

重点的取組 (2)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の普及促進

《第4次千葉県男女共同参画計画》令和元年度事業 評価シート

施策コード

14

事業名	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	I	基本的な課題	1	施策の方向	②	施策番号	1
当初予算額計(千円)	47			決算額計(千円)	28		
事業の概要・目的	女性の登用・職域拡大や仕事と家庭の両立支援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 産業部会において、取組の発表等を行い、県のホームページに掲載するなど幅広く周知する。						
数値目標など							
指標名等	男女共同参画推進事業所表彰件数(累計)						
目標	37件以上	実績	37件				

2 事業の実施結果

9月6日から10月25日まで事業所の募集を行ったところ、3事業所より応募があり、知事賞として1事業所、奨励賞として2事業所を表彰した。知事賞を受賞した事業所については、令和2年度に開催する千葉県男女共同参画推進連携会議産業部会において、自社の取組を発表する予定である。

3 評価

(1)男女共同参画の視点からのチェック

★視点1 企画への参画			
No.	チェック項目	チェック	説明
1	事業内容や事業の設計が、固定的な性別役割分担を前提としたものになっていないか	○	女性の登用・職域拡大や仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業を募集し、表彰した事業所を公表している。
2	企画、立案過程で女性、男性双方が参画したか	○	
3	性に起因する問題に配慮したか	—	
★視点2 受益の公平性			
No.	チェック項目	チェック	説明
4	女性、男性双方にとって利用しやすい形態(情報提供、時間帯、その他の配慮(育児・介護の便宜)等)となっているか	—	事業所を対象としているため、該当なし
5	事業を利用・参加した人々の性別データが存在するか	—	事業所を対象としているため、該当なし
6	男女のいずれか一方に偏った受益となっていないか	—	事業所を対象としているため、該当なし
★視点3 男女共同参画社会形成への貢献			
No.	チェック項目	チェック	説明
7	固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発となったか	○	女性の登用・職域拡大や仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業所の社名や取り組み内容を千葉県ホームページや男女共同参画推進連携会議(産業部会)等で広く紹介した。
8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○	
9	事業分野における女性、男性の参画の促進に貢献したか	○	

(2)改善点等

<改善した点>

千葉県男女共同参画推進連携会議構成団体に加え、雇用労働課に、労働関係情報誌「労政ちば」へ機関紙への募集の記事掲載を依頼し、企業の目に触れる機会を増やすことで対象事業所掘り起こしを図った。

<課題・今後改善すべき点>

過去応募したが表彰に至らなかった企業への働きかけのほか、県主催のセミナー等参加企業への情報提供など他部局との連携により対象事業所の掘り起こしを進めるとともに、表彰のメリットや魅力のアピールが必要。

重点的取組 (2)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の普及促進

《第4次千葉県男女共同参画計画》令和元年度事業 評価シート

施策コード

15・16

事業名	ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催・働き方改革アドバイザーの養成及び派遣
担当課	雇用労働課

1 事業の概要

基本目標	I	基本的な課題	1	施策の方向	②	施策番号	1
当初予算額計(千円)	15,400			決算額計(千円)	14,805		
事業の概要・目的	働き方改革への取り組みを希望する企業に対して、働き方改革アドバイザーを派遣し、業務改善等のアドバイスを行う。併せて、働き方改革アドバイザー派遣事業の活用を促すことを兼ねて、働き方の見直しに関心のある企業等を対象としたセミナー・シンポジウムを計3回開催する。また、テレワーク体験付きセミナーの開催等、テレワークの導入支援も実施する。						
数値目標など							
指標名等	-						
目標	-	実績	-				

2 事業の実施結果

<p>働き方改革への取り組みを希望する企業に対して、働き方改革アドバイザーを派遣し、業務改善等のアドバイスを行った。併せて、働き方改革アドバイザー派遣事業の活用を促すことを兼ねて、働き方の見直しに関心のある企業等を対象としたセミナー・シンポジウムを計3回行った。</p> <p>○アドバイザー派遣:23社(延べ82回)</p> <p>○企業向け働き方改革セミナー 専門家によるセミナーを2回開催した。</p> <p>○ちば「働き方改革」公労使シンポジウム 働き方改革に関する有識者による基調講演、企業の事例発表、パネルディスカッションを内容とするシンポジウムを1回開催した。</p> <p>また、テレワーク体験付きセミナーの開催等、企業におけるテレワークの導入支援も実施した。</p> <p>○テレワーク体験付きセミナー 疑似体験付きセミナーを1回開催した。</p> <p>○テレワークの専門家派遣:3社(延べ9回)</p>
--

