

# 千葉県女性職員活躍推進プラン

平成28年4月1日

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  
千葉海区漁業調整委員会  
千葉県水道局長  
千葉県企業土地管理局長  
千葉県病院局長

少子高齢化が急速に進み、社会・経済情勢が大きく変化する中で、活力ある社会を維持していくためには、男性も女性も個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを進めることが重要です。

県ではこれまで、「千葉県男女共同参画計画」（男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づく法定計画。以下「男女共同参画計画」という。）に基づき、女性職員の役付職員への登用を進めるとともに、「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」（次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画。以下「両立支援プラン」という。）に基づき、男女を問わず、仕事と家庭の両立や仕事と生活の調和のとれた働き方のできる職場環境の整備を進めてきました。

社会・経済情勢の変化や多様化する県民ニーズに的確に対応し、「暮らし満足度日本一」の千葉を実現するためには、行政においても人材の多様性（ダイバーシティ）を確保して多様な価値観や創意工夫をもたらすことにより、政策の質と行政サービスの向上を図ることが重要であり、これまで以上に女性職員が活躍し、その力を発揮できる環境づくりを進めていくことが必要です。

女性の職業生活における活躍については、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、地方公共団体は、職員を雇用する事業主としての立場から、女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

「千葉県女性職員活躍推進プラン」（以下「本プラン」という。）は、法第15条の規定に基づき、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、千葉海区漁業調整委員会、千葉県水道局長、千葉県企業土地管理局長、千葉県病院局長が策定する特定事業主行動計画です。

## 1 計画の目的

法において、女性の職業生活における活躍とは、「自らの意思によって職業生活を営み、又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」と定義されており、すべての女性職員が、その役職や職場を問わず個性・能力が発揮されることを目指す必要があります。

そこで、本プランでは、事業主として、女性活躍の観点から、女性職員の採用、登用、職域拡大や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組みを一層進めることで、女性職員が、より個性と能力を発揮できる環境とすることを目的とします。

## 2 計画期間

法が平成37年度までの時限立法であり、また、計画期間については、概ね2年間から5年間程度に区切ることとされています。

法が男女共同参画社会基本法の基本理念に則っていることから、本県では男女共同参画計画の計画期間と合わせ、平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間とし、計画の進捗を検証します。

なお、社会・経済情勢の変化等により、計画期間内に見直しが必要となった場合には、随時見直しを行います。

## 3 計画の推進体制

女性職員活躍プラン推進委員会において、計画の推進を図ります。

## 4 計画の実施状況の把握、点検、公表

本プランの実施状況については毎年度把握・点検を行い、その結果をその後の対策や見直しに反映させる等、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCA サイクル）の確立に努めます。

また、実施状況についてホームページ等への掲載により公表を行うとともに、併せて、女性の職業選択に資する情報を公表します。

## 5 取組の方向性

県では、男女共同参画計画を通じて、男女がともに認め合い、支え合い、元気な千葉県の実現を目指しています。

また、平成28年3月に策定した「第4次千葉県男女共同参画計画」は、法に基づく推進計画としても位置付けており、県も事業主として、元気な千葉の実現を目指し、女性職員の活躍を一層推進していくことが求められています。

県では、これまで、女性職員の活躍推進のため、千葉県男女共同参画計画に基づく女性職員の役付職員への登用の促進を図るとともに、職域の拡大に努めてきました。また、現在「両立支援プラン」に基づき、働きやすい職場環境の整備等を進めています。

こうした取組を活かしつつ、さらに女性職員が県職場でより活躍していくために、以下を重点に取組を進めていくこととしました。

○女性職員が県政のあらゆる分野で活躍するよう、採用、キャリア形成の支援、職域の拡大、役付職員（係長・主査級以上）への登用などを推進する。

○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、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方のできる環境の整備を推進する。

## I 職員の採用

現状：県ではこれまで、採用案内パンフレットや採用説明会等を通じ、女性受験者の拡大に努めてきましたが、女性受験者数は横ばいの状況にあります。

### 《競争試験における受験者数・採用者数及び女性の割合》

試験実施年度	H 2 4	H 2 5	H 2 6
受験者数 (うち女性)	3,527名 (1,104名)	3,614名 (1,148名)	3,733名 (1,096名)
採用者数 (うち女性)	338名 (121名)	425名 (132名)	522名 (149名)
受験者に占める 女性の割合	31.3%	31.8%	29.4%
採用者に占める 女性の割合	35.8%	31.1%	28.5%

※ ( ) 内は、女性の人数。知事部局関連職種のみ

課題：女性を含めた多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントに基づく政策の質とサービスの向上を図り、多様化する住民ニーズに応え、「暮らし満足度日本一」の千葉を実現するためには、より多くの女性に受験してもらい、多様で有為な人材を確保していく必要があります。

