

「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 1 期の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）の実施状況について公表します。

令和元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、令和 2 年 4 月 1 日付けで、本市初となる女性副市長を登用しました。また、女性の局部長級職員数（参事・技監級含む）も 8 人となり、女性管理職比率は 21.8%（教職員含むと 23.6%）で、前年度比で 0.7 ポイント上昇しました（令和 2 年 4 月 1 日時点）。

(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、女性職員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ました。また、当該研修参加者に、管理監督職の女性職員からの一言メッセージ等をまとめたリーフレットを配布しました。

2 仕事と家庭生活の両立支援と男性職員の育児等への関与度合いを高める

(1) 超過勤務等の縮減

民間法制等を踏まえ、令和元年 10 月 1 日から時間外勤務の上限時間及び月数を新たに規定し、時間外勤務の縮減に取り組みました。

(2) 男性職員の育児休業取得

引き続き、子育て支援に資する情報を周知するとともに、所属長による子どもが生まれた男性職員へ育児休業の取得予定等についてのヒアリングの実施や「イクメン・ランチミーティング」を開催するなど、男性職員の子育てに対する支援に積極的に取り組んだ結果、令和元年度の育児休業取得率は、市基準で 38.7%（国基準では 92.3%）となり、前年度を 4.4 ポイント上回り（市基準による比較）、高い水準を維持しています。

3 管理・監督職の意識改革とリーダーシップ

更なる「イクボス」の浸透を図ること等を目指し、また、他の企業等へ「イクボス」の波及を目指し、本市を含む「ちばイクボス同盟」及び「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」の管理監督職等が参加し、「イクボス異業種交流会」を開催しました。

数値目標に対する進捗状況

※ここでは、第1期の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）に基づく数値目標に対する進捗状況を示しています。

1 女性登用率の向上

目標項目	目標値 (令和2年度)	最新値 (令和2年4月1日時点)	【参考】目標設定時 (平成27年度)
管理職員に占める 女性職員の比率	令和2年度：20% 令和7年度：30%	21.8% (23.6%) ※	17.1%

※最新値の下段（）は、教職員を含めた数値

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

目標項目	目標値 (平成31年度)	最新値 (令和元年度)	【参考】目標設定時 (平成27年度)
年次有給休暇平均取得日数	16日以上	14.4日	13.7日
男性職員の育児休業取得率※	13%	市基準：38.7% 国基準：92.3%	5.8%
男性職員の 配偶者出産休暇取得率	100%	78.2%	89.0%
男性職員の 育児参加のための休暇取得率	100%	49.7%	56.5%
男性職員の保育所等送迎状況 (保育所への送り又は迎えを、 1週間のうち1回は行う)	80%以上	74.8%	53.0%

※育児休業率の算出式

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

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