

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～

- 1 計画策定にあたって
 - 2 これまでの取組みと成果と課題
 - 3 目的及び取組方針
 - 4 数値目標
 - 5 施策
 - 6 施策(各任命権者)
- 【参考】 職員アンケートの結果

1 計画策定にあたって(はじめに)

皆さんは、「黄金の3割」という言葉をご存じでしょうか。ハーバード大学の社会学者が提唱した理論のことで、集団の構成比率のうち、少数派（マイノリティー）のグループの割合が全体の30%を超えると、意思決定に影響を持つようになり、集団内での変化が連鎖し、組織の文化を変えるほどの力を持つこととされています。

これを踏まえ、男性の育児休業取得率の変化を見てみると、民間企業においては令和5年に30.1%となり、「イクメン」という言葉がブームになった平成22年ごろから10年以上の月日が経って、ようやく3割を超えました。

過去には、「父親は外で働き、家事・育児は母親の役目」という考え方が一般的であり、父親が育児休業を取得して育児に専念をするという行為自体が社会において認知されていませんでした。それが今、世の中に目を向けると、ベビーカーを押したり、赤ちゃんを抱っこしている父親は決して珍しいものではありません。

父親の育児が社会的に無視できないものとなり、「イクメン」という言葉にやっと父親の育児の実践が追いついてきたと言えます。

最近では、育児や子育てを夫婦2人で担うのではなく、職場や地域も含め子どもを取り巻く社会全体で「共に育てていく」ことを表す「共育て」といった言葉も生まれてきているところです。

本市の状況に目を向けてみると、これまでの積極的な子育て支援の取組みにより、第3期計画期間中の平成30年に、65.7%（国基準）となり、国や民間企業よりもいち早く3割を超え、その後、令和元年に92.3%まで上昇する過程で、「男性育休は当たり前」という認識が急速に定着していきました。

一方、女性活躍の観点ではどうでしょうか。民間企業における職員（正社員）に占める女性の割合は27.3%に留まりますが、本市ではすでに3割を大きく上回る48.3%にのぼり、多くの女性職員が活躍しています。しかし、管理職への女性登用率に目を向けると、民間企業では12.7%に留まり、本市においても23.8%と、いまだ3割に到達していません。※1

少子高齢化やDXの進展などを背景に、市民の皆様から寄せられる課題が、より複雑・多様化するなかで、その解決に当たっては、女性の意見も十分に反映されることが求められています。

そのためには、本市の女性職員が自信をもって責任ある重要なポストに就き、活躍できる組織にしなければなりません。

そして、その変化の中で、子育て中の職員や女性職員だけでなく、介護や疾病の治療など職員それぞれに多様な事情があっても、全ての職員がのびのびと意見を発信し、課題の解決に向けていきいきと行動できる職場が実現されていくものと思います。

皆さんが、この計画を理解し、そして職場の上司や同僚と協力して実践することで、子育て支援や女性活躍等に関する様々な「黄金の3割」を超えていき、良い変化の連鎖を引き起こし、更なる組織の活性化につながることを期待しています。

※1民間企業の数値は、令和5年10月1日現在。本市の数値は、令和6年4月1日現在。また、民間企業における管理職比率は課長相当職以上の数値である。

1 計画策定にあたって

(1) 計画の位置づけ

本計画は、**全ての職員が活躍できる職場の実現を目的**とし、「次世代育成支援対策推進法(次世代法)」・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく特定事業主行動計画※1と位置づけ、全任命権者※2により策定する。

(2) 計画期間及び対象職員

計画期間: 令和7年度から令和11年度まで(5年間)

対象職員: 本市職員

※会計年度任用職員についても本計画の趣旨を踏まえた取組を進めることとする。

(3) 特定事業主(任命権者)

千葉市長

千葉市人事委員会

千葉市議会議長

千葉市代表監査委員

千葉市消防長

千葉市農業委員会

千葉市教育委員会

千葉市病院事業管理者

千葉市選挙管理委員会

※1 特定事業主行動計画

① 次世代育成支援対策推進法

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に、地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務化

② 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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とその個性と能力を十分発揮して職業生活において活躍すること等を推進することを目的に、地方公共団体及び事業主に対し、女性活躍支援のための行動計画の策定を義務化

※2 特定事業主行動計画を策定する地方公共団体の機関及び対象職員

各法律施行令において、特定事業主を地方公共団体の教育委員会及び当該地方公共団体の規則で定めるものとされている。

本市では「千葉市次世代育成支援対策推進法施行令の規定により特定事業主及び特定事業主行動計画の対象となる職員を定める規則」及び「千葉市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令の規定により特定事業主及び特定事業主行動計画の対象となる職員を定める規則」において、各任命権者を特定事業主とし、各任命権者に任命される職員についての特定事業主行動計画を策定している。

