

資料 1 - 2

ちば男女共同参画基本計画 新ハーモニープラン（後期計画）の計画期間（平成23年度～27年度）における指標の達成状況について

平成23年度から平成27年度までを計画期間とした「ちば男女共同参画基本計画 新ハーモニープラン後期計画（以下「前計画」という。）」では、「千葉市男女共同参画ハーモニー条例」（平成15年4月施行）に基づき、男女共同参画についての施策や市民・事業者の取組みを総合的かつ計画的に進めてきました。

平成27年度年次報告をもって、前計画が終了することから、計画期間における指標の達成状況を確認するとともに、「ちば男女共同参画基本計画 第4次ハーモニープラン（以下「新計画」という。）」の推進にあたって、今後の参考とするため、振り返りを行います。

I 前計画の指標の達成状況

前計画では、各基本目標に1つ以上、計30の指標を設定しています。その達成状況は以下のとおりとなっています。

また、そのうちの3項目（下表の網掛け部）について、「II 新計画において重点施策として位置付けた前計画の施策の検証」（P.5）で検証を行います。

※達成状況欄：「目標達成（◎）」、「改善（○）」、「変化なし（△）」、「後退（×）」、「その他（－）」

○基本目標1 男女平等と人権の尊重

基本目標	指標項目	計画当初		最終値		最終目標		達成状況	新計画での位置付け	新計画最終目標 年度目標値
		調査時期	数値	調査時期	数値	達成時期	目標数値			
1	配偶者等からの暴力の相談場所を知っている人の割合	H18	65.3%	H26	38.5%	H27	100%	×	継続実施 目標値再設定	重点 H33 70.0%
	「男性は仕事、女性は家事・育児」といった固定的性別役割分担意識を持たない人の割合	H21	36.7%	H25	25.1%	H27	増加	×	継続実施 目標値再設定	重点 H33 持たない人の割合が持つ人の割合を上回る
	家庭生活において、「男女の地位が平等になっている」と考える人の割合	H21	31.6%	H25	37.4%	H27	増加	◎	継続実施	

「男性は仕事、女性は家事・育児」といった固定的性別役割分担意識を持たない人の割合は、計画当初よりも後退（×）しました。

家庭生活において、「男女の地位が平等になっている」と考える人の割合は、目標達成（◎）しました。

いずれの指標項目についても、より高い水準を目指して、周知啓発活動を継続実施していく必要があります。

○基本目標2 政策決定の過程における男女共同参画の推進

基本目標	指標項目	計画当初		最終値		最終目標		達成状況	新計画での位置付け	新計画	
		調査時期	数値	調査時期	数値	達成時期	目標数値			最終目標	年度目標値
2	附属機関の女性委員の割合	H22 4月	26.0%	H28 4月	27.1%		できるだけ早期に30%達成を目指す。達成した時点で新たな目標値を設定する。	○	継続実施 目標値再設定	重点	H33 38.0%
	女性委員がいない附属機関の数	H22 4月	6	H28 4月	11	H27	0	×	継続実施		
	女性職員の管理職への登用	H22	12.7%	H28 4月	18.4%	H26	15%	◎	継続実施 目標値再設定	重点	H32 (H37) 20.0% (30.0%)
	市職員の配偶者の出産休暇取得率	H21	未集計	H27	89.0%	H26	100%	—	継続実施		
	市男性職員の育児参加休暇取得率	H21	18.9%	H27	56.5%	H26	100%	○	継続実施		
	市男性職員の育児休業取得率	H21	0%	H27	5.8%	H26	10%	○	継続実施 目標値再設定	重点	H31 13.0%
	市職員の年次有給休暇取得日数	H21	13.4日	H27	13.7日	H26	16日以上	○	継続実施		

附属機関の女性委員の割合は、計画当初から改善（○）しているものの、目標とする30%に届いていません。女性委員の登用促進に向けて、効果的な方策を検討する必要があります。また、女性活躍推進の観点から、民間企業等においても女性の参画拡大の対応が必要となっています。

