

～ すべての職員の更なる活躍を目指して ～

第2期 千葉市女性職員活躍推進プラン

(女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

千葉市

～ すべての職員の更なる活躍を目指して ～

第2期 千葉市女性職員活躍推進プラン
(女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

本市では、平成28年に「千葉市女性職員活躍推進プラン」(計画期間：平成28年4月～令和2年3月、以下「第1期プラン」という。)を策定し、性別にかかわらずすべての職員が、個性と能力を存分に発揮し、キイキと働ける組織を目指し、女性職員の登用や男性職員の子育て支援に取り組んできました。

その結果、女性管理職比率については、平成31年4月1日に21.1%となり、「令和2年度に20%」とした目標を1年前倒しで達成し、また、男性の育児休暇取得率については、平成29年度の取得率が22.9%となり、「平成31年度に13%」とした目標を2年前倒しで達成するなど、着実に成果が現れています。

本市は、2021(令和3)年に市制施行100周年を迎えます。行政サービス・市民ニーズが複雑・高度化する中、次の100年に続くまちづくりを行っていくためには、性別にかかわらず、すべての職員が、今以上に、自分自身の強みや個性・能力を存分に発揮していく必要があります。

女性が活躍できる環境・働きやすい環境が実現できれば、すべての者にとっても、活躍できる環境・働きやすい環境となり、様々な施策に好循環をもたらすとともに、多様性を受け入れる文化が醸成され、結果として、持続可能な社会の実現につながっていくと考え、引き続き、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として本計画を定め、すべての職員の更なる活躍を目指し、取り組んで参ります。

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 これまでの取組みと成果	1
IV 本市の現状と課題	3
V 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	6
VI 目標達成に向けた取組み	
1 取組みの方向性	8
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～	10
(2) 取組みの方向性②～働き方改革～	11
(3) 取組みの方向性③～女性職員の活躍の場の拡充・創出～	12
(4) 取組みの方向性④～家庭と仕事の両立支援（男性職員の育児等家庭生活への関与を高めるために）～	13

I 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5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

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、組織全体で女性職員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、本市の既存の女性職員の活躍に関する取組みなどに加え、千葉市職員の子育て支援計画※₁や本市のダイバーシティ推進事業部※₂とも連携しながら、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。

※1) 千葉市職員の子育て支援計画

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように策定）。令和2年4月1日から第4期。

※2) 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。「女性活躍推進のための提言」を行い、「姓が変わっても変更の必要がない、名字を使用しないメールアドレスの導入」など実現。

III これまでの取組みと成果

本市は、これまで第1期プランを策定し、女性職員の活躍を推進してきました。

その結果、第1期プランで設定した数値目標のうち、女性管理職比率（課長補佐級以上に占める女性職員の割合）や男性の育児休業取得率については、目標を達成しました。一方で、未達成の項目もあり、課題や要因を分析し、今後も取組みを進めていく必要があります。

1 これまでの取組み ～第1期プランでの主な（特徴的な）取組項目～

○育児・介護等家庭生活と仕事を両立する新たなモデル

➤ 部分休業等の取得者をポスト職へ登用

部分休業等の取得者、休憩時間の短縮をしている職員についても、育児や家庭状況に配慮しながら、主査職（係長級・ポスト職）に登用。

➤ 柔軟な昇格制度の構築

育児・介護等のライフイベントにより、ポスト職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格制度を構築。

○男性職員の子育てに対する支援

- ・ 市長等の任命権者を「イクボスリーダー」、各所属長を「イクボス」、主査を「イクボスサポート」に位置付け
- ・ 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を周知
- ・ 対象職員の所属長に対し、育児休業の取得予定等の調査を実施 等

2 第1期プランで設定した数値目標について

(1) 女性登用

項目	目標	達成年度	最新値
課長補佐級以上に占める女性比率	20%	2020 (平成32)	21.1% (教員含まず) (平成31年4月1日)
	30%	2025 (平成37)	
主任級女性職員の主査昇格への積極意向割合	50%	2020 (平成32)	18.9% (令和元年度)