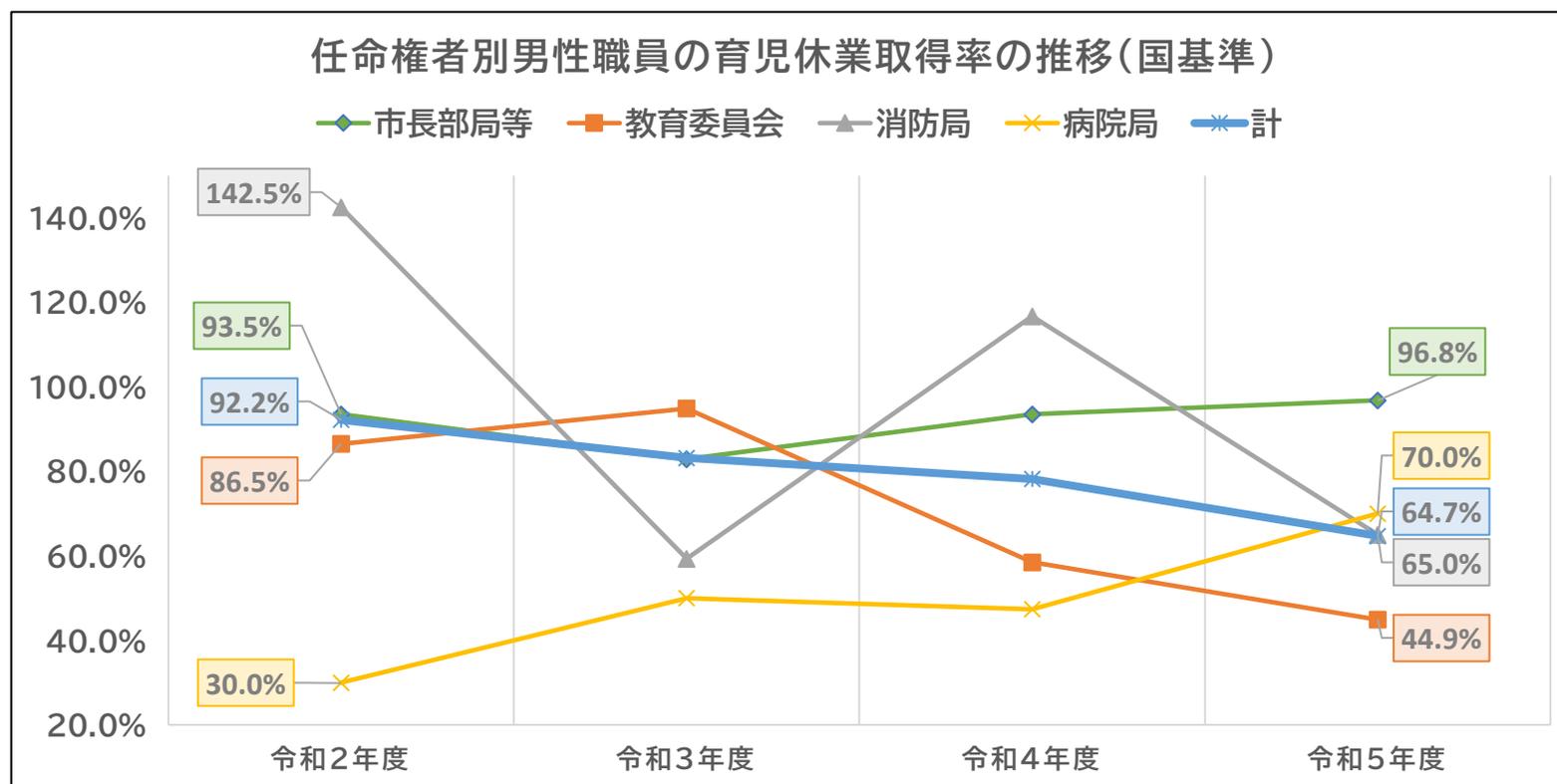
- 1 計画策定にあたって
 - 2 これまでの取組みと成果と課題**
 - 3 目的及び取組方針
 - 4 数値目標
 - 5 施策
 - 6 施策(各任命権者)
- 【参考】 職員アンケートの結果

2 これまでの取組みと成果と課題

(1) 子育て支援計画

『子育てを見守る環境整備』『「ワーク・ライフ・バランス」から「ワーク・ライフ・マネジメント」への転換』『職員の意識改革』を3つの柱とする取組みによる『多様性を受け入れる職場環境づくり』の実現を目指して取組みを進めてきた。

- ・男性の育児休業取得率(国基準)は、R1年度:92.3%、R2年度:92.2%であったが、R5年度:64.7%と減少傾向にある。
- ・市長部局等は95%超の高い取得率を維持しているが、他の任命権者の取得率が85%を下回っており、教職員や医療職など、代替職員の確保が難しい職域の取得率の向上が課題となっている。



2 これまでの取組みと成果と課題

(2) 女性職員活躍推進プラン

・『女性のキャリア形成支援』『働き方改革』『女性職員の活躍の場の拡充・創出』『家庭と仕事の両立支援(男性職員の育児等家庭生活への関与を高めるために)』の4つの方向性による取組により、性別にかかわらずすべての職員が、個性と能力を存分に発揮しイキイキと働ける組織を目指し、女性職員の登用や男性職員の子育て支援などを進めてきた。

・これにより、子育てによる部分休等を取得しながら主査職を担う職員や男性職員の育休取得者の増加に伴い、子育て等により時間的制約がある者がポスト職を担うことへの理解や相互支援の意識が醸成されてきているなどの組織環境の変化が生じてきているが、数値目標とした「女性管理職比率30%」及び「主任級女性職員の主査昇格への積極的意向50%」には到達しなかった。

・その要因としては、管理職の候補となる主査級の女性職員数が伸び悩んだことが挙げられるが、女性職員の採用比率及び職員の女性比率(特に主査への昇格前にあたる30代の女性職員)は着実に増加しており、今後、主査級の女性職員を増やしていくことが、管理職登用率を向上させていくうえで課題となる。

・しかしながら、女性職員の主査昇格への心理的障壁は依然として高く、「家庭が犠牲になる」「責任を果たすための十分な職務経験を積んでいない」という不安があり、家庭生活との両立が出来る働き方や職場の支援環境の充実、昇格に対して自信が持てる職務経験を積むことができる異動など、人事上の支援策を進めていくことが必要となる。

・今後、管理職への登用を着実に進めるために、「主査級の女性職員に関する具体的な数値目標」を設定した上で、各種取組を推進していく必要がある。

2 これまでの取組みと成果と課題

(3) 目標値に対する達成状況

■ : 目標達成した項目

項目		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	目標(令和6年度)
男性職員の育児休業取得率	市基準	44.7%	51.3%	51.9%	51.4%	—	100%
	国基準	92.2%	83.2%	78.2%	64.7%	—	
男性職員の育児に関する休暇・休業の取得 【子の出生後、1年以内に休暇・休業を1か月以上取得した男性職員】		43.7%	61.7%	59.0%	54.2%	—	100%
		※令和元年度実績	※令和2年度実績	※令和3年度実績	※令和4年度実績	※令和5年度実績	
保育所等の“迎え”を全く実施していない 男性職員の割合 (下段 配偶者がフルタイム勤務)		36.2%	33.8%	34.5%	32.0%	28.8%	0%
		20.5%	15.9%	17.7%	18.1%	14.0%	
学校・保育所・地域行事へ全く参加していない 男性職員の割合 【中学生までの子のいる男性職員について】		12.1%	13.5%	8.9%	6.4%	5.3%	0%
平日に父親が子どもと一緒に食事(夕食)を取る頻度 【小学生までの子のいる男性職員について 平日「週に1日以上」】		85.2%	86.4%	84.7%	85.8%	85.9%	80%
年次有給休暇平均取得日数		13.1日	16.3日	16.3日	17.3日	—	16日以上