3 評価

(1)男女共同参画の視点からのチェック

★視点1 企画への参画				
企画・立案過程	No.	チェック項目	チェック	説明
	1	事業内容や事業の設計が、固定的な性別役割分担を前提としたものになっていないか	○	性別を問わず、仕事と生活が両立できる職場環境の整備等の働き方改革を進めようとする企業を支援するため、専門家(アドバイザー)を派遣しようとするものである。
	2	企画、立案過程で女性、男性双方が参画したか	○	
3	性に起因する問題に配慮したか	○		
★視点2 受益の公平性				
実施結果・効果	No.	チェック項目	チェック	説明
	4	女性、男性双方にとって利用しやすい形態(情報提供、時間帯、その他の配慮(育児・介護の便宜)等)となっているか	-	企業を対象とした事業のため、該当しない。
	5	事業を利用・参加した人々の性別データが存在するか	-	企業を対象とした事業のため、該当しない。
6	男女のいずれか一方に偏った受益となっていないか	○		
★視点3 男女共同参画社会形成への貢献				
	No.	チェック項目	チェック	説明
	7	固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発となったか	○	仕事と生活が両立できる職場環境の整備等の働き方改革に関するアドバイスを実施した。
	8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○	
9	事業分野における女性、男性の参画の促進に貢献したか	○		

(2)改善点等

<p><改善した点> セミナー・シンポジウムの開催や働き方アドバイザーの派遣を行うとともに、新たにテレワーク導入促進事業を実施し、県内中小企業に対する支援の充実を図った。</p> <p><課題・今後改善すべき点> 引き続き、セミナー・シンポジウムの開催やアドバイザーの派遣、テレワーク導入促進事業を実施することにより、県内中小企業の働き方改革の取組を支援するとともに、国や経済団体等と緊密に連携し、県全体において取組の浸透を図る。</p>

重点的取組 (2)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の普及促進

《第4次千葉県男女共同参画計画》令和元年度事業 評価シート

施策コード

17

事業名	“社員いきいき！元気な会社”宣言企業の募集・公表
担当課	雇用労働課

1 事業の概要

基本目標	I	基本的な課題	1	施策の方向	②	施策番号	1
当初予算額計(千円)	200			決算額計(千円)	0		
事業の概要・目的	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現できる社会づくりのため、仕事と生活の両立支援や誰もが働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を“社員いきいき！元気な会社”宣言企業として登録し、社名や取り組み内容を千葉県ホームページ等で広く紹介する。						
数値目標など							
指標名等	社員いきいき！元気な会社宣言会社数						
目標	800社以上	実績	889社				

2 事業の実施結果

<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度新規登録事業者数 72社 合計登録事業者数 889社(令和元年度末時点)
--

3 評価

(1)男女共同参画の視点からのチェック

企画・立案過程	★視点1 企画への参画			
	No.	チェック項目	チェック	説明
	1	事業内容や事業の設計が、固定的な性別役割分担を前提としたものになっていないか	○	性別を問わず、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を募集し、公表している。
	2	企画、立案過程で女性、男性双方が参画したか	○	
	3	性に起因する問題に配慮したか	○	
	★視点2 受益の公平性			
No.	チェック項目	チェック	説明	
4	女性、男性双方にとって利用しやすい形態(情報提供、時間帯、その他の配慮(育児・介護の便宜)等)となっているか	—	企業を対象とした事業のため、該当しない。	
5	事業を利用・参加した人々の性別データが存在するか	—	企業を対象とした事業のため、該当しない。	
6	男女のいずれか一方に偏った受益となっていないか	○		
実施結果・効果	★視点3 男女共同参画社会形成への貢献			
	No.	チェック項目	チェック	説明
	7	固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発となったか	○	性別を問わず、誰もが働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業の社名や取り組み内容を千葉県ホームページ等で広く紹介した。
	8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○	
9	事業分野における女性、男性の参画の促進に貢献したか	○		

(2)改善点等

<p><改善した点> 県ホームページ等で社名や取組内容を紹介することにより、県内企業におけるワーク・ライフ・バランスの自主的な取組の促進を図った。</p> <p><課題・今後改善すべき点> 引き続き、県内企業のワーク・ライフ・バランスの自主的な取組を促進していく。</p>
--

重点的取組 (2)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の普及促進

《第4次千葉県男女共同参画計画》令和元年度事業 評価シート

施策コード

18

事業名	両立支援制度に関する周知広報
担当課	雇用労働課

1 事業の概要

基本目標	I	基本的な課題	1	施策の方向	②	施策番号	2
当初予算額計(千円)	0			決算額計(千円)	0		
事業の概要・目的	企業の人事労務担当者や一般県民等を対象とした働き方改革に係るセミナー等において、両立支援制度や国の助成金について周知する。						
数値目標など							
指標名等	-						
目標	-	実績	-				

2 事業の実施結果

事業の実施結果	企業の人事労務担当者や県民等を対象に働き方改革に係るセミナー等を開催し、両立支援制度(働き方改革アドバイザー、テレワーク専門家派遣等)や国の助成金の周知を行った。
---------	---

