

| | |
|-----|--------------------|
| 施策名 | 県が設置する審議会等への女性登用促進 |
| 担当課 | 男女共同参画課 |

1 事業の概要

| | | | | | | | |
|-------------|---|--------|----------------|---------|---|------|---|
| 基本目標 | Ⅱ | 基本的な課題 | 6 | 施策の方向 | ① | 施策番号 | 1 |
| 2月補正予算額(千円) | 0 | | | 決算額(千円) | 0 | | |
| 事業の概要・目的 | 政策決定過程において男女が共同して参画する機会が確保されていることは、男女共同参画社会の基盤を成すものであることを踏まえ、本県における審議会等女性登用率の目標40%の達成に向けて、委員選任の事前協議手続を周知徹底する等により庁内の取組を促進する。 | | | | | | |
| 数値目標など | | | | | | | |
| 指標名等 | 県の審議会等における女性委員割合 | | | | | | |
| 目標 | 40.0% | 実績 | 27.4%(H24.4.1) | | | | |

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

本県における審議会等女性登用率は、23年4月1日現在で27.0%にとどまっていることから、事前協議手続を実効性あるものとするため、女性人材リストの活用を促進するためのデータ修正を行うとともに、関係課との連携を図り、事前協議制度の周知徹底を図った。

(2) 男女共同参画の視点が施策に反映できているか・改善すべき点はないか

〈反映できている点〉

政策決定過程における女性の登用を促進するための施策であり、男女共同参画の視点は反映できている。

〈課題・改善すべき点〉

本県における審議会等の女性登用率は、27%にとどまっており、事前協議制度をより実効性あるものとしていく必要がある。

3 男女共同参画の視点から施策に課題がある場合、改善するにはどのようにしたらよいか

女性が政策決定過程へ積極的に参画できるよう環境の整備に努めるとともに、女性はその持てる能力を十分発揮できるよう支援することが重要である。

県の審議会等における女性登用率をあげるために、特に女性人材の少ない土木、建設等の分野における女性人材リストの充実を図ること等によって、より実効性のある事前協議を運用していくことが必要である。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

審議会等における女性割合は27%の実績であり、女性登用に向けた努力を感じられますが、全国的に見るとまだまだ低水準です。

県の審議会等委員への女性登用を進めるには、委員の選出母体である民間団体・業界での積極的な女性登用促進も必要なため、民間団体等への働きかけも重要です。

また、女性登用促進の対象となる審議会については、政策審議を行うことを主な内容とし、政策決定過程に深くかかわる審議会にしっかり女性が登用されているかを把握・検証することも重要です。

| | |
|-----|--------------|
| 施策名 | 県の女性人材リストの充実 |
| 担当課 | 男女共同参画課 |

1 事業の概要

| | | | | | | | |
|-------------|--|--------|------|---------|-------|------|---|
| 基本目標 | Ⅱ | 基本的な課題 | 6 | 施策の方向 | ① | 施策番号 | 2 |
| 2月補正予算額(千円) | 1,174 | | | 決算額(千円) | 1,117 | | |
| 事業の概要・目的 | 県の審議会等委員への女性登用指標を達成するうえで、必要な事項を定め、もって政策・方針決定過程への女性の参画の促進を図る。 | | | | | | |
| 数値目標など | | | | | | | |
| 指標名等 | 千葉県女性人材リスト掲載者数 | | | | | | |
| 目標 | 600名 | 実績 | 271名 | | | | |

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

人材リストを全掲載者分更新した。人材リストの新規登録があった。利用方法の簡易化を図った。

(2) 男女共同参画の視点が施策に反映できているか・改善すべき点はないか

〈反映できている点〉
男女共同参画を促進するための事業である。

〈課題・改善すべき点〉
女性が少ない農林、水産、防災、交通などの分野における登録者の人材発掘が必要である。
データ更新された方の経歴等について、未確認部分が多数存在するため、それぞれ確認しながらデータを完成させる必要がある。

3 男女共同参画の視点から施策に課題がある場合、改善するにはどのようにしたらよいか

人材の少ない分野について、特に注意しながら情報をチェックし、積極的に声かけ等を行っていく。
未確認情報については調べ、データを完成させる。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