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	目標(令和7年度)
課長補佐級以上に占める 女性職員比率(※) (各年度4月1日時点)	23.6%	24.4%	24.5%	24.4%	23.8%	30%
主任級女性職員の 主査昇格への積極意向割合 (各年度自己申告)	18.6%	18.4%	17.3%	18.0%	17.6%	50% ※令和6年度

- 1 計画策定にあたって
 - 2 これまでの取組みと成果と課題
 - 3 目的及び取組方針**
 - 4 数値目標
 - 5 施策
 - 6 施策(各任命権者)
- 【参考】 職員アンケートの結果

3 目的及び取組方針

(1) 子育て支援計画と女性職員活躍推進プランの統合

子育て支援計画の「勤務環境の整備」「多様な労働条件の整備」「男性の育児・家事参画の促進」等の取組みと、女性職員活躍推進プランの「女性職員が働きやすく、活躍できる職場環境の実現」に向けた取組みは、密接に連携し、互いに補完しあう関係であることから、今後は両計画を統合し、一体的に取組みを進めていく。



計画	計画期間(年度)				
	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期
子育て支援計画 (次世代育成支援対策推進法)	H17~H21	H22~H27	H28~R1	R2~R6	R7~R11
女性職員活躍推進プラン (女性活躍推進法)			H28~R1	R2~R6	R7~R11
			第1期	第2期	

3 目的及び取組方針

(2) 目的及び方向性

- 本計画は、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組み、職員ひとり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。
- 計画の推進に当たっては「**多様な事情に応じて自律的に働くことができる職場環境の整備**」・「**支援が循環する職場づくり**」・「**職員の意識改革**」・「**女性職員のキャリア形成・継続支援**」・「**ワーク・エンゲージメントの向上**」の『5つの柱』で取り組むこととする。
- 本計画では、「力を与える」と訳される「エンパワメント」を副題に充てているが、ここでは、企業経営の場面で広く理解されている「一人ひとりの本来持っている潜在能力を引き出し、自ら自発的に行動できるようにすること」として掲げている。
- 『5つの柱』の取組みを通じ、職員が自らの意思で働き方を見直し、変えていくことで、それぞれの職場の中で、いきいきと活躍できるようになることを目指す。



3 目的及び取組方針

① 多様な事情に応じて自律的に働くことができる職場環境の整備

多様な事情に応じて、職員が自主的に働き方を選びながら自律的かつ能率的に職務・職責を遂行できる職場環境づくりを推進する

② 支援が循環する職場づくり

支援する側・される側の双方の職員が充足感を得て、求められるパフォーマンスを発揮できるよう、両立支援制度等のさらなる充実を図るとともに、育児休業等取得職員から仕事を引き継ぐ職員や職場への必要な支援を実施する

③ 職員の意識改革

多様な事情を抱える職員を組織全体で支えることの必要性や、職員が子育てや介護等を通じて培った経験やスキルを職務においても発揮・応用し、自身のさらなる成長につなげていくことが大切であるという意識を醸成する

④ 女性職員のキャリア形成・継続支援

女性職員が成長を実感できる職務経験を積むことで自身の能力・キャリアに自信を持てるキャリア形成支援を図るとともに、ポスト職昇格後も継続してキャリアを形成することができる取組みを推進する

⑤ ワーク・エンゲージメントの向上(ワーク・ライフ・エンリッチメントの推進)

本市で働くことによる職員の満足度を高め、本市に定着し成長していく取組みを実施するとともに、家族と触れ合う機会を充実させる取組等の実施を通じて、仕事と家庭生活が相互に作用し合い、互いを豊かにする取組みを推進する

- 1 計画策定にあたって
 - 2 これまでの取組みと成果と課題
 - 3 目的及び取組方針
 - 4 数値目標**
 - 5 施策
 - 6 施策(各任命権者)
- 【参考】 職員アンケートの結果

4 数値目標

全ての職員が活躍できる職場の実現のため、下表のとおり数値目標を設定する。

カテゴリー	項目	現行計画	令和5年度	次期計画
		目標値	実績値	目標値
男性職員の 育児参加	男性職員の育児休業取得率	100%	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 (子の出生後、1年以内に休暇・休業を1か月以上取得した男性職員)	100%	54.2%	100%
ワーク・ライフ・ マネジメント	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 (小学生までの子のいる職員について)	—	—	50%
	年次有給休暇取得日【15日以上取得した職員の割合】 (短時間勤務職員等を除く)	—	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 り得た職員の割合(中学生までの子のいる職員について)	—	—	100%
	時間外勤務時間数 (学校勤務の教員を除く)	—	14.5時間/月	13.0時間/月
女性活躍	課長補佐級以上に占める女性職員比率 ※実績値は令和6年4月1日時点。目標値は令和12年4月1日時点。	30%	23.8%	30%
	主査級に占める女性職員比率 ※実績値は令和6年4月1日時点。目標値は令和12年4月1日時点。	—	31.8%	40%

- 1 計画策定にあたって
 - 2 これまでの取組みと成果と課題
 - 3 目的及び取組方針
 - 4 数値目標
 - 5 施策**
 - 6 施策(各任命権者)
- 【参考】 職員アンケートの結果

① 多様な事情に対応できる働きやすい職場環境の整備

フルタイムで働ける環境づくり (勤務形態の多様化の推進)

【目的】

職員が柔軟な働き方を自律的に選択できるよう、育児・介護等と仕事の両立を一層支援するとともに、職員がその能力を十分に発揮できる環境を整備する。

【主な取組】

- ・テレワーク実施場所の拡大
- ・勤務パターンの拡充
- ・スイッチ・ワークの導入
- ・フレックスタイム制の検討
- ・時間外縮減の推進(新たな縮減対策の実施)

