

重点的取組 (4)政策・方針決定過程への男女共同参画の促進  
 《第4次千葉県男女共同参画計画》平成28年度事業 評価シート

施策コード 56

事業名	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	I	基本的な課題	3	施策の方向	①	施策番号	1
当初予算額計(千円)	0		決算額計(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ることが、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、県における審議会等における女性登用率の向上を目指す。 ・県の附属機関の委員の改選にあたっては担当課と事前協議を実施し、女性の登用を働きかける。 ・意識を高めるため、個々の審議会等毎の女性の登用状況、並びに女性登用率の低い理由を 県HPで公表する。						
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%	実績	30.5%(H29.4.1)				

2 事業の実施結果

審議会等の委員改選時に事前協議(48件)を実施するとともに、女性人材リストの提供や関係団体における女性人材の発掘を促すこと等により、女性登用率の向上に努めた。  
 また、県のHPにおいて個々の審議会における女性委員の登用状況や、登用率の低い審議会について登用率が低い理由等を掲載することで、各審議会ごとの女性登用率向上に向けての取組を促した。

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)

★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		
★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		
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>

<課題・今後改善すべき点>

審議会における女性登用率は依然低い状況になっているため、目標の達成に向け、個々の審議会の状況を踏まえつつも更に女性委員の登用を進めていく必要がある。

4 委員意見

本事業は、各事業の根幹を成す重要な事業であり、担当課の意識の向上と人材の把握が求められる。一般募集で広く人材を求めることや女性の登用が難しい審議会には、個別の助言を行うことなど、引き続き、地道な取り組みを進めてほしい。何より、女性自身が他人事と捉えず、仲間を増やせるよう意識を変えていければと考える。また、分野によっては、女性が少なく、結果として登用率が低い審議会もある。一律40%という目標を見直してはどうか。

重点的取組 (4)政策・方針決定過程への男女共同参画の促進  
 《第4次千葉県男女共同参画計画》平成28年度事業 評価シート

施策コード

57

事業名	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	I	基本的な課題	3	施策の方向	①	施策番号	2
当初予算額計(千円)	2,400			決算額計(千円)	2,306		
事業の概要・目的	・県の政策や方針決定過程への女性の参画促進を図るため、県内外の各分野で活躍している女性に関する情報を収集し、「千葉県女性人材リスト」を作成するするとともに、県の機関及び市町村で活用することにより、県及び市町村における審議会等委員への女性登用の促進と、男女共同参画関連施策の推進に資する。						
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	増加を目指します	実績	368名				

2 事業の実施結果

女性人材リストの充実を図り、県及び市町村における審議会等委員の女性登用促進や男女共同参画施策を推進した。

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)

No.	★視点1 企画への参画		チェック	説明
	チェック項目			
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			
★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			
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>  
 女性人材が少ない分野(土木、農林、水産、防災等)の充実を図るため、県の審議会等における人材リスト未登録者への登録依頼を実施した。また、審議会委員選考の事前協議において、人材リストの積極的な活用を働きかけた。  
 <課題・今後改善すべき点>  
 引き続き、女性人材が少ない分野の人材情報を充実させる必要がある。

4 委員意見

女性の審議会参画を進める上で、本事業は、非常に重要である。様々な団体と連携して、人材の発掘に努めてほしい。人材リスト掲載者数を増加させることは、とても大切であるが、どのようにリストが活用されているのか、リストが何の役に立っているのか、分析・検討してほしい。また、登録者へのフィードバックも考えてはどうか。

重点的取組 (4)政策・方針決定過程への男女共同参画の促進  
 《第4次千葉県男女共同参画計画》平成28年度事業 評価シート

施策コード

58

事業名	女性職員の登用推進
担当課	総務課、関係各課

1 事業の概要

基本目標	I	基本的な課題	3	施策の方向	①	施策番号	3
当初予算額計(千円)	0			決算額計(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り入れ等の観点から、女性職員の登用を推進する。						
数値目標など							
指標名等	-						
目標	-	実績	-				

2 事業の実施結果

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画「千葉県女性職員活躍推進プラン」を策定し、管理職又は役付職員に占める女性割合について数値目標を定め、女性職員の積極的な登用を図った。  
 その中で、女性幹部職員についての職域拡大を進め、組織の中核となるポストへの配置も行った。

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)

