

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

(令和8年度～令和12年度)



令和8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	2
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	10

## 1. 計画策定の背景と目的

令和6年における日本の就業者に占める女性の割合は45.5%であり、諸外国と比較して大きな差は見られない。一方で、同年の管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国の多くが概ね30%以上であるのに対し、日本は16.3%にとどまっており、依然として低い水準にある（本市においては21.4%）。こうした状況を踏まえると、職場において女性がその個性や能力を十分に発揮できる環境が整っているとは言い難く、働くことを希望する女性がその希望に応じた働き方を実現できる環境整備が求められている。（参考：男女共同参画白書 令和7年度版）

このような課題に対応するため、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。）が制定された。同法は、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍できる社会の実現を目的とするものであり、地方公共団体の機関（以下「特定事業主」という。）に対しても、国が定める行動計画策定指針に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組についての計画（以下「特定事業主行動計画」という。）の策定を義務付けている。これにより、組織全体として女性の活躍推進を体系的かつ継続的に進めていくことが求められている。

本市においても、女性職員が働きやすく、より一層活躍できる環境の整備を図るため、平成28年度から令和2年度までの5年間を「前期計画」、令和3年度から令和7年度までの5年間を「後期計画」として、「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」を策定し、各種取組を推進してきた。

これまで、採用職員に占める女性職員の割合、男女の離職率の差、管理的地位にある女性職員の割合等について状況を把握・分析し、課題を明確にした上で具体的な目標を設定し、計画的に取組を進めた結果、一定の成果を挙げることができた。

さらに、令和7年6月11日に改正法が公布され、法の有効期限が令和18年3月31日まで延長されたことを受け、これまでの計画や改正法の趣旨を踏まえた上で、新たに「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（令和8年度～令和17年度）」を策定することとした。

本行動計画においては、これまでの目標達成状況を踏まえ、取組の一層の強化及び充実を図るとともに、「松戸市人材育成基本方針」に基づくキャリア形成支援や職場研修等を通じて、女性職員の能力向上や管理職への登用の促進等を推進することを目的とする。

## 2. 計画期間

- (1) 本計画の期間は、令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間とする。
- (2) 計画期間のうち、令和8年度から令和12年度までの5年間で当初の計画期間とし、令和13年度から令和17年度までについては、前期の取組状況等を踏まえ、必要な見直しを行うものとする。
- (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、非正規職員（会計年度任用職員等）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及び松戸市の正規職員に占める女性職員の割合

○ 採用した職員に占める女性職員の割合

《正規職員》

(単位：人)

	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		
	男	女	割合												
市長	47	58	55.2%	52	73	58.4%	27	54	66.7%	46	52	53.1%	54	56	50.9%
教育	17	8	32.0%	17	4	19.0%	16	6	27.3%	12	3	20.0%	16	5	23.8%
消防	13	2	13.3%	25	1	3.8%	17	1	5.6%	19	1	5.0%	19	4	17.4%
病院	72	110	60.4%	44	70	61.4%	51	76	59.8%	58	65	52.8%	55	79	59.0%
計	149	178	54.4%	138	148	51.7%	111	137	55.2%	135	121	47.3%	144	144	50.0%

※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、市長部局を含む

《非正規職員（会計年度任用職員等）》

(単位：人)

	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		
	男	女	割合												
市長	99	869	89.8%	100	1,217	92.4%	126	1,327	91.3%	121	1,296	91.5%	124	1,265	91.1%
教育	120	593	83.2%	121	587	82.9%	142	564	79.9%	126	585	82.3%	138	547	79.9%
消防	3	5	62.5%	3	2	40.0%	3	2	40.0%	3	2	40.0%	4	4	50.0%
病院	57	261	82.1%	47	280	85.6%	51	278	84.5%	55	267	82.9%	48	251	83.9%
計	279	1,728	86.1%	271	2,086	88.5%	322	2,171	87.1%	305	2,150	87.6%	314	2,067	86.8%

○ 松戸市の正規職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

	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		
	男	女	割合												
市長	1,335	1,105	45.3%	1,335	1,120	45.6%	1,310	1,131	46.3%	1,289	1,122	46.5%	1,327	1,144	46.3%
消防	479	23	4.6%	485	21	4.2%	483	21	4.2%	485	20	4.0%	496	24	4.6%
病院	304	855	73.8%	302	847	73.7%	317	867	73.2%	303	850	73.7%	323	879	73.1%
計	2,118	1,983	48.4%	2,122	1,988	48.4%	2,110	2,019	48.9%	2,077	1,992	49.0%	2,146	2,047	48.8%

