

事業名	普及セミナーの開催
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	5	施策の方向	①	施策番号	1
当初予算額(千円)	施策コード69の予算に含む		決算額(千円)	施策コード69の予算に含む		
事業の概要・目的	企業の経営者や人事労務担当者に対し、両立支援のための雇用管理の改善やワーク・ライフ・バランスの推進についての具体的な取組方法や企業の取組事例を紹介し、働きやすい職場づくりや両立支援制度を利用しやすい取組を促進する。また、県民に対し、ワーク・ライフ・バランスの考え方を普及させるため、対象の世代ごとに視点を変えたセミナーを実施する。					
数値目標など						
指標名等	-					
目標	-	実績	-			

2 事業の実施結果

ワーク・ライフ・バランスセミナー：社会保険労務士等の専門家の講演、企業の事例発表を主としたセミナーを開催した。(3回開催 参加者数228名)
 女性の活躍促進による経済活性化研究会：女性の活躍促進について先進的な取組をしている団体から講師を招き、県内経済団体、職域団体等向けに、女性の活躍による経済活性化について研究会を開催した。(1回開催 12団体 40名参加)
 労働大学講座：労働大学講座の1講座として、ワーク・ライフ・バランスセミナーを開催した。
 (1回開催 参加者数85名 テーマ・ワーク・ライフ・バランス-ハイパフォーマンスを目指す職場改革のために)

3 評価

(1)男女共同参画の視点からのチェック(該当する項目のみ記載)

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		
	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(防災・健康分野に係るもの)		
	★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	○	ホームページ、メルマガ、各種媒体で情報提供を行った。
	5	事業を利用・参加した人々の性別データが存在するか	○	参加者の男女別の集計を行った。
	6	男女のいずれか一方に偏った受益となっていないか	○	ワーク・ライフ・バランスセミナーであり、男女ともに有益な情報提供である。
	★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	○	専門家の意見、事例発表等を通じて、男女共同参画の啓発となった。	
8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○	ワーク・ライフ・バランス推進のための意識啓発のセミナーとなった。	
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>
 ワーク・ライフ・バランスセミナーの内容を初級編、上級編、業種別と内容を分けて開催し、参加者の多様なニーズ・レベル等に合わせたセミナーとした。また、経済団体・職域団体等と連携したセミナーの広報を実施することにより、参加者の増加を図ることができた。
 <課題・今後改善すべき点>
 25年度に本県で実施した調査によると、従業員規模の小さい事業所ほど、ワーク・ライフ・バランスに積極的でないこと明らかとなった。中小企業へのワーク・ライフ・バランスの正しい理解・効果の更なる普及啓発が必要であり、経済団体・職域団体等と連携した効果的な普及・啓発が必要である。

4 委員意見

男女1名ずつの担当者が企画や運営にあたり、セミナーの参加者を大幅に増加させたことを評価したい。今後更に参加者を増やすため、広報等を工夫するほか、広く県民も参加しやすいように、平日午後以外の、休日や夜間等の開催も検討して欲しい。経営者を対象としたセミナーを開催したり、テーマを絞った専門的なセミナーを増やしたり、関係団体と連携したりといったことも考えられる。労働者自身が声を出し、実行できるようなセミナー運営ができることを期待したい。

事業名	両立支援アドバイザーの企業派遣
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	5	施策の方向	①	施策番号	1
当初予算額(千円)	320			決算額(千円)	64		
事業の概要・目的	仕事と家庭の両立ができる雇用環境を整備しようとする中小企業に対し、県が労務管理の専門家(社会保険労務士等)を両立支援アドバイザーとして企業に派遣し、中小企業等における両立支援の推進を図ることを目的としている。(例・一般事業主行動計画策定の指導助言、就業規則や育児・介護休業法の改正に対する助言指導、出産・育児後等の女性の再就業制度の整備に対する指導助言、仕事と家庭が両立できる職場環境の整備に関する指導助言、ワーク・ライフ・バランスに関する講演 など)						
数値目標など							
指標名等	-						
目標	-	実績	-				

2 事業の実施結果

<p>アドバイザー派遣要請のあった企業に対し下記のとおり派遣した。 (両立支援に関する指導・助言：4社(延べ4回)派遣)</p>
--

3 評価

(1)男女共同参画の視点からのチェック(該当する項目のみ記載)

★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、仕事と生活が両立できる雇用環境を整備しようとする企業を支援するため、アドバイザーを派遣するものである。
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(防災・健康分野に係るもの)		
★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	○	働き続けたい女性が仕事を続けられるよう、仕事とそれ以外の生活が両立できる職場環境の整備に関する指導・助言を行った。
8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○	育児介護休業制度等の整備や多様な働き方に関する指導・助言を行った。
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>

- ・アドバイザー派遣の対象企業（「社員いきいき！元気な会社」宣言企業518社のうち、従業員数300人以下の事業所448社）に対し、利用促進のため、案内送付。
- ・両立支援アドバイザーへの協力依頼（アドバイザーからの紹介による派遣 2社）