(2) ワークライフバランスの実現と男性職員の子育て等への関わり度合いを高めるために

項目		達成年度	最新値
月60時間を超える時間外勤務等	原則禁止	—	超過あり (令和元年上半期)
時間外勤務等の年間上限	360時間	—	超過あり (令和元年上半期)
年次有給休暇平均取得日数	16日以上	平成31年度	14.4日 (令和元年度)
週のうち1回以上保育所等への送り／迎えを行う男性職員の割合	対象男性職員の80%以上	平成31年度	74.1% (令和元年度)
男性職員の子育て休業取得率	13%	平成31年度	市基準：38.7% 国基準：92.3% (令和元年度)
男性職員の配偶者出産休暇取得率	100%	平成31年度	75.3% (平成30年度)
男性職員の子育て参加休暇取得率	100%	平成31年度	47.8% (平成30年度)
管理職のイクボス宣言	管理職全員	平成28年度	実施 (令和元年度)

IV 本市の現状と課題

第2期千葉市女性職員活躍推進プランの策定にあたり、本市の現状を把握するとともに、職員アンケート※により昇格意欲を阻害する原因等を調査し、次のとおり課題を整理しました。

※職員アンケート

「女性活躍推進プランに関するアンケート」

- ・対象者 主査（係長級）以下の事務・技術職（男女） 2,818人／回答者 1,243人（回答率44.1%）
- ・アンケート期間 R2.2.18～R2.2.26

1 女性登用率について

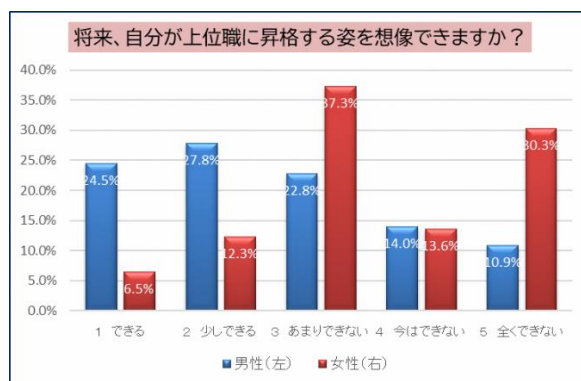
本市では、前述のとおり、第1期プランの取組内容を着実に進めることにより、平成31年4月1日時点の女性登用率は21.1%となり、「2020年度に4月1日に女性管理職比率を20%」とする目標の第一段階は達成することができました。しかしながら、本市の女性職員比率は42.8%（平成31年4月1日現在、旧県費負担教職員を除く全職種）であり、この数値に満足することなく、最終目標の「女性管理職登用率30%」に向けて、より一層取り組んでいく必要があります。

一方、職員アンケートでは、「将来、自分が上位職（補佐・主査）に昇格する姿を想像できますか」との質問に対し、女性職員の主査以上の約2割が肯定的な回答だったものの、否定的な回答は8割以上に上りました。

女性職員の管理職登用を推進していくためには、女性管理職を増やしていくことのみならず、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肝要であるため、対象となる女性職員の、昇格に対する抵抗感の払しょく及び意欲喚起に取り組み、継続的に昇格候補者を維持して行く必要があります。

なお、平成30年の厚生労働省「人口動態統計」によると、第一子出生時の母親の平均年齢は、32.8歳（同様に、第二子では34.6歳、第三子では35.6歳、総数では34.0歳）となっており、30代は大きなライフイベントを迎え、仕事と家庭の両立の問題に直面する者が多い世代と言えます。本市も例外ではなく、30～40代は育児中の職員が少なくありません。女性職員の活躍（特に管理監督職登用）を進めるためには、職員それぞれのライフステージやライフスタイルにあった働き方を、組織として支援・実現していくことも重要です。

【職員アンケート「自分が昇格することについて」】



2 長時間労働の状況について

本市では、従前から時間外勤務縮減の取り組みであり、一定の効果は出ていますが、長時間労働を行っている職員は存在しています。令和元年度上半期の実績では、平均時間外勤務時間数は 14.2 時間であるものの、月平均 45 時間以上の時間外勤務を行っている職員は少なからずいました。働き方改革関連法で、民間企業に罰則付きの時間外勤務の上限規制が導入されたこと等を踏まえ、新たに時間外勤務の上限時間及び月数を規定したところですが、引き続き、時間外勤務縮減の取り組みを進めていく必要があります。

また、職員アンケートでは、管理職に対するイメージとして、長時間労働を危惧する声が多くなっており、若手職員の昇格意欲にも影響を与えていることが伺えました。そのため、組織を上げて時間外勤務時間を削減していく必要があります。

