

千葉県特定事業主行動計画

千葉県職員
仕事と家庭の両立・女性活躍推進
プラン



チーバくん

令和7年3月

千葉県

目次

第1 計画策定の趣旨	1
1. 背景.....	1
2. これまでの計画策定の取組.....	2
3. 新たな計画の策定について	3
第2 計画の概要.....	4
1. 目的.....	4
2. 計画期間	4
3. 対象.....	4
4. 策定主体（特定事業主）	4
5. 計画の推進体制.....	4
6. 取組の実施状況の公表	4
7. 計画の体系	5
8. 数値目標	6
第3 計画の具体的内容	7
1. 仕事と家庭の両立.....	7
2. 多様で柔軟な働き方の推進.....	11
3. 女性の活躍推進.....	14
4. 地域とのかかわり	18

第 1 計画策定の趣旨

1. 背景

(1) 「次世代育成支援対策推進法」について

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定されました。

次世代法では、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、職員の仕事と家庭の両立等に関する行動計画（特定事業主行動計画）を、国の定める行動計画策定指針に即し、策定することとされました。

次世代法は、当初、平成26年度までの時限立法でしたが、平成26年4月の改正により有効期限が令和6年度まで延長され、加えて、令和6年5月の改正により、さらに10年間延長されたことで令和16年度までとなり、行動計画策定指針も内容の改正が行われました。

(2) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」について

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、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「女活法」という。）が制定されました。

女活法では、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、国の定める行動計画策定指針に即し、策定することとされました。

女活法は、令和7年度までの時限立法ですが、令和6年6月に決定された「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）」において、「令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、延長に向けた改正法案を令和7年通常国会において提出することを目指す」とされています。

【参考】法改正の経緯

年度	H15	H16	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	R12	R13	R14	R15	R16	R17	
法律	次世代育成支援対策推進法																																	
	H26年度末まで												延長	R6年度末まで								延長	R16年度末まで											
	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律																																	
													R7年度末まで							予定延長	R17年度末まで													

2. これまでの計画策定の取組

(1) 「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」について

次世代法の制定を受けて、県は事業主の立場として、平成17年3月に「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」（以下「両立プラン」という。）を策定し、職員がいきいきと意欲的に職務に取り組むため、仕事と家庭の両立、また、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に取り組んできました。

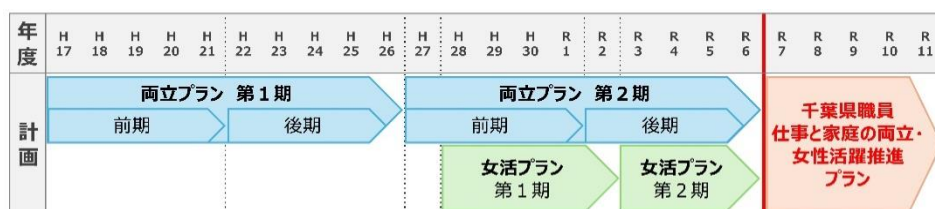
両立プランは、平成17年度から平成26年度までの10年間を計画期間として第1期プランを策定し、次世代法の延長に伴い、平成27年3月に第2期プランを策定し、平成27年度から令和6年度までの10年間を計画期間としました。

(2) 「千葉県女性職員活躍推進プラン」について

県では、「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。）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、両立プランに基づき、男女問わず、仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランスのとれた働き方のできる職場環境の整備を進めていたところ、女活法の制定を受け、平成28年4月に「千葉県女性職員活躍推進プラン」（以下「女活プラン」という。）を策定し、女性職員が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ができる環境の整備に取り組んできました。

女活プランは、男女共同参画計画の計画期間を合わせ、平成28年度から令和2年度までの5年間を計画期間として第1期プランを策定しました。第2期プランは、女性の職業生活における活躍を推進する上では、仕事と家庭の両立、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は欠かせないものであり、両立プランと一体的に推進することで、より効果的に目標を達成できると考えられることから、両立プランの計画期間と合わせ、令和3年度から令和6年度までの4年間を計画期間としました。

【参考】これまでの取組状況



3. 新たな計画の策定について

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、多様化する県民ニーズに的確に対応し、活力ある社会を維持していくためには、職員が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。

