

鹿児島県女性活躍推進計画

平成29年3月

鹿児島県

目 次

第1章 計画の基本的な考え方	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の性格と既存の計画との関係	1
3 計画策定の方向性	2
(1) 女性の職業生活における活躍の必要性	
(2) 法と男女共同参画社会の形成との関係	
(3) 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方	
① 法の対象	
② 法の基本原則	
③ 目指すべき社会	
4 重点目標	5
5 計画の期間	5
6 女性活躍を進めるための役割分担	5
(1) 県の責務	
(2) 市町村への要請	
(3) 事業主の責務	
7 推進体制	7
(1) 鹿児島県女性活躍推進会議	
(2) 男女共同参画推進本部	
(3) 計画の進捗管理	
第2章 計画の内容	8
1 施策の体系	8
2 重点目標別施策の方向と概要	9
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	9
環境づくり	
重点目標2 男女がともに働きやすい環境づくり	15
3 数値目標	20
【資料編】	21

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

我が国では、少子高齢化の進行などにより人口構造が大きく変化しています。こうした中で、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」として期待されている女性の力を最大限に発揮できるよう、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「法」という。）が制定されました。

法では、職業生活を営み、又は営もうとする女性にとって身近な地方公共団体において、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ことが重要であるとして、法第6条に基づき、国が定める「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」（平成27年9月25日閣議決定、以下「基本方針」という。）を勘案して、区域内における女性の職業生活における活躍に関する施策についての推進計画（以下「女性活躍推進計画」という。）を定めるように努めるものとしています。

鹿児島県では、これまで平成25年3月に策定した「第2次鹿児島県男女共同参画基本計画」に、重点目標として、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」、「男女ともに能力を発揮できる就業環境の整備の促進」及び「仕事と生活の調和を図るための環境づくりの促進」を設定し、平成27年10月には「『女性の活躍推進』かごしま県民フォーラム」を開催しました。

また、男女共同参画社会づくりを進める県民の活動拠点施設である鹿児島県男女共同参画センターを中心に、女性の登用促進・就業継続に向け、経営戦略として、働く一人ひとりの多様性の尊重を基盤とするダイバーシティ・マネジメントのセミナー開催等により女性や企業に対する支援等に取り組んできました。

法の制定を踏まえ、これまでの取組をさらに加速化するため、「女性活躍推進に関する企業実態調査」（平成28年度実施）の結果も反映し、女性の活躍に資する施策の効果的な展開を図るため「鹿児島県女性活躍推進計画」を策定します。

2 計画の性格と既存の計画との関係

- (1) この計画は、法第6条第1項の規定による、鹿児島県の女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための計画です。
- (2) 女性の職業生活における活躍に向けた取組は、男女共同参画社会の実現に向けた取組と方向性を一つにするものであることから、「第3次鹿児島県男女共同参画基本計画」と一体的に推進を図ります。
- (3) この計画は、「かごしま子ども未来プラン2015」及び「鹿児島県子ども・子育て支援事業支援計画」等と調和のとれたものとします。

3 計画策定の方向性

(1) 女性の職業生活における活躍の必要性

我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、着実に増加してきていますが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約300万人に上ります。さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約5割の女性が離職する¹など出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い状況です。

また、雇用形態を見ると、女性は出産・育児等による離職後の再就職に当たって非正規雇用者となる場合が多いことなどから、男性雇用者のうち非正規雇用者の割合が21.9%であるのに対し、女性雇用者における割合は56.3%となっています²。こうした状況は、雇用の不安定や低賃金といった問題を生じさせるばかりでなく、長期的なキャリア形成を通じた女性の十分な能力の発揮を阻む一因となっています。

さらに、上述のような女性の就業状況や固定的な性別役割分担意識に基づく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（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は12.5%（平成27年）と低い水準にとどまっており、近年漸増傾向にあるものの、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べても低い状況にあります。鹿児島県においても、民間企業の部長相当職の女性の割合は9.4%、課長相当職の女性の割合は11.9%（平成25年）となっており、全国値と同様に低い水準となっています³。

このように、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を踏まえると、女性が進路を通じた様々な経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を得ることができるようにするために、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが求められます。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、平成72年には、総人口は、9,000万人を割り込み（平成26年12,708万人）、生産年齢人口（15～64歳）割合は、50.9%（平成26年61.3%）まで減少するものと推計されており⁴、将来の労働力不足が懸念されています。

鹿児島県の総人口は、平成52年には131.4万人程度になることが見込まれ（平成27年164.8万人）、生産年齢人口は51.3%（平成27年57%）、老年人口は37.5%（平成27年29.4%）となると見込まれています⁵。

¹ 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成27年）

² 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成27年）

³ 鹿児島県「労働条件実態調査」（平成25年）

⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月集計）：出生中位・死亡中位推計」、総務省「人口集計」（平成26年）

