

**「千葉市職員子育て支援・女性活躍推進計画～エンパワーメントプラン～」を策定しました！
～全ての職員が活躍できる職場づくりを推進～**

千葉市では、本市職員の「子育て支援計画」および「女性職員活躍推進プラン」が令和6年度末に計画期間満了を迎えたことから、方向性や取り組み内容が密接に関連し合う両計画を統合し、新たに「千葉市職員子育て支援・女性活躍推進計画」を策定しましたので、お知らせします。

1 趣旨・概要

女性職員や子育て期の職員をはじめとして、多様な人材が意欲をもって職務に取り組み、職員一人一人の個性と能力が十分に発揮でき、自分らしく働ける職場環境の整備を行うことにより、「全ての職員が活躍できる職場を実現する」ことを目的とする。

2 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

3 計画対象

千葉市および千葉市各行政委員会等の全職員

4 本計画の主なポイント

（1）全ての職員が活躍できる職場の実現

- ・多様な人材が意欲をもって職務に取り組み、職員一人一人の個性と能力が十分に発揮され、自分らしく働ける職場環境を整備する。
- ・出産や育児等によってキャリア形成が中断しやすい女性職員が必要な職務経験を積むことのできる人事施策に取り組む。

（2）支援が循環する職場づくり

- ・育児休業等取得者に対する支援や相談体制の充実を図るとともに、育児休業等取得者が所属する職場や仕事を引き継いだ職員に対する必要な支援を行うことで、職場全体の納得感と一体感を高め、持続可能な組織運営を図る。
- ・全ての職員がライフステージに応じて支える側・支えられる側になることへの意識付けを行うなど、支援が循環する持続可能な職場づくりを目指す。

（3）仕事と家庭生活のさらなる充実

- ・育児休業取得期間の長期化、年次有給休暇の取得促進、時間外勤務時間の縮減などを数値目標に掲げ、これまで以上に仕事と家庭生活の両立支援の取り組みを推進する。
- ・育児・介護等の経験を今後の職務や組織へ還元する施策の実施を通じて、仕事と家庭生活が相互に作用し合い、互いを豊かにする好循環を生み出す。
- ・女性職員が最初のポスト職である主査職に、自信をもって積極的に挑戦できる環境づくりと登用を進めていく。

5 計画の数値目標

| 項目 | 実績(令和5年度) | 目標(令和11年度) |
|--|-----------|------------|
| 男性職員の育児休業取得率 | 64.7% | 100% |
| 男性職員の育児休業取得期間 【2週間以上取得した職員の割合】 | 51.7% | 85% |
| 男性職員の育児に関する休暇・休業の取得 | 54.2% | 100% |
| 子育てのためテレワーク・勤務パターンの柔軟な変更を活用した職員の割合 | — | 50% |
| 年次有給休暇取得日 【15日以上取得した職員の割合】 | 68.4% | 100% |
| 家族の誕生日や記念日、子どもの学校行事等に合わせて年次有給休暇等を取得した職員の割合 | — | 100% |
| 時間外勤務時間数 | 14.5時間/月 | 13.0時間/月 |
| 課長補佐級以上に占める女性職員比率 | 23.8% | 30% |
| 主査級に占める女性職員比率 | 31.8% | 40% |

※これまでの取り組み・実績は、市ホームページをご確認ください。

○千葉市職員の子育て支援計画

【URL】 <https://www.city.chiba.jp/somu/somu/kyuyo/kosodateshienkeikaku.html>



○千葉市女性職員活躍推進プラン

【URL】 <https://www.city.chiba.jp/somu/somu/jinji/joseikatsuyaku.html>



問い合わせ先

【職員の女性活躍推進に関すること】

総務局総務部人事課 電話 245-5031

【職員の子育て支援に関すること】

総務局総務部給与課 電話 245-5034