

「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン」概要

令和7年3月策定

目的

- ・職員がいきいきと意欲的に職務に取り組むことができるよう、子育てや不妊治療、介護等の家庭の事情にかかわらず、仕事と家庭を両立でき、又は、多様で柔軟に働くことができる職場環境を整備。
- ・女性活躍の観点から、女性職員の採用や登用、仕事と家庭の両立の取組を一層進めることで、女性職員が、より個性と能力を発揮することができる職場環境を整備。

計画期間

令和7～11年度（5年間）

位置付け

- ・次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）
- ・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）

策定主体

千葉県知事、千葉県議会議長、千葉県選挙管理委員会、
千葉県代表監査委員、千葉県人事委員会、千葉県海区漁業調整委員会、
千葉県企業局長、千葉県病院局長

これまでの取組

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
計画	両立プラン 第1期 前期 後期										両立プラン 第2期 前期 後期										千葉県職員 仕事と家庭の両立・ 女性活躍推進 プラン				
											女活プラン 第1期 第2期														

数値目標

・男性職員の育児休業取得率	100%・2週間以上
・週1回以上保育所等へ迎えをしている男性職員の割合	85%
・妊娠・子育て期等の特別休暇取得率	男女ともに100%
・年休の取得しやすさ	100%
・職員（非管理職）1人当たりの年間時間外勤務状況	令和5年度実績 10%減
・女性職員の割合（管理職・役付職員）	管理職 20%・役付職員 35%

＜参考＞仕事と家庭の両立に関する職員アンケート

調査期間：令和7年1月14日～31日

回答職員：知事部局（2,743名）、各公営企業（571名）、各行政委員会（104名）

仕事と家庭の両立

家庭における事情との両立・男性職員の育児休業取得促進

職員アンケート

妊娠・子育て期等の
特別休暇取得率 85%

育児休業2週間以上取得を
希望する男性職員 90%超

迎えない行かない職員の理由
「間に合わない」 50%超

- ① 仕事と子育て両立支援プログラムの活用、子育て応援ホームページ・体験談セミナーにおいて情報提供
- ② 上司や同僚が**不妊治療に対する理解**を深める、職員への休暇制度の周知・活用推進【新規】
- ③ 介護する職員と**対話実施、事前の情報提供**【新規】
- ④ 男性職員が希望する期間の育児休業を取得できるよう、状況把握や代替職員の配置や業務への配慮を行う
- ⑤ 対話等において**迎えの有無や頻度確認**し、保育所等へ迎えに行きやすい環境づくり【新規】

多様で柔軟な働き方の推進

多様で柔軟な働き方・総労働時間の短縮

職員アンケート結果・R5実績

テレワーク強化月間の設定
実施場所の拡大

非管理職 182.8時間/年
（1人当たりの時間外状況）

年休の取得しやすさ
78.8%

- ① **時差出勤・フレックスタイム制**を活用して朝・夕の有効活用、余暇や学び直しの時間創出【新規】
- ② **テレワーク強化月間の設定、ワーケーション推進**【新規】
- ③ 人員の再配置、応援体制の構築、業務の見直し・効率化により**時間外勤務縮減**【新規】
- ④ 年次休暇及び夏季休暇の取得促進
- ⑤ 管理職・班長等のマネジメント力の向上
- ⑥ 人事評価への反映
- ⑦ ハラスメントの防止

女性の活躍推進

女性職員の採用・登用・キャリア形成支援

職員アンケート・R5実績

女性職員採用割合
34.7%（競争試験）

上位の役職段階になるほど
女性職員の割合低下

自身のキャリア形成を意識
していない女性職員約40%

- ① 女性受験者に「県庁で働きたい」という意欲を感じてもらえるよう広報活動（パンフレット、県ホームページ、SNS、県主催セミナー等）実施
- ② 性別の区別なく適材適所を基本に登用、組織の中枢となるポストや管理職に積極的に登用
- ③ 研修を通じて職員の意識改革・キャリア形成支援
- ④ 職員が自身のキャリアビジョンを描けるよう**キャリアパスの提示や体験談の発信**、自発的な取組（**職員提案、庁内副業等**）を後押し【新規】