⁵ 国勢調査、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月）」

さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、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、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるといった観点からも、女性の活躍の推進が求められています。鹿児島県においても女性を人材として確保・育成・活用し、その個性と能力を事業所の活力につなげていくことは、これからの経済活力醸成に関わる喫緊の課題となっています。

（２）法と男女共同参画社会の形成との関係

法は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、女性の活躍の場の提供主体である事業主に対し、女性活躍に関する状況の把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務付けることなどを規定し、これまで事業主の自主的取組に委ねられてきた男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号。以下「基本法」という。）等に基づく積極的改善措置（いわゆるポジティブ・アクション）の実効性を高め、これによって男女の実質的な機会の均等を目指しています。

なお、女性の職業生活における活躍に当たっては、男女共同参画社会の形成の趣旨を踏まえる必要があることから、法第1条において、基本法の基本理念にのっとり旨を明記しています。

〔参考〕

基本法において、同法第3条（男女の人権の尊重）、第4条（社会における制度又は慣行についての配慮）、第5条（政策等の立案及び決定への共同参画）、第6条（家庭生活における活動と他の活動の両立）、第7条（国際的強調）を男女共同参画社会の形成についての基本理念として定めています。

（３）女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

① 法の対象

法第1条において「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」を「女性の職業生活における活躍」と定義しているとおり、法は、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性を対象とするものです。

② 法の基本原則

この計画が勘案すべき国の基本方針は、法第5条において基本原則にのっとり定めなければならないとされています。法第2条に定める基本原則の内容は以下のとおりです。

- 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として行うこと。
- 女性の職業生活における活躍の推進は、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動についてその役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として行うこと。
- 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。

③ 女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

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」の実現を目指します。

〔参考〕基本方針より抜粋

－就業希望など働く場面における女性の思いを実現する－

トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いてない約300万人に上る女性の希望の実現が図られる。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進される。

このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、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、それにより、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る。

4 重点目標

女性がその個性と能力を発揮し、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」を実現するために、次の2つの重点目標を設定します。

- 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
- 2** 男女がともに働きやすい環境づくり

5 計画の期間

この計画の期間は、平成28年度から平成37年度までの10年間とし、平成28年度から平成32年度までを前期、平成33年度から平成37年度までを後期とします。

ただし、社会経済情勢や女性の職業生活における活躍に関する状況の変化、法及び基本方針の見直し又は施策の取組状況等を踏まえ、必要があると認められる場合には、本計画の見直しを行うものとします。

6 女性の活躍を進めるための役割分担

(1) 県の責務

県は、法に基づく基本原則にのっとり、地域の実情に応じて女性活躍の推進に関する施策を検討し、総合的に推進していきます。

また、法の趣旨や理念についての啓発等を行い、女性活躍に対する職場、地域、家庭の理解を深め、女性活躍の気運醸成を図るとともに、市町村及び事業主がそれぞれの役割を果たし、女性活躍に向けた取組を円滑かつ効果的に実施することができるよう、必要な助言や適切な支援に努めます。

(2) 市町村への要請

県は、市町村に対し、法に基づく基本原則にのっとり、その区域内における女性の職業生活における活躍に関する施策についての推進計画を定め、施策を実施すること及び県が行う女性活躍の推進に関する施策に協力することを求めます。

(3) 事業主の責務

事業主は、法に基づく基本原則にのっとり、以下の視点を持って、自ら実施すべき取組を検討し、実施していくことが求められます。

○トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。

経営者・管理職は、長時間労働の是正等の働き方の見直しや、ワーク・ライフ・

バランスに資する取組を人事評価に反映させる仕組みの検討も含めた評価の在り方の見直しなどを通じて、社員等が持つ多様な価値観を理解しつつ、社員等の一人ひとりの個性と能力を十分に発揮させることができるよう、先頭に立って意識を改革し、働き方改革を実践していく必要があります。

○ 女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。

女性の職業生活における活躍の推進は、各主体に多様で柔軟な発想・意思決定を促し、商品・サービス・政策等にイノベーションをもたらすものと考えられます。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぎ、継続就業を促進することは、優秀な人材の確保という点においても各主体にメリットがあります。

このため、女性の活躍の推進が、民間事業者にとっては、持続的な企業競争力や企業価値の向上にとって重要であり、特定事業主としての国・地方公共団体にとっては、政策の質と行政サービスの向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組む必要があります。

○ 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。

長時間労働を前提とした現在の働き方は、女性が、家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にするものであり、結果として、女性に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となっています。

また、少子高齢化の進行や共働き世帯の増加とともに、今後、男性も育児や介護といった家庭生活での役割を担わなければならない状況が増えていくものと考えられます。

このように、男性も含めて、時間制限のある労働者の増加が見込まれる中、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要があります。

このため、長時間労働の是正や多様な働き方の構築を始めとする働き方の改革を進め、男女が共に自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場を実現する必要があります。

○ 男性の家庭生活への参画を強力に促進する。

職業生活と家庭生活の両方を営むに当たって、一方の家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高まらざるを得ず、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。男性の家事・育児等の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つです。