女性人材リストの整備作業を進めており、より利用しやすいリストとなるよう努力していることは評価できます。
目標登録数に向けて、登録数を増加させるためには、市町村等地域で活躍する人材情報をいかにして得るかという点が重要であり、十分に検討を重ねてください。また、登録した人材情報が十分に活用されることも重要であるため、活用状況の把握や検証を行ってください。
さらに、女性の人材発掘に向けては、各界・各団体等の協力も必要で、そこでのポジティブ・アクションや女性のキャリア形成への支援も重要です。

| | |
|-----|--------------|
| 施策名 | 女性職員の役付登用の促進 |
| 担当課 | 総務課、関係各課 |

1 事業の概要

| | | | | | | | |
|-------------|--|--------|-------|---------|---|------|---|
| 基本目標 | Ⅱ | 基本的な課題 | 6 | 施策の方向 | ① | 施策番号 | 3 |
| 2月補正予算額(千円) | 0 | | | 決算額(千円) | 0 | | |
| 事業の概要・目的 | 県行政の政策・方針決定過程へ多様な視点の導入や新たな発想の取入れ等の観点から、女性職員の役付職員への登用を促進する。 | | | | | | |
| 数値目標など | | | | | | | |
| 指標名等 | 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) | | | | | | |
| 目標 | — | 実績 | 22.5% | | | | |

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

平成24年4月の定期人事異動において、県職場の役付職員（係長・主査級以上）に占める女性の割合は22.5%となった（前年度比+ 0.3ポイント）。

また、女性幹部職員の職域拡大を進め、組織の中核となるポストやこれまで女性の配置がなかったポストにも積極的に登用した。

(2) 男女共同参画の視点が施策に反映できているか・改善すべき点はないか

〈反映できている点〉

女性職員について、幅広い職域において多様な職務経験を積むことによる能力開発や、研修を通じた養成、女性自身の意識改革を進め、積極的な登用を行っているところである。

〈課題・改善すべき点〉

引き続き、意欲と能力のある女性職員については、適材適所を基本に積極的な登用に努めてまいりたい。

3 男女共同参画の視点から施策に課題がある場合、改善するにはどのようにしたらよいか

引き続き、職員意向調査等により、職員の個人的な事情を把握したうえで任用や人事配置を図り、女性職員がやりがいを持って働くことのできる職場環境づくりを推進する。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

女性も男性も等しく評価されることは仕事のやりがいに通じるため、今後とも管理職登用目標や具体的な方針を設定するなど、女性職員の積極的な登用に努めてください。

また、女性職員の役付登用に当たっては、能力や実績を重視した適切な人事評価や多様な職務経験への配慮により、女性職員のキャリア形成を支援していくことも重要です。

| | |
|-----|---------------|
| 施策名 | 女性教職員の役付登用の促進 |
| 担当課 | (教) 教職員課 |

1 事業の概要

| | | | | | | | |
|-------------|--|--------|---|---------|---|------|---|
| 基本目標 | Ⅱ | 基本的な課題 | 6 | 施策の方向 | ① | 施策番号 | 3 |
| 2月補正予算額(千円) | 0 | | | 決算額(千円) | 0 | | |
| 事業の概要・目的 | 県の施策を積極的に展開するため、職員の意欲、能力等を十分考慮し、適材適所を基本に、男女の区別なく登用を図る。 また、研修による意識改革や人材開発に努めるとともに、積極的に女性を登用していく。 | | | | | | |
| 数値目標など | | | | | | | |
| 指標名等 | — | | | | | | |
| 目標 | — | 実績 | — | | | | |

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

各種会議で、意欲と管理職としての適性がある女性教職員を積極的に主任に登用し、管理職候補選考の受験を促すよう広報を行うとともに、行政経験や各種研修等の管理職にふさわしい識見の育成のための機会を、女性職員に積極的に与えた。

(2) 男女共同参画の視点が施策に反映できているか・改善すべき点はないか

〈反映できている点〉

平成23年度の女性教職員の登用数は、前年比で+10名となった。管理職全体の割合についても、11.4%から11.8%と0.4ポイントの増となった。管理職数が減少する中で、女性管理職数は年々増加しており、その割合も増加している。

