

松戸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

前期計画（平成28年度～平成32年度）



平成28年4月

松戸市

目次

1. 計画策定の背景と目的	1
2. 計画期間	2
3. 計画の対象	2
4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
5. 女性職員の職業生活における活躍に関する状況	3
6. 女性職員の活躍の推進に向けた目標値及び目標を達成するための取組	11

1. 計画策定の背景と目的

我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、着実に上昇してきているが、就業を希望しているものの、育児・介護等を理由に働いていない女性は約300万人に上る。また、管理的職業従事者における女性の割合は11.3%（平成26年）と低い水準にとどまっており、近隣諸国と比べても低い状況にある。

一方で、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されている。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、人材の多様性を確保することが不可欠である。

そのため、平成27年8月に「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。）が制定され、法第15条の規定において、国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるものは「特定事業主」として、職場で働く職員を雇用する立場から、女性の活躍推進に関し、計画期間、達成しようとする目標、目標達成のために講じる措置の内容及び実施時期を記載した「特定事業主行動計画」を策定し公表することが義務付けられた。

今回、公表する「松戸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」は、法第7条第1項の規定に基づく「事業主行動計画策定指針」に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、松戸市が特定事業主としての立場として、職場で働く女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、策定したものである。

2. 計画期間

- (1) 本計画の期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とする。
- (2) 平成28年度から平成32年度までの5年間の前期行動計画期間とし、平成33年度から平成37年度までを後期行動計画期間とする。
- (3) 本計画の実施状況については、年度ごとに把握・公表する。また、必要に応じて、計画自体も見直していく。

3. 計画の対象

本計画では、正規職員はもとより、臨時職員・非常勤職員全てを対象とする。そのため、市長部局、消防、病院、教育委員会など、勤務形態や職場環境にそれぞれ違いはあるが、各任命権者は職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庁内の関係部局の職員を構成員とした特定事業主行動計画推進委員会（仮称）を設置し、計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行なうこととする。

5. 女性職員の職業生活における活躍に関する状況

法第15条第3項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基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。)第2条に基づき、市長部局、消防局、水道事業、病院事業、選挙管理委員会、監査委員事務局、農業委員会、市議会事務局、教育委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行なった。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

《正規職員》

(単位：人)

	平成23年度			平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
市長	66	51	43.6%	62	49	44.1%	67	56	45.5%	71	45	38.8%	89	72	44.7%
教育	23	7	23.3%	16	4	20.0%	13	4	23.5%	9	5	35.7%	16	6	27.3%
消防	12	0	0.0%	13	0	0.0%	24	0	0.0%	17	0	0.0%	19	1	5.0%
病院	42	46	52.3%	32	64	66.7%	36	96	72.7%	37	84	69.4%	28	89	76.1%
計	143	104	42.1%	123	117	48.8%	140	156	52.7%	134	134	50.0%	152	168	52.5%

※教育は、教員籍及び市立高等学校教員のみ

※病院は、独自に採用している医療職のみ

※教育、消防、病院以外については、市長部局にて一括して採用しているため、市長部局に含む

《臨時・非常勤職員》

(単位：人)

	平成23年度			平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
市長	64	326	83.6%	40	240	85.7%	74	303	80.4%	62	248	80.0%	163	492	75.1%
教育	24	83	77.6%	26	84	76.4%	41	156	79.2%	45	140	75.7%	50	248	83.2%
消防	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	2	100.0%	0	1	100.0%
病院	32	72	69.2%	45	97	68.3%	66	115	63.5%	70	86	55.1%	37	90	70.9%
計	120	481	80.0%	111	421	79.1%	181	574	76.0%	177	476	72.9%	250	831	76.9%

☆ 消防局職員に占める女性職員の割合

《正規職員》

(単位：人)

平成23年度			平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度		
男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
481	21	4.2%	478	21	4.2%	478	21	4.2%	478	21	4.2%	476	22	4.4%

※各年度4月1日現在

【分析結果】

市長部局における採用した女性職員の割合は、概ね40%以上となっており、比較的高い数値となっている。

消防局においては、平成27年度に1人採用したのみである。また、消防局全体の職員に占める女性職員の割合でも、平成27年度では4.4%と低い数値になっている。

(2) 平均した継続勤務年数の男女差異

《正規職員》

《臨時・非常勤職員》

(単位：年)

	男	女	計		男	女	計
	平均勤続年数	平均勤続年数	平均勤続年数		平均勤続年数	平均勤続年数	平均勤続年数
市長	15.3	16.9	16.0		2.3	4.6	3.5
教育	12.8	16.6	14.8		1.6	5.3	3.4
消防	19.0	23.9	19.2		-	3.9	3.9
病院	12.4	11.5	11.8		2.8	5.8	5.0

