～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
男女共同参画の基本編

Q.“男女共同参画社会”ってなんだろう？

男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、
性別にかかわりなく、男女がその個性と能力を十分に発揮する
ことができる社会　（男女共同参画社会基本法、1999 年６月公布・施行、前文）

男女が互いの人権を尊重する

男女が性別による差別的取扱いを受けず、個人として能力を発揮する機会が確保されます。

男女がともに責任を分かち合う

〇家庭：家事や子育てを分担することで、信頼関係を築けます。
〇職場：仕事の成果や能力が適正に評価され、仕事と生活を両立できる環境が整えられます。

男女が個性と能力を十分に発揮できる

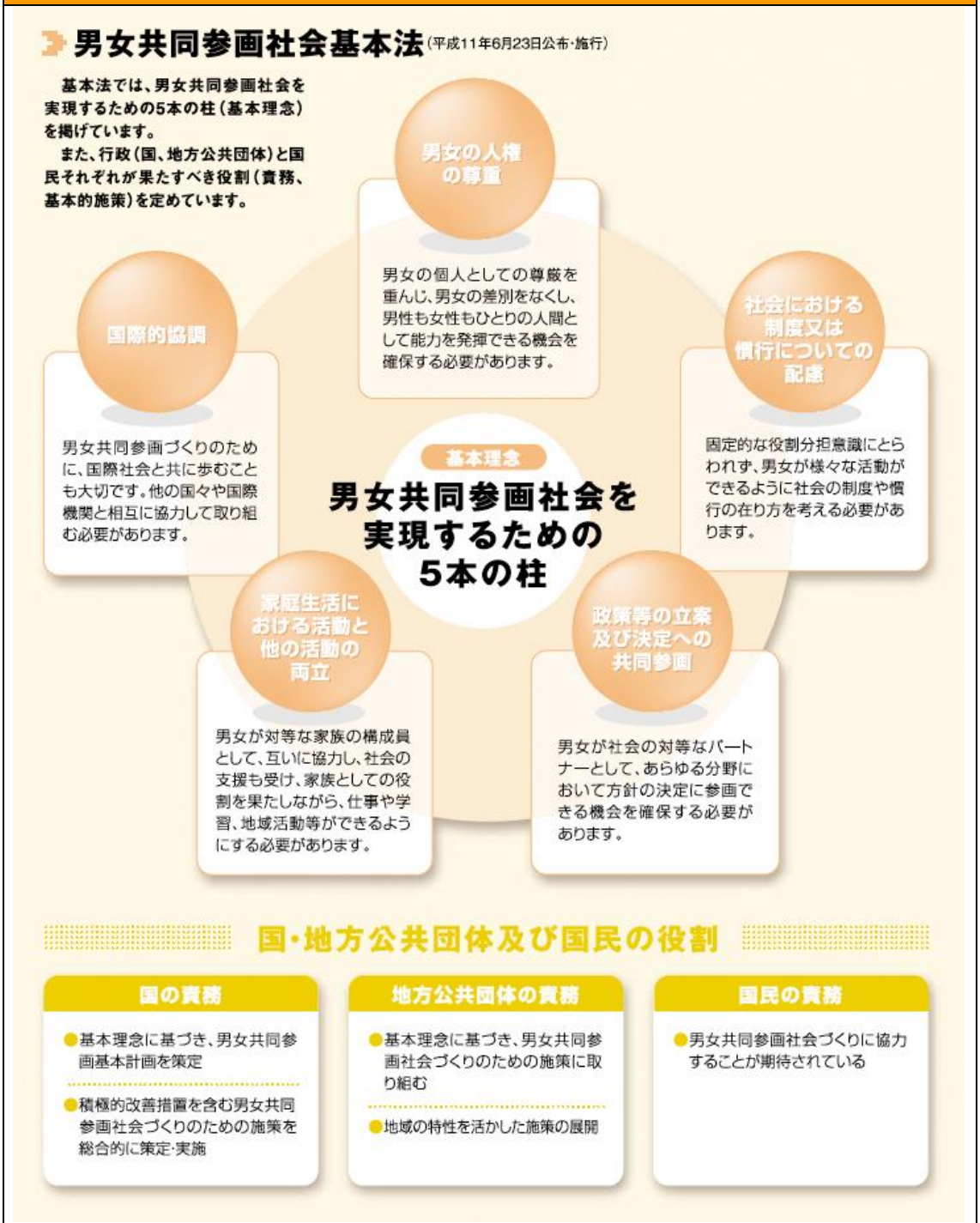
〇学校：自由な考えを持ち、進路の選択ができるようになります。
〇地域：一人ひとりが地域のことを大切に思い、助け合いの精神が根付きます。

A. 一人ひとりがイキイキと活躍できる社会！

千葉県では、男女がともに認め合い、支え合い、元気な千葉の実現を目指しています！

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
男女共同参画の基本編

男女共同参画社会基本法の５つの柱



資料出典：内閣府男女共同参画局ホームページ

～男女がともに活躍する社会の実現をめざして～

１　男女共同参画の基本編

男女共同参画のあゆみ

	千葉県の動き	日本の動き	国連の動き
1970年代	1979年4月 各支庁に婦人問題担当窓口を設置	1977年1月 国内行動計画 策定	1975年　国際婦人年 1979年12月 女子差別撤廃条約 採択 1981年9月 女子差別撤廃条約 発効 1985年7月 国連婦人の10年 最終年世界会議 開催 国際婦人の10年
1980年代	1981年11月 千葉県婦人施策推進総合計画 策定 1985年8月 千葉県婦人問題懇話会 設置	1985年6月 女子差別撤廃条約 批准 1985年6月 男女雇用機会均等法 公布	
1990年代	1996年3月 ちば新時代女性プラン 策定 1996年11月 千葉県女性センター 開設	1991年5月 育児休業法 公布 1999年6月 男女共同参画社会基本法 公布・施行	1993年12月 国連「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」 採択 1995年9月 第4回世界女性会議「北京宣言及び行動綱領」 採択
2000年代	2001年3月 千葉県男女共同参画計画 策定 2002年4月 千葉県女性サポートセンター 開設 2006年8月 ちば県民共生センター 開設 （2012年4月千葉県男女共同参画センターに名称変更） 2006年12月 第2次千葉県男女共同参画計画 策定 2006年3月 千葉県DV防止・被害者支援基本計画 策定 2009年3月 千葉県DV防止・被害者支援基本計画(第2次)策定	2000年12月 男女共同参画基本計画 策定 2001年10月 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法） 施行 2005年12月 第２次男女共同参画基本計画 策定 2005年12月 「女性の再チャレンジ支援プラン」 策定 2007年12月 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」 策定	2000年6月 女性2000年会議 開催 2005年2月 第49回国連婦人の地位委員会 「北京+10」 開催
2010年代	2011年3月 第3次千葉県男女共同参画計画 策定 2012年3月 千葉県DV防止・被害者支援基本計画(第3次)策定 2016年3月 第4次千葉県男女共同参画計画 策定 2017年3月 千葉県DV防止・被害者支援基本計画(第4次) 策定	2010年12月 第３次男女共同参画基本計画 策定 2013年6月 日本再興戦略の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる 2014年6月 日本再興戦略に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる 2015年9月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」 公布（2016年4月全面施行） 2015年12月 第4次男女共同参画基本計画 策定 ２０１８年5月 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」 公布・施行 2019年6月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」 改正	2010年3月 第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」 開催 2011年1月 UN Women 発足 2015年3月 第５９回国連女性の地位委員会 「北京＋２０」 開催 2015年9月 国連サミット開催「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGｓ） 採択
2020年代	2021年3月 第5次千葉県男女共同参画計画 策定 2022年3月 千葉県DV防止・被害者支援基本計画(第5次) 策定 2024年1月 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 施行	2020年12月 第5次男女共同参画基本計画 策定	2020年3月 第６４回国連女性の地位委員会 「北京＋２５」 開催 2020年10月 第７５回国連総会　第４回世界女性会議 ２５周年記念ハイレベル会合 開催