〈課題・改善すべき点〉

全国平均との比較では、依然として差があるのが現状であり、今後も登用の増加につながる取組を継続する必要がある。

3 男女共同参画の視点から施策に課題がある場合、改善するにはどのようにしたらよいか

女性教員が、リーダーシップを発揮できるよう優れた人材の育成、登用を行い、特に意欲、能力及び適性のある女性教員を主任層に登用するとともに、研修会等への参加を促すなど、管理職候補者として資質能力の向上に努める。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

女性教職員の役付登用については、全国平均より低い水準であるという現状をしっかりと統計的に捉える必要があります。その上で、問題点を一つずつ改善できるよう、計画を立てるとともに、管理職登用への前段階である主任への登用については、女性の能力を積極的に評価してキャリア形成を支援し、管理職登用へつなげてください。

| | |
|-----|--------------------------|
| 施策名 | 男女共同参画に積極的に取り組んでいる事業所の表彰 |
| 担当課 | 男女共同参画課 |

1 事業の概要

| | | | | | | | |
|-------------|--|--------|---|---------|-----|------|---|
| 基本目標 | c | 基本的な課題 | 6 | 施策の方向 | ① | 施策番号 | 4 |
| 2月補正予算額(千円) | 106 | | | 決算額(千円) | 104 | | |
| 事業の概要・目的 | 仕事と家庭の両立支援や女性の登用・職域拡大等に積極的に取り組んでいる県内の事業所を公募により募集し、表彰を行う。 また、受賞事業所については千葉県男女共同参画推進連携会議において取組の報告を行い、県のホームページに掲載するなど広く周知を図る。 | | | | | | |
| 数値目標など | | | | | | | |
| 指標名等 | — | | | | | | |
| 目標 | — | 実績 | — | | | | |

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

8月から9月末まで募集を行い、複数の事業所から応募を得た。外部委員を含む選考委員による選考会を経て1社を奨励賞として表彰を行った。千葉県男女共同参画推進連携会議全体会において受賞事業所の取組を発表した。

(2) 男女共同参画の視点が施策に反映できているか・改善すべき点はないか

〈反映できている点〉

男女共同参画に積極的に取り組んでいる事業所を公募により募集。
事業所の規模に応じて選考基準を設けることで、中小の事業所でも受賞できるように配慮している。
受賞事業所の取組を連携会議の場で報告するとともに、県のホームページに掲載することで、県民や他の事業所への広報啓発を図っている。

〈課題・改善すべき点〉

受賞のメリットが少なく応募数が少ない。積極的な応募が行われるよう、更に広報啓発に努めていく。

3 男女共同参画の視点から施策に課題がある場合、改善するにはどのようにしたらよいか

受賞事業所の写真をチラシに掲載し、広報に努める（平成23年度より）
募集及び表彰の公表時にプレス発表を行い、積極的な広報に努める。
関係機関、団体を通じ、傘下、会員へ表彰制度の広報、周知に努める。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

本事業は、民間企業が積極的に男女共同参画の視点を取り入れる誘因となるものであり、評価できません。
表彰内容は奨励賞とさらに充実した取組を評価する知事賞ですが、過去に奨励賞を受賞した事業所も、さらなる仕事と家庭の両立支援や女性の登用・職域拡大等への取組を促すために、知事賞にチャレンジするよう働きかける取組が必要です。
表彰事業所の審査にあたっては、書類審査だけではなく、実際に事業所を訪問することも必要です。

| | |
|-----|----------------------|
| 施策名 | ポジティブ・アクション推進セミナーの開催 |
| 担当課 | 雇用労働課 |

1 事業の概要

| | | | | | | | |
|-------------|---|--------|---|---------|---|------|---|
| 基本目標 | Ⅱ | 基本的な課題 | 6 | 施策の方向 | ① | 施策番号 | 4 |
| 2月補正予算額(千円) | 0 | | | 決算額(千円) | 0 | | |
| 事業の概要・目的 | 職場における実質的な男女の均等な待遇改善のため、企業の人事労務担当者等を対象にセミナーを開催し、啓発に努める。 | | | | | | |
| 数値目標など | | | | | | | |
| 指標名等 | - | | | | | | |
| 目標 | - | 実績 | - | | | | |

