

名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム

～自分らしさを発揮し、仕事も人も活気づく職場を目指して～

【名古屋市特定事業主行動計画】

（第3期女性職員の活躍推進プログラム）

（第5期名古屋市職員子育て支援プログラム）

令和7年3月

名古屋市

目次

第1章 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

第2章 プログラムの計画期間・数値目標

- プログラムの計画期間・数値目標.....4

第3章 プログラムの具体的な取組

- 1 女性職員の活躍推進.....5
 - (1) キャリア形成支援・サポート体制の充実.....6
 - (2) 職域拡大・登用の推進.....9
 - (3) 課長補佐昇任選考の受験率向上.....11
- 2 子育て支援.....14
 - (1) 子育て支援制度や取組の周知徹底.....15
 - (2) 安心して出産・育児をするための支援.....17
 - (3) 男性職員に対する子育て支援.....20
- 3 働きやすい環境づくり.....23
 - (1) 職場における支援体制整備の推進.....24
 - (2) 長時間労働の是正.....24
 - (3) 年次休暇等取得促進.....26
 - (4) 新しい働き方の検討.....27
 - (5) ハラスメントの防止と相談体制の充実.....28

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	消防局長		

第1章 プログラム策定にあたって

1 策定の考え方

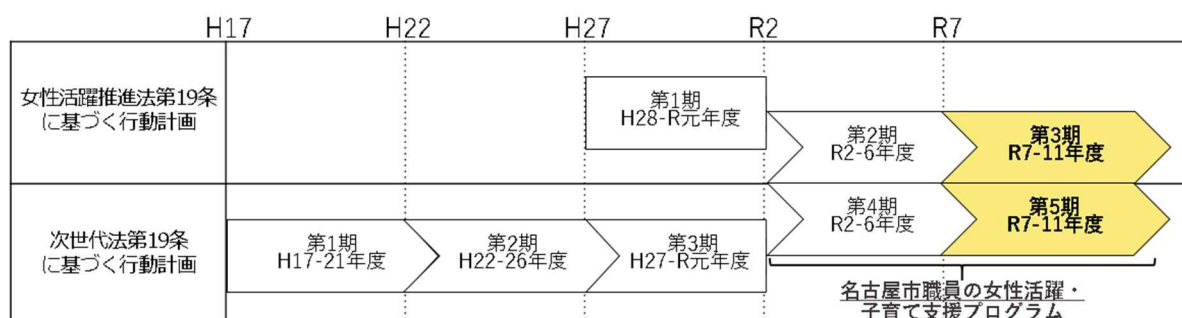
急速な少子高齢化の進展による将来の労働力不足や社会経済情勢の変化に対応していくために、性別に関わらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会及び、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の実現が求められています。

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）を策定することが定められました。

本市では、これまで、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、平成28年3月に「第1期女性職員の活躍推進プログラム」を策定して以降改定を重ね、令和2年3月には両計画を統合し、「名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム」として、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きました。

今後ますますライフスタイルや価値観などが多様化していく中で、職員一人ひとりが働きやすく、その能力を最大限発揮できるような職場環境づくりが必要です。当プログラムは、「名古屋市人財戦略ビジョン」（令和6年4月策定）を踏まえて、組織にとって最も重要な要素である「人（職員）」が、いきいきと働き活躍できるような職場づくりを目指して、これまで以上に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くため策定するものです。

■両計画策定の推移



2 名古屋市のこれまでの取組について

前期の「名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム」での目標値および取組状況等は以下の通りです。

■計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

■目標値と実績

項目	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	目標値
本庁職員に占める女性割合 （全職種）	26.5%	28.0%	28.9%	30.0%	31.1%	30.0%
管理職に占める女性職員割合 （全職種）	14.2%	14.5%	14.3%	14.5%	14.6%	15.0%
市立小中特別支援学校の校長・ 教頭に占める女性の割合	17.7%	18.4%	18.2%	18.7%	19.1%	18.0%
女性の係長昇任選考受験率 （全職種）	6.6%	6.2%	6.0%	5.5%	5.0%	10.0%
総括係長に占める女性の割合	7.8%	5.1%	4.3%	7.1%	9.7%	11.0%
男性職員の育児休業等取得率 （※2）	15.9%	23.7%	32.9%	48.3%	61.7%	50.0%
男性職員の分べん看護職免・ 育児参加職免の取得率	85.5%	85.4%	83.3%	86.9%	89.8%	100.0%
一人あたりの月間超過勤務時間 数	14.4 時間	12.8 時間	13.4 時間	14.1 時間	13.7 時間	13.0 時間
年間超過勤務時間数 600 時間超 の職員数	445 人	386 人	383 人	390 人	376 人	0 人
一人あたりの年次休暇取得日数	14.8 日	14.1 日	15.9 日	16.4 日	17.0 日	16.0 日

※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 週の間で職免等、③ ①及び②の組み合わせ」

■前期プログラムにおける取組例

①女性職員の活躍推進

(1) 意欲向上・サポート体制の充実

- ・メンター制度の実施
- ・対象期間を段階的に拡充し、正規職員の育児休業取得時等の代替措置を充実

(2) 職域拡大・登用の推進

- ・主任級制度及び推薦型の昇任選考導入など子育て等が一段落した職員の登用
- ・女性消防官に関する意識啓発のためPR 動画の作成、インターンシップ等の開催

(3) 係長昇任選考の受験率向上

- ・係長職の魅力について情報発信するなど役職者を目指す職員へのサポート
- ・昇任選考受験ガイダンスの実施など係長昇任選考に関する採用時からの意識啓発

②子育て支援

(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
- ・5年目職員研修において「次世代育成支援」に関する研修を実施

(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において人事担当課等が共有できる仕組みづくり
- ・上司による面談等の義務化による働きかけ・意向確認

(3) 男性職員に対する子育て支援

- ・管理職向け「面談 虎の巻」を新たに作成配布し、育児休業等取得促進

(4) 不妊治療を受けやすくするための支援

- ・出生支援職免などの制度周知のためリーフレットやイントラネットでの情報提供
- ・イクボス育成講演会等を通じて管理職に対する意識啓発

③働きやすい環境づくり

(1) 職場における支援体制整備の推進

- ・各局区室内における柔軟な職員配置制度の周知・活用

(2) 長時間勤務の抑制

- ・出退勤時間の記録など長時間勤務の抑制に向けた組織での取組

(3) 年次休暇等取得促進

- ・年5日以上計画的な年次休暇取得の促進

(4) 新しい働き方の検討

- ・AI 議事録作成システムの導入など ICT を活用したワークスタイル変革
- ・学校における働き方改革プランを策定し、学校における働き方改革の推進

(5) ハラスメントの防止と相談体制の充実

- ・ハラスメント相談窓口として Logo フォームによる相談受付を開始

第2章

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7年4月1日から令和12年3月31日です。

次の項目については、令和12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 ※1	31.1% (R6.4.1)	37.0% (R12.4.1)
管理職に占める女性の割合 ※1	14.6% (R6.4.1)	20.0% (R12.4.1)
市立学校園の校（園）長・教頭に占める女性の割合	19.1% (R6.4.1)	22.0% (R12.4.1)
女性の課長補佐昇任選考受験率（コースⅠ） ※1	4.1% (R5 年度)	10.0% (R11 年度)
課長補佐級職員に占める女性の割合 ※1	19.9% (R6.4.1)	23.0% (R12.4.1)
消防職における採用試験受験者に占める女性割合	4.8% (R5 年度)	10.0% (R11 年度)
2 子育て支援		
男性職員の育児休業取得率 ※2・3	71.8% (R5 年度)	100% (R11 年度)
教育委員会における男性職員の育児休業取得率 ※2・4	23.7% (R5 年度)	100% (R11 年度)
消防局における男性職員の育児休業取得率 ※2・5	30.3% (R5 年度)	100% (R11 年度)
男性職員の分べん看護職免・育児職免の取得率	89.8% (R5 年度)	100% (R11 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 ※6	13.7 時間 (R5 年度)	13.0 時間 (R11 年度)
月間超過勤務時間数100時間以上の職員数 ※6	177 人 (R5 年度)	0 人 (R11 年度)
年間超過勤務時間数720時間超の職員数 ※6	144 人 (R5 年度)	0 人 (R11 年度)
一人あたりの年次休暇取得日数	17.0 日 (R5 年度)	17.0 日 (R11 年度)