女性職員の管理職への登用は、目標達成（◎）となり、市男性職員の育児休業取得率は改善（○）となりました。

○基本目標3 教育の分野における男女共同参画の推進

基本目標	指標項目	計画当初		最終値		最終目標		達成状況	新計画での位置付け	新計画	
		調査時期	数値	調査時期	数値	達成時期	目標数値			最終目標	年度目標値
3	学校教育の場において、「男女の地位が平等になっている」と考える人の割合	H21	52.9%	H25	54.2%	H27	増加	◎	継続実施		
	「学校の勉強が好きだ」と肯定的に回答する児童の割合	H22	小5年 70% 中2年 40%	H27	小5年 77% 中2年 50%	H27	小5年 80% 中2年 50%	○	継続実施		

より多くの市民が男女共同参画について考え、学び、行動することができるよう、男女共同参画センターにおいて、各種講座の開催や情報収集・提供を行い、学習機会の充実を図りました。2項目とも目標達成（◎）、改善（○）したものの、周知啓発活動を継続実施していく必要があります。

○基本目標4 雇用の分野における男女共同参画の推進

基本目標	指標項目	計画当初		最終値		最終目標		達成状況	新計画での位置付け	新計画	
		調査時期	数値	調査時期	数値	達成時期	目標数値			最終目標	年度目標値
4	男女共同参画推進事業者登録制度の延べ登録件数	—	—	H27	75件	H27	95件	—	継続実施 目標値再設定	重点 活躍	H33 160件
	男女の賃金格差	H19	一般男子を100とする と一般女子は66.9	H26	一般男子を100とする と一般女子は72.2	H27	100に近づける	○	継続実施		
	育児期にある女性（35-39歳）の労働力率	H17	国 63.7% 千葉市 56.0%	H22	国 68.0% 千葉市 62.5%	H27	国の値を上回る	○	継続実施 目標値再設定	活躍	H32 国の値を上回る
	職場において、「男女の地位が平等になっている」と考える人の割合	H21	13.5%	H25	17.7%	H27	増加	◎	継続実施 目標値再設定		H33 50.0%

千葉市男女共同参画推進事業者登録制度の目標は達成できなかったものの、一定の成果が見られました。より効果的な周知啓発に努め、男女が共に働きやすい職場づくりのため、引き続き実施していきます。

千葉市の育児期にある女性（35-39歳）の労働力率は、改善（○）しているものの、依然として国の値より低くなっており、出産・育児期に離職する、いわゆるM字カーブの底が深くなっています。女性の再就職など多様な働き方の支援が必要となっています。

○基本目標5 自営の商工業や農林水産業の分野における男女共同参画の推進

基本目標	指標項目	計画当初		最終値		最終目標		達成状況	新計画での位置付け	新計画	
		調査時期	数値	調査時期	数値	達成時期	目標数値			最終目標	年度目標値
5	創業相談件数	H21	974件	H27	684件	目標値は設定せず、推移を見る		—	継続実施		
	女性起業家・グループ数（農業）	H21	起業家：14 グループ：3	H28 8月	起業家：14 (内グループ：3)	増加		△	継続実施		
	家族経営協定締結農家数	H21	12件	H28 8月	23件	H26	22件	◎	継続実施 目標値再設定		H33 36件

男女共同参画センターにおいて起業に関する講座を開催したほか、ビジネス支援センターにおいて起業に関する相談・助言やコミュニティビジネス支援などに取り組みましたが、数値としては、伸び悩みを見せており、より積極的な取組みが求められます。

家族経営協定締結農家数の件数は、順調に伸び、目標達成（◎）しました。引き続き実施していきます。

起業する際、不安を抱えることの多い女性に対し、相談や情報提供などの支援を充実させる必要があります。また、自営の商工業や農林水産業以外にも、あらゆる分野における女性の活躍推進に努めていく必要があります。

○基本目標6 家庭生活と職場や地域の活動等を円滑に行えるような支援

基本目標	指標項目	計画当初		最終値		最終目標		達成状況	新計画での位置付け	新計画 最終目標 年度目標値
		調査時期	数値	調査時期	数値	達成時期	目標数値			
6	地域子育て支援拠点事業 (地域子育てセンター、子育てリラックス館の整備)	H21	17か所	H27	19か所	H26	24か所	○	継続実施	
	保育所の受入児童数を増やす	H21	10,906人	H27	14,174人	H26	12,805人	◎	継続実施	
	延長保育の実施保育所数	H21	97か所	H28	183か所	H26	127か所	◎	継続実施	
	一時預かり事業の実施保育所数	H21	19か所	H28	36か所	H26	34か所	◎	継続実施	
	産休明け保育事業	H21	96か所	H28	154か所	H26	128か所	◎	継続実施	