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の概要

◎ 男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が平成３０年５月にできました。

法律の概要

（平成 30 年 5 月 23 日公布・施行）
改正（ 令和 3 年 6 月 16 日公布・施行）

目的

政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、
男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与すること

基本原則

①衆議院、参議院及び地方議会の議員の選挙において、
男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われること
②男女がその個性と能力を十分に発揮できること
③家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となること
④政党等が自主的に取り組むほか、
関係行政機関等が適切な役割分担の下で積極的に取り組むこと

なぜこのような法律が必要なのでしょうか？

民主主義の確立のためには、男女がその違いから
生まれる互いの長所をいかし、平等に、かつ補い
合いながら機能する、社会の営みにおける男女の
真のパートナーシップが前提となる

「民主主義に関する普遍的宣言」（平成９年 IPU（列国議会同盟）、内閣府男女共同参画局にて仮訳）

衆議院女性議員	10.8%
参議院女性議員	26.8%
都道府県議会女性議員	14.6%
市区町村議会女性議員	17.6%
千葉県議会女性議員	14.7%
千葉県内市町村議会女性議員	20.8%

（備考）
衆議院は令和６年５月 １日時点（衆議院 HP より）
参議院は令和６年５月 ９日時点（参議院 HP より）
都道府県議会、市区町村議会、千葉県議会、千葉県内市町村議会は令和５年 12 月 31 日時点（総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」により作成）

日本の現状は…
国民が男女半々であるにもかかわらず
議会の場に女性が少ない**「過少代表」**とも
言える状況であり、諸外国との格差が大きい

議会に女性が参画することでより暮らしやすい社会へ

- ✓ 女性の視点や母親としての声を議会に反映させることができる。
  （女性の健康問題や中学校の給食センター立上げ、学校への扇風機の設置、保育所の待機状況の透明化等）
- ✓ 女性には、女性の議員に対しての方が話しやすいことがある。

（平成 30 年 5 月「女性地方議会議員意見交換会」（内閣府・総務省共催）での地方議会議員からの意見より）

政治分野における男女共同参画の推進が重要

【参考】内閣府男女共同参画局パンフレットより作成。

チーバくん

第５次千葉県男女共同参画計画の体系図

〔基本理念〕
日本国憲法（個人の尊重と法の下の平等）
男女共同参画社会基本法の５つの基本理念（「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「国際的協調」）

目標	基本目標	基本的な課題	施策の方向
男女がともに認め合い、支え合い、元気な千葉の実現を目指します	Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり	1 労働の場における男女共同参画の促進	① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の普及促進 重点 ② 雇用の分野における男女共同参画の促進 ③ 誰もが健康で安心して働ける環境の整備 ④ 農林水産業における男女共同参画の促進 ⑤ 自営業者、家族従業者、起業家等に対する支援 ⑥ 意欲と能力を生かす再就職に向けた支援 ⑦ 多様な働き方に対する支援
		2 ライフステージに応じた仕事と生活の調和の促進	① 子育て・介護への支援 重点 ② 家庭生活における男女共同参画の促進 ③ 地域活動における男女共同参画の促進 重点
		3 政策・方針決定過程における男女共同参画の促進	① 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進 重点 ② 女性の能力発揮への支援
	Ⅱ 安全・安心に暮らせる社会づくり	4 あらゆる暴力の根絶と人権の尊重	① DV・児童虐待（しつけと称する体罰含）等あらゆる暴力の根絶と被害者への支援 重点 ② 性に起因する人権侵害を許さない社会環境づくり ③ メディアにおける女性や子どもの人権への配慮
		5 誰もが安心して暮らせる環境の整備	① ひとり親家庭等様々な困難な状況に置かれている人々への対応 ② 高齢者・障害者の自立に向けた支援 ③ 外国人・障害者・高齢者等が安心して暮らせる環境づくり
		6 生涯を通じた健康づくりの促進	① 生涯を通じた男女の健康支援の推進 ② 妊娠・出産等に関する健康支援
	Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	7 防災分野における男女共同参画の促進	① 防災・復興における男女共同参画の視点を取り入れた取組の促進 重点 ② 消防・防災活動における女性の活躍促進
		8 男女共同参画への意識づくり	① あらゆる人々にとっての男女共同参画の推進 重点 ② 男女共同参画に関する調査研究、情報の収集・整備・提供
		9 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	① 学校教育・社会教育等における男女共同参画の啓発・推進 ② 多様な選択を可能にし、個性を伸ばす教育・学習の充実

第５次千葉県男女共同参画計画②
男女がともに認め合い、支え合い、元気な千葉の実現を目指します

本県では、豊かで活力ある社会を築いていくため、男女が互いにその人権を尊重しつつ、ともに責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指しています。

重点的取組について

重点１　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の普及促進

県民一人ひとりの多様性を尊重した活力あふれる千葉県を目指して、ワーク・ライフ・バランスの普及促進を図ります。

長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進など、働き方改革に取り組む県内企業にアドバイザーを派遣するとともに、企業向けセミナー等を開催するほか、テレワークの導入支援を行うことなどにより、企業の働き方改革の取組を支援します。

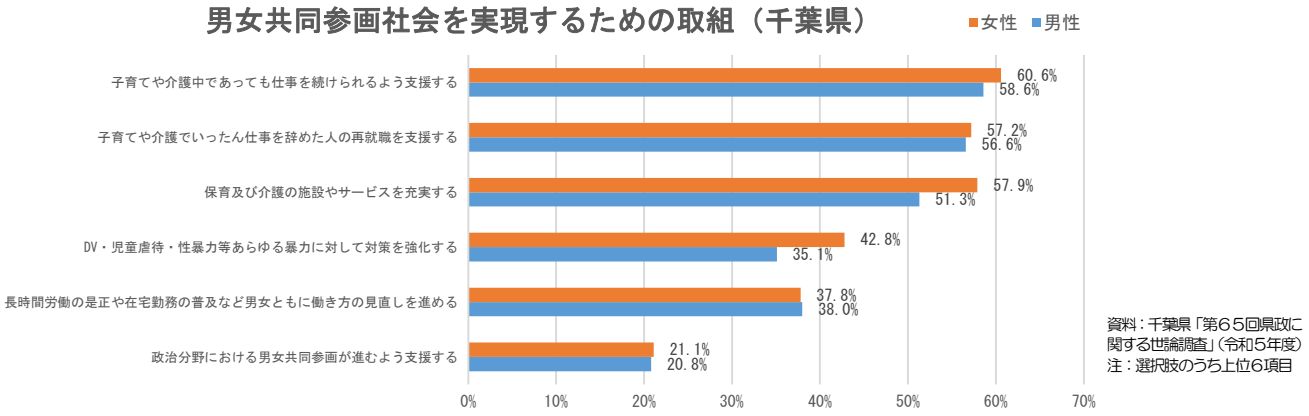
主な目標値　指標名	現状（令和５年度）	目標（令和７年度）
男女共同参画推進事業所表彰件数	５７社	４９社
働き方改革アドバイザーを活用して働き方改革に取り組んだ企業数	１５１社	増加を目指します