※1 消防職・教員を除く

※2 「取得率」は、当該年度内に子が生まれた職員数を分母（a）、同じ年度に新たに育児休業を取得した職員数を分子（b）として算定（ b/a ）

※3 育児休業取得期間 14 日以上取得した場合、消防局および教員委員会を除く

※4 育児休業取得期間 14 日以上取得した場合

※5 育児休業取得期間 1 日以上取得した場合

※6 教員を除き、超過勤務時間数から特例業務に係る時間数を除く

第3章 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。

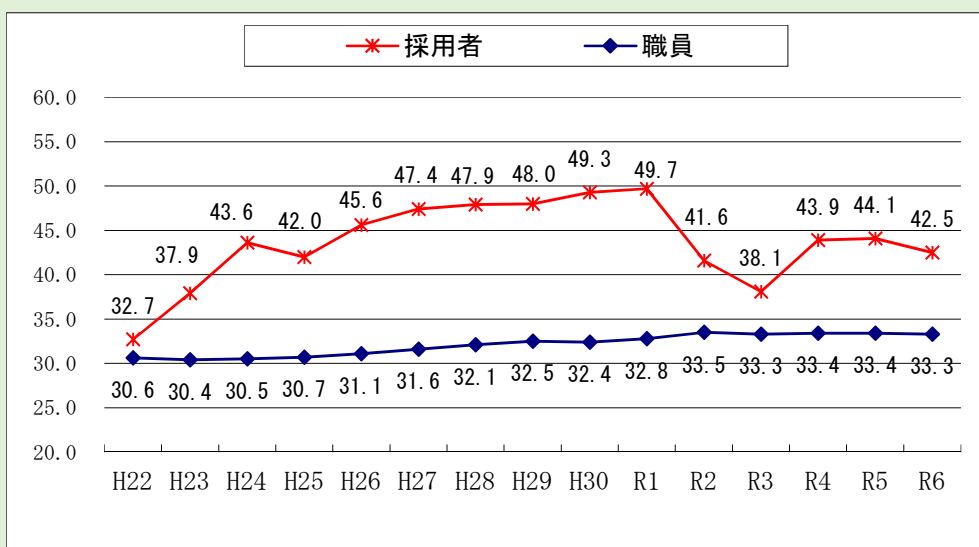
また、本市職員について、近年採用される職員の半数近くは女性であり、職員に占める女性の割合は年々増加していることから、今後ますます女性職員がその個性と能力を最大限に発揮し活躍することが必要となっています。

さらに、本市の人財戦略ビジョンにおいて掲げている「人こそ全て。ヒトが輝き、マチを照らす。」という人財理念にもあるように、性別をはじめとした様々な属性・状況に置かれた多様な人材の活躍を促進していくことで、組織力が向上し、ひいては名古屋市全体の活性化につながっていくと考えております。

すべての女性職員のさらなる活躍のためには、性別にとらわれない適材適所の人事配置はもちろん、女性が能力を発揮できるような体制の整備が重要と考えております。

そうしたことから、すべての女性職員が働きがいを感じながら、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) キャリア形成支援・サポート体制の充実

女性職員の活躍を推進するために、自身のキャリアについて思案し将来のありたい姿を描くことで、モチベーションを維持しながら職務に取り組んでもらえるよう、キャリア形成を支援することや、それらを制度面から支えていくサポート体制を充実させる必要があります。

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・要件を拡大してきました。

また、正規職員による代替の対象となる育児休業取得期間についても、令和 4 年度から段階的に拡充し、令和 6 年度からは年度内において 6 月以上の休業期間となる職員が対象となっています。

こうした取組をはじめ、女性職員のキャリア形成支援およびサポート体制の充実に取り組んでいます。

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）

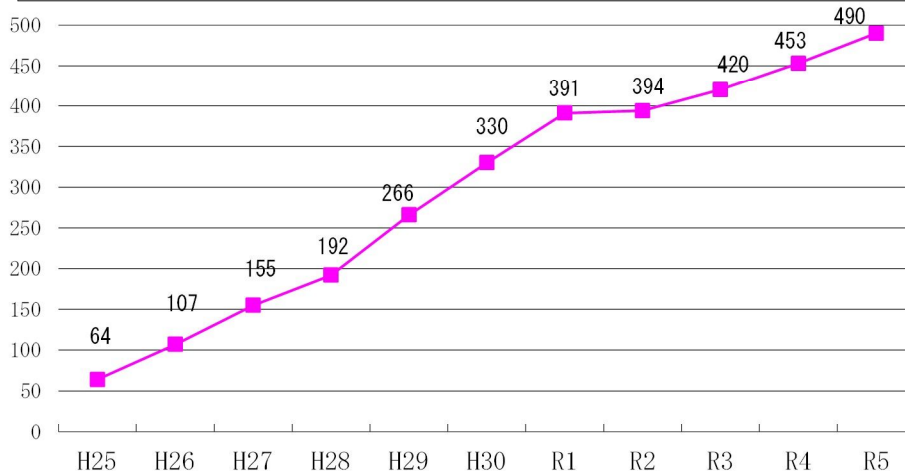
【対象職種】

行政職、消防職、保育職、獣医職、衛生職、看護保健職（保健師）及び教員（小学校に勤務する教諭及び講師（任期の定めのない者に限る。）。以下同じ。）

【導入時期】 平成22年4月

※保育職は平成25年4月、行政職（技術）及び衛生職は平成26年4月、看護保健職（保健師）及び教員は平成29年4月、消防職及び獣医職は令和5年4月に導入。

※教員は年度を通じた育児休業について導入。



《具体的な取組》

■女性職員のキャリア形成支援【新規】

主に採用5年目までの若手の女性職員を対象として、自身のキャリアのあり方を考えながら前向きに職務に取り組むとともに、**ステップアップを見据えた意識の醸成**ができるよう、**キャリア形成を支援する研修**を新設します。

研修において、キャリアに関する不安や疑問を解消し、ロールモデルまたはパートモデルを見つけられるよう、**先輩職員との交流会**を実施します。

■女性職員のキャリアアップ支援【新規】

課長補佐昇任選考に合格した女性職員や初めて昇任選考の受験資格を得た女性職員を対象とした研修を新設し、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ります。

研修において、先輩職員との交流会を実施し、女性職員が抱える不安の軽減や疑問の解消ができるよう、職員同士のつながりを構築する機会を提供します。

■新任課長補佐級へのフォロー体制強化【新規】

新任の課長補佐級へのフォロー体制強化として、管理職に対し職場の心理的安全性を高めるための意識啓発を行うとともに、**人事評価制度の枠組みにおけるフィードバック面談の回数を増やす**などして管理職との対話の機会を増やすことで、**不安感や困難な状況を早期に相談・解決するための枠組みを検討し、設定**します。

■メンター制度の拡充【拡充】

より多くの職員がキャリア形成に係る悩みを解決していけるよう**メンターとなる職員を増やす取組**をいっそう進め、組織全体で職員を支える風土を醸成していきます。

また、特に**新任課長補佐級の女性職員を対象とした仕組みを新設**することで、昇任直後に抱える悩みや不安の軽減を図ります。

●メンター制度とは

職員（メンティ）が、直属の上司・職員とは異なる職員（メンター）へ直接相談をし、助言等をもらう制度。職員のキャリア形成等を側面から支援するとともに、対話を通じて職員一人ひとりの意識改革や成長意欲の向上を図り、人材育成マインドの醸成を図ることを目的としています。

