

第三次市川市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和 5 年度～令和 7 年度

令和 5 年 4 月



目 次

I 総 論

- (1) 計画策定の趣旨 3
- (2) 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画とは 3
- (3) 本計画の位置づけ 他計画との関係 3
- (4) 本計画の実施期間 4
- (5) 行動計画の推進体制 4

II 第二次行動計画の実施状況、課題分析

1. 女性に対する職業生活に関する機会の提供

- (1) 管理職の女性職員の割合（消防局を除く市長部局等） 5
- (2) 採用試験受験者の女性の割合（消防局のみ） 6

2. 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

- (1) 超過勤務時間 7
- (2) 男性の育児休業を取得した職員の割合 8
- (3) 配偶者出産休暇又は男性の育児参加休暇を取得した職員の割合 9
- (4) 職員の年次休暇の取得日数の状況 10

III 目標数値と具体的な取り組み内容

- (1) 行動計画の実施期間 11
- (2) 行動計画の実施対象と推進体制 11
- (3) 目標数値および目標を達成するための取り組み 11

I 総論

(1) 計画策定の趣旨

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されました。（平成 27 年 9 月 4 日公布。平成 28 年 4 月 1 日施行。以下「女性活躍推進法」という。）同法第 19 条第 1 項の規定により、地方公共団体の機関（以下「特定事業主」という。）は、国が定める行動計画策定指針に即して、特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「特定事業主行動計画」という。）の策定が義務付けられています。

(2) 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画とは

女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて、採用から管理職への登用に至るまで、あらゆる段階において女性の職業生活における活躍の取り組みを進めていくことを目指して、平成 28 年度から平成 31 年度までの 4 年間を第一次行動計画、令和 2 年度から令和 4 年度までの 3 年間を第二次行動計画とし、「市川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」を推進してきました。

第二次行動計画では、管理職に占める女性管理職の割合、職員一人当たりの超過勤務の状況、男女別の育児休業の取得率など、女性職員の活躍に関する現状の把握・分析を行い、数値目標および具体的な取り組みを設定し一定の成果をあげてきましたが、今後さらなる改善・向上を図るため、「第三次市川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」（以下、「本計画」という。）を策定しました。

(3) 本計画の位置づけ 他計画との関係

本計画は、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とするもので、女性職員の活躍のための計画となっています。

下記の二計画とは政策・方針決定過程への女性の参画や、超過勤務の縮減や男性の育児休業の取得促進など、本計画と取り組んでいく課題が重なることから、連携・整合性を図りながら推進していきます。

(関係計画)

①市川市男女共同参画基本計画（根拠法：男女共同参画基本法）

社会のあらゆる分野の男女共同参画社会の実現に関する施策を総合的かつ計画的に推進。

計画期間：平成 20 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日

②市川市役所次世代育成支援行動計画（根拠法：次世代育成支援対策推進法）

職員の仕事と家庭の両立を図るために必要な環境の整備等を進める。

計画期間：平成 17 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日

（４）本計画の実施期間

女性活躍推進法は、10年間の時限立法となっており、事業主行動計画策定指針では、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に概ね2～5年程度に設定し、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされており、第三次行動計画の期間は、令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とします。

H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
第一次計画4年間				第二次計画3年間			第三次計画3年間			法期限

（５）行動計画の推進体制

本計画は、法第19条の規定に基づき、市川市長、市川市議会議長、市川市選挙管理委員会、市川市代表監査委員、市川市農業委員会、市川市消防局長、市川市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。市川市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画策定等委員会（以下、「策定委員会」という。）を設置し、本計画の策定及び変更並びに取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行い、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進していきます。

Ⅱ 第二次行動計画の実施状況、課題分析

1. 女性に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 管理職の女性職員の割合（消防局を除く市長部局等）