重点２　子育て・介護への支援

安心して子育てができる環境を整備し、地域における子育て支援の充実を図るため、保育所等の整備を促進するとともに、認定こども園の普及に努めます。

併せて、学校・家庭・地域が連携した家庭教育を推進するため、家庭教育支援チームを設置する市町村への支援や子育てする親の孤立化の防止、個々の家庭への相談体制の充実を図ります。

主な目標値　指標名	現状（令和５年度）	目標（令和７年度）
子どもを生み育てやすいと感じる家庭の割合	７３．４％	８０％以上
保育所等待機児童数	１４０人（令和４年度末）	０人



資料：千葉県「第６５回県政に関する世論調査」（令和５年度）
注：選択肢のうち上位６項目

第５次千葉県男女共同参画計画③

男女がともに認め合い、支え合い、元気な千葉の実現を目指します

重点的取組について

重点３　地域活動における男女共同参画の促進

地域に根ざした男女共同参画を推進するため、地域において広報・啓発活動を行います。また、学生による地域活動を支援します。

重点４　政策・方針決定過程への男女共同参画の促進

県の審議会等委員の委嘱に際し事前協議を行うことなどにより、審議会等委員への女性の登用促進を図ります。

主な目標値　指標名	現状（令和５年度）	目標（令和７年度）
県の審議会等における女性委員割合	３０．９％	４０％

重点５　ＤＶ・児童虐待（しつけと称する体罰含）等あらゆる暴力の根絶と被害者への支援

ＤＶ問題の解決に向けて、ＤＶ相談のしやすい社会づくり、ＤＶを許さない社会づくりのために、様々な方法で継続的に広報を実施し、被害者等への相談窓口（女性向け・男性向け）の周知を図るとともに、県民への啓発を図ります。

主な目標値　指標名	現状（令和元年度）	目標（令和７年度）
ＤＶが人権侵害であると認識する人の割合（男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査）	女性　７７．８％ 男性　７４．１％	増加を目指します

重点６　防災・復興における男女共同参画の視点を取り入れた取組の促進

防災に関する計画に女性の視点を反映し、さらに、防災女性リーダー養成のための講座等を開催するなど、防災分野への女性の参画を促進します。

また、市町村に対し、避難所における女性への配慮等が盛り込まれた避難所運営マニュアルの作成を働きかけ、地域における男女共同参画の視点を取り入れた取組を支援します。

重点７　あらゆる人々にとっての男女共同参画の推進

あらゆる人々に男女共同参画に関する理解が普及・浸透するように、男女共同参画の推進拠点である男女共同参画課及び男女共同参画センターを核とした広報・啓発活動を一層推進します。また、女性の就労、起業を支援する各種講座を開催し、関係機関等と連携して行います。

主な目標値　指標名	現状（令和元年度）	目標（令和７年度）
社会全体で男女の地位が平等となっていると思う人の割合（男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査）	女性　９．７％ 男性　１８．４％	増加を目指します

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
男女共同参画の基本クイズ編

男女共同参画用語にチャレンジ

この言葉知っていますか？？

この言葉知っていますか？？

✧ ステップ１
１９８５年に制定され、職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止や、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた法は何でしょう？

✧ ステップ２
「仕事と生活の調和」と訳され、仕事と家庭生活や地域活動などの「仕事以外の活動」とのバランスをとり、多様な働き方や生き方が選択できるようにすることを何と言うでしょう？

✧ ステップ３
固定的な性別役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性がほとんど配置されていない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」などの差が男女労働者間に生じている場合に、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組のことを何と言うでしょう？

✧ おまけ
日本の労働力人口比率を年齢階級別にグラフ化したとき、出産・子育て期に離職する女性が多いことから 30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代前半が山の形になることを何と言うでしょう？

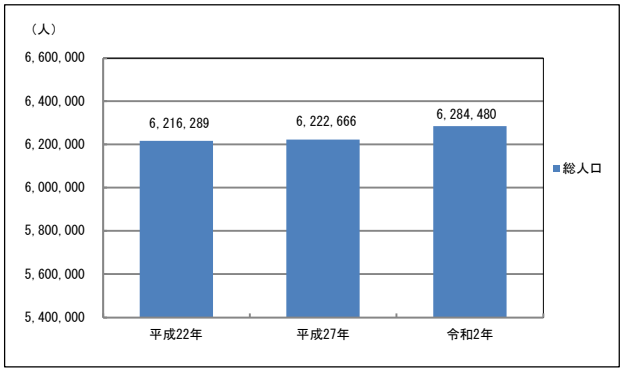
答え：①男女雇用機会均等法　②ワーク・ライフ・バランス
③ポジティブ・アクション(積極的改善措置)　おまけ：M字カーブ

