「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６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 24.8%で、前年度比で１.0 ポイント増加しました（令和７年４月１日時点）。

なお、令和７年４月１日時点で、部長級以上の職に就いている女性職員は９名です。

（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、中堅職員研修二部及び採用２年目研修の受講者のうち希望者に対し、管理監督職とのランチミーティングを実施しました。

2　働き方改革

（１）テレワークの実施場所の拡大

職員一人ひとりのライフステージにあった多様な働き方を可能にするため、自宅等だけでなく、コワーキングスペース（※）やホテル等についても、テレワークの実施場所として拡大しました。

（※）コワーキングスペース

個室や仕切りなどにより、第三者に閲覧されるおそれがない場所のこと。

（２）スイッチ・ワーク（※）の試行的導入

子育てや介護等と仕事の両立を支援し、すべての職員がその能力を十分に発揮できる環境を整備するため、テレワークをより柔軟に活用できるよう、スイッチ・ワークを試行的に導入しました。

（※）スイッチ・ワーク

テレワーク実施日に１日の所定勤務時間（７時間４５分）を午前５時から午後１０時までの間で分割して割り振ることができる制度。

3　女性職員の活躍の場の創出・拡充

〇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６年度の育児休業取得率は、市基準で 50.8%（国基準では 62.3%）となっています。

なお、令和２年度から、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ています。

（２）勤務パターン等の拡大

子育てや介護などを理由とした多様で柔軟な働き方への対応のために、勤務パターンの選択肢を、従来の６パターンから１０パターンに拡大しました。

なお、令和３年度からは休憩時間を、業務の状況に応じて、１０パターンから選択できるようにしています。

〇勤務パターン

パターン	勤務時間	パターン	勤務時間
①	７：００～１５：４５	⑥	８：４５～１７：３０
②	７：３０～１６：１５	⑦	９：００～１７：４５
③	８：００～１６：４５	⑧	９：１５～１８：００
④	８：１５～１７：００	⑨	９：３０～１８：１５
⑤	８：３０～１７：１５	⑩	１０：００～１８：４５

〇休憩パターン

パターン	休憩時間	パターン	休憩時間
①	１０：３０～１１：３０	⑥	１３：００～１４：００
②	１１：００～１２：００	⑦	１３：３０～１４：３０
③	１１：３０～１２：３０	⑧	１４：００～１５：００
④	１２：００～１３：００	⑨	１４：３０～１５：３０
⑤	１２：３０～１３：３０	⑩	１５：００～１６：００

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7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%	24.8%※

※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６年度）	**最新値** **（令和６年度）**
男性職員の育児休業取得率※	100%	市基準：50.8% 国基準：62.3%
男性職員の育児に関する 休暇・休業の取得	100%	51.3%
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%	28.8%
年次有給休暇平均取得日数	16 日以上	16.6 日

※育児休業取得率の算出式

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

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