

名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム

～互いに支え合い能力を発揮できる職場づくり～

【名古屋市特定事業主行動計画】
（第２期女性職員の活躍推進プログラム）
（第４期名古屋市職員子育て支援プログラム）

令和２年３月

名古屋市

目次

I プログラム策定にあたって

- 1 策定の考え方..... 1
- 2 名古屋市のこれまでの取組について..... 2
 - (1) 名古屋市職員子育て支援プログラムの取組について..... 2
 - (2) 第1期女性職員の活躍推進プログラムの取組について..... 3

II プログラムの計画期間・数値目標..... 4

III プログラムの具体的な取組

- 1 女性職員の活躍推進..... 5
 - (1) 意欲向上・サポート体制の充実..... 6
 - (2) 職域拡大・登用の推進..... 8
 - (3) 係長昇任選考の受験率向上..... 10
- 2 子育て支援..... 13
 - (1) 子育て支援制度や取組の周知徹底..... 14
 - (2) 安心して出産・育児をするための支援..... 15
 - (3) 男性職員に対する子育て支援..... 17
- 3 働きやすい環境づくり..... 20
 - (1) 職場における支援体制整備の推進..... 20
 - (2) 長時間勤務の抑制..... 21
 - (3) 年次休暇等取得促進..... 23
 - (4) 新しい働き方の検討..... 24
 - (5) ハラスメントの防止と相談体制の充実..... 25

市長

人事委員会

交通局長

市会議長

代表監査委員

病院局長

教育委員会

農業委員会

消防長

選挙管理委員会

上下水道局長

I プログラム策定にあたって

1 策定の考え方

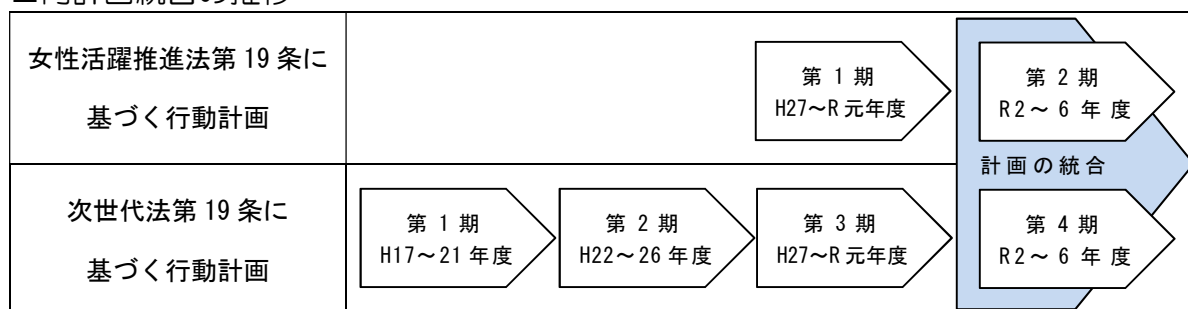
急速な少子高齢化の進展による将来の労働力不足や社会経済情勢の変化に対応していくために、性別に関わらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会及び、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の実現が求められています。

そうした背景から平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）、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、これらの法律により、地方公共団体は「特定事業主」と規定され、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の子どもの健やかな育成のための計画や、女性職員がその個性と能力を最大限に発揮し活躍するための計画（特定事業主行動計画）を策定することを定められました。

本市では、次世代法に基づき、平成 17 年 3 月に「第 1 期名古屋市職員子育て支援プログラム」を策定し、その後も引き続き平成 22 年 4 月に「第 2 期名古屋市職員子育て支援プログラム」、平成 27 年 4 月に「第 3 期名古屋市職員子育て支援プログラム」を策定し、次世代育成支援の推進の取組を進めてきました。また、女性活躍推進法に基づき、平成 28 年 3 月に「第 1 期女性職員の活躍推進プログラム」を策定し、女性職員の活躍推進の取組を進めてきました。

令和 2 年 3 月に「第 1 期女性職員の活躍推進プログラム」及び「第 3 期名古屋市職員子育て支援プログラム」の両計画の期間が終了するため、今回策定する計画では、女性活躍推進法第 19 条及び次世代法第 19 条に基づく特定事業主行動計画として、両計画を統合することで、女性職員の活躍及び次世代育成支援を一体的に推進していきます。

■両計画統合の推移



2 名古屋市のこれまでの取組について

(1) 名古屋市職員子育て支援プログラムの取組について

本市では、平成 15 年 7 月に成立した次世代法に基づき、平成 17 年 3 月に「第 1 期名古屋市職員子育て支援プログラム」を策定し、第 1～3 期にわたり、職員の子どもたちの健やかな育成に向けた取組を推進してきました。

■計画期間

第 1 期：平成 17 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日（5 年間）

第 2 期：平成 22 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日（5 年間）

第 3 期：平成 27 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日（5 年間）

■目標値と実績（第 3 期プログラム）

項目	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	目標値
男性職員の育児休業取得率 ※10 日以上連続して分べん看護職免等を取得した場合を含む	5.0%	6.3%	7.6%	10.0%	10.0%
男性職員の分べん看護職免・育児参加職免の取得率	83.6%	84.6%	80.1%	80.6%	90.0%
一人あたりの年次休暇取得日数	14.0 日	14.1 日	14.4 日	14.7 日	16.0 日

■取組例

①子育て支援制度や取り組みの周知徹底

（例：子育て支援ハンドブックの配布、研修の実施等）

②職場における支援体制整備の推進

（例：業務分担の見直し、代替職員の確保等）

③安心して出産・育児をするための具体的な方策の推進

（例：育児休業中の職員への支援、育児休業から職場復帰した職員への支援等）

④男性職員の育児参加促進

（例：男性職員の育児参加への意識向上、男性職員の育児休業等の取得促進等）

⑤ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくりの推進

（例：超過勤務の縮減、年次休暇等の取得促進等）

⑥地域における子育て支援の推進

（例：地域活動への参加促進、子育てバリアフリーの促進等）

（２）第１期女性職員の活躍推進プログラムの取組について

本市では、平成 27 年 8 月に成立した女性活躍推進法に基づき、平成 28 年 3 月に「第 1 期女性職員の活躍推進プログラム」を策定し、女性職員の活躍を阻害している要因を改善し、全ての女性職員が高い意欲を持って能力を発揮し、活躍できるための取組を推進してきました。

■計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日（4 年間）

■目標値と実績

項目	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	目標値
本庁職員に占める女性割合（行政職）	25.0%	26.0%	26.2%	26.5%	25.0%
一人あたりの年間超過勤務時間数 ※選挙の投開票事務、災害配備に関する業務等に係る時間数を含む	114 時間	118 時間	119 時間	121 時間	96 時間
年間超過勤務時間数 600 時間超の職員数 ※選挙の投開票事務、災害配備に関する業務等に係る時間数を除く	377 人	406 人	398 人	368 人	0 人
一人あたりの年次休暇取得日数	14.0 日	14.1 日	14.4 日	14.7 日	16.0 日
男性職員の育児休業取得率 ※10 日以上連続して分べん看護職免等を取得した場合を含む	5.0%	6.3%	7.6%	10.0%	10.0%
男性職員の分べん看護職免・育児参加職免の取得率	83.6%	84.6%	80.1%	80.6%	90.0%
管理職に占める女性職員割合（行政職）	7.6%	7.5%	7.9%	8.7%	10.0%
市立小中特別支援学校の校長・教頭に占める女性の割合	14.4%	15.0%	15.2%	16.3%	15.0%
女性の係長昇任選考受験率（行政職）	3.7%	3.6%	5.0%	4.3%	10.0%
総括係長に占める女性職員割合	5.0%	5.8%	7.2%	8.7%	10.0%