また、令和6年1月に施行された「千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例」（令和5年12月26日条例第40号）において、「男女のいずれもが、性別を理由とする不利益を受けることなく、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に活躍している社会」の実現を目指すことが、基本理念の一つとされました。

このような中、職員一人ひとりが個人としての生活を充実させ、能力を発揮して職務に取り組むとともに、子育てや介護、家事などの家庭責任をきちんと果たしていける環境を整備すること、また、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を整備することは必要不可欠であり、こうした取組は公務能率や県民サービスの向上にもつながるものであることから、引き続き、取組を進めていくものとし、新たに「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン」（以下「本プラン」という。）を策定しました。

本プランは、仕事と子育ての両立と女性の活躍推進は、相互に密接な関係があり、一体として推進していくことが効果的であることから、両立プラン及び女活プランを統合し、次世代法及び女活法に基づく法定計画として策定したものです。

なお、策定に当たっては、令和7年1月に実施した「仕事と家庭の両立に関する職員アンケート」（以下「職員アンケート」という。）結果やこれまでの実施状況、経済・社会環境の変化なども踏まえ、現状と課題を分析しました。

【仕事と家庭の両立に関する職員アンケート】

- 実施期間：令和7年1月14日～31日
- 対象職員：知事部局、各公営企業、各行政委員会 ※県警本部、教育庁は除く。
- 調査項目：ワーク・ライフ・バランスの実現、年次休暇の取得促進、
時間外勤務の縮減、育児休業の取得促進、介護・不妊治療の事情、
女性の活躍推進、庁内保育施設、子どもとの触れ合い、
勤務間インターバル、休暇の取得状況

第2 計画の概要

1. 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することを目的とします。

また、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することを目的とします。

2. 計画期間

令和7年度から令和11年度まで（5年間）

※ 社会・経済情勢の変化等によって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. 対象

全ての職員

※ 臨時的任用職員、育休任期付職員、会計年度任用職員等を含む。

4. 策定主体（特定事業主）

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

5. 計画の推進体制

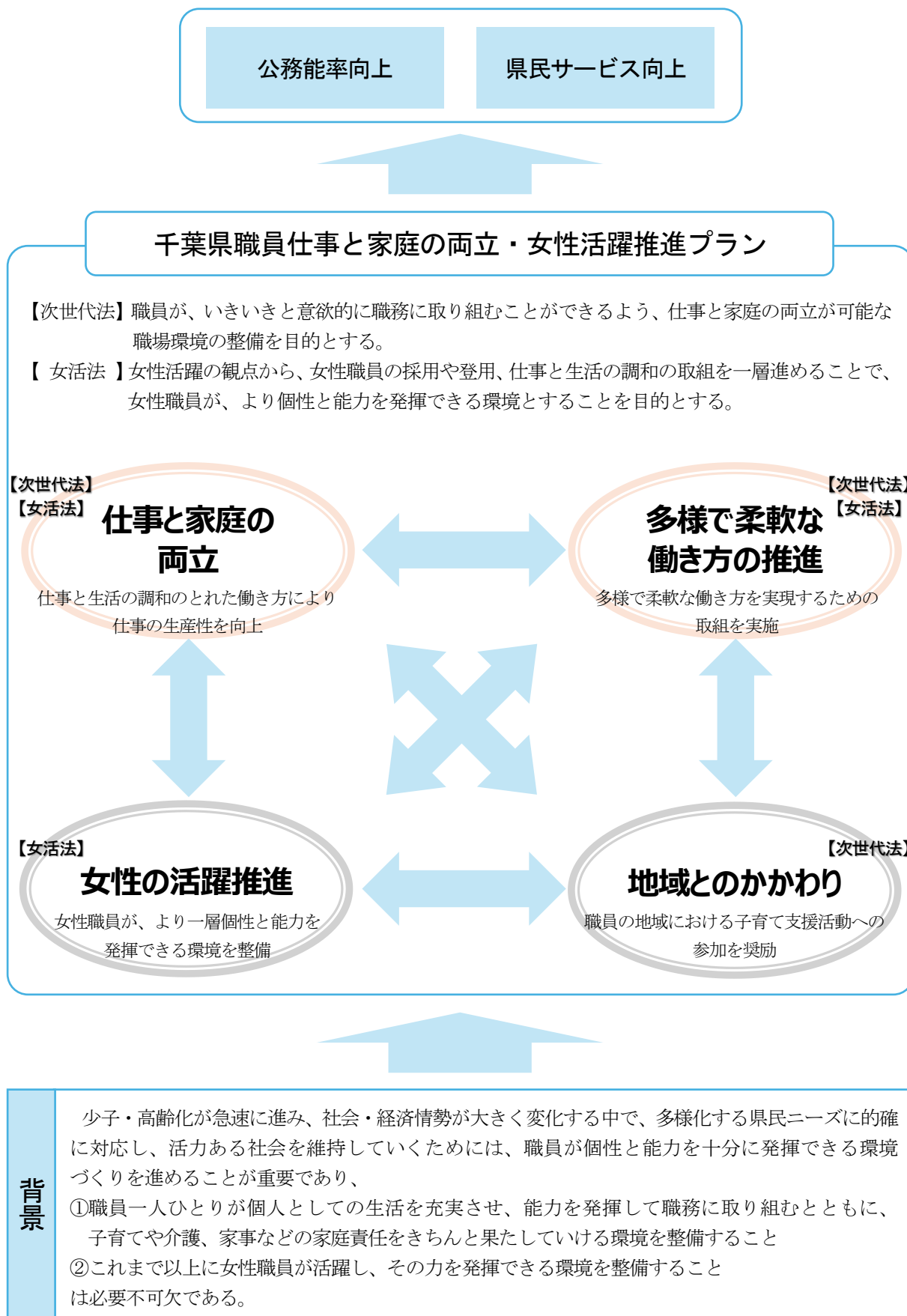
各策定主体における主管課等を中心に構成する「特定事業主行動計画推進委員会」において、計画の推進を図ります。