男女共同参画センターにおいて、家庭における男女共同参画意識の醸成を支援し、育児や介護に必要な知識・技術を習得するための学習機会の提供を行いました。また、保育所の受入児童の拡大や延長保育の実施等に取り組みました。26・27年度は2年連続で待機児童数0を達成するなど大きな成果をあげ、目標も達成(◎)しました。

その他にも、ワーク・ライフ・バランスの観点から、長時間労働を削減し、家事・育児・介護における男性の参画を促すなど、これまでの働き方の抜本的な見直しも必要です。また、ひとり親家庭など、経済的に困難を抱える女性の貧困が社会問題化しており、対応が求められます。

○基本目標7 男女共同参画を推進する民間団体との連携と支援

基本目標	指標項目	計画当初		最終値		最終目標		達成状況	新計画での位置付け	新計画 最終目標 年度目標値
		調査時期	数値	調査時期	数値	達成時期	目標数値			
7	男女共同参画センターの「は～もねっと」登録団体数	H22 3月	41団体	H28 3月	68団体	H27	60団体	◎	継続実施	
	男女共同参画センターの利用者数	H21	93,700人	H27	70,274人	H27	113,000人	×	継続実施 目標値再設定	重点 H33 増加 (前年度比)

男女共同参画センターの「は～もねっと」登録団体数は、68団体と目標達成(◎)し、一定の成果をあげています。

男女共同参画センターにおいて、男女共同参画を推進する団体へ情報提供などの支援を行ったほか、団体との協働により「男女共同参画センターまつり」などを実施しました。

しかしながら、男女共同参画センターの利用者数は、減少傾向にあり、計画当初よりも後退(×)しています。今後は、男女共同参画に関する専門性を高め、より効果的な事業を展開するなど、男女共同参画センターの機能の充実が求められます。

○基本目標8 生涯にわたる心身の健康と性に関する理解への支援

基本目標	指標項目	計画当初		最終値		最終目標		達成状況	新計画での位置付け	新計画
		調査時期	数値	調査時期	数値	達成時期	目標数値			最終目標 年度目標値
8	特定健康診査の実施率	H21	32.8%	H27	36.1%	H29	45%	○	継続実施	
	特定保健指導の実施率	H21	17.7%	H27	8.4%	H29	35%	×	継続実施	
	性感染症に関する正しい知識をもっている高校生の割合（思春期）	H17	AIDS 83.6% クラミジア 16.7%	H23	AIDS 75.5% クラミジア 7.0%	H24	100%	×	継続実施	
	母親＆父親学級で、出産に向けて主体的に取り組んでいるとする人の割合	H19	67.6%	H23	95.1%	H24	増加	◎	継続実施	

男女共同参画センターにおいて、性や健康に関する講座を開催しました。また、女性特有の健康問題に関する相談を実施したほか、母親＆父親学級などを開催しました。母親＆父親学級では、出産に向けて主体的に取り組む人の割合は大きく向上し、目標を達成（◎）しました。

一方で、特定健康診査の実施率、特定保健指導の実施率では目標達成とはならず、心身の健康についての施策も進めていく必要があります。

設定した計30の指標全体では、「目標達成（◎）」が11項目（36.7%）、「改善（○）」が9項目（30.0%）、「変化なし（△）」が1項目（3.3%）、「後退（×）」が6項目（20.0%）、「その他（－）」が3項目（10.0%）でした。

Ⅱ 新計画において重点施策として位置付けた前計画の施策の検証

1 前計画3指標の推移

前計画の指標のうち、最終目標を下回り進捗状況が後退している、または、社会で更なる推進を強く求められている項目については、新計画において重点施策と位置付けています。

これらの重点施策のうち、以下の3項目については、特に引き続き注力していく必要があることから、これまでの指標の推移をもとに検証・評価し、今後の施策の展望につなげていきます。

