

女性職員の活躍推進に向けた取組一覧

1 女性職員の活躍の推進		
取組内容		R7年度取組状況
(1) キャリア形成支援・サポート体制の充実	女性職員のキャリア形成支援	・採用2～5年目の若手女性職員を対象として、早い段階から自身のキャリアのあり方を考えながら、目的意識をもって前向きかつ計画的に職務にあたることで、ステップアップを見据えたキャリアデザインを描く意識を高めることを目的に、研修を実施した。
	女性職員のキャリアアップ支援	・課長補佐昇任選考に合格した女性職員や昇任選考の受験資格を得た女性職員を対象として、両立期等におけるリーダーシップの発揮の仕方やノウハウを学ぶとともに、先輩職員の経験等を聞くことで自身の悩みや不安を理解し、昇任に伴う仕事と私生活の両立にかかる不安の軽減を図ることを目的に、研修を実施した。
	新任課長補佐級へのフォロー体制強化	・新任課長研修において新たにコーチングに関する研修を新設し、管理職に対して職場の心理的安全性を高めるための意識啓発を図った。
	メンター制度の拡充	・直属の上司・職員とは異なる職員（メンター）からの助言等により職員（メンティ）のキャリア形成等を側面から支援するため「名古屋市職員メンター制度」を引き続き実施し、キャリアに関する相談体制の充実を図った。 ・課長補佐級に昇任した女性職員（メンティ）が、豊富な経験を有する先輩役職者（メンター）との対話を通じて、昇任直後の不安や悩みの軽減を図るため「新任課長補佐級の女性職員を対象としたメンター制度」を試験的に実施した。 【研修の実施】 ・メンター養成研修 1回 【メンティ申込者数（マッチング数）】 ・57人（うち「新任課長補佐級の女性職員を対象としたメンター制度」の対象となる申込者8名）
	人事異動制度の充実	・職員が自らキャリアプランを立て、成長意識を持って能力開発に取り組むとともに、日頃から職務で能力を発揮している職員のモチベーションアップに繋げるため、立候補型異動希望制度を実施した。
	育児休業取得時等の代替措置の充実	・育児休業取得時等の正規職員による代替を引き続き実施。令和7年度から対象職種に学校に勤務する調理員を追加した。 ・育児休業取得時の任期付職員による代替を引き続き実施。
	各局区室裁量による職員配置	・令和8年度に開催されるアジア・アジアパラ競技大会等への対応に必要な職員数を確保するため、令和7年度及び令和8年度においては配置を見合わせた。
(2) 職域拡大・登用の推進	性別にとらわれない職務分担	・育児等の事情への過度の配慮をすることや性別による固定観念を持つことなく、本人の育児等の事情や能力・適性を十分に把握した上で、性別にとらわれない職務分担を促進した。
	本庁職場への積極的 配置	・若手職員・中堅職員等、年次にかかわらず、女性職員を本庁職場へ積極的に配置し、特に本庁職場を経験していない女性職員については、より幅広い職務経験を得ることができるよう積極的に取り組んだ。
	総合的な部門や管理職への配置	・人事・経理等の総合的な部門や管理部門における女性職員割合を分析し、女性職員割合の低い所属においては女性職員の積極的な配置に努めた。
	課長級昇任者数の確保	・令和8年4月1日時点の課長級への昇任者のうち、25.0%が女性職員であり、適材適所の人事配置の考え方に基づきながらも、市政に男女双方の視点が反映されることを目指し、管理職における女性割合を着実に増やしていくため計画的な登用に努めた。
	課長補佐級昇任者数の確保	・令和8年4月1日時点の課長補佐級への昇任者のうち、23.6%が女性職員であり、将来の女性管理職候補の育成のために計画的な登用に努めた。 ・役職者として活躍を期待する人材を、任命権者の推薦により課長補佐級へ昇任させる制度について、さらなる活用を図った。 ・個々のライフステージに応じて試験勉強の負担を分散できるよう、昇任選考における第1次試験で課される筆記試験のうち法制度等の択一式試験を、入庁後早期から受験可能とする「資格試験」を導入し、適正に実施した。
	子育て等が一段落した職員の登用	・妊娠、出産や育児などのライフステージにある職員が、昇任選考における第2次試験の受験を最長で4年間延期できる「第2次試験受験延期制度」について、引き続き周知を図った。
	女性消防官に関する意識啓発	・消防官を目指す女性に仕事をより深く知ってもらうため、男女を対象としたインターンシップを開催した。 ・就職後の不安解消等のため、女性限定のフォローアップセミナーを開催した。 ・就職前の不安解消のため、女性消防官向けのオンライン座談会を開催した。 ・つながる女性職員ミーティングと題して、女性職員の働きやすさ向上、応募者数増加の施策を検討する会議を開催した。