### 取組：女性受験者の増加促進

県の仕事の魅力のほか、女性職員の活躍の様子や、仕事と家庭が両立できる働きやすい職場であることを積極的に発信し、千葉県職員を志望する女性受験者の増加を促します。

#### 具体的な取組①：採用案内パンフレット等による積極的な発信

採用案内パンフレットの内容を県庁ホームページに掲載し、多くの方に読んでもらえるよう工夫するとともに、県の仕事の魅力のほか、活躍する女性職員の姿を紹介する特集ページや、子育てに関する休暇制度等の紹介、子育て中の職員からのメッセージを掲載するなど、女性が働きやすい職場環境であることを積極的に発信します。

#### 具体的な取組②：県主催セミナーの開催

「千葉県職員採用セミナー」や「千葉県職員しごとセミナー」を開催し、若手職員との意見交換会や職場見学会を実施し、県の魅力や仕事のやりがいについて積極的に発信します。

また、セミナー会場に、育児休業その他の両立支援制度についての相談コーナーを開設し、個別の相談や疑問などにきめ細やかに対応します。

#### 具体的な取組③：採用説明会への積極的な参加と「出前講座」の開催

大学や専門学校が主催する採用説明会に積極的に参加し、より多くの若者に県で働くことの魅力を発信します。また、高校生を対象とした職員による「出前講座」を開催し、より多くの高校生に「県庁の仕事」「県庁で働くことの魅力」について発信します。

## Ⅱ 職員の登用及び人材育成

現状：政策決定過程への女性職員登用のため、県（知事部局）では、県職場の役付職員（係長・主査級以上）に占める女性の割合について、数値目標を定め、積極的に女性職員の登用を進めてきました。この結果、平成27年に25.6%となり目標を達成したところです。

一方、本プランの策定主体全体の役付職員に占める女性の割合は23.3%となっており、上位の役職段階になるほど、女性の割合が低くなっている状況にあります。

### ≪職務上の地位別職員在職状況：H27.4.1時点≫

	女性職員の割合
本庁課長級以上	8.1%
副課長・主幹級	10.8%
班長・副主幹級	25.7%
係長・主査級	33.9%
役付職員	23.3%

※内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況調査」を基に作成

(参考) 県職場における役付職員に占める女性の割合（知事部局）

指標名	平成21年度 (目標設定時)	平成27年度 (H27.4.1)
県職場の役付職員に占める女性の割合 (知事部局 係長・主査級以上)	21.5% (H22)	25.6% (目標値:25%)

※第3次千葉県男女共同参画計画の目標及び現状

課題：女性の役付職員（係長・主査級以上）の割合は、着実に高くなっていますが、管理職（本庁課長級以上）に占める女性の割合は依然として低いなど、政策決定過程への女性の参画を進めることが重要です。

また、将来、管理職への登用を進めていく上でも、副課長・主幹級、班長・副主幹級の各役職段階における人材を確保する必要があります。

### 目標

○管理職に占める女性割合について10%を目指します。

※管理職…本庁課長級以上の職員

○役付職員に占める女性割合について26%を目指します。

※役付職員…係長・主査級以上の職員

## 取組：女性職員の登用推進

職員の意欲、能力等を十分考慮し、男女の区別なく、適材適所を基本に登用を図ります。

また、研修を通じた職員の意識改革やキャリア形成支援に努め、引き続き女性職員の職域拡大を進め、組織の中核となるポストにも積極的に登用します。

### 具体的な取組①：女性職員の積極的な登用

職員の意欲、能力、実績等を十分考慮し、適材適所を基本に、管理職への登用を進めます。

また、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とともに、引き続き職域拡大を図ります。

### 具体的な取組②：若手職員のキャリア形成支援

職員が県職員として将来ありたい姿（キャリアビジョン）を描き、その実現に向けた主体的な能力開発を支援するため、平成28年度からキャリアビジョンを考えるための研修を、新採、入庁5年目、入庁10年目の各段階において実施します。

#### \* キャリアデザイン研修

新採、入庁5年目、入庁10年目の各段階で、これまでの自分自身のキャリアを振り返るとともに、先輩職員の経験等を参考にしながら、今後のキャリアビジョンを描き、その実現に向けた行動計画（キャリアプラン）を考えるための研修を実施します。

#### \* ワークスタイルデザイン研修（パワーアップ研修）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を踏まえたワークスタイルを考える機会を設けるなど、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう、女性活躍推進の視点を扱った研修を実施します。

