

市川市職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン



目 次

I 総 論

1 策定の趣旨	3
2 計画期間	3
3 策定主体・対象職員	4
4 推進体制	4
5 周知・公表	5

II 現状と課題

1 女性職員に対する職業生活に関する機会の提供	
(1) 職員の男女の給与の額の差異	6
(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	8
(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率・	8
(4) 採用した職員に占める女性職員の割合	9
(5) セクシャルハラスメント等対策の整備状況	9
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) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合	10
(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	11
(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率 並びに合計取得日数の分布状況	12
(4) 職員の各月ごとの平均超時間外務時間及び時間外過勤務の上限 を超えた職員数	13
(5) 年次休暇の取得状況	14

III 目標数値とその達成に向けた具体的な取組

1 目標数値	15
2 目標達成に向けた具体的な取組	16

I 総論

1 策定の趣旨

「市川市職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン」は、次代の社会を担う子どもの健全な育成を推進するために平成 17 年 4 月に施行された「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成推進法」といいます。）及び働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性とその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために平成 28 年 4 月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」といいます。）に基づく特定事業主行動計画です。

なお、本市は、これまで次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画（次世代育成支援対策（次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための取組）に関する計画）及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（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）を定め、それぞれ取組を進めてきましたが、今回、新たな女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定するに当たり、次世代育成支援と女性活躍推進に向けては、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的かつ効率的と考えられることから、両法律に基づく行動計画を一体的に策定しています。

2 計画期間

令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間とします。

区 分	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17
次世代育成推進法の有効期間	有効期間										
同法に基づく特定事業主行動計画	第6次計画（統合前）										
女性活躍推進法の有効期間	延長前	有効期間（延長）									
同法に基づく特定事業主行動計画	第3次計画										
上記特定事業主行動計画の統合		市川市職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン									

3 策定主体・対象職員

(1) 策定主体

次世代育成支援と女性活躍推進に向けた取組を一体的に推進するため、すべての任命権者（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、市川市消防局長及び市川市教育委員会）が連名で策定します。

本プランは、各任命権者が共通して取り組む項目を中心に定めたものであり、各任命権者は、それぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取組や数値目標を設定するなど、本プランの効果的な推進に努めることとします。

(2) 対象職員

策定主体である任命権者に任命されたすべての一般職の職員（以下単に「職員」といいます。）とします。

4 推進体制

本プランの策定や改定のほか、次世代育成支援と女性活躍推進に関する取組を計画的に推進するため、各任命権者の職員等で組織する「市川市次世代育成支援対策推進法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係る特定事業主行動計画策定等委員会」を設置します。

本会議においては、PDCA サイクルの観点から、本プランに掲げる数値目標の達成状況や、取組の実施状況の点検・評価を実施し、本プランの見直し等を検討します。

また、社会情勢によって変化する職員の職場環境などへのニーズを的確に掌握するため、職員アンケートを実施し、適宜、本プランの見直し等も検討します。

5 周知・公表

(1) 職員に対する周知

策定又は変更をした本プランは、グループウェアへの掲載、電子メールによる送付等により、すべての職員に周知します。

(2) 公表

策定又は変更をした本プランは、市公式 Web サイトに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、本プランに掲げる数値目標の達成状況や、取組の実施状況を当該年度の翌年度の7月末日までに、市公式 Web サイトに掲載するなど、適切な方法で公表します。

Ⅱ 現状と課題

1 女性職員に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 職員の男女の給与の額の差異（令和7年度）

① 全職員に係る状況

区 分	男性平均額	女性平均額	割 合
任期の定めのない常勤職員	7,845千円	7,010千円	89.4%
任期の定めのない常勤職員 以外の職員	3,972千円	3,810千円	95.9%
全職員	6,891千円	5,200千円	75.5%

② 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別の状況

区 分	男性平均額	女性平均額	割 合
部長・次長相当職	11,512千円	11,433千円	99.3%
課長相当職	10,040千円	9,902千円	98.6%
主幹相当職	9,292千円	9,083千円	97.7%
副主幹職	8,329千円	7,912千円	95.0%