各取組については、その後の対策や見直しに反映させるなど、計画、実行、評価、改善のサイクル（PDCAサイクル）の確立に努めます。

6. 取組の実施状況の公表

計画の実施状況については、毎年度把握・点検を行い、県ホームページ上で取組状況の公表を行います。

7. 計画の体系



8. 数値目標

数値目標は、計画期間内の達成を目指すものとし、目標達成に向けて、継続的な取組を行います。

指標	現状		目標	ねらい
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。

第3 計画の具体的内容

1. 仕事と家庭の両立

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します。

現状・課題

（1） 家庭における事情との両立

家庭の事情（子育て、不妊治療、介護等）があっても、職員一人ひとりがライフステージの変化に応じて、安心して能力を発揮できる環境を整備することは、組織の活性化や個人の意欲向上、職員の定着（離職防止）につながります。

また、子育てとの両立に関して、職員アンケートによると、妊娠・子育て期等の特別休暇取得率は、85.0%でした。特別休暇を取得できなかった理由として、業務都合や制度不知を回答した職員の割合は約25%であり、引き続き、制度の周知や職場の意識改革に取り組む必要があります。

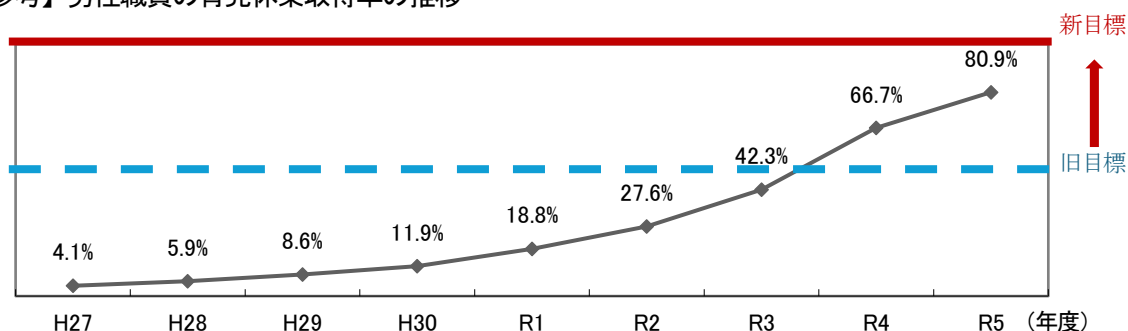
（2） 男性職員の育児休業の取得促進

両立プラン策定以降、男性職員の育児休業取得促進のための意識改革を継続して行っており、その結果として、取得率は年々増加しています。

男性職員が積極的に子育てに関わることは、男性職員自身の仕事と家庭の両立のみならず、女性の活躍推進の観点からも重要です。

引き続き、育児休業取得を促進することに加え、「共働き・共育て」の定着のため、職員が子育てという貴重な時間を充実して過ごせるよう、支援する必要があります。

【参考】男性職員の育児休業取得率の推移



取組内容

(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

職員の家庭における事情は、どの職員にも起こる可能性があります。個々の事情に直面した職員が、仕事と家庭生活をともに充実させ、両立できる職場環境の整備に取り組むものとし、職員が躊躇なく休暇等の制度を利用し、家庭生活の時間を十分確保できるよう、各種制度の積極的な周知や利用促進を図るとともに、職場の意識改革を徹底します。

職員が安心して仕事と家庭を両立できるよう、職場では、職員のプライバシーに配慮しつつ、自身の経験の有無にかかわらず理解を深めることが必要です。このため、所属長等管理職への研修、所属で実施する出前講座への講師派遣、庁内ホームページやセミナーでの情報提供を実施します。

① 仕事と子育ての両立支援

子育て事情のある職員には「仕事と子育て両立支援プログラム」を活用し、子育て環境の変化に応じて所属長による対話を適宜実施します。プログラムを活用することで、所属からの支援を円滑に進め、職員が安心して子育てに関する休暇・休業を取得できるように取り組みます。