3 男性職員の育児等への関与度合いについて

前述のとおり、これまでの取り組みにより、第 1 期プランの「平成 31 年度に、男性職員の育児休暇取得率を 13%にする」という目標を、平成 29 年度に、2 年前倒しで達成しました。その後も、高い男性職員の育児休暇取得率を維持しています。

【育児休暇取得率の推移】

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	
市基準	10.3%	22.9%	34.3%	38.7%	国基準 = $\frac{\text{同年度中（前年度以前に子を出生した職員を含む）に育児休業を取得した職員の数}}{\text{当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員の数}}$
国基準	12.6%	28.7%	65.7%	92.3%	市基準 = $\frac{\text{分母の職員うち、同年度中に育児休業を取得した職員の数}}{\text{当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員の数}}$
参考：国家公務員	14.5%	18.1%	21.6%	—	

その一方で、保育所等送迎調査（R1.12月実施）では、保育所等の迎えを、0回と回答した男性職員は、全体で 34.4%、配偶者がフルタイム勤務の男性職員で 19.7%と、以前に比べ改善傾向にはあるものの、保育所等の迎えを担当しているのは、依然として、男性に比べ女性の方が多いことが推察されました。このことは、仕事を早目に切上げて迎えに行っているのは、女性が多く、女性への負担が大きいことを示しており、引き続き、女性の活躍のためにも、男性職員の育児等への応援に取り組んで行く必要があります。

【保育所等送迎調査（R1.12月実施）】

	H29	H30.9月	R1.12月
保育所等の迎え「0回」の男性職員	61.1%	42.9%	34.4%
保育所等の迎え「0回」の男性職員※ （配偶者がフルタイムの者）	35.5%	28.6%	19.7%

4 採用者における男女比率について

正規採用者に占める女性の割合については、平成 31 年度の採用者に占める女性割合は 43.2%となり、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、継続して上回っています。しかしながら、事務・技術系職種に限ると、その割合は 39.5%であり、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ため、女性向けの採用説明会等を通して、引き続き、女性職員の採用に努めていく必要があります。

【採用者に占める女性比率（H31.4.1）】

	全体数	女性数	女性比率
全職種	222人	96人	43. 2%
事務	84人	45人	53. 6%
技術	45人	6人	13. 3%

V 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

Ⅲの「本市の現状と課題」を踏まえ、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。

1 女性管理職比率（課長補佐級以上に占める女性職員比率）の向上

項目	目標	達成年度
課長補佐級以上に占める女性職員比率※	30%	令和7(2025)年度
主任級女性職員の主査昇格への積極意向割合	50%	令和6年度

※女性職員比率については、教職員（旧県費負担教職員）を含む。

教職員の女性管理職比率について

教職員の女性管理職比率は、下表のとおりとなっています。

教職員については、特に近年、積極的な登用を進めており、順調に推移しています。教職員についても、引き続き女性職員の登用に努めていきます。

【教職員の女性管理職比率（単位：％）】

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元
校長	15.7	11.6	15.9	14.1	15.4	13.6	14.2
教頭(副校長)	11.7	17.4	14.8	15.3	18.3	29.1	37.7
合計	13.7	14.6	15.3	14.7	16.9	21.5	26.2

2 働き方改革の実現と男性職員の育児等家庭生活への関与度合いを高めるために

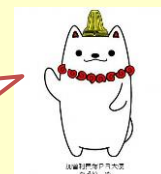
項目		目標	達成年度
男性職員の育児休業取得率		100%	令和6年度
男性職員*の育児に関する 休暇・休業の取得 <small>*子の出生後、1年以内に休暇休業を1か月以上取得した男性職員</small>		100%	令和6年度
保育所等の「迎え」を全く実施 していない男性職員の割合		0%	令和6年度
年次有給休暇平均取得日数		16日	令和6年度
学校 教員	1人当たりの勤務時間を 除く在校時間数の月平均	H29年度の 平均49時間から、 10時間以上削減する	令和3年度
	勤務時間を除く在校等時間が 月平均45時間を超える人数の 割合	H29年度の59%から、 3割削減する (将来的には0へ)	令和3年度