※ 主幹相当級以上の地位は、管理的地位にある職員です。

③ 「任期の定めのない常勤職員」に係る勤続年数別の状況

区 分	男性平均額	女性平均額	割 合
36年以上	8,997千円	7,944千円	88.3%
31～35年	9,045千円	8,365千円	92.5%
26～30年	9,312千円	8,281千円	88.9%
21～25年	9,317千円	8,211千円	88.1%
16～20年	8,522千円	7,634千円	89.6%
11～15年	7,376千円	6,289千円	89.6%
6～10年	6,443千円	5,765千円	89.5%
1～ 5年	5,981千円	5,820千円	97.3%

＜現状等＞

本市職員の給与は、一般職の職員の給与に関する条例等に基づき支給しており、制度上、男女の差異は生じないものの、「任期の定めのない常勤職員」において、女性職員の給与が男性職員の給与を下回っています。

この要因は、扶養手当や住居手当などの生活維持関連手当が世帯主である男性職員に支給されている場合が多いことが考えられます。

また、育児や家事などの制約により、女性職員の時間外勤務が少なく、時間外勤務手当の支給額の差異が生じている可能性もあります。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区 分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
管理的地位にある 職員の割合	21.8%	22.8%	22.8%

※ 消防局長が任命する職員（以下「消防職員」といいます。）を除いています。

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

区 分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
部長・次長相当級	9.4%	7.8%	9.3%
課長相当級	16.1%	18.7%	18.8%
主幹相当級	27.7%	27.8%	29.3%
副主幹級	54.5%	54.6%	53.8%
主査級	44.0%	43.2%	43.5%
主任級	45.5%	47.0%	49.9%
主任主事級	51.6%	52.5%	52.7%
主事級	53.2%	49.8%	50.3%

※ 主幹相当級以上は、管理的地位にある職員です。

※ 消防職員、任期付職員、暫定再任用職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除いています。

<現状等>

管理的地位にある女性職員の割合は、主幹相当級においては増加傾向にあるものの、おおむね横ばいで推移してきており、本市の「ウィズプラン（市川市男女共同参画基本計画）」（計画期間：令和8年度から令和12年度までの5年間）において定める目標値「令和12年度までに、本市の管理職における女性職員の割合を30%とする」には及ばない状況にあります。

本市の政策・方針決定過程に女性の参画を促進することは重要であり、**さらなる管理的地位にある女性職員の割合の向上が課題**となっています。

(4) 採用した職員に占める女性職員の割合

区 分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
副主幹級	0.0%	0.0%	40.0%
主査級	71.4%	50.0%	0.0%
主任級	41.7%	38.5%	20.0%
主任主事級	23.1%	42.9%	68.8%
主事級	50.9%	42.7%	50.0%
全 体	47.2%	43.0%	50.7%

※ 消防職員、任期付職員、暫定再任用職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除いています。

<現状等>

採用した職員に占める女性職員の割合は、主任主事級については増加傾向にあり、令和8年度では新たに副主幹級での採用がありました。

(5) セクシャルハラスメント等対策の整備状況

対 策	内 容	頻 度
ハラスメント防止研修	・ 令和6年度までに副主幹以上の職員全員に実施 ・ 令和7年度以降は副主幹級昇任職員を対象に実施	年1回
外部相談窓口の設置	・ 産業カウンセラーを相談員とする「快適しょくば相談窓口」の設置	月2回
ハラスメント相談カードの配布	・ 相談窓口の電話番号を記載した名刺サイズのカード配布	随 時
ハラスメント防止ポスターの掲示	・ 各所属執務室 ・ 更衣室等に掲示	常 時
ハラスメントアンケートの実施	・ 結果を公表	2年に1回

<現状等>

セクシャルハラスメント等のハラスメント対策については、男女雇用機会均等法等の措置義務を踏まえ、研修や相談窓口の設置など、適切に対応しています。

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) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

① 離職者の男女の差異

区 分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男 性	1.6%	2.0%	1.8%
女 性	3.4%	2.3%	2.8%

② 年代別の離職者数構成割合（令和7年度）

年 齢	男 性	女 性	年 齢	男 性	女 性
25 歳 ～29 歳	13.6%	3.5%	45 歳 ～49 歳	0.0%	6.9%
30 歳 ～34 歳	22.7%	17.2%	50 歳 ～54 歳	0.0%	20.7%
35 歳 ～39 歳	13.7%	13.8%	55 歳 ～59 歳	50.0%	27.6%
40 歳 ～44 歳	0.0%	10.3%	-	-	-

