

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

「千葉市女性職員活躍推進プラン」

～全ての職員が、個性と能力を存分に発揮し、イキイキと働ける組織を目指して～

平成28年3月

千葉市

千葉市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

「千葉市女性職員活躍推進プラン」

～全ての職員が、個性と能力を存分に発揮し、イキイキと働ける組織を目指して～

多様化・複雑化する行政ニーズや、社会経済情勢の変化に対応しつつ、高水準の市民サービスを提供していくためには、全ての職員が、その個性と能力を十分に発揮して活躍することが必要です。

日本においては、依然として、出産・育児等のライフイベントにより、就業を中断する女性も多く、管理的職業従事者に占める女性比率も、国際的に見ても低くなっています。急速に人口減少が進み、将来の労働力不足も懸念される中、活力ある組織・社会を維持していくためにも、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保し、職員が、イキイキと働ける環境を整備していく必要があります（インクルージョン）。民間企業においても、競争力強化のためには、女性を含めた優秀な人材を確保し、ダイバーシティを推進していくことが不可欠との認識の下、「女性の活躍推進」を重要経営戦略として掲げているところが、少なくありません。

こうした背景を踏まえ、国においては、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成 27 年 8 月、「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。以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。また、同年 12 月には、「第 4 次男女共同参画基本計画」を策定し、目指すべき社会として、「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会」、「仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会」等を掲げ、地方公務員について、高い水準の成果目標を設定しています。

本市においても、一方の性に偏ることなく、全ての職員が、その個性と能力を発揮し、イキイキと働ける組織とすることが、市民サービスの向上、都市の発展・魅力創出につながると考え、女性活躍推進法等の趣旨に則り、「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を定めます。

本市では既に、男女共同参画計画や次世代育成支援対策推進特定事業主行動計画を策定し、政策決定の過程における男女共同参画の推進や職場を挙げての職員の子育て支援を推進しているところですが、加えて、本計画を定めることにより、全ての職員、特に女性職員の活躍の一層の推進を目指すものです。

なお、本計画は、女性活躍推進法第 15 条に基づき、千葉市長、千葉市議会議長、千葉市教育委員会、千葉市選挙管理委員会、千葉市人事委員会、千葉市代表監査委員、千葉市消防長、千葉市農業委員会、千葉市病院事業管理者が策定する特定事業主行動計画となるものです。

千葉市長
千葉市議会議長
千葉市教育委員会
千葉市選挙管理委員会
千葉市人事委員会
千葉市代表監査委員
千葉市消防長
千葉市農業委員会
千葉市病院事業管理者

目次

I	計画期間	1
II	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
III	本市の状況	1
IV	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	4
V	目標達成に向けた取組みと実施時期	
1	取組みの方向性	6
2	具体的な取組項目	
(1)	取組みの方向性1～女性職員のキャリア形成支援～	8
(2)	取組みの方向性2 ～仕事と家庭生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの実現）と男性職員の育児等への関与度合いを高める～	10
(3)	取組みの方向性3～管理・監督職の意識改革とリーダーシップ～	12

I 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間とします。

II 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本計画は、既存の女性職員の活躍に関する取組みなどに加え、本市「ダイバーシティ推進事業部」※による「市内女性職員活躍推進のための提言」を参考に、策定しました。

各任命権者は、自らが、組織経営戦略としても女性の活躍が重要であるという意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いリーダーシップを持って取り組んでいきます。

また、各部局人事担当部門を中心として、継続的に、女性職員の活躍の推進に向けた取組みを行っていきます。

※ダイバーシティ推進事業部

多様な人材活用の推進を目指し、組織横断的課題の解決や他部門の人的資源を有効活用することを目的に、平成 27 年 4 月に設置。取組の第一段として、本市女性職員の力が最大限に発揮でき、活躍するための施策を検討。

III 本市の状況

女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、本市において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