### 具体的な取組③：女性職員のキャリア形成のための研修の実施

自治大学校第1部・第2部特別課程（地方公務員女性幹部養成支援プログラム）に女性職員を派遣し、幹部職員に求められる政策形成能力や行政経営能力等の習得を図ります。

また、今後、県においても、女性職員のさらなる意欲喚起やキャリア形成を支援するため、集合研修の利点を生かした研修の実施を検討します。

### 具体的な取組④：幹部職員に対する研修、啓発

性別を問わず、職員一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮し、いきいきと意欲的に職務に取り組むことができる職場環境を整えるため、トップセミナーなど様々な機会を活用し、幹部職員へのダイバーシティに関する研修、啓発を行います。

これらのセミナー等においては、女性活躍推進の視点を取り入れるなど、職員の意識改革に努めます。

### Ⅲ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

#### （１）職場環境の整備

現状：仕事と家庭の両立支援制度のうち、育児休業取得率については、男性と女性で大きな差があり、育児短時間勤務等の制度の利用状況についても、男性の利用者数が少なくなっています。

また、「両立支援プラン」の改定にあたり、平成 27 年 1 月に実施した職員向けアンケートの結果によると、男性の育児休業制度についての認知状況は、男性が、女性より少なくなっています。

#### （１）平成 26 年度 育児休業取得率

《女性》

出産者数	取得者数	取得率
146名	146名	100.0%

《男性》

対象者数	取得者数	取得率
146名	9名	6.2%

#### （２）平成 26 年度 両立支援制度の利用実績

	女性	男性
育児短時間勤務	47名	0名
部分休業	45名	1名

#### （３）育児休業制度についての認知状況

「両立支援プラン」に関する職員アンケート（平成 27 年度「両立支援プラン」改訂時実施）

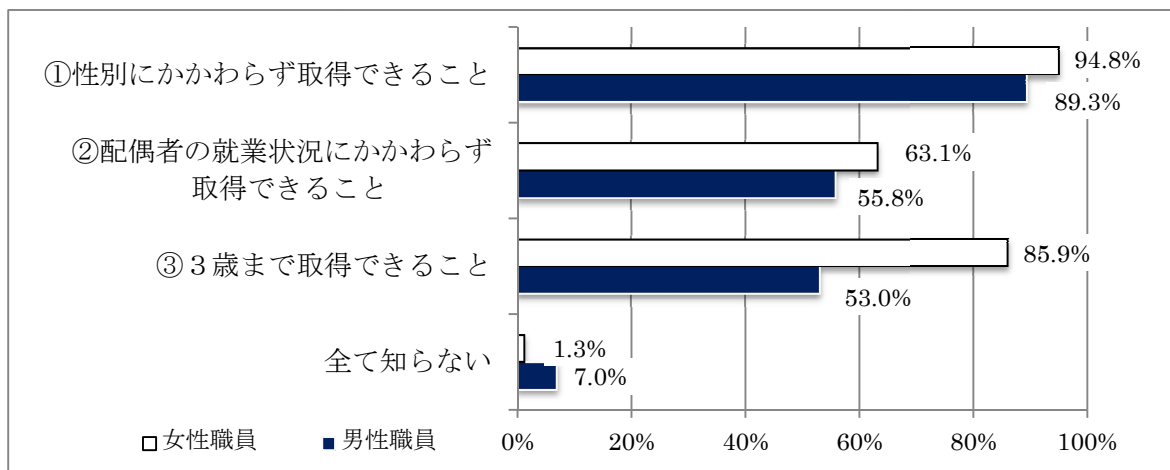
実施期間 H27.1.19~1.30

対象職員 知事部局、各公営企業、各行政委員会

調査方法 県庁内ホームページのアンケートシステム利用（一部紙調査）

回答者数 2,931人（対象職員の約30%）うち男性1,922人、女性1,009人

問：育児休業制度について、①②③のうち、知っているもの全てを選択してください。



課題：女性の活躍を推進するためには、男性も積極的に育児等に関わる必要があります。  
仕事と家庭の両立を図ることが出来るよう、職場及び男性職員の意識改革を進めるとともに、両立支援制度の周知と、制度を利用しやすい職場環境づくりが重要となります。

## 目標

○男性職員の育児休業の取得率について、中長期的に50%を目指します。

○子どもが産まれる前後それぞれ8週の期間における男性職員の連続休暇取得率について、80%を目指します  
(「両立支援プラン」における目標数値と同じ)

取組：両立支援制度の積極的な周知と利用促進

「両立支援プラン」の推進を通して、両立支援制度の周知と、制度を利用しやすい職場環境づくりを進め、制度の利用促進を図ります。

具体的な取組①：両立支援制度の積極的な周知と職場の意識改革

両立支援制度について、新採職員への研修、所属で実施する出前講座への講師派遣、子育て応援ホームページなどを活用し、職員への制度周知と職場の意識改革に努めます。

また、両立支援制度の概要や、休暇の取得にあたって必要な手続き等をわかり易くまとめたハンドブックを作成し、周知に努めます。

具体的な取組②：育児休業取得男性職員による体験談セミナー等の開催

新採職員への研修、所属で実施する出前講座への講師派遣のほか、育児休業を取得した男性職員による体験談セミナーの開催等を通じて、男性職員の育児休業取得率の向上に努めます。