<課題・今後改善すべき点>

- ・企業における両立支援の進展度は様々であるところ、課題発見や改善の契機としてもらうためにも、本事業の利用促進を進める必要がある。
- ・対象企業（派遣先）が、「社員いきいき！元気な会社」宣言企業（従業員300人以下）であることから、宣言企業の登録数増加も図ることとしたい。

4 委員意見

対象企業に対する呼び掛けや周知に努めたことは評価できる。
企業にとっての具体的なメリットがわかるよう工夫するなどして、今後一層の制度の周知を図って欲しい。
昨年度の派遣実績は4社ということだが、このままでは事業目的を考えても効果が小さいのではないかと思われる。予算と目的を再検討し、この制度が何故利用されないのかを見極める必要がある。

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	II	基本的な課題	5	施策の方向	①	施策番号	1
当初予算額(千円)	350			決算額(千円)	54		
事業の概要・目的	労働者個人の価値観が多様化する中で、それぞれの企業においても、「多様な働き方」を選択できるよう、働き方を見直していくことなどの取組が求められている。 そこで、仕事と家庭が両立できる職場環境や仕事と仕事以外の両立支援に積極的に取り組んでいる企業を「“社員いきいき！元気な会社”宣言企業」として募集・公表し、県内企業の「仕事と生活の調和」が図れる社会づくりを目的とする。						
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	610社	実績	535社				

2 事業の実施結果

社員の仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業を募集し、県のホームページ等で「“社員いきいき！元気な会社”宣言企業」として広く紹介した。 ・25年度宣言企業21社公表 ・延べ535社公表

3 評価

(1) 男女共同参画の視点からのチェック(該当する項目のみ記載)

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		
	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(防災・健康分野に係るもの)		
	★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		
	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	○	性別を問わず、仕事と家庭を両立できる職場環境作り等に取り組んでいる企業を認定している。
	8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○	性別を問わず、仕事と家庭を両立できる職場環境作り等に取り組んでいる企業を認定している。
	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> 「“社員いきいき！元気な会社”宣言企業」の募集・公表については、県内中小企業、市町村、ワーク・ライフ・バランスセミナーや労働大学等でのリーフレットの配布を行い、宣言企業の拡大に努めてきたが、目標の登録数には至らなかった。 <課題・今後改善すべき点> 宣言企業を拡大させるため、単にリーフレットの配布だけでなく、両立支援に興味がある事業所向けのピンポイントの勧誘も含めた積極的な広報活動、事業者が興味を持ちやすい工夫した広報・普及啓発を行う。

4 委員意見

昨年度の数値目標、実績と比べて宣言企業数は増加しており、努力の成果が見られるが、まだ目標は達成できていない状況である。 いきいき宣言をした企業のメリットがより大きくなるように事業内容を工夫することを期待する。また、そうしたメリットが具体的に伝わるような募集方法等を検討して欲しい。 宣言をした企業で働く社員が、その後も「いきいき」と働くことができているのか、男女にとって働きやすい職場なのか等、取組が継続されているのか把握することも必要である。
--

事業名	企業向けセミナーにおける改正育児・介護休業法の周知徹底
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	5	施策の方向	①	施策番号	2
当初予算額(千円)	0			決算額(千円)	0		
事業の概要・目的	企業の経営者や人事労務担当者に対し、両立支援のための雇用管理の改善やワーク・ライフ・バランスの推進についての具体的な取組方法や企業の取組事例を紹介し、働きやすい職場づくりや両立支援制度を利用しやすい取組を促進する。						
数値目標など							
指標名等	-						
目標	-	実績	-				

2 事業の実施結果

ワーク・ライフ・バランスセミナーの中で、千葉労働局担当者より両立助成金の説明と併せて、改正育児・介護休業法について説明をおこなった。(3回 参加者数：228名)

3 評価

(1)男女共同参画の視点からのチェック(該当する項目のみ記載)

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		
	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(防災・健康分野に係るもの)		
	★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	○	ホームページ、メルマガ、各種媒体で情報提供を行った。	
5	事業を利用・参加した人々の性別データが存在するか	○	参加者の男女別の集計を行った。	
6	男女のいずれか一方に偏った受益となっていないか	○	改正育児・介護休業法の情報提供は、男女ともに有益である。	
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	○	専門家の意見、事例発表等を通じて、意識の解消に向けた啓発となった。
	8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○	ワーク・ライフ・バランス推進のための意識啓発するセミナーとなった。
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>

ワーク・ライフ・バランスセミナーにおいて、国の両立支援助成金の説明と併せて、改正育児・介護休業法の説明を行った。

<課題・今後改善すべき点>

セミナー等での普及・啓発において、改正育児・介護休業法に基づき、実際の職場で適切に運用するために、就業規則の適切な改訂等も啓発に努める必要がある。

4 委員意見

育児・介護休業法の内容を周知することは大変重要であり、昨年度の約2倍の参加者があったことを評価する。今後も現場の状況を把握し、より実態に沿ったセミナーを開催するとともに、周知に努力して欲しい。