■人事異動制度の充実【継続】

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て自らキャリアプランを立て、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、立候補型異動希望申告制度をはじめとした人事異動制度の内容の充実やさらなる利用促進を図ります。

●立候補型異動希望申告制度

異動を希望する職員自ら、希望先の局区室に対し、やりたい業務や自らの能力をアピールすることで、異動成立を目指す制度

■育児休業取得時等の代替措置の充実【継続】

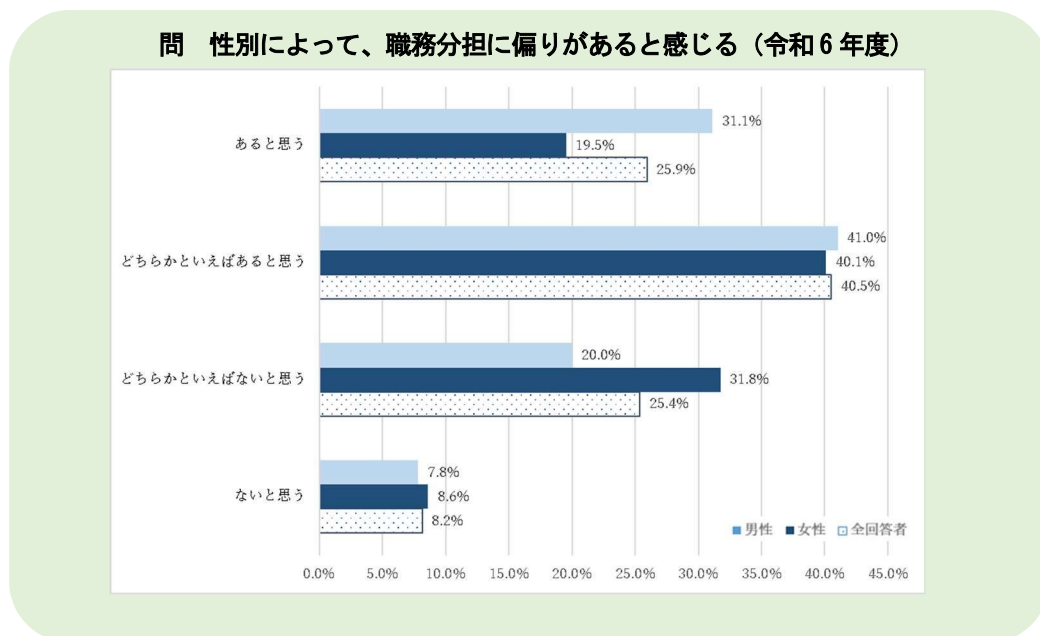
年度内における育児休業期間及び育児休業期間に接する産前産後休暇期間が6月以上となる職員を対象とした、正規職員による代替職員制度を引き続き実施します。

■各局区室裁量による職員配置【新規】

部分休業等を取得する職員等の職場におけるフォロー体制の整備等のため、各局区室に一定数の職員を配置します。当該人員については、各局区室の長が各職場における必要性を勘案のうえ、裁量をもって柔軟に配置できる仕組みとするなど、職員を支える職場環境のさらなる整備等を進めます。

（２）職域拡大・登用の推進

令和 6 年度に実施した職員アンケートにおいて、「性別によって職務分担に偏りがあると思う・どちらかといえばあると思う」という職員が **66.4%**であり、過半数以上が職務分担の偏りを感じているという結果となりました。



女性職員が働きがいをもって職務にあたっていくためには、性別にとらわれない職務の機会を付与することが重要と考え、今後とも取組を実施します。

また、市政に男女双方の視点が反映されることを目指して、**管理職に占める女性の割合を 20.0%、課長補佐級職員に占める女性の割合を 23.0%**とする数値目標を新たに掲げています。

女性登用をより一層推進していくため、職域の拡大や積極的な登用の推進といった取り組みを引き続き実施していきます。

《具体的な取組》

■性別にとらわれない職務分担【継続】

女性職員に対する育児等の事情について本人の意向や能力を考慮せず画一的な配慮をするといった無意識の思い込みなど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われない職務分担を行います。

■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。

■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課長補佐ポストや管理職へ女性職員を積極的に登用します。

●総括課長補佐

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課長補佐のうち特に市長が指定するもの

■課長級昇任者数の確保【新規】

管理職における女性割合を着実に増やしていくため、これまでと同じく適材適所の人事配置の考え方にに基づきながらも、毎年度の課長級への昇任者のうち 30%程度を女性職員とし、市政に男女双方の視点が反映されることを目指します。

■課長補佐級昇任者数の確保【新規】

管理職における女性割合を引き上げていくにあたり、その一つ下の任用段階である課長補佐級の女性職員の割合も増やしていきます。課長補佐級への昇任者のうち 35%程度を女性職員とし、計画的に登用を進め、将来の女性管理職候補の育成に努めます。