このため、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて男性の意識の改革を促すとともに、企業においても育児休業等、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する必要があります。

○ 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。

職業生活において、女性はその個性と能力を発揮し、活躍できるようにするためには、長時間労働の職場慣行の下、育児等による時間制約を抱える女性が重要な仕事を経験できずキャリア形成できないといった、いわゆる「マミートラック」に乗ってしまうような状況を改善し、男女共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながらも、キャリア形成を可能にする仕組みを構築する必要があります。

このため、女性も男性も、育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、両立支援制度を利用する女性へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組を推進する必要があります。

7 推進体制

(1) 鹿児島県女性活躍推進会議

鹿児島県では、経済団体、農林水産関係団体、大学、行政など多様な主体による連携体制を構築するために、平成28年6月24日に「鹿児島県女性活躍推進会議」を設立しました。鹿児島県女性活躍推進会議は、官民が連携をとり、鹿児島県における女性活躍の推進主体として、県内の好事例や情報の共有を図り、気運醸成や女性の活躍推進及び支援に取り組みます。

また、鹿児島県女性活躍推進会議に、県内の働く女性で構成する女性ワーキンググループを設置し、女性の活躍推進に向けた取組が効果的かつ円滑に推進されるよう意見交換や取組の検討を行います。

(2) 男女共同参画推進本部

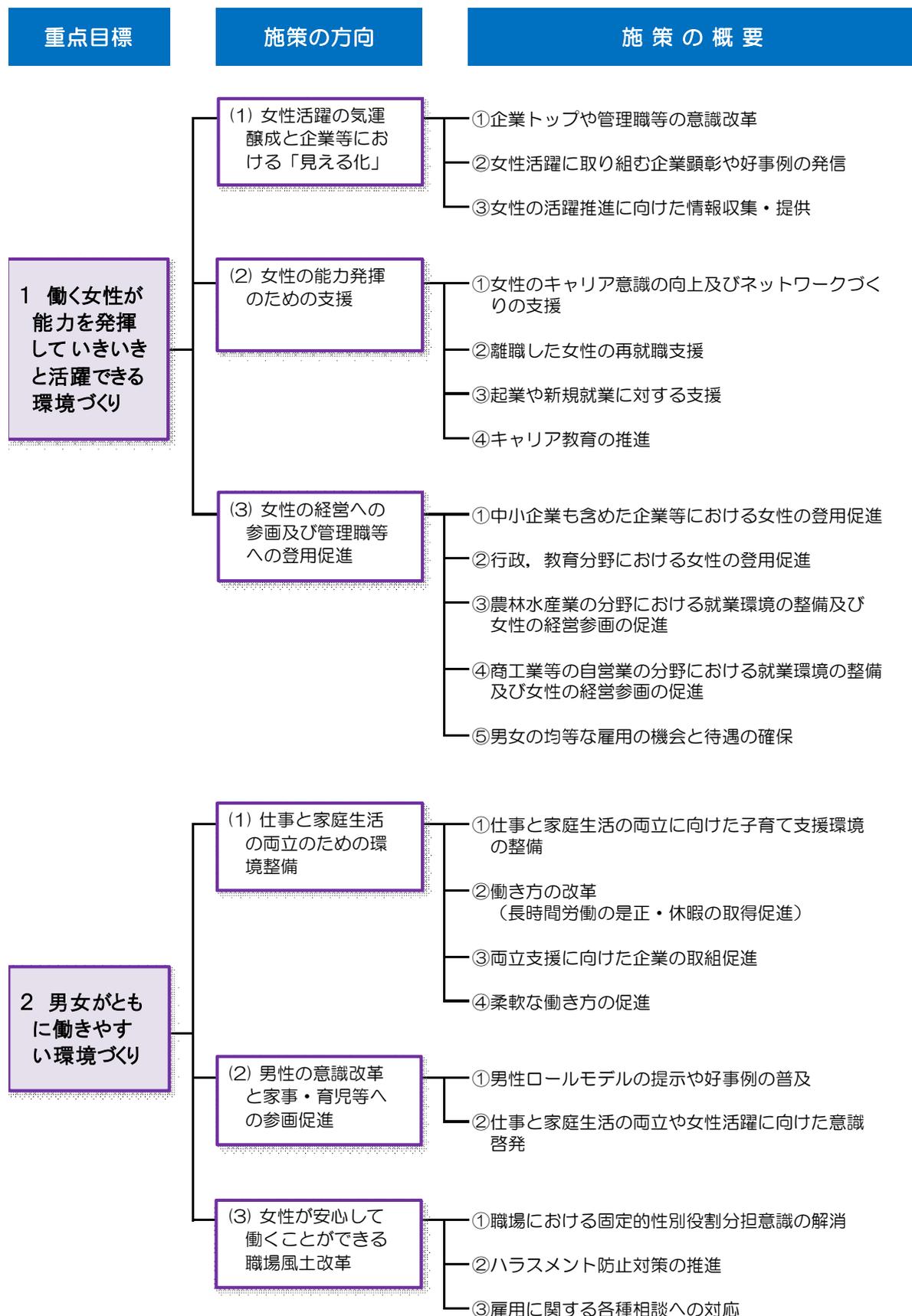
女性活躍を推進していくためには、庁内の関係部局の職員間で共通認識を持ち、男女共同参画社会の形成に向けた各般の施策と一体的に推進することが重要であることから、男女共同参画の庁内横断的な推進体制である男女共同参画推進本部において、各部局における施策の進捗状況を確認し、総合的・計画的に推進します。

