

女性職員の活躍推進のための新潟県特定事業主行動計画 実施状況 (令和8年7月31日公表)

新潟県では、女性活躍推進法に基づき「女性職員の活躍推進のための新潟県特定事業主行動計画」を策定し、職員を雇用する立場として、女性の職業生活における活躍の推進に向けた取組を行っているところですが、同法第19条第6項の規定に基づき、令和7年度の実施状況について公表します。

1 取組状況

女性職員の職域拡大・キャリア形成に向けた支援

○ 職域や活躍の場の拡大

若手の女性職員が幅広い経験を積むことができるよう人事異動を行いました。

○ 多様な職務経験の提供

意欲ある女性職員を国や市町村等へ派遣し、新たな発想や人的ネットワークの形成を促しました。

○ キャリア形成の支援

女性職員を対象としたキャリアアップ研修を実施し、女性職員のキャリア形成を支援しました。

また、職員が自らのキャリアビジョンを描き、自身の希望や適性を踏まえた職務分野に軸足を置いて人材育成や人員配置を行う「キャリア選択型人事制度」を開始し、制度を活用しやすくなるよう若手職員及び管理・監督者向けにキャリア支援研修を行いました。

長時間勤務の是正等の働き方の見直し

○ デジタルを活用した新たな働き方の推進

モバイル環境やWEB会議、チャットツール等、デジタルを活用した働き方の推進により、業務効率化に努めました。

○ 積極的な声掛けによる職場の雰囲気づくり

管理・監督職による職員一人ひとりへの積極的な声掛けにより、職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、ノー残業デーを積極的に推進しました。

○ 一斉消灯の実施と退庁を促す音楽を放送

県庁舎における一斉消灯を実施するとともに、退庁を促す庁内音楽放送により、職員がより退庁しやすい雰囲気づくりに努めました。

○ 22時以降の時間外勤務の原則禁止等

22時以降の時間外勤務の原則禁止や、勤務間インターバル制度の原則適用に向けて、PC画面上で注意を促すとともに、制度適用状況等の部局主管課への報告を義務付け、部局レベルでのマネジメント機能を強化するなど、長時間勤務の是正及び職員の業務管理と健康管理の徹底を図りました。

○ ロー（low）残業月間の実施

8月をロー（low）残業月間と位置づけ、お盆における会議及び照会の自粛、部局ノー残業デーの設定に加え、16時以降の会議や電話照会を原則禁止する「集中タイム」の徹底等により、夏季における時間外勤務の縮減に努めました。

家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

○ 相談体制の整備

管理・監督職のほか、職員から制度の詳細や収入面の具体的な支援策、育児の体験談などについて相談に応じるため、チャットでの相談窓口を設置し、職員が気兼ねなく相談でき、育児休業等の取得を検討しやすい環境整備に努めました。

○ 育児休業代替職員の前倒し採用

育児休業を取得する職員が、休業前に代替職員と直接引継ぎを行うことで円滑な業務引継ぎが行えるよう、状況に応じて代替職員の前倒し採用を行いました。

○ 育児休業を取得した職員の職場復帰支援

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため、育児休業から復帰した職員を対象とした研修を実施しました。

○ 柔軟な働き方を実現する制度の活用

職員のワーク・ライフ・バランスの一層の推進を図るため、早出遅出勤務や在宅勤務の積極的な活用を促し、仕事と子育てをより両立しやすい職場環境づくりに努めました。

○ 男性職員の育児参加促進

子の出生が見込まれる男性職員を把握した所属が育児休業等の取得計画表を必ず作成し、職員と共有することとし、また、休業に係る不安などの解消を目的とした研修を実施しました。

○ 育児部分休業制度の拡充

仕事と育児の両立をより一層容易にするため、新たに1日単位での育児部分休業の取得を可能とするとともに、勤務時間の途中の時間帯も取得できるよう制度の拡充を行いました。

○ 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備

職員が仕事と介護の両立支援制度の詳細などについて相談できる窓口を庁内のネットワーク上に新たに開設するとともに、支援制度の概要について庁内に周知しました。

2 目標に対する実績

目標項目		R7目標	R5実績	R6実績	R7実績	達成状況
●採用者に占める女性割合		40～50%	48.4%	44.6%	39.0	▲1.0ポイント
●平均勤続年数の男女差		男女間で著しい差異が生じないよう努める	特筆すべき差異なし			【達成】
●時間外勤務（本庁職員の年360時間を超える割合）		20%以下	23.8%	22.6%	24.0%	4.0ポイント超過
●管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合		16%以上	13.9%	15.3%	16.4%	【達成】
●管理監督職（係長相当職以上）に占める女性職員の割合		30%以上	28.8%	29.6%	29.7%	▲0.3ポイント
●育児休業	女性	100%	100%	100%	100%	【達成】
	男性	85%※1	66.7%	87.2%	91.2%	【達成】
●男性職員の育児参加		100%	114.0%※2	126.6%※2	126.5%※2	【達成】

※1 育児を行う男性職員の仕事と家庭の両立を更に進めていくため、令和5年11月22日付けで目標を30%から85%（一週間以上の取得者）に引上げ。

※2 調査対象年度中に子が生まれた職員の数（a）に対する、同年度中に「育児休暇」、「男性職員の育児参加休暇」、「育児休業（再度の休業を除く）」のいずれかを取得した職員数（b）の割合（b/a）。（b）には前年度以前に子が生まれたものの、調査対象年度に取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。