昇任については職員の経験等を踏まえて適切に判断し、また、昇任にかかる不安を解消できるようなサポート体制の整備等の取組も併せて実施していきます。

■子育て等が一段落した職員の登用【継続】

試験によらない昇任制度である課長補佐昇任制度（推薦型）や、課長補佐昇任選考における人物重視のコースを継続して実施します。

これらの制度の活用により、昇任意欲がありつつも子育て等の事情により昇任選考を受験してこなかった職員の積極的な登用に繋がります。

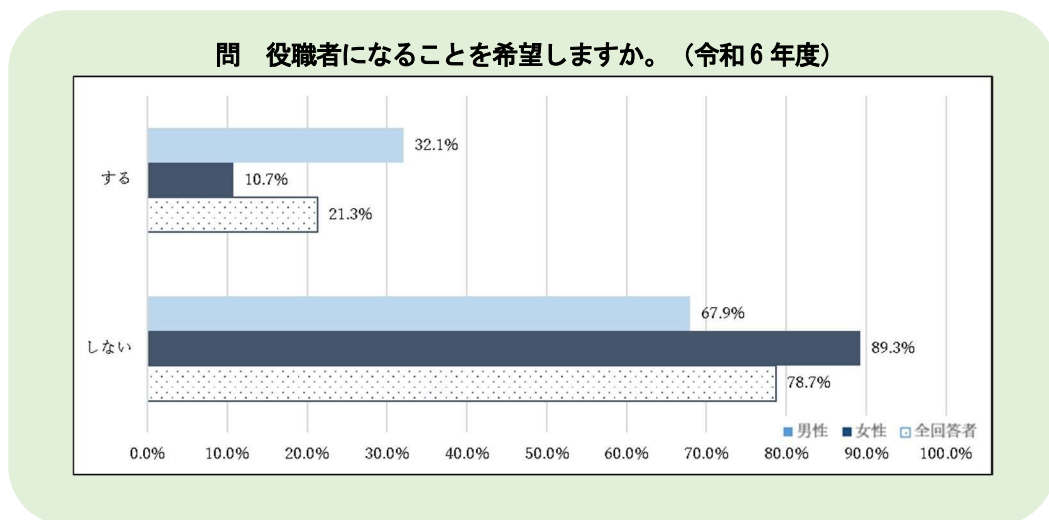
■女性消防官に関する意識啓発【継続】

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。

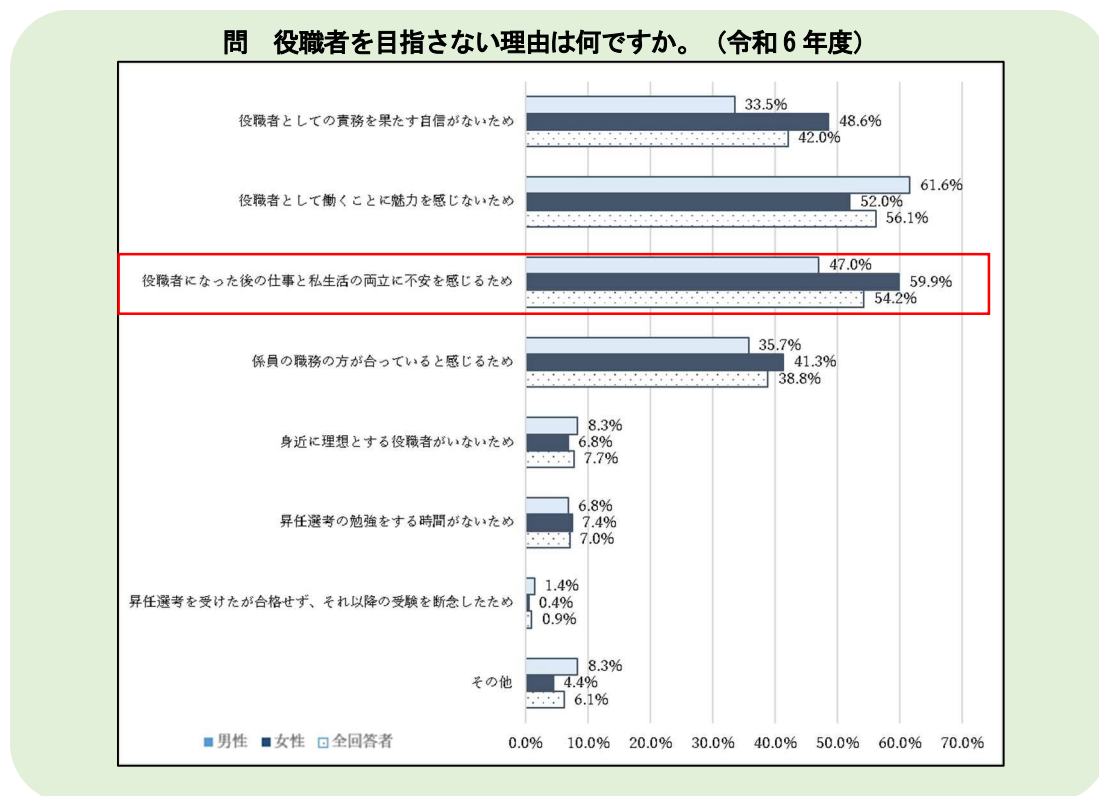
（3）課長補佐昇任選考の受験率向上

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6年度に実施した職員アンケートでは、役職者になることを「希望しない」と回答した女性職員が **89.3%** となっており、男性職員も含めた全回答者においても 78.7% が「希望しない」と回答しているのが現状です。



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 59.9%となっています。



そのため、こうした阻害要因を改善するとともに、女性職員だけでなく誰もが受験しやすい制度づくりをはじめ、課長補佐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、課長補佐昇任選考の受験率向上を図ります。

《具体的な取組》

■新たな試験制度の導入【新規】

筆記試験のうち法制度等（択一式）を入庁後早期から受験可能な資格試験とし、課長補佐昇任選考（専門試験及び論文試験等）の受験時期とずらすことを可能にすることにより、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試験制度を導入します。

■試験内容の見直し、情報開示【新規】

試験勉強が実務につながるよう、筆記試験の内容をより実務に即したものにするとともに、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ます。

■出産・育児等の事情がある職員の受験延期制度の実施【継続】

出産・育児・介護の事情がある場合、課長補佐昇任選考の第2次試験の受験を一定期間延期できる「第2次試験受験延期制度」を引き続き実施します。

■役職者をめざす職員へのサポート【拡充】

様々な職種の課長補佐級の魅力について、イントラネット等の見やすい形で積極的に情報発信を行います。

若手職員を対象とした課長補佐昇任選考に係る受験ガイダンスについて、より効果的な開催方法を再検討し、さらなる不安感の軽減、受験意欲の向上を図ります。

■上司等からの情報提供や受験勧奨【継続】

課長補佐昇任選考への関心、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、課長補佐昇任選考や資格試験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。

■採用時からの意識啓発【拡充】

より多くの職員が、課長補佐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、キャリア形成支援研修等において、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級の魅力の発信により、課長補佐昇任選考の受験についての意識付けを図ります。

■所属別職員研修実施のサポート【新規】

課長補佐昇任選考の受験意欲を高める職場の雰囲気醸成のため、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企画を提案・発信し、各局区室における実施を促進します。

2 子育て支援

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てることができる社会を実現することは、国、自治体、事業主の責務であり、本市においても、その責務を果たすために職員が仕事と子育てを両立しながら、能力を十分に発揮し活躍することができる職場環境づくりを目指して、名古屋市職員子育て支援プログラムを策定し、子育て支援に取り組んできました。平成17年に策定した「第1期名古屋市職員子育て支援プログラム」以降、育児休業等取得率の数値目標を掲げながら各子育て支援の取組を進め、第4期プログラム期間においては、女性職員の育児休業等取得率は100%（令和5年度）、男性職員の育児休業等取得率（※1）は61.7%（令和5年度）と年々増加してきています。

一方、政府においては、急速な少子化・人口減少に歯止めをかけるため、令和5年12月22日に「こども未来戦略」を閣議決定し、地方公共団体の男性職員の育児休業取得率に係る新たな数値目標として、令和12年までに取得率を85%（※2）と大幅に引き上げることとされました。こうした目標値の引き上げや各施策を通じて、国際的にみても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させ、「男性育休は当たり前」になる社会の実現を目指しています。

そこで、当プログラムにおいては、「男性育休は当たり前」を前提とし、職免等のみの短期的な育児のための休暇取得ではなく、長期の育児休業取得を推進していきます。すべての職員が自分らしさを発揮しながら生き生きと働き、安心して子育てしていくことができるような組織風土を目指して、市全体で現状を把握し、課題を共有するとともに、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、「子育て職員を全職員で全力サポート」する組織づくりを進めます。

