

第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍の推進

重点分野1 社会における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

＜基本的考え方＞

男女共同参画社会の形成に当たっては、男女が社会の対等な構成員として、政策・方針決定に共に参画することが極めて重要です。

しかしながら、本県における女性の政策・方針決定過程への参画状況を見ると、県の審議会等委員に占める女性の割合は、近年45%を超えて推移し、全国的に見ても高い水準となっていますが、その他の分野の女性の参画は低調であり、十分に進んでいないのが現状です。

また、経済分野においても、多様な人材の能力活用等の観点から、重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の活躍の機会を拡大していく必要があります。

そのような中、国においては、平成27年9月、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては男女が共に多様な生き方、働き方を実現でき、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が公布・一部施行され、平成28年4月1日から全面施行されています。これにより、民間事業者や国・地方公共団体では、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定が義務付けられました。（常時雇用する労働者数が300人以下の民間事業者については努力義務）

一方、本県においては、平成27年10月、企業や関係団体、行政が一体となって、女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、女性はもちろん男性もいきいきと働き、共に活躍する活力ある宮崎の実現を目指して、「みやざき女性の活躍推進会議」が設立されました。

今後とも、市町村や企業における女性活躍の取組を推進するため、更なる働きかけや支援を行うとともに、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進や「みやざき女性の活躍推進会議」の取組の充実を図ることなどにより、政策・方針決定過程への女性の参画拡大や経済分野における女性の活躍を進めます。また、ロールモデルとなる女性の情報発信、講座や研修等の学習機会の充実により、女性自身が政策・方針決定に参画する意欲と能力を高め、あらゆる分野で活躍できるよう支援します。

施策の基本的方向(1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

具体的施策

- 女性県職員の登用機会の拡大を図るため、様々な研修、ジョブ・ローテーション及び職員の意欲と能力を生かす庁内公募制の活用等により、性別にかかわらず管理職員として必要な経験や能力を備える職員の育成に努めます。
- 女性教職員の積極的な主任層への登用や、女性が管理職として働きやすい環境づくりに努めます。
- 女性警察官の職域拡大や中核ポスト等への登用を推進するなど、女性警察官の採用・登用拡大に努めます。
- 県の審議会等委員について、幅広い分野から女性の人材についての情報の収集を進め、女性委員の登用を推進します。
- 市町村等の審議会等委員や市町村職員の女性登用を促進するため、市町村への働きかけを行います。
- 自治会等の地域活動における運営・方針決定の場への女性の参画が進むよう、関係機関等が連携を取りながら、必要な情報の提供などの支援を行います。

施策の基本的方向(2) 経済分野における女性の活躍

具体的施策

- 「みやざき女性の活躍推進会議」の趣旨に賛同する会員企業を増やすとともに、女性はもちろん男性もいきいきと働くことができる環境づくりを進めるために当会議が行う研修会の開催や情報発信等を支援します。また、会員企業に対し、女性活躍推進法における事業主行動計画策定届出について啓発に努めます。
- ひなたMBA(みやざきビジネスアカデミー)を始めとする各種研修講座等を実施し、本県の産業振興を支える重要な担い手である女性の経済分野での活躍を促進します。
- 宮崎大学等と連携し、理工系に進学を希望する女子生徒を対象とした体験学習会の開催を支援し、女子生徒の理工系への進学意欲を促進します。
- 創業セミナーの開催や事業計画の策定支援などを行うことにより、創業を目指す女性を支援します。
- 商工会等の方針決定過程に女性の意見が反映されるよう普及啓発に努めます。
- 県内で新たに事業を始めようとする場合の資金調達のための融資制度について、情報提供、利用促進を行います。
- 県内中小企業等の新商品開発、販路拡大等の相談に対応することによって、新事業への進出を支援します。
- 宮崎労働局と連携しながら、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の事業主行動計画の届出や助成金等について、周知啓発に努めます。

- 企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善を行うよう、ポジティブ・アクションの取組促進の啓発に努めます。
- 各農業協同組合や農業委員会等において女性役員や委員の登用を進め、農林漁業に携わる女性が経営などの方針決定の場に参画するよう推進します。