3 評価

(1)男女共同参画の視点からのチェック

企画・立案過程	★視点1 企画への参画			
	No.	チェック項目	チェック	説明
	1	事業内容や事業の設計が、固定的な性別役割分担を前提としたものになっていないか	○	両立支援制度は誰もが働きやすい環境づくりに資するものである。
	2	企画、立案過程で女性、男性双方が参画したか	○	
	3	性に起因する問題に配慮したか	○	
	★視点2 受益の公平性			
	No.	チェック項目	チェック	説明
	4	女性、男性双方にとって利用しやすい形態(情報提供、時間帯、その他の配慮(育児・介護の便宜)等)となっているか	○	
	5	事業を利用・参加した人々の性別データが存在するか	○	
実施結果・効果	6	男女のいずれか一方に偏った受益となっていないか	○	両立支援制度に関する情報提供は男女ともに有益である。
	★視点3 男女共同参画社会形成への貢献			
	No.	チェック項目	チェック	説明
	7	固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発となったか	○	
8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○		
9	事業分野における女性、男性の参画の促進に貢献したか	○		

(2)改善点等

<改善した点>

働き方改革に係るセミナー等において、両立支援制度や国の助成金についての説明を行い、特に企業の経営者・人事労務担当者への周知を強化した。

<課題・今後改善すべき点>

引き続き、働き方改革に係るセミナー等を開催し、両立支援制度や助成金等について周知を行う。特に、企業の具体的な取組の促進を図るため、企業の経営者・人事労務担当者に向けた周知を重点的に行う。

重点的取組 (2)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の普及促進

《第4次千葉県男女共同参画計画》令和元年度事業 評価シート

施策コード

19

事業名	県職場における仕事と家庭の両立が可能な職場環境の整備
担当課	総務課

1 事業の概要

基本目標	I	基本的な課題	1	施策の方向	②	施策番号	3
当初予算額計(千円)	395			決算額計(千円)	45		
事業の概要・目的	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職場環境の整備を目指す。						
数値目標など							
指標名等	-						
目標	-	実績	-				

2 事業の実施結果

- ・育児休業取得者セミナーの開催(R1.8)
- ・各所属長に対して、男性職員の育児参加の促進に関する通知を发出(R1.7)
- ・リーフレット「男性職員の仕事と子育ての両立を応援します！」及び「イクボスチェックリスト」を各所属へ配布(R1.7)
- ・新規採用職員研修及び人事評価者研修において、「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」及び育児のための休業・休暇等に関する制度について周知(R1.4～7)
- ・職員出前講座において、仕事と子育ての両立支援制度について周知(R1.7)
- ・在宅勤務及びサテライトオフィス勤務の試行(R1.7.22～R2.3.31)を実施し、効果や課題を把握した。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、在宅勤務を積極的に推進した。

3 評価

(1)男女共同参画の視点からのチェック

★視点1 企画への参画			
No.	チェック項目	チェック	説明
1	事業内容や事業の設計が、固定的な性別役割分担を前提としたものになっていないか	○	全職員を対象として研修や育児休業取得者セミナーを実施し、制度の周知や職員の意識改革を図っている。
2	企画、立案過程で女性、男性双方が参画したか	○	
3	性に起因する問題に配慮したか	○	
★視点2 受益の公平性			
No.	チェック項目	チェック	説明
4	女性、男性双方にとって利用しやすい形態(情報提供、時間帯、その他の配慮(育児・介護の便宜)等)となっているか	○	
5	事業を利用・参加した人々の性別データが存在するか	○	
6	男女のいずれか一方に偏った受益となっていないか	○	
★視点3 男女共同参画社会形成への貢献			
No.	チェック項目	チェック	説明
7	固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発となったか	○	男性職員が利用できる両立支援制度の周知や、男性の育児休業取得者の経験談の発表などを通じて、男女が共に子育てを担う意識の定着を図っている。
8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○	男性職員の育児参加の促進により、子育て期のワーク・ライフ・バランスの啓発に貢献した。
9	事業分野における女性、男性の参画の促進に貢献したか	○	

(2)改善点等

<改善した点>
 ・働きやすい職場環境の整備に向け、7月22日から3月31日まで、在宅勤務及びサテライトオフィス勤務の試行を実施した。また、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため実施方法等の見直しを行い、令和2年度においても当面試行を継続している。

<課題・今後改善すべき点>
 ・セミナー、研修やリーフレット等を通じて、職員に対する制度の周知や管理職員の意識改革に取り組み、引き続き職員が育児に参加しやすい職場環境づくりに取り組む。
 ・在宅勤務及びサテライトオフィス勤務について、令和元年度の試行及び新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う在宅勤務の実施結果から課題を把握し、対応した上で、今後の本格導入を目指す。