※1）20日以上に分べん看護職免や年次休暇等を取得した場合を含む

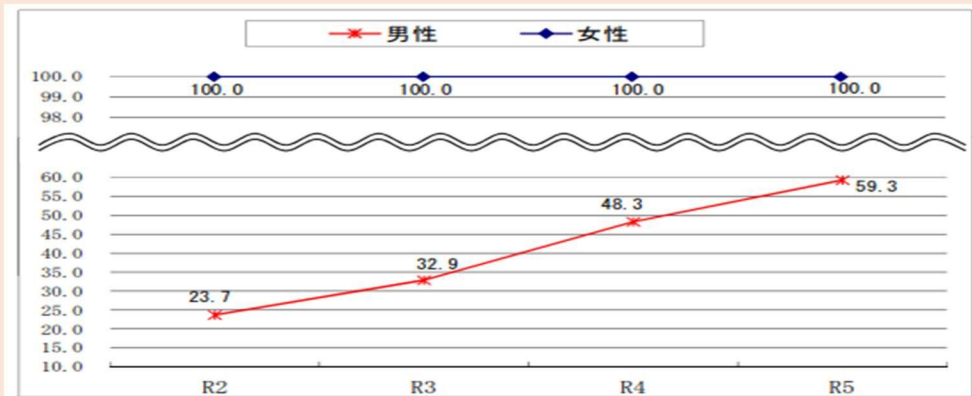
※2）市長部局等は14日以上の取得率。教育委員会及び消防局は1日以上の取得率

●育児休業取得率の目標について

当プログラムでは、男性職員の育児休業取得率を事業主ごとに各々の実情を考慮して目標を定めています。

- ①市長部局等：14日以上の育児休業取得率…100%
- ②教育委員会：14日以上の育児休業取得率…100%
- ③消防局：1日以上の育児休業取得率…100%

前期プログラムに基づく育児休業等取得率



※教員、派遣除く

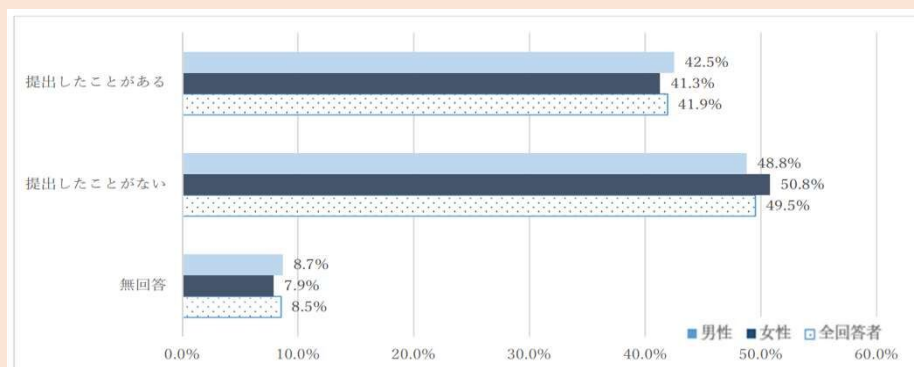
(1) 子育て支援制度や取組の周知徹底

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し、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6年度に実施した職員アンケートでは、育児休業等の取得を後押しした施策について質問したところ、「職員子育て支援ハンドブック」と回答した割合が40.6%と最も多く、子育て職員にとっての重要なツールであることがわかります。

一方で、子育て支援を職場全体で取り組んでいくための大切なツールである、のびのび子育てマイプランを提出したと回答した割合は、全体で41.9%であり、提出しない主な理由としては、「のびのび子育てマイプランを知らなかった」と回答した割合が68.0%でした。また、令和4年度から、子どもが生まれることがわかった職員に対しては、職場の長による面談等を通じた制度案内と取得の意向確認が義務化されていますが、「制度の案内、面談ともになされていない」と回答した割合は33.4%であり、イクボス（課長級以上の職員）が各職場におけるその役割を確実に果たし、中心となって子育て支援を確実に実施するよう推進していく必要があります。

問 あなたはのびのび子育てマイプランを提出されましたか。（令和6年度）



そのため、イントラネットや研修等の場でハンドブック等を活用して、子育て支援制度の積極的な情報提供に取り組むとともに、職場づくりの中心となるイクボス（課長級以上の職員）のいっそうの理解促進や意識の醸成を図るための研修等を実施するなど、子育て支援制度の周知徹底や意識啓発を進めます。

《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【継続】

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、併せて研修において活用するなど、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、課長補佐昇任研修・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」に関する講義等を設けるなど、次世代育成支援に関する研修を実施します。

また、子育て世代向けの「育児休業職場復帰支援研修」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、各職場において子育て職員やそれを支える職員が安心して働くことができる職場づくりを推進するため、イクボス（課長級以上の職員）に対し、新たに「イクボス研修」を実施します。

■「イクボス宣言」「イクボス宣言職場」の実施【継続】

課長級以上の職員が、「イクボス」としての役割と行動を十分に理解したうえで、「イクボス宣言」を実施し、自ら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に関する風土醸成を進めます。

●イクボスとは、どんな人？

イクボスとは、「職場で一緒に働く部下やスタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアを応援しながら、組織としての成果も出し、そして自分の仕事も生活も楽しむ上司」を指しています。

そして、イクボス宣言とは、その意思表示とともに、宣言に掲げた取組を実践していくことを約束するものです。イクボスは、単なる「良い上司」ではなく、職員の成長と活躍を支え、組織力を高めていくための重要なリーダーシップスタイルと言えます。

（２）安心して出産・育児をするための支援

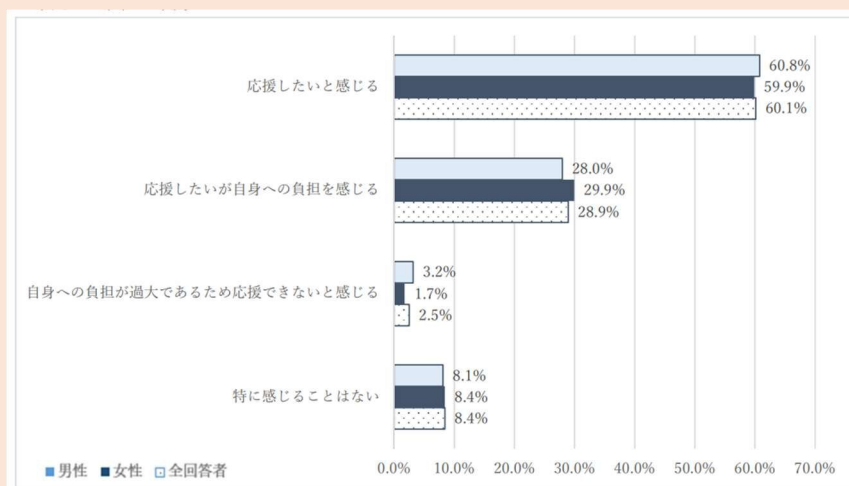
子育て支援制度を効果的に活用するためには、子育て職員が制度を理解し、各家庭で話し合い、取得したい制度を職場に伝えることと、各職場が子育て職員のそれぞれの段階と意向に応じて、適切に支援を行っていくことが大切です。出産前、出産後の育児休業等取得中及び復職後などの各段階において、必要な子育て支援制度を希望する職員が安心して取得できるよう、上司による面談の徹底や子育て職員のサポート体制の整備などを促進していきます。

令和６年度に実施した職員アンケートでは、自身が育児休業を取得したい期間と実際に取得できそうな期間について質問したところ、男女ともに、取得したいと考えている理想の期間よりも、現実的に取得できそうと考えている期間が短くなる傾向がありました。その理由の **63.4%**は「業務多忙による職場の負担の増大のため」でした。更に、仕事と子育ての両立における制度（保育職免等）に関して利用しづらいと感じている職員に対しその理由を聞いたところ、「職場が多忙であるから」や「周囲（特に同僚）に気を遣うから」が男女ともに多数でした。

一方で、「職場において他の職員が職免等を取得することに対してどのように感じますか」という質問においては、「応援したいが自身への負担を感じる」と回答した割合が **28.9%**であり、約３割の職員が負担を感じていることが分かりました。

これらのことから、子育て職員が気兼ねなく育児休業を希望する期間取得するためには、制度利用を希望する子育て職員と職場のその他の職員がともに安心して働くことができる職場環境を整えることが重要であり、「のびのび子育てマイプラン」の活用、面談等を通じた対話の実施及び職場における情報共有をいっそう促進し、イクボス（課長級以上の職員）が中心となって、職場全体でサポート体制を整えることができるよう取り組みを進めていきます。

問 職場において他の職員が職免等を取得することに対してどのように感じますか。（令和６年度）



《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します。

また、男性職員の 14 日以上の子育て休業取得が促進できるよう内容を見直す（※）とともに、「のびのび子育てマイプラン」の利用が徹底されるよう、部長や人事担当課による提出状況の把握、人事課による未提出者に対する働きかけなどを実施し、育休取得等を推進していきます。

※育児休業取得期間が 14 日未満の場合は、その理由を記載するよう様式を見直すとともに、人事課が当該理由を人事担当課を通してヒアリングするなど「男性育休は当たり前」の環境・風土づくりに取り組みます。

■上司による面談の徹底【拡充】

職員から親になる旨の申し出があった場合、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」に基づく面談等を行い、必ず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徹底（※）していきます。

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。

※「のびのび子育てマイプラン」の提出状況と併せて、面談の実施状況を、人事担当課を通して毎月把握し、確実に実施されるよう促していきます。

■職員をサポートする体制の整備【拡充】

子育て職員との面談等を踏まえ、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・不妊治療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【継続】

