

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)

★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)		
	(任意記載)		
★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。
	(任意記載)		
★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		
	(任意記載)		

(2) 改善点等

<改善した点>  
ワーク・ライフ・バランスセミナー及びハラスメント防止セミナー(セクハラ・マタハラ・パワハラ)においては、参加者の理解を深めるための実践的な研修方法として、ワークショップを導入した。

<課題・今後改善すべき点>  
より多くの県民の意識啓発を図るため、効果的な広報を行いセミナー参加者の増加を目指す。

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)	136		
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5社7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)

★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職場環境を整備しようとする企業を支援するため、専門家(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)		
	(任意記載)		
★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		
	(任意記載)		
★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実施した。
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		
	(任意記載)		

## (2)改善点等

<改善した点>  
アドバイザーの選定にあたっては、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、講演や講義経験のある者を含めたほか、具体的な業務の効率化等に一層効果的な指導・助言ができる中小企業診断士を含め選定した。  
<課題・今後改善すべき点>  
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派遣事業について個別に案内したが利用に結び付かなかった。今後、各セミナー等の直接事業所に働きかけられる機会を利用し更なる広報を行うほか、アンケート項目等により支援を必要とする事業所の情報を収集する。

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)	284			決算額(千円)	191		
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	800社	実績	595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27年度新規登録事業所数 30社 ・平成27年度末時点で延べ595社
--

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)		
		(任意記載)		
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		
		(任意記載)		
	★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、仕事と生活の両立等誰もが働きやすい環境づくりを行っている企業を登録し、公表している。
	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、仕事と生活の両立等誰もが働きやすい環境づくりを行っている企業を登録し、公表している。
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			
	(任意記載)			

(2) 改善点等

<改善した点> 要綱を改正し、女性の活躍推進等に係る取組を実施している企業についても、登録対象を拡大した。 また、宣言企業を対象とした融資制度(協賛金融機関が実施しているもの)との連携を開始した。 <課題・今後改善すべき点> 県内企業が登録する意欲が高まるよう、引き続きメリットを増やす方策等を検討し、本事業の周知を積極的に図っていく。
--

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)

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		
実施結果・効果	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)		
		(任意記載)		
	★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。
		(任意記載)		
	★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			
	(任意記載)			

(2)改善点等

<改善した点>

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。

<課題・今後改善すべき点>

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・啓発を図るとともに、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	3.8%	目標	80.0%	実績	64.9%

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(H27.6)</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(H27.4 対象職員約590名)</li> <li>庁内職場学習講師派遣事業により、3所属で講座を実施(H27.6及び8)</li> <li>休暇及び休業制度等をまとめた両立支援のためのハンドブックを改訂し、男性職員が取得できる制度を周知(H28.2)</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、ハンドブックについては、全職員を対象とする内容とした。
	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)		
		(任意記載)		
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		
		(任意記載)		
	★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	○	ハンドブックに男性職員のための子育て支援制度を掲載することにより、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			
	(任意記載)			

(2) 改善点等

<p>&lt;改善した点&gt;                  ハンドブックにおいて、仕事と子育ての両立に関する支援制度の周知に加え、男性職員のための子育て支援制度を紹介し、男性職員が取得できる制度の周知に努めた。</p> <p>&lt;課題・今後改善すべき点&gt;                  研修等を通じて職員に対する制度の周知と意識改革を進め、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	1.6%	目標	—	実績	42.9%

2 事業の実施結果

会議や研修会等の場を活用し、制度を説明したほか、配偶者が出産を控えた男性職員には所属で制度説明するよう呼びかけ、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)			
	(任意記載)				
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			
		(任意記載)			
	★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				
	(任意記載)				

(2)改善点等

<p>&lt;改善した点&gt;                  男性育児休業の取得率がH26年の1.4%からH27年の1.6%と増になった。                  子育てに関する休暇や支援制度をお知らせするための両立支援ハンドブックを改訂し、周知した。</p> <p>&lt;課題・今後改善すべき点&gt;                  男性の育児休業の取得率及び産前産後の連続休暇取得率の向上を図る。</p>
---