※学校教員については、「学校における働き方改革プラン」(H31.1月策定)より。
それ以外については、「千葉市子育て支援計画」より。

「学校における働き方改革プラン」について

- 策定年度 平成31年1月
- 策定趣旨 国(文部科学省)の学校における働き方改革の推進の動向も踏まえ、教員一人一人が心身ともに健康な状態で、生き生きと教育活動を行うことができるようにすること、及び子供たちと向き合う時間や授業準備、教材研究の時間を確保し、よりよい教育を実現するため、策定。
- プランの目標 「教員一人ひとりの心身の健康保持を実現し、いきいきと教育活動が行えるようにする」
- 数値目標 上表のとおり
- 基本方針
 - ①教員の業務改善と学校業務の適正化
教員が本来業務に専念できる環境を確保するため、学校の業務を見直します。
 - ②「チーム学校」の体制強化と人員配置の工夫
学校に勤務する職員や支援スタッフ、地域ボランティア等の活用により、教員の業務を支援します。
 - ③教員の意識改革と健康保持の実現
教員の意識改革を図り、長時間労働を是正するとともに、教員の健康保持を実現します。

合言葉は、「**すすめよう 30・10運動!**」
～1日30分早く帰ることで、1か月で約10時間の在校時間の削減ができます。



VI 目標達成に向けた取組み

1 取組みの方向性

IVに掲げた各目標の達成に向け、次の4つの取組みの方向性を定めました。

(1) 女性職員のキャリア形成支援

前記Ⅲ1のとおり、職員アンケートの結果、男女問わず多くの職員が、上位職に就くことがイメージできないとしましたが、その理由として、「業務経験が足りず、自信がない」「リーダーシップを取ることが苦手」を上げていることが分かりました。特に女性は、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、結果として、十分な職務経験が積めていないことから、キャリアアップに対する自信のなさにつながっていると考えられます。実際に、職員アンケートでは、「どのような支援があれば、上位職に就くイメージが持てますか」との質問に対し、「自分の能力をのばす業務経験を積めたら」と回答する女性職員が一定程度いました（この傾向は、男性職員も同様）。

そこで、昇格に際して経験不足による不安を抱かないようにするため、多様な職務経験が積めるような配置や上位職を意識した職場でのトレーニング・研修等を通じて、若手のうちから十分な経験を積み、必要な知識・能力を身に付け、自信を持って自らのキャリアデザインを描けるよう、また、昇格について、抵抗感を持たずに「あたりまえ」と受入れられるよう、職員のキャリア形成支援に努めていきます。

また、職員アンケートでは、管理・監督職に対して、「大変そう」「残業が多くなりそう」等のイメージを抱いている職員が男女ともに多かったことから、キャリア形成支援の一環として、管理職自らが「管理職の魅力」を伝えられるように取り組んでいきます。

～女性だけではなく～

『千葉市立保育所 男性保育士活躍推進プラン』(H29.4月)

長く「女性の仕事」とされてきた「保育士」について、近年は、男性の保育士も増加しています。

本市では、男性保育士が活躍することで、男性も積極的に子育てをしていく環境が醸成され、保育の質の向上や子どもの健全な成長にもつながると考え、男性保育士活躍推進計画を策定しています。

(2) 働き方改革

職員アンケートでは、上位職へのイメージができないとした理由に「家庭状況（子育て、介護等）に余裕がなく、仕事との両立に不安がある」とした女性職員が多かったです。逆に、「長時間労働をしなくて済むようになったら/休暇・短時間勤務や部分休業が取得しやすい職場であったら/柔軟な勤務形態があったら」、上位職に就く自分を想像できるとした女性職員が多かったです。

このように、長時間労働の削減を始めとした「働き方改革」の取組みが、育児や介護等の事情も「活躍」の障壁とはならず、職員（特に女性職員）が安心して働ける環境につながり、ひいては、若手職員の昇格意欲向上につながると考えます。

また、「働き方改革」には、管理職が、各職場でリーダーシップを発揮し、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。先の職員アンケートにもあったように、管理職に対するイメージを上げていくためにも、管理職自らが強い意識を持って、積極的に働き方改革（特に長時間労働の削減）を進めていきます。

本市では、組織を上げて長時間労働を削減するとともに、現在取り組んでいる「働き方改革」を、一層推進していきます。なお、教職員については、「学校における働き方改革プラン」（H31.1月）により、働き方改革を進めていきます。

