

# 鹿児島県女性活躍推進計画の概要

## 1 計画策定の趣旨

- 国は、人口減少や少子高齢化の進行など人口構造が変化している中で、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくため、「最大の潜在力」として期待される女性の力を最大限に発揮できるよう、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律を制定
- 同法では、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進するために、地方公共団体において推進計画を定めるよう努めることを規定（法第6条第1項）
- 県では、第2次男女共同参画基本計画に基づき、女性や企業への支援等に取り組んできたが、これまでの取組をさらに加速化し、女性の活躍に資する施策の効果的な展開を図るために本計画を策定

## 2 女性の職業生活における活躍の必要性

- 第一子出産を機に約5割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性が多いことや、男性と比べて非正規雇用者の割合が高いという雇用状況に加え、男性を中心とした雇用慣行を背景として、管理的職業従事者に占める女性の割合が低い水準にあることなどから、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況
- 一方、急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念され、また、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値創造やリスク管理等への適応能力向上の観点からも女性の活躍推進が必要

## 3 目指すべき姿

- 自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮し、男女がともに安心していきいきと働くことができる「鹿児島」の実現

## 4 計画の期間

- 平成28年度から平成37年度までの10か年間  
（平成28年度から32年度までを前期、平成33年度から37年度までを後期）

## 5 推進体制

- 経済団体、農林水産団体、大学、行政など多様な主体で構成する鹿児島県女性活躍推進会議が、本県における女性活躍の推進主体として、県内の取組事例や情報の共有を図り、女性の活躍の推進及び支援を実施
- 鹿児島県女性活躍推進会議の下に、女性ワーキンググループを設置
- 男女共同参画社会の形成に向けた各般の施策と一体的に推進するため、男女共同参画推進本部において、施策の進捗状況を確認し、総合的・計画的に推進

## 6 事業主の取組に必要な視点

- トップが先頭立って意識改革・働き方改革を行う
- 女性の活躍の意義を理解し、積極的に取り組む
- 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す
- 男性の家庭生活への参画を強力に促進する
- 育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成できる仕組みを構築する

## 7 重点目標別施策の方向

### 重点目標1 働く女性が能力を発揮していきいきと活躍できる環境づくり

#### 現状と課題

- a 鹿児島の有業者（15歳以上）に占める女性の割合は全国第4位だが、管理職に占める女性の割合は全国第26位と低い。
- b 女性の管理職登用を特に増やす考えはないという経営者が半数を占め、その理由は女性従業員が少数、適任者不在、勤務年数が短いことなどが多い。
- c 女性従業員の半数が管理職に就くことを希望せず、主な理由として、自分の能力への自信のなさや責任が重くなることなどを挙げている。
- d 女性活躍推進のための行政の支援については、労使とともに、経営者・管理職への意識啓発、女性従業員への意識啓発や女性の再就職支援、子育てインフラの整備が必要と認識
- e 農業の振興や農村の活性化を図るためには、女性の農業経営や地域づくりの担い手としての位置付けを明確にし、持てる能力を十分に発揮できるようにする必要がある。

#### 施策の方向

- (1) 女性活躍の気運醸成と企業等における「見える化」
  - ① 企業トップや管理職等の意識改革
  - ② 女性活躍に取り組む企業顕彰や好事例の発信
  - ③ 女性の活躍推進に向けた情報収集・提供
- (2) 女性の能力発揮のための支援
  - ① 女性のキャリア意識の向上及びネットワークづくりの支援
  - ② 離職した女性の再就職支援
  - ③ 起業や新規就業に対する支援
  - ④ キャリア教育の推進
- (3) 女性の経営への参画及び管理職等への登用促進
  - ① 中小企業も含めた企業等における女性の登用促進
  - ② 行政、教育分野における女性の登用促進
  - ③ 農林水産業の分野における就業環境の整備及び女性の経営参画の促進
  - ④ 商工業等の自営業の分野における就業環境の整備及び女性の経営参画の促進
  - ⑤ 男女の均等な雇用の機会と待遇の確保

### 重点目標2 男女がともに働きやすい環境づくり

#### 現状と課題

- f 女性が退職する理由は、依然として結婚、出産・育児が多い。
- g 保育所等待機児童数は、295人（H28.4.1現在）
- h 全国と比較して労働時間が長く（H27 鹿児島：148.0時間/月、全国：144.5時間/月）、年次有給休暇の取得率も低い（H26 鹿児島：40.4%、全国：47.3%）ことから、働き方の改革が必要
- i 鹿児島は有業者に占める女性の割合は高いが、男性の家事関連時間が短く、家庭責任の多くを女性が担っており、男性の家事・育児への参画が必要
- j 女性が安心して就業を継続するためには、ハラスメント防止対策や相談体制の整備も必要

#### 施策の方向

- (1) 仕事と家庭生活の両立のための環境整備
  - ① 仕事と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備
  - ② 働き方の改革（長時間労働の是正・休暇の取得促進）
  - ③ 両立支援に向けた企業の取組促進
  - ④ 柔軟な働き方の促進
- (2) 男性の意識改革と家事・育児等への参画促進
  - ① 男性ロールモデルの提示や好事例の普及
  - ② 仕事と家庭生活の両立や女性活躍に向けた意識啓発
- (3) 女性が安心して働くことができる職場風土改革
  - ① 職場における固定的性別役割分担意識の解消
  - ② ハラスメント防止対策の推進
  - ③ 雇用に関する各種相談への対応

## 8 数値目標

	現状	目標	注
① 鹿児島県女性活躍推進宣言企業制度登録数	0社（H28）	225社（H37）	[各年度25社]
② 県の管理的地位（課長相当職以上）に占める女性の割合	6.3%（H28）	15%（H37）	
③ 事業所の管理的地位（課長相当職）に占める女性の割合	11.9%（H25）	15%（H32）	
④ 女性農業経営士の認定者数	392人（H27）	460人（H34）	
⑤ 事業所における男性の育児休業取得率	2%（H27）	13%（H37）	
⑥ ワーク・ライフ・バランスの推進を行っている企業の割合	46.7%（H27）	70%（H31）	
⑦ 保育所等待機児童数	295人（H28）	0人（H30）	