また、「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」などを活用して子育てに関する制度を周知し、積極的な利用を奨励するとともに、育児休業を取得した職員による体験談セミナー（育児休業取得者セミナー）の開催、男性職員向けのリーフレットの作成等を通じて、仕事と子育てを両立する際に生じる休暇等の取得や働き方、経済面の不安の解消に努めます。

② 仕事と不妊治療の両立支援

仕事と不妊治療の両立には、不妊治療は突発的かつ頻繁な通院が必要になることなど、職場の上司や同僚が不妊治療に関する基本的な知識を身につけることが重要であることから、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」などを活用しながら、不妊治療に対する理解を深め、職員が治療を受けやすい職場環境の整備に取り組みます。

不妊治療を受けている職員には、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。）を取得できることを周知します。

また、不妊治療を受けていることを職場に一切伝えていない（伝えない予定）とする職員や配慮不要（知られたくない）と考えている職員が一定数いることを踏まえ、フレックスタイム制やテレワークを活用した、多様で柔軟な働き方を推進することで、不妊治療を受けながら安心して仕事ができる環境の整備に取り組めます。

③ 仕事と介護の両立支援

職員から所属に対し、家族の介護に関する申出があった場合、職員との対話を通じて、仕事と介護の両立支援に役立つ制度の周知を行い、制度の利用に関する本人の意向を確認します。

また、仕事と介護の両立支援制度については、介護に直面するよりも早期の情報提供が重要であると考えられることから、40歳のタイミング等の効果的な時期に、職員に対して適切に情報提供を行うことに加え、相談窓口の周知や職員のニーズを踏まえた積極的な情報提供を行います。

（２） 男性職員の子育てへの支援

① 男性職員の育児休業等の取得促進

これまで、「男性職員も育児休業を取得して当たり前」という意識の定着を目指し、取り組んできたところです。

引き続き、「仕事と子育て両立支援プログラム」を活用した所属長による対話の徹底や、管理職・班長向けの「イクボスチェックリスト」による職場の意識改革などを通じて、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組めます。

職員アンケートにおいて、2週間以上の育児休業取得を希望する職員が90%以上だったこと等を踏まえ、自己申告制度（職員意向調査）や「仕事と子育て両立支援プログラム」の活用による状況把握、代替職員（正規職員、育休任期付職員、育短任期付職員等）の配置、業務分担や業務内容への配慮を行い、職員が育児休業を、希望する期間取得できるよう、引き続き職場環境の整備に取り組めます。