その結果、次のような現状であることが分かりました。

■ 採用者における男女比率について

近年、正規採用者に占める女性の割合は、高い傾向にある。平成 27 年度における、採用者に占める女性割合は 43.8%であり、国の「第 4 次男女共同参画基本計画」中に設定された地方公務員における成果目標の 40.0%を上回った。しかしながら、事務・技術系職種に限ると、その割合は 35.1%となり、特に、土木、機械、電気等の技術系職種や消防職等、一定の職種においては、採用者に占める女性の割合は依然として低い傾向にある。女性向けの採用説明会等を通して、優秀な人材確保に努めていく必要がある。

■ 女性登用率について

本市全職員に占める女性の割合は、41.0%であるのに対し、女性職員の管理職（課長補佐級以上）登用率は、17.1%となっており、充分であるとは言えない状況であり（H27年4月1日現在）、閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」中に設定された地方公務員における成果目標と比べても低い状況である。

また、主任級・主査級職員を対象として、上位ポスト職への昇格意向を確認したところ（平成27年10月実施）、男性主任級職員の38%が、上位職の主査級への昇格意欲を示したのに対し、女性主任級職員は、その割合が13%に留まった。主査級職員についても、男性の約半数となる49%が、上位職の課長補佐級への昇格意欲を示したのに対し、女性職員は、16%に留まり、男女間の意向の差が顕著である。

引き続き、女性職員のキャリア形成支援（特に、昇格に対する抵抗感の払拭・意識付け）を図っていくとともに、積極的に女性登用を推進していく必要がある。

■ 職員の定年前途中退職（離職率）について

平成26年度における、事務・技術職の男女別離職率^{※1}（早期退職及び再任用職員を除く）は、男性0.5%、女性0.9%となっている。同じく平成26年1年間における民間企業平均は、男性13.2%、女性18.5%（以上、平成26年雇用動向調査：厚生労働省より）であり、民間企業と比べると、本市は「定年まで男性・女性職員ともに働きやすい職場」であると言える。

しかしながら、男女別にみると、女性職員の離職率が男性職員の倍近くになっており、事務・技術職員の定年前途中退職理由を見ると、女性職員においては、育児・介護専念等による退職が3割を超え、家庭状況等により退職を判断する事例も多いことが伺える。

$$\text{※1) 離職率} = \frac{\text{定年前途中退職者数}}{\text{3月31日現在における常用在職者数}} \quad (\text{「雇用動向調査」における離職率算出式に準じたもの})$$

■ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現と男性の育児等への関与度合いについて

本市では、月60時間以上の時間外勤務を行っている職員は延べ数で1,000人を超えており、長時間労働を是とする風潮が、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現の妨げになっている。そのため、男性・女性職員ともに、意識的に「働き方改革（意識改革含む）」を進めて行く必要がある。

仕事と家庭生活との調和・両立を図る上で、夫婦・家族間、職場での協力体制は不可欠であるが、日本においては、一般的に、男性と女性で家庭生活への関わり度合いを比べると、男性の関わり度合いが低く、女性への依存度が高い。例えば、平成27年度に実施した「職員の保育所等送迎状況調査」では、一週間のうち、送迎をまったく行っていない男性職員は約半数（47%）いたのに対し、週4回以上送迎をしている女性職員は63%に上り、この傾向を顕著に表している。

また、男性職員の育児休業取得率については、次世代育成支援対策推進特定事業主行動計画において、平成 31 年度までに 13%にすることを目標としており、この割合は「第 4 次男女共同参画基本計画」における成果目標と同じとなっている。一方、平成 26 年度における本市男性職員の育児休業取得率は、3.1%にとどまっており、目標値とのかい離が大きい。関連して、男性職員の配偶者出産休暇の取得率は 82%であり、比較的高い割合と言えるものの、次世代育成支援対策推進特定事業主行動計画における目標値である 100%には届かず、同じく育児参加のための休暇取得率は、その目標値が 100%であるところ、平成 26 年度実績が 39%と、更なる取得率の向上に努める必要がある。

さらに、男女問わず、一時的な育児休暇取得率を上昇させるだけでは不十分であり、何年も継続して育児と仕事の両立を図る仕組み・組織を目指さなくてはならない。

《参考 1》内閣府令第 2 条により、必須で状況把握・課題分析することとされた 7 項目

- ①採用の女性割合
- ②継続勤務年数の割合（又は離職率の差異）
- ③職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合。
- ⑤各役職段階（主査級以上の各段階）に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育休取得率・平均取得期間
- ⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