■取組例

①女性職員が活躍できる組織風土の醸成

（例：役職者の意識向上、女性職員の職域拡大等）

②仕事と家庭生活の両立支援

（例：超過勤務の抑制、男性職員の家庭参加促進、職場の支援体制の構築等）

③女性職員の登用の推進

（例：係長昇任選考の受験率向上、登用を見据えた人事配置等）

Ⅱ プログラムの計画期間・数値目標

このプログラムの計画期間は令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日です。

次の項目については、令和 7 年 4 月 1 日までに達成する目標値を設定します。目標の達成状況について、毎年度公表します。

項目	現状値	目標値
1 女性職員の活躍推進		
本庁配置職員に占める女性の割合 (全職種)	26.2% (H31.4.1)	30.0% (R7.4.1)
管理職に占める女性の割合 (全職種)	13.6% (H31.4.1)	15.0% (R7.4.1)
市立小中特別支援学校の校長・教頭に占める女性の割合	16.3% (H31.4.1)	18.0% (R7.4.1)
女性の係長昇任選考受験率 (全職種)	7.0% (H30 年度)	10.0% (R6 年度)
総括係長に占める女性の割合	8.7% (H31.4.1)	11.0% (R7.4.1)
2 子育て支援		
男性職員の育児休業等取得率 (※2)	7.8% (H30 年度)	15.0% (R6 年度)
男性職員の分べん看護職免・育児参加職免の取得率	80.6% (H30 年度)	100% (R6 年度)
3 働きやすい環境づくり		
一人あたりの月間超過勤務時間数	15.1 時間 (H30 年度)	13.0 時間 (R6 年度)
年間超過勤務時間数 600 時間超の職員数	368 人 (H30 年度)	0 人 (R6 年度)
一人あたりの年次休暇取得日数	14.7 日 (H30 年度)	16.0 日 (R6 年度)

※1 全職種は消防職・教員を除く

※2 次の①～③により、週休日を除き 20 日以上取得した場合（連続である必要はない）「① 育児休業、② 産前 8 週・産後 8 週の間に職免等、③ ①及び②の組み合わせ」

Ⅲ プログラムの具体的な取組

1 女性職員の活躍推進

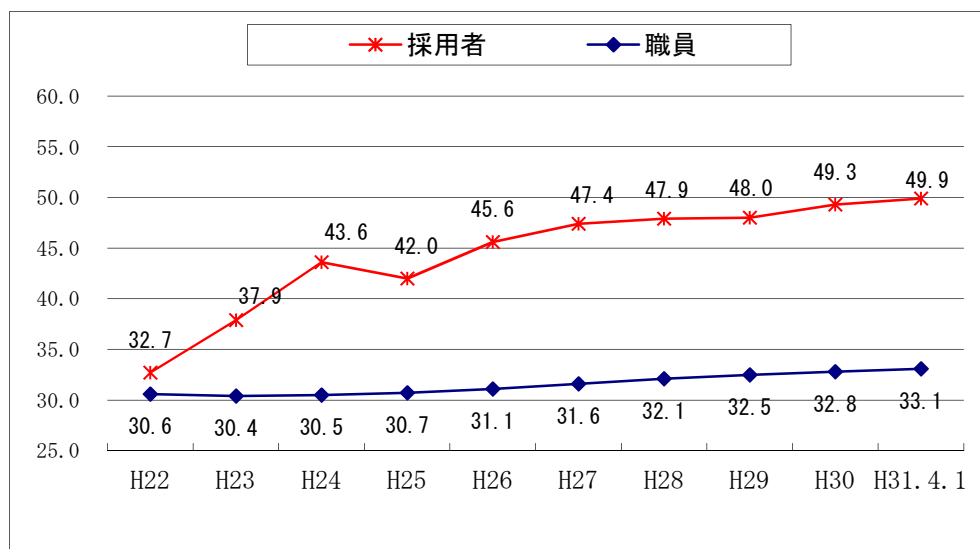
行政サービスの受け手である市民の約半数は女性であるため、政策決定に多くの女性職員が参画し、市政に男女双方の視点が反映されることで、結果として市民ニーズにのり的確に対応した市政の実現につながります。

また、本市職員について、採用される職員の半数近くは女性であり、職員に占める女性の割合は年々増加していることから、今後ますます女性職員がその個性と能力を最大限に発揮し活躍することが必要となっています。

すべての女性職員のさらなる活躍のためには、性別にとらわれず能力や適性に応じた職員の育成や人事配置を行うことが重要となります。

そうしたことから、すべての女性職員が持つ力を最大限に発揮するため、幅広い職務分野や役職において、多種多様な職務経験を積むことなどで、さらなる意欲向上・能力開発につなげ、女性職員の活躍を推進します。

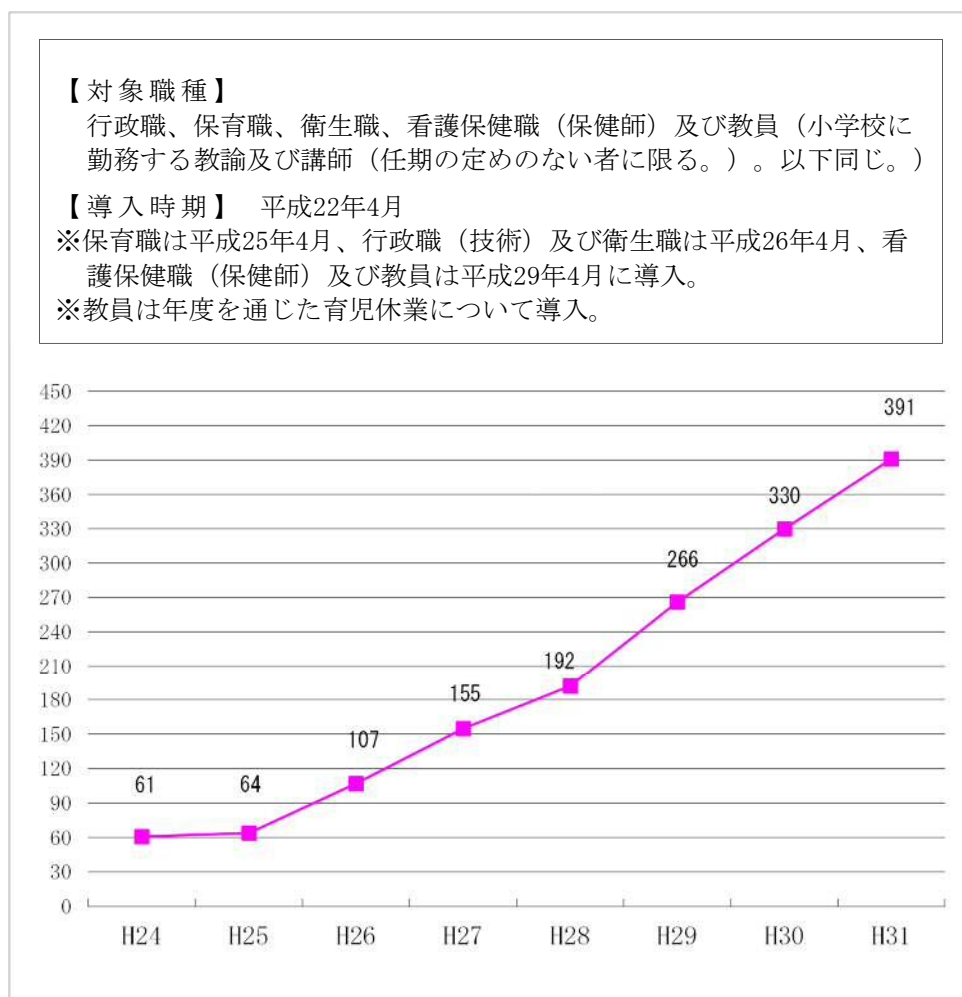
採用者、職員に占める女性割合（全職種）



(1) 意欲向上・サポート体制の充実

女性職員の活躍を推進するためには、女性職員自身が困難な業務にも積極的に自信を持って取り組むことが重要です。そのためには、女性職員の意欲向上に取り組むとともに、サポート体制の充実を推進する必要があります。