男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
男女共同参画の基本データ編

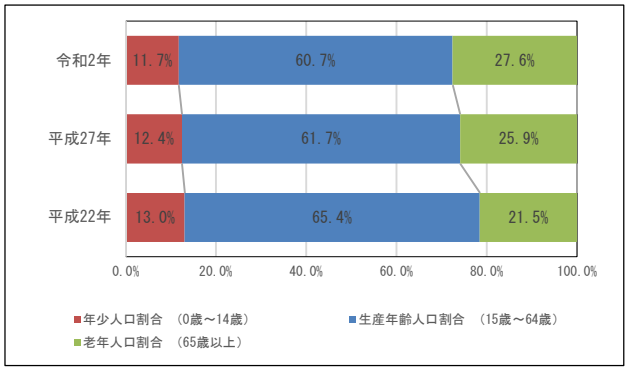
人口減少・少子高齢化の進展により
人材の確保がますます困難な時代に・・・

＜総人口と年齢３区分別人口割合の推移（千葉県）＞

【総人口の推移】



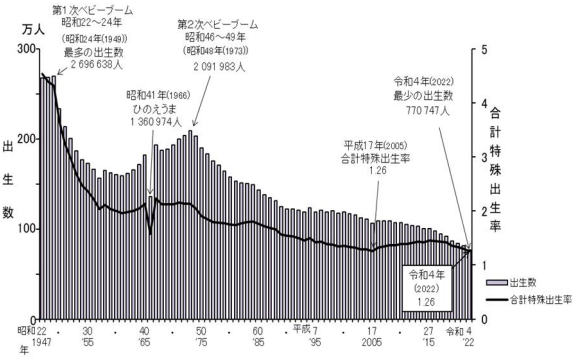
【年齢３区分別人口割合の推移】



資料出典：総務省「国勢調査」（各年 10 月 1 日現在）

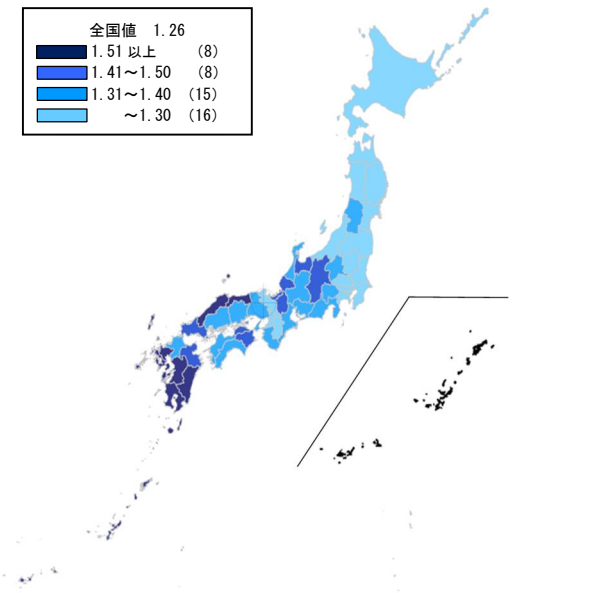
＜出生数、合計特殊出生率の年次推移＞

【出生数及び合計特殊出生率の年次推移】



労働力人口が減少していく中で、更なる地域社会の活性化を図るためには、意欲と能力を持った誰もが積極的に社会で活躍できる環境づくりを進めることが重要です。

【都道府県別合計特殊出生率（令和４年（2022））】

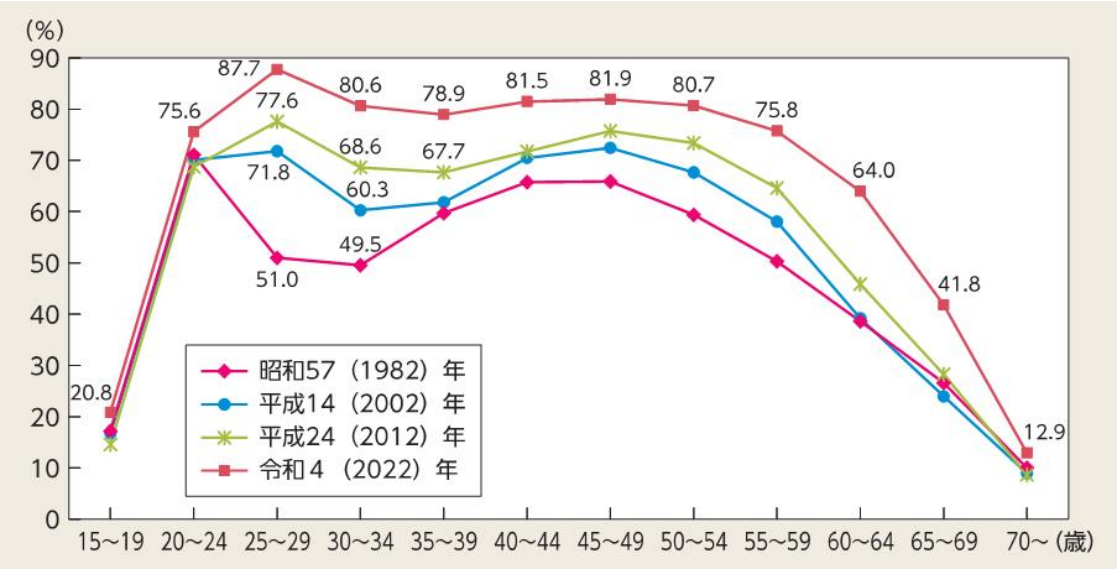


資料出典：厚生労働省「令和４年(2022)人口動態統計月報年計(概数)の概況」

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
男女共同参画の基本データ編

女性は出産・子育て期に
いったん職場を離れる傾向があります

【M字カーブ～女性の年齢階級別労働力人口比率の推移】

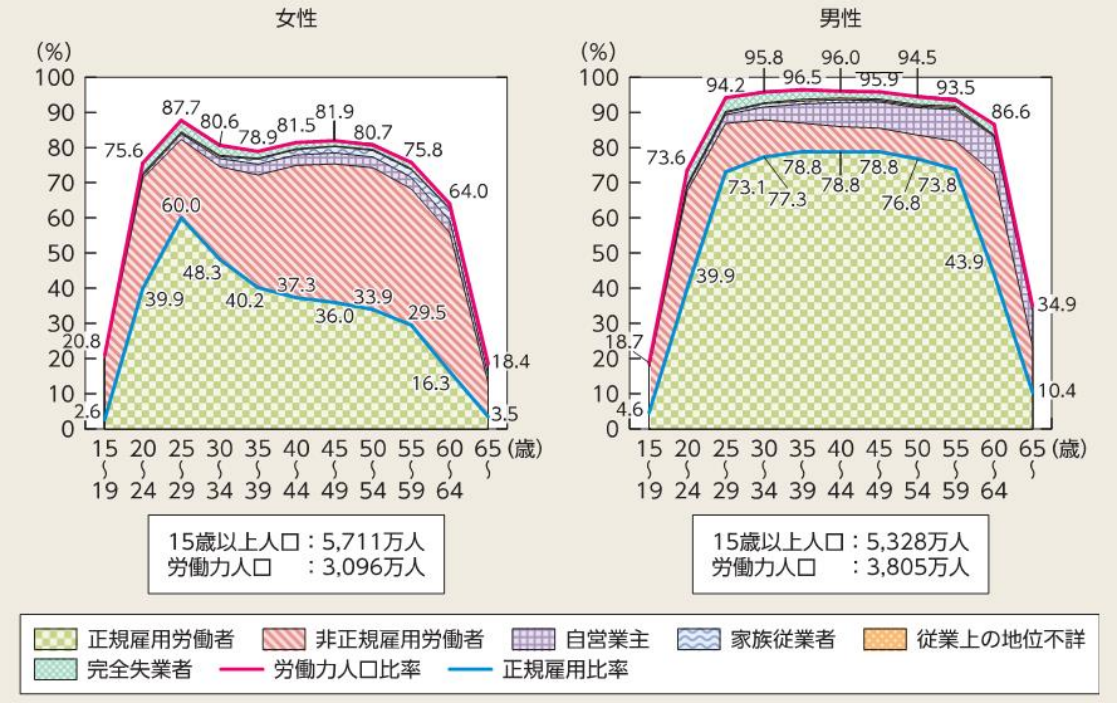


資料出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和５年版」

（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

２．労働力人口比率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15 歳以上人口」×100。

【L 字カーブ～年齢階級別労働力人口比率の就業形態別内訳～】



資料出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和５年版」

（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。

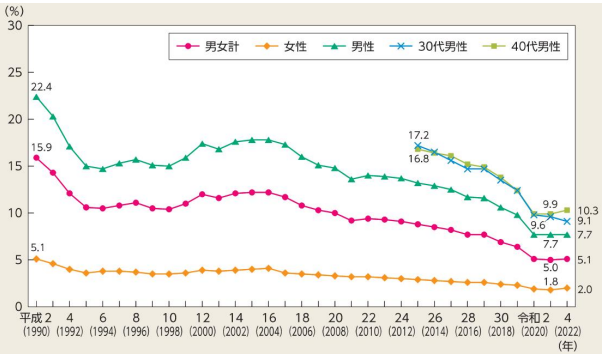
２．労働力人口比率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15 歳以上人口」×100。