※平成27年4月1日現在

※臨時・非常勤職員は、選考の上再度任用された職員についても継続勤務とみなす

※教育、消防、病院以外については、市長部局に含む

☆ 病院において10年前に採用した職員の継続任用割合

《正規職員》

(単位：人)

	男			女			計		
	採用者	退職者	継続雇用率	採用者	退職者	継続雇用率	採用者	退職者	継続雇用率
医師	12	10	16.7%	3	3	0.0%	15	13	13.3%
看護師	1	1	0.0%	41	30	26.8%	42	31	26.2%
薬剤師	0	0	0.0%	1	0	100.0%	1	0	100.0%
理学療法士	2	0	100.0%	0	0	0.0%	2	0	100.0%
介護福祉士	1	1	0.0%	0	0	0.0%	1	1	0.0%
計	16	12	25.0%	45	33	26.7%	61	45	26.2%

平成27年4月1日現在

《臨時・非常勤職員》

(単位：人)

	男			女			計		
	採用者	退職者	継続雇用率	採用者	退職者	継続雇用率	採用者	退職者	継続雇用率
医師	22	22	0.0%	11	11	0.0%	33	33	0.0%
看護師	1	1	0.0%	8	8	0.0%	9	9	0.0%
看護補助者	0	0	0.0%	3	3	0.0%	3	3	0.0%
医療技術職	1	1	0.0%	5	3	40.0%	6	4	33.3%
事務	3	3	0.0%	6	4	33.3%	9	7	22.2%
計	27	27	0.0%	33	29	12.1%	60	56	6.7%

※平成27年4月1日現在

【分析結果】

病院事業は、他の部局と比べて特に正規職員の平均勤続年数が低いことがわかる。さらに、「病院において10年前に採用した職員の継続任用割合」では、10年前に採用した正規職員の看護師の内、70%以上の職員が退職していることがわかった。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

《正規職員》

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
市長	14.8	11.6	11.7	10.6	8.9	11.8	13.8	11.9	9.9	11.7	12.4	15.0
議会	11.2	9.9	28.6	8.3	6.7	33.1	9.8	16.2	25.5	10.8	12.3	30.6
監査	2.9	3.1	4.6	2.8	0.0	0.0	0.9	3.6	0.0	6.4	0.0	0.8
選管	48.1	54.6	50.6	2.3	1.7	0.0	43.7	127.0	64.6	1.0	0.0	1.9
農業	5.5	2.8	2.0	6.0	2.5	3.3	2.7	5.0	10.8	3.5	4.7	2.7
水道	5.4	8.4	4.2	6.3	3.3	5.6	5.0	3.7	1.6	0.5	5.2	2.7
教育	8.3	6.4	6.3	6.6	4.3	6.4	6.5	5.5	5.2	5.1	6.3	7.7
消防	9.5	12.8	9.6	9.8	6.9	7.3	8.8	8.8	9.2	10.2	7.6	8.3
病院	8.1	7.7	6.4	6.5	5.6	6.1	7.6	6.4	14.5	14.8	7.7	8.1
全体	11.8	10.3	9.7	9.0	7.3	9.3	10.9	9.7	10.6	11.5	9.9	11.6

※ 平成26年度実績

【分析結果】

市議会事務局では、定例会開催月（3、6、9、12月）に超過勤務が多いことがわかる。それ以外の月においては、平均20時間未満となっている。

選挙管理委員会では、6月に松戸市長選挙、11月に松戸市議会議員選挙、12月に衆議院議員選挙を実施したため、その前後の月の超過勤務時間が増加している。

それ以外の部局においては、平均超過勤務時間は20時間未満となっている。

(4) 管理的地位にある職員（課長相当職以上）に占める女性職員の割合

《正規職員》

(単位：人)

	平成23年度			平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
市長	191	16	7.8%	178	15	7.8%	172	13	7.0%	180	16	8.2%	180	19	9.5%
教育	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%
消防	31	0	0.0%	32	0	0.0%	31	1	3.1%	30	2	6.3%	32	2	5.9%
病院	74	12	14.0%	76	14	15.6%	74	12	14.0%	81	13	13.8%	90	15	14.3%
計	297	28	8.6%	287	29	9.2%	278	26	8.6%	292	31	9.6%	303	36	10.6%

※各年度4月1日現在

※教育は、市立高等学校教員のみ

※教育、消防、病院以外については、市長部局に合算

【分析結果】

市長部局における「管理的地位にある職員（課長相当職以上）に占める女性職員の割合」は平成23年度の7.8%から平成27年度現在9.5%と増加傾向にはあるものの、依然として低い数値になっている。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

《正規職員》

(単位：人)