【目標値】

令和4年度までに管理職の女性職員の割合26%以上

※令和4年度までの取組結果である令和5年4月1日現在の割合

【実施状況】

①令和4年度の管理職の女性職員の割合は、昇任選考試験対象の女性職員向けキャリア研修や、管理職に求められる市民説明・企画立案等の業務経験等を積むことができる部署への積極的な配置等の対策を実施することで令和4年4月1日現在22.3%となり、令和2年4月1日現在の20.7%と比較して1.6ポイント向上しました。（図1）

②昇任選考試験における女性職員の受験率は、女性職員を対象とした研修の実施や受験勧奨リーフレットの配布などにより、受験意識の醸成を図る等の対策を実施しましたが、5.0%と未だ低い状況です。（図2）

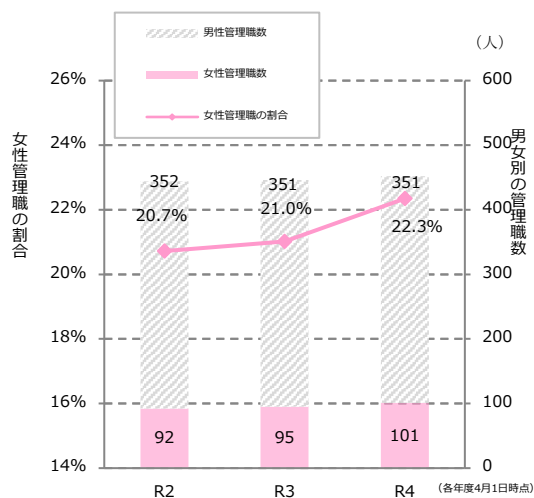


図1 女性管理職の割合及び男女別の管理職数

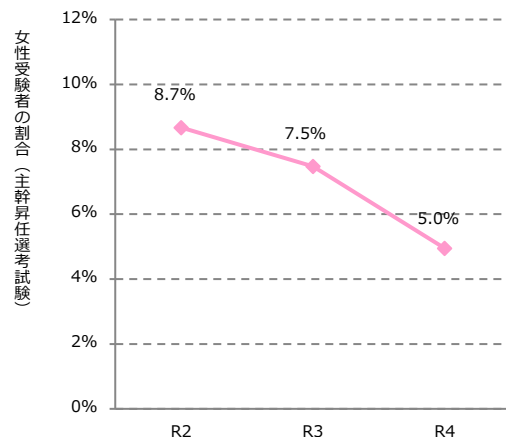


図2 主幹昇任選考試験の受験者の女性割合

【課題分析】

管理職における女性職員の割合は、年々改善してきているものの、女性管理職の登用に必要な主幹昇任選考試験の女性職員受験率は、試験内容の見直しにより令和2年度には2.9ポイント上昇し8.7%となりましたが、再び低下傾向にあります。受験しない理由としては、「適性がない」「介護や子育てなど家族の理由」などといった回答が多くなっていることから、管理職になることへの不安軽減やワーク・ライフ・バランスの推進など、受験率向上のための取り組みが引き続き必要であると考えられます。

(2) 採用試験受験者の女性の割合（消防局のみ）

【目標値】

令和4年度までに採用試験受験者の女性割合 8%以上

【実施状況】

①令和4年度の採用試験における受験者の女性割合は、女性向けリーフレット及びガイドブックの配布や、ホームページでの女性消防職員の紹介等の対策を実施することで7.7%となり、令和2年度の6.5%と比較して1.2ポイント向上しました。（図3）

