第２期千葉県女性職員活躍推進プラン実施状況（令和６年度）
（女性活躍推進法第１９条第６項に基づく取組の実施状況の公表及び同法第２１条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表）

１　目的

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項及び第２１条に基づき、令和６年度の取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報を公表します。

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）女性受験者の増加促進

ア　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及び千葉県ホームページにおいて、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興味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」において、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し、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と「出前講座」の開催

大学等の採用説明会に積極的に参加するとともに、高校生を対象とした出前講座を開催し、県で働くことの魅力を発信しています。

≪女性職員の採用割合≫ ※競争試験の採用者に占める女性の割合

時点	実績値
平成２６年度	２８．５％
平成２７年度	２６．８％
平成２８年度	２８．４％
平成２９年度	３４．１％
平成３０年度	３５．５％
令和元年度	３２．４％
令和２年度	３５．２％
令和３年度	３０．２％
令和４年度	３５．５％
令和５年度	３４．７％
令和６年度	３８．８％

≪採用試験の受験者の女性割合≫※競争試験の受験者に占める女性の割合

時点	実績値
平成２６年度	２９．４％
平成２７年度	３１．４％
平成２８年度	３２．０％
平成２９年度	３３．３％
平成３０年度	３４．７％
令和元年度	３２．４％
令和２年度	３５．７％
令和３年度	－
令和４年度	－
令和５年度	－
令和６年度	－

※Ｒ３年度の採用試験から受験者の性別を確認していないため、割合は未把握。

（２）女性職員の登用推進

ア　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。

イ　若手職員のキャリア形成支援

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、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。

（新採職員研修、入庁５年目研修、入庁１０年目研修等）

ウ　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（地方公共団体女性幹部職員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るとともに、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の研修（女性職員キャリアサポート研修）を実施しています。

エ　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（新任管理職研修等）において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ています。

≪各役職段階の職員の女性割合≫　※全策定主体

数値目標　管理職（本庁課長級以上）の女性割合

10%（平成28～令和2年度）⇒ 15%（令和3～6年度）

数値目標　役付職員（係長・主査級以上）の女性割合

26%（平成28～令和2年度）⇒ 30%（令和3～6年度）

時点	本庁課長級以上	副課長・主幹級	班長・副主幹級	係長・主査級	役付職員
H27.4.1 現在	８．１%	１０．８%	２５．７%	３３．９%	２３．３%
H28.4.1 現在	８．５%	１２．１%	２５．６%	３６．０%	２４．２%
H29.4.1 現在	１０．１%	１３．３%	２７．１%	３６．４%	２５．３%
H30.4.1 現在	１０．０%	１４．４%	２８．４%	３８．６%	２６．４%
H31.4.1 現在	９．９%	１４．９%	２８．５%	４０．６%	２７．０%
R 2.4.1 現在	１０．９%	１６．１%	２８．７%	４０．６%	２７．２%
R 3.4.27 現在	１０．８%	１８．１%	２９．１%	３９．９%	２７．４%
R 4.4.1 現在	１０．６%	１９．１%	３１．１%	３９．４%	２８．２%
R 5.4.1 現在	１０．７%	２１．４%	３３．１%	３８．８%	２９．３%
R 6.4.1 現在	１２．６%	２１．５%	３３．８%	３７．８%	２９．５%
R 7.4.1 現在	１４．１%	２２．３%	３４．４%	３６．６%	２９．７%

（３）両立支援制度の積極的な周知と利用促進

ア　両立支援制度の積極的な周知と職場の意識改革

新採職員研修、職場出前講座、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るとともに、制度の概要や、休暇の取得手続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、更なる周知に努めています。

イ　育児休業取得職員による体験談セミナー等の開催

男性職員を含む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等を目的とした「育児休業取得者セミナー」を開催しているほか、男性職員の育児参加促進のためのリーフレットを作成・配布するなど、男性職員の育児休業取得率の向上に取り組んでいます。

ウ　「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。

エ　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等を図るため、職員向けのホームページに開設した「子育て応援ホームページ」の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。

オ　多様な働き方の推進

時差出勤に加え、テレワークの推進、フレックスタイム制の導入や子育て部分休暇（子が小学校３年生までの間）の新設など、職員が仕事と家庭を両立しやすい多様な働き方をできるよう、環境整備に取り組んでいます。