《参考 2》第 4 次男女共同参画基本計画（平成 27 年 12 月 25 日閣議決定）より（抜粋）

項目	現状	成果目標(期限年度)
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	31.5% (H27.4.1)	30%以上 (毎年)
地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合	31.9% (H26)	40% (H32)
国家公務員の女性登用		
本省課室長相当職に占める女性の割合	3.5% (H27.7 月)	7% (H32)
係長相当職（本省）に占める女性の割合	22.2%(H27.7 月)	30% (H32)
地方公務員の女性登用		
本庁課長相当職に占める女性の割合	13.4% (政令市H27)	20% (H32)
本庁係長相当職に占める女性の割合	23.5% (政令市H27)	35% (H32)
消防吏員に占める女性の割合	2.4% (H27)	5% (H38 当初)
男性の育児取得率		
国家公務員	3.1% (H26)	13% (H32)
地方公務員	1.5% (H25)	13% (H32)

IV 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

Ⅲの「本市の状況」（現状分析）及び「第4次男女共同参画基本計画」に定められた成果目標値等を踏まえ、本市では、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、Ⅲ「本市の状況」での分析の結果、大きな課題に対応するものから順に掲げています。

1 女性登用率の向上

- (1) 平成32年度（2020年度）までに、管理職員（課長補佐級以上）に占める女性職員の比率を20%とし、平成37年度（2025年度）までに、同比率を30%とします。
- (2) 平成32年度までに、女性主任級職員が主査級に「挑戦したい」と思う割合を、50%（2人に1人が主査級への昇格意欲を持てるように）にします。

※参考

- 平成27年4月1日現在の本市女性管理職比率 … 17.1%
- 国家公務員における目標 … 本省課室長相当職に占める女性の割合：7%（平成32年度）

2 ワーク・ライフ・バランス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

(1) 長時間労働の削減

ア 平成28年度から、職員の月60時間を超える時間外勤務を原則禁止とするとともに、年間の時間外勤務等の上限360時間を超えないようにします。

イ 平成31年度までに、年次有給休暇平均取得日数を16日以上にします。

※参考

- 平成26年度における平均時間外勤務時間数実績 … 13.2時間
- 平成26年度における年次有給休暇平均取得日数実績 … 13.4日

(2) 男性職員の育児への関与度合いを高める

ア 平成31年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を13%以上にします。

イ 平成31年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を100%にします。

ウ 平成31年度までに、対象となる男性職員の80%以上が、保育所への送り又は迎えを、1週間のうち少なくとも1回は行うようにします。

※参考

- 平成 26 年度における男性の育児休業取得率実績 … 3.1%
 - 男性職員の配偶者出産休暇取得率 … 82%
 - 男性職員の育児参加休暇取得率実績 … 39%
- 国家公務員における目標 … 男性の育児休業取得率：13%（平成 32 年度）
- 職員の保育所等送迎状況調査
 - 1 週間のうち、1 回も送りをしていない男性職員の割合 … 57%
 - 1 週間のうち、1 回も迎えをしていない男性職員の割合 … 59%
 - 1 週間のうち、1 回も送迎をしていない男性職員の割合 … 47%

(3) 上記 (1) 及び (2) の達成のために、平成 28 年度から、毎年度、管理職全員がイクボス宣言を行います。



H27.11 月 イクボス共同宣言

V 目標達成に向けた取組みと実施時期

1 取組みの方向性

IVに掲げた各目標の達成に向け、次の3つの取組の方向性に沿って、男女ともに働きやすい職場を目指し、具体的に各種取組を実施します。

(1) 女性職員のキャリア形成支援

女性職員が存分に活躍できる環境（女性職員の登用）は、未だ十分に整備されているとは言えません。

女性職員の管理職登用を推進していくためには、その候補者となる前段ポストの主査級の女性職員を増やすことが必要となりますが、先に示したとおり、現状では、主任級女性職員のほとんどが、昇格に対し消極的な姿勢です。これは、主査昇格の対象となる概ね30代後半から40代前半に、出産・育児という大きなライフイベントが重なってしまうことが、大きく影響していると考えられます。