企業にとって、コンプライアンスの面でも重要な問題であり、経済団体と共催するなど、関係団体との連携について検討する余地がある。今後は、特に小規模事業所への周知を一層図っていくことを期待する。

事業名	県職場における男性職員の育児参加の促進
担当課	総務課

1 事業の概要

基本目標	Ⅱ	基本的な課題	5	施策の方向	①	施策番号	3
当初予算額(千円)	0			決算額(千円)	0		
事業の概要・目的	県職場における男性職員の育児参加を促進するため、育児休業や育児のための休暇等の制度周知に努めるとともに、職場及び職員の意識改革を進めます。						
数値目標など							
指標名等	育児休業取得率(男性職員)			子供が生まれる前後の期間の連続休暇取得率			
目標	50.0%	実績	5.0%	目標	80.0%	実績	53.3%

2 事業の実施結果

- ・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発出した。(H25.5)
- ・新規採用職員研修において、「仕事・子育て両立支援プラン」、育児のための休業・休暇等、制度を説明した。(H25.4 対象職員約370名)
- ・庁内職場学習講師派遣事業に登録し、1所属で講義を行った。(H25.7)
- ・男性職員の育休取得を阻害する要因、需要等について、全職員を対象としたアンケートを行い、約1800件の回答を得た。集計後、H26年度の取組みに活用する予定。

3 評価

(1)男女共同参画の視点からのチェック(該当する項目のみ記載)

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	○	男性職員の育児休業・休暇取得促進のため、男性職員の育休に関する全職員対象のアンケートを実施し、男女がともに子育てを担う意識の定着を図った。
	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(防災・健康分野に係るもの)		
	★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			
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	○	男性職員の育児休業・休暇取得促進のため、男性職員の育休に関する全職員対象のアンケートを実施し、男女がともに子育てを担う意識の定着を図った。
	8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○	男性職員の休業・休暇取得促進により、主に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>

次世代育成支援対策推進法に基づく千葉県特定事業主行動計画「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」がH26年度に最終年度を迎えるにあたり、男性職員の育休取得の妨げとなっている要因等を探るため、全職員を対象としたアンケートを行った。

<課題・今後改善すべき点>

アンケート結果をもとに、男性職員の育児休業や出産期の連続休暇の取得率向上だけでなく、職員が育児に参加しやすい職場環境となるよう、啓発を行う。

4 委員意見

育児休業制度などに関する説明会の開催、上司からの声かけの推奨、アンケート調査の結果を踏まえた検討の実施など、様々な努力をしていることは評価できる。

男性職員の育児休業の取得率は、市町村が1%に対し、県（知事部局職員）は5%とかなり高い。今後もこうした取組みを継続し、市町村をリードしていくことを期待する。

なお、昨年度実施したアンケートの回収率は、約20%と低かったため、次回実施する際は、回収率がより高くなるよう工夫して欲しい。

本人の意志だけではなく、育児休業を取得しやすい職場環境づくりも重要なので、職場環境の改善に引き続き努力していただきたい。

事業名	県職場における男性職員の育児参加の促進(教育庁)
担当課	(教)教育総務課

1 事業の概要

基本目標	Ⅱ	基本的な課題	5	施策の方向	①	施策番号	3
当初予算額(千円)	0			決算額(千円)	0		
事業の概要・目的	県教育委員会における男性職員の育児参加を促進するため、制度の周知徹底と育児参加の意識向上により一層努める。						
数値目標など							
指標名等	育児休業取得率(男性職員)			子供が生まれる前後の期間の連続休暇取得率			
目標	—	実績	0.6%	目標	—	実績	62.0%

2 事業の実施結果

副課長会議、新規採用職員研修等各研修会の場を活用し、男性職員の育児休業制度について周知を図った。

3 評価

(1)男女共同参画の視点からのチェック(該当する項目のみ記載)

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	○	
	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(防災・健康分野に係るもの)		
	★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			
実施結果・効果	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	○	
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>
 子どもが生まれる前後の連続休暇取得率が、24年度の47%から25年度は62%に増加した。

<課題・今後改善すべき点>
 子が生まれる男性職員に対して、所属において、個別に制度の説明を行う。

4 委員意見

男性職員の育児参加の促進を図るには、休暇を取りやすい職場環境づくりが大切である。職場風土の改革の為に何が有効なのか、アンケート等により現場の声を吸い上げ、活かして欲しい。
 連続休暇取得率が向上したのは、努力の成果であり評価できる。しかしながら男性の育児休業取得者はあまり増えていないことから、取得者の事例報告を研修会等で行うなどして、数値目標にとらわれず、1人でも多くの取得者が増えるような職場環境づくりや職員の意識付けを推進してもらいたい。