

予 算 要 求 資 料

令和6年度当初予算

支出科目 款：総務費 項：企画開発費 目：男女共同参画推進費

事業名 イクメン・イクボス拡大事業費

(この事業に対するご質問・ご意見はこちらにお寄せください)

健康福祉部 子ども・女性局 男女共同参画・女性の活躍推進課 男女共同参画係

男女共同参画・女性の活躍支援センター

電話番号：058-274-6431

E-mail：c11234@pref.gifu.lg.jp

1 事業費 4,340千円 (前年度予算額： 4,275千円)

<財源内訳>

| 区 分 | 事業費 | 財 源 内 訳 | | | | | | | |
|-----|-------|------------|------------|------------|------------|-----|-----|-----|------------|
| | | 国 庫 支出金 | 分担金 負担金 | 使用料 手数料 | 財 産 収 入 | 寄附金 | その他 | 県 債 | 一 般 財 源 |
| 前年度 | 4,275 | 2,015 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,260 |
| 要求額 | 4,340 | 2,103 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,237 |
| 決定額 | 4,340 | 2,103 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,237 |

2 要 求 内 容

(1) 要求の趣旨 (現状と課題)

R2国勢調査によると岐阜県の女性管理職比率は、13.0%と低く、女性が活躍できる環境づくりが十分であるとは言えない。また、県民意識調査によると、家事・育児・介護のいずれについても、多くを女性が担っている結果となっている。この背景として、長時間労働などで男性が家事等に関わることが難しい環境にある他、職場の無理解、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識があると考えられる。こうしたことから、男性も女性も、職場や家庭で自分らしく活躍するためには、職場環境の改善と、経営者や管理職の意識改革が必要であり、組織としての成果を出しつつ従業員のワーク・ライフ・バランスを考えた経営者や管理職の拡大を図る必要がある。また、男性が主体的に家事、育児、介護等に参画するための意識改革講座を開催し、女性の負担を軽減し、女性が働きやすい環境を家庭内からも整える必要がある。

(2) 事業内容

- ①イクメン・家事メン養成講座 (1回) 820千円
男性が主体的に家事、育児、介護等に参画するための意識改革となる講座を開催
- ②イクボス養成講座・学習会 (1回) 2,547千円
経営者等の意識改革に効果の高い講演会及びエクセレント企業等における職場環境改善に向けたプロセス等を学ぶための学習会を開催
- ③企業等内研修 (8回) 850千円
企業等の意識改革と働き方改革の推進のため、企業等が開催する研修会に講師を派遣
- ④事務費 123千円

(3) 類似事業の有無
無

3 事業費の積算 内訳

| 事業内容 | 金額 | 事業内容の詳細 |
|----------|-------|-------------------|
| 報償費 | 232 | 講師謝金 |
| 旅費 | 123 | 費用弁償、業務旅費 |
| 需用費 | 26 | 消耗品費、会議費 |
| 役務費 | 20 | 通信運搬費 |
| 委託料 | 3,865 | チラシ作成業務委託、託児業務委託等 |
| 使用料及び賃借料 | 74 | 会場借上費 |
| 合計 | 4,340 | |

決定額の考え方

4 参考事項

(1) 各種計画での位置づけ

- 「清流の国ぎふ」創生総合戦略
 - 1 「清流の国ぎふ」を支える人づくり
 - (3) 誰もがともに活躍できる共創社会
- 少子化対策基本計画
 - 子育てを社会全体で支える意識を高めるための環境づくり、働きながら子育てしやすい環境づくり
- 女性の活躍推進計画
 - 女性の活躍推進に向けた組織風土づくり、ワーク・ライフ・バランスの実現、働き方改革の推進に向けた環境整備

事業評価調査書（県単独補助金除く）

新規要求事業

継続要求事業

1 事業の目標と成果

（事業目標）

- ・何をいつまでにどのような状態にしたいのか
 - ・何をいつまでにどのような状態にしたいのか
- 岐阜県男女共同参画計画（第4次）
- 男性の育児休業取得率 H30 6.2% → R5 23.6%
 - 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度 H29 61.8% → R4 80%