平成25年度に、人材育成課が職員を対象に行ったアンケート調査結果でも、「キャリアプランを持っていない」、「今後、責任あるポジションに就きたくない」と答える職員は、女性に多く、男性職員の倍近くに及び、その理由として、仕事と育児等との両立が困難であること、ロールモデルが少ないこと等が挙げられています。

また、女性職員の意見として、女性職員自身の妊娠・出産等のライフイベントによるキャリアの中断、育児・家事等による時間的制約により、必要十分な職務経験が積めず、結果として、キャリアアップに不安を感じている職員も多く、「自分の適性が分からない」、「積極的にキャリアデザインを描きづらい」といった声も聞かれています。

そのため、女性職員が、必要な能力を身に付け、自信を持ち、自らのキャリアイメージを描きやすくなるよう、職員個人個人の事情に配慮しながら、積極的に女性職員のキャリア形成を支援していくことが重要です。そして、まずは主査級への昇格意欲を高め、主査級女性職員を増やしていく必要があります。

さらに、多くの女性職員が活躍できるよう、その入り口となる「女性職員の採用・確保」に努めるとともに、育児・介護や配偶者の転勤等による家庭事情で、定年前に中途退職する女性職員を極力減らしていくようにします。

なお、女性職員のみならず、男性職員のキャリア形成支援にも取り組むとともに、例えば男性保育士等、男性職員が少数である職種の職員にとっても、キャリアデザインを描きやすい職場を目指していきます。

(2) 仕事と家庭生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの実現）と男性職員の育児等への関与度合いを高める

(1)の女性のキャリア形成支援の取組の方向性にも関連しますが、「ワーク・ライフ・バランスが実現できていない」と感じている職員は女性に多く、先のアンケート調査では、積極的にキャリアアップを望まない理由として、「家庭（家事・育児・介護等）との両立が困難」を挙げる女性職員が、男性職員に比べ圧倒的に多くなっています。

このことから、ワーク・ライフ・バランスを実現することが、女性の活躍推進につながることは明らかです。

先のアンケート調査では、男性職員・女性職員ともに、ワーク・ライフ・バランス実現のために必要なこととして、「周囲や上司の理解」、「休暇を取得しやすい雰囲気醸成」、「仕事の効率化」を上位に挙げていました。また、女性職員は、「ライフステージに合わせた柔軟な働き方の実現」を求める声が高くなっていました。

特に女性職員が、ワーク・ライフ・バランスの実現を困難と感じている背景には、「夫は仕事、妻は家庭」といった、性別による役割分担意識が根強く残っていることが少なからず影響していると考えられますが、例えば、子育てに関しては、幸いにして、積極的に育児に携わりたいとの意向を持つ男性職員（特に現役の子育て世代）が多いと言えます。

全ての職員にとって働きやすい職場環境を目指し、職員それぞれのライフステージ・ライフスタイルにあった働き方を実現するためにも、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るとともに、育児・介護中の職員をサポートし、男性職員の子育てを応援していきます。

(3) 管理・監督職の意識改革とリーダーシップ

これまでに述べた「女性のキャリア形成支援」や「仕事と家庭生活の両立支援」等の実現のためには、組織的に取組みを行っていかねばなりません。

ワーク・ライフ・バランス実現のために必要なこととして挙げられている、「休暇を取得しやすい雰囲気醸成」のためには、職員個人個人の努力のみでは不十分であり、管理監督職が、各職場において強力なリーダーシップを発揮して、長時間労働を是とせず、職員それぞれの働き方を職場全体で支え合う風土作りが重要です。

本市では、これまでも、管理職の業績評価における目標設定において、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る業務上の取組み（時間外勤務の縮減または年次有給休暇取得に関するもの）を設定し、人事考課に反映し、管理職の意識改革に取り組んでいます。今後は、より「業務効率が高い・密度が濃い」働き方の実現によって、所属職員の仕事・家庭生活を充実させることが、職員の育成と組織の活性化につながっていくことを、まずは管理職が十分に認識し、組織全体に、ワーク・ライフ・バランスの推進を浸透させていく必要があります。