(3) 計画の進捗管理

女性の活躍推進に関する施策を効果的に実施するためには、計画の進捗状況を把握し、施策の改善・見直しを進めることが必要です。このため、計画に基づいた施策の実施状況について適正な評価を実施し、その結果を施策に反映させます。

第2章 計画の内容

1 施策の体系



2 重点目標別施策の方向と概要

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〕

鹿児島県の有業者に占める女性の割合は全国第4位（46.1%）であり、働く女性が多い状況にあります。しかし、働く女性が多い一方で、管理的地位に占める女性の割合は全国第26位（12.7%）と低い水準に留まっています¹。県内の事業所においては、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、女性従業員が少数であること、必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないこと、女性従業員の勤務年数が短いことなどをその理由に挙げています²。

一方で、女性従業員においても、自分の能力に自信が持てないことや責任が重くなることへの懸念から、その半数が管理職に就くことを希望していない状況にあります²。

これは、子育て期における就業の中断が女性のキャリア形成の妨げとなり、また、職場で経験や知識を蓄積していないことや仕事と家庭生活の両立の困難さ等が女性自身の昇進意欲の低下につながっているものと考えられます。

また、女性の雇用形態が、子育て期にあたる年代以降はパート、有期雇用、派遣等の非正規雇用の割合が高く、多くは給与水準が低く、長期的なキャリア形成が困難であることから、不安定な非正規雇用環境の整備に向けた取組も必要です。

女性の活躍推進のためには、企業トップや管理職等の意識改革が重要であり、意識改革を進めていくには、トップがその必要性について明確で具体的なメッセージを発信することや、企業における女性の活躍状況の「見える化」等の取組が重要です。このため、平成28年6月に設立した「鹿児島県女性活躍推進会議」、「女性ワーキンググループ」を中心に、気運醸成や女性が活躍できる環境づくりに向けて、企業と行政等が連携して県民全体で取り組んでいく必要があります。

女性が妊娠・出産や育児等を行いながら、当たり前前にキャリアを形成していくためには、企業の理解促進を図り、ライフステージに応じた支援や人材育成、登用など、女性が将来のライフプランを描きつつ、能力を発揮するための環境を整備することが必要です。また、就職や再就職、起業等を希望する女性を支援するとともに、将来、様々な働き方の選択ができるよう子どもの頃からキャリア教育を推進していくことも重要です。

雇用の分野だけでなく、本県の基幹産業である農林水産業や商工業等の自営業の分野においても、男女が共に均等な機会と待遇の下で個性や能力に応じた役割を果たせるように環境を整備し、経営や指導的地位への女性の参画を促進する必要があります。また、農業の振興や農村の活性化を図るためには、農業就業人口の約半数を占める女性を農業経営や地域づくりの担い手として明確に位置づけ、持てる力を十分に発揮できるようにする必要があります。

¹ 総務省「平成24年就業構造基本調査」

² 県「平成28年度女性活躍推進に関する企業実態調査」

〔施策の方向と概要〕

（１）女性活躍の気運醸成と企業等における「見える化」

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を進めるため、経済団体と行政機関等が連携して女性の活躍推進についての社会的な気運醸成を高めるとともに、企業等における女性の活躍状況の「見える化」を図り、女性の活躍を促進します。

さらに、優れた取組を行う事業主に対する顕彰や好事例を発信し、女性の活躍推進に向けた取組の加速化を図ります。また、女性活躍推進について、必要な情報を収集して提供を行います。

① 企業トップや管理職等の意識改革

女性の職業生活における活躍の推進のためには、女性だけでなく男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革、固定的な性別役割分担意識に基づく男性を中心とした雇用慣行の変革が必要です。

そのため、管理職を含めた企業トップの意識改革が最も重要であることから、経済団体や行政機関等が連携して、女性活躍の必要性についてのPRや企業への働きかけ、仕事と家庭生活の両立に向けた積極的な意識啓発を行います。

② 女性活躍に取り組む企業顕彰や好事例の発信

女性の活躍推進に向けて、女性の管理職等への登用や能力開発、子育て支援、全社を挙げた職場風土づくり等に積極的に取り組み、女性が活躍している企業を顕彰するとともに、企業の優れた取組を発信することにより、当該企業はもとより、他の企業における女性の活躍推進に向けた取組を促進し、県内全体の取組の拡大を進めます。

