

千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン実施状況（令和7年度）

1 目的

次世代育成支援対策推進法第19条第6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第19条第6項に基づき、令和7年度の取組の実施状況を公表します。

2 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、千葉海区漁業調整委員会、千葉県企業局長、千葉県病院局長

3 実施状況

1. 仕事と家庭の両立

（1）職員の家庭における事情に配慮した取組の更なる検討・推進

ア 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、「子育てプログラム実施計画表」による上司と職員との対話の徹底、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っています。

イ 子育て応援ホームページの充実

職員向け「子育て応援ホームページ」では、両立支援プランや仕事と子育ての両立支援制度についての情報を掲載、周知しており、掲載内容を見直すなど、更なる内容の充実に努めています。

ウ 千葉県職員育児・看護のための両立支援ハンドブックの作成

仕事と子育てや看護（介護）の両立支援制度の概要や、休暇の取得手続き等をわかり易くまとめた「千葉県職員育児・看護のための両立支援ハンドブック」の掲載内容を見直すなど、制度の利用について更なる周知に努めています。

エ 育児休業取得者セミナーの開催

育児休業取得者セミナーを開催し、育児休業取得者との意見交換や、仕事と子育ての両立支援制度の周知、子育て期にある職員同士の交流を図っています。

オ 研修の実施

新規採用職員等を対象とした研修において、仕事と家庭の両立・女性活躍推進プランや仕事と子育ての両立支援制度について説明し、制度の周知と意識改革を図っています。

また、職場からの要請があった場合に、仕事と子育ての両立支援制度について「職場出前講座」を実施しています。

カ 各種両立支援にあたっての制度周知

厚生労働省が作成した「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」なども活用しながら、不妊治療に当たって「出生サポート休暇」（特別休暇）や療養休暇（医師の診断書や「不妊治療連絡カード」を提出した場合に限る。）を取得できることの更なる周知に努めています。

また、介護との両立については、早期段階での情報提供を重視し、40歳のタイミング等の効果的な時期に、職員への制度周知や意向確認の実施に取り組んでいます。

(2) 男性職員の子育てへの支援

ア 代替職員の配置

育児休業を取得した場合は、代替職員（育休任期付職員等）の配置に努めています。

イ 人事異動等における配慮

人事異動に当たっては、子育て中の職員について、勤務地や所属等、本人の希望をできる限り尊重しています。

ウ 男性職員育児参加促進のためのリーフレットの作成

子育て期にある男性職員が、自身の仕事と子育ての両立について考える上での参考となるよう、リーフレットを作成し、適宜掲載内容を見直すなど、更なる内容の充実に努めています。

エ 管理職員等の意識改革

男性職員の育児参加の促進に向け、通知等を通じた両立支援プランや各種両立支援制度の周知を行うとともに、「イクボスチェックリスト」の作成・配布により管理職員等の意識醸成を図っています。

また、子の出生後にも「仕事と子育て両立支援プログラム」を活用したフォローアップを実施し、保育環境等の確認を行い、職員が仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

2. 多様で柔軟な働き方の推進

(1) 時差出勤・フレックスタイム制の活用

通知や各種会議など、様々な機会を活用して、制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組むよう働きかけています。また、時差出勤制度について、システムからの申出を可能とし、フレックスタイム制については、利用促進のために活用事例集を作成するなどして、多様で柔軟な働き方が可能となる環境整備を行っています。

(2) テレワークの推進

「テレワーク強化月間」を設けるほか、所属長等管理職は、テレワークの積極的な活用を職員に促すとともに、自らが率先して活用することで、制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

また、「ワーケーション」（余暇とテレワーク等を組み合わせた働き方）の推進等に取り組むとともに、テレワーク実施時でも在庁時と同等の業務が行えるよう、日頃から業務のペーパーレス化やデジタルツールの活用を進めています。

(3) 総労働時間の短縮に関する取組

ア 総労働時間の短縮に関する取組の実施

「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・部局・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ます。

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ます。

イ 年次休暇及び夏季休暇の取得促進

通知や各種会議など、様々な機会を活用して、年5日（1日単位）以上の確実な取得に向け、計画的な取得を奨励するとともに、管理職や班長等に対し、年次休暇を取得しやすい職場環境を整備するため、率先して休暇を取得するよう促しています。

併せて、夏季休暇の連続取得、祝日やリフレッシュ休暇等と合わせた年次休暇の取得等により、各職員が年度内に1回以上、1週間以上の連続した休暇を取得することを奨励しています。