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	○	
★視点2 受益の公平性			
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		事業の内容・目的と関連性が低い
5	事業を利用・参加した人々の性別データが存在するか		事業の内容・目的と関連性が低い
6	男女のいずれか一方に偏った受益となっていないか		事業の内容・目的と関連性が低い
★視点3 男女共同参画社会形成への貢献			
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		事業の内容・目的と関連性が低い
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	○	役付職員については、適材適所を基本に男女の区別なく登用している。

(2)改善点等

<改善した点>

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、研修を通じた養成を行い、積極的な登用を図っている。

<課題・今後改善すべき点>

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 委員意見

登用結果の数字だけに目を向けるのではなく、職員の個々の事情(介護・出産・育児・病気など)を考慮して登用のチャンスが与えられることが望ましい。  
 そのためには、職場環境を整備し、産休・育休等が登用の障害にならないよう、意向調査などを行うことで、キャリアアップの仕組みを整備していく必要がある。  
 また、女性職員全体をひとくくりせず、個々の女性の意識の違いに配慮した登用計画を検討してほしい。

重点的取組 (4)政策・方針決定過程への男女共同参画の促進  
 《第4次千葉県男女共同参画計画》平成28年度事業 評価シート

施策コード

60

事業名	女性教職員の登用推進
担当課	(教)教育総務課

1 事業の概要

基本目標	I	基本的な課題	3	施策の方向	①	施策番号	4
当初予算額計(千円)	0			決算額計(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・能力等を十分考慮に入れた適材適所の配置を基本に、男女区別のない登用を促進する。 また、研修による意識改革や人材開発に引き続き努めるとともに、管理職候補となる主幹教諭を含めた主任層への女性職員の積極的な登用について、校長会等を通じて伝えていく。						
数値目標など							
指標名等	教育庁等職員の管理職に占める女性割合について5%を目指し、また、役付職員全体に占める女性割合の増加を目指す。						
目標	5%	実績	5.3%				

2 事業の実施結果

教育庁における本庁課長級以上の職員38名中2名が女性職員となり、目標の5%を上回る5.3%となった。

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)

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	○	
★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	○	
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>

<課題・今後改善すべき点>

引き続き、役付職員全体に占める女性割合の増加を目指す。

4 委員意見

教育庁等職員における管理職の目標値5%のアップを期待している。そのために、職場環境を整備し、産休・育休が登用の障害にならないよう、キャリアアップの仕組みを整備していくことが必要と考える。女性にも、企画・立案に積極的に参画してもらい、課題を明らかにして、更なる登用実績の向上に努めてもらいたい。

重点的取組 (4)政策・方針決定過程への男女共同参画の促進  
 《第4次千葉県男女共同参画計画》平成28年度事業 評価シート

施策コード

60

事業名	女性教職員の登用推進
担当課	(教)教職員課

1 事業の概要

基本目標	I	基本的な課題	3	施策の方向	①	施策番号	4
当初予算額計(千円)	0			決算額計(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・能力等を十分考慮に入れた適材適所の配置を基本に、男女区別のない登用を促進する。 また、研修による意識改革や人材開発に引き続き努めるとともに、管理職候補となる主幹教諭を含めた主任層への女性職員の積極的な登用について、校長会等を通じて伝えていく。						
数値目標など							
指標名等	-						
目標	-	実績	-				

2 事業の実施結果

校長・副校長・教頭の女性登用数は、平成26年度380名、平成27年度387名、平成28年度402名であり、毎年増加している。全職員に占める校長・副校長・教頭の女性登用数の割合は、平成26年度13.1%、平成27年度13.5%、平成28年度14.1%と増加傾向にあるが、全国平均16.1%とは依然2.0ポイントの差がある状況である。  
 平成28年4月に主幹教諭として配置された女性職員は45名で、前年度より12名増加している。今後の学校運営への関わりに大きな期待が寄せられる。

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	○	
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	○	
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>

人事異動方針に「積極的に推進する」ことを明記するとともに、各学校の主任等へ女性を積極的に登用し、管理職としての資質・能力の育成に努めるよう指導している。

<課題・今後改善すべき点>

人事異動方針に明記している積極的な女性職員の管理職への登用を周知していくとともに、管理職希望を拡大するため、管理職への登用につながるミドルリーダーとして、主幹教諭を含めた主任層への女性の登用を推進し、積極的に校務運営に携わってもらうことで、管理職登用増加につながる取組を更に進めていく。