施策の基本的方向(3) 女性の能力発揮への支援

具体的施策

- 女性が社会で指導的役割を果たす力をつけることができるよう、意欲と能力を高めるための講座や研修を開催します。
- 就職・再就職、起業、キャリアアップ、社会貢献などの女性のチャレンジを支援する相談体制の充実を図るとともに、チャレンジ相談窓口や県庁ホームページにおいて女性のチャレンジに関する情報を広く県民に提供します。
- 女性が活躍する農業の実現に向け、地域のリーダーである農業経営指導士の女性農業者への委嘱を更に進めるとともに、若手女性農業者を中心に結成した「Hinata・あぐりんぬ」及び地域女性農業者グループ等の活動を支援します。
- 漁業経営・漁家生活の向上及び地域振興に意欲的に取り組む地域のリーダーを漁村女性指導士に認定するとともに、研修会の開催等によりスキルアップを図ります。
- みやざき学び応援ネットを通して、女性のエンパワーメントのための学習機会の情報を提供します。

| 指標項目 | 基準値 | | 目標値 | |
|---|-----|-----------------|-----|------|
| | 年度 | 数値 | 年度 | 数値 |
| 県職員の副主幹ポスト職以上に占める女性の割合 (知事部局) | 28 | 11.2% | 33 | 16% |
| 教職員の教頭以上及び主要なポスト職(教務主任、 生徒指導主事、保健主事、進路指導主事)に占める 女性の割合 | 28 | 23.2% | 33 | 26% |
| 全警察官に占める女性の割合 | 28 | 6.6% | 33 | 8% |
| 県の審議会委員に占める女性の割合 | 27 | 45.9% | 33 | 50% |
| 市町村の審議会委員に占める女性の割合 | 28 | 23.5% | 33 | 30% |
| 県内民間事業所の管理職(係長相当職以上)に占 める女性の割合 | 27 | 14.6% | 33 | 25% |
| みやざき女性の活躍推進会議会員企業数 | 27 | 137社 | 33 | 250社 |
| 女性活躍推進法における一般事業主行動計画策定 届出数(従業員300人以下企業) | 27 | 5社 (H28.4.1) | 33 | 50社 |
| 女性の農業委員割合 | 27 | 10.9% | 33 | 30% |

トピックス えるぼしマーク



女性活躍推進法に基づいて行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。この認定を受けた企業の証が「えるぼしマーク」です。

認定には、1～3段階あります。

トピックス みやざき女性の活躍推進会議



企業、関係団体、行政が一体となって、平成27年10月に設立されました。女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、女性はもちろん男性もいきいきと働き、共に活躍する活力ある宮崎を実現することを目的として、研修会等の開催や情報発信などを行っています。

重点分野 2 就業環境の整備

<基本的考え方>

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の改正など、法制度の整備は進んできましたが、依然として女性の労働力率はM字カーブを描いており、継続して就業することを望んでいるにもかかわらず、出産・育児・介護を理由に離職する女性は多い状況にあります。

また、本県の女性の就業者の約半数が非正規雇用であり、男女の賃金格差も縮小傾向にはあるもののいまだ解消にはいたっておらず、雇用の分野における男女の均等な機会の確保等が十分に進んでいるとは言えません。

一方、少子高齢化やグローバル化が進展し、労働力人口が減少する中で、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも極めて重要な意義を持っています。

男女が、価値観やライフスタイル等に応じ、多様かつ柔軟な働き方を選択できるよう、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を推進するとともに、就業の継続や起業あるいは一旦離職しても再就職できる環境整備や、就業意欲と能力を十分に発揮できるための支援を行うことにより、就業環境の整備に取り組みます。

施策の基本的方向(4) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

具体的施策

- 女性の能力活用や職域拡大に努めるなど、雇用上の男女の均等な機会の確保等に関し成果をあげている事業者の表彰を行い、優れた取組を広く紹介します。
- 労働者が性別により差別されることなく、また、仕事と家庭の両立が図られるよう、男女雇用機会均等法などの関係法令や国の助成金制度について、宮崎労働局と連携しながら周知を図ります。
- 企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善を行うよう、ポジティブ・アクションの取組促進の啓発に努めます。【再掲】
- 仕事と家庭の両立支援を促進するため、中小企業に対し社会保険労務士を派遣し、職場環境整備に向けた助言や情報提供を行います。
- 労働条件や就業環境などに関する相談窓口を設け、労働に関する様々な相談について助言を行います。

