお知らせします。
- ・休業中の期間を利用して自身のスキルアップを計画している職員のため、休暇前面談において、自主研修制度など支援制度の説明を行います。
- ・休業取得者同士の懇談会を開催し、情報交換や体験談等の話し合いの場を設けるなど、育児休業中の不安を和らげる心のサポートに取り組みます。
- ・職場復帰の1か月前までに、復帰に向けた事前面談を実施し、復帰後の業務内容の確認と復帰に当たっての要望等のヒアリングを行います。また、復帰する職場との連絡調整など、スムーズな復帰のためのサポートをします。

### ◇所属長、係長

復帰する職員の希望に応じて、休業していた間の職場の情報を提供するほか、スムーズな復帰に向け、復帰前又は復帰直後に面談を実施しましょう。

面談では、休業中の制度の変更や職員態勢、事務分担等について、できるだけ詳細に説明をするなど、職員が職場にスムーズに復帰できるように配慮をしましょう。

子育て中は、子どもの急な病気や保育園等への送迎などの対応が生じるため、残業や休暇に対する配慮も必要となります。そのための業務の相互応援体制の整備に取り組みましょう。

### ◇周囲の職員

子育て中の職員の急な休暇などに理解と配慮を行い、職場全体で子育てをサポートしましょう。

### ◇子育て中の職員

復帰に向けた事前面談に積極的に参加するとともに、休業期間中に送付される情報等に目を通すなど、自身でもスムーズに職場復帰できるよう事前学習を心がけましょう。

また、制度の利用は周囲の協力があって成り立っていることを、しっかりと認識しましょう。

### 《育児休業取得者の実績》

(単位:人)

項目	H18年度		H25年度	
	女性	男性	女性	男性
対象者	37	51	35	37
取得者	37	2	35	2
取得率	100.0%	3.9%	100.0%	5.4%

### ★目標値3★

このような取組により、平成31年度までに育児休業取得率女性職員100%、男性職員13%を目指します。

(非常勤一般職等も対象)

#### (4) 時間外勤務の縮減 (関係法令：次世代法・女性活躍推進法)

子育て中の職員が子どもとの触れ合いを大切に、家族と過ごす時間をより多く確保できるように、また、全ての職員の心身のリフレッシュと公務能率の一層の向上を図り、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、職場全体で時間外勤務の縮減に取り組みましょう。

##### ◇管理部門担当課

職員の家族と過ごす時間及び職員自身の健康を維持するため、時間外勤務の適正な運用と縮減に向け、以下の取組を実施します。

- ・イントラ等に各課等の時間外勤務実績を掲載し周知するとともに、時間外勤務の適正な管理と削減に努めるよう指導します。
- ・時間外勤務の多い職場については、所属長へのヒアリングを実施するとともに注意喚起を行うなど時間外勤務削減に向けた取組を行います。
- ・各部毎に目標時間数を定め、事務の効率化等により計画的な削減を目指します。
- ・ノー残業デー及びノー残業ウィークを実施し、庁内放送で定時退庁を呼びかけます。
- ・イベントや会議が定時の勤務時間外に予定されている場合は、弾力的勤務制度を積極的に利用するよう呼びかけます。
- ・週休日に勤務した場合、週休日の振替を取得するよう呼びかけます。

##### ◇所属長

業務遂行に対する適切な指示及び的確な進行管理に努めましょう。特定の職員に仕事が集中しないように事務配分や職員配置の調整に努めましょう。定時退庁について、所属職員への声かけをするとともに、所属長として率先して取り組みましょう。ノー残業デー（ウィーク）には、原則として時間外勤務を命じないこととし、時間外の会議等を行わないようにするなど、職員が速やかに退庁できる環境の整備に取り組みましょう。

##### ◇全職員

定時退庁できるように、業務を段取り良く進めましょう。命令のない時間外勤務をすることなく速やかに退庁しましょう。ノー残業デー（ウィーク）には、周りの職員と声を掛け合って、速やかに退庁するようにしましょう。

##### 《時間外勤務時間の実績及び未就学児を持つ職員の時間外勤務時間の実績》

項 目		H18 年度	H25 年度
時間外合計 (時間)		189,340	226,416
前年比 (%)		—	100.1
内 訳	未就学児童を持つ職員 (人)	418	399
	時間外合計 (時間)	53,293	56,133
	前年比 (%)	—	90.5
	一人当たりの時間合計 (時間)	127.5	140.7
	時間外勤務が 240 時間超の職員 (人)	80	88
	時間外勤務が 150 時間超の職員 (人)	138	152
	時間外勤務が 150 時間超の職員の割合 (%)	33.0%	38.0%