また、女性活躍に取り組む企業の登録制度を設け、企業の独自の取組を促進するとともに、国の女性活躍の推進に向けた調査研究の好事例等を発信します。

③ 女性の活躍推進に向けた情報収集・提供

県内企業の雇用実態や女性の活躍推進に向けた企業の取組状況等を把握して、女性の活躍推進の施策に活用するとともに、女性の活躍を支援する多様な情報の提供に努めます。

また、企業における女性活躍の取組が、就職活動中の学生等に与える影響はもとより、企業の成長につながるものとして評価されるようになってきていることから、国が行う「女性活躍に関する企業情報のデータベース」に関する情報の周知等を通じて、女性の活躍に積極的に取り組む企業の情報を発信し、市場や就職活動中の学生等からの評価を通じて、女性活躍の一層の促進を図ります。

（２）女性の能力発揮のための支援

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することができるよう、意識啓発や情報提供、能力開発等の支援に努め、意欲と能力の向上を図り、働く女性がいきいきと活躍できる社会の実現を目指します。

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

働く女性の中には、責任が重くなることや長時間労働により仕事と家庭生活の両立が困難になることへの不安から、管理職に就くことに消極的な女性も多くいます。

このため、女性が将来のキャリアデザインを描き、意欲を持って就業できるよう、意識の向上やキャリアアップのための能力開発の支援を行います。また、ロールモデル（将来目指したいと思う模範となる先輩）の提示や交流の機会を提供するとともに、女性ワーキンググループの設置など各地域における女性のネットワークづくりを促進します。

② 離職した女性の再就職支援

第一子出産を機に約5割の女性が離職するなど、依然として結婚や出産を機に離職する女性が多い状況にあります。育児や介護を理由に離職した女性は、離職期間が長期にわたる場合が多く、職種によって職業能力の維持が難しいことや本人の希望する職種や就業条件と企業の人材ニーズとの適合が困難なことなどから再就職が容易ではないため、再就職希望者に対して、必要な知識や情報の提供、相談対応等きめ細かい支援に努めます。

また、職業能力の向上や専門資格を生かした再就職の支援に努めます。

なお、子育て中の女性等に対する再就職支援を目的にハローワークに設置されたマザーズコーナーの周知により就労を促進します。

③ 起業や新規就業に対する支援

商工業や農林水産業等で起業を目指す女性を支援するため、必要な知識を習得する機会や取組事例の情報等を提供するとともに、各種融資制度等の活用を図ります。

また、起業・NPO等の立ち上げや地域で活躍する女性等の先進的な取組を収集・発信するとともに、起業を目指す女性や起業した女性等のネットワークづくりを促進します。

なお、就業希望者の就業を促進するため、情報提供、相談活動、就業先の紹介などの支援及び広報・啓発を推進します。

④ キャリア教育の推進

男女が共に社会の一員としての役割を果たすとともに、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、自らの個性と能力を発揮して主体的な生き方を選択できるよう、男女共同参画の視点に立った子どもの頃からの総合的なキャリア教育を推進します。

その際、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性について、理解の促進を図ります。

また、児童生徒一人ひとりが自らの生き方を考え、性別にとらわれることなく、主体的に進路や職業を選択する能力・態度を身につけるよう、進路指導や職場体験・インターンシップなどの体験活動を推進します。

(3) 女性の経営への参画及び管理職等への登用促進

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は、これまで男性中心であった各主体に多様で柔軟な発想・意思決定を促し、商品・サービス・政策等にイノベーションをもたらすものと考えられます。

女性の参画の意義について、企業にとっては、持続的な企業競争力や企業価値の向上に、地方公共団体にとっては、政策の質と行政サービスの向上に資するものであるとの認識を持ち、経済団体や行政機関等が連携し、女性が活躍できる職場づくりを進めます。

① 中小企業も含めた企業等における女性の登用促進

女性の活躍を推進するには、雇用主である企業において積極的な取組が実践されることが不可欠であることから、「鹿児島県女性活躍推進会議」を通じて、企業の自主的な取組の推進を図り、女性の管理職等への登用を促進するなどの積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の普及に努め、企業の先進的取組等について情報収集・提供に努めます。

また、法により、国や地方公共団体、民間事業主に女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定が義務づけられ、義務づけられた企業においては一般事業主行動計画の策定は進んでいるものの、策定が努力義務となっている従業員300人以下の事業所など中小企業においては取組が進んでいないことから、計画の策定を促進します。また、女性の参画が少ない分野での女性が働きやすい職場環境の整備を進めます。

さらに、女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業の認定制度の周知を図るとともに、公共調達においても、女性の活躍推進に取り組む事業所に対する受注機会の増大を図るため、独自の基準に基づく加点制度等の実施を推進します。