- 「男性は仕事、女性は家事・育児」といった固定的性別役割分担意識を持たない人の割合
- 女性職員の管理職への登用
- 男性職員の育児休業取得率

(1) 「男性は仕事、女性は家事・育児」といった固定的性別役割分担意識を持たない人の割合

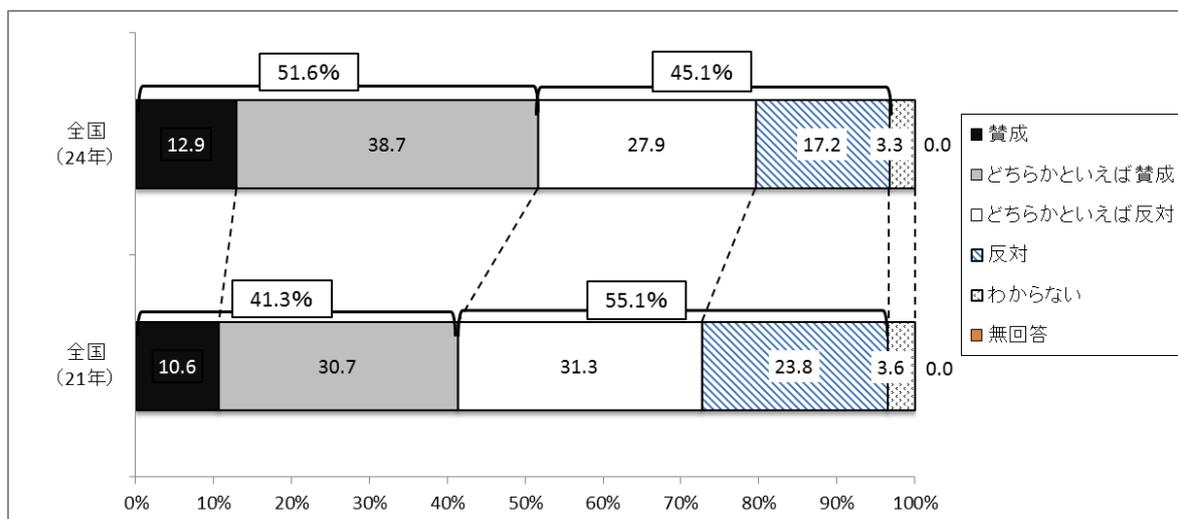
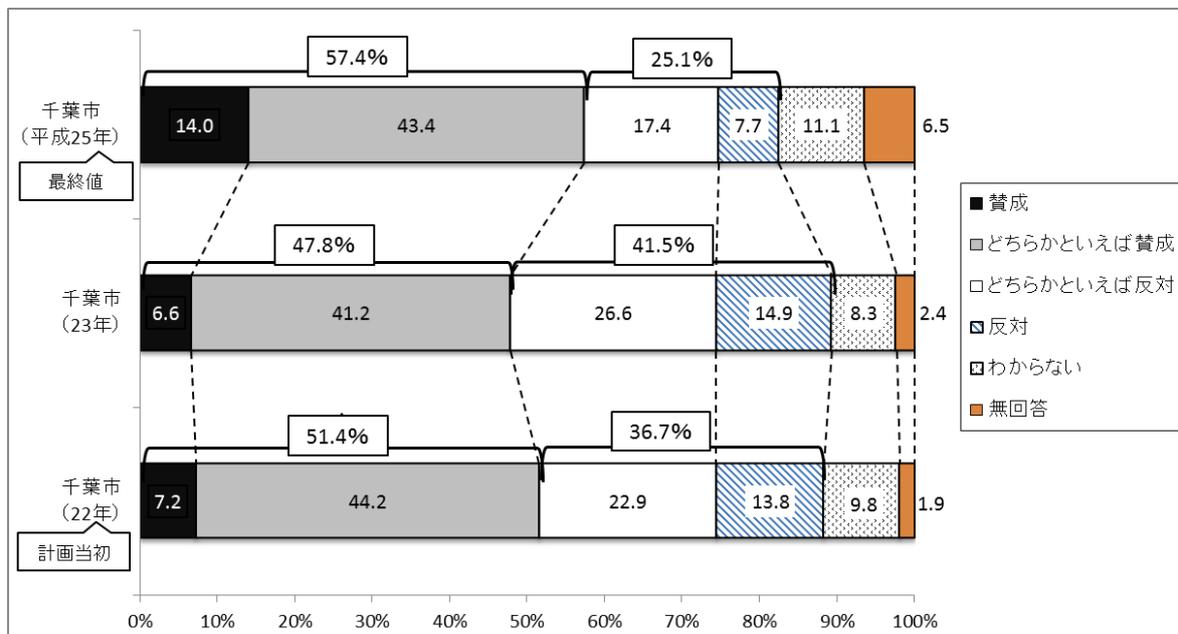
固定的性別役割分担意識は、人々の意識の中に長い時間をかけて形成され、男女共同参画社会の実現を阻害する要因の一つとなっています。