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

| |
|---|
| 労働大学講座：労働大学講座の1講座として、ポジティブアクションセミナーを開催した。 (1回開催 参加者数59名 テーマ・女性の活躍の場の拡大とワーク・ライフ・バランス) |
|---|

(2) 男女共同参画の視点が施策に反映できているか・改善すべき点はないか

| |
|---|
| <p>〈反映できている点〉</p> <p>① 施策の効果 企業に均等法の趣旨等を徹底することによって、雇用の場における男女の待遇格差が縮小に向かうと期待できる。</p> <p>〈課題・改善すべき点〉</p> <p>① 施策の運営 新たに取組みを進めようとする企業を増やしていくために、なるべく具体的な事例と取組手順が分かる内容を盛り込んだセミナーを開催する。</p> |
|---|

3 男女共同参画の視点から施策に課題がある場合、改善するにはどのようにしたらよいか

| |
|--|
| <p>① 施策の運営 関係機関と連携し、具体的な事例と取組手順が分かる内容を盛り込んだセミナーを開催する必要があると考える。</p> |
|--|

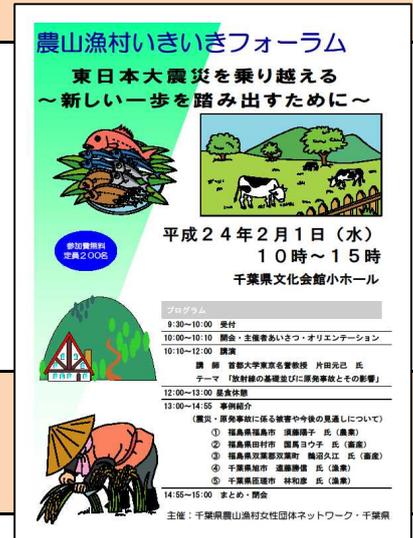
4 男女共同参画の視点からの委員意見

| |
|--|
| <p>本事業は、職場における実質的な男女の均等な待遇改善のための重要な施策ですが、現在は、労働大学講座の1コマであるため、開催回数や内容等の検討を重ね、より充実した講座となることを期待します。</p> <p>また、講座に参加した男女別人数を集計し、女性も男性も受講できる、そして受講して有益な講座となっているか、検証をしてください。</p> |
|--|

| | |
|-----|---------------------|
| 施策名 | 農山漁村女性団体ネットワークの活動支援 |
| 担当課 | 担い手支援課 |

1 事業の概要

| | | | | | | | |
|-------------|--|--------|-------------------------|---------|-----|------|---|
| 基本目標 | Ⅱ | 基本的な課題 | 6 | 施策の方向 | ① | 施策番号 | 4 |
| 2月補正予算額(千円) | 210 | | | 決算額(千円) | 319 | | |
| 事業の概要・目的 | 農業・畜産・林業・水産業の様々な分野の女性団体によるネットワーク組織が、各分野や団体間の相互理解を深め、活動の充実を図るための研修会を開催する。 | | | | | | |
| 数値目標など | | | | | | | |
| 指標名等 | 家族経営協定締結数 農林水産業における女性による起業経営体数 女性の農業士等認証数 | | | | | | |
| 目標 | 1,471戸 460経営体 107人 | 実績 | 1,419戸 448経営体 88人 | | | | |



2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

農山漁村女性団体ネットワークと県の共催によりフォーラムを1回開催し、フォーラムのテーマや講演者等を協議するため、リーダー会議を4回開催した。また、農業委員改選のある11市町に対し、女性農業委員の登用要望書を提出した。

(2) 男女共同参画の視点が施策に反映できているか・改善すべき点はないか

〈反映できている点〉
 ①企画段階：女性団体ネットワークと県の共催によるフォーラムのため、例年男性の参加割合が低い。このため、男女双方が興味をもつテーマと事例発表者の人選を検討するとともに、広く参加者を募集するため配布用チラシを作成し、関係機関等に周知を依頼した。
 ②施策の効果：フォーラムのテーマを、生産者に身近な問題である「原発事故の農林水産業への影響と今後の見通し」としたため、参加者240人のうち、ネットワーク以外では男性の参加者が49%を占め、アンケートでも生の声が聞けてよかったとの声が数多く寄せられた。