施策の基本的方向(5) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備

具体的施策

- ICT企業やコールセンター等の情報関連分野について、未就職者対象の人材養成研修を実施する等、チャレンジする女性の就職活動を支援します。
- 宮崎労働局と連携しながら、育児・介護休業制度、短時間勤務制度、その他の両立支援制度の周知を図るとともに、労働者がこれらの制度を活用しやすい環境の整備を働きかけます。
- 育児・介護等で長期間離職した女性に対し、デュアル訓練を実施するほか、求職者支援制度の活用を促します。
- パートタイム労働等の多様な形態で働く労働者の雇用の安定や適正な労働条件等を確保するため、宮崎労働局と連携し、パートタイム労働法及び労働者派遣事業法等の周知を図ります。
- 家内労働を希望する女性等に対し、宮崎家内労働相談窓口や各就職相談支援センターにおいて情報提供やあっせん等の支援を行います。
- 育児・介護等で長期間離職した女性や就職を希望する母子家庭の母等に対し、職業訓練や就職支援を一体となって実施することで、離職した女性の再就職等を促進します。

施策の基本的方向(6) 女性の就業継続・再就職・起業等のための支援

具体的施策

- 就職・再就職、起業、キャリアアップ、社会貢献などの女性のチャレンジを支援する相談体制の充実を図るとともに、チャレンジ相談窓口や県庁ホームページにおいて女性のチャレンジに関する情報を広く県民に提供します。【再掲】
- 県内の様々な分野で活躍する女性をインターネットを活用して紹介するほか、起業、NPO活動、地域活動等でチャレンジした功績のある女性の顕彰を行い、ロールモデルとして広く県民に情報提供を行います。
- 女性医師等医療従事者の離職防止・復職支援のための雇用環境の整備を図ります。
- ICT企業やコールセンター等の情報関連分野について、未就職者対象の人材養成研修を実施する等、チャレンジする女性の就職活動を支援します。
【再掲】

- 女性が仕事と家庭を両立させ、継続して就業できるように、また、出産・育児等で一旦離職した女性が再就職できるように、セミナーの実施等、働きやすい職場環境づくりを支援します。
- 育児・介護等で長期間離職した女性や就職を希望する母子家庭の母等に対し、職業訓練や就職支援を一体となって実施することで、離職した女性の再就職等を促進します。【再掲】

| 指標項目 | 基準値 | | 目標値 | |
|------------------------------------|-----|-------|-----|------|
| | 年度 | 数値 | 年度 | 数値 |
| 育児休業制度を就業規則に整備している事業所（従業員10人以上）の割合 | 27 | 83.8% | 33 | 100% |
| 25～44歳の育児をしている女性の有業率 | 24 | 66.9% | 33 | 75% |
| チャレンジ支援後、就職・起業した女性の数（累計） | 27 | 136人 | 33 | 200人 |

重点分野3 男性中心型の働き方の見直しと仕事と生活の調和

＜基本的考え方＞

一人ひとりが仕事と家庭、地域活動、趣味や自己啓発などをバランスよく充実させ、自分の望む生き方ができる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現は、私たちの健康を維持し、自己実現を可能にするとともに、男性の家庭生活・地域生活への参画や、女性の就業継続、政策・方針決定過程への参画を進める上でも不可欠です。

しかしながら、働く場面においては、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間労働や転勤を当然とする男性中心の働き方等を前提とする労働慣行が依然として根付いており、育児・介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい女性が思うように活躍できない背景となっています。また、男性の長時間労働は、家事・育児・介護等への男性の主体的な参画を困難にし、男性自身の仕事と生活の調和を阻害する要因になっています。

その結果、男性の家事・育児・介護等への参画は進んでおらず、負担が女性に偏っているのが現状です。

男女が共に働きやすく、暮らしやすい社会を実現するため、行政、企業、団体、労働者などが連携して男性中心型の働き方を見直し、子育て・介護支援策の充実等に取り組むことにより、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を推進します。

施策の基本的方向(7) 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

具体的施策

- 「みやざき女性の活躍推進会議」の趣旨に賛同する会員企業を増やすとともに、女性はもちろん男性もいきいきと働くことができる環境づくりを進めるために当会議が行う研修会の開催や情報発信等を支援します。【再掲】
- 県庁が、率先して職員の仕事と子育ての両立支援に取り組むことにより、民間事業所の取組の促進を図ります。
- 仕事と家庭の両立支援に積極的な企業を広く紹介することで先進企業の社会的評価の向上を図るとともに、仕事と家庭の両立支援制度等の情報提供に努めます。
- 仕事と家庭の両立が可能となるよう、イクメン・イクボスの普及を行うとともに、働き方の見直しや多様な働き方について、各種啓発活動を通じて理解を促します。
- 宮崎労働局と連携しながら、育児・介護休業制度、短時間勤務制度、その他の両立支援制度の周知を図るとともに、労働者がこれらの制度を活用しやすい環境の整備を働きかけます。【再掲】
- 育児・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰を促すため、事業主等に対し、国の助成金や給付金制度について、宮崎労働局と連携しながら周知を図ります。

