

施策名	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
2月補正予算額(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の決算に含む		
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 事業実績・評価等

## (1) 施策の実施結果

<p>企業向けセミナー：企業や専門家（社会保険労務士）の事例発表を主としたセミナーを開催した。 （1回開催 参加者数47名）</p> <p>県民向けセミナー：高校生、大学生、20～30代、30～40代、40～50代の各世代別に視点を変えたセミナーを実施した。 （12回 参加者数延べ 579名）</p> <p>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）</p> <p>労働団体に対する講話：労働団体の要請により、出前啓発講話を開催した。 （1回開催 参加者数35名）</p>
--

## (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 年齢、性別、障害の有無に関わらず、すべての働く人が、仕事と生活の調和を図り、意欲と能力を生かして働くことができる環境を促進するため、普及啓発することができた。</p> <p>〈課題・改善すべき点〉</p> <p>① 効果的な運営 より効果的な広報活動を検討し、広く周知する必要がある。</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 効果的な運営 参加者の増加を見込むため、開催する市や商工関係団体と連携し、効果的な広報を行うなどの見直しが必要と考える。</p>
---

## 4 男女共同参画の視点からの委員意見

<p>セミナーの講師が全て男性ですが、女性講師の起用や、若者にも一層アピールできる研修内容の検討等改善・工夫されることを期待します。</p> <p>また、普及セミナー参加者の男女別人数を把握し、女性にも男性にも参加してもらえるセミナーを目指してください。</p>
---

重点(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3次千葉県男女共同参画計画》平成23年度施策 評価シート

施策コード

94

施策名	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
2月補正予算額(千円)	640			決算額(千円)	176		
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 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

<p>アドバイザー派遣の申請のあった企業10社に対し、延べ11回派遣した。                  両立支援に関する指導助言(9社 10回派遣)                  ワーク・ライフ・バランスに関する講演(1社 1回派遣)</p>
--

(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                  一般事業主行動計画の策定、就業規則や改正育児・介護休業法の見直し、退職した女性の再雇用制度の整備など、中小企業の様々な課題に対して指導助言し、中小企業の両立支援推進を図ることができた。</p> <p>〈課題・改善すべき点〉</p> <p>① 効果的な運営                  両立支援に関する中小企業の課題は様々であるが、法改正の周知とともに利用促進を図っているところであるが、更なる利用促進をする必要がある。</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 効果的な運営                  より多くの中小企業の利用を促進するため、“社員いきいき！元気な会社”宣言企業の登録数増加を図る必要がある。</p>
--

4 男女共同参画の視点からの委員意見

<p>仕事と育児や介護等の両立を図るワーク・ライフ・バランスの取組は、労働者だけでなく企業・事業主にとってもプラスとなる取組であることを、より分かりやすくアピールしていく必要があります。</p> <p>昨今の経済情勢を鑑みると、中小企業の経営も困難が多いと思われませんが、こうした状況だからこそ、仕事と家庭生活等を両立できる職場環境を整えることが、企業・事業者や労働者にとって一層重要かつ必要となるため、本事業のアドバイザー20回派遣という目標を是非達成していただきたい。</p>
--

重点(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3次千葉県男女共同参画計画》平成23年度施策 評価シート

施策コード

95

施策名	“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
2月補正予算額(千円)	450			決算額(千円)	139		
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	548社	実績	491社				

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

宣言企業登録数：48事業所
---------------

(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 施策の効果 両立支援に係る取組を積極的に行っている企業を県ホームページ等で広く紹介することができた。  〈課題・改善すべき点〉 ① 効果的な施策の運営 中小企業の業種別ワーク・ライフ・バランス普及促進事業において、県内中小企業（建設業、製造業、卸売・小売業、運輸業・情報通信業）を1,506社戸別訪問し、アンケート調査や普及啓発活動を実施したが、宣言企業の登録までは至らなかった。
---

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 効果的な施策の運営 関係部局や関係団体と連携を図りながら、宣言企業の拡大に努める必要があると考える。
---

4 男女共同参画の視点からの委員意見

本事業は企業の意欲と努力を評価する大変ユニークな事業であると評価できます。 宣言企業登録数の実績は目標数の9割である491社であり、目標達成まであと一歩です。目標の達成に向け、企業にとって本事業により宣言登録するメリット等をアピールするなどして、企業の積極的な宣言を促して行ってください。
---

重点(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3次千葉県男女共同参画計画》平成23年度施策 評価シート