※除雪や選挙など特殊要因は除く。

##### ★目標値4★

このような取組により、平成31年度までに、未就学児を持つ職員一人当たりの平均時間外勤務数を年 150 時間以内とするとともに、未就学児を持つ職員の時間外勤務が年 150 時間超の職員の割合を前年度より減少を目指します。

(非常勤一般職等は対象外)

## (5) 休暇の取得の促進 (関係法令：次世代法・女性活躍推進法)

### ① 年次休暇の取得の促進

#### ◇管理部門担当課

積極的な休暇の取得を通じて、職員の家庭生活の充実や心身のリフレッシュ等を図り、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、以下の取組を実施します。

- ・夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進や、子どもの行事、職員やその家族の誕生日、記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得を呼びかけます。
- ・年度当初に1年間で3日の年次有給休暇取得日を指定し、所属長は、指定日を考慮して業務を分担させる「指定休暇日制度」の運用を行います。
- ・毎年、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

#### ◇所属長

職員が安心して年次休暇を取得できるよう、日頃から部下の業務状況を把握し、業務の相互応援体制を整備するとともに、年次休暇の取得を働きかけましょう。

職員が指定休暇日制度で指定した日の前日は、該当職員に確実に年次有給休暇を取得するよう促しましょう。

#### ◇全職員

仕事を計画的に進め、年次休暇を効率的・効果的に取得しましょう。

全職員が安心して年次休暇を取得できるような職場づくりを心がけましょう。

### 《年次有給休暇取得実績》

(単位:日)

項目	H18年	H25年
正規職員	9.1	8.8
未就学児童を持つ職員	9.5	9.1

項目	H26年度
非常勤職員*	11.6

※事務補助の職のうち通年で週5日任用された職員を抽出

#### ★目標値5★

このような取組により、平成31年度までに職員一人当たりの年次休暇取得日数平均10日を目指します。

(非常勤一般職等も対象)

## ② 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

### ◇管理部門担当課

休暇の取得を希望する職員が安心して取得できるよう、以下の取組を実施します。

- ・子の看護休暇について制度の概要をイントラ等に掲載し周知するとともに、周囲の職員に理解を呼びかけることにより、取得促進を図ります。
- ・休業から職務に復帰する1か月前に実施する面談で、当該制度を個別に説明し、更なる周知を図ります。
- ・毎年、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

### ◇所属長、係長

子の看護休暇は、年次休暇とは性質が異なり、計画的に取得することが難しい休暇です。急な申し出にも対応できるよう、日頃から業務の相互応援体制を整備し、業務の都合により休暇を取得できないことがないよう、十分な配慮をしましょう。

### ◇周囲の職員

休暇を取得し子育てを行うためには、職場の理解が不可欠です。職場全体で子育て中の職員が、制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努めましょう。

### ◇子育て中の職員

制度の利用は周囲の協力があって成り立っていることを認識するとともに、日頃から係内で業務の情報を共有し、急な休暇にも対応できるようにしましょう。

## (6) 母性保護の配慮（関係法令：次世代法）

### ◇所属長、係長

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直し、体調不良時の休憩などの配慮を行いましょう。また、本人の希望に応じ、時間外勤務を命じないようにしましょう。

### ◇全職員

たばこは胎児に悪い影響を与えます。指定された場所以外では、決して喫煙しないようにしましょう。

妊娠中は、つわりや倦怠感により気分が悪くなるほか、精神的にも不安定になりがちです。また、お腹が大きくなるにつれ、動作が制限されてきます。

全職員は、妊娠中の職員の体調に配慮し、大きな負担がかからないよう業務内外を問わず積極的に協力しましょう。

### ◇子育て中の職員

妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、妊娠中の職員の通勤緩和、業務軽減、保育に関わる時間の休暇などの制度で保護されています。各制度を理解し適正に利用しましょう。

