

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

後期計画（令和3年度～令和7年度）



令和3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	8

1. 計画策定の背景と目的

日本の就業者に占める女性の割合は、44.5%であり諸外国と比較して大きな差はないが、管理的職業従事者における女性の割合は14.8%（令和元年）と、欧米諸国やアジア諸国と比べても低い状況となっており、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえ、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ようにすることが重要である。（参考：男女共同参画白書令和2年度版）

また、市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（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられる。

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。）が制定された。この法は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要になっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活の推進について、その基本原則を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とするものである。

この法第19条の規定において、国及び地方自治体の機関等で政令を定めるものは「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。

松戸市では、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、特定事業主の立場として、女性職員が働きやすく、その個性と能力を十分に発揮できるよう、現状について把握・分析し、数値目標を定めた「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」を平成27年から策定しているが、この度、令和3年度～令和7年度を期間とする後期計画を策定したため、公表するものである。

2. 計画期間

- (1) 本計画の期間は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間とする。
- (2) 平成28年度から令和2年度までの5年間を前期行動計画期間とし、令和3年度から令和7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、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

《正規職員》

(単位：人)

	平成27年度			平成28年度			平成29年度			平成30年度			令和元年度		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
市長	89	72	44.7%	55	46	45.5%	59	55	48.2%	36	72	66.7%	46	84	64.6%
教育	16	6	27.3%	15	7	31.8%	16	13	44.8%	18	7	28.0%	18	7	28.0%
消防	19	1	5.0%	20	0	0.0%	19	1	5.0%	16	1	5.9%	18	1	5.3%
病院	28	89	76.1%	25	68	73.1%	20	50	71.4%	14	70	83.3%	21	88	80.7%
計	152	168	52.5%	115	121	51.3%	114	119	51.1%	84	150	64.1%	103	180	63.6%

※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

《非正規職員（会計年度任用職員等）》

(単位：人)

	平成27年度			平成28年度			平成29年度			平成30年度			令和元年度		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
市長	163	492	75.1%	112	782	87.5%	94	1,117	92.2%	129	1,213	90.4%	114	1,217	91.4%
教育	50	248	83.2%	57	245	81.1%	71	281	79.8%	65	311	82.7%	87	289	76.9%
消防	0	1	100.0%	0	5	100.0%	3	5	62.5%	3	5	62.5%	3	5	62.5%
病院	37	90	70.9%	53	57	51.8%	68	80	54.1%	64	73	53.3%	53	77	59.2%
計	250	831	76.9%	222	1,089	83.1%	236	1,483	86.3%	261	1,602	86.0%	257	1,588	86.1%

☆ 松戸市の正規職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

	平成29年度			平成30年度			令和元年度			令和2年度		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
市長	1,294	1,068	45.2%	1,321	1,072	44.8%	1,335	1,094	45.0%	1,335	1,104	45.3%
病院	310	772	71.3%	297	790	72.7%	289	818	73.9%	304	855	73.8%
消防	477	20	4.0%	476	21	4.2%	479	21	4.2%	479	23	4.6%
計	2,081	1,860	47.2%	2,094	1,883	47.3%	2,103	1,933	47.9%	2,118	1,982	48.3%

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、直近2年間では60%以上となっている。前期行動計画策定以降、徐々に増加する傾向にあり、職員全体における女性の割合も概ね増加傾向にある。

消防局においては、平成28年度から令和元年度にかけて、各1人採用している。しかしながら、消防局全体の職員に占める女性職員の割合については、前期行動計画で掲げた目標値5%を下回り、4%台と低い数値となっているため、今後も女性受験者の確保のため、継続的に積極的な採用活動を行っていく必要がある。

(2) 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	24	15	-	46	29	-	70	44	-
医師	18	14	22.2%	7	6	14.3%	25	20	20.0%
看護師	5	1	80.0%	31	20	35.5%	36	21	41.7%
准看護師									
看護補助者									
助産師				3	2	33.3%	3	2	33.3%
栄養士				2	1	50.0%	2	1	50.0%
薬剤師	1	0	100.0%				1	0	100.0%
視能訓練士				1	0	100.0%	1	0	100.0%
作業療法士				1	0	100.0%	1	0	100.0%
理学療法士				1	0	100.0%	1	0	100.0%

《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	46	45	-	33	28	-	79	73	-
医師	43	43	0.0%	13	12	7.7%	56	55	1.8%
看護師	0	0	0.0%	5	4	20.0%	5	4	20.0%
准看護師	0	0	0.0%	1	1	0.0%	1	1	0.0%
看護補助者	1	1	0.0%	6	4	33.3%	7	5	28.6%
医療技術職	1	1	0.0%	4	4	0.0%	5	5	0.0%
事務	1	0	100.0%	4	3	25.0%	5	3	40.0%