（３）女性職員の活躍の場の拡充・創出

本市はこれまでも、部分休等取得女性職員の主査登用等を積極的に進めてきました。

前記のとおり、厚生労働省の統計調査によれば、30代で出産というライフイベントを迎える者が多く、40代も育児があるところ、本市における主査昇格の多くは30代後半から40代前半となっており、仕事と家庭の両立の問題に直面する者が多い世代です。女性職員の活躍の推進のためには、特に、育児等の家庭生活を抱える女性に、止む無くキャリアを中断するのではなく、そうした事情を抱えながらも活躍できる場を提供し経験を積んでもらうとともに、育成を図ることが必要です。

そこで、本市でも、引き続き、育児等の家庭状況に配慮しながら、職員それぞれが経験を積み、活躍できる・してもらえる場を、拡充・創出していきます。

（４）家庭と仕事の両立支援（男性職員の育児等家庭生活への関与を高めるために）

共働き世帯が増加する中で、男性による育児・家事・介護等の家庭生活の分担も、女性の働き方に影響を与えます。職員アンケートによると、配偶者・子どもがいる女性職員のうち、家事・育児等の負担割合について、「自分がほとんど」「自分が主だが、配偶者も少し分担」と回答した者は実に7割近くを占めています。女性職員の活躍を推進するために、家庭生活における関わり度合いの性差による違いをなくしていく必要があります。

女性がほとんどの家事・育児を担っている理由については、「配偶者の仕事が忙しい」のほか、「家事・育児は自分の（女性）の役目だと思われる」や「大変さを（配偶者が）理解してくれない」との回答が上位を占めました。一方で、配偶者の長時間労働や休暇等の取得環境の改善、意識改革がなされれば、自分の家事分担が減ると考えている女性職員の声も多く聞かれました。

また、男性職員の育児休業取得率は向上していますが、まだ取得期間が短い者が多く、「家庭事情で取得する休みが、昇格・昇格や勤務成績に影響すると思う」という心配の声も実際に聞かれました。

そこで、育児・介護中の職員をサポートや制度の周知を含め、育児休業取得についての懸念・不安を解きつつ、家庭と仕事の両立支援を図るべく、積極的に育児・介護等の各種制度を利用するよう促すなど、特に男性が能動的に家庭生活へ関わることの支援に取り組んでいきます。

2 具体的な取組項目

前述の「取組みの方向性」に沿って、すべての職員が働きやすい職場を目指し、次のとおり、各種取組を実施します。

(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		概要
1	異動等による多様な職務機会の付与	継続	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配置に努めます。
2	各種政策・事業立案部署への女性職員の配置	継続	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。
3	昇格を当然に意識してもらうための研修・啓発	継続	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について、新規採用職員をはじめ階層別研修で啓発します（ジョブ・ローテーション、キャリアパス）。
4	将来の昇格を意識した育成・トレーニング・研修	新規	直属の上司等からのサポートのもと、昇格が近い職員へ、日常から担当業務の進捗管理や班員（後輩）へのサポート等を任せる等、将来の昇格を意識した育成を心がけるとともに、昇格に向けてのトレーニングを行う仕組みの構築や研修等の実施を検討します。【令和2年度～】
5	メンター経験による育成指導力の向上	継続	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。
6	キャリア形成支援	継続	キャリアプラン（今後携わりたい職務分野、能力開発、昇格等）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。
7	ロールモデルの提示	拡充	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、より身近な女性管理監督職のロールモデルの提示を行います。
8	女性管理監督職による相談役の設置	新規	多様な経験を有する女性管理監督職をアドバイザーとして、昇格に向けての不安解消、昇格してからのサポートのほか、女性職員の抱える様々な悩みに対応できる体制を検討・構築します【令和2年度～】
9	先輩職員の経験を聞く機会の創設	拡充	自分の将来のキャリア形成に役立てられるよう、先輩女性職員の職務経験談や子育てや介護に関する経験談を聞く機会を設けます。
10	女性職員向けの研修の充実	継続	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研修（女性活躍推進研修）を実施します。
11	管理職意識の涵養等を目的とした外部機関研修派遣	継続	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。
12	育成面接等を活用した、上司による昇格に対する意識付け	継続	意向調査において「上位ポスト職への昇格に関する意向」の確認欄を設け、管理職との育成面接にて、上位職昇格に対する意識付けやキャリア形成支援のツールとして活用します。
13	ライフプランへ意識付けのための研修	新規	新規採用職員や若手職員に対し、仕事と家庭生活を両立し共に充実させるよう、早期にライフプランへの意識付けを行う機会を持つために研修等の実施を検討します。【令和2年度～】
14	育児休業中の能力開発支援	継続	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。
15	管理職の魅力の伝達	新規	管理職自らが、日頃から若手職員に管理監督職の醍醐味等を積極的に伝えるとともに、「長時間労働を行わない姿」や「家庭も仕事も大切にす姿」を見せようにします。【R2年度～】
16	管理職への支援	新規	部下の子育てや体調管理等に係る助言、課内の業務分担、部下に対する育成指導等について、管理職が相談できる体制を、検討・構築します。【R2年度～】
17	職員採用	継続	女性職員から見た市の仕事や職場等の紹介、仕事と家庭生活の両立支援制度やキャリア形成支援についての説明のほか、女性職員とのフリートークの時間を設け、参加者の持つ疑問点等の解消を図るなど、女性職員による女性向け採用説明会を引き続き実施します。
18	管理職の役割・意識の醸成	継続	女性職員の活躍のためには、女性職員のキャリア形成支援等、管理職による所属職員への意識付けや管理職を中心とした職場の理解促進・後押しが重要であるため、管理職に対し、研修等で一層の意識醸成を行っていきます。