② 保育所等への迎えに行きやすい環境の整備

「共働き・共育で」の定着に向けては、育児休業の取得に加え、男性職員も積極的に保育所等への迎えに行くことが望まれますが、職員アンケートにおいて「基本的に自分は迎えに行かない、迎えに行ったことはない」と回答した職員のうち、約6割が「勤務先から保育所等が遠く、迎えの時間に間に合わないから」を理由としています。

このため、管理職や班長等が、「仕事と子育て両立支援プログラム」や「イクボスチェックリスト」を活用して、職員の保育所等への迎えの有無や頻度などを確認するとともに、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や、時差出勤制度やフレックスタイム制を活用しやすい職場環境を整備することで、職員が積極的に保育所等に迎えに行くことができるよう取り組みます。

2. 多様で柔軟な働き方の推進

多様化する職員のライフスタイルや仕事に対する価値観に合わせて能力を発揮できるよう、多様で柔軟な働き方を推進します。

現状・課題

(1) 多様で柔軟な働き方

公務能率や県民サービスの向上を目指して働き方改革を進める中で、任用や勤務の形態、事情の有無にかかわらず、全ての職員が安心して能力を発揮できるようにするためには、時間や場所にとらわれない、多様で柔軟な働き方を推進することが必要です。

これまで、テレワークについては、「テレワーク強化月間」の設定や、実施場所の拡大などによりテレワークを推進してきましたが、引き続き所属長等管理職を含めた全ての職員がテレワークを積極的に取り入れ、テレワークを当たり前とする働き方を進めていく必要があります。

また、時差出勤やフレックスタイム制、休暇等の制度については、職員のニーズ等を踏まえた制度の改善、研修や通知による周知・啓発に取り組んできたところですが、引き続き、育児や介護等の事情に関わらず、全ての職員が、制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組む必要があります。

(2) 総労働時間の短縮

複雑化・多様化する行政課題への対応が求められる中、職員の心身にわたる健康の保持増進や私生活における希望に対応した働き方を実現させるためには、総労働時間を短縮することが必要です。

特に、長時間勤務の常態化は、子育てや介護、家事などの家庭責任を負うことを困難にし、多様な人材の活躍の障壁ともなることから、是正することが課題です。

取組内容

(1) 時差出勤・フレックスタイム制の活用

時差出勤の活用による朝や夕方の時間の有効活用については、より効率的な働き方や、私生活の充実につながるものです。また、フレックスタイム制を活用し、職員が自らの事情に合わせて柔軟に勤務時間を割り振ることにより、余暇活動や社会活動、学び直しに活用できる時間を生み出すことも可能です。

所属長等管理職は、日頃から、柔軟な働き方が可能となる職場体制を整備するなど、希望する職員が制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

(2) テレワークの推進

日頃から所属長等管理職は、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みます。

また、「テレワーク強化月間」の期間中においては、全職員に原則として週1回を目安にテレワークを実施するよう呼び掛けをするなど、テレワークの活用を進めます。

さらに、「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）の推進にも取り組みます。

全ての職員がいつでもテレワークを実施できるよう、工夫事例や業務の見直しにおいて活用できる情報を共有するなど、引き続き、テレワーク実施時においても在庁時と同等の業務が行える環境整備を進めます。

(3) 総労働時間の短縮に関する取組

① 総労働時間の短縮に関する取組の実施

時間外勤務の縮減については、平成31年4月に導入した時間外勤務の上限規制を遵守するとともに、「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。

具体的には、特定の職員に業務が集中しないよう、人員の再配置や応援体制の構築などの措置を講じるほか、仕事のやり方の見直しやデジタル技術を活用した業務の効率化等に取り組むとともに、時間外縮減に関する目標を新たに設定することにより、時間外勤務の縮減に努めます。

時間外縮減に関する目標の達成に向けては、「総労働時間の短縮に関する指針」の取組に関する適時の見直しや各所属等の実情に応じた単年度目標の設定などに取り組みます。

また、「ノー残業デー」及び「ノー残業デー強化月間」を設定し、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりを進めます。