育児休業等による定数外指定者数（正規職員による代替措置）



例えば、本市では平成 22 年度から実施してきた育児休業取得時等の正規職員による代替制度について、段階的に対象職種・要件を拡大することでサポート体制の充実等を推進してきました。

こうした取組を引き続き行いつつ、さらなる女性職員の意欲向上とサポート体制の充実に取り組んでいきます。

《具体的な取組》

■メンター制度の実施【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、令和元年度の試行実施の結果を踏まえ、メンター制度を本格実施します。

■職員研修の実施【継続】

女性職員一人ひとりが、前向きに職務に取り組むことができるよう、キャリアデザインを通してそれぞれの活躍のあり方について学ぶ「女性職員の活躍推進研修」や、役職者として求められる能力・知識等を身に着けるための「キャリアアップ推進研修」を実施します。

■女性役職者のロールモデルの発信【継続】

イントラネットに掲載の「名古屋 DNA」において、女性役職者のインタビューを掲載します。また、自身のロールモデルの発見のために、「女性職員の活躍推進研修」において、先輩職員との意見交換会を実施します。

■育児休業取得時等の代替措置の充実【拡充】

年度の全期間にわたって育児休業等を取得する職員を対象とした代替職員制度は引き続き実施します。年度を通じての第 1 子等において年度当初に産前産後休暇を取得し、引き続き年度を通じて育児休業を取得する職員の所属する職場において、現行の 50%の代替措置を 100%とすることを検討し、職員を支える職場環境の整備等を進めます。また、役職者が育児休業等を取得する場合の代替職員制度についてもさらなる充実に向けた検討を行います。

■新たな人事異動制度の検討【新規】

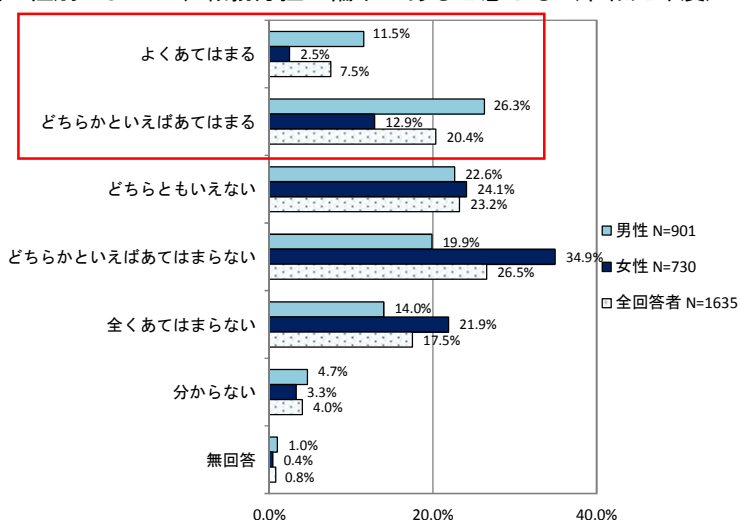
職員がそれぞれの個性と能力に合った働き方ができるよう、多様な職務経験を積みたい職員や、専門的知識を深めたい職員などの個々の事情に合わせ、自らキャリアプランを立てることができるような新たな人事異動制度の検討を行います。

(2) 職域拡大・登用の推進

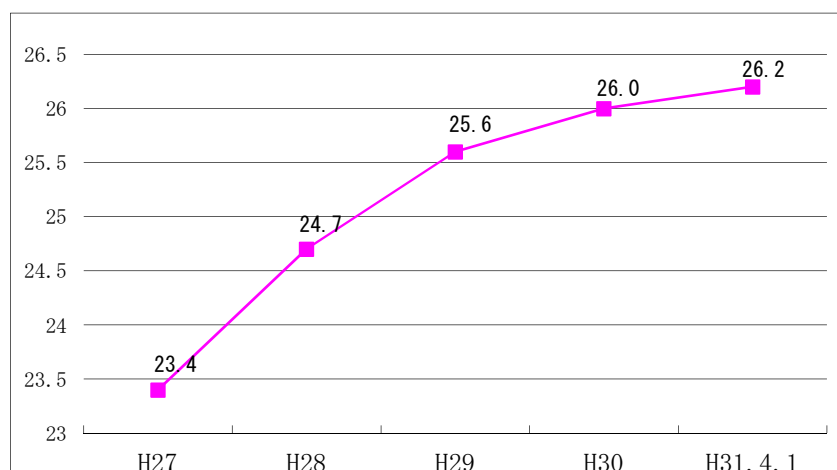
女性職員が意欲とやりがいを感じながら仕事に臨むためには、性別にとらわれない職務の機会付与をすることが重要です。本市では、性別にとらわれない職務分担や、幅広い職域における人事配置及び、管理職への積極登用などをこれまで行ってきました。

そうした取組を着実に積み重ねてきた結果、平成 23 年度に実施された職員アンケートでは、「性別によって職務分担に偏りがあると感じる」という職員が 39.0%でしたが、令和元年度に実施した職員アンケートでは、27.9%と大幅に減少しています。

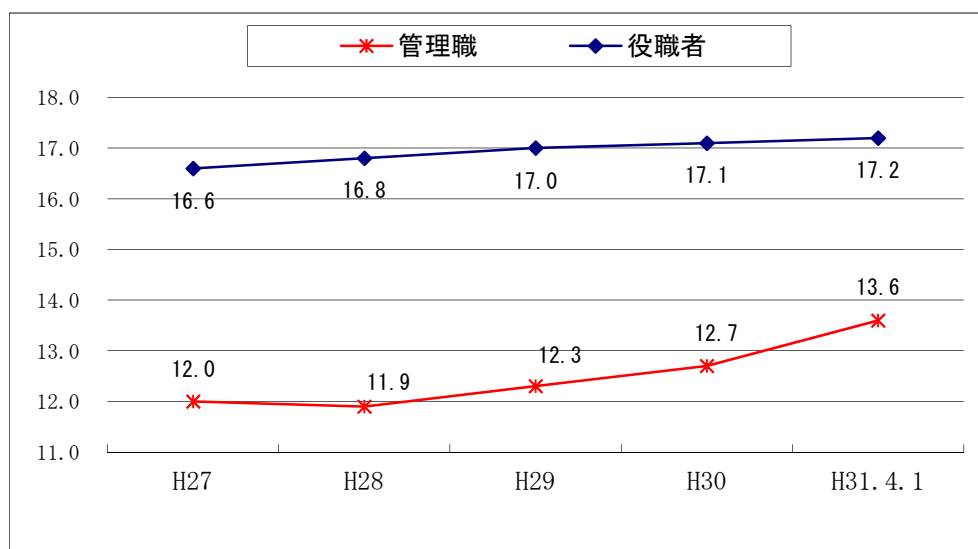
問 性別によって、職務分担に偏りがあると感じる（令和元年度）



本庁配置職員に占める女性割合（全職種）



管理職及び役職者に占める女性の割合（全職種）



また、これまで積極的な女性登用等を進めてきた結果、過去5年間の本庁配置職員及び管理職に占める女性職員の割合はともに年々増加しているため、このプログラムでも引き続き女性職員の職域拡大に向けた取組を行います。