（目標の達成度を示す指標と実績）

| 指標名 | 事業開始前 (H29・30) | R4年度 実績 | R5年度 目標 | R5年度 目標 | 終期目標 (R4・R5) | 達成率 |
|---------------------|-------------------|------------|------------|------------|-----------------|-------|
| | | | | | | |
| ①男性の育児休業取得率 | 6.2% (H30) | 23.5% | — | — | 23.6% (R5) | 99.6% |
| ②「ワーク・ライフ・バランス」の認知度 | 61.8% (H29) | 66.5% | — | — | 80% (R4) | 83.2% |

○指標を設定することができない場合の理由

（これまでの取組内容と成果）

| | |
|-------|--|
| 令和2年度 | イクメン・家事メン養成講座（1回 42名参加）について、男性参加者からは「妻の気持ちが分かった。お互いを理解しながら子育てしていきたい」、女性参加者からは「子育ての喜びを夫と共有していきたい」といった感想が寄せられ、男女ともに意識の変化が見受けられた。 ※イクボス養成講座・学習会、企業等内研修はコロナにより未実施 |
| 令和3年度 | イクメン・家事メン養成講座（2回 51名参加）、イクボス養成講座・学習会（1回 87名）、企業等内研修（10社 140名） ・経営者の意識改革や企業内の働き方改革の推進が図られたほか、イクメン・家事メン養成講座の参加者は男女ともに意識の変化が見受けられた。 |
| 令和4年度 | イクメン・家事メン養成講座（2回 36名参加）、イクボス養成講座・学習会（1回 72名）、企業等内研修（9社 188名） ・経営者の意識改革や企業内の働き方改革の推進が図られたほか、イクメン・家事メン養成講座の参加者は男女ともに意識の変化が見受けられた。 |

2 事業の評価と課題

(事業の評価)

| | |
|---|--|
| <p>・ 事業の必要性 (社会情勢等を踏まえ、前年度などに比べ判断) 3 : 増加している 2 : 横ばい 1 : 減少している 0 : ほとんどない</p> | |
| (評価) 2 | <p>性別による固定的な役割分担意識は、企業・家庭共に根強くあることから、経営者等の働き方に対する意識改革、男性が育児・家事・介護等に参画するための意識改革を引き続き行う必要がある。</p> |
| <p>・ 事業の有効性 (指標等の状況から見て事業の成果はあがっているか) 3 : 期待以上の成果あり 2 : 期待どおりの成果あり 1 : 期待どおりの成果が得られていない 0 : ほとんど成果が得られていない</p> | |
| (評価) 2 | <p>・ 指標である「男性の育児休業取得率」が上昇傾向にある。 ・ ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業や推進企業の数が増加。また、エクセレント企業の取組は、全国的にも評価されている。 H29 : 内閣府 特命担当大臣表彰 1社 (足近保育園・保育) 他 ・ 企業経営者等、男性、女性、いずれの立場での講座参加者も、満足度が高く、意識の変化が見られる。</p> |
| <p>・ 事業の効率性 (事業の実施方法の効率化は図られているか) 2 : 上がっている 1 : 横ばい 0 : 下がっている</p> | |
| (評価) 2 | <p>別開催としてきたイクボス養成講座と学習会を同時かつオンライン開催とし、参加者の負担軽減、満足度アップにつなげている。</p> |

(今後の課題)

| |
|--|
| <p>・ 事業が直面する課題や改善が必要な事項 ・ 男性の育児休業取得率は23.5%で、女性に比べ依然として低い水準にある。 ・ 女性管理職比率も13.0%と低く、依然として環境づくりに課題がある。</p> |
|--|

(次年度の方向性)

| |
|--|
| <p>・ 継続すべき事業か。県民ニーズ、事業の評価、今後の課題を踏まえて、今後どのように取り組むのか 経営者等、幅広い年齢層の男性に対して、働き方や家事・育児・介護等への参画に対する意識改革に効果的な講座等を引き続き開催していく。</p> |
|--|

(他事業と組み合わせて実施する場合の事業効果)

| | |
|------------------------------------|-------|
| <p>組み合わせ予定のイベント 又は事業名及び所管課</p> | 【〇〇課】 |
| <p>組み合わせる理由 や期待する効果 など</p> | |