② 行政、教育分野における女性の登用促進

行政のあり方や実施される施策は、県民の意識や生活に大きな影響を及ぼします。固定的性別役割分担意識を助長したり、行政サービスの受益と負担に性別によって不均衡や不公平が生じることなく、男女双方の行政ニーズが適切に反映されるよう、その政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、研修や人事異動等を通じて人材の育成に努め、女性職員の管理職への登用を推進します。

女性職員の就業継続を支援するため、女性が働き続けていく上での仕事や生活上の悩みや心配事について相談できる体制を整えるとともに、仕事と育児・介護の両立支援制度の活用促進を図り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しやすい環境づくりに努めます。

また、市町村における女性職員の登用状況等を把握・公表するとともに、必要な助言を行います。

教育の内容は、子どもたちをはじめ教育を受ける一人ひとりの人生観や職業観、男女観に大きな影響を及ぼすとともに、教育に携わる人の役職や職務が性別により固定化することは、教育を受ける人が性別に対する偏見や固定観念を持つことにつ

ながりかねないことから、男女双方の参画により教育及び学校の運営が行われるよう、特定事業主行動計画を踏まえ、教育分野においても女性の登用を進めます。

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

農林水産業において、女性の貢献に見合う適正な賃金を確保し、女性の経済的地位を向上させるとともに、女性が働きやすい就業環境の整備を促進します。

また、農林水産業に従事する女性の家事・育児・介護等の負担の軽減や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を促進し、女性が男性と対等なパートナーとして農林水産業経営に参画することを実現するために、女性に経営者として必要な知識・技術を習得する機会を提供します。

農業分野においては、農業の振興や農村の活性化を図るため、家族経営協定の締結を促進するとともに、高い経営管理能力を持ち、地域の農業振興に意欲的に取り組む女性農業経営士など、女性リーダーを育成します。さらに、地域資源を生かした女性による新たな商品・サービスの開発をはじめとする6次産業化等の起業活動を促進し、その活動の場を広げます。

林業、水産業の分野においても、青年林業士や漁業士の養成・認定及び各種研修の実施により、女性リーダーの育成を推進します。

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

商工業等の自営業の就業環境の整備や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を促進するとともに、女性の経営における役割や貢献が賃金や待遇の面で適正に評価されるよう商工会等を通じた普及啓発を図ります。

また、女性が経営方針等の決定過程に参画するために、経営者として必要な知識・技術を習得する機会を提供します。

⑤ 男女の均等な雇用の機会と待遇の確保

募集・採用、配置・昇進の雇用ステージにおける性別を理由とした差別の禁止や、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止などを規定する男女雇用機会均等法等の関係法令の幅広い周知・啓発を図ります。

また、パートタイム労働者などの非正規労働者の雇用条件や雇用環境の整備を促進するため、正規労働者との均衡のとれた公正な待遇の確保や正規労働者への転換の推進等を規定するパートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）をはじめ関係法令の周知を図ります。

なお、労働関係法令等の周知により、非正規労働者をはじめとした労働者の保護を図るとともに、個別労働紛争解決制度の周知や労働相談窓口の設置・案内などにより、個別的労使関係の安定化を図ります。

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

施策の方向及び概要	具体的施策	所管課・室
(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	・企業トップや管理職を対象とした女性活躍推進の意識啓発	男女共同参画室
②女性活躍に取り組む企業顕彰や好事例の発信	・子育て支援に取り組む企業の登録	雇用労政課
	・女性活躍推進優良企業の表彰	男女共同参画室
	・女性活躍推進宣言企業の募集	男女共同参画室
③女性の活躍推進に向けた情報収集・提供	・女性の活躍推進のための情報の収集及び啓発活動	男女共同参画室 雇用労政課 消防保安課
(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	・女性の能力開発の支援	男女共同参画室
	・ロールモデルの普及促進	男女共同参画室
	・女性のネットワークづくりの促進	男女共同参画室
②離職した女性の再就職支援	・ライフステージに応じた公的職業訓練の実施	雇用労政課
	・仕事と生活との両立が可能となる再就職の支援	子ども福祉課 雇用労政課
	・専門資格等を生かした再就職への支援	保健医療福祉課 地域医療整備課
③起業や新規就業に対する支援	・起業を目指す女性に対する支援	環境林務課 商工政策課 経営金融課 産業立地課 水産振興課 農業経済課 経営技術課
④キャリア教育の推進	・キャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進	義務教育課 高校教育課
	・理工系分野に対する女子学生・生徒の興味・関心の喚起・向上に関する取組の推進	義務教育課
(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	・公共調達を通じた女性活躍に取り組む企業等の支援	監理課
	・女性の活躍に関する状況把握や課題分析の支援	商工政策課
	・女性活躍推進宣言企業の募集	男女共同参画室
	・一般事業主行動計画の策定促進	雇用労政課
②行政、教育分野における女性の登用促進	・県及び公立学校における管理職登用等の目標設定、進行管理	人事課 総務福利課 教職員課 警察本部警務課 県立病院課
	・市町村における登用状況等の把握・公表及び助言	男女共同参画室 市町村課
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	・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	森林経営課 水産振興課 経営技術課
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	・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	商工政策課
⑤男女の均等な雇用の機会と待遇の確保	・男女の均等な雇用の機会と待遇の確保及び非正規労働者の雇用環境の整備促進のための関係法令等の普及・啓発	雇用労政課