※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、令和4年度をピークに直近2年間で減少傾向にある。一方で、女性職員全体の割合は増加しており、採用後の女性職員の定着率やキャリア形成が進んでいるものと考えられる。

消防局における正規職員占める女性職員の割合は、令和2年度から令和5年度までの間、概ね4～5%で推移しており、女性職員の採用が限定的な状況にある。特に令和3年度から令和5年度にかけては、女性職員の採用割合にやや停滞が見られ、全体に占める割合もほぼ横ばいで推移している。しかし令和6年度には大幅に増加し、採用割合が17.4%と顕著な伸びを示している。今後も女性受験者の確保に向けて、継続して積極的な採用活動を推進していく必要がある。

## (2) 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)

	令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
市長	159	37	18.9%	159	39	19.7%	161	46	22.2%	160	47	22.7%	162	44	21.4%
教育	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	0	1	100.0%	0	1	100.0%
消防	35	1	2.8%	35	1	2.8%	35	1	2.8%	35	1	2.8%	35	1	2.8%
病院	81	20	19.8%	83	21	20.2%	86	63	42.3%	78	27	25.7%	74	26	26.0%
計	276	58	17.4%	278	61	18.0%	283	110	28.0%	273	76	21.8%	271	72	21.0%

※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】

市長部局においては、令和7年度に21.4%となり、前計画において掲げた20%以上の目標を達成した。

一方で依然として十分とは言えない状況にあることから、今後も引き続き、女性職員の管理職への積極的な登用を進めるとともに、キャリア形成支援を目的とした研修制度の充実を図る必要がある。

### (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

《正規職員》

(単位：人)

	市長				教育				消防				病院			
	男	女	割合	伸び率	男	女	割合	伸び率	男	女	割合	伸び率	男	女	割合	伸び率
部長相当職	33	3	8.3%	2.3%	-	-	-	-	1	0	0.0%	0.0%	8	1	11.1%	2.0%
次長相当職	30	5	14.3%	-0.5%	-	-	-	-	7	0	0.0%	-33.3%	10	1	9.1%	3.5%
課長相当職	99	36	26.7%	6.2%	1	1	50.0%	50.0%	27	1	3.6%	-0.1%	49	15	23.4%	2.7%
課長補佐	162	84	34.1%	0.2%	1	0	0.0%	0.0%	26	0	0.0%	0.0%	41	45	52.3%	-7.0%
主幹	89	61	40.7%	0.2%	-	-	-	-	64	6	8.6%	7.2%	21	11	34.4%	-6.4%
5級係長	135	149	52.5%	-4.5%	-	-	-	-	36	2	5.3%	-6.9%	7	1	12.5%	-58.5%
4級係長	192	146	43.2%	-4.4%	-	-	-	-	60	2	3.2%	-6.4%	10	3	23.1%	-59.5%

※令和7年4月1日現在

※伸び率は、令和2年度実績との比較による

※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】

前計画時点と比較すると全体的として女性職員の割合が年々上昇し、一定の進展が見られた。一方で、役職段階が上がるにつれて女性職員の割合が低下する傾向は依然として継続していることから、「(2) 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」とあわせて、今後も計画的な取り組みが必要である。

#### (4) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

職場におけるハラスメントの未然防止と適切な対応を図るため、ハラスメントの防止に関する要綱を定め、ハラスメントの定義や対応措置等を明確化している。

また、職員に対するハラスメント研修を実施することにより、職場内での理解促進と啓発に努めている。

さらに、職員が安心して相談できる環境の整備を目的として、各部局の人事担当課に相談窓口を設置する等、相談体制の構築に取り組んでいる。

#### 【分析結果】

各部局の人事担当課に相談窓口を設置することにより、職員からのハラスメント相談等に迅速かつ適切に対応できる体制が整備されつつあり、問題の早期発見・解決に資する取り組みが進められている。一方で、相談体制のさらなる周知徹底や、ハラスメントに関する職員向け研修の一層の充実が今後の課題である。

### (5) 女性の健康上の特性に係る取組の状況

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものであるが、特に女性については、身体的特性やライフステージに起因する要因が就労やキャリア形成に影響を及ぼす場合がある。こうした影響により、昇進や管理職への挑戦を断念せざるを得ない場合が生じることも考えられる。

このような現状を踏まえ、本市では、休暇制度の充実や柔軟な働き方の実現を図るとともに、男女を問わず相談しやすい職場環境の整備に取り組んでいる。

#### 【分析結果】

女性の健康上の特性に配慮した職場づくりの重要性は認識されつつあるものの、制度の十分な活用や、健康課題に関する理解の浸透には、なお課題があると考えられる。今後は、女性の健康上の特性に配慮した職場環境づくりを進めるとともに、誰もが相談しやすい職場環境の整備を一層推進する必要がある。