※ 「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。

② 年次休暇及び夏季休暇の取得促進

管理職や班長等は、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とともに、年5日（1日単位）以上の確実な取得が図られるよう、職員の計画的な取得を促します。

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

管理職や班長等は、職員の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す。

各種研修や、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ます。

（５） 人事評価への反映

効率的に業務を進め成果を上げた被評価者を適切に評価するとともに、1次評価者の「適切な勤務時間管理」や「効率的な業務運営」など、総労働時間の短縮に向けたマネジメント能力を適切に評価します。

（６） ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを引き続き防止し、職員がその能力を十分発揮できる良好な職場環境を確保します。

3. 女性の活躍推進

女性職員が県政のあらゆる分野で活躍できるよう、採用、キャリア形成の支援、役付職員（係長・主査級以上）への登用などを推進します。

現状・課題

（１） 女性職員の採用

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。

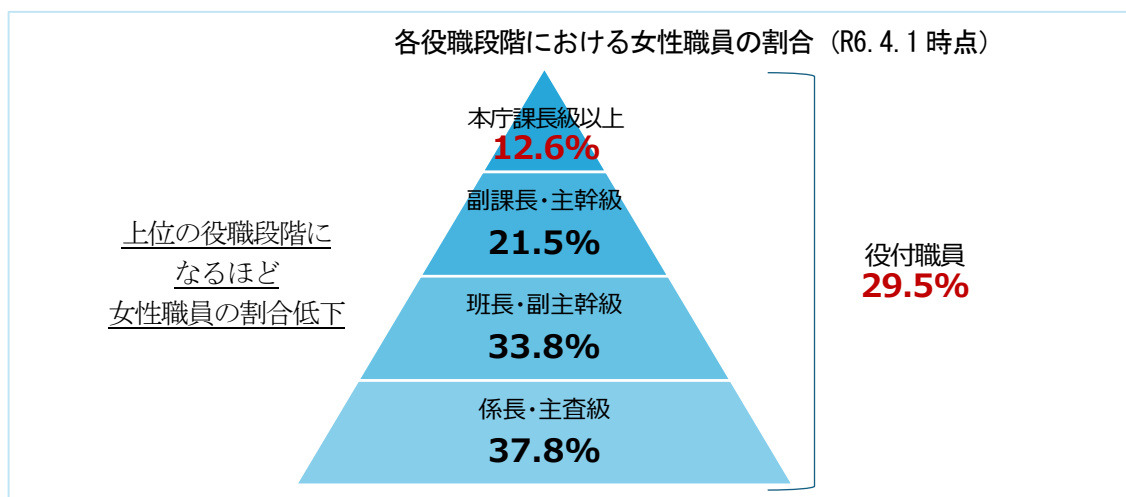
引き続き、政策の質とサービスの向上を図り、多様化する県民ニーズに応えるため、多くの女性に受験してもらい、多様で有為な人材を確保していく必要があります。

（２） 女性職員の登用

管理職及び役付職員の女性割合は、それぞれ目標を設定し、その達成に向けて取り組んでいますが、現状、上位の役職段階になるほど女性職員の割合が低下しています。

特に、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く、政策決定過程への女性の参画をより一層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、引き続き確保する必要があります。



