

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・バランスの有効性や、企業における女性の活躍促進について普及・啓発を図るため、企業の人事担当者等を対象としたセミナーを開催した。

- 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2回開催した。
- ハラスメント防止セミナー  
ハラスメント対策について専門家によるセミナーを開催した。
- 女性の活躍促進セミナー  
女性の活躍促進の施策において、有識者を招き企業向けにセミナーを開催した。

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)

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	○	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。	
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>  
働きやすい職場環境づくりの観点から、ワーク・ライフ・バランスセミナー・女性の活躍促進セミナーに加えてハラスメント防止セミナー(セクハラ・マタハラ・パワハラ)を開催した。企業における女性の活躍促進の必要性と、ハラスメントの対策について専門家による講演を開催した。  
また、中小企業者等の経済団体や職域団体等に対して効果的な広報を実施することにより、参加者が前年度比29.5%の増加(H25年度:268名、H26年度:347名、79名増加)となった。

<課題・今後改善すべき点>  
より多くの県民にセミナー参加による意識啓発を図るため、昨年度に引き続き効果的な広報を行うとともに、参加者の理解を深めるため、ワークショップ等の実践的な研修方法について導入を検討する。

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)	160			決算額(千円)	152		
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とおり派遣した。  
両立支援に関する助言・指導及びセミナー8社9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しようとするものである。
	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)			
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	○	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・助言及びセミナーを行った。
	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>

本制度の利用促進を図るため、新たに社員いきいき! 元気な会社宣言企業に登録した事業所を中心に、アドバイザー派遣事業について個別に案内したほか各セミナー等で積極的に広報し、個別相談及びセミナー講師として8社9回の派遣を行った。

<課題・今後改善すべき点>

引き続き本事業の利用促進を進めるとともにアドバイザーを派遣した企業から要望の多かった社員向けセミナーに対応するため、今後アドバイザーを選定する際には講演や講義経験のある者も含めるよう留意する。

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)	280			決算額(千円)	183		
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」を選択できるように、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	570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。 ・平成26年度宣言企業47社公表 ・のべ570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			
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	○	性別を問わず、仕事と家庭を両立できる職場環境づくり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づくり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

<p>&lt;改善した点&gt; 一般事業主行動計画を作成しているなど、両立支援に関心の高い事業所向けに個別に案内する等積極的に広報を展開し、宣言企業の拡大に努めた。また、新たにロゴマークを作成し、希望する宣言企業に対しロゴマークのデータを提供した結果、宣言企業は新規47社、延べ570社となり一定の成果を出すことができた。</p> <p>&lt;課題・今後改善すべき点&gt; 引き続き宣言企業を拡大させるため、協賛する金融機関に本事業を活用してもらうなど、県内企業が登録する意欲が高まるよう、メリットを増やすとともに本事業の周知を積極的に図っていく。</p>
---

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(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。
★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

## &lt;改善した点&gt;

ワーク・ライフ・バランスセミナーにおいては特に中小企業対象であることをテーマタイトルに盛り込み、国の両立支援助成金及び改正育児・介護休業法についての説明を行い特に小規模事業所への周知を強化した。

## &lt;課題・今後改善すべき点&gt;

セミナー等において引き続き、改正育児・介護休業法の周知に努め、基本的な法知識等の普及・啓発を図り、実際の職場で適切に運用するための効果的な啓発を工夫する。

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	6.7%	目標	80.0%	実績	61%

## 2 事業の実施結果

<ul style="list-style-type: none"> <li>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发出 (H26. 6)</li> <li>新規採用職員研修において、「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」及び育児のための休業・休暇等に関する制度を周知 (H26. 4 対象職員約480名)</li> <li>庁内職場学習講師派遣事業により、1所属で講座を実施 (H26. 6)</li> <li>男性職員の育児休業取得率向上を目的として、「男性育児休業取得者の体験談セミナー」を開催し、男性育児休業取得者による体験談発表や参加者を交えた座談会を実施 (H26. 8)</li> <li>「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」の改定に当たり、ワーク・ライフ・バランスの実現や子育て支援に関する事項(特別休暇・育児休業の取得等)等について、全職員を対象としたアンケートを実施 (H27. 1)</li> </ul>
---

## 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	○	研修、アンケート等については、全職員を対象として実施した。
	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)		
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	○	体験談セミナー等の実施により、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

<p>&lt;改善した点&gt;</p> <p>男性職員の育児休業取得率向上を目的として、「男性育児休業取得者の体験談セミナー」を開催し、普及・啓発に努めた。</p> <p>また、「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」の改定に当たってはアンケートを実施し、ワーク・ライフ・バランスの実現や子育て支援に関する事項(特別休暇・育児休業の取得等)等について職員のニーズの把握に努めた。</p> <p>&lt;課題・今後改善すべき点&gt;</p> <p>研修等を通じてさら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に努めるとともに、職員が育児に参加しやすい職場環境づくりを推進する。</p>
---

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	1.4%	目標	—	実績	50.7%

## 2 事業の実施結果

会議や研修会等の場を活用し制度説明をしたほか、出産のある男性職員には所属で制度説明をするよう呼びかけ、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)		
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

## &lt;改善した点&gt;

男性育休の取得率が、H25の0.6%から、H26は1.4%と増となった。

## &lt;課題・今後改善すべき点&gt;

男性の育児休業取得率及び産前産後の連続休暇取得率の向上を図る。