- 宮崎労働局と連携し、雇用の維持、長時間労働の抑制等の「働き方改革」や男性も含めた育児休業の取得促進の取組、正規雇用の拡大や労働条件の改善等について、企業・関係団体へ継続して働きかけます。
- 仕事と家庭の両立支援を促進するため、中小企業に対し社会保険労務士を派遣し、職場環境整備に向けた助言や情報提供を行います。【再掲】

施策の基本的方向(8) 家庭・地域生活への男女の共同参画の促進

具体的施策

- 男女が相互に協力し、家事、育児、介護や地域活動への参画を促進するための広報・啓発活動を推進します。
- ボランティアやNPO活動の活性化を通じて、各種地域活動への男女の積極的な参画を促進します。
- 仕事と家庭の両立が可能となるよう、イクメン・イクボスの普及を行うとともに、働き方の見直しや多様な働き方について、各種啓発活動を通じて理解を促します。【再掲】
- 家庭教育支援や読書活動推進のための講座に男性の参加を呼びかけます。

施策の基本的方向(9) 多様なライフスタイルに対応した子育て・介護支援策の充実

具体的施策

- 医師等医療従事者が働きやすい勤務環境を整備するため、病院内保育施設の運営支援等に努めます。
- 家庭での介護負担が軽減されるとともに、高齢者が安心して暮らせるよう、介護サービス提供体制の充実や情報の提供に努めます。
- 未来みやざき子育て県民運動の展開により、地域における子育て支援体制の充実に取り組みます。
- 放課後児童クラブの運営支援を行うなど、放課後児童対策を推進します。
- 県民同士の共助の仕組みであるファミリー・サポート・センターの設置を促進します。
- 宮崎労働局と連携しながら、育児・介護休業制度、短時間勤務制度、その他の両立支援制度の周知を図るとともに、労働者がこれらの制度を活用しやすい環境の整備を働きかけます。【再掲】
- 県立病院において、女性医師を始めとした医療スタッフの定着・確保を図るため、院内保育の充実など、育児を行う職員が安心して勤務できる環境の整備に努めます。

- 子育て中の保護者に対する学習機会の提供や家庭教育を支援する人材養成のための講座を実施します。
- 安全安心な子どもの居場所づくりのために、「放課後子供教室推進事業」の充実を図ります。

| 指標項目 | 基準値 | | 目標値 | |
|---------------------------|-----|---------------------|-----|-------------------|
| | 年度 | 数値 | 年度 | 数値 |
| 男性県職員の育児休業取得率（知事部局） | 27 | 2.9% | 33 | 15% |
| 県内民間事業所における育児休業取得率 | 27 | 男性 6.9% 女性 91.4% | 33 | 男性 13% 女性 100% |
| 「仕事と家庭の両立応援宣言」を行う事業所数 | 27 | 581事業所 | 33 | 1,300事業所 |
| 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 | 24 | 10.2% | 33 | 5% |
| 県内民間事業所における年次有給休暇の取得率 | 27 | 45.8% | 33 | 58.4% |
| 放課後児童クラブの受入人数 | 28 | 9,929人 | 33 | 11,881人 |
| ファミリー・サポート・センター事業の実施市町村数 | 28 | 10市町 | 33 | 13市町村 |
| みやざき家庭教育サポートプログラムを活用した講座数 | 27 | 64件 | 33 | 90件 |

トピックス くるみん・プラチナくるみんマーク



くるみんマーク・プラチナくるみんマークとは、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。

さらに、平成27年4月1日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定が始まりました。

プラチナくるみん認定を受けた企業は、「プラチナくるみんマーク」を広告等に表示し、高い水準の取組を行っている企業であることをアピールできます。

重点分野4 様々な分野における男女共同参画の推進

<基本的考え方>

人口減少や少子高齢化が進展する中、それぞれの地域において、男女とも希望に応じて安心して働き、暮らしていくことができる活力ある地域社会の実現が必要です。

これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境保全活動等、地域で行われる様々な活動は、専業主婦を始めとした女性が多く担ってきました。一方、自治会・町内会等、地域団体における役職については、男性がその多くを占めています。しかしながら、住民に直結する様々な課題に対応するためには、男女が共に地域づくりを担わなければ立ちゆかない状況にあります。また、持続可能な社会の実現に向けて、環境保全等に関する女性の高い関心や実践的な経験等をより広く生かすことが必要です。このようなことから、地域活動や環境分野における男女共同参画を推進します。