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〕

鹿児島県は、働く女性が多い一方で、女性の多くは出産・育児期に就業を中断することから、女性の就業率は、30歳から34歳の70.8%（平成22年）¹を底とする「M字カーブ」を描いています。平成28年度に実施した「女性活躍推進に関する企業実態調査」においても、女性が退職する理由は、依然として結婚、出産・育児が多くなっています。

平成28年4月1日時点の保育所待機児童数は295人であり、待機児童の問題は喫緊の課題となっています。「鹿児島県子ども・子育て支援事業支援計画」、「かごしま子ども未来プラン2015」などにより、待機児童の解消や多様なニーズに対応した保育サービス等の充実に図り、女性が出産・育児等により就業を中断することなく継続できるような環境づくりに取り組む必要があります。

鹿児島県は、全国と比較して労働時間が長く（県：148.0時間/月、全国：144.5時間/月）²、年次有給休暇の取得率も低い（県：40.4%、国：47.3%）³状況にあります。働く場において女性が活躍するためには、長時間労働等を前提とした働き方や意識の改革を進め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しやすい環境づくりに取り組む必要があります。

また、男性の家事・育児関連時間は全国平均より短く（県：53分/日、国：1時間7分/日）⁴、家庭責任の多くを女性が担っている現状にあります。このため、男女の別を問わず、家庭生活における役割を果たしつつ、職場においても貢献できる環境を整備し、男性の家事・育児等への参画を促進することが必要です。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識は変わりつつあるものの未だに根強く残っており、女性より男性の方がその傾向が強くなっています。この意識は、女性のキャリア形成や昇進への意欲を妨げるとともに、長時間勤務等を前提とした男性中心型の労働慣行の助長や、男性の家事・育児等への参画の妨げなどに大きな影響を及ぼしていることから、職場においても固定的性別役割分担意識の解消に向けた取組が必要です。

さらに、女性が安心して就業を継続するためには、妊娠・出産、育児休業等を理由にした事業主による不利益な取扱い、職場におけるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメントを防止する対策や相談体制の整備も求められています。

¹ 総務省「平成22年国勢調査」

² 厚生労働省「平成27年毎月勤労統計調査」

³ 鹿児島県「平成27年度県労働条件実態調査」、厚生労働省「平成27年就労条件総合調査」

⁴ 総務省「平成23年社会生活基本調査」

〔施策の方向と概要〕

（１）仕事と家庭生活の両立のための環境整備

法においては、働く女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護によりやむを得ず退職することが多いこと等を踏まえ、女性の活躍推進は、男女の別を問わず、家庭生活における役割を果たしつつ仕事における活動を行うために必要な環境の整備等により、仕事と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるよう行われなければならないものとされています。

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

子ども・子育て支援新制度において、実施主体である市町村との連携を図りつつ、保育所や認定こども園等の整備促進による待機児童の解消を図るほか、子どもを持つ保護者の多様な働き方にも対応できる保育サービス等の充実などにより、仕事と子育ての両立のための環境の整備をより一層進めます。

② 働き方の改革（長時間労働の是正・休暇の取得促進）

長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等を図り、「働き方改革」を推進するため、企業トップの意識啓発や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む企業への支援を行い、ライフステージに応じて、男女ともに希望に沿って仕事と家庭生活を両立することを可能にするための取組を推進します。

③ 両立支援に向けた企業の取組促進

一般事業主における仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を促進するため、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）に基づく一般事業主行動計画の策定の促進等を通じ、事業所に対して労働時間の短縮等働き方の見直しや仕事と家庭の両立支援に関する制度の導入・定着を推進します。また、両立支援等の雇用環境の整備に積極的に取り組む企業の認定及び特例認定制度の周知を図ります。

さらに、育児・介護休業法、その他仕事と子育てや介護の両立のための関係法令等の周知に努めます。

④ 柔軟な働き方の促進

男女が希望に応じて多様で柔軟な働き方を実現できるよう、職場だけでなく、外出先や自宅等場所にとらわれない就業を可能とするテレワークの普及を図ります。

また、正規雇用を維持しながら職業生活と家庭生活との両立を図りつつ、効率的でメリハリのある働き方を一層可能にするため、短時間勤務制度等の周知に努めます。

（２）男性の意識改革と家事・育児等への参画促進

女性が仕事と家庭生活の両立を図り、働く場において活躍するためには、男性の家庭生活への参画の促進が不可欠です。このため、男性の意識改革や好事例の普及

等により、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい環境づくりを進めます。

併せて、社会全体の働き方や意識を改革するため、仕事と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を行います。