これまでの取組

子どもたちの県庁見学歓迎

県庁の子育てバリアフリー
の推進

県庁インターンシップ制度
による学生の積極的な受入

地域とのかかわり

次代を担う人材と関わる機会の確保

- ① 社会科見学の場合として県庁訪問を歓迎、県庁敷地や施設の積極的な提供、**出前講座の実施**
- ② 県庁機関の子育てバリアフリー推進
- ③ 学生・生徒の職業意識の向上や県政に対する理解促進のため、インターンシップ・キャリア実習による学生等を受入
- ④ 地域における**子育て活動・社会貢献活動・ボランティア活動等**に積極的に参加できるように、休暇の計画的な取得促進や時間外勤務の縮減に取り組む【新規】

数値目標

計画期間内の達成を目指すものとし、目標達成に向けて継続的な取組を実施

指標	現状	目標	ねらい	取組例
男性職員の 育児休業取得率	80.9% (R5年度実績)	▶ 100%	「男性職員も育児休業を取得して当たり前」の組織風土を醸成し、共働き・共育てを定着させる。	・「仕事と子育て両立支援プログラム」の活用 ・「子育て応援ホームページ」や「千葉県職員育児・看護のための両立支援ハンドブック」、育児休業取得者セミナーによる情報提供 ・男性職員向けリーフレット作成
男性職員の 育児休業取得日数	2週間以上 69.5% (R5年度実績)	▶ 2週間以上 85%	育児休業の取得に加え、取得日数も考慮した取得を推奨する。	・対話等を通して職員の状況把握（職員意向調査） ・代替職員の配置 ・業務分担や業務内容への配慮
週1回以上保育所等へ迎えをしている 男性職員の割合	66.6% (職員アンケート)	▶ 85%	保育所等へ「迎え」に行きやすい環境を整備する。	・対話等を通して保育所等への迎えの有無や頻度を確認 ・特別休暇や部分休業、子育て部分休暇等の更なる利用促進 ・時差出勤制度やフレックスタイム制の活用しやすい環境整備
妊娠・子育て期等の 特別休暇取得率	85.0% (女性81.4%) (男性87.9%) (職員アンケート)	▶ 男女ともに 100%	特別休暇の取得を希望する全ての職員が取得できる環境を目指す。	・「仕事と子育て両立支援プログラム」の活用 ・「子育て応援ホームページ」や「千葉県職員育児・看護のための両立支援ハンドブック」、育児休業取得者セミナーによる情報提供 ・多様で柔軟な働き方の推進（時差出勤、フレックスタイム制、 <u>テレワーク</u> ）
年休の取得しやすさ	78.8% (職員アンケート)	▶ 100%	仕事と生活の調和のとれた働き方により、いきいきと活躍できる環境を目指す。	・管理職や班長等が率先して取得 ・職員の計画的な年次休暇取得促進 ・年度内に連続した休暇（1週間以上）取得することを奨励
職員（非管理職） 1人当たりの 年間時間外勤務状況	182.8時間 (本庁247.5時間) (出先156.9時間) (R5年度実績)	▶ R5年度実績 10%減	可処分時間を増やし、個々のライフスタイルに対応した働き方の実現を目指す。	・人員の再配置 ・応援体制の構築 ・業務の見直しや効率化の取組 ・各所属等の実情に応じた時間外縮減に関する単年度目標の設定
管理職 (本庁課長級以上) の女性の割合	12.6% (R6.4.1時点)	▶ 20%	政策決定過程への女性の参画を、より一層進める。	・性別の区別なく、適材適所を基本に登用 ・研修を通じた職員の意識改革・キャリア形成支援
役付職員 (係長・主査級以上) の女性割合	29.5% (R6.4.1時点)	▶ 35%	将来管理職へ成長していく人材を確実に確保するため、役付職員への登用を積極的に進める。	・職務分野ごとのキャリアパスの提示 ・先輩職員の体験談発信 ・職員の自発的な取組（自主学習、職員提案、庁内副業等）後押し ・女性受験者に「千葉県庁で働きたい」という意欲を感じてもらえるよう、県の魅力や仕事のやりがいを積極的に発信