②採用者に占める女性の人数は、年度によってばらつきがあるものの、令和2年度以降は毎年1人以上採用しています。（図4）

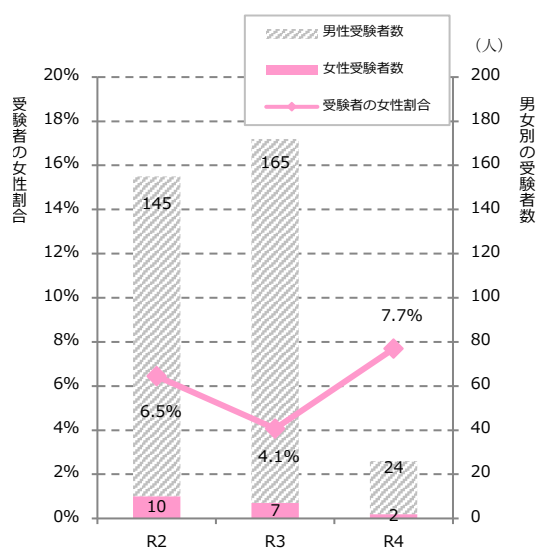


図3 採用試験受験者の女性割合

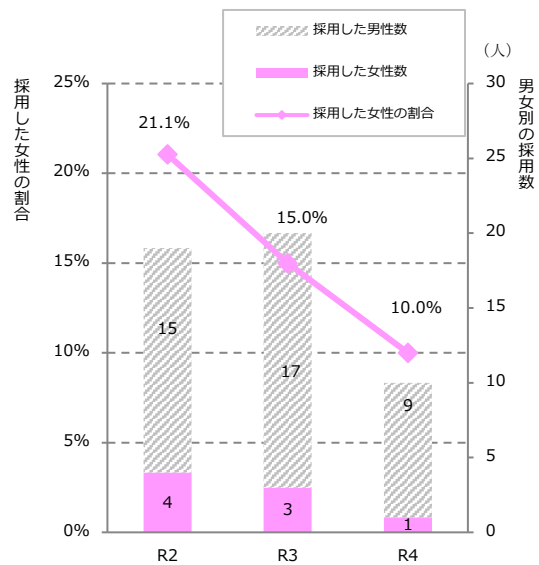


図4 採用した職員の女性割合

【課題分析】

消防局における、採用試験受験者の女性割合は、令和4年度に7.7%まで高まりましたが、目標値である8%を達成することはできませんでした。第二次計画期間全体の平均は6.1%となっており、今後も一定以上の女性受験者を確保するため、継続的な取り組みを実施する他、消防の魅力や女性が活躍できる職場であることを周知する等の対策が必要であると考えられます。

2. 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

(1) 超過勤務時間

【目標値】

令和4年度までに超過勤務時間数が年360時間を超える職員をなくすように努める。
(非管理職)

【実施状況】

①超過勤務時間は、令和元年度から令和3年度までの全ての期間において、平均で月あたり10時間以上となっています。(図5)

②超過勤務時間管理の徹底や、ノー残業デー・ノー残業月間の実施に取り組んできましたが、年360時間を超えて勤務した職員の割合は、近年増加傾向となっています。令和3年度は8.31%となり、令和元年度の5.33%と比較して2.98ポイント増加しました。(図6)

