

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：社会保険労務士や大学教授の専門家の講演、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121名)

企業における女性の活躍推進セミナー：大学教授の専門家の講演による女性の活躍による企業の活性化、女性の活躍による経済活性化についてセミナーを開催した。(1回開催 60名参加)

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86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)

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

＜課題・今後改善すべき点＞

効果的な広報

参加者の増加に向けて、経済団体、労働団体、職能団体等と連携を図るとともに、セミナーの実施日時、実施方法、テーマ選定、講師選定、実施場所、広告媒体の検討を含めた効果的な集客に向けた戦略の見直しが必要と考える。

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)	640			決算額(千円)	80		
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

アドバイザー派遣要請のあった企業に対し下記の通り派遣した。
(両立支援に関する指導・助言：4社延べ5回派遣)

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	○	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			
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	○	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

＜課題・今後改善すべき点＞

・両立支援に関して中小企業の進捗は様々であるところ、課題の発見や改善の契機としてもらうためにも、本事業の利用をさらに促進する必要がある。
前提となる、“社員いきいき！元気な会社”宣言企業の登録数増加も図りたい。

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)	400			決算額(千円)	138		
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	570社	実績	514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。

- ・24年度宣言企業23社公表
- ・延べ514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

<課題・今後改善すべき点>

「“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、昨年度約5,000枚を超えるリーフレットを県内中小企業や市町村等に配付し、仕事とそれ以外の生活の両立について普及啓発を図るとともに、宣言企業の拡大に努めてきたが、目標登録数には至らなかった。

25年度は、経済団体、職能団体、労働団体などと連携を図り、宣言企業の登録拡大を推進する。

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改正育児・介護休業法の全面施行について説明を実施した。(3回 参加者数：121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)		
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	○	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。
	★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

<課題・今後改善すべき点>

施策を運営

ワーク・ライフ・バランスセミナー等の各種セミナーを通じて、改正育児・介護休業法等の更なる普及啓発に努める必要がある。

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%	実績	5.9%	目標	80%	実績	58%

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（H24.6）。 ・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（H24.4 対象職員約360名）。 ・男性の育休・連続休暇取得の報告を4半期ごとにとりまとめ、各所属での意識づけをはかった。 ・職員能力開発センターの職場学習講師派遣事業に登録した（申し込み実績なし）。

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	○	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はかり、職場の意識改革を進めた。
	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			
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	○	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はかり、職場の意識改革を進めた。
	8	ワーク・ライフ・バランスの啓発、促進に貢献したか	○	男性の子どもの出生前後の連続休暇取得率は、昨年度より上昇した。
	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＞ 育児のための休業・休暇制度が多くわかりづらいという課題があったため、男性職員が取得した場合の効果がイメージできるリーフレットを作成し、所属長への通知と一緒に配布し、対象職員に周知した。 ＜課題・改善すべき点＞ 男性・女性ともに、育児のための各種制度を理解し、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で、更なる制度の周知を行う。

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	46%

2 事業の実施結果

庁内ホームページに「仕事・子育て応援ハンドブック」のページに男性職員の育児休業についてのリンクを新設し、わかりやすく制度の周知を図った。

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）		
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>

・男性職員の育児休業制度について、新たに庁内HPに新設することにより職員に制度をわかりやすく周知する工夫を行った。