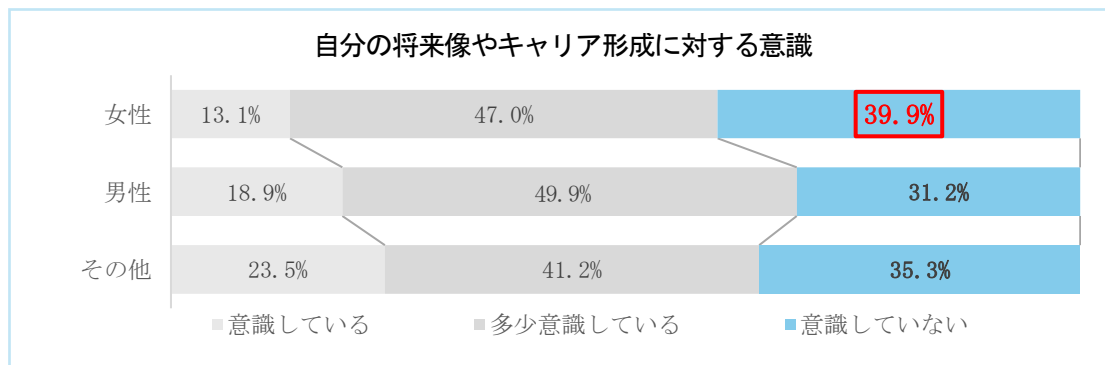
【実績及び目標】

※R7. 4. 1 以降の数値（ ）は目安を記載。

女性割合	R2. 4. 1 実績	R6. 4. 1 実績	R7. 4. 1	R8. 4. 1	R9. 4. 1	R10. 4. 1	目標
管理職	10. 9%	▶ 12. 6%	14. 1% 速報値	(15. 5%)	(17. 0%)	(18. 5%)	20. 0%
役付職員	27. 2%	▶ 29. 5%	(31. 0%)	(32. 0%)	(33. 0%)	(34. 0%)	35. 0%

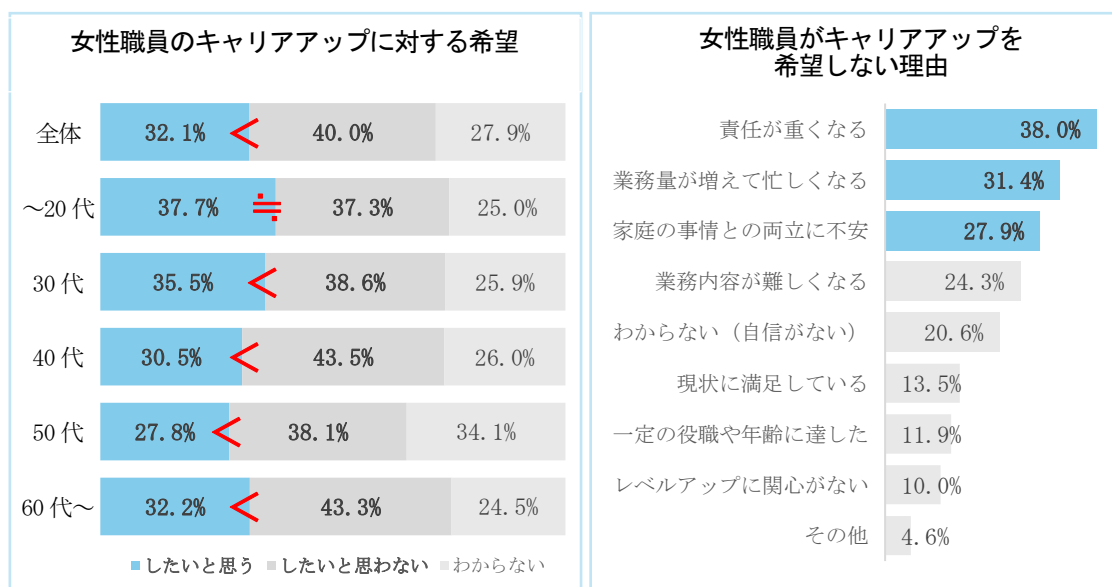
(3) 女性職員のキャリア形成

職員アンケートによると、自分の将来像やキャリア形成を「意識していない」と回答した女性職員割合は39.9%で、男性職員よりも8.7ポイント高い数値となっています。



また、「キャリアアップしたいと思う」女性職員は、「キャリアアップしたいと思わない」女性職員を下回っており、キャリアアップを希望する割合は年齢層が上がるにつれ、徐々に低下する傾向が見られます。キャリアアップしたいと思わない（「わからない」を含む。）上位の理由は、「責任が重くなる」「業務量が増えて忙しくなる」「家庭の事情との両立が不安」でした。

全ての女性職員が、自身のキャリアビジョンを描き、キャリア形成を意識することができるよう、年齢にかかわらず、その役職や職場を問わず個性・能力が発揮できる職場環境を目指す必要があります。