《具体的な取組》

■性別にとられない職務分担【継続】

女性職員に対する育児等の事情への過度な配慮や、性別による固定観念により十分な職務経験を積むことが阻害されないよう、本人の能力・適性に応じた性別にとられない職務分担を行います。

■総括的な部門や管理職への配置【継続】

本市の政策決定に男女双方の視点が平等に反映されるためには政策決定等に関わる部署へ女性職員の登用を進める必要があるため、局区室の全般的な庶務等を担当する総括係長ポストや管理職へ女性職員を積極的に登用します。

●総括係長とは

全庁的な予算若しくは人事又は局、区又は室全般の庶務若しくは人事その他これに類する総括的業務に従事する係長のうち特に市長が指定するものと定められている。

【本市における総括係長ポスト数（平成31年4月1日現在）：138ポスト】

■本庁職場への積極的配置【継続】

女性職員が政策形成・企画業務に携わる機会の多い本庁での経験を積むことで、より幅広い職務経験を得ることができるよう、本庁職場への積極的な配置を推進します。

■子育て等が一段落した職員の登用【新規】

昇任する意欲はあったが子育て等により係長昇任選考を受験していなかった職員が、子育て等が一段落した年代においても昇任意欲を維持できるよう、意識啓発や職場の雰囲気醸成に取り組むとともに、そうした年代にある職員を対象に、筆記試験等を経て役職者に昇任する制度に加え、日頃の職務で能力を発揮している職員や業績をあげている職員など、役職者として活躍を期待する人材を昇任させる制度の導入も視野に入れた検討を実施します。

■女性消防官に関する意識啓発【新規】

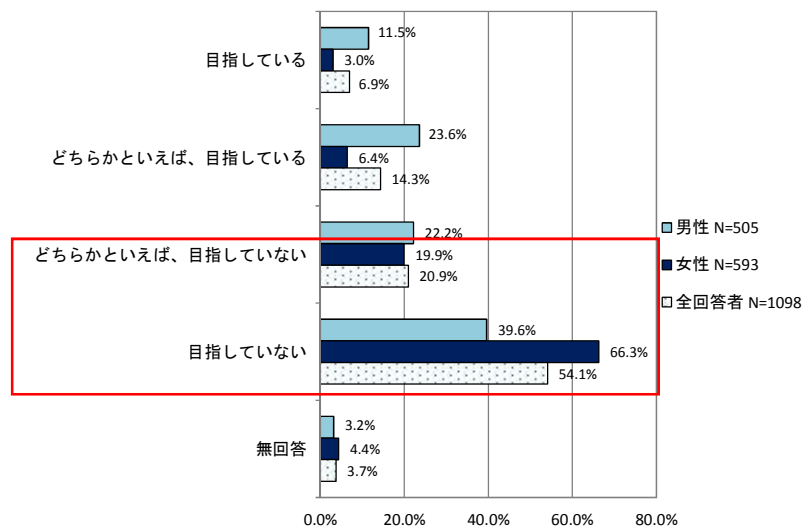
就職を希望する女性に消防官という仕事を職業選択の一つとして加えてもらうため、「消防の仕事の見学・体験をすること」、「女性消防官と直接話をする事」により、消防官の魅力、就職後の不安解消等のための説明会を行い、女性受験者数の増加を図ります。

(3) 係長昇任選考の受験率向上

政策決定の要となる管理職として多くの女性職員が活躍するためには、より多くの女性職員が役職者を志すことが重要になります。

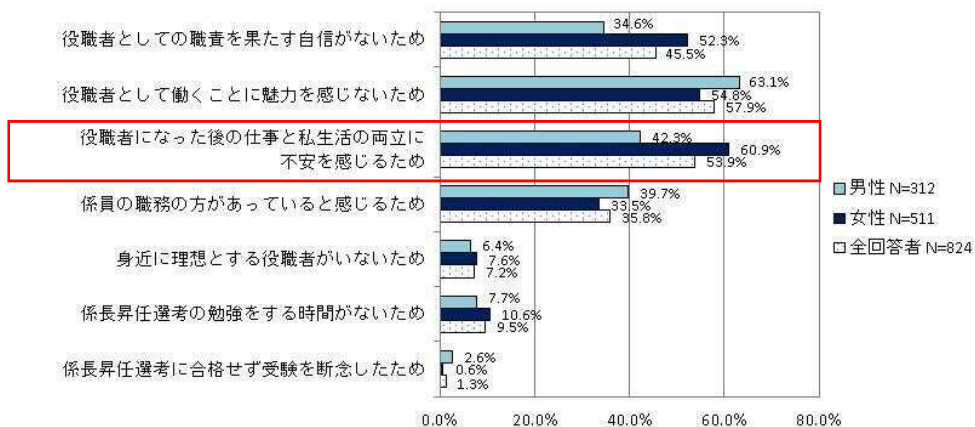
しかし、令和元年度に実施した職員アンケートでは、役職者を「目指していない」又は「どちらかといえば、目指していない」と回答した女性職員が86.2%となっています。

問 あなたは現在、役職者を目指していますか（令和元年度）



また、役職者を目指さない理由については、「役職者になった後の仕事と私生活の両立に不安を感じるため」と回答した女性職員が60.9%となっています。

問 役職者を目指さない理由はどれですか（令和元年度）



そのため、こうした阻害要因を改善するとともに、係長昇任選考の受験意欲を高める職場の雰囲気醸成や受験勧奨等の取組を行うことで係長昇任選考の受験率向上を図ります。

《具体的な取組》

■役職者を目指す職員へのサポート【新規】

役職者が育児休業等を取得する場合の代替職員制度についてさらなる充実に向けた検討を行うことなどでフォロー体制の整備を行うとともに、キャリアプランを踏まえて、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

事異動の仕組みの検討、係長職の魅力発信等を行うことで、役職者を目指す職員の支援を行います。

■係長昇任選考に関する上司等からの情報提供や受験勧奨【継続】

係長昇任選考への関心、受験意欲の向上を図るため、上司等が職務状況申告や人事評価制度の面接等において、職員一人ひとりの実情に合わせ、係長昇任選考に関する制度の周知や、自身の経験談等の情報を提供することにより、効果的な受験勧奨を行います。

■係長昇任選考に関する採用時からの意識啓発【拡充】

より多くの職員が、係長昇任選考の受験資格を得て 1 年目から受験する意識を持つよう、上司等の日頃の声かけや新規採用者研修を始めとする若手職員向けの研修等において、係長昇任選考制度の周知や係長職の魅力の発信により、係長昇任選考の受験についての意識付けを図ります。