固定的性別役割分担意識は、男女共同参画社会の実現の根底にある課題であり、このような意識を解消していくには、解消に向けた理解を社会全体に促していくことが重要です。

ア 計画期間における推移

この指標の推移を見ると、賛成的意見（「賛成」及び「どちらかといえば賛成」）は 51.4%から 57.4%と増加、否定的意見（「反対」及び「どちらかといえば反対」）では、36.7%から 25.1%と減少しています。

この指標においては、計画当初（平成 22 年）の否定的意見である、固定的性別役割分担意識を持たない人の割合 36.7%を増加させることを目標としていました。しかしながら、その割合は減少し、計画当初より後退（×）となりました。



千葉市（平成 25 年）における否定的意見の割合 25.1%は、全国調査（平成 24 年）の割合 45.1%と比較すると、かなり低い数字であることがわかります。千葉市において、「男は仕事、女は家事・育児」という固定的性別役割分担意識は、いまだ根強く残っているといえます。

否定的意見の推移に注目すると、過去の全国調査や他の自治体で実施した同義の調査では、調査年や設問・回答の選択肢に差異はあるものの、全国調査では 55.1%（平成 21 年）から 45.1%（平成 24 年）、千葉県では 37.1%（平成 21 年）から 36.8%（平成 26 年）、埼玉県では 54.2%（平成 24 年）から 52.3%（平成 27 年）と千葉市と同様に減少傾向がみられます。

一方、横浜市では 26.5%（平成 21 年度）から 33.7%（平成 26 年度）、相模原市では 28.8%（平成 21 年度）から 45.5%（平成 27 年度）と増加傾向がみられます。単純に比較はできないものの、他自治体との違いも参考に、その背景を分析していく必要があります。

前記の埼玉県、相模原市の調査では、固定的性別役割分担意識を持つことについて、賛成する理由も調査しています。いずれの自治体でも、最も多かった回答は「子どもの成長にとって良いと思うから」（埼玉県 44.2%、相模原市 68.8%）でした。その他「夫が外で働いた方が多くの収入を得られると思うから」（相模原市 44.7%）といった理由も挙げられ、世帯における経済状況も、その要因の一つとして推測されます。

固定的性別役割分担意識の変化の背景には、さまざまな社会情勢の変化が考えられます。雇用・労働の側面からこの背景を推察した場合、女性を取り巻く労働環境等も一因と推測されます。

厚生労働省賃金構造基本統計調査（平成 27 年）によれば、男女間の賃金には、いまだに格差が存在しています（男性を 100 とすると女性は 72.2）。また、直近の総務省労働力調査（平成 28 年 10 月）によれば、女性の非正規雇用者の割合は、男性に比べて著しく高くなっています（男性 21.6%、女性 56.0%）。こういった現状から、今なお、女性が経済的に不利にある状況が見えてきます。

このような背景を認識したうえで、全国調査・千葉市等における減少傾向について、より詳細に分析していく必要があります。また、埼玉県・相模原市のように否定的意見を持つ人の割合が高水準にある地域の背景を併せて研究していくことも必要です。

イ 前計画における主な取組み（平成 27 年度・男女共同参画センター）

主な取組みとして、男女共同参画センターでは、以下の講座等を実施しました。

固定的性別役割分担意識の解消には、男女共同参画に関する認識やその意義に対する理解を深めるための広報・啓発活動が重要です。そのためにも、若年層や親子、夫婦など、年代を問わない幅広い理解の意識付けとなるような活動が必要です。