取組内容

(1) 女性職員の採用促進

令和5年度競争試験の採用者における女性職員の採用割合は34.7%であり、女性職員の採用を増やすため、女性受験者の更なる拡大を図っていきます。

職員採用案内パンフレットや千葉県ホームページ、SNSなどを通じて、県の重点施策や職場環境、福利厚生等の紹介に加え、女性職員が活躍している姿や、仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境であることを積極的に発信するなど、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、引き続き、広報活動に取り組みます。

また、県主催セミナー（千葉県職員しごとセミナーなど）を開催し、若手職員との座談会や女性職員による働き方ガイダンス、職場見学会の実施を通して、県の魅力や仕事のやりがいを積極的に発信します。

(2) 女性職員の登用推進

職員の意欲、能力、実績を十分考慮し、性別の区別なく、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、組織の中核となるポストや管理職に積極的に登用するとともに、将来管理職へ成長していく人材を確実に確保するため、役付職員への登用も進めます。

(3) 職員のキャリア形成支援

① 研修を通じたキャリア形成支援の取組

職員一人ひとりが成長し、かつ、自身のキャリアビジョンも実現できるよう、以下に掲げる様々な研修を実施し、研修を通じて職員の意識改革やキャリア形成支援を行います。

また、人事評価制度の実施により、職員が上司との対話を通じて求められる能力や業務目標などの認識を共有し、主体的に仕事に取り組む中で、自立的な成長を目指していきます。

➤ 階層別・キャリア開発研修

新規採用職員や入庁5年目等の各段階に当たる職員が、それぞれ置かれている状況に柔軟に適応し、持っている力を十分に発揮できるよう、自己理解やキャリアビジョンの形成を促進する研修を実施します。

➤ パワーアップ研修

スキルアップのため、自らの希望や上司の助言に応じて受講できる選択型の研修を実施します。

➤ 派遣研修

県以外の組織での勤務経験や、専門性の高い知識の習得を目的として、国、自治体、民間企業、研修機関、海外などで実施する研修を実施します。

➤ 研修プラットフォーム（オンライン）

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・自己研鑽のために「いつでもどこでも学べる」研修プラットフォームを活用します。

② 主体的なキャリア形成のための取組の充実

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、職員の主体的なキャリア形成の支援を行うとともに、自主的学習への支援や、職員参加による事業提案、勤務時間の一部を他所属業務に従事できる制度など、職員の自発的な取組を後押しします。

また、職員それぞれのキャリア形成のニーズにきめ細やかに対応できるよう、庁内公募などの施策を活用した人事配置や、人事評価等における上司との対話の実施、キャリア相談窓口の設置など、職員一人ひとりに寄り添った支援ができる施策の充実を図ります。

こうした取組を通じて、女性職員のキャリア形成への意識の醸成を図るとともに、仕事と家庭の両立を支援する中で、家庭の事情や健康上の不安があっても、キャリアアップに対する希望を持つことができるよう取り組みます。

4. 地域とのかかわり

職員が「地域社会の構成員」という意識を持ち、地域における子育て支援活動に積極的に参加することを奨励します。

現状・課題

地域における子育て支援は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組む課題であることから、次代を担う人材と関わる機会を積極的に確保することが必要です。

また、職員が地域社会の構成員の一員として、社会貢献活動やボランティア活動に積極的に参加することが期待されています。

取組内容

(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庁訪問を歓迎するとともに、子どもたちが参加する地域の活動に、県庁の敷地や施設を積極的に提供します。

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）も行います。

(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よう環境整備を進めるとともに、その子どもを連れてきた方に対する親身な対応を徹底します。

(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

県庁インターンシップ・キャリア実習により、学生・生徒の就業体験の機会を提供することは、学生・生徒の職業意識の向上や県政に対する理解の促進に繋がるため、大学生・高校生等を実習生として積極的に受け入れます。

(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

職員が「地域社会の構成員」という意識を持ち、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促進や時間外勤務の縮減を図ります。

※ 公益性が高い社会的な貢献活動（例）

伝統行事や地域イベントの振興に関する活動、地域ブランドや地場産品のプロモーション活動、地域の防災・防犯に関する活動、スポーツや文化芸術活動の指導・支援、教育や若者自立支援に関する活動、住民の生活支援や福祉に関する活動、環境の保全や監視に関する活動、移住者受け入れや定住促進に関する活動 など