また、若手職員が、係長昇任選考の受験資格を取得するまでの間に受験する意識を継続して持てるよう、新たな意識啓発の仕組みを検討します。

■係長昇任選考の受験時期を柔軟に選択できる仕組みの周知・検証【継続】

平成29年度から実施している、個々のライフステージにあわせ、係長昇任選考の第1次試験に合格した場合に第2次試験の受験を延期できる「第2次試験受験延期制度」について、さらなる周知を図るとともに、より多くの職員の受験意欲につながる制度となるよう検証を行います。

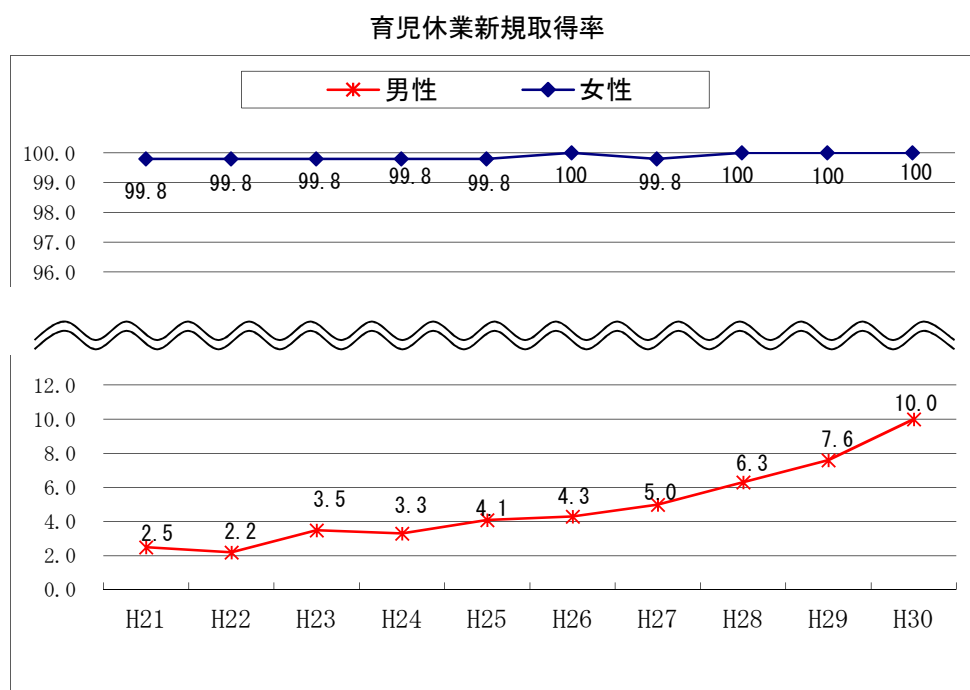
2 子育て支援

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成されるよう、支援を行うことが求められています。

職員の子どもたちの健やかな育成のためには、男性も、女性も、子育て中の人はもちろんのこと、子育てに関わっていない人も、それぞれが互いに支えあい、職場全体で支援を行っていくことが大切です。

本市職員においては、女性職員の育児休業取得率は100%（平成30年度）です。また、男性職員の育児休業取得率（10日以上連続して分べん看護職免や年次休暇等を取得した場合を含む）は年々増加し、10.0%（平成30年度）になっています。

プログラムの今後の取組にあたっては、各所属の実績や取組等を分かりやすく提供することにより、効果的な取組を市全体で共有していくとともに、子育て支援制度等の周知徹底や出産・育児をするための支援を行い、男性職員の子育てに対する支援を進めることで、職員がいきいきと働きながら、安心して子育てしていくことができるように、取組を進めていきます。



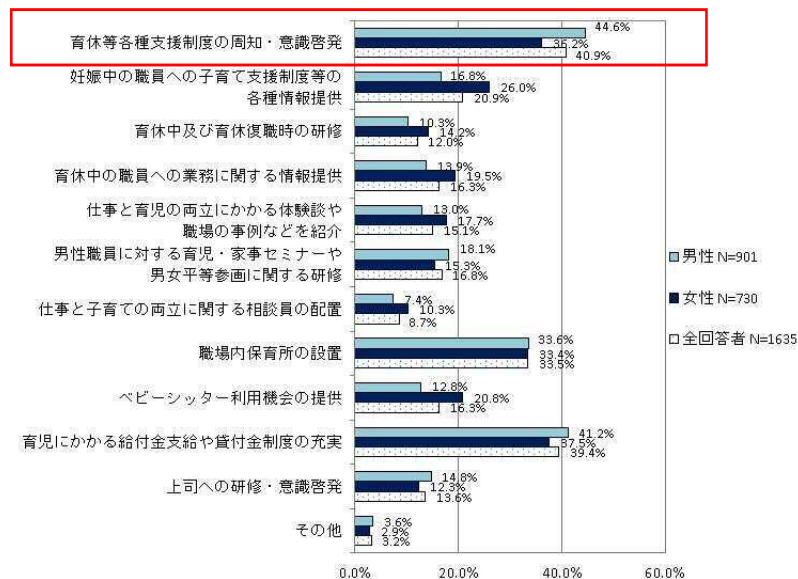
※ 男性は10日以上連続して分べん看護職免や年次休暇等を取得した場合を含む

(1) 子育て支援制度や取組の周知徹底

職員が安心して子育てをするためには、子育て職員以外の職員も子育て支援制度を理解することが求められ、職場全体で取組を進めていくことが重要になります。

令和元年度に実施した職員アンケートでは、職員に対する子育て支援等のために特に必要な研修・情報提供・福利厚生事業について、「育休等各種支援制度の周知・意識啓発」が最も高くなっていたことから、制度周知の徹底・意識啓発が求められていることが分かります。

問 職員に対する子育て支援等のために、特に必要な研修・情報提供・福利厚生事業は何だと思いますか（令和元年度）



そのため、イントラネットや研修等の場で情報提供に取り組むとともに、上司等からの働きかけを行うことにより、子育て支援制度の周知徹底や意識啓発を図ります。

《具体的な取組》

■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【拡充】

プログラムの策定に伴い、子育て支援制度や、育児休業取得者の体験談等の情報発信をより充実させ、イントラネットで配信するとともに、子育て支援に関するハンドブックを改めて全職員に配布し、子育て支援制度の周知および意識啓発を図ります。

■職員研修の実施【拡充】

新規採用者研修をはじめ、新任係長研修・新任課長研修など各階層別に行う基本研修に「次世代育成支援」に関する講義を設けるなど、次世代育成支援に関する研修を実施します。

また、子どもが産まれた職員の平均在職年数が 8.2 年であり、既存の研修では子育て世代への働きかけが難しいことから、新たに出産・子育てといったライフイベントに合わせた「次世代育成支援」に関する研修の実施を検討します。

■「イクボス宣言」「イクボス宣言職場」の実施【継続】

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図ります。

●イクボスとは

職員のワーク・ライフ・バランスを確保しながら、組織としての成果も挙げるため、率先して市役所の働き方を改革し、職員の仕事と生活の両立を応援するとともに、自らも仕事と生活を充実させている上司のこと。