(2) 取組みの方向性② ～働き方改革～

No.	取組項目		概要	
1	勤務環境の整備（テレワーク）	拡充	家庭事情等ある職員の通勤にかかる負担をなくすため、在宅勤務（テレワーク）を推進します。なお、在宅勤務専用端末を増設し、より利用しやすい制度としていきます。	
2	全庁消灯日・完全消灯日の実施	継続	交替制勤務等の職員を除き、原則毎週水曜日及び月末の金曜日を全庁一斉定時退庁日とします。また、このうち月2回を全庁消灯日とし、18時30分に完全消灯とします。職員は速やかに退庁するよう心がけます。	
3	時間外勤務の制限	継続	月45時間及び年360時間を超える時間外勤務を原則禁止とします（他律的業務を除く）。	
4	職員の労働時間の適正な把握	継続	職員の労働時間の適正な把握のため、庁内ネットワーク端末のログや出退勤管理システム用端末等を利用し、出退勤時刻の記録を行います。	
5	勤務パターンの拡大	新規	保育所等の“迎え”を行いやすくするなど、仕事と家庭生活の両立を実現するため、早出・遅出の勤務パターンの選択肢を拡大します。【令和2年度～】	
6	画一的な休憩時間の廃止	新規	職員の時間外勤務における拘束時間を減らすため、時間外勤務時の画一的な休憩時間の付与を廃止します。【令和2年度～】	
7	イクボスリーダー・イクボス・イクサポの設置	継続	各任命権者を、イクボス及び職員に対して子育て支援の必要性と計画の推進を働きかける「イクボスリーダー」に、全所属長を、部下全員の仕事と家庭生活の両立を支援し、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、かつ、自らの仕事と家庭生活も充実させる「イクボス」に、主査・係長をイクボスをサポートする「イクボスサポーター（イクサポ）」に位置づけ、職員の家庭と仕事の両立を支援します。	
8	休暇等の取得促進	イクボス・イクサポによる働きやすい職場づくり	新規	イクボス及びイクサポは、所属内の業務状況の共有ができる仕組みを強化し、職場内の協力体制を整備することにより、職員の各種休暇等の取得を推進するとともに、時間外勤務の縮減に努めます。【令和2年度～】
9		年間5日以上の年次有給休暇取得	新規	職場内の業務スケジュール、休暇スケジュールを作成し、お互いの予定を共有して休暇等の取得促進を図り、必ず一人年間5日以上の休暇を取得させます。【令和2年度～】
10		家族行事等での休暇取得の促進	継続	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。
11		大型連休等に合わせた連続休暇の取得促進	継続	ゴールデンウィークや夏休み、子どもの秋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。
12		休暇を取得しやすい環境づくり	継続	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。
13	イクボスに対する研修の実施	継続	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。	
14	所属長による余暇活動の推奨等	継続	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高い業務への転換の意識付けを行います。	
15	密度の濃い働き方への意識転換（業務の効率化・スリム化）	継続	職員一人ひとりが、改善意識を持ち、業務の効率化に努め、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。また、業務の効率化・スリム化を目指し、既存事業の見直し、会計年度任用職員の活用、業務のシステム化・マニュアル化の再確認に取組みます。	
16	ワーク・ライフ・マネジメントの実現が評価される人事考課	継続	仕事と家庭生活の両立が可能となった職員のキャリア形成を支援するなどワーク・ライフ・マネジメント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引き続き実施します。	
17	職員の適正配置	継続	定員適正化の取組みにより適正化が図られた定員を、新たな行政需要が発生する分野等に再配置することを基本とし、引き続き、定員の適正化に努めます。また、職員の働き方向上につながる増員のほか、配置基準職場の充実強化のための増員を行っています。	
18	管理職の役割・意識の醸成【再掲】	継続	女性職員の活躍のためには、働き方改革等、管理職による所属職員への意識付けや管理職を中心とした職場の理解促進・後押しが重要であるため、管理職に対し、研修等で一層の意識醸成を行っています。	