３．正規雇用労働者は「役員」と「正規の職員・従業員」の合計。非正規雇用労働者は「非正規の職員・従業員」。

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
男女共同参画の基本データ編

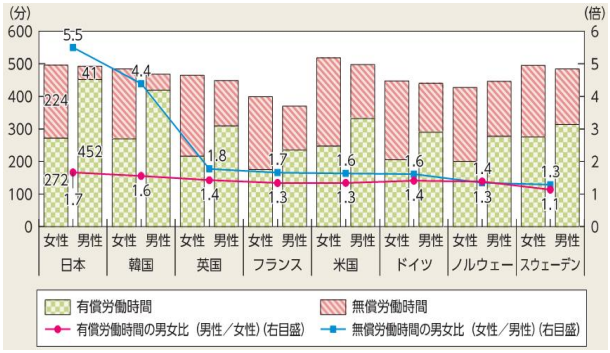
あなたの家事・育児参加時間は？

【週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移】



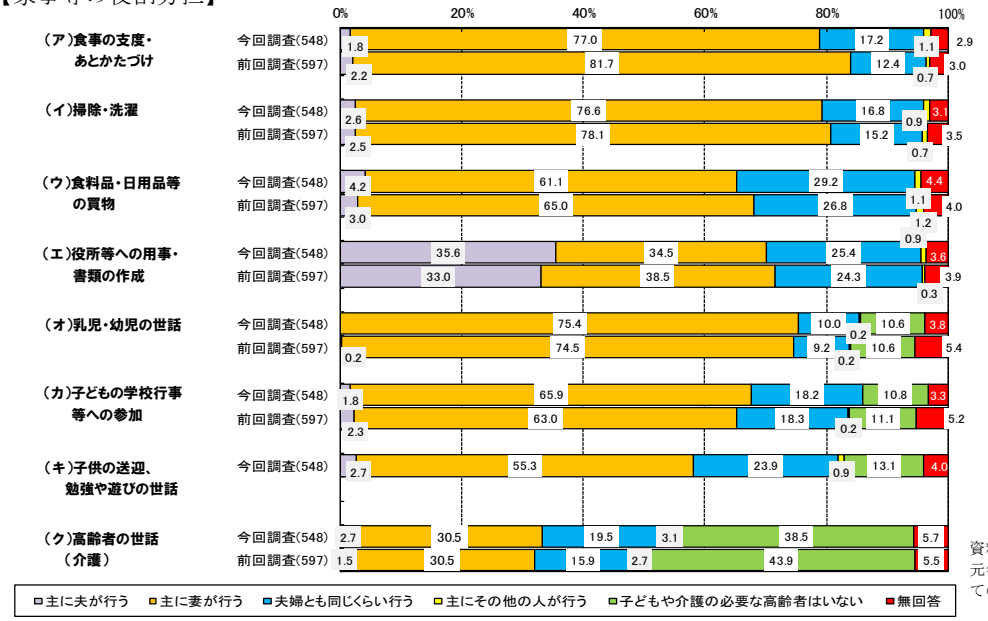
資料出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書　令和５年版」
(備考) 1．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2．非農林業雇用者数（休業者を除く）に占める割合。
3．平成 23（2011）年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

【男女別に見た生活時間(週全体平均)(1 日あたり、国際比較)】



資料出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書　令和５年版」
(備考) 1．OECD‘Balancing paid work, unpaid work and leisure(2021)’より作成。
2．有償労働は、「paid work study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
3．「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
4．日本は平成 28(2016)年、韓国は平成 26(2014)年、英国は平成 26(2014)年、フランスは平成 21(2009)年、米国は令和元(2019)年、ドイツは平成 24(2012)年、ノルウェーは平成 22(2010)年、スウェーデンは平成 22(2010)年の数値。

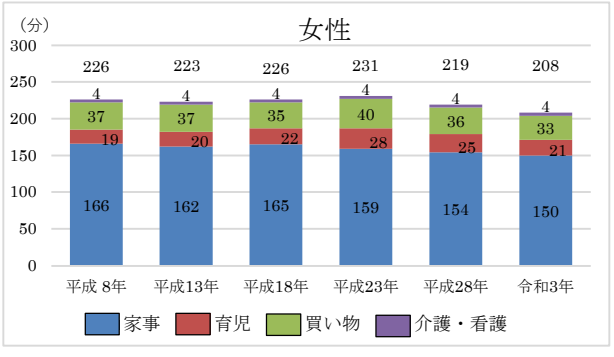
【家事等の役割分担】

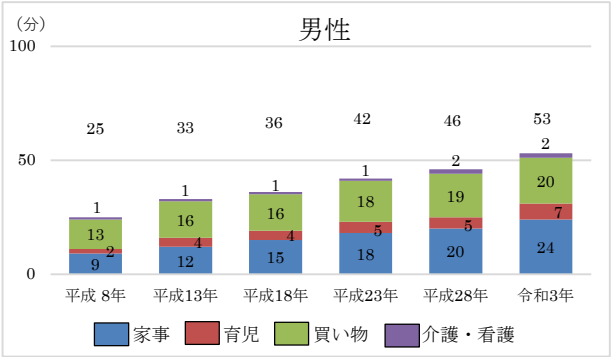


※既婚者のみ回答

資料出典：千葉県男女共同参画課「令和元年度男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」

【家事関連時間*（千葉県）】



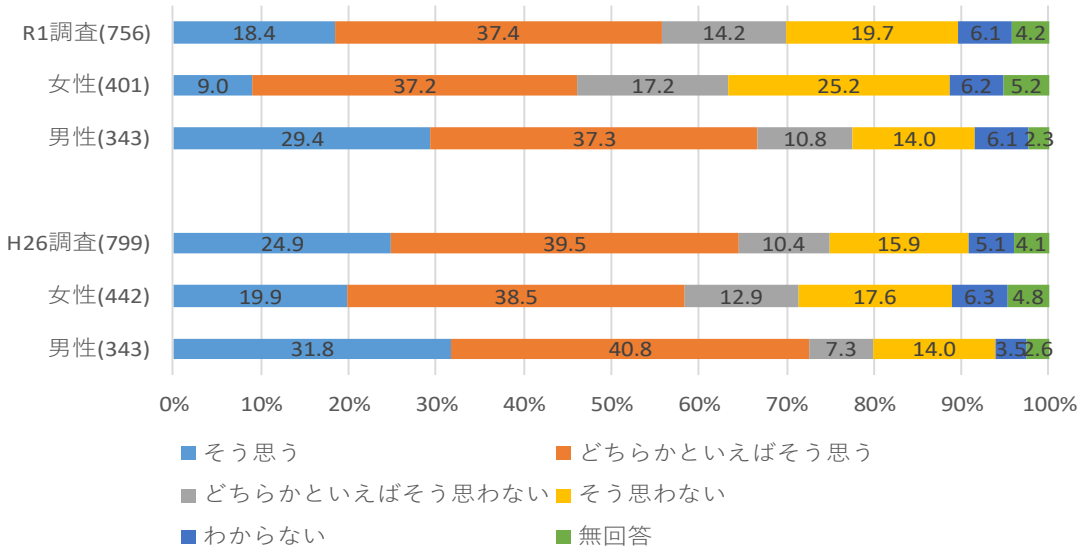


*ここでいう「家事関連時間」は、10 歳以上の人が「家事」、「育児」、「買い物」、「介護・看護」を行っている時間（週全体平均）を指す。
出典資料：総務省「社会生活基本調査」