一方、農山漁村においては、農業従事者の約半数を女性が占めており、6次産業化の進展に伴い、女性の役割の重要性はますます高まっています。女性が男性の対等なパートナーとして経営等に参画できるよう、女性の経営上の位置付けの明確化に向けた取組を推進するほか、特産品の加工・販売やネットワークづくりを行う女性グループの支援等を行い、農山漁村における男女共同参画を推進します。

施策の基本的方向(10) 地域活動、環境の分野における男女共同参画の推進

具体的施策

- 地域づくり団体への情報提供や地域づくりのリーダー的人材の育成、団体間の連携・交流促進を通して、男女を問わず地域住民による自主的な地域づくり活動を支援します。
- 男女共同参画に関して自主的活動を行っている団体・グループの活動の支援を行います。
- 地域推進員等に対する男女共同参画の学習機会の提供や活動支援を行い、男女共同参画推進の活動の活性化を図ります。
- 市町村と地域推進員との連携を強化し、地域の課題解決につながる実践的活動を支援します。
- 宮崎県男女共同参画センターにおいて、男女共同参画推進に取り組むグループ登録の促進とネットワークづくりの支援を行います。

- 自治会等の地域活動における運営・方針決定の場への女性の参画が進むよう、関係機関等が連携を取りながら、必要な情報の提供などの支援を行います。

【再掲】

- 環境保全に関する女性の高い関心や経験などを生かした環境保全活動を促進するため、環境保全アドバイザーや地球温暖化防止活動推進員による活動を支援します。
- 男女を問わず地域住民が郷土の魅力を高める取組に参加できるよう、地域主導の観光地づくりを支援します。
- 地域において男女共同参画推進に取り組んでいる婦人会の活動を支援します。

施策の基本的方向(11) 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進

具体的施策

- 女性林業研究グループが行う森林・林業教育や地域資源を活用した特産品開発等の活動を支援します。
- 森林・林業に関わりや興味がある女性をメンバーとするみやざき森林・林業女性の会「ひなたもりこ」が行う研修会や技能講習等の取組を支援し、林業・木材産業分野への女性の参入を推進します。
- 農水産業分野において、女性がいきいきと活躍することで、経営の発展や地域の活性化につながるよう、固定的役割分担意識の解消などの意識改革に努め、働きやすい環境の整備と経営参画を推進します。
- 女性の知恵と感性を生かした地域特産品の加工・販売・農林漁家民泊などの経営多角化や起業活動の取組を支援します。
- 農協や漁協の女性部や女性加工グループなどが行うネットワークづくりや、食育・地産地消の取組などを支援します。
- 女性が活躍する農業の実現に向け、地域のリーダーである農業経営指導士の女性農業者への委嘱を更に進めるとともに、若手女性農業者を中心に結成した「Hinata・あぐりんぬ」及び地域女性農業者グループ等の活動を支援します。

【再掲】

| 指標項目 | 基準値 | | 目標値 | |
|-------------------------|-----|-------|-----|-------|
| | 年度 | 数値 | 年度 | 数値 |
| 地域づくりコーディネーター数 | 27 | 25人 | 33 | 30人 |
| 男女共同参画の推進を活動分野とするNPO法人数 | 28 | 81法人 | 33 | 90法人 |
| 自治会長に占める女性の割合 | 27 | 3.3% | 33 | 10% |
| 女性林業研究グループ数 | 27 | 3グループ | 33 | 5グループ |
| 女性の認定農業者数 | 27 | 482人 | 33 | 700人 |
| 漁村女性指導士による活動数 | 27 | 17回 | 33 | 20回 |

トピックス ひなたもりこ



県では、平成28年11月にみやざき森林・林業女性の会「ひなたもりこ」を立ち上げ、地域を越えた交流や宮崎の森林・林業の魅力発信などの活動に取り組んでいます。

トピックス Hinata・あぐりんぬ



「Hinata・あぐりんぬ」は、地域農業で元気に活躍する女性をメンバーとして、平成28年7月に結成されました。

女性農業者の視点で農業の魅力を発信するとともに、資質向上やネットワーク強化に向けて、販売会や交流会、学修などを行っています。