

「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」 の実施状況について

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）第 19 条第 6 項の規定に基づき、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の実施状況について公表します。

○ 令和 7 年度における主な実施状況

本計画に基づく取組については、各部局の職務内容や職員構成等を踏まえ、それぞれの実情に応じて実施しております。

1 キャリア形成支援

（１）女性職員の登用・採用・定着

市長部局では、引き続き、女性職員の登用を積極的に進めた結果、管理職相当職に占める女性職員の割合は 21.6% となり、前年度比 0.2 ポイント増加しました（令和 8 年 4 月 1 日現在）。

消防局では、女性職員の採用拡大に向け、消防業務や女性職員の活躍についてホームページ等を活用した広報活動を実施し、女性受験者の確保に向けた情報発信に取り組みました。

病院事業では、職員の定着を図るため資格取得費用の助成、新たな福利厚生制度の導入、育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限、手当の拡充並びに特別休暇制度の整備など、職員が働き続けやすい職場環境の整備に取り組みました。

（２）研修の実施

職員のキャリア形成を支援するため、令和 7 年度にキャリア研修を実施しました。育児休業等から復帰した職員による経験談の共有や参加者との意見交換等を通じて、仕事と家庭の両立やキャリア形成に対する意識の醸成を図りました。

2 職員の働き方改革及び育児又は介護と業務の両立支援

（１）柔軟な働き方の推進

市長部局では、職員の働き方改革の一環として、育児又は介護と業務の両立及び職員のワーク・ライフ・バランス（家族・友人との時間の確保、自己研鑽等）の向上を目的として、令和 6 年 7 月から時差勤務制度を導入しました。

（２）男性職員の育児休業取得の推進

仕事と子育ての両立を支援するため、各事業所において、男性職員の育児休業取得の促進に取り組みました。仕事と子育ての両立に活用できる各種制度を紹介したパンフレットの周知等により、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を進めました。

なお、市長部局では、前期行動計画策定時点である令和元年度の男性職員の育児休業取得率は 10% でしたが、令和 6 年度以降、100% を維持しています。

○ 数値目標に対する進捗状況

※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（計画期間：令和8年度～令和12年度）において設定した数値目標に対する進捗状況を示しています。

※過去の実績については、「3 これまでの公表データ」をご覧ください。

採用関係						
目標項目	数値目標	(時期)	最新値	(時期)	目標 設定時 最新値	(時期)
消防職員における女性割合	5%以上	(令和12年度)	4.4%	(令和8年度)	4.6%	(令和7年度)

継続就業及び仕事と家庭の両立関係						
目標項目	数値目標	(時期)	最新値	(時期)	目標 設定時 最新値	(時期)
病院における10年前に採用した看護師（正規職員）の継続任用割合	50.0%	(令和12年度)	51.7%	(令和8年度)	33.8%	(令和7年度)

配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係						
目標項目	数値目標	(時期)	最新値	(時期)	目標 設定時 最新値	(時期)
管理職（本庁課長相当職以上）に占める女性の割合	30%以上	(令和12年度)	21.6%	(令和8年度)	21.4%	(令和7年度)