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
男女共同参画の基本データ編

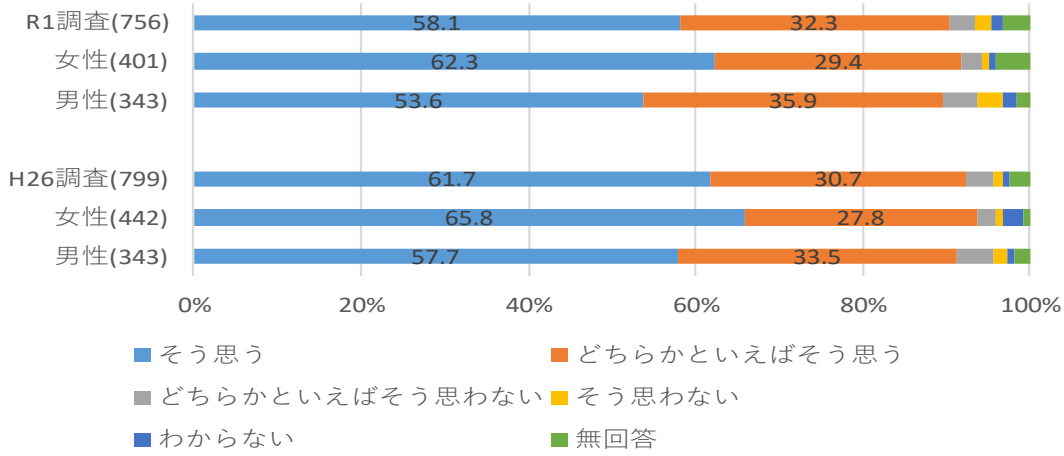
子どもの教育における男女共同参画の意識

男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい



55.8%の人が『そう思う』と回答しており、男性（66.7%）が、女性（46.2%）を 20.5 ポイント上回っています。

性別にとらわれず、男の子も女の子も炊事・掃除・洗濯など
生活に必要な技術を身につけることが必要である



90.4%の人が『そう思う』と回答しており、男女とも非常に高い割合となっています。

資料出典：令和元年度男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～

女性の活躍を応援します！

千葉県男女共同参画推進事業所表彰

千葉県では、仕事と家庭の両立支援や女性の登用・職域拡大に取り組んでいる県内の事業所を表彰し、ホームページなどで広く紹介しています。

●対象事業所

- 女性の採用・登用や職域拡大のための取組
- 職業生活と家庭生活等の両立を支援するための取組
- 男女が共同して参画できる職場づくりに向けた取組
- 他の模範となる男女共同参画の推進に資する独自的・先駆的な取組

今までの受賞事業所の
取組などを紹介していますので
ご覧ください！

【千葉県 HP】

●表彰区分

- 千葉県知事賞：先駆的な取組を行っており、他の模範となる事業所
- 奨励賞：積極的な取組を行っており、今後更なる取組を期待する事業所

毎年６月～７月頃に募集しています！

「うちの事業所も頑張ってます！！」
「あの企業は女性も男性も元気に働いているね！」そんな事業所が
ありましたら、自薦・他薦は問いません。ぜひ御応募ください！！

お問い合わせ/千葉県総合企画部多様性社会推進課
男女共同参画室 TEL：043-223-2379

ジョブサポちば
Chiba Job Support Center

千葉県ジョブサポートセンター

女性や中高年齢者の再就職を千葉県が強力サポート！

● 千葉県ジョブサポートセンターとは

女性や中高年の方などを対象に、
再就職に向けたさまざまな支援を行っています。
再就職などでお悩みの方はぜひご利用ください。

● ご利用いただける主なサービス

生活就労相談 … 就職活動に関する相談 など
就職支援セミナー … 就職スキルに関するセミナー など
職 業 紹 介 … 求人情報の提供や紹介状の発行 など

詳しくはホームページをご覧になるか、
お電話でお気軽にお問い合せください！

相談・予約
HOTLINE

043－245－9420

〈利用時間〉
平日▶9時～17時
第1・3・5土曜日▶10時～17時
〈所在地〉
千葉市中央区新町 3-13
日本生命千葉駅前ビル 3F

https://www.chiba-job.com/

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
県からのお知らせ編

令和６年度 千葉県男女共同参画推進事業所表彰
受賞事業所　取組紹介①

千葉県知事賞　京葉瓦斯（けいようがす）株式会社

事業概要	ガス事業、電気供給事業　等
設　　立	昭和２年（1927 年）
代　　表	取締役社長 社長執行役員 江口　孝
所 在 地	市川市市川南 2-8-8
従業員数	1,000 名（派遣社員含む） ※令和 6 年 6 月 1 日時点

動画でも紹介しています▼

～受賞事業所の優れた取組を紹介します～

○様々な研修を通じて女性従業員の多様なキャリア形成をサポート

女性活躍の推進のため、女性従業員が今後のキャリアプランについて考えるセミナーや女性従業員を部下に持つ管理職向けの研修などを実施。加えて、女性従業員が指導的役割を果たす未来に向けて、県内の他の企業と異業種交流を推進。社内の意識調査では「高度な専門性の高い業務に就きたい」といった女性従業員の声が増えているほか、昇格・昇進や管理職に対する意識にも変化が表れています。2025 年からは交流先を拡大するとともに、全従業員を対象とした研修にも取り組む予定です。

千葉県内の他の企業との異業種交流。活躍する女性たちの意見や、新たな視点を得ることにつながっている。

○供給設備の維持管理部門など、従来男性のみの部署に女性を積極的に配置

供給設備の維持管理部門など、現場での活躍を希望する女性従業員を積極配置。

女性の活躍の場を広げるには多様なロールモデルを示していくことが必要と考え、これまで男性しか配置されていなかった供給設備の維持管理部門などへ、現場での活躍を希望する女性従業員を積極配置。同じ部署に複数人の女性従業員を配置することで相談し合える環境をつくるなど、働きやすさにも配慮しています。こうした取組を継続することで管理職に占める女性比率のさらなる向上を目指していきます。

○従業員の意識向上により男性の育児休業取得率が大幅に向上

管理職をはじめとする全従業員に「現在は男性でも育児休業を取得することが当たり前」との認識を持ってもらえるよう、社内イントラネットにおいて男性向け育児休業に関する情報を発信。理解が進むとともに取得率が大幅に向上しました（令和５年度の５０%から、令和６年上半期１００%へと向上）。男性従業員が気兼ねなく育休を取得できる空気感の醸成に加え、スムーズに復職できるよう連絡担当者を配置。休業中の会社に関する情報などをつぶさに伝え、取得時も取得後も安心して働き続けることのできる環境づくりに努めています。

