

名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム【概要版】



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。そのために、女性職員の活躍及び次世代育成支援を一体的に推進し、**職員が仕事と子育てを両立しつつ、働きやすい職場環境づくりを目指す**こととする。

（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）

【策定主体】 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

【計画期間】 令和7年4月1日～令和12年3月31日



女性活躍

すべての女性が働きがいを感じながら多様な職務経験を積むことなどで、女性職員の活躍を推進します。

目標値

本庁配置職員に占める女性の割合 ※1	37.0% (R124.1)
管理職に占める女性の割合 ※1	20.0% (R124.1)
市立学校園の校（園）長・教頭に占める女性の割合	22.0% (R124.1)
女性の課長補佐昇任選考受験率（コースⅠ） ※1	10.0% (R11年度)
課長補佐級職員に占める女性の割合 ※1	23.0% (R124.1)
消防職における採用試験受験者に占める女性割合	10.0% (R11年度)

主な取組（本編P.7～）

- ★ 女性職員のキャリア形成支援
- ★ 女性職員のキャリアアップ支援
- ★ 新任課長補佐級へのフォロー体制強化
- ★ 課長級昇任者数の確保
- ★ 課長補佐級昇任者数の確保
- ★ 新たな課長補佐昇任試験制度の導入
- ★ 課長補佐昇任試験内容の見直し、情報開示



子育て支援

「男性育休は当たり前」を前提とし、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。

目標値

男性職員の育児休業取得率 ※2・3	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	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	100% (R11年度)
男性職員の分べん看護職免・育児職免の取得率	100% (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

主な取組（本編P.16～）

- ◎ 職員研修の実施
- ◎ のびのび子育てマイプランの活用
- ◎ 上司による面談の徹底
- ★ 収入への影響の見える化
- ◎ 男性職員の育児に対する意識向上
- ★ 男性職員の子育てに係る相談体制の充実



働きやすい環境づくり

女性活躍及び子育て支援の達成のためには、職員がやりがいや充実感をもって働き、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。

目標値

一人あたりの月間超過勤務時間数 ※6	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	0人 (R11年度)
年間超過勤務時間数720時間超の職員数 ※6	0人 (R11年度)
一人あたりの年次休暇取得日数	17.0日 (R11年度)

主な取組（本編P.24～）

- 育児休業取得時等の代替措置の充実
- ★ 各局区室裁量による職員配置
- ICTを活用したワークスタイル変革
- 長時間労働の是正に向けた組織での取組
- ★ カスタマーハラスメントへの対応