また、日本には、前述のとおり、「男性は仕事、女性は家庭」といった性別役割分担意識があり、それが女性活躍推進の障壁にもなっています。この「意識改革」は、実現が非常に難しい課題ですが、まずは、管理監督職自らが意識改革をし、育児や家庭生活における経験が、職員それぞれのキャリア上も成長につながることを、組織に浸透させていくことが重要です。

今後、より一層の女性職員の活躍を推進していくためにも、男性職員も「育児・介護等の家庭での役割・責任を、“積極的に”“十分に”果たす」ことが必要・必然となりますが、その一歩として、例えば、管理監督職が、男性職員に対し、育児支援制度等の利用を促すなど、積極的にアプローチしていくことが効果的と考えられます。

女性職員に限らず、職員誰もがイキイキと活躍できる職場とするために、管理監督職自らが意識改革をして、女性職員の活躍やワーク・ライフ・バランスの重要性を理解し、リーダーシップを発揮しながら、職員誰もが安心して仕事に取組み、キャリアアップにチャレンジできる・したくなる組織づくりを行っていきます。

2 具体的な取組項目

(1) 取組みの方向性1～女性職員のキャリア形成支援～

No.	取組項目	内容	実施年度
1	女性職員向けの研修の充実	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、女性職員を対象とした女性活躍推進研修を実施します。	実施済 平成28年度以降継続
2		総合的な政策形成能力や行政管理能力の向上を図るため、外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行います。	実施済 平成28年度以降継続
3		育児休業中でも能力開発に取り組めるよう、eラーニング、通信教育講座・資格取得支援助成制度の活用について周知します。	実施済 平成28年度以降継続
4	女性職員の配置	育児・介護等の状況に配慮しつつ、異動等により多様な職務機会が付与できるような女性職員の配置に努めます。	実施済 平成28年度以降継続
5		女性職員の政策決定過程への積極的参画のため、育成の観点や本人の意向も踏まえつつ、各種政策・事業立案部署への積極的な配置に努めます。	実施済 平成28年度以降継続
6	女性職員の登用	部分休業等の取得者についても、育児・家庭状況に配慮しながら、積極的にポスト職に登用します。	平成28年度～
7	ロールモデルの提示	女性職員が、自らのキャリアアップについてイメージを持ちやすくなるよう、ロールモデルの提示を行います。	平成28年度～
8	キャリア形成支援	キャリアプラン（今後携わりたい職務分野、能力開発、昇任等）がより明確になるよう、既存のキャリア形成支援策の周知・活用を行います。	平成28年度～
9	職員の育成	新規採用職員を対象にメンター制度を実施し、千葉市職員としての自覚と職場への早期の適応を促進するとともに、メンターを務める職員の育成指導能力の向上を図ります。	実施済 平成28年度以降継続
10		誰もが、当然に責務として、ポスト職を担う可能性があることを新規採用職員を対象とした研修から啓発します（ジョブローテーション、キャリアパス）。	平成28年度～
11	昇格に対する意識付け	主任級・主査級の職員の上位職への育成を図るため、意向調査において、「上位ポスト職への昇格に関する意向」の項目を設置しています。上位職昇格に対する意識付けや所属部署の管理職が行う育成面接におけるキャリア形成支援のツールとして活用します。	実施済 平成28年度以降継続
12	職員採用	女性職員による女性向け採用説明会を実施します。	平成28年度～