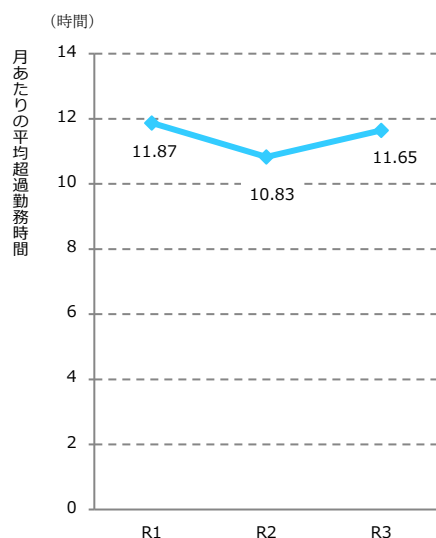


図5 月あたりの平均超過勤務時間

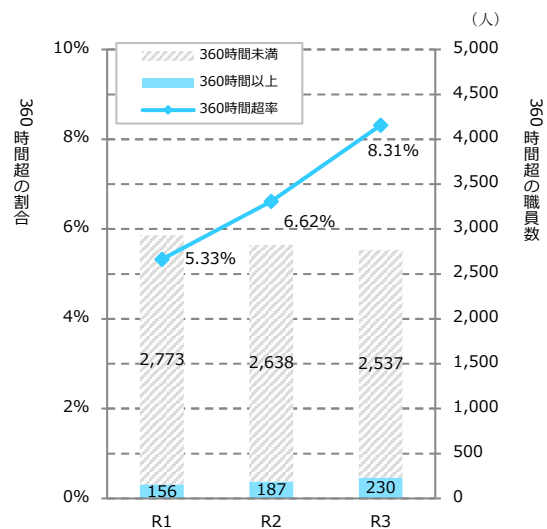


図6 年360時間を超えて勤務した職員の割合及び数

【課題分析】

令和2年度及び3年度は200名前後の職員が、目標値(360時間)を超える時間外勤務をしており、新型コロナウイルス感染症への対応をはじめとした行政需要の増加や、事務の複雑化が進む中で時間外勤務は増加傾向となっています。

事務の簡素化、合理化を図るとともに、職場全体で時間外勤務をしない、という雰囲気づくりが必要であると考えられます。

(2) 男性の育児休業を取得した職員の割合

【目標値】

令和4年度までに男性の育児休業取得率 15%以上

【実施状況】

①男性の育児休業取得率は、年々増加しており、男性の育児への関心が高まっています。
また、令和2年度には、18.18 %、令和3年度には、29.33%と、目標の 15%を大きく超えるとともに、県内の市町村と比較しても高い結果となりました。(図 7)

②令和3年度における男性の育児休業取得期間は1か月～半年程度取得する職員が最も多くなっています。(図 8)

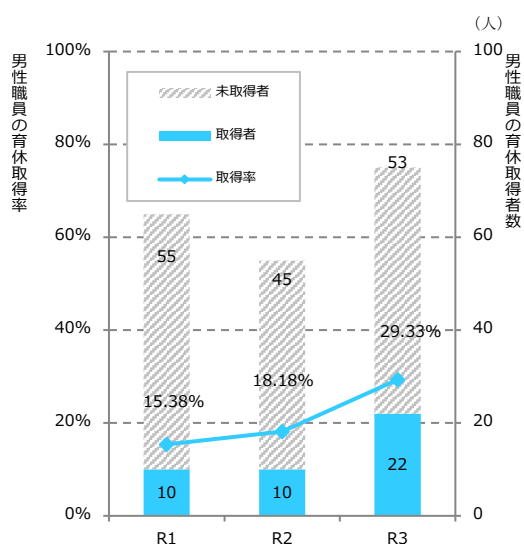


図7 男性の育休取得率及び取得者数

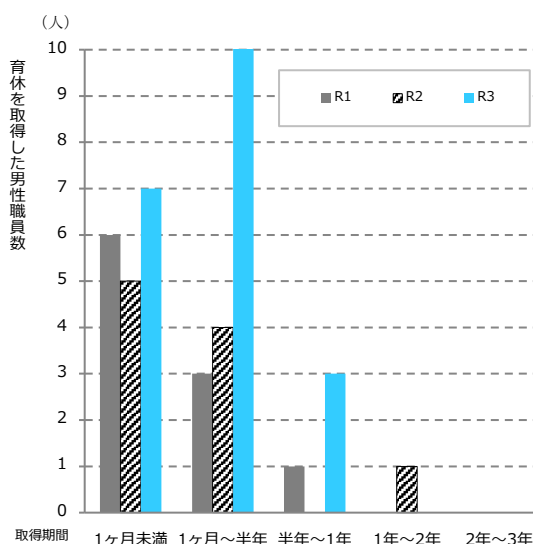


図8 男性の育休取得期間の分布

【課題分析】

男性の育児休業取得率は年々向上し、男性の育児への関心が高まってきていることが伺えます。取得に関する対象者への積極的に働きかけるとともに、希望する職員の全員が育児休業を取得することができるよう、育児休業取得者の体験談を発信するなど、引き続き育児休業の取得対象となる職員が気兼ねなく取得できる環境づくりが必要であると考えられます。