講座名 テーマ (参加人数/定員)	固定的性別役割分担意識の 解消に向けたねらい	成果・意見等
研修学習事業 男女共同参画入門講座Ⅰ 「これからの仕事とプライベート：男女共同参画の視点から」 (166人/196人)	<ul style="list-style-type: none"> 若年層に向けての意識啓発。就労期に向けたキャリア形成とワーク・ライフ・バランスを考えることで、M字カーブの解消、固定的性別役割分担意識の解消に繋げる。 就職活動前の大学生を対象に実施。男女を問わず、男女共同参画の視点を持ったキャリア形成などの講義を行い、主体的に自らのキャリア形成を考えるきっかけづくりを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 過去の大学生を対象にした調査や身近な友人の事例など、学生の関心を引く話題を取り入れた講義を行った。 受講者の感想も、自分はどう思ったか、どうしたか、自己に問いかけてながら書かれているものが多く、学習効果を実感できるものとなった。
研修学習事業 イクメン講座 「パパもママもいっしょに遊ぼう！」 (男性6人・女性15人/10組)	<ul style="list-style-type: none"> 親子に向けての意識啓発。男女ともに育児に携わることの重要性を考えることで、育児・家事などは女性だけの役割ではないことを意識し、固定的性別役割分担意識の解消に繋げる。 保育園に出向いて実施。さまざまな遊びを通じ、父親に子どもとの関わり方を学んでもらい、育児の楽しさを実感できる講座とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもと触れ合う遊びを通して、父親が楽しみながら、子育てに主体的に取り組む意識を持ってもらうことができた。 家事・育児の支援については、男性のための料理講座や女性のための子育て講座を実施した。父親同士、母親同士が情報交換できる有意義な場として、多数の好評な意見があった。
自主事業 大人女子のためのsankakuカフェⅠ・Ⅱ 「自分らしくイキイキと働き続けるヒントをつかもう」 (男性計11人・女性計44人/15~20人・60人)	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進や働きやすい職場づくりを考えるための意識啓発。男女がともに職場で活躍するためのヒントを得てもらい、職場などにおける固定的性別役割分担意識の解消に繋げる。 男女共同参画センターの広報活動なども行い、これまで男女共同参画センターに足を運んだことのない方に対して、来館するきっかけづくりになるよう、館外で実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 先進企業の取組事例などを参考に、誰もが働きやすい職場づくりに向けて、自社では何ができるかを考えるきっかけとなった。 さまざまな立場で働いている方たちの中で活発な意見交換ができた。今後は女性だけでなく男性も気軽に参加できるような意見交換、交流の場を設けられると良い。

(2) 千葉市の女性職員の管理職への登用・男性職員の育児休業取得率の向上

国においては、「女性活躍」を最重要課題として掲げ、女性活躍推進法に基づいたさまざまな施策を推進しています。その他にも、女性の活躍を強力に推進する民間企業や団体のけん引により、女性を取り巻く社会情勢は大きく変化しています。女性活躍に関する社会的な機運が高まりつつある中、さらに積極的な女性採用・登用が推進されていくことが期待されます。