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、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。

■不妊治療を受けやすくするための支援【継続】

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、新任課長研修など各階層別に行う基本研修等において、不妊治療を受けやすくするための支援や、プライバシーへの配慮について取り上げ、管理職に対する意識啓発を図ります。

■収入への影響の見える化【新規】

子育て職員が育児休業を取得するにあたって感じる収入面の不安を軽減するために、育児休業による収入への影響を、モデルケース等を示すことで見える化し、取得促進を図ります。

●育児休業取得後にどんな意識の変化がある？

育児休業を取得した職員に、「職場に対する意識」と「自身の意識」の変化について聞きました。職場に対する意識の変化として、「職場の業務の見直しや働き方の見直しにつながった」と回答した割合が 29.6%であり、生産性の向上につながる変化が見られます。また、「自身の意識」の変化として、男性職員の 31.7%は「相手の立場になって考えるようになった」、女性職員の 34.4%は「仕事を進める時にはまず段取りを考えるようになった」、と回答しています。

このように、育児休業取得を通して、効率性や生産性の意識や段取り力といった職業人としてのマインドやスキルが養成される等、職場にもポジティブな効果をもたらすものと言えます。

（参考：令和6年度職員アンケート）

(3) 男性職員に対する子育て支援

本市においては、男性職員は、配偶者の出産の際に「分べん看護職免」や「育児職免」などを取得することができます。また、配偶者の心身のケアを目的とする「産後パパ育休」も取得可能であり、男性職員の仕事と家庭を両立するための各制度があります。それらの制度を男性職員本人が十分に理解したうえで、上記職免の取得はもちろんのこと、必要な制度を取得できるよう、いっそうの制度周知と意識啓発を促進することが求められています。

●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

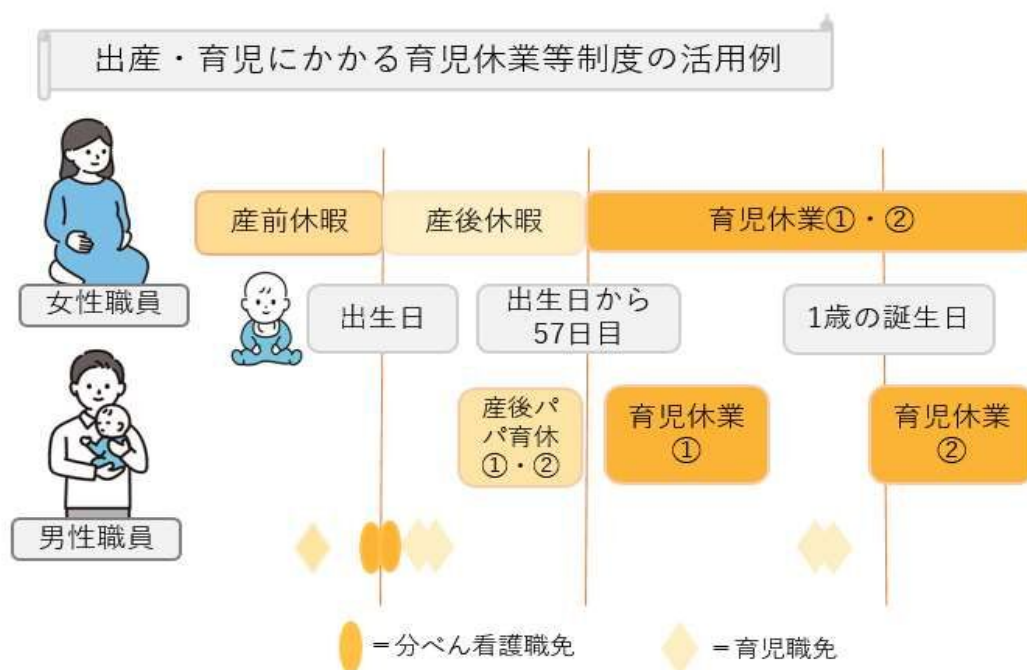
●育児職免

配偶者等の出産予定日の 8 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）前の日から出産日以後 1 年を経過する日までの期間以内において 5 日以内取得可能な子育て支援制度

●産後パパ育休とはどんな制度？

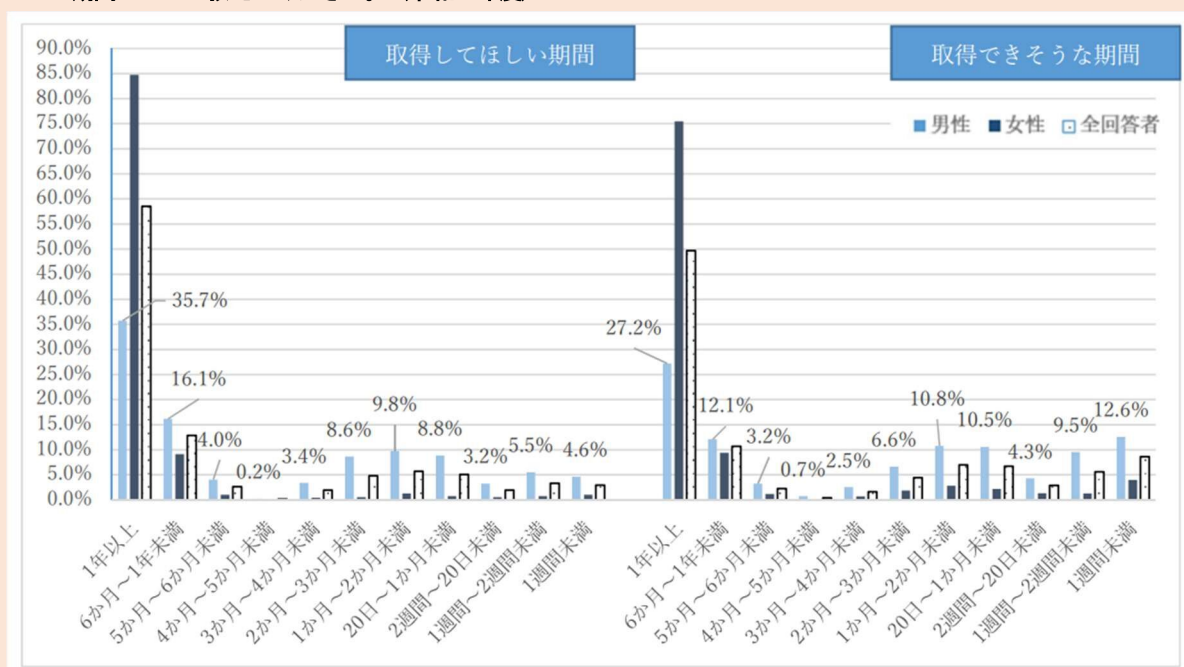
育児休業は、子の 3 歳の誕生日の前日までに原則、2 回まで取得可能な休業制度です。これに加えて、「産後パパ育休」とは、子の出生日から 57 日間以内に取得する育児休業であり、2 回まで分割取得が可能な制度です。

つまり、男性職員は産後パパ育休と育児休業を組み合わせて 4 回まで分割取得が可能となります。



また、令和6年度に実施した職員アンケートでは、子育て職員の育児休業取得に対する上司・同僚職員としての意識を確認するため、子育て職員に育児休業を取得してほしい期間と現在の職場で実際に取得できそうな期間についてそれぞれ質問したところ、男女ともに、取得してほしいと感じている期間よりも、職場の状況を鑑みて現実的に取得できそうと考える期間が短くなる傾向がありました。加えて、男性職員は、女性職員よりも短い期間を回答する傾向にあり、取得に対する男女間での意識の差が明らかとなるなど、共育てを推進していくためには男性職員に対する意識啓発がいっそう重要であることがわかっています。