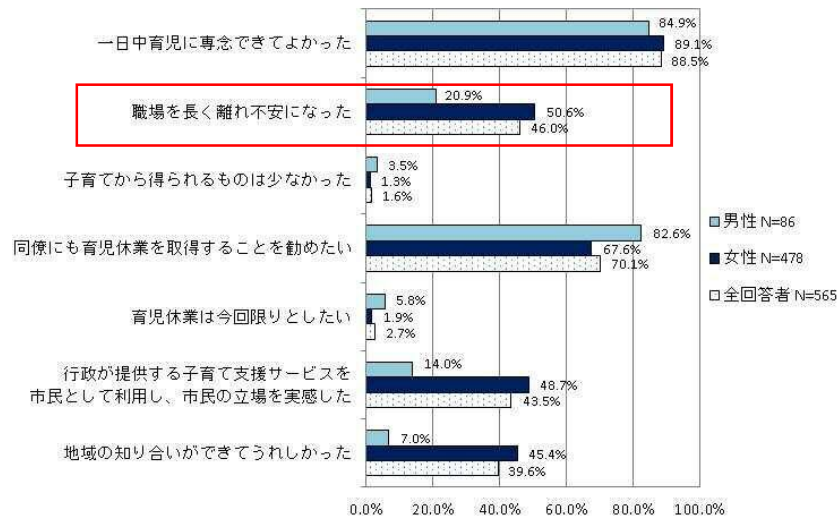
【本市におけるイクボス対象者：市長、副市長、課長級以上の全職員】

(2) 安心して出産・育児をするための支援

子育て支援制度を効果的に活用するためには、子育てのそれぞれの段階に応じて、適切に支援を行っていくことが大切です。

令和元年度に実施した職員アンケートでは、育児休業を取得した感想として、「一日中育児に専念できてよかった」、「同僚にも育児休業を取得することを勧めたい」という声が多くを占める中、「職場を長く離れ不安になった」と感じる職員が半数近くを占めており、また特に女性にその傾向が強くみられました。

問 育児休業を取得した感想を教えてください（令和元年度）



そのため、より多くの職員が子育ての喜びを感じることができるよう、仕事と子育ての両立支援を推進します。

《具体的な取組》

■のびのび子育てマイプランの活用【拡充】

職場全体で仕事と子育ての両立を支援するため、子育て職員の育児休業の取得予定を始め、子育て支援制度の利用計画や配慮してほしいことなどを記載する「のびのび子育てマイプラン」の周知と、利用促進を実施します。また、新たに「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しくみをつくり、職場全体での子育て職員への育休取得等の働きかけを実施します。

■チェックリスト等を活用した上司からの働きかけ【継続】

職員から親になる旨の申し出があった場合、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、必要に応じた制度の利用を促すため、職場の長に上司からの働きかけをまとめた「チェックリスト」の活用を推進します。

■職員をサポートする体制の整備【拡充】

「仕事と子育て両立支援相談員」や「次世代育成支援サポーター」を次世代育成支援の担い手とすることで、子育て職員サポートを行います。また、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

関する研修を実施するなど、職員をサポートする体制の整備を図ります。

■育児休業中から職場復帰までの職員への支援【拡充】

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などを行う「育児休業職場復帰支援研修」を実施するとともに、新たに、育児休業中の職員に対して、子育て支援制度の変更点などの情報を提供することで、育児休業中の職員の負担を和らげ、育児休業中から職場復帰までの職員の支援を行います。

■「イクボス宣言」「イクボス宣言職場」の実施（再掲）【継続】

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、職場全体で共有することで、職場全体として子育て支援の意識啓発を図ります。

(3) 男性職員に対する子育て支援

育児休業等の取得を希望するすべての職員が取得できるよう職場全体で支援することや、仕事への取り組み方の見直し等によりワークライフバランスを推進することで、それぞれのライフスタイルに合った子育てへ繋げていくことが重要です。

本市においては、配偶者の出産の際に「分べん看護職免」や「育児参加職免」などを取得することができます。令和元年度に実施した職員アンケートでこれらの子育て支援制度を取得しなかった理由について、「制度を知らなかった」と回答した職員は3割近くであり、より一層の制度周知が必要となっています。

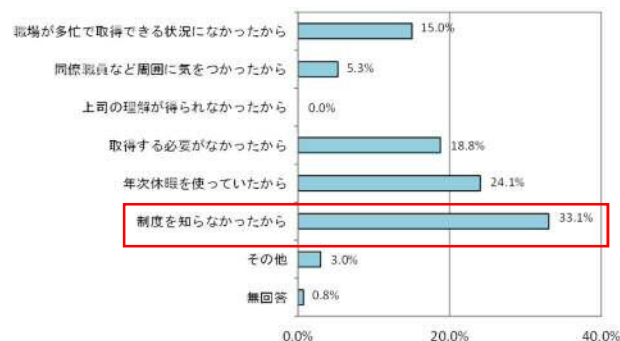
●分べん看護職免

配偶者が出産のために入院する日（入院しない場合は出産日）から出産日後 4 週間以内に 2 日以内取得可能な子育て支援制度

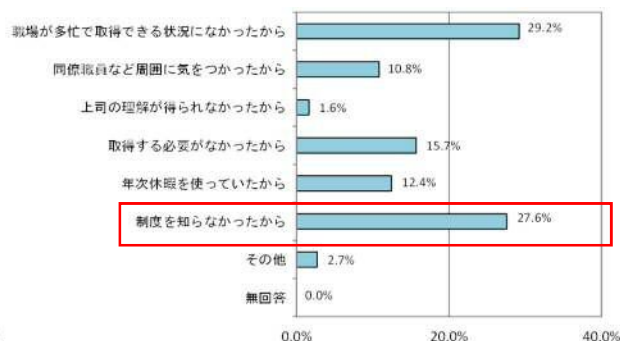
●育児参加職免

出産予定日の 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）前の日から出産日後 8 週間以内に 5 日以内取得可能な子育て支援制度

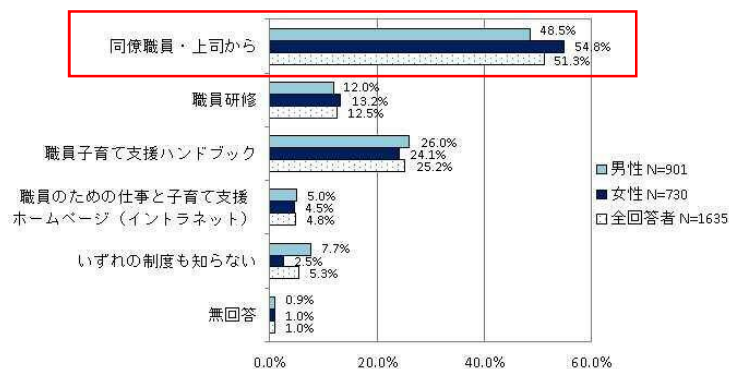
問 分べん看護職免を取得しなかった理由はなぜですか
(令和元年度)



問 育児参加職免を取得しなかった理由はなぜですか
(令和元年度)



問 子育て支援のために設けている各制度について主にどこ
で知りましたか (令和元年度)



●男性職員の子育て目的の休暇等について

今回のプログラムでは、男性職員の育児休業等取得率（下記の①～③のいずれかに該当する休暇等を取得した職員の割合）15.0%を目標としています。（※職免や休暇は連続である必要はありません。）

