

# 「千葉市女性職員活躍推進プラン」の実施状況について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 19 条第 6 項の規定に基づき、第 2 期の千葉市女性職員活躍推進プラン（計画期間：令和 2 年 4 月～令和 7 年 3 月）の実施状況について公表します。

## 令和 4 年度における主な実施状況

### 1 女性職員のキャリア形成支援

#### (1) 女性職員の登用

引き続き、女性職員の登用を積極的に進め、女性管理職比率は 22.5%（教職員含むと 24.4%）で、前年度比で 0.4 ポイント減少しました（令和 5 年 4 月 1 日時点）。

なお、令和 5 年 4 月 1 日付け人事異動で、局長級職員に女性職員を 5 名（千葉市過去最大）配置しました。

#### (2) 女性職員向け研修の実施

妊娠・出産・子育てとライフステージが変化してもキャリアアップを実現できるよう、男性職員・女性職員それぞれを対象とした女性の活躍・キャリア開発促進研修を実施し、その中で男性・女性管理監督職との意見交換の時間を設けました。また、本市初の女性副市長（当時）を講師に迎え、キャリア形成についての講義を実施しました。

### 2 働き方改革

#### (1) テレワークの拡大

働き方改革や新型コロナウイルスの感染予防を目的として開設した区役所や東京事務所などのサテライトオフィスを引き続き設置したほか、庁内ネットワークに接続できる通信機器を増やし、在宅勤務の推進のための環境整備を行いました。

### 3 女性職員の活躍の場の創出・拡充

#### (1) 部分休業等取得者の登用

部分休業等の取得者についても、育児・家庭状況に配慮した上で、ポスト職へ登用しました。

### 4 家庭と仕事の両立支援

#### (1) 男性職員の育児休業取得の推進

引き続き、男性職員の子育てに対する支援に積極的に取り組み、令和 4 年度の育児休業取得率は、市基準で 51.9%（国基準では 78.2%）となり、他自治体と比べても、高い水準を維持しています。

なお、令和 2 年度から、新たな取組みとして、所属長及び対象職員に「男性職員に関する休暇等取得計画書 兼 フォローシート」を作成することとしました。

#### (2) 勤務パターンの拡大

保育所等の送迎を行いやすくするなど、仕事と家庭生活の両立支援を実現するために、早出・遅出の勤務パターンの選択肢を、従来の 2 パターンから 6 パターンに拡大しました。

## 数値目標に対する進捗状況

※第2期の千葉市女性職員活躍推進プラン（計画期間：令和2年4月～令和7年3月）に基づく数値目標に対する進捗状況を示しています。

### 1 女性管理職比率の向上

目標項目	目標値 (令和7年度)	最新値 (令和5年4月1日時点)
課長補佐級以上に占める 女性職員の比率	30%	24.4%※

※教職員を含む

### 2 働き方改革の実現と男性職員の育児等への関与度合いを高めるために

目標項目	目標値 (令和7年度)	最新値 (令和4年度)
男性職員の育児休業取得率※	100%	市基準：51.9% 国基準：78.2%
男性職員の育児に関する 休暇・休業の取得	100%	65.9%
保育所等の「迎え」を全く実施 していない男性職員の割合	0%	34.5%
年次有給休暇平均取得日数	16日以上	16.3日

※育児休業率の算出式

$$\text{国基準} = \frac{\text{同年度中（前年度以前に子を出生した職員を含む）に育児休業を取得した職員の数}}{\text{当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員の数}}$$

$$\text{市基準} = \frac{\text{分母の職員うち、同年度中に育児休業を取得した職員の数}}{\text{当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員の数}}$$