(3) 配偶者出産休暇又は男性の育児参加休暇（以下、「子育て目的の休暇」という。）を取得した職員の割合

【目標値】

令和4年度までに子育て目的の休暇の取得対象となる全ての男性職員がこれらの休暇のいずれか3日以上取得する。

【実施状況】

- ①目標値には達していませんでしたが、「イクメン応援リーフレット」の配布及び休暇等取得者による体験談の公表などに取り組んだ結果、毎年度約9割の男性職員が対象の休暇を3日以上取得していることから、一定の成果が見られました。(図9)
- ②取得日数の分布をみると、3日未満の取得者も一定数いるものの、子育て目的の休暇の取得日数は近年増加傾向にあり、10日以上取得する職員が増えています。(図11)

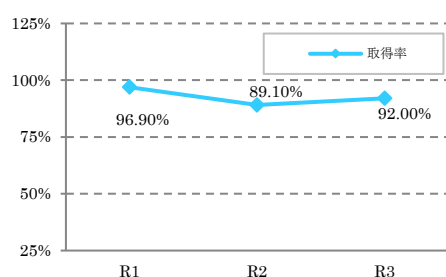


図9 男性の子育て目的の休暇3日以上取得率

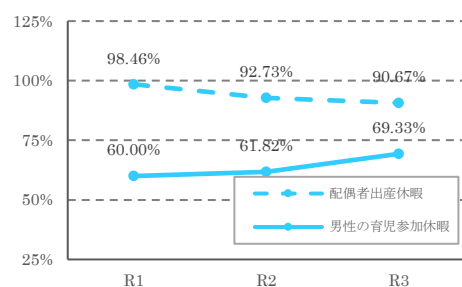


図10 配偶者出産休暇及び男性の育児参加休暇の取得率

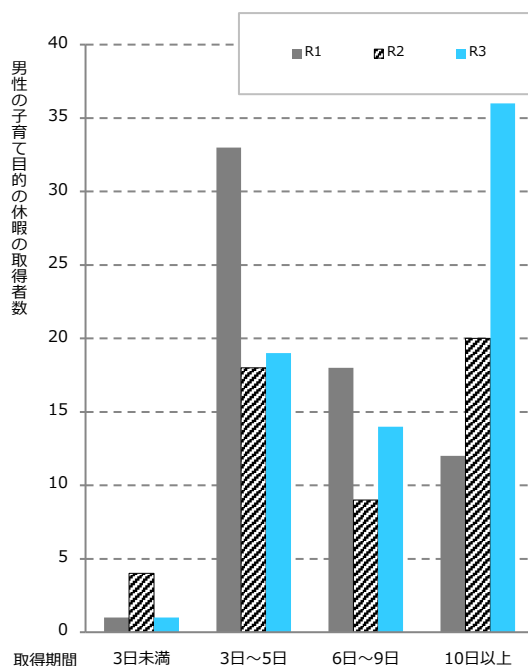


図11 子育て目的の休暇の取得期間の分布

【課題分析】

男性の育児に関する特別休暇の取得については、一定の成果は見られているものの、「配偶者出産休暇」と比較すると、「男性の育児参加休暇」の取得率が低くなっています。令和4年4月から育児休業等の制度改正が行われ、「男性の育児参加休暇」の取得期間が拡大されたこともあり、さらなる男性の育児参加が求められます。

(4) 職員の年次休暇の取得日数の状況

【目標値】

令和4年度までに、80%の職員が「年次休暇」10日以上取得するよう努める。

【実施状況】

①目標を達成することはできませんでしたが、「年次休暇計画表」等の活用による連続休暇等の取得促進により、毎年度50%以上の職員が10日以上の年次休暇を取得している結果となりました。(図12)