※ 消防職員、任期付職員、割愛職員、暫定再任用職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除いています。

※ 25 歳未満の離職者はいません。

※ 60 歳以上の離職者は含んでいません。

<現状等>

離職者は、女性の割合が高く、年代別の構成をみると、男女ともに39 歳以下の職員や 55 歳以上の職員の離職率が高い傾向にあります。

この要因は、育児や介護と仕事の両立に困難を抱えている可能性があり、長時間労働をはじめとする**生活と仕事の両立を阻む要因の改善が課題**となります。

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和7年度）

区 分	男 性		女 性	
	人 数	割 合	人 数	割 合
2年以上	10人	14.1%	36人	90.0%
1年以上 2年未満	8人	11.3%	3人	7.5%
1月以上 1年未満	22人	31.0%	1人	2.5%
2週間以上 1月未満	16人	22.5%	—	—
1週間以上 2週間未満	0人	0%	—	—
1週間未満	0人	0%	—	—
取得なし	15人	21.1%	—	—
取 得 率	56人/71人	78.9%	40人/40人	100%

※ 暫定再任用職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除いています。

<現状等>

男性の育児休業取得率は年々増加し、男性の育児への関心が高まってきていると思われます。

男性の育児休業取得期間は、1月以上1年未満取得する職員が最も多くなっていますが、女性職員と比較すると短期間であることから、**男性職員の長期的な育児休業取得への働きかけ及び環境整備が課題**となっています。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに
合計取得日数の分布状況（令和7年度）

休暇及び取得率	分 布		
配偶者出産休暇 取得率 91.5% (65人/71人)	区 分	人 数	割 合
	5日以上	51人	71.8%
	3日以上5日未満	9人	12.7%
	1日以上3日未満	5人	7.0%
	取得なし	6人	8.5%
育児参加休暇 取得率 66.2% (47人/71人)	区 分	人 数	割 合
	5日以上	37人	52.1%
	3日以上5日未満	7人	9.9%
	1日以上3日未満	3人	4.2%
	取得なし	24人	33.8%
両休暇 取得率 91.5% (65人/71人)	区 分	人 数	割 合
	5日以上	55人	77.5%
	3日以上5日未満	5人	7.0%
	1日以上3日未満	5人	7.0%
	取得なし	6人	8.5%

※ 暫定再任用職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除いています。

<現状等>

両休暇それぞれの取得日数は、6割以上の男性職員が5日以上取得していますが、「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るほか、両休暇を全く取得していない（制度を認識していない）職員も一定数います。

男性の育児参加が求められているなか、今まで以上に**休暇制度の周知・理解促進が課題**となっています。

(4) 職員の各月ごとの平均時間外勤務時間及び時間外勤務務の上限を超えた職員数

① 職員の各月ごとの平均時間外勤務時間

令和5年度	令和6年度	令和7年度
13.1 時間/人	12.8 時間/人	12.4 時間/人

② 1年度の時間外勤務の上限（360 時間）を超えた職員数

令和5年度	令和6年度	令和7年度
291 人	161 人	158 人

※ 暫定再任用職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除いています。

<現状等>

平均時間外勤務時間はおおむね横ばいで推移していますが、全体の約1割の職員が「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則」で定める時間外勤務の1年度の上限（360 時間）を超える時間外勤務をしており、慢性的になっている所属、職員も見受けられます。

時間外勤務の発生要因は一律でなく、所属・業務ごとに複数の要因（短期集中業務、予防的業務、業務過多（人員不足）、職員の経験不足）が絡み合っており、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課題**となっています。

(5) 年次休暇の取得状況

① 年次休暇を 10 日以上取得した職員の割合

令和5年度	令和6年度	令和7年度
74.5%	77.1%	80.5%

② 年次休暇の取得日数が 5 日未満の職員の割合

令和5年度	令和6年度	令和7年度
8.5%	7.1%	3.7%

③ 年次休暇の平均取得日数

令和5年度	令和6年度	令和7年度
14.4 日	15.0 日	15.1 日

※ 対象期間（1/1-12/31）の全期間休職をした職員並びに暫定再任用職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除いています。