(4) 管理職及び班長等のマネジメント力の向上

管理職や班長等を対象とした研修や部下職員からの視点による管理・監督職員の点検等の機会を通じて、管理職及び班長等のマネジメント力の向上に努めています。

(5) 人事評価への反映

管理職等の人事評価において、「適切な勤務時間管理」や「効率的な業務運営」等の観点で能力評価を行うとともに、長時間勤務の見直しに向けた職場環境づくりなどの目標の設定を推奨し、取組の実績を評価することとしています。

(6) ハラスメントの防止

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントへの対策は、法により事業主の義務となっており、各ハラスメントの防止に係る要綱をそれぞれ制定し、管理監督者や職員の責務を定め、相談窓口を設置するほか、研修及びハラスメントに関するアンケートの実施などを通じて、職員の意識の向上を図っています。

3. 女性の活躍推進

(1) 女性職員の採用促進

ア 採用案内特設サイト等による積極的な発信

採用案内特設サイト及びリーフレットにおいて、活躍する女性職員の姿や子育てに関する休暇制度等を紹介するとともに、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ています。

イ 県主催セミナーの開催

千葉県職員採用試験の受験を考えている方や県の仕事に関心のある方などを対象に、「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、県の魅力や仕事のやりがいについて積極的に発信するとともに、仕事と家庭の両立支援等の個別相談会や女性職員による働き方ガイダンス等を実施するなど、個別の相談や疑問などにきめ細やかに対応しています。

ウ 採用説明会への積極的な参加

大学等主催の採用説明会に積極的に参加し、県で働くことの魅力を発信しています。

(2) 女性職員の登用推進

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ます。

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、職域拡大を図っています。

(3) 職員のキャリア形成支援

ア 職員の意識改革やキャリア形成支援

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、職員のキャリア形成に必要な知識及び技能等を提供し、ライフとワーク双方の観点からキャリアビジョンを考えるための研修を実施しています。

また、ビジネススキルや最新の知識、民間の研修コンテンツなど、スキルアップのために「いつでもどこでも学べる」研修プラットフォームを導入しました。

イ 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、幹部職員への研修（新任管理職研修）において、職員の意識改革に努めています。

ウ 主体的なキャリア形成に向けた取組

職員が自身のキャリアビジョンを描けるよう、職務分野ごとのキャリアパスの提示や先輩職員の体験談の発信などを実施するほか、自主的学習への支援や、職員による事業提案、勤務時間の一部を活用して他所属業務に従事できる制度などを設け、職員の主体的なキャリア形成を支援しています。

4. 地域とのかかわり

(1) 子どもたちの学習機会の提供

子どもたちの社会科見学の間として、県の概要や県庁の仕事を紹介する「県庁見学」を実施しています。

また、職員が地元の小中学校に出向いて行う学習機会の提供（出前講座）も実施しています。

(2) 県庁機関の子育てバリアフリーの推進

県民の方々が、子どもを連れて安心して来庁できる環境づくりを進めています。

また、職員は子ども連れの来庁者に対して積極的な声掛けや丁寧な案内を行うなど、親身な対応に努めています。

(3) 県庁インターンシップ・キャリア実習による学生等の受入

高校生、大学生等の就業体験の機会を提供し、学生等の職業意識の向上及び県政に対する理解の促進を図るため、県庁インターンシップ・キャリア実習を実施し、学生・生徒を積極的に受け入れています。

(4) 子育て活動や社会貢献活動へ参加しやすい環境の整備

通知や各種会議など、様々な機会を活用して、地域における子育て活動や社会貢献活動、ボランティア活動等に積極的に参加できるよう、休暇の計画的な取得を奨励するとともに、時間外勤務の削減の取組を推進しています。

4 数値目標

計画期間内（令和7年度～令和11年度）の目標達成に向け、継続的な取組を行います。

■男性職員の育児休業取得率

プラン策定時 (R5年度実績)	令和7年度	目標
80.9%	100.4%	100%

■男性職員の育児休業取得日数（2週間以上）

プラン策定時 (R5年度実績)	令和7年度	目標
69.5%	95.0%	85%

■職員（非管理職）1人当たりの年間時間外勤務状況

プラン策定時 (R5年度実績)	令和7年度	目標
182.8時間 本庁 247.5時間 出先 156.9時間	180.3時間 本庁 253.6時間 出先 151.4時間	R5年度実績 10%減

■管理職（本庁課長級以上）の女性割合

プラン策定時 (R6.4.1時点)	R8.4.1時点	目標
12.6%	15.6%	20%

■役付職員（係長・主査級以上）の女性割合

プラン策定時 (R6.4.1時点)	R8.4.1時点	目標
29.5%	29.3%	35%