各令和2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。

(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	18.3	15.1	14.3	13.9	11.9	14.9	17.2	14.1	11.5	12.6	14.1	16.0
議会	3.8	6.2	20.8	5.8	10.1	28.7	7.8	4.6	19.2	8.1	12.7	25.8
監査	17.3	15.6	34.0	25.4	2.7	22.9	34.6	8.6	6.4	29.1	0.3	0.4
選管	26.3	31.4	32.6	39.1	1.1	4.1	0.0	0.9	0.0	0.3	1.6	0.4
農業	1.6	1.2	1.8	2.4	4.0	3.8	5.6	8.8	2.8	0.0	3.6	1.4
水道	7.2	3.4	5.3	2.2	2.5	7.4	4.8	4.5	2.8	1.2	3.3	4.1
教育	13.0	10.1	10.1	8.5	5.4	9.1	11.0	8.5	6.6	7.6	9.8	11.0
消防	12.1	14.6	11.8	11.3	9.7	11.9	12.1	9.6	10.6	12.6	9.4	9.5
病院	8.3	7.8	7.9	8.2	7.1	7.7	8.1	7.7	12.9	15.4	8.0	7.6
全体	14.2	12.5	11.9	11.6	9.6	12.0	13.4	11.1	11.2	12.8	11.3	12.4

令和元年度実績

☆ 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
平成27年度	11.7日	11.2日
平成28年度	12.3日	11.6日
平成29年度	12.7日	11.7日
平成30年度	13.0日	11.8日
令和元年度	12.7日	11.4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、平均20時間未満となっている。

選挙管理委員会では、4月に千葉県議会議員選挙、7月に参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。

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。

(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28年度			平成29年度			平成30年度			令和元年度			令和2年度		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
市長	182	31	14.6%	181	33	15.4%	176	31	15.0%	174	34	16.3%	167	35	17.3%
教育	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%
消防	33	2	5.7%	33	1	2.9%	33	1	2.9%	37	2	5.1%	32	2	5.9%
病院	95	16	14.4%	100	17	14.5%	97	17	14.9%	93	19	17.0%	88	18	17.0%
計	311	49	13.6%	315	51	13.9%	307	49	13.8%	305	55	15.3%	288	55	16.0%

※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、令和2年度においては17.3%となっている。前期行動計画において、15%以上と掲げた目標値を達成することができた。今後も引き続き、女性職員を管理職へ積極的に登用していく必要がある。

(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	31	2	6.1%	0	0		4	0	0.0%	10	1	9.1%
次長相当職	23	4	14.8%	0	0		2	1	33.3%	17	1	5.6%
課長相当職	113	29	20.4%	1	0	0.0%	26	1	3.7%	61	16	20.8%
課長補佐	152	78	33.9%	2	0	0.0%	29	0	0.0%	46	67	59.3%
主幹	81	55	40.4%	0	0		72	1	1.4%	16	11	40.7%
5級係長	124	164	56.9%	0	0		29	4	12.1%	18	44	71.0%
4級係長	131	119	47.6%	0	0		75	8	9.6%	23	109	82.6%

※令和2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】

前期行動計画時点と比較すると、課長補佐以上の女性職員の割合は、年々高くなっている。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継続していることから、「(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」とあわせて、今後も計画的な取り組みが必要である。

(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	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	58	6	10.3%	76.0日	43	43	100.0%	466.0日
教育	10	1	10.0%	129.0日	9	9	100.0%	391.1日
消防	24	0	0.0%	0.0日	0	0	0.0%	0.0日
病院	25	1	4.0%	184.0日	42	42	100.0%	569.3日

令和元年度実績

【分析結果】

市長部局では、前期行動計画時点（平成26年度実績：3%）と比較し、男性の育児休業取得率は10%と、取得率は高くなってきている。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	育児休業取得	育児休業取得	平均取得日数	対象者	育児休業取得	育児休業取得	平均取得日数
市長	58	49	84.5%	2.2日	58	38	65.5%	2.6日
教育	10	7	70.0%	2.7日	10	4	40.0%	4.2日
消防	24	24	100.0%	2.9日	24	3	12.5%	0.4日
病院	25	13	52.0%	2.1日	25	8	32.0%	2.2日
計	117	93	79.5%	2.4日	117	53	45.3%	2.2日

※令和元年度実績

※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】

配偶者出産休暇は全体で79.5%、育児参加のための休暇は全体で45.3%と、引き続き低い状態にある。また育児参加のための休暇の平均取得日数についても、2.2日と低く（前期行動計画においては、3.4日）、今後も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、次のとおり後期行動計画においても目標値を設定し、その目標値を達成するにあたり、「働き方の見直し（残業削減、有給休暇取得等）や男性の育児休業取得等、ワーク・ライフバランスの推進」「将来幹部候補生となる女性職員の人材確保を念頭においた任用・人材育成」という共通の取り組みに加え、各部局ごとに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、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7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20%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。

(2) 消防局

【目標値】

職員における女性職員の割合を令和7年度までに、5%以上にする。

【目標を達成するための取組】

女性向けの採用説明会の開催や、女性管理職登用における記事を広報まつどに掲載するなど積極的な広報活動を行う。

(3) 病院事業

【目標値】

10年前に採用した看護師の継続任用割合を令和7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。

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3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3年4月

松 戸 市