②年次休暇の月平均取得日数については、令和元年度から令和3年度までの全ての期間において、10日以上となっています。(図13)

【把握項目】

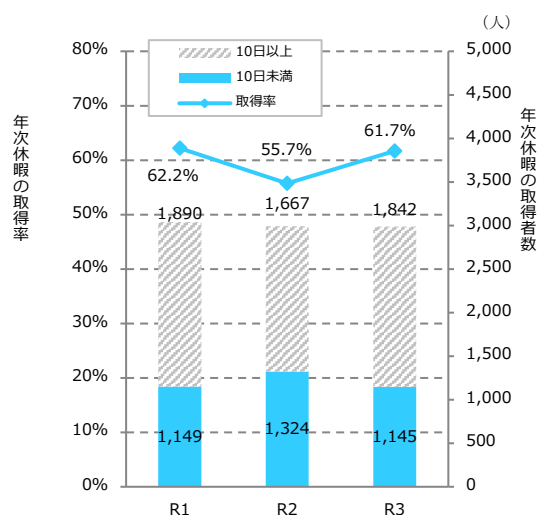


図12 年次休暇の取得日数が10日未満の割合及び数

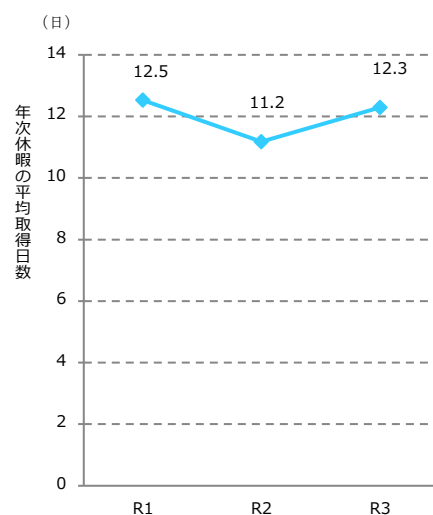


図13 年次休暇の平均取得日数

【課題分析】

職員の「年次休暇」の平均取得日数は10日以上となりましたが、個人別の取得状況を見ると、10日以上取得した職員は全体の6割程度にとどまっており、年次休暇を取得している職員と取得していない職員との間で取得日数に大きな差が生じています。

職員が必要な時に気兼ねなく取得できるように、普段から情報共有し、お互いにサポートできる協力体制の構築や、所属長等からの積極的な働きかけが必要であると考えられます。

Ⅲ 目標数値と具体的な取り組み内容

第三次市川市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和 5 年 4 月 1 日
市川市長
市川市議会議長
市川市選挙管理委員会
市川市代表監査委員
市川市農業委員会
市川市消防局長
市川市教育委員会

第三次市川市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、「第三次行動計画」という。）は、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、「法」という。）第 19 条に基づき、市川市長、市川市議会議長、市川市教育委員会、市川市選挙管理委員会、市川市代表監査委員、市川市消防局長、市川市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

（１）行動計画の実施期間

第三次行動計画 令和 5 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 3 年間とします。

（２）行動計画の実施対象と推進体制

この行動計画は、市川市の全職員を対象とします。

市川市女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画策定委員会（以下、「委員会」という。）を設置し、第三次行動計画の策定・変更、取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行い、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進していきます。

（３）目標数値および目標を達成するための取り組み

第二次計画の実施状況の検証、及び法第 19 条第 3 項により課題分析を行った結果、第二次計画の取組は一定の成果はあったものの、目標が未達成な項目があることから、市川市男女共同参画基本計画や次世代育成支援行動計画の目標との整合を図った上で、次のとおり目標数値を設定し、女性活躍に取り組んでいきます。

数値目標の推進状況は、毎年公表するとともに、必要に応じて委員会において必要な情報交換や推進体制の見直しを行なうものとします。

1. 女性に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 女性管理職の割合 ※ 第8次 市川市男女共同参画基本計画より