(1) 取組みの方向性1～女性職員のキャリア形成支援（続き）～

No.	取組項目	内容	実施年度
13	相談できる体制	「育児休業中の職員のネットワークづくり」を支援します。	平成 29 年度～
14	づくり	多様な経験を有する職員をアドバイザーとし、女性職員の抱える様々な悩みに対応できる体制の構築に向け、先輩職員・ダイバーシティ推進事業部員との座談会を試行実施します。	実施済 平成 28 年度以降継続
15	休業からの復帰支援	育児休業中の職員と連絡を取り合い、職場や子育ての状況について情報交換に努めます。	実施済 平成 28 年度以降継続
16		育児休業から復職する本人と相談して、復帰後の業務分担の見直しや、希望者には職場復帰訓練を実施します。	実施済 平成 28 年度以降継続
17		育児休業中でも能力開発に取り組めるよう、eラーニング、通信教育講座・資格取得支援助成制度の活用について周知します。	実施済 平成 28 年度以降継続
18		産休・育休中の職員が子育てに関する制度等の情報を取得できるよう、庁内 LAN の活用の周知・推進をします。	実施済 平成 28 年度以降継続
19	離職を防ぐ休業制度の充実	育児・介護休業の他、配偶者の海外転勤に同行できる配偶者同行休業制度を設けています。	導入済 平成 28 年度以降継続
20	メールアドレスの固定化	結婚等により姓が変わっても、キャリア継続のため不便とならないよう、職員個人に割り振られるメールアドレスに姓を用いないようにします。	平成 28 年度～ (新規採用職員対象)



(2) 取組みの方向性2

～仕事と家庭生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの実現）と男性職員の育児等への関与度合いを高める～

ア 職場での子育て支援体制の確立

No.	取組項目	内容	実施年度
21	組織を上げての子育て支援 ～イクボスの取組み～	部下全員のワーク・ライフ・バランス、とりわけ子育てを積極的に支援しつつ、マネジメント力を発揮して職場全体の業務効率の向上に努めるため、すべての所属長を「イクボス」に位置づけました。イクボスは、子育て中の職員の計画的な休暇、休業制度等の取得促進に努め、当該職員が担当している業務について職場内の調整を行います。	実施済 平成28年度以降継続
22		イクボスに対し、子育て中の職員にとって働きやすい職場環境を整えることの重要性に関する研修を実施し、イクボスの意識改革に努めます。	実施済 平成28年度以降継続
23	勤務環境の整備	子育て中の職員の通勤にかかる負担を軽減するため、在宅勤務を実施しています。	実施済 平成28年度以降継続
24	安心して休業できる体制づくり	育児休業等の承認の請求があった時には、代替の正規職員を配置するなど、必要な要員の確保に努めています。	平成28年度～
25	休暇制度の充実	祖父母である職員が子育て世代をサポートできるよう、「孫の看護休暇」を新設します。	平成28年度～

イ 男性職員の子育てに対する支援

No.	取組項目	概要	実施年度
26	男性職員の子育てに対する支援	組織として、イクボス宣言など、男性職員の育児参画を進めます。	実施済 平成28年度以降継続
27		子育て中または子育てに関心のある男性職員の交流の場を広げ、子育てに関わりやすい職場環境をつくるため、「イクメン・（ランチ）ミーティング」を実施します。	実施済 平成28年度以降継続
28		男性職員の休暇・休業取得例を記載した「男性職員子育て応援プラン」を作成し、男性職員の子育て支援に資する情報の周知を行います。	実施済 平成28年度以降継続
29	休業からの復帰支援【再掲】	育児休業中の職員と連絡を取り合い、職場や子育ての状況について情報交換に努めます。	実施済 平成28年度以降継続
30		育児休業から復帰する本人と相談して、復帰後の業務分担の見直しや、希望者には職場復帰訓練を実施します。	実施済 平成28年度以降継続
31		育児休業中でも能力開発に取り組めるよう、eラーニング、通信教育講座・資格取得支援助成制度の活用について周知します。	実施済 平成28年度以降継続
32		産休・育休中の職員が子育てに関する制度等の情報を取得できるよう、庁内LANの活用の周知・推進をします。	実施済 平成28年度以降継続

