

第4章

計画の内容

Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大

施策分野 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、県職員、市町村職員の管理職に占める女性の割合など、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年に成立した「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）」を令和元年に改正し、順次、施行されていますが、令和4年4月からは、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義務が従業員301人以上から101人以上へ拡大されることとなりました。

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設立した「みやざき女性の活躍推進会議」において、女性の多様な働き方の実現に向けた講演会や研修会などを開催し、賛同する会員企業も増加しています。

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、政策・方針決定に参画する意欲と能力を高め、あらゆる分野に参画できるよう支援します。

取組項目(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管理職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、市町村策定のプランが着実に実行されるよう、必要となる情報の提供など支援に努めます。
- 女性の政治分野への参画拡大に向けた気運の醸成を図るための広報・啓発を行います。
- 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。

取組項目(2) 経済分野における女性の参画拡大

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。
- ロールモデルとなる女性の積極的な情報発信とともに、女性管理職を育成するための研修会や女性リーダー育成塾等を実施し、女性の管理職登用を促進します。
- 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。

取組項目(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。
- 男女共同参画センター「わたしの働き方相談窓口」において、就職・再就職、起業、キャリアアップ、社会貢献など、女性の働き方に関する相談や必要な情報提供を行います。
- 政策方針決定過程や女性の参画が少なかった分野へチャレンジし活躍されている方を「女性のチャレンジ賞」として表彰し、様々な分野で活躍する女性の身近なロールモデルを紹介します。
- 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、地域女性農業者グループ等の活動を支援します。
- 地域貢献活動等で活躍する女性（個人、団体）の顕彰に努めるとともに、みやざき学び応援ネットを通して、地域における女性参画の事例や学習機会の情報を提供します。

【重点指標】

指標項目	基準値		目標値	
	年度	数値	年度	数値
県の審議会委員に占める女性の割合	2	45.9%	8	50%
市町村の審議会委員に占める女性の割合	2	24.8%	8	40%

トピックス えるぼしマーク



<プラチナ>



<3段階目>



<2段階目>



<1段階目>

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。

えるぼし認定の段階は、3段階あります。また、えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができます。

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。

施策分野 2 就業環境の整備

<基本的考え方>

女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく取組などにより、女性の年齢階級別労働力率のいわゆる M 字カーブ問題は解消に向かっていますが、依然として、育児や介護等を理由に就業を希望しながら実現していない状況は多くあります。

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、少子高齢化が本格化し、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や多様な視点によるイノベーションの促進につながり、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。

取組項目(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】
- 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。

取組項目(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

- 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等に対し、デュアル訓練（企業における実習訓練と教育訓練機関における座学を組み合わせた訓練）を実施するほか、求職者支援制度の活用を促進を図ります。
- 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方に対し、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。

取組項目(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

- 男女共同参画センター「わたしの働き方相談窓口」において、就職・再就職、起業、キャリアアップ、社会貢献など、女性の働き方に関する相談や必要な情報提供を行います。【再掲】
- 県内の様々な分野で活躍する女性を「ひむかWOMAN」ホームページで紹介するほか、相談・助言のための面談を希望する場合に職場等へメンターとして派遣し、相談者自身のキャリアアップや女性が活躍できる職場づくりを支援します。
- 政策方針決定過程や女性の参画が少なかった分野へチャレンジ、出産・育児後の再チャレンジで活躍されている方を「女性のチャレンジ賞」として表彰し、様々な分野で活躍する女性の身近なロールモデルを紹介します。【再掲】
- 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。
- 男女がともに仕事と家庭生活を両立させ、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】

施策分野3 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・地域活動への参画や、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型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。

さらに、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、女性により負担が偏る結果となりましたが、一方で、短時間勤務や時差出勤の活用、テレワークの導入などが進み、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性もでてきています。

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長時間労働の是正等働き方を見直し、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。

取組項目(7) 仕事と生活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。
- 仕事と生活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、仕事と生活の両立支援制度等の情報提供に努めます。
- 仕事と生活の両立が可能となるよう、講演会の開催や広報誌等への掲載による周知広報により、働き方の見直しや多様な働き方について、理解の促進を図ります。
- 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。
- 働きやすい職場環境づくりへの優れた取組成果が認められる企業を認証する制度を運用し、県内におけるワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

取組項目(8) 家庭・地域活動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。
- 仕事と生活の両立が可能となるよう、講演会の開催や広報誌等への掲載による周知広報により、働き方の見直しや多様な働き方について、理解の促進を図ります。【再掲】
- 地域学校協働活動や家庭教育支援、読書活動推進のための研修会や講座を開催し、男女共同参画の意識を醸成するとともに、地域ぐるみによる子育て支援の環境づくりに努めます。

取組項目(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・センターの運営等を支援します。
- 保育人材の確保等により、保育所等における待機児童対策を推進します。
- 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】
- 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、地域における学習・体験支援活動（放課後子供教室、地域人材を活用した地域体験活動、地域未来塾）を支援します。

【重点指標】

指標項目	基準値		目標値	
	年度	数値	年度	数値
県内民間事業所における育児休業取得率	2	男性 15.8% 女性 97.0%	8	男性 30% 女性 100%
県内民間事業所における年次有給休暇の取得率	2	54.5%	8	70%

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。

施策分野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、地域社会を、活力ある持続可能なものとするためには、性別にかかわらず誰もが地域活動や地域づくりに参画することが重要です。また、持続可能な社会の実現に向けて、社会貢献活動や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4割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。

取組項目(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。
- 男女共同参画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合同研修会や交流会を開催し、地域推進員間の連携を強化することにより、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、地域主導の観光地域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。
- 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。【再掲】

取組項目(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。
- 林業女子会「ひなたもりこ」の交流研修会や技能講習会等の開催を通じて、森林・林業・木材産業に関わりや興味がある女性同士の交流を促進し、女性参入を図るとともに、女性の視点による森林・林業の情報発信を推進します。
- 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、地域女性農業者グループ等の活動を支援します。【再掲】