目標：令和8年4月1日までに、管理職の女性割合を30%以上にする
(消防局を除く市長部局等)。

管理職の女性割合を引き上げていくためには、まず女性職員に管理職昇任選考試験を受験してもらう必要があります。受験対象者となった女性職員に対して、外部講師によるキャリアデザインの講義やロールモデルである女性管理職の体験談を聞き、キャリアアップの動機づけになる研修を実施することで、管理職になることへの不安軽減に取り組むほか、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進の取組みなどワーク・ライフ・バランスを推進していきます。

また、実際に活躍している女性管理職へのインタビューや、管理職に関するよくある質問をまとめ、周知・啓発することで、管理職昇任選考試験の対象者のみならず、より若い世代に対して、将来のキャリア形成に向けた意識の醸成を図ります。

(2) 採用試験受験者の女性割合

目標：令和7年度までに、採用試験受験者の女性割合を8%以上にする(消防局のみ)。

現在34名の女性職員(令和4年4月1日現在)が様々な部署で活躍しています。

女性消防職員が安心して働くことができる職場環境や、施設などが整っていること等を、女性を対象とした採用説明会やインターンシップを通して紹介するほか、女性消防職員の活躍や、仕事と子育ての両立や職場環境をSNS等で発信することで、採用試験の女性受験者の確保に努めます。

2. 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

(1) 「配偶者出産休暇」又は「男性の育児参加休暇」の取得率

目標：令和7年度までに、「配偶者出産休暇」又は「男性の育児参加休暇」の取得対象となる全ての男性職員がこれらの休暇を合計して5日以上取得する。(取得率100%)

共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題となるため、所属長等により、「配偶者出産休暇」、「男性の育児参加休暇」等の制度の周知を図るほか、休暇取得経験者による体験談について、庁内掲示板に公開することにより職員に発信し、男性職員の育児に係る休暇の取得を促進します。

（２）男性職員の育児休業取得率

目標：令和７年度までに対象となる男性職員（消防局除く）の１週間以上の「育児休業」取得率が８５％以上になるようにする。

所属長等が、子どもが生まれる職員との面談等を実施し、職員が取得できる休暇制度や取得期間等を記載する「面談シート」を作成し、対象職員の意向や状況を踏まえながら、必要に応じて業務分担の見直しや、他の職員への理解を促すなど、対象職員が制度を利用しやすい環境の整備を進めます。

また、育児休業等の対象となる職員が育児休業や復職に関するイメージを掴み、仕事と育児の両立に向けた意識を高めてもらうために、育児休業等の制度の説明や育児休業を取得した職員の体験談を聞く座談会を開催します。

（３）時間外勤務時間

目標：令和７年度までに、「時間外勤務時間数」が年３６０時間を超える職員をなくすように努める。

所属長等が、部下の時間外を含めた勤務時間を意識した上で、所属の業務を整理し、優先順位をつけ、具体的な指示により部下へ仕事を割り振り、適切な進捗管理を行うことで、所属における超過勤務の縮減に取り組むとともに、生産性の高い職場づくりに努めます。

また、時間外勤務縮減に対する意識向上及び職場環境や職員意識に関する「勤務時間自己診断アンケート」を実施し、勤務時間管理に係る意識の啓発に努めます。

（４）年次休暇の取得

目標：令和７年までに、「年次休暇」の取得率が、５日未満となる職員をなくすとともに、１０日以上となる職員が８０％以上になるよう雰囲気醸成や環境整備に努める。

所属長等は、所属における業務スケジュールを年度初めに職員へ周知するとともに、「年休等休暇計画表」を活用し、職員が計画的に年次休暇を取得できるよう努めます。

また、連続して休暇を取得し一定期間職務から離れることにより、心身ともにリフレッシュを図ることができるよう、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇取得期間等を活用し、連続した休暇の取得促進を図ります。

（以上）