また、子ども出生時（産前8週間、産後8週間）における連続休暇や特別休暇（男性職員の育児参加）の取得促進のため、所属長からのメッセージ発出等を行います。

具体的な取組③：「仕事と子育て両立支援プログラム」の活用

妊娠や出産等、子育て環境の変化に応じた所属からの支援を円滑に進めるため、「仕事と子育て両立支援プログラム」\*の活用を促進し、育児休業取得者への定期的な連絡や情報提供など、所属と職員とのコミュニケーションの充実を図ります。

※「仕事と子育て両立支援プログラム」

職員が仕事と子育てを両立させ、いきいきと意欲的に職務に取り組みことができる職場環境を整備するため、所属における職員への支援を規定したもの。「子育てプログラム実施計画表」の職員の作成時期や、これを元にした所属長との対話等について定めている。

#### **具体的な取組④：子育て経験者によるセミナー等の開催**

出産や育児休業により一定期間職務から離れた職員や、仕事と子育ての両立に悩んでいる職員が、気軽に経験者に相談したり、アドバイスを受けることが出来る仕組みとして、子育て経験者によるセミナー等の開催や、子育て応援ホームページへの体験談等の掲載について検討します。

#### **具体的な取組⑤：子育て応援ホームページの活用**

子育てに関する制度周知、体験談の提供、意見交換を図るため、「子育て応援ホームページ」の掲載内容について見直し、更なる内容の充実に努め、活用を図ります。

#### **具体的な取組⑥：多様な働き方に関する検討**

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）等、仕事と家庭の両立しやすい多様な働き方の導入について検討します。

#### **具体的な取組⑦：若手職員のキャリア形成支援（再掲）**

若手職員向けの研修で「両立支援プラン」を周知することにより、ライフイベントとワークスタイルの相関関係を考えるきっかけを作るとともに、それを踏まえたキャリアプランを考える機会を提供します。

#### **※ 勤務形態の異なる職員への両立支援制度の周知**

非常勤職員等、多様な任用・勤務形態の職員に対しても、「サービス関係に関する手引き」等を活用し、休暇等の両立支援制度について周知し、制度が利用しやすい職場環境づくりに努めます。



## (2) 総労働時間の短縮

現状：職員一人当たりの時間外勤務時間は、月平均で8.9時間（平成26年度）となっていますが、所属や業務の繁閑により違いがあります。一方で、年次休暇の取得日数は、年間で10.6日となっており、近年はほぼ横ばいの状況が続いています。

課題：職員の心身にわたる健康の保持増進や自己啓発のための創造的自由時間の拡充、公務能率の向上の面から、総労働時間の短縮（時間外勤務の縮減、年次休暇の取得促進）を進めることが重要です。

取組：働きやすい職場環境を整備するとともに、「総労働時間の短縮に関する指針」※に基づく取組を徹底します。

※「総労働時間の短縮に関する指針」

時間外勤務の縮減をはじめとした総労働時間の短縮を推進するため、所属長及び職員の役割と具体的な取組等を定めた指針

### 具体的な取組①：「時間外勤務縮減推進チーム」の活用

知事部局では、各部に次長をキャップとして設置した「時間外勤務縮減推進チーム」において、各部における時間外勤務の状況を把握するとともに、必要な対策を講じます。また、各部の時間外勤務縮減の取組に対して情報交換を行い、効果的な取組について、共有します。

### 具体的な取組②：「ノー残業デー」「ノー残業デー強化月間」の取組

毎週水曜日を「ノー残業デー」とするほか、「ノー残業デー強化月間」を設け、所属長自ら定時退庁を呼びかけることで、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりを進めます。

### 具体的な取組③：年次休暇の取得促進

休暇取得計画表の配付、活用を促し、年次休暇の計画的かつ有効な取得を奨励します。

また、新採職員への研修や、会議、所属で実施する出前講座等の機会を活用し、誕生日や結婚記念日など、記念日における年次休暇取得を促すとともに、ゴールデンウィークや飛び石連休の間の日などに公式な会議の開催を控える呼びかけを行います。

### 具体的な取組④：管理職及び班長等のマネジメント力向上

総労働時間の短縮には、管理職や班長等が業務の進捗管理を適正に行うとともに、率先して業務の見直しや効率化に取り組むことが必要であり、研修等を通じてマネジメント力の向上に努めます。

### 具体的な取組⑤：人事評価への反映

効率的な業務運営や業務改善の取組を、人事評価において適正に評価します。