

名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム【概要版】

I プログラム策定にあたって

1 策定の考え方

■趣旨

- 急速な少子高齢化の進展による将来の労働力不足や社会経済情勢の変化に対応するために、性別に関わらず、その能力と個性を発揮することができる社会の実現及び、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の実現が求められている
- 「女性職員の活躍推進プログラム」と「名古屋市職員子育て支援プログラム」を統合することで、女性職員の活躍及び次世代育成支援を一体的に推進

■位置づけ

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条及び次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画

■計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

■対象者

名古屋市職員

■策定主体（事業主）

市長、市会議長、教育委員会、選挙管理委員会、人事委員会、代表監査委員、農業委員会、上下水道局長、交通局長、病院局長、消防長

2 名古屋市のこれまでの取組

■第1期女性職員の活躍推進プログラム（平成28年～）

＜主な数値目標＞

管理職に占める女性割合（行政職） 100.0%
女性の係長昇任選考受験率（行政職） 10.0%
一人あたりの年間超過勤務時間数 96時間

➢取組例

女性職員が活躍できる組織風土の醸成（役職者の意識向上等）
仕事と家庭生活の両立支援（超過勤務の抑制等）
女性職員の登用の推進（登用を見据えた人事配置等）

■名古屋市職員子育て支援プログラム（平成17年～）

＜数値目標＞

男性職員の育児休業取得率 100.0%
男性職員の分べん看護職免・育児参加職免の取得率 90.0%
一人あたりの年次休暇取得率 16日

➢取組例

子育て支援制度や取り組みの周知徹底等（子育て支援ブックの配布等）
職場における支援体制整備の推進（代替職員の確保等）
男性職員の育児参加促進（男性職員の育児休業等の取得促進等）

II 女性活躍・子育て支援に向けた取組

1 女性職員の活躍推進

数値目標① 本庁配置職員に占める女性の割合（全職種） 30.0%
数値目標② 管理職に占める女性の割合（全職種） 15.0%
数値目標③ 市立小中支援学校の校長・教頭に占める女性の割合 18.0%
数値目標④ 女性の係長昇任選考受験率（全職種） 10.0%
数値目標⑤ 総括係長に占める女性の割合 11.0%

■実施予定の取組

- 意欲向上・サポート体制の充実
 - 産前産後休暇から引き続く育児休業取得時の代替措置の拡充
 - 多様な経験を積むことや専門的知識を深めることができる新たな人事異動制度の導入検討
- 係長昇任選考の受験率向上
 - 役職者が年度途中で育児休業等取得する際の代替制度等による役職者をめざす職員へのサポートの充実
 - 第2次試験受験延期制度の周知・検証
- 職域拡大・登用の推進
 - 日頃の職務で能力を発揮している職員などの、役職者として活躍を期待する人材を係長に昇任させる制度の導入検討
 - 総括係長ポストや管理職への女性職員の積極登用

2 子育て支援

数値目標⑥ 男性職員の育児休業等取得率（20日以上） 15.0%
数値目標⑦ 男性職員の分べん看護職免・育児参加職免の取得率 100%

■実施予定の取組

- 子育て支援制度や取組の周知徹底
 - 子育て世代等に向けた新たな研修の実施検討
 - 新プログラム実施に伴う子育て支援ハンドブックの配布
- 男性職員に対する子育て支援
 - 子どもが生まれることがわかった男性職員との面談時のポイントをまとめた「虎の巻」の作成・配布
- 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」を人事担当課や部長が共有できる仕組みの導入
 - 育児休業中の職員に対する子育て支援制度の変更点などの情報提供の実施

3 働きやすい環境づくり

数値目標⑧ 一人あたりの年間超過勤務時間数 130時間
数値目標⑨ 年間超過勤務時間数600時間超の職員数 0人
数値目標⑩ 一人あたりの年次休暇取得日数 160日

■実施予定の取組

- 職場における支援体制の整備の推進
 - 柔軟な職員配置の推進
 - 健康相談への対応、いきいき女性セミナーの実施
- 年次休暇等取得促進
 - アニバーサリー休暇等の活用による取得促進に向けた環境づくり
 - 年5日以上の実績を促進するため、必要に応じた時季指定等の実施
- ハラスメントの防止及び排除
 - パワハラなどの外部相談窓口の新規設置
- 長時間勤務の抑制
 - ワーキンググループの設置などによる全庁的な働き方改革の推進
 - システムを活用した長時間の超過勤務命令に対する上司への注意喚起
- 新しい働き方の検討
 - サテライトオフィスの試行実施、AI・RPAの導入検討
 - 時差勤務の本格実施