施策コード

96

施策名	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
2月補正予算額(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 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

企業向けセミナー(事例発表)の中で、千葉労働局担当者より改正育児・介護休業法の説明を実施した。  
(1回開催 参加者数47名)

(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 施策の効果  
改正育児・介護休業法のあらましを説明し、啓発することができた。

〈課題・改善すべき点〉  
① 施策の運営  
23年度は、県民向けセミナーを中心に実施したが、今後は企業の両立支援や、改正育児・介護休業法等の普及啓発に努める必要がある。

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

① 施策の運営  
企業向けセミナーを通じて、改正育児・介護休業法等のきめ細かな普及啓発に努める必要があると考える。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

中小企業などにおいては、法律改正などに関する情報収集・周知状況について、差があると思われるので、県として本事業を通し率先して広報に努めることが重要です。  
平成23年度は震災等の影響により開催実績が1回であったことはやむを得ませんが、次年度は目標とした年4～5回の開催回数の達成に向けて計画的に開催し、きめ細かな普及啓発を行うことを期待します。

施策名	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
2月補正予算額(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%	実績	7.1%	目標	—	実績	48.7%

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

- ・ 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 (H23. 5. 20)。
- ・ 新採職員研修において、仕事・子育て両立支援プラン及び育児のための休暇制度等を説明 (H23. 4、対象職員約370名)。
- ・ 職員能力開発センターの職場学習講師派遣事業 (職場出前講座) に登録 (申込実績なし。庁内ホームページに過去の開催内容を掲載し周知を図った)。

(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〉  
 所属長に対して男性職員の育児参加の促進について通知することで、男女がともに子育てを担う意識の定着を促進し、男性職員が育児参加しやすい職場環境づくりに取り組むよう、職場の意識改革を進めた。  
 併せて子育てプログラム実施計画表や休暇制等の制度一覧を送付して、育児のための制度等の職場への周知を進めた。

〈課題・改善すべき点〉  
 育児のための休暇や休業等の制度が複数あるため、職員がそれらの制度について分かりやすく理解し効果的に活用できるよう、制度の更なる周知が必要である。

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

育児のための各種制度をわかりやすく理解し効果的に活用できるよう、子育て応援ハンドブックの改正を行い、庁内ホームページ等において更なる制度の周知を行う。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

総務課の積極的な取組を評価します。  
 育児休業に関心のある男性が6割もいることから、所属長を中心とした育児休業を取りやすい職場環境の整備に期待します。  
 目標については、50%と高く掲げることは意気込みとして良いですが、現実的に達成できる数値目標の設定も検討してください。  
 育児休業や子供が生まれる前後の期間の連続休暇の男性取得者に対して、アンケート等により育児休業等の利点や復帰後の職場における対応などについて事後調査を行い、その結果を今後の資料として活用し、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に向けて具体的改善に努めてください。

重点(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3次千葉県男女共同参画計画》平成23年度施策 評価シート

施策コード **97**

施策名	県職場における男性職員の育児参加の促進
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
2月補正予算額(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	0.9%	目標	—	実績	57%

2 事業実績・評価等

(1) 施策の実施結果

「仕事・子育て応援ハンドブック」を通年で庁内ホームページに掲載し、制度の周知を図った。

(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〉  
平成20年12月に作成した「千葉県教育委員会職員 仕事・子育て応援ハンドブック」において、男性職員の育児休業制度については単独の項目立てとし、男性の育児参加の制度をいつでも確認できる状態になっている。

〈課題・改善すべき点〉  
・制度の積極的な周知の方策を検討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

教育庁で実施する各種研修会や会議等の場を活用して上記ハンドブックの存在をPRし、男性職員の育児休業制度の積極的な周知を図っていく。

4 男女共同参画の視点からの委員意見

教育庁で実施する研修会・会議等で「千葉県教育委員会職員 仕事・子育て応援ハンドブック」を配布するなど、育児休業等の制度を積極的に周知していることは評価できますが、知事部局に準じた取組を望みます。

「仕事・子育て応援ハンドブック」については、男性の育児休業等の項目を冒頭に記載する、または、男性職員のみを対象とした別冊子を作成するなど、男性職員に対して効果的に働きかけるものとなるよう検討し、さらなる積極的な取組を期待します。

また、教育庁職員に対する男女共同参画の理解と取組が一層進むよう、男女共同参画についての研修を充実させてください。