①育児休業を20日以上取得した場合（週休日を除く）

②産前8週・産後8週以内に、分べん看護職免・育児参加職免・年次休暇・臨時休暇を合わせて20日以上取得した場合

例) 分べん看護職免2日 + 年次休暇13日 + 臨時休暇5日
年次休暇20日 等

③育児休業と、産前8週・産後8週以内の分べん看護職免・育児参加職免・年次休暇・臨時休暇を合わせて20日以上取得した場合（週休日を除く）

例) 育児休業10日 + 分べん看護職免2日 + 年次休暇8日
育児休業15日 + 臨時休暇5日 等

各種子育て支援制度を周知を図るとともに、育児経験のある職員の体験談や職場の長からの働きかけにより、男性職員の育児に対する意識向上や育児休業等の取得促進を図ることで、男性職員に対する子育て支援を推進します。

《具体的な取組》

■男性職員の育児に対する意識向上【継続】

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、職場全体で育児に対する意識の向上を促すとともに、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「ワーク・ライフ・バランス通信」を作成し、情報発信します。

■男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進【新規】

新たに出産・子育てといったライフイベントに合わせた「次世代育成支援」に関する研修の実施を検討をします。また、実際に制度を活用した事例や、男性職員との面談時のコツなどをまとめた「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ます。

■育児経験のある男性職員のロールモデルの発信【継続】

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体験談など、実際に育児を行っている職員の実体験を聞く場を設けたり、子育て支援ハンドブック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たりすることで、男性職員の育児についてのロールモデルを発信します。

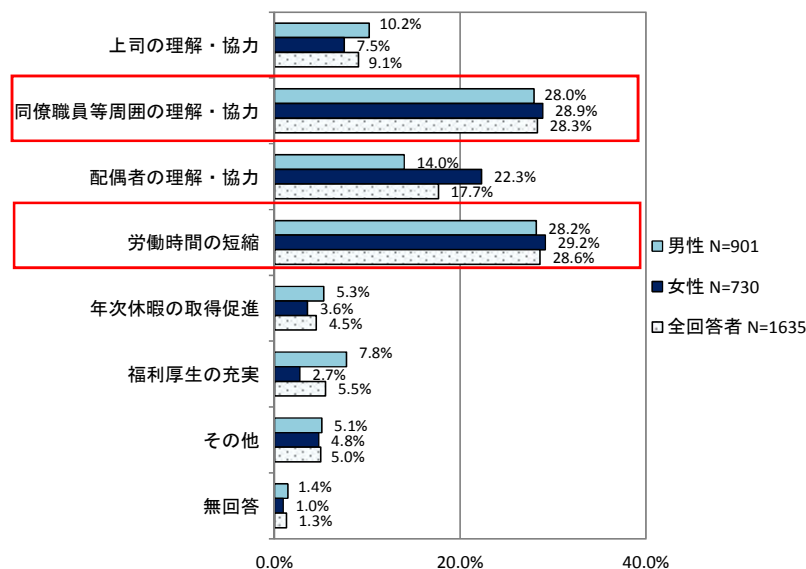
3 働きやすい環境づくり

女性職員がその個性と能力を最大限に発揮するとともに、職員の子どもの健やかな育成を支えるためには、やりがいや充実感をもって働き、仕事上の責任を果たしつつ男女の別を問わず相互に協力しながら、健康で豊かな生活を確保することが重要です。

令和元年度に実施した職員アンケートでは、「仕事をしながら子育てをしやすい環境をつくるためには、何が一番必要だと思いますか」という質問において、「労働時間の短縮」が最も多く28.6%になっていることから、超過勤務の縮減などのワーク・ライフ・バランスの推進が求められていることが分かります。

また、「同僚職員等周囲の理解・協力」が28.3%となっていることから、周囲の理解・サポートが求められていることもわかります。

問 仕事をしながら子育てをしやすい環境をつくるためには、何が一番必要だと思いますか（令和元年度）



（１）職場における支援体制整備の推進

職員が仕事と私生活を両立するためには、職員一人ひとりの力だけではなく、周囲の職員のサポートも重要であることから、全職員が理解し、職場全体で協力し合う体制づくりを進めます。

《具体的な取組》

■育児休業取得時等の代替措置の充実（再掲）【拡充】

年度の全期間にわたって育児休業等を取得する職員を対象とした代替職員制度は引き続き実施します。年度を通じての第1子等において年度当初に産前産後休暇を取得し、引き続き年度を通じて育児休業を取得する職員の所属する職場において、現行の50%の代替措置を100%とすることを検討し、職員を支える職場環境の整備等を進めます。また、役職者が育児休業等を取得する場合の代替職員制度についてもさらなる充実に向けた検討を行います。

■柔軟な職員配置の推進【拡充】

局及び区役所内において、業務繁忙期などを含めた職員全体の実情を勘案した柔軟な職員配置制度について、引き続き各局区室に周知するとともに、より積極的に活用されるよう効果的な方策を検討します。

■職員をサポートする体制の整備（再掲）【拡充】

「仕事と子育て両立支援相談員」や「次世代育成支援サポーター」を次世代育成支援の担い手とすることで、子育て職員サポートを行います。また、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研修を実施するなど、職員をサポートする体制の整備を図ります。

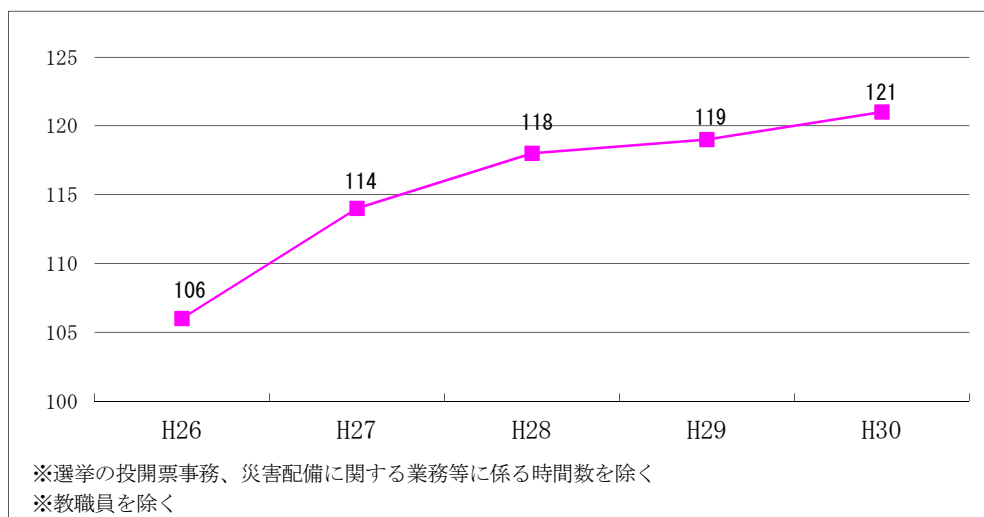
■「イクボス宣言職場」の実施（再掲）【継続】

「イクボス宣言」の実施とともに「イクボス宣言職場」として宣言を実施し、執務室内に掲示し、職場全体で共有することで、職場全体として職員をサポートする体制を整備します。

（2）長時間勤務の抑制

長時間勤務は、生活の時間が減少するものはもちろんのこと、職員の心身の健康に害を及ぼす恐れがあるため、すべての職員が長時間勤務の抑制に取り組むことが重要です。

一人あたりの年間超過勤務時間数



本市ではこれまでも超過勤務の抑制に取り組んでまいりましたが、職員一人あたりの年間超過勤務時間数は平成 26 年度は 106 時間、平成 30 年度は 121 時間と、この 5 年間で増加傾向にあるため、今まで以上に長時間勤務の抑制に取り組めます。