① 男性ロールモデルの提示や好事例の普及

依然として残る固定的な性別役割分担意識の解消や、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことができるような社会の実現に向けて、男性の意識改革を進めることが重要であること、さらに、男性が家事・育児や介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じて職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用であることから、働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等を行います。

② 仕事と家庭生活の両立や女性活躍に向けた意識啓発

男性の家庭生活への参画には、男性による育児休業等の両立支援制度の活用促進や社会全体の働き方や意識の改革、職場風土の改革を進め、男性の家庭生活への関わりを奨励する雰囲気醸成等の取組が重要です。そのため、管理職を含めた企業トップに対する仕事と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を行います。

(3) 女性が安心して働くことができる職場風土改革

固定的な性別役割分担意識は、男性を中心とした雇用慣行の大きな要因となっており、女性活躍の妨げとなっていることから、職場においても根強い固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組を進めます。

さらに、妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱い、職場におけるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメントが起こらないよう、男女雇用機会均等法等についてあらゆる機会を捉えて周知に努め、女性が安心して働くことができる職場風土改革に向けた取組を推進します。

① 職場における固定的性別役割分担意識の解消

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、男女共に仕事と家庭を両立しづらい職場の雰囲気やセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする事業主による不利益取扱い等、様々な女性に対するハラスメントの背景として、また、男性を中心とした雇用慣行を助長する大きな要因として、女性の活躍の妨げとなっています。

このため、社会全体における取組と併せて、職場においても固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組を進めます。

② ハラスメント防止対策の推進

妊娠・出産等による解雇等事業主による不利益取扱い、職場におけるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメントは職場環境を害する最たるものであることから、ハラスメントが起こらないよう男女雇用機会均等法等についてあらゆる機

会を捉えて周知に努めます。

③ 雇用に関する各種相談への対応

雇用の場における差別や就業条件その他労働に関する相談に適切に対応します。

重点目標2 男女がともに働きやすい環境づくり

施策の方向及び概要	具体的施策	所管課・室
(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	・「鹿児島県子ども・子育て支援事業支援計画」に基づく待機児童の解消	青少年男女共同参画課
	・「かごしま子ども未来プラン2015」に基づく放課後児童クラブの整備による受入児童の拡充	青少年男女共同参画課 雇用労政課
	・事業所内保育施設の設置促進	保健医療福祉課 介護福祉課
	・子育て支援等の担い手となる人材の確保及び資質の向上	青少年男女共同参画課
②働き方の改革(長時間労働の是正・休暇の取得促進)	・ワーク・ライフ・バランス意識の啓発	雇用労政課
	・働き方改革に取り組む企業等の取組促進	男女共同参画室 経営金融課 雇用労政課
③両立支援に向けた企業の取組促進	・子育て支援に取り組む企業の登録・普及	雇用労政課
	・制度の周知・啓発	雇用労政課
④柔軟な働き方の促進	・企業等へのテレワークや短時間勤務制度等の普及	雇用労政課
(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	・男性ロールモデルや好事例の収集・普及	男女共同参画室
②仕事と家庭生活の両立や女性活躍に向けた意識啓発	・男性の家事や育児への参画促進	青少年男女共同参画課 雇用労政課 社会教育課
(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	・管理職を含めた企業トップの意識改革や、男性が家事・育児に主体的に参画しやすい職場環境づくりの支援	男女共同参画室
②ハラスメント防止対策の推進	・女性が安心して働くことができる職場風土改革に向けた取組の推進	男女共同参画室
	・関係法令等の周知・啓発	雇用労政課
③雇用に関する各種相談への対応	・関係機関の紹介や情報提供、助言	男女共同参画室 子ども福祉課 雇用労政課

3 数値目標

設定項目	現状 (年度)	目標 (年度)
鹿児島県女性活躍推進宣言企業制度登録数	0社 (H28年度)	225社 (H37年度) [*H29年度以降] 各年度25社]
県の管理的地位（課長相当職以上）に占める女性の割合 ※3	6.3% (H28年度) ※1	15% (H37年度)
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年度)	15% (H32年度) ※2
女性農業経営士の認定者数 ※4	392人 (H27年度)	460人 (H34年度) ※2
事業所における男性の育児休業取得率	2% (H27年度)	13% (H37年度)
ワーク・ライフ・バランスの推進を行っている企業の割合 ※5	46.7% (H27年度)	70% (H31年度) ※2
保育所等待機児童数 ※6	295人 (H28年度) ※1	0人 (H30年度末) ※2

※1 平成28年4月1日時点

※2 目標年度が女性活躍推進計画の終期と異なる項目については、それぞれの目標年度終了時に新たな目標値を設定するものとする。

(注) 数値目標が設定されている計画等

※3 鹿児島県特定事業主行動計画

※4 農山漁村における男女のパートナーシップの確立に関する指標

※5 かごしま子ども未来プラン2015

※6 鹿児島県子ども・子育て支援事業支援計画