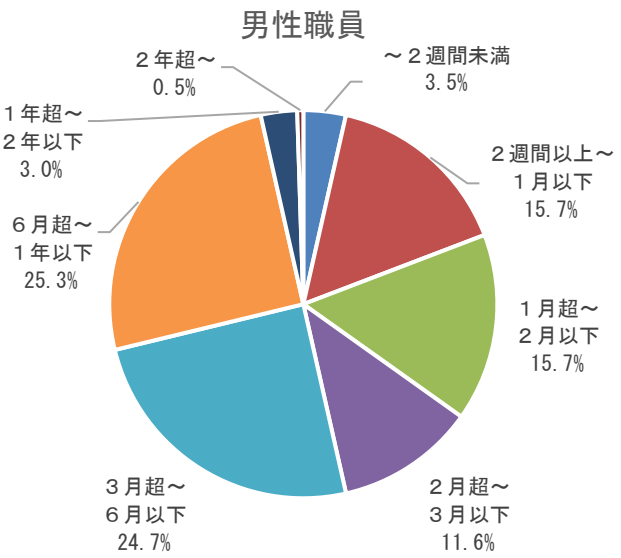
カ　若手職員のキャリア形成支援（再掲（２）イ）

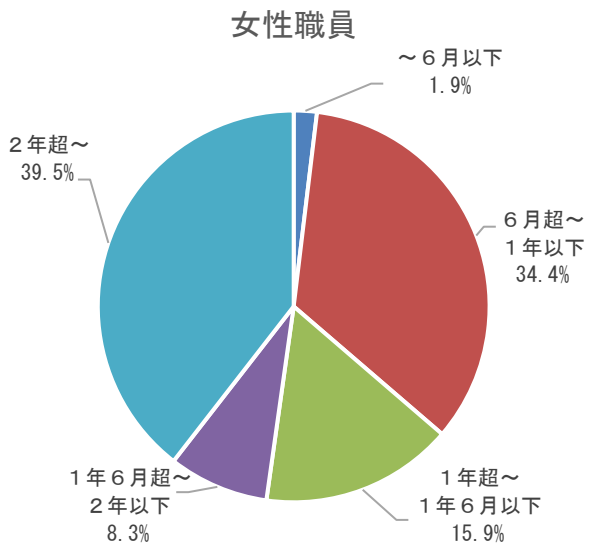
≪男女別の育児休業取得率≫　※全策定主体

数値目標　**男性職員の育児休業取得率　50%（中長期的）**

時点	女性	男性
平成２６年度	１００%	６．２%
平成２７年度	１００%	４．１%
平成２８年度	１００%	５．９%
平成２９年度	１００%	８．６%
平成３０年度	１００%	１１．９%
令和元年度	１００%	１８．８%
令和２年度	９７．９%	２７．６%
令和３年度	９８．５%	４２．３%
令和４年度	１００%	６６．７%
令和５年度	１００%	８０．９%
令和６年度	９９．４%	８８．４%

≪男女別の育児休業承認期間（令和6年度）≫　※全策定主体

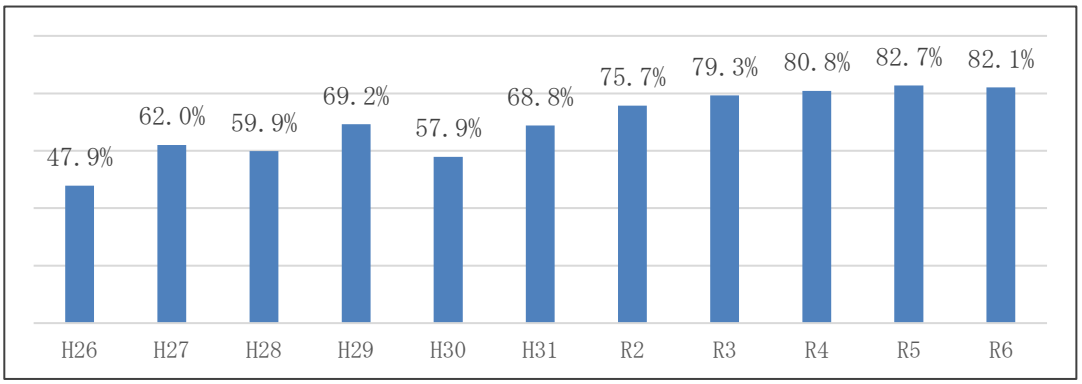




≪男性職員の配偶者出産期連続休暇取得率≫　※全策定主体

数値目標　**子どもが生まれる前後８週の期間における男性職員の連続休暇取得率　８０%**

※ 子の生後８週間以内に育児休業を取得した者を含めた場合　９３．３%



（４）「総労働時間の短縮に関する指針」の徹底

ア　「時間外勤務縮減推進チーム」の活用

各部に設置された「時間外勤務縮減推進チーム」において、時間外勤務の状況を把握するとともに、各部の効果的な取組について情報共有しています。

イ　「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。

また、夏期における職員の働き方に関する取組などにより、業務の効率化や時間外勤務の縮減に努めています。

ウ　年次休暇の取得促進

新規採用職員等を対象とした研修や、通知など様々な機会を活用して年次休暇の取得を促し、計画的な取得や連続休暇の取得を奨励しています。

エ　管理職及び班長等のマネジメント力向上

管理職や班長等を対象とした研修等を通じて、マネジメント力の向上に努めています。（新任所属長研修、新任管理職研修、班長級研修、人事評価者研修等）

また、管理職・班長等へ仕事と生活の両立支援の取組の自己点検や今後の実践を促すための「イクボスチェックリスト」を作成・配布し、意識改革を進めています。

オ　人事評価への反映

管理職等の人事評価において、総労働時間の短縮等の観点で能力評価を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現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。