4 委員意見

学校は、次世代の子どもたちのお手本となる職場であるため、率先して努力し登用実績を上げてもらうことを期待している。学校における管理職の女性登用率は、全国平均を目指してほしい。  
 そのために、職場環境を整備し、産休・育休が登用の障害にならないよう、キャリアアップの仕組みを整備していくことが必要と考える。女性にも、企画・立案に積極的に参画してもらい、課題を明らかにして、更なる登用実績の向上に努めてもらいたい。

重点的取組 (4)政策・方針決定過程への男女共同参画の促進  
 《第4次千葉県男女共同参画計画》平成28年度事業 評価シート

施策コード

62

事業名	女性の活躍推進セミナー等の開催
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	3	施策の方向	①	施策番号	5
当初予算額計(千円)	ワーク・ライフ・バランスセミナー: 施策コード15の予算を含む。 労働大学講座: 82(講座1回分)			決算額計(千円)	ワーク・ライフ・バランスセミナー: 施策コード15の予算を含む。 労働大学講座: 76(講座1回分)		
事業の概要・目的	「ワーク・ライフ・バランスセミナー」の一環として企業の人事労務担当者や県民を対象として、「女性の活躍促進セミナー」を1回実施予定。 企業の人事労務担当者や一般県民を対象に、「労働大学講座」の1科目として、ワーク・ライフ・バランス講座を実施し、そのなかで女性の活躍の意義についても扱う。						
指標名等	数値目標など						
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」の一環として県内の主要経済団体等や男女共同参画課との共催により、企業の人事労務担当者や県民を対象として「女性の活躍推進セミナー」を1回実施した。  
 「労働大学講座」において、女性活躍推進の講義を1講座設けた。

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)

★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	○	
★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	○	ワークライフバランスは男女ともに有益な情報である。
★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、先進事例の講義により、女性の活躍の場の拡大の啓発となった。
8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○	
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>

「女性の活躍促進セミナー」については広く一般を対象とするのではなく、女性の活躍を実践できる立場にある企業の経営者等を対象とするセミナーとし、国の一億総活躍国民会議の女性民間議員による講演を通じて、企業の経営者等の女性活躍に対する理解を深めることを目的とする内容とした。

<課題・今後改善すべき点>

働き方改革の一環として引き続き女性活躍に対する理解の浸透を図っていく。

4 委員意見

多数の参加実績があり、成果が上がったと考えられるので、今後も根気よく継続してもらいたい。  
 労働大学については、他の関係団体との情報の共有や調整、連携を検討し、内容や広報をより充実させてほしい。

重点的取組 (4)政策・方針決定過程への男女共同参画の促進  
 《第4次千葉県男女共同参画計画》平成28年度事業 評価シート

施策コード

63

事業名	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	I	基本的な課題	3	施策の方向	①	施策番号	5
当初予算額計(千円)	289			決算額計(千円)	250		
事業の概要・目的	農業・畜産業・林業・水産業の各分野の女性団体が連携して農林水産業での男女共同参画を推進するため、各団体と関係機関で構成されるネットワーク組織「千葉県農山漁村女性団体ネットワーク」における、リーダー会議や千葉県農山漁村いきいき研修会の開催などの活動を支援する。						
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	・2000戸 ・525経営体 ・180人	実績	・1827戸 ・449経営体 ・111人				

2 事業の実施結果

農山漁村女性団体ネットワークの幹事会であるリーダー会議を3回開催し、会議の活動方針等を協議した。研修会には団体会員のほか関係機関など合計187名が参加し、食育活動を通じた農林水産業の活性化をテーマとした講演、活動事例紹介などで男女共同参画に対する意識の向上を図った。また、全市町村に、女性農業委員の登用要望書を提出し、登用の動きが出てきた。

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)

★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		
★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	○	
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>  
 研修会の案内チラシを作成し、農山漁村女性団体ネットワークの構成団体や関係団体に配布するなど積極的な広報活動を行い、参加促進に努めた。  
 女性農業委員等の登用活動に関する周知や、被推薦者が希望した場合に各団体または地区団体に推薦書を作成し、登用要望書と共に提出することで合意した。また、市町村等から推薦候補者の問い合わせがあった際に対応できるように、推薦候補者のリスト「女性の登用に向けた人材リスト」を各団体ごとに作成することとして作業を進めている。

<課題・今後改善すべき点>  
 農林水産業者や関係機関へ女性農業委員等の登用活動についての周知を行い、更なる理解の促進に努める。

4 委員意見

農業委員の選出方法が改正されたことにより、今までの関係機関への登用依頼から当事者自身が行動できる環境となり、実施実績が伸びた状況がある。  
 農業のあり方が問われている現在、女性の活躍がより期待されている。いきいき研修会は、農村における男女共同参画を男女が共に考えるための事業なので、参加者が女性に偏らないよう実施方法をさらに工夫してほしい。