職場における支援体制の確立

【目的】

多様な事情を抱える職員がいる職場に対し、職員の業務負担を軽減する取組みを行うことで、必要な休暇・休業制度を取得しやすい職場環境を整備する。

【主な取組】

- ・正規職員による代替配置の推進
(育児休業代替任期付職員の活用等)
- ・イクボス・イクサポを中心とした相談体制の強化

仕事と介護の両立支援制度の強化

【目的】

定年引上げに伴う介護休暇等の取得ニーズの増加が見込まれることから、仕事と介護の両立に必要な相談ができる体制を整えるとともに、各種支援制度の充実を図る。

【主な取組】

- ・介護に関する休暇や給付制度の早期周知
- ・介護を申し出た職員に対する周知・意向確認
- ・介護支援ハンドブックの作成
- ・介護支援相談員の新設
- ・短期介護休暇の日数拡充等の検討

② 支援が循環する職場づくり

全ての職員が支える側・支えられる側になれる職場づくり

【目的】
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で、支援が循環する持続可能な職場づくりを行う。

【主な取組】

- ・多様な事情に配慮しながら、職員それぞれが経験を積み、活躍できる場の拡充・創出
- ・介護休暇や孫の看護休暇の取得推進
- ・年次有給休暇の取得促進(年間15日以上)

支える職場・職員への支援

【目的】
育児休業取得者が所属する職場やその仕事を引き継いだ職員への支援を通じて、職場全体の納得感と一体感を高めていく。

【主な取組】

- ・職場すくすくアシストの創設（市互助会・1回3万円を親睦会へ支給）
- ・人事考課における適切な評価方法の周知等
- ・イクボス・イクサポを中心とした相談体制の強化
- ・「しごとコンシェルジュ」の利用促進

育児・介護経験の職場への還元

【目的】
育児・介護を控える職員が安心して働き続けられるようにするために、育児・介護経験者の体験談等を紹介する。

【主な取組】

- ・育児・介護体験談の紹介(研修講師・子育て応援タイムズへの体験記事の掲載等)
- ・育児休業から復職した職員に対するアンケートの実施と結果の公表

③職員の意識改革

「ワーク・ライフ・マネジメント」の更なる推進

【目的】

育児・介護・職務経験生かし、仕事と家庭生活を共に充実させ、職員自身も更に成長できる職場環境づくりを推進する。

【主な取組】

- ・柔軟な働き方の活用方法の提案
- ・多様な事情に対応する公的支援制度の紹介
- ・年次有給休暇の取得促進(年間15日以上)

キャリア形成への支援

【目的】

育児や介護等の家庭事情によりキャリア形成が困難だと考えている職員が多数いるため、職員のキャリア形成への不安を払しょくする研修等を実施する。

【主な取組】

- ・仕事と育児等を両立しながらキャリア形成を目指す研修の実施
- ・育児休業中のキャリア形成への支援(研修受講機会の提供等)

「ともそだて」が可能な職場の実現

【目的】

子育てに関する情報の周知を積極的に行うことで、安心して育児に関する制度を利用できるよう支援し、男女ともに仕事も子育てもしっかりと参画することができる「ともそだて」が可能な職場を実現する。

【主な取組】

- ・育児休業中の経済的不安を解消するための育児休業手当金計算ツールの作成
- ・学習管理システム(C-Learning)を活用した育児休業の取得を検討している職員向けの情報提供の検討

④ 女性職員のキャリア形成・継続支援

成長を実感できる
職務経験の機会の
提供

【目的】
女性は出産・育児によるキャリア中断期間が発生しやすいことから、その前に主査職(監督職)に向けて自信を深め、成長を実感できる職務経験の機会を提供する。

【主な取組】

- ・ 入庁後早期に企画部門や大規模プロジェクト等に参画が可能な部門へ配置
- ・ 将来の昇格を意識した所属での育成・トレーニングの実施
- ・ メンター経験による指導力の向上

キャリア形成支援
(若手・中堅職員)

【目的】
若手・中堅職員が自らのキャリアについて、中長期的な視点で考え、将来迎える昇格について具体的に意識出来るよう支援する。

【主な取組】

- ・ 昇格を意識してもらうための研修・啓発の実施
- ・ 自身のキャリア形成を気軽に考えることのできる機会の提供

キャリア形成支援
(部分休等取得職員)

【目的】
部分休等取得職員に対して、将来の昇格に繋がるキャリアを形成できるように人事上の支援策を実施する。

【主な取組】

- ・ 部分休等取得職員の企画部門等の配置、主査昇格時の人的フォロー等
- ・ 部分休等取得職員のポスト職への登用

④ 女性職員のキャリア形成・継続支援

管理監督職昇格者が相談できる体制の整備

【目的】
職務内容、環境が大きく変化する管理監督職となった直後の不安を解消するため、仕事や人間関係等について、気軽に相談できる体制を整備する。

【主な取組】

- ・ 主査職・課長補佐職の初任者における「しごとコンシェルジュ制度」の利用促進
- ・ 上司による育成面接等を活用した相談機会の提供

育児休業取得者のいる職場への人的支援策の推進

【目的】
育児休業の取得により、職場に負担をかけてしまう等の不安を低減することで、自身のキャリア形成を継続して肯定的に考えることができる環境づくりを進める。

【主な取組】

- ・ 正規職員による代替配置の推進（育児休業代替任期付職員の活用等）

女性活躍推進への意識醸成

【目的】
女性活躍やキャリア形成に係る情報を継続的に庁内に発信するとともに、女性活躍推進の重要性や健康課題など性差の違いへの理解を深める取組を実施することにより、性差に関わらず、働きやすい職場環境を実現する。

【主な取組】

- ・ 学習管理システム(C-Learning)を活用した女性活躍の必要性を学ぶことができる機会の提供
- ・ 女性活躍通信(仮称)の発行
- ・ 新任所属長への女性特有の健康課題に関する研修の実施

⑤ ワーク・エンゲージメントの向上(ワーク・ライフ・エンリッチメントの推進)

千葉市職員でいる
ことの誇り・満足度
の向上

【目的】
市職員として働くことで成長を実感し、働くことの楽しさ
を感じることができる取組みを実施して、市職員でいる
ことの誇り・満足度の向上を図る。

【主な取組】

- ・ ワーク・エンゲージメント等に関する研修の実施
- ・ 密度の濃い働き方への意識転換(ABWの推進)
- ・ ワーク・スタイル・ブック(WSB)による多様な働き方の提示
- ・ 意欲や適性に応じた人事配置の実施
- ・ 能力や実績が的確に評価される評価方法の周知