男性従業員が気兼ねなく育休を取得できる空気感の醸成に加え、スムーズに復職できるよう連絡担当者を配置。

©千葉県

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
県からのお知らせ編

令和６年度 千葉県男女共同参画推進事業所表彰
受賞事業所　取組紹介②

千葉県知事賞　大和（だいわ）リース株式会社千葉支店

事業概要　規格建築事業、
　　流通建築リース事業 等
設　　立　昭和２２年（１９４７年）
代　　表　支店長　宮川　聖
所 在 地　千葉市中央区弁天１－５－１
従業員数　７２名
※令和６年６月１日時点

動画でも紹介しています▼

～受賞事業所の優れた取組を紹介します～

○「子ども参観日」を活用し、産休・育休中も職場の同僚と交流

親の働く姿を子どもに見てもらうため、全社的に取り組んでいる「ＤＬファミリーデー(子ども参観日) 」。千葉支店では独自に、産休・育休中の従業員にも参加を促しています。職場から離れ孤独になりがちな従業員にとって、仲間とのふれあいは最高の気分転換に。また、スムーズに復職してもらうための情報交換に役立っています。参観日にはオフィス内で着ぐるみを着て子どもたちと接したり、千葉公園に出かけてボール遊びをしたりと、すべての従業員にとって非日常を楽しむ機会にもなっています。

全社的に取り組んでいる「DL ファミリーデー(子ども参観日)」。千葉支店では、産休・育休中の従業員に参加を促している。

○若手従業員を中心とした「職場改善委員会」による働きやすい職場づくり

若手従業員が主体となっている「職場改善委員会」。従業員みんなが何でも言い合える職場づくりを目指している。

宮川支店長の「部署間の垣根を超えて何でも言い合える職場にしたい」「みんなの力で日本一楽しい支店にしたい」という想いから、若手従業員（男性５名＋女性５名）が主体となった「千葉支店職場改善委員会」を発足。従業員間のコミュニケーションを活性化させるためのフリーアドレス*、職場の雰囲気をやわらげる有線放送による BGM の導入なども、同委員会の発案によるものです。さらには、役職や経歴にかかわらずお互いを「さん付け」で呼ぶ運動にも取り組み、風通しのいい職場づくりに努めています。

＊オフィス内に決められた席がなく、自由に場所を選んで仕事をする制度

○「女性特有の身体や体調」の課題を職場全体で理解し、サポート

女性特有の身体や体調の課題について、職場全体で理解しサポートする体制を整えています。たとえば、2022 年に生理休暇を「M 休暇*」へ改称し、より申請しやすい環境を構築しました。とくに千葉支店は、女性管理職が初めて配置された部署があったこともあり、直近２年間で、申請者数が大幅に増えています。また、部門長が男性の場合は、女性リーダーが申請を仲介するといった配慮も。申請への心理的ハードルをさらに下げるとともに、すべての女性従業員へ女性特有の健康課題について相談しやすい環境を提供しています。

＊生理を意味する Menstruation の頭文字

生理休暇の名称を改めるとともに、女性リーダーが申請を仲介することで従業員の心理的ハードルを下げている。

©千葉県

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
県からのお知らせ編

令和６年度 千葉県男女共同参画推進事業所表彰
受賞事業所　取組紹介③

奨励賞　DS セルリア株式会社

事業概要	介護保険法に基づく通所介護、訪問看護 等
設　　立	平成 27 年（2015 年）
代　　表	代表取締役　北村　直也
所 在 地	千葉市美浜区中瀬 1-3
従業員数	315 名

※令和 6 年 6 月 1 日時点

動画でも紹介しています▼

～受賞事業所の優れた取組を紹介します～

○女性が初めて取締役に就任し、エンゲージメント推進を担当

女性が中心の介護業界。DS セルリア株式会社も例外ではなく、従業員の約 70%が女性です。そんな女性従業員に一層活躍してもらうため、管理職への登用を積極的に推進。2021 年からの 3 年間で女性の管理職比率は 30%から 45%へ、通所介護の所長職も 4 名から 8 名へと倍増しました。初の女性取締役も誕生し、エンゲージメントの推進を統括。産休・育休・復職の窓口も担当しており、女性従業員からも「女性なので気持ちを理解してもらいやすく、産休などの相談や調整がスムーズになりました」との声が挙がっています。

2021 年からの 3 年間で女性の管理職比率は 30%から 45%へ、通所介護の所長職も 4 名から 8 名へと倍増している。

○女性や資格保有者の雇用促進に向け、職場の動画配信等を活用して情報発信

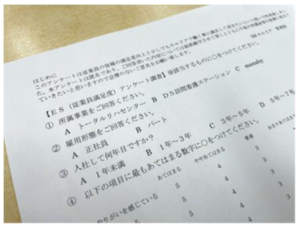
ホームページで施設の日常を伝える動画等を配信。情報発信を始めてから Web 経由での求人応募件数が 2.6 倍に。

『介護業界で働くことを考えている女性や復職を検討している資格保有者に、職場の生の声と姿を伝えたい』そんな想いからホームページ内に動画コンテンツを用意。代表メッセージをはじめ、すでに約 100 本もの動画がアップロードされています。情報発信を始めてから Web 経由での求人応募件数が 2.6 倍に。さらには、就業意欲が高い状態で事業所見学や面接を行うことが可能になりました。動画をきっかけに就業した従業員からは「求人サイトの情報だけでは実際の雰囲気はわからないので、動画での生き生きとした姿がとても参考になりました」との声がありました。

○毎年の「従業員満足度アンケート」による職場環境改善と従業員へのフィードバックを実施

従業員の満足度を高めるために取り組み始めたアンケート。会社への意見や希望などを募り、有給休暇の取得率向上、職場の環境改善などを実現しています。匿名での回答であることから、本音を包み隠さず言えることが大きなメリット。制度の改善や各種ハラスメントの防止などにも効果を発揮しています。その結果、離職率が 20%から 13%へと業界の水準＊を下回る数値へと改善。アンケート方法には Web 回答も取り入れ、答えやすさを向上。従業員からも「口に出して言いにくいことを伝えられる、いい機会になっています」と、モチベーション向上にもつながっています。

＊全体の平均離職率 13.1%　参考：令和５年度介護労働実態調査（公益財団法人介護労働安定センター）



従業員の本音を引き出すアンケートにより、離職率が 20%から 13%へと業界の水準を下回る数値へと改善。

©千葉県

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
県からのお知らせ編

令和６年度 千葉県男女共同参画推進事業所表彰
受賞事業所　取組紹介④

奨励賞　株式会社日本都市（にほんとし）

事業概要	総合建設業（道路・駐車場区画工事、土木工事 等）
設　　立	平成 10 年（1998 年）
代　　表	代表取締役 大原　俊弘
所 在 地	船橋市藤原 6-23-3
従業員数	148 名

※令和 6 年 6 月 1 日時点

動画でも紹介しています▼

～受賞事業所の優れた取組を紹介します～

○工事現場に女性の技術職を初めて配置

日本都市では従業員の個性・能力を最優先し、性別にかかわらず適材適所で配属しています。工事現場においても、作業後の片付けなど現場の環境改善において、女性ならではのアイデアが活かされています。実際に働く女性従業員からも「力仕事以外の部分で、積極的に仕事を任せてくれることにやりがいを感じています。これからも女性でも現場で活躍できるということを、私自身が率先して示していきたいと思います」と前向きな声がありました。