(3) 課長補佐昇任選考の受験率向上	新たな試験制度の導入	・個々のライフステージに応じて試験勉強の負担を分散できるよう、昇任選考における第1次試験で課される筆記試験のうち法制度等の択一式試験を、入庁後早期から受験可能とする「資格試験」を導入し、適正に実施した。
	試験内容の見直し、 情報開示	・法制度等の択一式試験について、問題数を変更するとともに、本市の事務管理等、より実務に即した内容に関する分野の出題を増やすなど内容の見直しを行い、試験勉強の負担軽減につなげた。 ・資格試験の例題を公開するなど試験に関する情報を積極的に開示し、受験しやすい環境づくりに努めた。
	出産・育児等の事情がある職員の受験延期制度の実施	・妊娠、出産や育児などのライフステージにある職員が、昇任選考における第2次試験の受験を最長で4年間延期できる「第2次試験受験延期制度」について、引き続き周知を図った。 【第2次試験受験延期制度 利用実績（令和7年度）】 ・全職種（ただし、消防職を除く） 受験者数566名中、申請者13名（女性3名） 制度適用者3名（女性1名）
	役職者を目指す職員へのサポート	・定期的な情報発信ができるように、年間計画を定め計画に沿った運営を行った。 ・引き続き、課長補佐職の魅力及び課長職以上の職員の視点を取り入れた役職者の魅力について、情報発信を実施した。 ・昇任待機者等さまざまな視点からの情報発信を行い、受験率向上を図った。 ・職員の身近な場面から受験動向が行えるよう、受験動向冊子の内容を要約した受験動向チラシを作成した。
	上司等からの情報提供や受験動向	・上司等からの情報提供や受験動向に活用できるよう、引き続き「受験動向冊子」を作成した。
	採用時からの意識啓発	・各局区室の研修等において、課長補佐昇任選考制度や資格試験制度の周知及び課長補佐職の魅力を発信した。
	所属別職員研修実施のサポート	・各局区室における昇任選考や資格試験の受験資格を初めて得た職員等を対象とした研修の実施を促進した。

女性職員の活躍推進に向けた取組一覧

2 子育て支援		
取組内容		R7年度取組状況
(1) 子育て支援制度や取組の周知徹底	子育て支援ハンドブックやイントラネットでの情報提供	・子育て支援制度や育児休業取得者の体験談等をより充実させ、イントラネットで情報発信するとともに、子育て支援に関するハンドブックを本市職員に配布し、子育て支援制度の周知及び意識啓発を行った。
	職員研修の実施	・階層別研修において「次世代育成支援」の講義を行い、子育てをしている職員をサポートする職場環境づくりについて意識啓発を行った。 【研修の実施】 ・新任課長研修 1回 159名 ・課長補佐昇任研修 1回 236名 ・主任昇任研修 1回 348名 ・技能主任研修 1回 95名 ・5年目職員研修 1回 594名 ・新規採用者クラス別研修 1回 700名 ・所属別研修 5678名 ・子育て世代向けの「育児休業者復帰支援研修」や「男性職員の仕事と家庭の両立支援研修」を実施するとともに、イクボス（課長級以上の職員）に対し「イクボス研修」の実施や、課長補佐級以上の職員を対象に「イクボス育成講演会」を実施し、子育てで職員やそれを支える職員が安心して働ける環境づくりを推進した。 【研修の実施】 ・育児休業者復帰支援研修 2回 259名 ・男性職員の仕事と家庭の両立支援研修 1回 51名 ・イクボス研修 1回 773名 ・イクボス育成講演会 1回 92名
	「イクボス宣言」「イクボス宣言職場」の実施	・課長級以上の職員について、「イクボス」として「イクボス宣言」を実施し、職員の仕事と子育ての両立を支援するとともに、「イクボス宣言職場」として執務室内に掲示し、共有することで、職場全体として子育て支援の意識啓発を行った。
(2) 安心して出産・育児をするための支援	のびのび子育てマイプランの活用	・職場全体で仕事と子育ての両立を支援するための、子育て職員の育児休業取得予定を始め、子育て支援制度の利用計画や配慮してほしいこと等を記載した「のびのび子育てマイプラン」を、職員子育て支援ハンドブックや「面談 虎の巻」、イントラネットにより周知し、更なる利用を促した。また、男性職員の14日以上育児休業取得が促進されるよう、14日未満の場合はその理由を記載するようマイプランの様式を見直すとともに、提出されたマイプランの人事担当課や部長への共有、人事課による未提出者に対する働きかけなどにより、「男性育児は当たり前」の環境・風土づくりに取り組んだ。