### (6) 離職率の男女差異

#### ○ 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
全体	23	19	17.4%	68	43	36.8%	91	62	31.9%
医師	13	10	23.1%	4	4	0.0%	17	14	17.6%
看護師	7	6	14.3%	59	38	35.6%	66	44	33.3%
准看護師	0	0	-	0	0	-	0	0	-
看護補助者	0	0	-	0	0	-	0	0	-
助産師	0	0	-	0	0	-	0	0	-
栄養士	0	0	-	1	0	100.0%	1	0	100.0%
薬剤師	0	0	-	0	0	-	0	0	-
視能訓練士	0	0	-	0	0	-	0	0	-
作業療法士	0	0	-	0	0	-	0	0	-
理学療法士	0	0	-	0	0	-	0	0	-
言語聴覚士	0	0	-	2	1	50.0%	2	1	50.0%
歯科衛生士	0	0	-	1	0	100.0%	1	0	100.0%
診療放射線技師	0	0	-	1	0	100.0%	1	0	100.0%
臨床検査技師	1	1	0.0%	0	0	-	1	1	0.0%
事務	2	2	0.0%	0	0	-	2	2	0.0%

《非正規職員（会計年度任用職員等）》

（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
全体	9	9	0.0%	18	16	11.1%	27	25	7.4%
医師	7	7	0.0%	3	3	0.0%	10	10	0.0%
看護師	0	0		2	2	0.0%	2	2	0.0%
准看護師	0	0		0	0		0	0	
看護補助者	0	0		6	5	16.7%	6	5	16.7%
助産師	0	0		0	0		0	0	
栄養士	0	0		0	0		0	0	
薬剤師	0	0		0	0		0	0	
視能訓練士	0	0		0	0		0	0	
作業療法士	0	0		0	0		0	0	
理学療法士	0	0		0	0		0	0	
臨床検査技師	0	0		1	0	100.0%	1	0	100.0%
診療情報管理士	0	0		1	1	0.0%	1	1	0.0%
事務	2	2	0.0%	5	5	0.0%	7	7	0.0%

※令和7年4月1日現在

【分析結果】

「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、女性の採用者が比較的多い看護師の正規職員の内、約60%の職員が退職していることがわかった。前期行動計画時点（70%以上の職員が退職）と比較すると、やや改善がみられるが、引き続き市全体として、個々の事情やライフスタイル等に対応できる、働きやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

（7）男女別の育児休業取得率及び平均取得日数並びに取得期間の分布状況

○ 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数

《正規職員》

（単位：人）

	男				女			
	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	36	36	100.0%	100.7日	42	42	100.0%	483.2日
教育	8	1	12.5%	335.0日	8	8	100.0%	357.0日
消防	20	10	50.0%	26.3日	1	1	100.0%	365.0日
病院	15	10	66.7%	53.5日	43	43	100.0%	820.0日
計	79	57	72.2%	96.6日	94	94	100.0%	625.3日

※令和6年度実績

○ 育児休業の取得期間の分布状況

《正規職員》

(単位：人)

	男				女			
	1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 12月未満	12月以上	1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 12月未満	12月以上
市長	9	22	2	3	0	2	16	19
教育	0	0	1	0	0	0	4	4
消防	7	3	1	0	0	0	0	1
病院	4	6	1	0	1	4	9	34
計	20	31	5	3	1	6	29	58

※令和6年度実績

【分析結果】

市長部局では、前期行動計画時点（令和元年度実績：10%）から令和6年度には男性の育児休業取得率が100%に達し、育児に伴う休暇を取得できるよう仕事と子育ての両立に活用できるパンフレットの周知等の取り組みの成果が顕著に現れている。前計画策定時と比較すると、制度の周知や上司の理解促進、職場全体の意識改革が着実に進み、「取得しづらい」職場風土から「取得が当然」といった職場風土へ大きく変化している。今後は、期間や時期をより柔軟に取得できるような環境づくりや復職後の支援など、男性の育児参画を一層推進する環境づくりが求められる。

(8) 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状況

《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	36	33	91.7%	3.7日	36	29	80.6%	2.6日
教育	8	2	25.0%	3.0日	8	3	37.5%	2.7日
消防	20	18	90.0%	3.0日	20	13	65.0%	5.1日
病院	15	5	33.3%	2.8日	15	6	40.0%	4.0日
計	79	58	73.4%	3.3日	79	51	64.6%	3.5日