	市長			教育			消防			病院		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
部長相当職	25	1	3.8%	0	0	0.0%	2	0	0.0%	12	2	14.3%
次長相当職	29	2	6.5%	0	0	0.0%	6	0	0.0%	17	7	29.2%
課長相当職	126	16	11.3%	1	0	0.0%	24	2	7.7%	61	6	9.0%
課長補佐	148	59	28.5%	1	1	50.0%	32	1	3.0%	63	38	37.6%
主幹	101	82	44.8%	0	0	0.0%	65	2	3.0%	37	23	38.3%
5級係長	66	170	72.0%	0	0	0.0%	35	2	5.4%	6	16	72.7%
4級係長	127	169	57.1%	0	0	0.0%	123	11	8.2%	20	16	44.4%

※平成27年4月1日現在

※教育は、市立高等学校教員のみ

※教育、消防、病院以外については、市長部局に合算

【分析結果】

課長補佐以上は女性職員の割合が低い。5級係長以下は女性職員の割合の方が高い。今後、女性職員の管理職を積極的に登用するにあたり、5級係長以下の女性職員をどのように計画的に登用していくかが課題である。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

《正規職員》

(単位：人)

	男				女			
	対象者	育児休業 取得者	育児休業 取得率	平均取得 日数	対象者	育児休業 取得者	育児休業 取得率	平均取得 日数
市長	33	1	3.0%	14.0日	24	24	100.0%	458.2日
教育	8	0	0.0%	0.0日	2	2	100.0%	645.0日
消防	20	0	0.0%	0.0日	0	0	0.0%	0.0日
病院	18	0	0.0%	0.0日	30	30	100.0%	548.3日

※平成26年度実績

【分析結果】

女性職員は、100%の職員が育児休業を取得しているが、市長部局では男性職員は3%と低い状態である。今後も、男性職員に対する制度の周知徹底と、取得しやすい職場風土の醸成が必要である。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

《正規職員》

(単位：人)

	配偶者出産休暇				育児参加のための休暇			
	対象者	取得者	取得率	平均取得日数	対象者	取得者	取得率	平均取得日数
市長	33	27	81.8%	2.5日	33	15	45.5%	3.4日
教育	8	4	50.0%	0.9日	8	2	25.0%	1.8日
消防	20	19	95.0%	2.8日	20	0	0.0%	0.0日
病院	18	7	38.9%	2.3日	18	3	16.7%	4.7日
計	79	57	72.2%	2.5日	79	20	25.3%	3.4日

※ 平成26年度実績

※ 妻の分娩休暇は一人当たり3日取得可能

※ 男性の育児休暇は一人当たり5日取得可能

【分析結果】

配偶者出産休暇は全体で72.2%、育児参加のための休暇は全体で25.3%と低い状態にある。制度の周知徹底や男性職員が積極的に取得することが出来るよう、職場環境を整える必要がある。

6. 女性職員の活躍の推進に向けた目標値及び目標を達成するための取組

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標値を設定し、その目標値を達成するため、次に掲げる取組を実施する。

なお、この目標値及び取組は、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事業について分析を行なった結果、もっとも大きな課題に対応するものから掲げている。

(1) 市長部局、水道事業、選挙管理委員会、監査委員事務局、農業委員会、市議会事務局

※上記の各組織においては、市長部局にて採用及び人事異動等を行なっているため、一括して目標値及び取組について設定する。

【目標値】

平成32年度までに、管理的地位にある職員（課長相当職以上）に占める女性の割合を15%以上にする。

【目標を達成するための取組】

- ①平成28年度より、女性職員を総務・財務・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ②平成28年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行なう。
- ③平成28年度より、将来の幹部候補となる人材確保に念頭をおいた任用及び人材育成を行なう。

(2) 消防局

【目標値】

職員における女性職員の割合を平成32年度までに、5%以上にする。

【目標を達成するための取組】

平成28年度より、採用試験の女性受験者の拡大に向けて積極的な広報活動を行なう。
(女性向け説明会の開催等)

(3) 病院事業

【目標値】

正規職員の連続勤務年数を平成32年度までに、13年に引き上げる。

【目標を達成するための取組】

現在、勤務している職員および新規採用職員について働きやすい環境を整備することで、職員の離職を防止し連続勤務年数の引き上げを目指す。

- ・ 新人職員に対しては支援プロジェクトを強化し新人職員をサポートする。
- ・ 福利厚生をわかりやすく示す。働きやすい制度があることの認知度を上げる。
- ・ ワークライフバランスの推進を引き続き行う。

上記取組みを実施し働きやすい環境、情報を整備していくことで、職員の連続勤務年数の引き上げを目指す。

この計画の取り組みが、社会全体の女性の活躍推進の牽引役としての責務を果たすことにつながることを願っています。

平成28年4月

市長・市議会議長・教育委員会・消防局長・選挙管理委員会・代表監査委員・
農業委員会・病院事業管理者・水道事業管理者



松戸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

平成28年4月

松戸市