

基本目標Ⅱ

あらゆる分野における女性の活躍

重点目標1 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進

現状と課題

- 少子高齢化や若者の県外流出など、人口減少が進む中、地域の活力を維持・向上させるため、社会のあらゆる分野において女性が活躍できる環境を整備していく必要があります。
- 長時間勤務を前提とした従来の男性中心型の働き方は、男性の家庭生活や地域活動への参画を困難にしており、その結果、女性の家庭生活等への負担が増大し、職場等で女性が十分に活躍できない一因となっています。
このため、男性中心の働き方の見直しや職場における長時間労働の抑制、多様な働き方の導入促進に向けた普及啓発など、企業における取り組みの定着を図る必要があります。

施策の方向

(1) 男性中心型の働き方改革のための意識啓発

長時間勤務を前提とした従来の男性中心型の働き方を見直し、仕事と家庭生活の両立に向けた働き方改革に関する意識啓発に努めます。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業等の取り組みの定着化

ワーク・ライフ・バランスを実現するため、業務の効率化や多様な働き方の導入促進など企業等の取り組みの定着化を図ります。

重点目標2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

現状と課題

- 行政分野等における管理職等に占める女性の割合はまだ小さく、国・県などは女性職員が行政のあらゆる分野で活躍できるよう、採用、キャリア形成の支援、管理職等への登用などを推進していく必要があります。
- また、本県における企業・団体等における管理的職業従事者に占める女性の割合は、全国平均を下回っており、女性の活躍に向けた取り組みを促進するため、企業・団体等に積極的な働きかけを行う必要があります。
- さらに、政策・方針決定過程への女性の参画率を高めていくためには、新たな発想をもち、男女共同参画の推進を担う指導力や、行動力等を備えた人材を育成する必要があります。

施策の方向

(1) 行政分野等における女性の参画の拡大

女性活躍推進法に基づき、行政分野等において女性が活躍できる環境を整備し、女性の採用の拡大、管理職等への登用を推進します。

(2) 企業・団体等における女性の参画促進

企業・団体等における女性の管理職等への登用促進に向けた経営者や管理職の意識改革のための広報・啓発活動を行います。

(3) 女性の人材育成

女性の登用促進を図るため、講座や研修などを通じて、政策・方針決定過程へ参画できる人材の育成を行います。

重点目標3 能力開発の促進と働く環境の整備

現状と課題

- 女性の年齢階級別労働力率については、30歳代前半を谷とする「M字カーブ」を描いており、そのカーブは以前に比べると緩やかになってきていますが、働く女性の約6割が第一子の出産を機に仕事を辞めています。
継続就業を望んでいる女性が子育て等により就業を中断することなく継続できるよう、雇用環境等の整備の充実を図るとともに、就業を中断した女性に対しても、意欲と能力を生かす再就職、起業の実現など魅力ある再チャレンジの道を開くための能力開発に取り組んでいく必要があります。
- また、県内の男女雇用機会均等法関係の相談については「セクシュアルハラスメント」「妊娠等解雇・不利益取扱い等」に関する相談が、全体の5割以上を占めている状況であり、性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等のない職場環境を整備していく必要があります。
- さらに、女性が安心して子育てをしながら働き続けることができるよう、就労形態等に応じた多様な保育ニーズに柔軟に対応できる、きめ細やかな保育サービスの充実を図る必要があります。

施策の方向

(1) 女性の能力開発促進のための環境の整備

女性の能力開発のための積極的な取組みを推進するとともに、能力開発を促進する雇用環境等の整備を図ります。

(2) 女性の雇用に関する相談体制の充実

雇用の場における差別の解消やハラスメント防止対策の推進に向け、相談窓口の周知や関係機関と連携した相談体制の充実を図ります。

(3) 多様な子育て支援サービスの充実

女性が安心して子育てしながら働き続けることができるよう、多様な子育て支援サービスの充実を図ります。