(3) 取組みの方向性③ ～女性職員の活躍の場の拡充・創出～

No.	取組項目		概要	
1	部分休業等取得者の登用	継続	部分休業等の取得者について、育児・家庭状況に配慮しながら、より積極的にポスト職に登用します。	
2	ワーク・ライフ・マネジメントに配慮した柔軟な昇格制度の運用	継続	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格制度について、引き続き、周知・運用します。	
3	異動等による多様な職務機会の付与 [再掲]	継続	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配置に努めます。	
4	各種政策・事業立案部署への積極的配属 [再掲]	継続	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。	
5	ライフプランへ意識付けのための研修 [再掲]	新規	新規採用職員や若手職員に対し、仕事と家庭生活を両立し共に充実させるよう、早期にライフプランへの意識付けを行う機会を持つために研修等の実施を検討します。	
6	先輩職員の経験を聞く機会の創設 [再掲]	拡充	自分の将来のキャリア形成に役立てられるよう、先輩女性職員の職務経験談を聞く機会を設けるよう努めます。また、子育てや介護に関する経験談を聞く機会を設けることを検討します。	
7	女性職員向けの研修の充実 [再掲]	継続	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研修（女性活躍推進研修）を実施します。	
8	時間外勤務の制限 [再掲]	継続	月45時間及び年360時間を超える時間外勤務を原則禁止とします（他律的業務を除く）。	
9	勤務パターンの拡大 [再掲]	新規	保育所等の“迎え”を行いやすくするなど、仕事と家庭生活の両立を実現するため、早出・遅出の勤務パターンの選択肢を拡大します。【令和2年度～】	
10	画一的な休憩時間の廃止 [再掲]	新規	職員の時間外勤務における拘束時間を減らすため、時間外勤務時の画一的な休憩時間の付与を廃止します。【令和2年度～】	
11	勤務環境の整備（テレワーク） [再掲]	拡充	家庭事情等ある職員の通勤にかかる負担をなくすため、在宅勤務（テレワーク）を推進します。なお、在宅勤務専用端末を増設し、より利用しやすい制度としていきます。	
12	安心して休める体制づくり	正規職員による代替職員	拡充	育児休業等の承認の請求があった時には、代替の正規職員の配置を加速するなど、必要な要員の確保に努めます。
13		代替職員の確保	新規	職員の介護休暇・病気休暇取得に伴う介護休暇・病気休暇代替職員の雇用時間を拡大します。
14	イクボスリーダー・イクボス・イクサポの設置 [再掲]	継続	各任命権者を、「イクボスリーダー」に、全所属長を、「イクボス」に、主査・係長をイクボスをサポートする「イクボスサポーター（イクサポ）」に位置づけ、職員の家庭と仕事の両立を支援します。	
15	「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト」の作成	拡充	イクボスは、イクサポとともに、子育て中の職員と面談し、毎年度、「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト」を作成し、計画的な休暇・休業制度等の取得促進に努めます。作成に当たっては、担当している業務の処理方法について職場内の調整を行います。	
16	休業からの復帰支援	育休中の情報交換	継続	月に1回以上、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。
17		復帰後の業務分担の見直し・職場復帰訓練	継続	職場（イクボス・イクサポ）は、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を行うほか、希望者には職場復帰訓練（イーズ出勤）を実施します。
18		育児休業中の能力開発支援 [再掲]	継続	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。
19		産育休者への情報提供	継続	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、希望者に情報を発信します。
20	離職を防ぐ休業制度の充実	継続	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。	
21	メールアドレスの固定化	継続	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。	
22	管理職の役割・意識の醸成 [再掲]	継続	女性職員の活躍のためには、女性職員の活躍の場の拡充等、管理職を中心とした職場の理解促進や管理職による所属職員への意識付け・後押し等が重要であるため、管理職に対し、研修等で一層の意識醸成を行っていきます。	