家庭と仕事の両立
による意欲の向上

【目的】
家庭生活と仕事の両方を充実させることができるよう、
家族と関わる機会を増やす取組みを実施して、仕事への
意欲向上を図る。

【主な取組】

- ・ 子の看護休暇の取得対象の拡大
- ・ スイッチ・ワークの導入
- ・ 家族の記念日の年休取得の促進
- ・ 連休へのプラスワン休暇の所属長からの促進
- ・ 家族の職場訪問の実施

働きやすい・働き
続けたいと思う職
場環境づくり

【目的】
職員ひとり一人が心身ともに健康な状態で、働きやすい・
働き続けたいと思う職場環境づくりを実施する。

【主な取組】

- ・ 若手職員を対象としたメンタル支援、新任所属長への女性
特有の健康課題に関する研修の実施
- ・ 高ストレス職場に対する職場改善支援
- ・ 全庁消灯日・完全消灯日の実施
- ・ ハラスメントの対策の強化

- 1 計画策定にあたって
- 2 これまでの取組みと成果と課題
- 3 目的及び取組方針
- 4 数値目標
- 5 施策
- 6 施策(各任命権者)**

本計画が目的に掲げる「全ての職員が活躍できる職場の実現」を達成するため、任命権者毎の特有の事情に沿った取組みを進めることが非常に有用であることから、勤務体系や業務内容、職員の男女比率など、特に特殊性の高い教育委員会、病院局、消防局の任命権者においては、上記の「5 施策」に加え、個別の施策を定めます。

【参考】 職員アンケートの結果

6 施策(各任命権者)

① 教育委員会

女性職員の リーダーシップ 意識向上

【目的】
学校における女性管理職の増加に向けて、知識や経験を深め、リーダーシップ意識を向上させる。

【主な取組】
・各学校での女性職員に対する研修受講等の奨励及び管理職から積極的な声掛け等の実施

男性職員の子育て 意識の醸成

【目的】
子育てに集中する時間を持つことで、男性職員の子育てへの意識を高める。

【主な取組】
・夏休みや年末年始の長期休暇の期間に、2週間以上の育児休業取得を推奨
・家族の誕生日・記念日等における定時退勤や年次有給休暇等の取得を促すため、教育委員会内通知等を活用し、定期的な周知を実施

子育てに関する休暇 等の取得しやすい 環境づくり

【目的】
育児休業取得マニュアル等を作成することで、申請の事務手続きの負担を軽減し、より取得しやすい環境づくりを目指す。

【主な取組】
・教職員向けマニュアルの作成(育児休業及び介護休暇の休暇取得手続きや公立学校共済組合の給付制度等を案内)

6 施策(各任命権者)

② 病院局

職場における支援体制の確立

【目的】
育児等と仕事の両立を支援するとともに、職員がその能力を十分に発揮できる環境を整備する。

【主な取組】

- ・ 妊娠・育児期間中における深夜勤務のない部署（外来等）への配置
- ・ 交替制勤務職場（病棟等）における深夜勤務制限等の周知の強化
- ・ 職員の事情に配慮した配置等

男性職員の育児参加の更なる推進

【目的】
男性職員が自身の子育てと仕事との向き合い方を考える契機とし、今後の仕事に対する考えや休暇取得の意向などを確認する。

【主な取組】

- ・ 職種に応じて男性職員の育児休業取得等意向調査を実施

キャリア形成支援（若手・中堅職員）

【目的】
若手・中堅職員が自らのキャリアについて、中長期的な視点で考え、昇格を意識出来るよう支援する。

【主な取組】

- ・ 医療職としてのキャリア形成に係る院内外の研修の周知

6 施策(各任命権者)

③ 消防局

働き続けたいと思える職場環境作り

【目的】
職員ひとり一人が安心して働き続けたいと思える、風通しの良い職場環境作りのための取組みを実施する。

【主な取組】

- ・ 職員間の相互理解や部下・後輩職員の相談対応を円滑に行うための研修等を実施
- ・ 職場環境アンケート、管理職アンケートの実施

消防署等で勤務する職員の負担軽減

【目的】
災害対応に従事する職員の、身体的負担を軽減するための取組みを実施する。

【主な取組】

- ・ 仮眠室の個室化
- ・ 救急隊の連続出動に伴う労務負担の軽減

職員の健康増進

【目的】
健康管理対策に係る知識の向上を図るとともに、心身の健康障害の予防、早期発見・治療を推進する。

【主な取組】

- ・ 二次検診の対象者抽出及び受診の徹底
- ・ 消防職員として必要な体力の維持増進を図るための体力検査を実施
- ・ 健康管理対策に係る知識向上のための研修を実施

- 1 計画策定にあたって
- 2 これまでの取組みと成果と課題
- 3 目的及び取組方針
- 4 数値目標
- 5 施策
- 6 施策(各任命権者)

【参考】 職員アンケートの結果

アンケート結果概要

【男性職員の育児休業】

- ・男性職員の育児休業取得希望者は約7割に留まった。
- ・「こども未来戦略」において、2030年までに2週間以上の取得率85%を政府目標としていることから、引き続き「育児休業の取得は当たり前」という雰囲気作りと、それを支える職場と職員の支援が必要である。

【柔軟な働き方】

- ・職種に関わらず「勤務パターンの拡充」・「フレックス勤務」の利用希望が多かった。労務管理や行政運営へ影響も含めて、導入に向けた検討を進めていく必要がある。

【キャリア形成】

- ・30代～40代を中心に「仕事と私生活の両立」が難しくなると感じている。
- ・特に女性は30代となると育児・介護等の家庭事情に直面することから、キャリア形成に不安を感じるようになる。
- ・要因としては、「勤務時間が短いと業務をうまくこなせない」「家庭と仕事のどちらかを犠牲にしないとできない」の割合が非常に高い。