	上司による面談の徹底	・職員から親になる旨の申出があった場合、職場の長が、上司からの働きかけをまとめた「チェックリスト」等を活用して「のびのび子育てマイプラン」に基づく面談を行い、子育て支援制度についての正しい知識を提供するとともに育児休業の取得等について意向確認を行うよう推進した。また、「面談 虎の巻」を作成・配布し、男性職員との面談時に活用することで上司からの働きかけの促進を支援した。
	職員をサポートする体制の整備	・子育て職員との面談を踏まえ、イクボス（課長級以上の職員）が必要な職場内サポート体制の検討・構築を実施するよう、円滑なサポート体制構築のためのノウハウの提供や確実な構築を促す仕組みづくりを進め、子育て職員の仕事と子育ての両立を支援した。“次世代育成支援サポーター”については「主任昇任研修」「技能主任研修」において講義を実施し、次世代育成支援の担い手を育成に取り組んだ。 ・階層別研修において「次世代育成支援」の講義を行い、子育てをしている職員をサポートする職場環境づくりについて意識啓発を行った。 ・職員のための健康相談窓口において、妊娠・出産・育児に起因するメンタルヘルス不調を含め産業保健スタッフ等が相談に応じるとともに、女性職員を対象に身体と心のケアに関する意識啓発をするなど、職員をサポートする体制を整備した。 【研修の実施】 ・新任課長研修（再掲） 1回 159名 ・課長補佐昇任研修（再掲） 1回 236名 ・主任昇任研修（再掲） 1回 348名 ・技能主任研修（再掲） 1回 95名 ・5年目職員研修（再掲） 1回 594名 ・新規採用者クラス別研修（再掲） 1回 700名 ・所属別研修（再掲） 5678名 【その他】 ・メンター制度 57名
	育児休業中から職場復帰までの職員への支援	・育児休業から復帰した職員や復帰予定の職員に対して、仕事と子育ての両立に関する情報提供等を行う「育児休業者復帰支援研修」を実施するとともに、職員の育児体験談や仕事と育児の両立の経験談を聞く時間を設けた。 【研修の実施】 ・育児休業者復帰支援研修（再掲） 2回 259名
	不妊治療を受けやすくするための支援	出生支援職免など不妊治療を受けるために利用可能な制度について、イントラネットへの掲載等により、全職員に対する周知および意識啓発を図るとともに、各研修等において、不妊治療を受けやすくするための支援やプライバシーの配慮について取り上げ、意識啓発を図った。
	収入への影響の見える化	・イントラネットや子育てに係るハンドブックにより、育児休業による収入への影響を見える化し、取得促進を図った。
	男性職員の育児に対する意識向上	・子どもが生まれることが分かった男性職員に随時イクボスから手紙を交付した。また、幹部会等を通じて全庁的な育児休業の取得状況等の現状や次世代育成支援にかかる課題等の共有の場を設け、職場全体で育児に対する意識の向上を促した。 ・仕事と子育てを両立する職場風土を醸成することを目的に作成する、「ワーク・ライフ・バランス通信」を活用し情報発信した。 【「ワーク・ライフ・バランス通信」の発行】 3回（Vol.16、17、18）
(3) 男性職員に対する子育て支援	育児経験のある男性職員のロールモデルの発信	・研修において、男性職員の育児体験談や仕事と育児の両立の経験談など、実際に育児を行っている職員の体験を聞く場を設けた。 ・職員子育て支援ハンドブックやワークライフ・バランス通信において、男性職員の育児休業や職免等の取得例を掲載し、情報発信を行った。 【研修の実施】 ・育児休業者復帰支援研修（再掲） 2回 259名 ・男性職員の仕事と家庭の両立支援研修（再掲） 1回 51名
	男性職員の子育てに係る相談体制の充実	- 直属の上司・職員とは異なる職員（メンター）からの助言等により子育て職員（メンティ）の仕事と子育ての両立を支援することを目的に、子育てをしている男性職員を対象とした仕組みを新設し、子育ての不安解消や今後のキャリア形成支援を図った。 ・ふらっと相談会（8月、11月） 参加者26名 ・先輩PAに聞く子育てQA（通年実施） 相談件数30件

女性職員の活躍推進に向けた取組一覧

3 働きやすい環境の整備		
取組内容		R7年度取組状況
(1) 職場における支援体制整備の推進	柔軟な職員配置の推進	・イントラネットへの制度掲載を実施した。 ・引き続き、より一層「柔軟な職員配置制度」の活用が広まるよう活用実績を示しながら推進に取り組んだ。