※令和6年度実績

※配偶者出産休暇は一人当たり3日取得可能

※育児参加のための休暇は一人当たり5日取得可能

## 【分析結果】

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、取得率、平均取得日数ともに前行動計画時点と比べ増加傾向にある。今後も引き続き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な職場環境の構築に努め、取得率及び平均取得日数の向上を図る必要がある。

### (9) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び年次休暇等の取得率

#### ○ 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	16.9	14.4	12.6	12.1	9.6	11.9	13.6	11.5	9.4	11.1	12.2	9.5
議会	9.0	11.7	17.6	2.6	7.4	21.6	5.3	6.4	13.1	3.1	8.1	12.8
監査	1.9	6.5	3.3	4.1	0.4	3.4	8.8	0.3	1.4	9.3	1.3	0.9
選管	2.6	1.4	1.7	0.3	2.3	57.9	69.1	12.1	10.6	26.3	29.4	40.1
農業	9.0	3.8	2.5	1.0	2.5	0.8	1.8	2.0	2.8	3.5	2.0	0.0
水道	4.6	0.1	2.1	0.8	0.9	2.6	3.4	1.5	0.8	1.9	1.1	0.5
教育	13.0	10.4	8.8	9.2	5.7	9.1	11.1	8.3	6.0	6.7	8.7	10.0
消防	12.3	13.8	11.4	13.1	10.8	11.7	11.6	12.1	12.4	13.9	12.0	13.1
病院	11.4	10.8	10.4	10.6	10.0	6.7	6.4	6.4	6.2	6.4	5.9	6.2
全体	14.1	12.7	11.4	11.3	9.5	9.3	10.1	8.9	7.9	8.9	9.0	8.6

※令和6年度実績

#### ○ 市長部局における年次休暇等の取得率

年度	男性平均	女性平均
令和2年度	11.5日	10.8日
令和3年度	12.6日	11.4日
令和4年度	14.5日	12.5日
令和5年度	15.3日	13.8日
令和6年度	15.7日	14.1日

## 【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、概ね10時間未満となっている。

選挙管理委員会では、10月に衆議院議員選挙、3月に千葉県知事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。

なお、市長部局における年次休暇等の取得率については、男性平均の方が僅かに上回っているものの、所属によってもばらつきが認められ、性別による有意差があるかは判然としない。

## 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

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の後期計画策定時（令和元年度の実績値）と比較すると、男女別の育児休業取得率、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は、いずれも着実に増加している。一方、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等についても着実に増加しているものの、さらなる向上が求められる状況にある。

このため、女性職員の活躍をより一層推進するため、次のとおり新たな行動計画においても目標値を設定し、その達成に向けて以下の取組を実施する。

まず、「働き方の見直し（残業時間の削減、テレワークやフレックスタイム制度の導入・拡充等）や男性の育児休業取得等、ワーク・ライフバランスの推進」、「将来の幹部候補となる女性職員の人材確保を念頭においた任用及び人材育成」という共通の取組みに加え、各部局において次に掲げる取組を実施する。

なお、これら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、改善が必要な課題を分析した結果を踏まえ、特に重要と考えられる課題への対応として掲げている。

### （1）市長部局、教育委員会、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】

令和12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30%以上にする。

#### 【目標を達成するための取組】

- ① 女性職員を管理部門、事業部門等、さまざまなポストに積極的に配置する。
- ② 女性職員を内部研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）へ積極的に派遣する。
- ③ 女性の活躍や男女共同参画のための研修を実施する。

- ④ ハラスメント防止に向けた研修の実施及び相談体制の充実を図る。
- ⑤ 女性職員がその能力を十分に発揮できる環境整備の一環として、キャリア研修を実施し、管理職登用に向けた人材育成を計画的に進める。

## (2) 消防局

### 【目標値】

職員における女性職員の割合を令和12年度までに、5%以上にする。

### 【目標を達成するための取組】

#### ① 広報活動

女性職員採用ポスターの制作やSNS等を活用して、女性職員を積極的に広報活動に起用する。

#### ② 職場環境整備

女性職員同士が意見を交換する場の設定や女性職員専用施設の整備を図る。

## (3) 病院事業

### 【目標値】

前計画同様、10年前に採用した看護師の継続任用割合を令和12年度までに、50%に引き上げる。

### 【目標を達成するための取組】

連続勤務年数を引き上げるため、新人職員のサポートを強化するとともに、ワークライフバランスの推進を引き続き行う。また、キャリア支援等の充実や福利厚生制度の拡充を通じ、職場環境の整備を図る。新たに導入された制度や拡充したものについて、職員へ周知・徹底を図る。

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。

令和8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

令和8年4月

松 戸 市