(4) 取組みの方向性④ ～家庭と仕事の両立支援（男性職員の育児等家庭生活への関与を高めるために）～

No.	取組項目		概要
1	男性職員対象の女性活躍推進研修	新規	女性だけでなく男性職員も対象とした女性活躍推進に資する研修を行います（女性活躍推進に取り組む必要性や家庭と仕事の両立の重要性など）。 【令和2年度～】
2	イクボスリーダー・イクボス・イクサポの設置 [再掲]	継続	各任命権者を、「イクボスリーダー」に、全所属長を、「イクボス」に、主査・係長をイクボスをサポートする「イクボスサポーター（イクサポ）」に位置づけ、職員の家庭と仕事の両立を支援します。イクボス・イクサポは、子育て中の職員からの仕事や家庭生活の両立等の相談に応じます。
3	イクボス・イクサポによる働きやすい職場づくり [再掲]	新規	イクボス及びイクサポは、所属内の業務状況の共有ができる仕組みを強化し、職場内の協力体制を整備することにより、職員の各種休暇等の取得を推進するとともに、時間外勤務の縮減に努めます。【令和2年度～】
4	「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト」の作成 [再掲]	拡充	イクボスは、子育て中の職員と定期的に面談しながら「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト」を毎年度作成します。作成する際には、子育ての魅力や家庭内で心がけること、休暇・休業期間中の業務の処理方法を子育て中の職員に説明するとともに、業務の職場内調整を行います。
5	子育てに関する制度の周知	継続	仕事と子育ての両立支援に関する各種制度や支援・取組みについて、庁内ネットワーク等を通じて周知します。また、「新・職員のための子育て支援ハンドブック」や「子育て応援タイムズ」を作成・発信します。
6	子育て支援相談員の利用促進	継続	職員やイクボスから、子育てに関する相談を受ける「子育て支援相談員」の利用を促進します。
7	イクボスに対する研修の実施 [再掲]	継続	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。また、固定的性別役割意識を是正することが男性への子育て支援や女性の活躍推進につながることに理解を深められるよう、研修を実施します。
8	イクボスによる啓発・支援	継続	イクボスは、自らが「仕事も家庭も大切にしたい」という姿勢を示すとともに、職員が性別にとらわれず、それぞれの能力を十分に発揮できる業務分担を行います。
9	勤務パターンの拡大 [再掲]	新規	保育所等の“迎え”を行いやすくするなど、仕事と家庭生活の両立を実現するため、早出・遅出の勤務パターンの選択肢を拡大します。【令和2年度～】
10	保育所送迎等の調査の実施	継続	保育所等の迎えや学校などの行事への参加など、子育てのしやすい環境づくりを推進し、定期的に状況確認のため調査を実施します。
11	ライフプランへ意識付けのための研修 [再掲]	新規	新規採用職員や若手職員に対し、仕事と家庭生活が二者択一にならず両立できるよう、早期にライフプランへの意識付けを行う機会を持つために研修等の実施を検討します。【令和2年度～】
12	子育てランチミーティング	継続	子育て中又は子育てに関心のある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、「子育てランチミーティング」を実施します。
13	育休取得に対する懸念等の解消	新規	育児休業の取得に躊躇しないよう、昇格・昇給等に際し、育休取得が不利とはならないことを丁寧に説明していきます。【令和2年度～】
14	新所属長への意識改革研修の実施（職員の多様化について）	継続	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。
15	管理職の役割・意識の醸成 [再掲]	継続	女性職員の活躍のためには、家庭と仕事の両立支援等、管理職を中心とした職場の理解促進が重要であるため、管理職に対し、研修等で一層の意識醸成を行っていきます。



千葉市総務局総務部人事課
〒260-8722 千葉市中央区千葉港 1-1
Tel:043-245-5032 Fax:043-245-5572