## (7) 子育てバリアフリーの促進 (関係法令：次世代法)

### ◇所属長

乳幼児を連れた人が安心して施設を利用できるよう、改築などの機会にあわせ乳幼児トイレやベビーベッド等の設置を検討しましょう。

また、子どもを連れた人が安心して来庁できるようにするため、職員に対し、親切、丁寧な対応を心がけるよう指導しましょう。

### ◇全職員

温かい行政運営を基本として、日頃から親切、丁寧な対応を心がけましょう。

## (8) 子供に関する学校行事や地域活動への積極的な参加 (関係法令：次世代法)

### ◇所属長

職員が子どものための学校行事や地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを図りましょう。

### ◇全職員

子どものための学校行事やスポーツ、文化活動、地域の子育て活動などに積極的に参加するよう心がけましょう。

## (9) 女性職員の活躍の推進 (関係法令：次世代法・女性活躍推進法)

### ① 女性職員の採用

#### ◇管理部門担当課

女性職員を継続的に採用し、組織の活性化を図るため、以下の取組を実施します。

- ・女性受験者数の増加に向け、職員採用ガイド、合同企業説明会、インターンシップ、学校訪問及び市ホームページ等の機会や手段を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍の推進等に向けた市の取組をPRします。
- ・受験対象者に対し、子育て支援制度を利用した女性職員が自身の経験や職場の協力体制について、説明をする機会を設定します。
- ・今後の職員数の動向を見据えつつ、民間企業等の職務経験者を対象とした採用試験の実施を通じて、出産、子育てにより離職していた女性の再就職につなげます。

#### 《一般行政職の採用者に占める女性の割合》

(単位:人)

項目	H18年度	H27年度
全採用者数	15	22
女性数	3	7
女性割合	20.0%	31.8%

#### ★目標値6★

このような取組により、採用者に占める女性の割合について、毎年30%以上を目指します。

(一般行政職が対象)



## ② 女性職員の登用

### ◇管理部門担当課

女性職員の積極的な登用を推進し、政策形成に参画できる機会を拡大するため、以下の取組を実施します。

- ・自己申告書において、職員のキャリアデザイン、能力・適性の自己分析及び家庭の悩み等を把握します。
- ・人事異動の基本原則に基づき、自己申告書の情報も踏まえながら、女性職員の積極的な登用及び適材適所の配置を行います。
- ・中堅幹部に求められる行政管理能力や政策形成能力について、自治大学校への入校等、専門的かつ実践的な Off-JT（職場外研修）により習得を図ります。
- ・人材育成方針に基づき、OJT（職場における仕事を通じた人材育成）や階層別研修等を実施し、職員の能力開発を図ります。
- ・人事評価制度を通じ、上司と部下のコミュニケーションの活性化を推進し、OJT の強化及び職員の成長意欲の向上を図ります。
- ・休業中の期間を利用して自身のスキルアップを計画している職員のため、休暇前面談において、自主研修制度など支援制度の説明を行います。

### ◇所属長

- ・性別によることなく、職員の能力や適性を踏まえ、成長するために必要な経験が積めるよう業務を割り振りましょう。

### ◇女性職員

- ・育児休業期間中は、市から送付される書類のほか、新聞やインターネット等を通じて市政に関する情報等を収集し、自身でもスムーズに職場復帰できるよう事前学習を心がけましょう。
- ・自主研修制度等を活用し、自己研鑽に努めましょう。

## 《一般行政職の女性職員の登用状況》

（単位：人）

地 位	H25 年 4 月 1 日			H27 年 4 月 1 日		
	職員数	女性数	女性割合	職員数	女性数	女性割合
部長級	19		0.0%	23	1	4.3%
課長級	69	5	7.2%	72	6	8.3%
副課長級	110	11	10.0%	114	12	10.5%
係長級	242	42	17.4%	237	46	19.4%
主任級	450	144	32.0%	401	132	32.9%
主事級	184	70	38.0%	212	76	35.8%
小計	1,074	272	25.3%	1,059	273	25.8%

### ★目標値7★

このような取組により、係長級の職員に占める女性の割合について、毎年20%以上、平成31年度までに25%以上を目指します。

（一般行政職が対象）

第2次上越市特定事業主行動計画  
(平成 27 年度～平成 31 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 ～  
(平成 28 年 3 月改訂)

発行 新潟県上越市

編集 上越市総務管理部人事課

〒943-8601 新潟県上越市木田 1 丁目 1 番 3 号

TEL (025)526-5111 FAX (025)526-6111

URL <http://www.city.joetsu.niigata.jp/>