問 上司・同僚職員として子育て職員に取得してほしい育児休業期間と職場で今現在、取得できそうな期間について教えてください。（令和6年度）



当プログラムにおいては、男性職員の育児休業（産後/パパ育休含む）14日以上の取得を前提にするとともに、加えて「分べん看護職免」や「育児職免」、産前産後8週の間における年次休暇を組み合わせることで30日以上の育児休業等取得を促進していきます。各種子育て支援制度の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、そして子育てに係る相談体制の充実により、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【拡充】

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。

また、組織全体で仕事と子育ての両立を支援する風土を醸成するとともに、男性職員の育児に対する意識向上を図るため、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経験談など、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。

■男性職員の子育てに係る相談体制の充実【新規】

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ります。

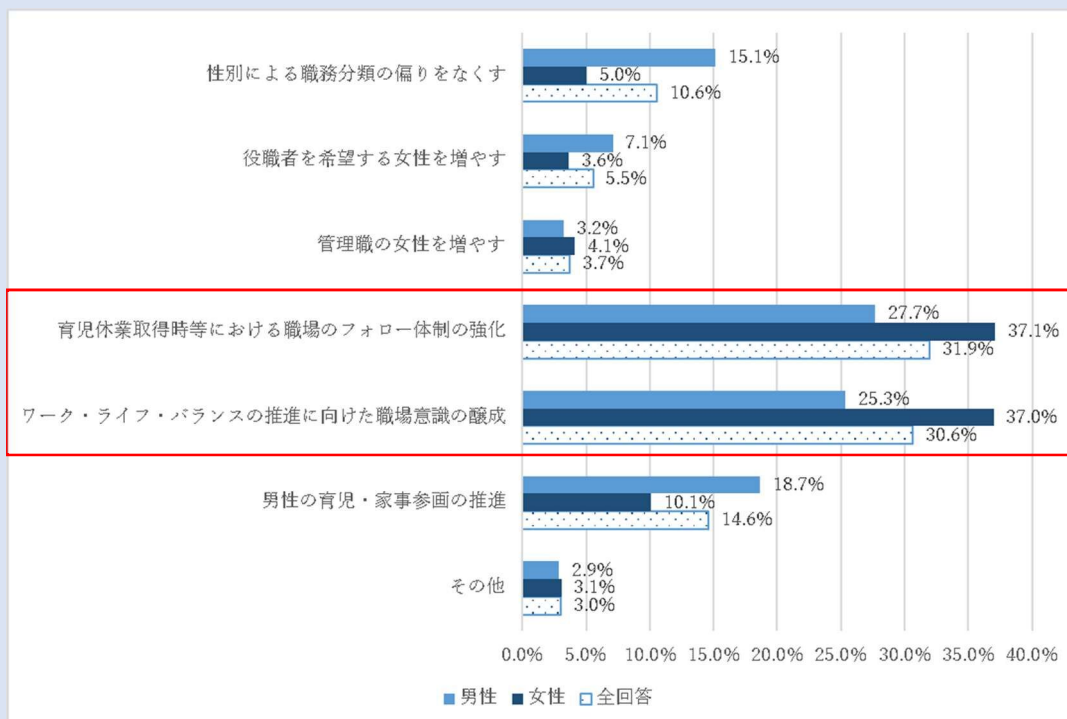
3 働きやすい環境づくり

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、職員の子どもたち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6年度に実施した職員アンケートでは、「本市において女性職員の活躍を推進するために、最も有効であると思うものを教えてください。」という質問において、「育児休業取得時等における職場のフォロー体制の強化」及び「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた職場意識の醸成」と回答した割合が他の項目と比較して高くなっています。

これまでに育児休業取得時等の代替措置の充実、フレックスタイム制及び早出遅出勤務や在宅勤務の導入に取り組んできましたが、アンケートの結果をみると、女性活躍の推進及び子育て支援の充実のためには、さらなるフォロー体制の強化やワーク・ライフ・バランスの推進が求められていることがわかります。

問 本市において女性職員の活躍を推進するために、最も有効であると思うものを教えてください。（令和6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）【継続】

年度内における育児休業期間及び育児休業期間に接する産前産後休暇期間が6月以上となる職員を対象とした、代替職員制度を引き続き実施します。

■柔軟な職員配置の推進【継続】

各局区室内において、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。

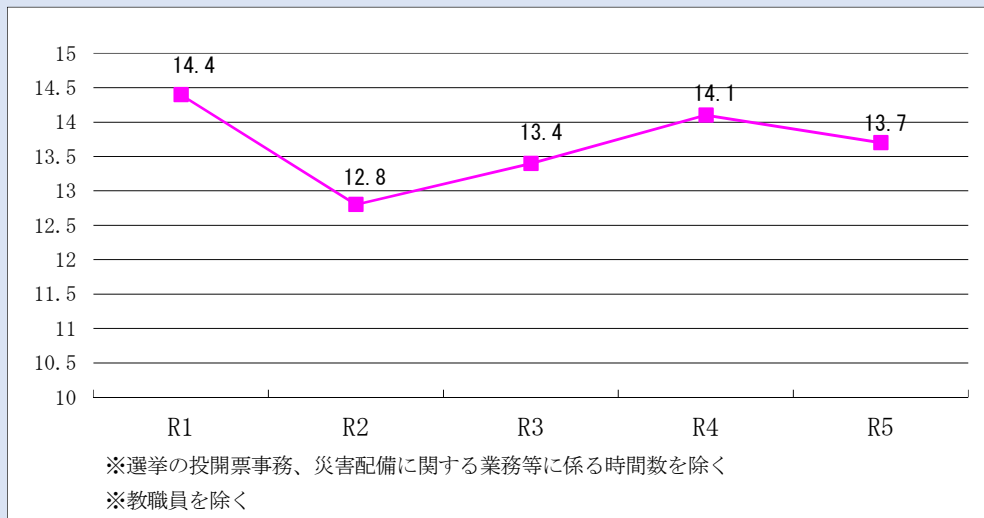
■各局区室裁量による職員配置（再掲）【新規】

部分休業等を取得する職員等の職場におけるフォロー体制の整備等のため、各局区室に一定数の職員を配置します。当該人員については、各局区室の長が各職場における必要性を勘案のうえ、裁量をもって柔軟に配置できる仕組みとするなど、職員を支える職場環境のさらなる整備等を進めます。

(2) 長時間労働の是正

令和元年度に法律等の整備により時間外労働の上限規制が導入されるなど、長時間労働の是正は、積極的に取り組まなければならない喫緊の課題です。生活の時間が減少する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ことや人材の確保・育成・公務能率の向上にも影響があることから、すべての職員が長時間労働の是正に取り組むことが重要です。

一人あたりの月間超過勤務時間数



本市ではこれまでも長時間労働の是正に取り組んできました。職員一人あたりの月間超過勤務時間数は令和元年度の 14.4 時間と比較し、令和 5 年度は 0.7 時間の縮減となっていますが、目標である 13.0 時間には至っておらず、今後も引き続き、長時間労働の是正に取り組めます。

《具体的な取組》

■職員の意識啓発【継続】

会議や研修の場等を通じて、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、事前命令・事後確認を徹底し、超過勤務を必要最低限とするよう努めます。また、システムを活用して一定時間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、長時間労働の是正に向けた職員の意識啓発を図ります。

■定時退庁日における定時退庁の徹底【継続】

定時退庁日等における管理職による退庁を促す声かけを行うほか、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。

■長時間労働の是正に向けた組織での取組【継続】

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ことで、管理職が職員の労働時間を適正に把握し、業務の平準化を継続的に行うとともにデジタルツールを活用する等により、職員の長時間労働の是正を推進します。特に、新しく管理職になった職員及び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長時間労働の是正に向けたマネジメント研修を実施し、研修後は、自らの所属において超過勤務の縮減に向けて取り組む具体的な計画を策定・実践、そのフォローアップを行うことで、組織全体で業務のさらなる効率化を図ります。