<現状等>

職員の年次休暇の平均取得日数は10日以上となっているものの、年次休暇を10日以上取得した職員は全体の約8割となっており、また、約1割の職員が年次休暇の取得日数が5日未満となっており、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。

まずは、年次休暇の取得日数が「5日以内」の職員に対して、**確実に年次休暇の取得日数を5日以上取得するための仕組みづくりが課題**となっています。

Ⅲ 目標数値とその達成に向けた具体的な取組

1 目標数値

Ⅱにおける課題分析を踏まえ、次のとおり、目標値を設定します。

No.	項 目	目標値	現状値
(1)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上（消防職員を除きます。）	30%以上	23.5% (R8 年度)
(2)	男性職員の「育児休業」休業期間と取得率の向上（消防職員を除きます。）	2 週間以上 85%以上	89.4% (R7 年度)
(3)	消防局長が任命する男性職員の「育児休業」取得率の向上	85%以上	58.3% (R7 年度)
(4)	「配偶者出産休暇」及び「男性の育児参加休暇」を合計した休暇期間と取得率の向上	5 日以上 100%	77.5% (R7 年度)
(5)	「時間外勤務時間数」が年 360 時間を超える職員をなくす（管理職員、再任用職員、暫定再任用職員及び任期付短時間勤務職員を除きます。）。 ※ 消防職員については、交代制勤務消防職員の 21 時から翌日 6 時 40 分までにおける時間外勤務時間数及び休日における勤務時間数を除きます。	0 人	158 人 (R7 年度)
(6)	年次休暇の取得率の向上 ※ 対象期間（1/1-12/31）の全期間休職をした職員並びに再任用職員、暫定再任用職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除きます。	10 日以上 80%以上	80.5% (R7 年度)
		5 日未満 0%	3.7% (R7 年度)

※ (2)から(4)までの項目については、各年度中に子どもを扶養の対象とした男性職員を対象とします。

2 目標達成に向けた具体的な取組

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上

管理職昇任選考試験の受験対象者である女性職員が受験をしない主な理由に「管理職になることに自信がない」や「子育てや介護などの家庭の事情」が挙げられており、それらの不安を軽減するため、外部講師によるキャリアデザインに関する講義のほか、ロールモデルである女性管理職の体験談を聞き、管理職に対する不安や疑問について率直に意見交換を行う時間を設けるなど、キャリアアップの動機づけにつなげる研修を実施します。

また、昇任選考試験に加え、昇任選考試験の受験を希望していない優秀な女性職員を積極的に管理職へと登用することも可能としているところであり、成績主義の原則に基づき、公正な人事評価に基づく女性職員の登用を図ります。

(2)及び(3) 育児休業取得率の向上及び取得期間の伸長

仕事と育児が両立しやすい環境づくりとして、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、今後の働き方について記載する「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します。

また、代替職員を配置し、対象職員が安心して職務から離れられる環境づくりを目指します。

さらに、育児休業等の制度の利用を推進する風土作りのため、新規採用職員及び若手（入庁5年以内）の職員を対象に休業制度に関する研修を行い、制度が当たり前のように浸透している環境の整備を進めます。

そして、育児休業の対象職員については、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。

(4) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の向上

共働き世帯が増加する中で、女性職員が安心して継続的に活躍できるように、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、所属長等から「イクメン応援リーフレット」の配布等により、「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、男性職員も育児に係る休暇が取得しやすい職場風土を醸成するため、休暇取得に向けた制度利用の計画作成支援や、対象男性職員及びその所属長への取得勧奨を行います。

(5) 超過勤務の上限（360 時間）を超えた職員の解消

所属長等が、部下の時間外勤務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、所属における時間外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、「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るとともに、ノー残業デー・ノー残業月間の周知（庁内アナウンス）を行うことで、職員自身の時間外勤務の縮減に対する意識向上を促します。

(6) 年次休暇の取得率の向上

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、連続して年次休暇を取得し、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や夏季休暇取得期間等を活用し、連続した年次休暇の取得促進を図ります。



市川市職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン
令和 8 年度～令和 12 年度