〈課題・改善すべき点〉
 女性団体の代表者により運営方針が決定されており、男性の関与は事務局である県担当者のみとなっている。

3 男女共同参画の視点から施策に課題がある場合、改善するにはどのようにしたらよいか

フォーラムに参加した男性のアンケートから、テーマの要望や改善点をとりまとめ、その意見を考慮した運営を検討する。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

企画立案段階で検討・見直しを重ねた結果、参加者数の増加、男性参加者の増加等の成果が上がったことは評価できます。
 今後とも、本施策により農山漁村女性団体の連携が強化され、農林水産分野での女性の活躍が進むことを期待します。

| | |
|-----|--------------------|
| 施策名 | 地域ごとに設置した推進組織の活動支援 |
| 担当課 | 担い手支援課 |

1 事業の概要

| | | | | | | | |
|-------------|---|--------|-------------------------|---------|-----|------|---|
| 基本目標 | Ⅱ | 基本的な課題 | 6 | 施策の方向 | ① | 施策番号 | 4 |
| 2月補正予算額(千円) | 696 | | | 決算額(千円) | 373 | | |
| 事業の概要・目的 | 各地域の推進母体である地区推進会議は、県・市町村・関係団体により構成され、各農業事務所が事務局として運営している。 農業事務所は、情報の共有化や意識啓発を図るため、会議やセミナー等を開催する。 | | | | | | |
| 数値目標など | | | | | | | |
| 指標名等 | 家族経営協定締結数 農林水産業における女性による起業経営体数 女性の農業士等認証数 | | | | | | |
| 目標 | 1,471戸 460経営体 107人 | 実績 | 1,419戸 448経営体 88人 | | | | |

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

男女共同参画推進のため、各地域において会議や幹事会等を合計20回、研修会を16回開催した。

(2) 男女共同参画の視点が施策に反映できているか・改善すべき点はないか

〈反映できている点〉

各地域で開催している男女共同参画の推進会議は、管内の関係機関と生産者団体等で構成されているが、関係機関の委員や実務担当者は大半が男性となっている。このため、女性団体や農山漁村いきいきアドバイザーを構成員に加え、男女双方の意見が推進活動計画に反映できるようにしている。

〈課題・改善すべき点〉

女性農業者の社会・経営参画を図るため、各地域において県農業事務所が事業を活用し取り組んでいるが、市町村によって意識の差が大きく、男女共同参画が進みにくい市町村がある。

3 男女共同参画の視点から施策に課題がある場合、改善するにはどのようにしたらよいか

市町村等関係機関の担当者に男女共同参画推進の必要性を理解してもらい、農業者の要望に基づき市町村が具体的にどのような取組みを行ったらよいか、アドバイスや連携した取組みを引き続き行う。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

本事業の推進会議は、各農業事務所ごとに開催されていますが、各農業事務所が連携して地域セミナーの内容の検討（アドバイザーの更なる活用）、相互の合同開催や交流等工夫すると、地域同士で良い刺激となり意識レベルの向上につながります。

また、推進会議参加者の男女別人数や年齢階層別人数を把握すると、今後の活動の参考になります。

| | |
|-----|---------------------|
| 施策名 | 農山漁村いきいきアドバイザーの活動支援 |
| 担当課 | 担い手支援課 |

1 事業の概要

| | | | | | | | |
|-------------|---|--------|-------------------------|---------|----|------|---|
| 基本目標 | Ⅱ | 基本的な課題 | 6 | 施策の方向 | ① | 施策番号 | 4 |
| 2月補正予算額(千円) | 141 | | | 決算額(千円) | 42 | | |
| 事業の概要・目的 | 平成19年度から認証を開始した「農山漁村いきいきアドバイザー」の活動を推進する。 | | | | | | |
| 数値目標など | | | | | | | |
| 指標名等 | 家族経営協定締結数 農林水産業における女性による起業経営体数 女性の農業士等認証数 | | | | | | |
| 目標 | 1,471戸 460経営体 107人 | 実績 | 1,419戸 448経営体 88人 | | | | |