工事現場においても女性従業員を初めて起用し、作業後の片付けなど現場の環境改善において、女性ならではのアイデアが活かされている。

○従業員が無料で利用できる保育施設を事業所内に設置

社屋の上層階に保育園と幼稚園を融合した「幼保園」を設立。看護師の常駐により病児保育も提供。

かつて子育て中の女性営業スタッフが、大切な契約の当日に子どもが発熱したため迎えに行かなければならず、契約の場に立ち会えないという出来事がありました。そこで大原社長は、同じ社屋の上層階に保育園と充実したカリキュラムを備える幼稚園を融合した「幼保園」を設立。看護師の常駐により病児保育も備え、より安心して預けられる環境を構築しています。実際に子どもを預ける従業員からは「送迎に時間がかからないぶん時間にゆとりができました。また子どもに何かあったらすぐに駆け付けられるため、集中して仕事ができます」との声がありました。

○産業ケアマネジャーと提携し、介護の相談を気軽にできる環境へ

一般のケアマネジャーが「介護される側」に主眼を置くのに対し、「介護する側」に主眼を置き、仕事との両立を支援する産業ケアマネジャー。大原社長は「企業にとってこれから必ず必要になる制度」と考え、いち早く導入。LINE・電話・オンライン・対面での個別相談に加え、介護に関するセミナーを開催しています。社内の利用者は「両親ともに介護が必要になったものの、介護保険などについてはまったく無知でした。親身に話を聞いてくださる相談相手として本当に心強く思います」と語ります。

産業ケアマネジャーと提携し、介護に関する LINE・電話・オンライン・対面での個別相談、セミナーを開催。

©千葉県

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
県からのお知らせ編

令和６年度 千葉県男女共同参画推進事業所表彰
受賞事業所　取組紹介⑤

奨励賞　株式会社櫻想（おうそう）

事業概要　訪問介護事業、高齢者支援事業、生活困窮者支援事業
設　　立　令和３年（2021年）
代　　表　代表取締役　諸橋　正哉
所 在 地　市原市五井2502
従業員数　14名
※令和６年６月１日時点

動画でも紹介しています▼

～受賞事業所の優れた取組を紹介します～

○育児休業取得者との密なコミュニケーションにより、復職への不安を払拭

規則や制度に頼ることなく、一人ひとりが希望する働き方にできる限り対応している櫻想。そのベースになっているのが、定期的な面談です。諸橋社長自身が従業員の希望に丁寧に耳を傾け、密なコミュニケーションを心がけています。その結果、櫻想の事務所はとことんアットホームな環境に。育休中の従業員が研修や勉強会に参加したり、気分転換にフラッと立ち寄ったりするなど“会社に行きたくなる”雰囲気を醸成。育休を取得した従業員は「育休中も繋がりがあり、空白期間もほとんどなかったので、復職もスムーズでした。」と語ります。

従業員との密なコミュニケーションを心がけることで、アットホームな職場づくりを推進。

○「子連れ勤務」OK！事業所内が託児所のような環境に

従業員が連れてきた子どもの世話を仲間の従業員が積極的に手伝い、まるで“実家”のような雰囲気の職場に。

「子育てを優先しながら働きたい」「できれば保育園には預けたくない」など、育児と仕事の両立に悩みは付き物です。そこで櫻想では、職場や現場に子どもを連れて働くことができる「子連れ勤務」を導入しているほか、子連れでの勤務を許可するだけでなく、お菓子やおもちゃを用意して事業所内が託児所のような環境に。仲間の従業員も積極的に子どもの世話を手伝い、まるで“実家”のような雰囲気を醸し出しています。現在２歳と５歳の子どもを預ける従業員からは「訪問介護から帰ってくると、誰かがオムツを替えていてくれたり、寝かしつけてくれていたり、本当に助かっています」との声がありました。

○一人ひとりの事情に合わせ、希望する勤務シフトへフレキシブルに対応

慢性的な人手不足が課題になっている介護業界。従業員に少しでも長く働いてもらうためにも「一人ひとりの事情や都合に合わせて柔軟に対応していくことが大切と考えています」と語る諸橋社長。ある従業員は趣味を優先した勤務シフトを求め、またある従業員は子連れでの勤務を希望するなど、理想とする働き方は人それぞれ。それらに応えることで、設立とほぼ同時に入社した従業員からは「自分のライフスタイルに合わせて今まで働き続けることができた。これからも働き続けたい。」との声が上がっています。

趣味を優先した勤務、子連れでの出勤など、従業員一人ひとりの事情や都合に合わせて柔軟に対応している。

©千葉県

～男女がともに活躍する社会の実現を目指して～
県からのお知らせ編

千葉県男女共同参画センターについて

県民の皆様が自分らしく生き生きと活躍できる社会づくりを目指し、次のような事業を行っています。お気軽に足を運んでください。

講座・県民フェスタの開催

講演会やワークショップを通して、男女共同参画に触れるきっかけ作りを目的とした県民フェスタや、子育て、介護、ワーク・ライフ・バランス、防災などをテーマとした講座を開催しています。

情報誌「eパートナーちば」の発行

県の施策や講座・イベント情報など男女共同参画に関する情報を掲載した「eパートナーちば」を年２回発行しています。
JR主要駅や図書館など、様々な施設に配架しています。

交流スペース

少人数の打合せなどに御利用いただけます。

情報コーナー

男女共同参画に関する図書、ＤＶＤの貸出しや、行政資料、雑誌の閲覧ができます。
キッズスペースもございます。

会議室の貸出

男女共同参画に関連する研修や会議の場として、会議室の貸出しを行っています。

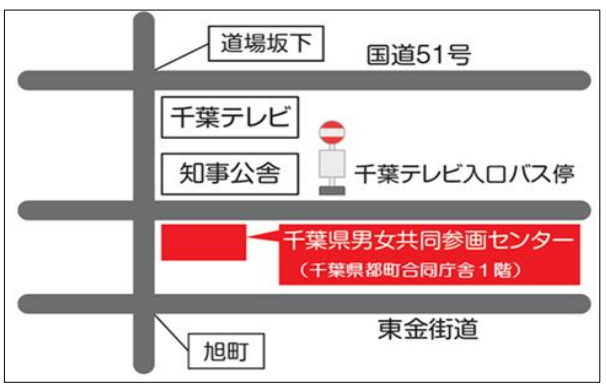
相談

一人ひとりが自分らしく生きていけるように、様々な悩みを共に考えていく相談事業を行っています。まずは、お気軽にお電話ください。

女性相談　０４－７１４０－８６０５　火～日曜日　9:30～16:00
男性相談　０４３－３０８－３４２１　火・水曜日　16:00～20:00
　　土曜日　12:30～16:30
※月曜日が祝日の場合、翌火曜日・祝日・年末年始は休み

≪センターの御案内≫

〒２６０－０００１　千葉市中央区都町２－１－１２
千葉県都町合同庁舎1階
（京成バス「千葉テレビ入口」下車　徒歩１分）
ＴＥＬ　０４３－４２０－８４１１
開館時間　火～金曜日　9:00～21:00
　　土・日・祝日　9:00～17:00
休 館 日　毎週月曜日（月曜日が祝日の場合は翌火曜日）
　　年末年始



千葉県男女共同参画センター
ホームページはこちら→

©千葉県