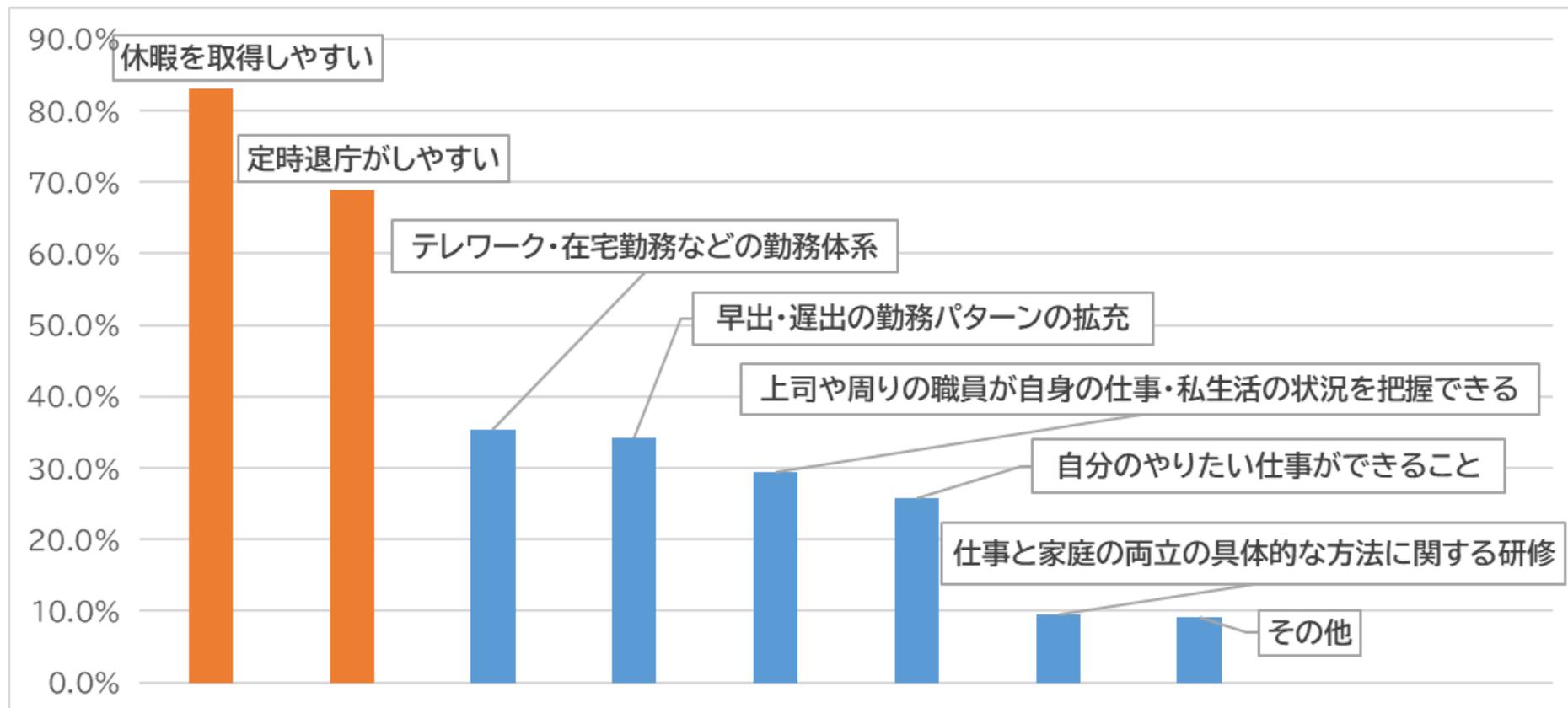
【女性職員の昇格意向】

- ・事務技術の女性主任は主査昇格前に幅広い分野の職務経験を求めている。
- ・女性職員が主査になるためには、出産・育児によるキャリア中断期間の発生を見据え、その前に出来る限り多くの職務経験の機会を設ける必要がある。

【参考】 職員アンケートの結果(令和6年7月実施)