《具体的な取組》

■職員の意識啓発【拡充】

上司が超過勤務の上限時間や職員の健康状態に十分に留意し、業務の緊急性を考慮したうえで、超過勤務命令を必要最低限とするよう徹底するとともに、イントラネットにおける超過勤務実績等の公表やシステムを活用して一定の時間数を超える超過勤務命令について上司に注意喚起を行うことで、働き方の見直し等に向けた意識啓発を図ります。

■業務の効率化の推進【拡充】

超過勤務の発生原因を分析し、適切な対応策を推進するとともに、超過勤務縮減に向けて留意すべき項目をチェックリストとして集約し、職場ごとに定期的に点検を行います。また、働き方改革のアイデアを庁内募集し、優れたアイデアを積極的に導入します。また、全庁から募集した業務改善事例をイントラネットで共有し、業務のさらなる効率化を図ります。

■定時退庁日における定時退庁の徹底【継続】

定時退庁日及び定時退庁強化月間において、管理職による部下全員に退庁を促す声かけや職員間での声かけを行うほか、庁内放送による退庁促進を行うなど、職場全体で定時退庁の徹底を図ります。

■長時間勤務の抑制に向けた組織での取組【新規】

長時間勤務を行っている所属に対してヒアリングを行い対応策を検討・実施するとともに、ワーキンググループの設置等により全庁的な働き方改革の取組を推進します。

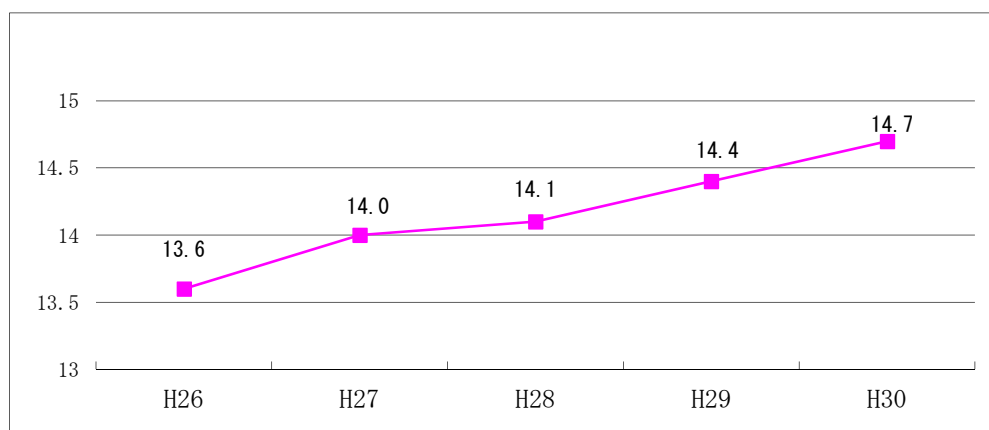
■管理職のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組に対する達成度の評価【拡充】

管理職は毎年度、必ず所属する職員のワーク・ライフ・バランスの推進に関する目標及び、その達成に向けた方策を具体的に設定し、その目標に対する達成度の評価を受けることで、職場全体でワーク・ライフ・バランスを推進する意識の醸成を図ります。

(3) 年次休暇等取得促進

年次休暇等を取得することは、心身の疲労を回復させ、労働力の向上を図るものであると同時に、家庭生活、地域活動、自己啓発といった生活面を充実させます。

一人あたりの年次休暇取得日数



年次休暇の取得促進に対する取組の結果、本市における過去 5 年間の一人あたりの年次休暇取得日数は毎年増加しています。そのため、引き続き職員一人ひとりが、仕事の責任を果たす一方で、年次休暇等を取得しやすい環境づくりに取り組みます。

《具体的な取組》

■年次休暇を取得しやすい環境づくり【継続】

アニバーサリー休暇やブリッジ休暇としての年次休暇の活用など、年次休暇の計画的取得・連続取得の取組や上司からの積極的な呼びかけなど、役職者による年次休暇を取得しやすい環境づくりを推進するとともに、年次休暇取得促進事例をイントラネットで全庁的に共有することで、さらなる年次休暇の取得を促進します。

●アニバーサリー休暇としての年次休暇

職員本人の誕生日、結婚記念日及び子どもの誕生日等に取得する年次休暇

●ブリッジ休暇としての年次休暇

暦の関係で休日が飛び石になっている場合、その合間の日を取得する年次休暇

■計画的な年次休暇取得の促進【新規】

職員が年次休暇を計画的に取得することができるよう、年次休暇等取得計画表を活用し、職員一人ひとりの取得計画を職場で共有するなど、職場全体で計画的な取得を促進するとともに、年次休暇の取得が特に少ない職員に対しては、上司から積極的な呼びかけなどを行い、少なくとも年 5 日の年次休暇の取得ができるようにするなど、取得実績の底上げを図ります。

(4) 新しい働き方の検討

職員のライフスタイルが多様化する中、職員一人ひとりが最大限に持てる力を発揮するためには多種多様な働き方を推進していくことが必要です。急速に発展している ICT（情報・通信に関する技術の総称）の活用による新たな働き方・仕事の進め方や、職員のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方の検討を行います。

■ICT を活用した業務の効率化の推進【新規】

事務作業の省力化や業務時間の短縮を図るため、AI（人工知能）や、パソコン操作を自動化して定例業務を行う RPA（ソフトウェアロボットによる業務自動化）

の導入に向けて調査を進めます。

■ICTを活用したワークスタイル変革【新規】

職員の多様な働き方を可能とするワークスタイル変革を実現するため、テレワーク導入に向けて検討を進めます。普段の職場でないオフィススペースでの業務を可能とするサテライトオフィスについては、試行的に実施します。

■多様な勤務制度の研究【拡充】

試行的に実施している時差勤務について、職員のニーズや各職場の事情等を考慮しながら、より一層の柔軟な働き方が可能となるよう検討し、本格実施することで、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を推進します。また、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、職員のニーズや各職場の事情等も考慮しながら、多様な勤務制度の新たな導入に向けて研究を行います。

■学校における働き方改革の推進【新規】

学校教育の改善・充実に向けて、教員が授業や授業準備等に集中し、健康でやりがいを持って勤務でき、教育の質を高められる環境を構築するため、学校閉庁日の設定等により、学校における働き方改革を推進します。

(5) ハラスメントの防止と相談体制の充実

ハラスメントは人権問題であると同時に労働問題であり、あってはならないものです。ハラスメントの防止のために、職員に対して正しい理解と意識向上について働きかけるとともに、ハラスメントが発生した場合の体制として、相談体制を充実させるなど、ハラスメントのない職場づくりを目指した取組を行います。

《具体的な取組》

■ハラスメント防止のための啓発の実施【継続】

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やハラスメント相談窓口の周知を実施します。また、相談時に適切に対応ができるように、ハラスメント相談員への研修を実施します。

■ハラスメント相談窓口の整備【拡充】

ハラスメントについて、適切な相談が受けられるよう、市全体や各所属において各種ハラスメント相談窓口を設置し、相談しやすい体制をつくります。パワーハラスメントなどについては、現在の内部相談窓口に加えて外部相談窓口を新しく設置し、より相談しやすい体制整備を図ります。