ウ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

No.	取組項目	概要	実施年度
33	超過勤務等の縮減	交代制勤務の職員を除き、原則毎週水曜日を全庁一斉定時退庁日、このうち月1回を全庁消灯日とし、職員は速やかな退庁を心がけます。	実施済 平成28年度以降継続
34		月60時間を超える時間外勤務を原則として禁止し、年間の時間外勤務等の上限360時間を超えないようにします。	実施済 平成28年度以降継続
35		妊娠中・出産後1年以内の女性職員の時間外勤務等の禁止や小学校就学前の子どもを育てる職員に対する時間外勤務等の制限について、各種ハンドブックを通じて周知します。	実施済 平成28年度以降継続
36	密度の濃い働き方への意識転換	職員それぞれが、効率の良い働き方、密度の濃い働き方を意識して行うよう、啓発に取り組むとともに、CHIPS（千葉市における業務改善運動）等を積極的に活用します。	平成28年度～
37	休暇等の取得促進	四半期ごとの業務及び休暇スケジュールを班等で作成し、お互いの予定を共有して休暇等の取得促進を図ります。	実施済 平成28年度以降継続
38		職員や家族の誕生日・記念日・子どもの学校行事にあわせて年次有給休暇を取得することにより、心身のリフレッシュを図ります。	実施済 平成28年度以降継続
39		ゴールデンウィークや夏休み等の連続休暇を取得し、心身のリフレッシュを図ります。	実施済 平成28年度以降継続
40		職員と家族の健康状態や家庭環境に配慮し、声掛け・面談を行い、休暇、休業制度の取得を促進します。	実施済 平成28年度以降継続
41	休暇制度の充実【再掲】	祖父母である職員が子育て世代をサポートできるよう、「孫の看護休暇」を新設します。	平成28年度～
42	ワーク・ライフ・バランスの実現が評価される仕組み	時間外勤務の縮減・年次有給休暇取得目標などのワーク・ライフ・バランスの推進を図る業務上の取組について、適正に反映される人事考課制度を実施します。	実施済 平成28年度以降継続
43	ワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟な昇任制度の構築	育児や介護等のライフイベントにより、課長、主査等の職位から一度離れざるを得ない場合、当該事由が解消した時に、元の職位に戻れる柔軟な昇任制度を構築します。	平成29年度～

(3) 取組みの方向性3～管理・監督職の意識改革とリーダーシップ～

No.	取組項目	概要	実施年度
44	組織を上げての子育て支援～イクボスの取組み～【再掲】	部下全員のワーク・ライフ・バランス、とりわけ子育てを積極的に支援しつつ、マネジメント力を発揮して職場全体の業務効率の向上に努めるため、すべての所属長を「イクボス」に位置づけました。イクボスは、子育て中の職員の計画的な休暇、休業制度等の取得促進に努め、当該職員が担当している業務について職場内の調整を行います。	実施済 平成28年度以降継続
45		イクボスに対し、子育て中の職員にとって働きやすい職場環境を整えることの重要性に関する研修を実施し、イクボスの意識改革に努めます。	実施済 平成28年度以降継続
46	意識改革のための所属長を対象とした研修	固定的な性別役割分担意識の是正に向け、新任課長を対象に、職員の多様化への対応に関する研修を実施します。	実施済 平成28年度以降継続
47	ワーク・ライフ・バランスの実現が評価される仕組み【再掲】	時間外勤務の縮減・年次有給休暇取得目標などのワーク・ライフ・バランスの推進を図る業務上の取組について、適正に反映される人事考課制度を実施します。	実施済 平成28年度以降継続
48	働き方に対する意識改革（余暇活動の推奨・密度の濃い働き方へ）	所属長は、所属職員に対し、余暇活動の推奨を行い、長時間労働から密度の濃い業務への転換の意識付けを行います。	平成28年度～

【参考資料】

- ・千葉市職員の子育て支援計画（H27.4月 千葉市総務局総務部階与課）
- ・女性職員活躍推進のための提言（H28.3月 千葉市ダイバーシティ推進事業部）
- ・女性職員の活躍推進に係る調査研究報告書（H27.3月 千葉市総務局総務部人材育成課）
- ・第4次男女共同参画基本計画（H27.12月 内閣府）



千葉市総務局総務部人事課

平成 28 年 3 月発行

〒260-8722 千葉市中央区千葉港 1-1

Tel:043-245-5032 Fax:043-245-5572