重点的取組 (4)政策・方針決定過程への男女共同参画の促進  
 《第4次千葉県男女共同参画計画》平成28年度事業 評価シート

施策コード

64

事業名	農山漁村男女共同参画地区推進会議の運営
担当課	担い手支援課

1 事業の概要

基本目標	I	基本的な課題	3	施策の方向	①	施策番号	5
当初予算額計(千円)	415			決算額計(千円)	349		
事業の概要・目的	農山漁村の男女共同参画の推進母体である農山漁村の男女共同参画地区推進会議は、県、市町村、関係団体等により構成され、事務局として農業事務所が運営に当たっている。農業事務所は地区ごとの実情に合わせて男女共同参画の推進に関する関係機関・団体等との連携活動や研修会等を実施する。						
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	・2000戸 ・525経営体 ・180人	実績	・1827戸 ・449経営体 ・111人				

2 事業の実施結果

県内10農業事務所において農山漁村男女共同参画地区推進会議及び幹事会を14回、セミナーを19回開催した。地区推進会議では、地区の実情に合わせて農業・畜産業・林業・水産業の代表者が参加し、地区全体での話し合いを行った。男女共同参画を推進するためのセミナーでは、農業委員や団体役員等、地域で活躍している女性が事例発表や講演を行い、女性の経営参画及び社会参画の推進等の意識向上を図った。

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		
実施結果・効果	★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	○		
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>  
 各地区で推進会議及びセミナーを行い、女性の経営参画及び社会参画の推進等の意識向上や、関係機関との連携強化に努めた。

<課題・今後改善すべき点>  
 農林水産業者の高齢化・減少により、組織の規模の縮小、解散が進んでいることが課題となっている中、女性の経営参画及び社会参画への意識向上を推進するため、引き続き関係者と連携して地区推進会議や研修会等を開催し、支援を行っていく必要がある。また、引き続き女性農業委員等の登用活動についての周知を行い、理解の促進に努める。

4 委員意見

女性の経営参画や社会参画の重要性を各農業事務所が共有し、県の施策に反映されることを期待する。ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことも期待している。  
 また、「農山漁村」を対象としているのならば、漁業についての取組を記載してほしい。今後も事業内容・実績のPRを行い、さらなる参加者増加に努めてほしい。



重点的取組 (4)政策・方針決定過程への男女共同参画の促進  
 《第4次千葉県男女共同参画計画》平成28年度事業 評価シート

施策コード 65

事業名	農山漁村の女性リーダー等の活動支援
担当課	担い手支援課

1 事業の概要

基本目標	I	基本的な課題	3	施策の方向	①	施策番号	5
当初予算額計(千円)	578			決算額計(千円)	466		
事業の概要・目的	農山漁村における男女共同参画推進のリーダーである農山漁村いきいきアドバイザーなど女性農林水産業者のリーダーとリーダー候補者等を対象とした研修を行い、資質向上とリーダーの掘り起しを図る。						
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	・2000戸 ・525経営体 ・180人	実績	・1827戸 ・449経営体 ・111人				

2 事業の実施結果

女性農林水産業者の経営参画及び社会参画を促進するため、県が開催する研修会への参加の呼びかけや、団体等が開催する研修会に派遣を行った。

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)

No.	★視点1 企画への参画		チェック	説明
	チェック項目			
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			
★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			
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>

これまで千葉県農山漁村いきいきアドバイザーのみを対象とした研修会を開催してきたが、千葉県農山漁村いきいきアドバイザーと併せて、次世代を担う女性農林水産業者のリーダーや、リーダー候補者と合同の研修会を行うなどの支援を行った。また、国や県等が開催する研修会の周知及び派遣を行い、資質向上を図った。

<課題・今後改善すべき点>

女性リーダーと若手農林水産業者との交流の場を設け、リーダーの掘り起しを図る。

4 委員意見

女性が主体的に学び、リーダー・地域の代表としてブロック大会に参加する経験は、大変貴重なチャンスであると考えている。そこでの学びを「県→地区→女性グループ」へと情報共有がスムーズにできるよう、さらに工夫してほしい。農業だけに特化せず、林業や漁業の分野への広がりも期待している。リーダーの掘り起こし・育成に、粘り強く取り組んでほしい。