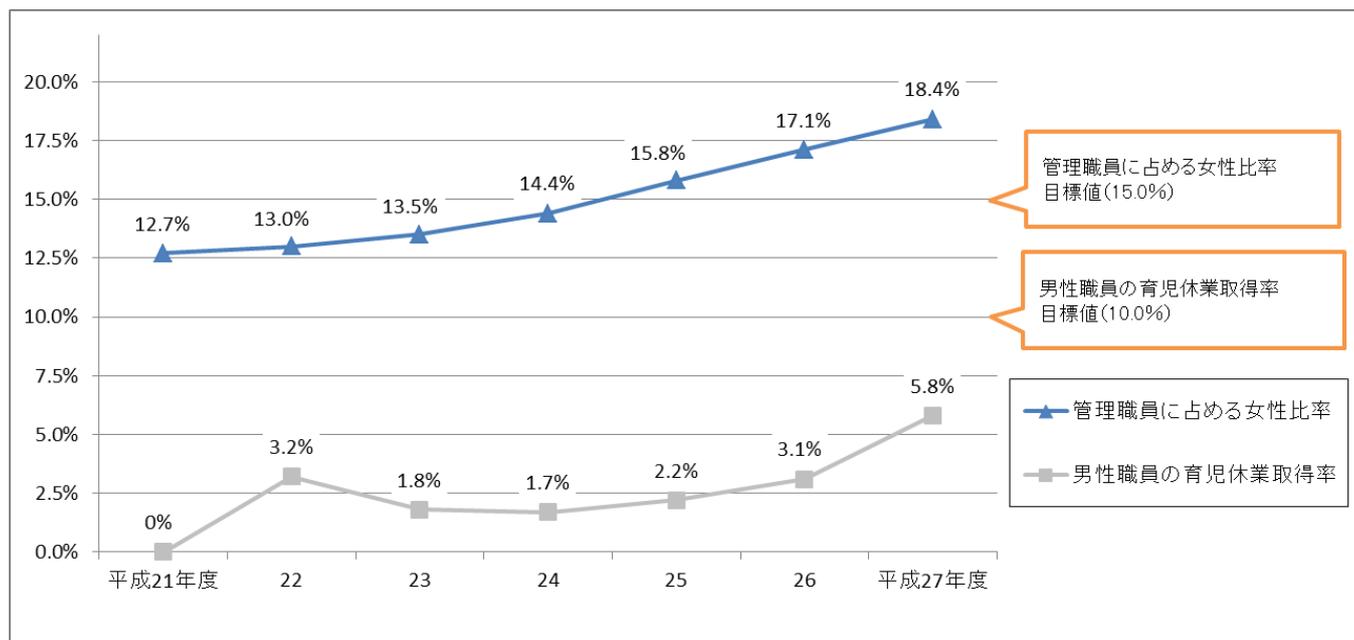
しかしながら、労働の場においては、依然として、性別による賃金や仕事内容等に格差があり、女性が不利な扱いを受けていることが見受けられ、能力を最大限に発揮することが難しい状況にあります。また、家庭の場においては、女性が家事や育児、介護などを担っており、社会参加していくうえでの障害となっている状況もあります。

女性活躍と男性の家事・育児等への関与は密接な結びつきをもっていることから、労働面における女性活躍への積極的な取組みはもちろんのこと、家庭の場においても男女がともに家事・育児等に参画できる環境づくりなどが必要です。

ア 計画期間における推移

千葉市の女性職員の管理職への登用についての指標の推移を見ると、管理職割合は着実に伸び、最終値は 18.4%と目標値 15.0%を超え、目標達成(◎)となりました。

次に、市男性職員の育児休業取得率についての推移も同様に、着実に伸びてきましたが、最終値は 5.8%と、目標値 10.0%を超えることはできず、目標達成とはなりません。しかしながら、目標設定時点(平成 21 年度)の 0%より、一定の改善(○)が見られます。



千葉市の女性管理職割合・男性職員の育児休業取得率は着実に伸びていますが、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画「千葉市女性職員活躍推進プラン」において掲げた目標である「平成 32 年度までに管理職員(課長補佐級以上)に占める女性職員の比率を 20%・平成 37 年度までに 30%」、「平成 31 年度までに男性職員の育児休業取得率 13%以上」に向け、より一層の推進が求められます。

イ 前計画における主だった取組み

主な取組みとして、以下を実施しました（「千葉市女性職員活躍推進プラン」より抜粋）。

女性職員の管理職への登用、男性職員の育児休業取得率の向上のため、引き続き取り組めます。

女性職員のキャリア形成支援

- ・女性職員向けの研修の充実
- ・女性職員の各種政策・事業立案部署への積極的な配置
- ・主任級、主査級の職員の上位職への育成を図る昇格に対する意識付け
- ・育児休業からの復帰支援
- ・育児、介護等の状況に配慮し、多様な職務機会が付与できるような女性職員の配置
- ・離職を防ぐ休業制度の充実 等

仕事と家庭生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの実現）男性職員の育児等への関与度合いを高める