(2) 長時間労働の是正	職員の意識啓発	・ワーク・ライフ・バランスの推進（総実勤務時間の短縮）通知等を通じて、上司が超過勤務縮減について折にふれ職員に対して周知するよう徹底した。 ・職員別の超過勤務実績等の情報を提供することにより、超過勤務についてより身近に職員が意識できるようにするとともに監理主幹会議や人事担当課長補佐会議等の会議の場や新任課長研修や課長補佐昇任前研修の場等を通じて職員の意識啓発を図った。 ・年間超過勤務時間数の多い職員数を課別にイントラネットで公表し、働き方の見直し等に向けた意識啓発を図った。 ・各所属における月間の実績状況の把握にかかる掲示物を執務室内に掲示することにより、より具体的に職員が意識できるようにした。 ・時間外労働の上限規制等の内容をイントラネットで全職員に周知するとともに、監理主幹会議等の会議の場等を通じて管理職に対するより一層の意識啓発を図った。 ・一定時間を超える超過勤務の申請時に、管理職の職員情報システムに時間外労働の上限規制に係るメッセージを表示し、長時間労働の是正に向けた職員の意識啓発を図った。
	定時退庁日における定時退庁の徹底	・ワーク・ライフ・バランスの推進（総実勤務時間の短縮）通知等を通じて、定時退庁日等における上司の朝礼等での声かけを促進した。 ・定時退庁日等において庁内放送による退庁促進を行った。
	長時間労働の是正に向けた組織での取組	・新任課長に対して長時間労働の是正に向けたマネジメント研修を実施した。 ・超過勤務時間数の上限を超える職員が発生した所属の管理職に対してマネジメント研修を実施した。 ・パソコン又は職員証を用いたカードリーダーを使用した出退勤時間の記録を行うものとし、管理職が職員の労働時間の適正な把握を行った。
	管理職のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組に対する達成度の評価	・課長級職員が人事評価において設定する目標の一つとして、業務の効率化や超過勤務縮減等の取組を、達成の方策を具体化した上で設定するよう義務付け、その成果を人事評価に反映した。
(3) 年次休暇等取得促進	年次休暇を取得しやすい環境づくり	・管理職が年次休暇取得の促進を図ること等により取得しやすい環境づくりを促進した。
	計画的な年次休暇取得の促進	・職員が少なくとも年5日の年次休暇を取得できるよう、年次休暇等取得計画表の活用等により計画的な取得を促進した。
(4) 新しい働き方の検討	ICTを活用した業務の効率化の推進	生成AI、AI議事録作成システム及びAI-OCRの導入やRPA及びノーコードローコードツールの導入支援を実施し、業務効率化を推進した。
	ICTを活用したワークスタイル変革	引き続き平時から活用できるテレワーク制度を運用し、積極的なテレワークの活用の推進に努めた。
	多様な勤務制度の推進	・国や他都市における多様な勤務を可能とする制度等を参考に、本市の各職場の事情等も勘案しつつ、多様な勤務制度の研究を行った。 ・フレックスタイム制について、原則勤務の職員を対象として実施した。
	学校における働き方改革の推進	・教職員配置の充実 ・校務のロケーションフリー化 ・部活動顧問派遣の充実 ・学校事務の改革推進 ・事務労働者派遣業務委託（幼稚園） ・会計年度庶務事務職員の配置 ・緊急情報メール配信システムを活用した欠席・遅刻連絡及びファイルの送信の利用促進 ・学校徴収金システム導入の調査・検討 ・保育業務支援アプリの活用 ・なごや子ども応援委員会の運営 ・クラウド活用 ・就学援助事務の改善の検討 ・小学校における外部委託による運動・文化活動の実施継続 ・スクール・サポート・スタッフの配置 ・デジタル採点システムの活用（中学校・高校） ・小学校6年生での35人学級の実施 ・休日中学校部活動に代わる地域クラブ活動 ・学校開庁日の設定 ・校務での生成AIの活用
(5) ハラスメントの防止と相談体制の充実	ハラスメント防止のための啓発の実施	・イントラネットや研修等を通じて、ハラスメントは許さないというメッセージ発信や発生した場合の対応方法の理解等、ハラスメント防止のための啓発を実施した。 ・「ハラスメント撲滅月間」により職員への意識啓発を実施した。
	ハラスメント相談窓口の整備	・ハラスメントに関する問題について、職員が、その状況に応じて適切な相談が受けられるよう、各種ハラスメント相談窓口を設置し、イントラネットへの掲載やコンプライアンス・カードの配布等により周知を行った。
	カスタマーハラスメントへの対応	・令和6年度に作成したマニュアル・事例集等を活用し、階層別の職員向け研修やコンプライアンス講演会等において、カスタマーハラスメントに対する職員研修を実施した。