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

県内9地区において男女共同参画推進会議にアドバイザーが委員として出席した。また、関東ブロック女性農業者リーダー研修にアドバイザー2名が参加した。

(2) 男女共同参画の視点が施策に反映できているか・改善すべき点はないか

〈反映できている点〉

アドバイザーを各地区で開催する男女共同参画推進会議の構成員とすることで、行政機関の取組みに対して意見や提案ができる場となっている。また、アドバイザーの活動を関係機関に知ってもらい、アドバイザーと連携した取組みを行うきっかけとなる。

〈課題・改善すべき点〉

女性農業者の経営・社会参画をすすめるうえで、地元で直接農業者と接する機会の多いアドバイザーの活動は重要であるが、県として目標人数に達したため現在知事認証は行っていない。

3 男女共同参画の視点から施策に課題がある場合、改善するにはどのようにしたらよいか

各地域での推進活動を活発化させるため、地域でアドバイザー認証をすすめる。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

本事業は、県民の活動を支援するものであり、評価できる事業ですが、認証されたアドバイザーの活動の場が少ないです。アドバイザーが、より成長するためにフォローアップ研修や、アドバイザー相互の交流の場などを検討してください。

| | |
|-----|--------------|
| 施策名 | 女性農業委員等の登用促進 |
| 担当課 | 団体指導課 |

1 事業の概要

| | | | | | | | |
|-------------|--|--------|------------------------|---------|---|------|---|
| 基本目標 | Ⅱ | 基本的な課題 | 6 | 施策の方向 | ① | 施策番号 | 4 |
| 2月補正予算額(千円) | 0 | | | 決算額(千円) | 0 | | |
| 事業の概要・目的 | 農業において、生産者や消費者等の立場のわかる女性の力が期待されているが、政策・方針決定過程への女性の参画は依然として低水準である。農業委員会や農業協同組合における女性委員や女性役員の登用拡大を目指し、関係団体等に女性登用を要請する。 | | | | | | |
| 数値目標など | | | | | | | |
| 指標名等 | 女性農業委員数 農業協同組合の女性役員数 | | | | | | |
| 目標 | 増加を目指します | 実績 | 女性農業委員40名 農協女性役員16名 | | | | |

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

- 平成23年度において、11市町村長・11市町村議会議長に対し要請を行った。
 - 女性農業委員人数は、目標80名に対し実績40名（50.0%）であり、前年度比で16名増加した。
 - 農業協同組合の女性役員数は、目標42名に対し実績16名（38.1%）であり、前年度比で6名増加した。

(2) 男女共同参画の視点が施策に反映できているか・改善すべき点はないか

〈反映できている点〉
 ①農業委員会の女性委員や農業協同組合の女性役員の登用について、法律の趣旨や国の指導等を踏まえ、県が登用関係者（市町村長・市町村議会議長）に直接要請を行ったり、関係団体との会議の場をとらえて女性の登用を積極的に要請している。

〈課題・改善すべき点〉
 ①農業委員の女性登用は、女性農業者の意見を反映させるため等の必要性は徐々に理解されてきているが、市町村合併に伴う定数減等により女性枠の確保が難しい状況である。
 ②人材不足も課題である。

3 男女共同参画の視点から施策に課題がある場合、改善するにはどのようにしたらよいか

- ①農業委員の女性登用の必要性の理解を深めるため、市町村長、市町村議会議長等に登用要請を引き続き、丁寧に、粘り強く行っていく。
- ②女性委員や役員の候補者の増加等、人材の確保を図るため、農業委員会や農業協同組合に対し、千葉県農業会議とも連携して普及啓発を要請していく。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

女性の農業委員数と農業協同組合の役員数に具体的な目標値を設定して、目標達成に向けて積極的に働きかけを行っていることは評価できます。今後も、目標達成に向けて努力し、さらに次のステップとしては女性比率3割程度を目指すよう期待します。
 また、女性農業委員や農業協同組合役員が、会議等の場で積極的に発言し、方針決定過程に実質的に参画できるような配慮を検討してください。