- ・組織を上げての子育て支援～イクボスの取組み～
- ・在宅勤務の導入
- ・男性職員の子育てに対する支援
- ・超過勤務等の縮減
- ・家族の記念日、子どもの学校行事等にあわせた年次有給休暇の取得促進 等

管理・監督職の意識改革とリーダーシップ

- ・意識改革のための所属長を対象とした研修 等

Ⅲ 新計画における3指標の目標達成に向けた取組み

(1) 「男性は仕事、女性は家事・育児」といった固定的性別役割分担意識を持たない人の割合

新計画においては、目標値を「平成 33 年度までに持たない人の割合が持つ人の割合を上回る」と設定しました。

前計画における主な取組みでは、男女共同参画センターの講座等で一定の成果がみられました。

しかしながら、指標の目標達成とはならなかったことから、過去の講座等で挙げた意見などを分析し、男性、女性、年代などを問わず、誰もがより講座に参加しやすい環境づくりをしていくほか、男女共同参画の推進に取り組む事業者・団体と連携するなど、多くの市民の主体的な参画・活動の活性化を目指し、男女共同参画センターを中心に、より積極的な事業の展開に努めます。

固定的性別役割分担意識は、人々の意識の根底にあるため、地道な広報・啓発活動等を行っていくこと、また、その活動の一端に市民が触れられるよう、継続性を持った事業展開が必要です。

新計画においても、これらを念頭に置き、過去の分析を行うとともに、時流に沿う効果的な施策を推進していきます。

(2) 千葉市の女性職員の管理職への登用・男性職員の育児休業取得率の向上

新計画においては、目標値を「平成 32 年度までに管理職員（課長補佐級以上）に占める女性職員の比率を 20%・平成 37 年度までに 30%」、「平成 31 年度までに男性職員の育児休業取得率 13%以上」と設定しました。

前計画においては、女性職員の管理職への登用は目標を達成したものの、引き続き向上させていく必要があります。一方で、男性職員の育児休業取得率は指標の目標達成とはならなかったことから、より具体的な取組みが求められます。

女性職員の管理職への登用については、「千葉市女性職員活躍推進プラン」に基づき、従前の取組みを強化して継続実施していくほか、新たに「部分休業等の取得者についても、育児・家庭環境

を配慮しながら、積極的なポスト職への採用、「女性職員が自らのキャリアアップについてイメージを持ちやすくなるようロールモデルの提示」など、さまざまな方向性を持った取組みを進めていきます。

男性職員の育児休業取得率の向上のため、「管理職のイクボス宣言」、「子育て中または子育てに関心のある男性職員の交流の場を広げ、子育てに関わりやすい職場環境をつくるための「イクメン・(ランチ)ミーティング」の実施」等、男性職員が育児参画しやすい環境づくりを進めます。

また、新計画では、女性活躍推進関連の新たな指標項目として、「民間企業の管理職に占める女性割合」、「民間企業における男性の育児休業取得率」を掲げました。この2項目を向上させるためには、「女性職員の管理職への登用」、「男性職員の育児休業取得率」についての市の取組みを外部に発信していくことも重要です。これらの取組みがモデルケースとして、民間企業等にも波及していくことが期待されます。

なお、この2項目については、最終目標値が未設定です。今後、この2項目の目標値を設定していきます。

参考

民間企業等に対する国の制度「くるみん認定」「えるぼし認定」について

女性活躍・男性の育児参画等に関連した国の制度として、くるみん認定・えるぼし認定があります。

厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業に対して、厚生労働大臣の認定「くるみん認定」を受けることができる制度を実施しています。

同じく、女性活躍推進法に基づき、女性活躍推進に関する状況等が優良な企業に対して、厚生労働大臣の認定「えるぼし認定」を受けることができる制度もはじまっています。

公表されている認定企業数は、以下のとおりです。

(単位:社)

根拠法	認定制度	認定企業数		
		全国	うち千葉県 ※	うち千葉市 ※
次世代育成支援 対策推進法	 くるみん認定	2,657	45	20
	(平成28年9月末時点)			
	 プラチナくるみん認定	106	3	2
	(平成28年9月末時点)			
女性活躍推進法	 えるぼし認定	46	5	5
	(平成28年4月末時点)			

※ 認定決定をした企業のうち、公表することに了解を得た企業のみ