(1)子育て支援計画

○仕事と家庭をともに充実させ、自身の生活をよりよくするために必要なことは

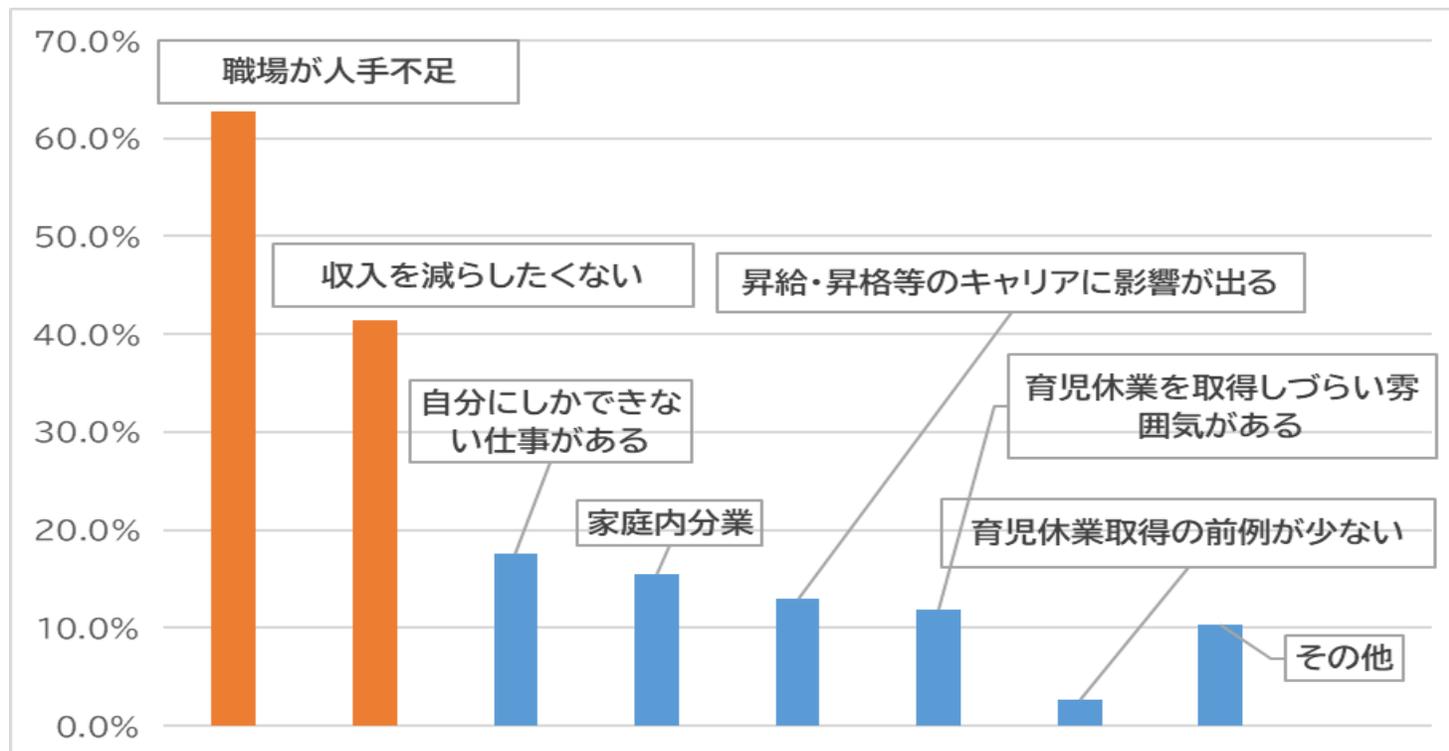


- ・多くの職員が「休暇を取得しやすい(83%)」、「定時退庁がしやすい(69%)」職場環境が必要と考えている。
- ・勤務体系や勤務パターンの拡充を求めている職員も一定数存在。

【参考】 職員アンケートの結果(令和6年7月実施)

(1)子育て支援計画

○育児休業を取得したくない理由



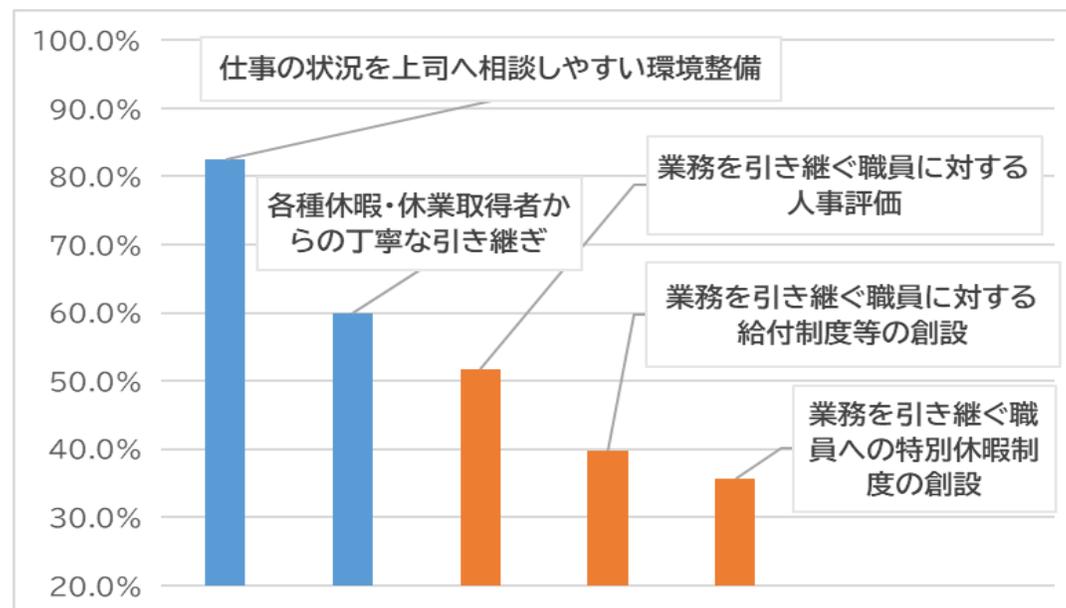
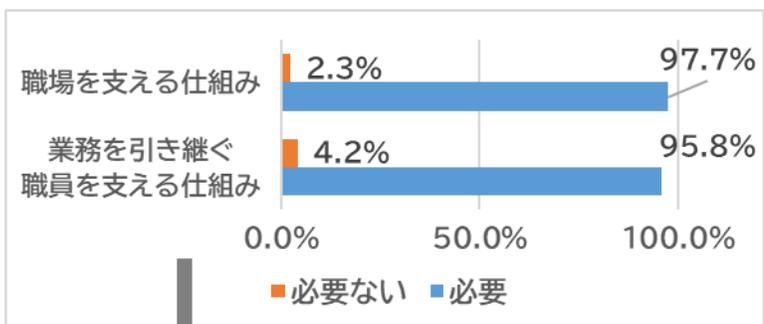
・**職場の人手不足を理由に育児休業を取得したくないと考える職員が多い**。代替職員の確保など、職員が安心して育児休業を取得できる職場環境の整備を行う必要がある。

・**休業期間中の収入について不安を抱えている職員も多く存在**するため、引き続き休業期間中の手当等給付制度について積極的に周知していく必要がある。

【参考】 職員アンケートの結果(令和6年7月実施)