重点的取組 (4)政策・方針決定過程への男女共同参画の促進  
 《第4次千葉県男女共同参画計画》平成28年度事業 評価シート

施策コード **66**

事業名	農業協同組合の女性役員の登用促進
担当課	団体指導課

1 事業の概要

基本目標	I	基本的な課題	3	施策の方向	①	施策番号	5
当初予算額計(千円)	0			決算額計(千円)	0		
事業の概要・目的	女性農業者は地域農業の振興や農業経営の発展、6次産業化の展開に重要な役割を担っており、女性の声を事業運営に反映できるよう、政策・方針の決定過程への女性の参画を一層拡大する必要がある。農業協同組合における女性役員の登用拡大を目指し、関係団体に女性役員登用を要請する。						
数値目標など							
指標名等	農業協同組合の役員に占める女性の割合						
目標	15%	実績	6.6%				

2 事業の実施結果

県内農業協同組合(20組合)に対して女性農業者の活躍推進・登用促進に向けて文書、直接要請、検査やヒアリング時における要請を行った。  
 農協の女性役員数は平成28事業年度目標8%に対し実績6.6%であった。

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)

No.	★視点1 企画への参画		説明
	チェック項目	チェック	
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		
★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
	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	○	各農業協同組合代表理事組合長に女性役員登用の要請を行った。
8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか		
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	○	農協の女性役員が増加した。

(2)改善点等

<改善した点>

女性役員未登用の組合について、直接要請する際に関連する法令、計画・目標を示し、全国・千葉県内の現状を分析し、女性役員登用の必要性を訴え、他県事例も踏まえ、今後に向けた提案も提示して直接要請した。

<課題・今後改善すべき点>

女性役員未登用の農業協同組合に対して直接要請するとともに、登用済み組合に対しても一層の登用を図るように、関係各課と連携して引き続き要請する。

4 委員意見

農協に女性役員が誕生できる環境になりつつあるが、実績値が目標値の半分というのは残念である。引き続き、農業協同組合の女性役員の登用促進に向けて、根気強く指導・説得することを期待している。特に、未登用団体への働きかけを進めてほしい。  
 また、文書や直接要請だけでなく、役員の女性枠の拡充を促すなど、課題解決に向けた施策をさらに進めてほしい。

重点的取組 (4)政策・方針決定過程への男女共同参画の促進  
 《第4次千葉県男女共同参画計画》平成28年度事業 評価シート

施策コード

67

事業名	女性農業委員等の登用促進
担当課	農地・農村振興課

1 事業の概要

基本目標	I	基本的な課題	3	施策の方向	①	施策番号	5
当初予算額計(千円)	0			決算額計(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方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。農業委員会における女性委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	農業委員に占める女性の割合						
目標	30%	実績	7.5%				

2 事業の実施結果

市町村長に対し、女性農業委員の登用促進を文書で要請した。  
 会議・研修会等、農業委員会職員が集まる機会を捉えて、女性農業委員登用の異議や必要性について意識涵養を行った。  
 女性農業委員の登用のない農業委員会については、委員の改選準備時期に課長等が訪問し、直接要請を行った。

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)

★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	—	
★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	○	首長等に対し、女性農業委員の登用促進の要請を行った。
8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	—	
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	○	女性農業委員の比率が5.7%から7.5%に上昇(前年度比10人増)した。

(2)改善点等

<改善した点>  
 改正農業委員会法の施行(農業委員の選任方式、任命基準についても変更あり)に伴い、新体制への移行に係る指導を行う中で、説明に努めた。  
 <課題・今後改善すべき点>  
 女性農業委員のいない農業委員会は減少しているが、目標に向けて更に人数を充実させる必要がある。  
 農業委員の選任が公選制から首長の任命(候補者は公募及び関係団体からの推薦)に変更されたため、登用のない農業委員会に対しては重点的に働きかけを行うとともに、十分な人数の候補者が確保できるように、選任時期以外の人材発掘等についての意識付けを行う。

4 委員意見

女性役員候補となるような方の人材開拓・育成を進めるとともに、女性が役員候補として手を上げられるよう地域における意識の醸成に取り組むことを期待している。  
 なお、市町村長へ直接働きかけるにあたっては、各地域(市町村)の登用率一覧を添えるなどの工夫をしてはどうか。  
 また、同じような業務の重複を避けるため、関係課と連携を図り、効率化を図ってほしい。