≪超過勤務の状況(一人当たり)≫　※全策定主体

時点	実績値
平成２６年度	８．９時間／月
平成２７年度	８．４時間／月
平成２８年度	１０．０時間／月
平成２９年度	１０．５時間／月
平成３０年度	１１．３時間／月
令和元年度	１５．７時間／月
令和２年度	１５．０時間／月
令和３年度	１５．５時間／月
令和４年度	１５．０時間／月
令和５年度	１５．２時間／月
令和６年度	１５．９時間／月

≪年休取得日数(一人当たり)≫　※全策定主体

時点	実績値
平成２６年度	１０．６日／年
平成２７年度	１０．４日／年
平成２８年度	１０．８日／年
平成２９年度	１１．２日／年
平成３０年度	１１．２日／年
令和元年度	１１．５日／年
令和２年度	１１．８日／年
令和３年度	１２．０日／年
令和４年度	１２．７日／年
令和５年度	１３．８日／年
令和６年度	１３．８日／年

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項に基づく特定事業主行動計画の実施状況の公表
及び同法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

実施状況（数値目標に対する進捗状況）及び情報公表 （特定事業主行動計画策定主体全体値）												データの時点	公表年月
①女性職員の採用割合	②採用試験の受験者の女性割合	③男女別の育児休業取得率 【数値目標】 男性　50%	④男性職員の配偶者出産期連続休暇取得率 【数値目標】 80%	⑤超過勤務の状況（一人当たり）	⑥年休取得日数（一人当たり）	⑦管理職（本庁課長級以上）の女性割合 【数値目標】 10%（H28～R2） 15%（R3～R6）	⑧役付職員（係長・主査級以上）の女性割合 【数値目標】 26%（H28～R2） 30%（R3～R6）	⑨各役職段階の職員の女性割合					
								本庁課長級以上	副課長・主幹級	班長・副主幹級	係長・主査級		
28.5%	29.4%	女性　100% 男性　6.2%	47.9%	8.9時間／月	10.6日／年	8.1%	23.3%	8.1%	10.8%	25.7%	33.9%	①～⑥ 平成26年度実績 ⑦～⑨ 平成27年4月1日現在	平成28年5月
26.8%	31.4%	女性　100% 男性　4.1%	62.0%	8.4時間／月	10.4日／年	8.5%	24.2%	8.5%	12.1%	25.6%	36.0%	①～⑥ 平成27年度実績 ⑦～⑨ 平成28年4月1日現在	平成28年12月
28.4%	32.0%	女性　100% 男性　5.9%	59.9%	10.0時間／月	10.8日／年	10.1%	25.3%	10.1%	13.3%	27.1%	36.4%	①～⑥ 平成28年度実績 ⑦～⑨ 平成29年4月1日現在	平成29年7月
34.1%	33.3%	女性　100% 男性　8.6%	69.2%	10.5時間／月	11.2日／年	10.0%	26.4%	10.0%	14.4%	28.4%	38.6%	①～⑥ 平成29年度実績 ⑦～⑨ 平成30年4月1日現在	平成30年7月
35.5%	34.7%	女性　100% 男性　11.9%	57.9%	11.3時間／月	11.2日／年	9.9%	27.0%	9.9%	14.9%	28.5%	40.6%	①～⑥ 平成30年度実績 ⑦～⑨ 平成31年4月1日現在	令和元年7月
32.4%	32.4%	女性　100% 男性　18.8%	68.8%	15.7時間／月	11.5日／年	10.9%	27.2%	10.9%	16.1%	28.7%	40.6%	①～⑥ 令和元年度実績 ⑦～⑨ 令和2年4月1日現在	令和2年8月
35.2%	35.7%	女性　97.9% 男性　27.6%	75.7%	15.0時間／月	11.8日／年	10.8%	27.4%	10.8%	18.1%	29.1%	39.9%	①～⑥ 令和2年度実績 ⑦～⑨ 令和3年4月27日現在	令和3年7月
30.2%	－	女性　98.5% 男性　42.3%	79.3%	15.5時間／月	12.0日／年	10.6%	28.2%	10.6%	19.1%	31.1%	39.4%	①～⑥ 令和3年度実績 ⑦～⑨ 令和4年4月1日現在	令和4年8月
35.5%	－	女性　100% 男性　66.7%	80.8%	15.0時間／月	12.7日／年	10.7%	29.3%	10.7%	21.4%	33.1%	38.8%	①～⑥ 令和4年度実績 ⑦～⑨ 令和5年4月1日現在	令和5年7月
34.7%	－	女性　100% 男性　80.9%	82.7%	15.2時間／月	13.8日／年	12.6%	29.5%	12.6%	21.5%	33.8%	37.8%	①～⑥ 令和5年度実績 ⑦～⑨ 令和6年4月1日現在	令和6年7月
38.8%	－	女性　99.4% 男性　88.4%	82.1%	15.9時間／月	13.8日／年	14.1%	29.7%	14.1%	22.3%	34.4%	36.6%	①～⑥ 令和6年度実績 ⑦～⑨ 令和7年4月1日現在	令和7年7月

※R3年度の採用試験から受験者の性別を確認していないため、②採用試験の受験者の女性割合は未把握。

【特定事業主行動計画策定主体】　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