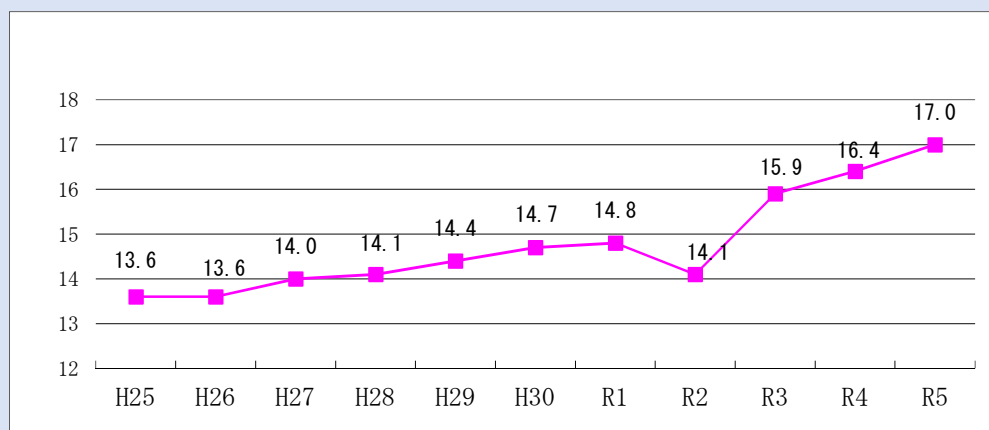
■管理職のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組に対する達成度の評価【継続】

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、本市における年次休暇の取得日数は増加傾向にあり、令和 5 年度には付与日数（20 日）に対する取得率が 85.0%に達しました。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】

管理職が年次休暇取得の促進を図るとともに、アニバーサリー休暇やブリッジ休暇を活用するなどの取組等により、年次休暇を取得しやすい環境づくりをします。

●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、その合間の日に取得する年次休暇

■計画的な年次休暇取得の促進【継続】

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する等し、職場内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管理職からの積極的な声かけなどを行うことで計画的な取得を促進します。

(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【継続】

引き続き AI 議事録作成システム、AI-OCR、RPA 及びノーコードローコードツールといったデジタルツールを活用するとともに、新たに生成 AI 等の先端技術の導入についても検討し、職員の業務効率化を推進します。

■ICT を活用したワークスタイル変革【継続】

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、テレワークやモバイルワークを推進します。

■多様な勤務制度の推進【継続】

フレックスタイム制（原則勤務の職員が対象）や早出遅出勤務、在宅勤務について、引き続き実施します。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、本市の各職場の事情等も勘案しつつ、今後も多様な勤務制度の研究を行います。

■学校における働き方改革の推進【継続】

教職員が心身ともに健康に、笑顔で子どもと向き合い、よりよい教育活動を実現するため、「名古屋市学校における働き方改革プラン」に基づき、教育委員会が中心となって進める取組と、教育委員会の伴走支援による学校の主体的な取組を両輪とした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】

庁内イントラネットや研修等を通じて、ハラスメントに対する正しい知識の習得やハラスメントが発生した場合の対応方法など、ハラスメント防止のための啓発を行うとともに、ハラスメント相談窓口の周知を実施します。

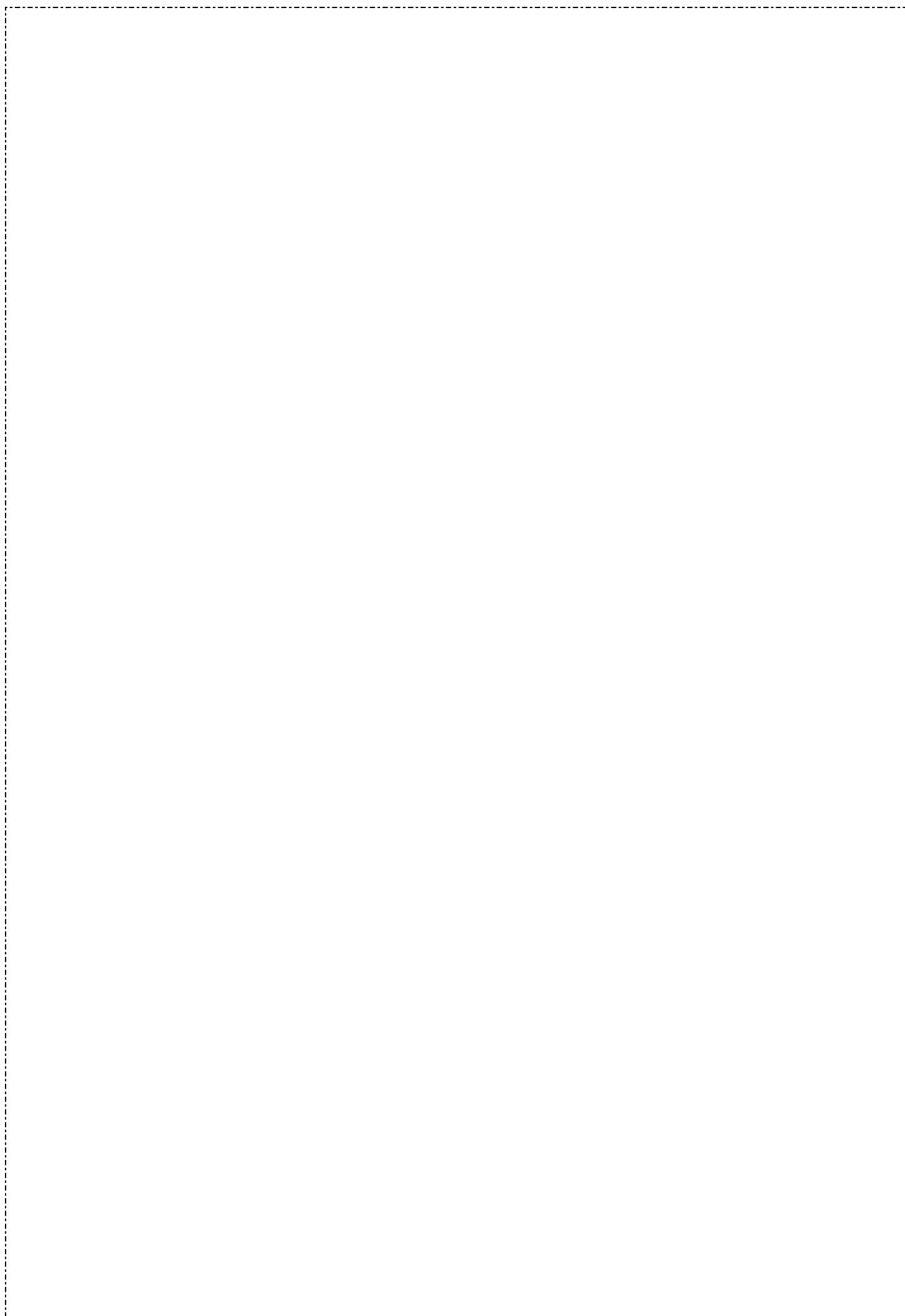
■ハラスメント相談窓口の整備【継続】

ハラスメントにかかる相談先として、市全体や各局区室における内部相談窓口を設置するとともに、本市職員以外が相談を受ける外部相談窓口を設置し、相談しやすい体制整備を図ります。

■カスタマーハラスメントへの対応【新規】

市民からいただいた要望等は、「要望等記録制度」に則り、原則としすべて記録し、組織として適切に対応することとしています。

カスタマーハラスメントに関しては、要望等記録制度運用マニュアルにおいて、対応方法や心得などを示すとともに、不当要望等の事例集を周知し、組織を挙げてき然とした対応を図ってまいります。





名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム
令和7年3月改定

発行 名古屋市

編集 次世代育成支援及び女性活躍の推進に係る行動計画策定・推進委員