(1)子育て支援計画

○育児休業等取得者がいる職場・職員を支える仕組み



・ほぼ全ての職場・職員が育児休業等取得者の業務を引き継ぐ職員等を支える仕組みは必要であると考えている。

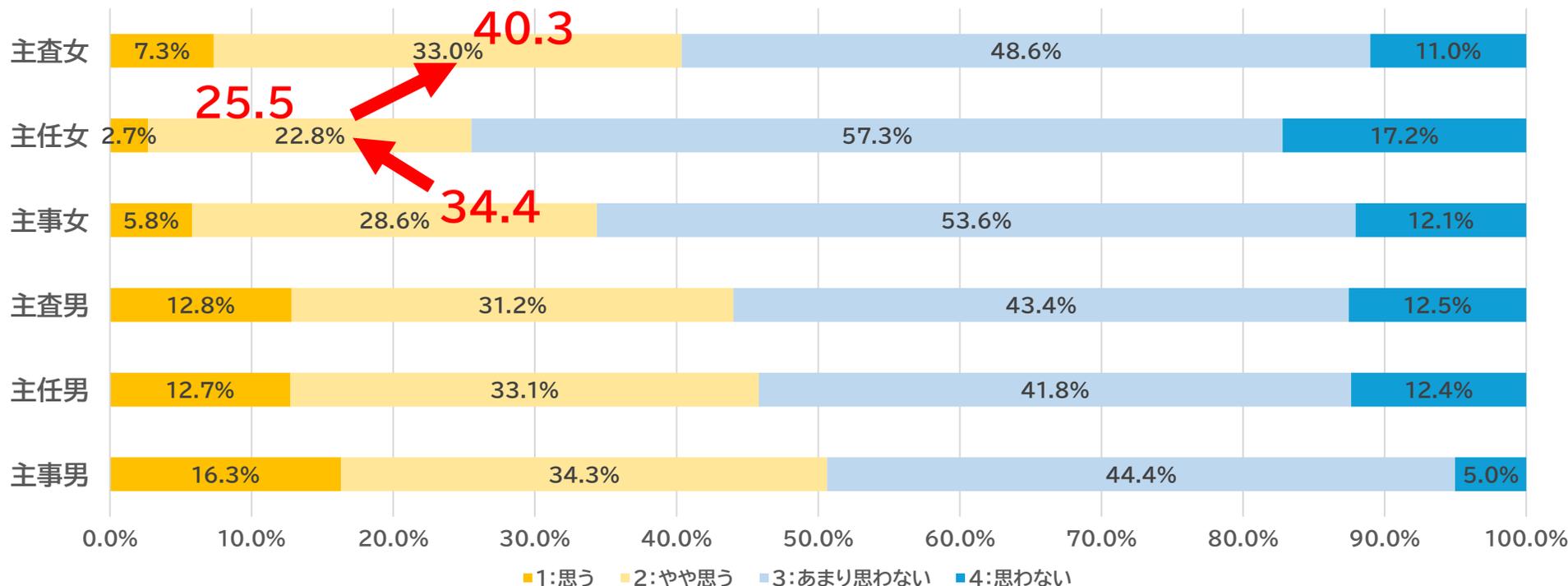
・支援内容としては、「仕事の状況を上司へ相談しやすい環境の整備(83%)」を求める声が多くあり、イクボスやイクサポの役割の重要性を再認識。
「人事評価(52%)」や「給付金制度の創設(40%)」など、業務を引き継ぐ職員に対する直接的な支援を求める声も一定数存在。

【参考】 職員アンケートの結果(令和6年7月実施)

(2)女性職員活躍推進プラン

※主査級以下の事務・技術の職員(消防局、市立小・中・高除く)の回答を抽出

○育児等家庭事情があったとしてキャリア形成はできるか。



・女性主事では「思う」「やや思う」の肯定的な回答が「34.4%」だが、女性主任では「25.5%」と9ポイント減少
➡ これは子育て等のライフイベントに実際に直面したこと及び主査への昇格が間近になってきた不安感によるものと考えられる。

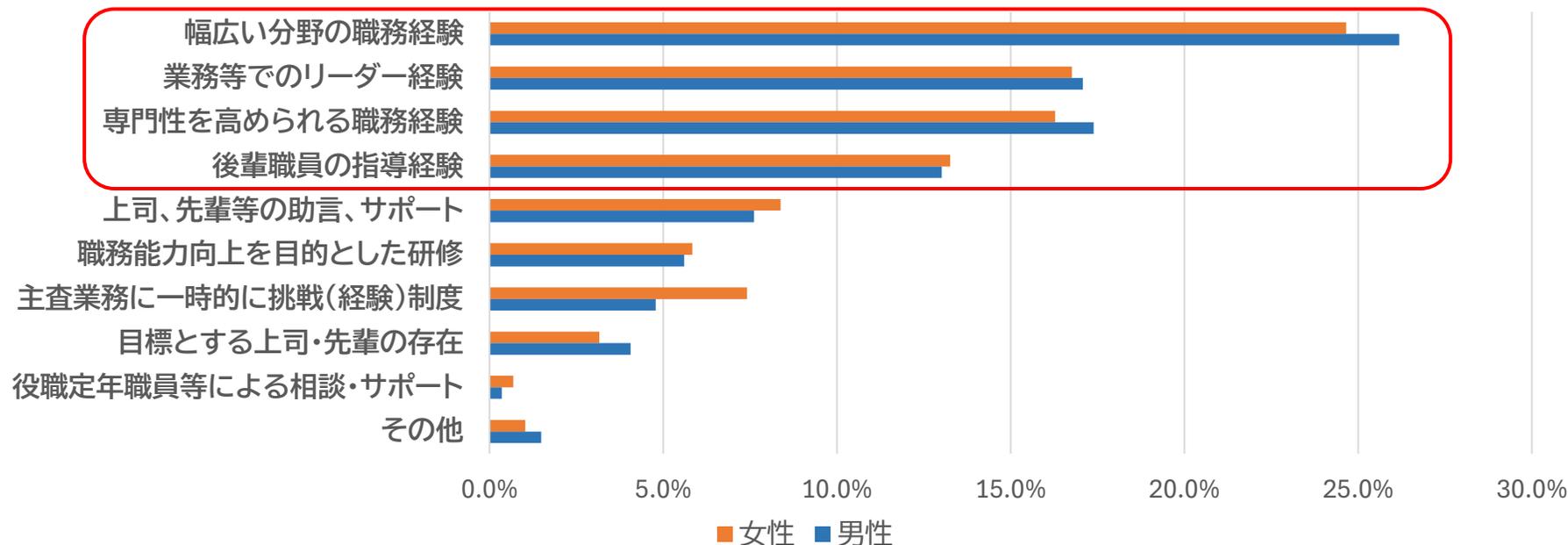
・一方で、昇格後の主査職の肯定的回答は、「40.3%」に回復・上昇しており、主査職に昇格目前の主任級職員の昇格に対する不安や抵抗感を低減する取組が重要である。

【参考】 職員アンケートの結果(令和6年7月実施)

(2)女性職員活躍推進プラン

※主査級以下の事務・技術の職員(消防局、市立小・中・高除く)の回答を抽出

○主査級(監督職)になるために、昇格前に必要だと思うもの。(主任以下3つまで回答可)



・男女とも昇格には、幅広い分野、リーダー経験、専門性を高められる職務経験や後輩の指導経験等、一定の職務経験が必要だと考えている。

・女性は、育児休業等によるライフイベントにより、職務経験を深める機会の制約(キャリアの中断)が生じやすく、これらが昇格に対する心理的不安に繋がっていると考えられる。

・そのため、家庭と仕事が両立できる職務環境の整備に加え、若いうちから自身のキャリアを考えるとともに経験を深められる機会を持ち、子育て等をしながらも前向きに職務に挑戦できる取組みが求められる。