

令和7年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）

令和8年7月31日公表

特定事業主名：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、千葉県漁業調整委員会、千葉県企業局長、千葉県病院局長

《職業生活における機会の提供に関する実績》

I 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年4月1日時点
管理的地位にある職員	15.6%

【説明欄】

千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン（特定事業主行動計画をいう。以下「プラン」という。）では、年度毎の目安となる目標数値を示しており、管理的地位にある職員（管理職）について、令和8年4月1日時点での目安数値は15.5%であり、0.1ポイント上回っている状況である。

II 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年4月1日時点
本庁部局長・次長相当職	12.7%
本庁課長相当職	17.2%
本庁課長補佐相当職	28.3%
本庁係長相当職	36.4%
役付職員（本庁係長相当職以上の合計）	29.3%

【説明欄】

- ・ I 同様に、役付職員の令和8年4月1日時点での目安数値は32.0%であり、2.7ポイント下回っている状況である。
- ・ 職員の意欲、能力、実績等を十分考慮し、性別の区別なく、適材適所を基本に、管理職への登用を進めていく。また、将来管理職へ成長していく人材を確保するため、役付職員への登用を積極的に進めていくとともに、職域拡大を図り、令和11年度までの目標値を達成できるよう努めていく。

III 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	令和7年度
全体	45.8%
うち上級	42.2%
うち一般行政職	37.0%
うち上級	39.4%

《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和7年度
男性	100.4%
女性	100.6%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	40.0%
女性	100.0%

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	1.7%	0%	0%	0%
1週間以上2週間未満	3.8%	0%	0%	0%
2週間以上1月以下	19.6%	0.6%	50.0%	11.1%
1月超3月以下	25.8%	1.2%	50.0%	0%
3月超6月以下	20.8%	2.5%	0%	33.3%
6月超9月以下	10.4%	6.2%	0%	44.4%
9月超12月以下	15.0%	26.7%	0%	11.1%
12月超24月以下	2.5%	31.1%	0%	0%
24月超	0.4%	31.7%	—	—

【説明欄】

- ・分布状況については、端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。
- ・男性職員の育児休業取得率は年々上昇傾向にあり、常勤職員において、令和5年度は80.9%、令和6年度は88.4%、令和7年度は100%を超えている状況である。（会計年度任用職員については、令和7年度実績から把握を開始。）
- ・引き続き育児休業の取得を原則とし、妊娠が判明した職員及び子どもが生まれる職員との対話をしっかり行い、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいく。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を
超えて命じられて勤務した時間

区分	令和7年度
内部部局等（本庁）	21. 1時間／月
内部部局等以外（出先機関）	12. 6時間／月
全体	15. 0時間／月

【説明欄】

- ・プランで定める数値目標と同様の算出方法としている。

一月当りの時間外勤務総時間数（年間の時間外勤務総時間数を十二で除して得た数をいう。）を前年度四月一日時点の職員数で除して得た数値を、一月当たりの平均時間外勤務時間とする。当該数値は、小数点第二位を四捨五入し、小数点第一位までのものとする。

- ・「行政改革推進チームリーダー会議」や「時間外勤務縮減推進チーム」において、時間外縮減の単年度目標を設定するとともに、各任命権者・各部局・各所属の時間外勤務の状況と縮減に向けた取組状況を情報共有するなど、時間外勤務縮減の取組を推進している。

また、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、年3回（5・11・1月）「ノー残業デー強化月間」を設け、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりを進めている。

VI 職員の年次休暇等の取得日数の状況（1人当たり）

令和7年度
13. 7日／年