

平成29年度 第1回岡山県男女共同参画審議会 次第

日時：平成29年11月9日(木) 13:00～15:00

会場：岡山県立図書館 サークル活動室

1 開 会

2 議 事

- (1) 第4次おかやまウィズプランの進捗状況について
- (2) 平成29年度男女共同参画関連事業の進捗状況について
- (3) その他
 - ① 岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査結果について
 - ② 報告事項

3 閉 会

<配付資料>

- ・ 次 第
- ・ 配席図
- ・ 岡山県男女共同参画審議会委員名簿
- ・ 資料1 第4次おかやまウィズプランの進捗状況について
「男女共同参画に関する年次報告書」
- ・ 資料2 平成29年度男女共同参画関連事業の進捗状況について
- ・ 資料3 岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査結果について
- ・ 「新 晴れの国おかやま 生き生きプラン」 (概要版)

第4次おかやまウィズプランの進捗状況について

「男女共同参画に関する年次報告書」は、「岡山県男女共同の促進に関する条例」(平成13(2001)年施行)第9条に基づく年次報告書として、また、「第4次おかやまウィズプラン」(平成28(2016)年度～平成32(2020)年度)の進行管理を行うため、本県における男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について取りまとめたものである。

このうち、「第4次おかやまウィズプラン」に掲げる数値目標の初年度の実績は次のとおりである。

目標 : 男女が共に輝くおかやまづくり

【基本目標Ⅰ】 男女共同参画社会の基盤づくり

固定的な性別役割分担や偏見につながる社会制度や慣行は見直していく必要があることから、男女が社会の対等なパートナーとしてさまざまな活動に参画できるよう意識改革を促進する。

- 重点目標 1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し
- 重点目標 2 男女共同参画に関する情報収集と調査・研究の推進
- 重点目標 3 学校・家庭・地域における男女平等に関する教育・学習の推進
- 重点目標 4 男性にとっての男女共同参画の推進
- 重点目標 5 若い世代における男女共同参画の推進

項目番号	数値目標	策定時 (平成26(2014)年度)	現況値 (平成28(2016)年度)	目標値 (平成32(2020)年度)
1	県民満足度等調査「男女が共に能力を発揮して活躍できる地域になっている」の満足度の平均点	2.83点 (平成27(2015)年11月)	2.86点 (平成28(2016)年11月)	3.08点
2	家庭教育相談員の養成数	903人	973人	1,050人
3	男女共同参画青少年課・ウィズセンターで実施する事業の参加者数における男性比率	23.9%	24.3%	30.0%
4	県民満足度等調査「男女が共に能力を発揮して活躍できる地域になっている」の20代及び30代における満足度の平均点	2.81点 (平成27(2015)年11月)	2.90点 (平成28(2016)年11月)	3.06点

【基本目標Ⅱ】 男女の人権が尊重される社会の構築

男女間のあらゆる暴力の根絶に向けて、暴力の発生を防ぎ、暴力を容認しない社会風土の醸成に努めるとともに、民間団体等と協働で、被害者のニーズに応じた支援体制の充実を行う。また、妊娠・出産などのライフサイクルに合わせた女性の心と体の健康づくりなどを支援する。

- 重点目標 6 男女間のあらゆる暴力の根絶
- 重点目標 7 情報化社会における男女の人権の尊重
- 重点目標 8 生涯を通じた女性の健康支援
- 重点目標 9 生活困難を抱える人々への支援

項目番号	数値目標	策定時 (平成26(2014)年度)	現況値 (平成28(2016)年度)	目標値 (平成32(2020)年度)	
5	DV防止基本計画策定市町村数	16市町村 (平成27(2015)年4月)	24市町村 (平成29(2017)年4月)	27市町村 (平成33(2021)年4月)	
6	高等学校等において、生徒に対するDV防止講座等の実施	44.3%	53.3%	65.0%	
7	フィルタリング奨励宣言店舗数	172店舗 (平成27(2015)年10月)	204店舗 (平成29(2017)年3月)	222店舗 (平成33(2021)年3月)	
8	学校行事や学級活動、ホームルーム活動等において、性に関する教育を実施している割合	小学校	96.8%	96.2%	100%
		中学校	94.2%	96.4%	100%
		高校	86.3%	91.3%	100%
9	女性のがん検診の受診率	乳がん (平成25(2013)年度)	46.6%	—	50.0% (平成31(2019)年度)
		子宮頸がん (平成25(2013)年度)	46.9%	—	50.0% (平成31(2019)年度)
10	自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)	17.0人	18.2人 (平成27(2015)年)	14.4人	

【基本目標Ⅲ】 男女が共に活躍する社会づくり

意欲と能力のある女性が活躍の場を広げる挑戦を支援するとともに、社会のあらゆる分野での女性の参画拡大を推進する。

また、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に取り組み、誰もが働きやすく、暮らしやすい社会を目指す。

重点目標 10 政策・方針決定過程への女性の参画促進

重点目標 11 さまざまな分野・産業における女性の活躍の場の拡大

重点目標 12 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

重点目標 13 女性のチャレンジ支援

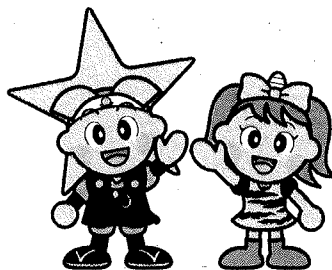
重点目標 14 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

項目番号	数値目標	策定時 (平成26(2014)年度)	現況値 (平成28(2016)年度)	目標値 (平成32(2020)年度)
11	女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合	53.8%	55.3%	59.3%
12	県の審議会等委員の女性比率	36.7% (平成27(2015)年4月)	35.7% (平成29(2017)年4月)	40.0% (平成33(2021)年4月)
13	管理職における女性比率 (一般職公務員/課長級以上)	10.7% (平成27(2015)年4月)	12.2% (平成29(2017)年4月)	13.0% (平成33(2021)年4月)
	管理職における女性比率 (教育職公務員/教頭以上)	21.4% (平成27(2015)年5月)	22.4% (平成29(2017)年4月)	25.0% (平成33(2021)年4月)
	管理職における女性比率 (民間企業/係長級以上)	18.2% (平成24(2012)年度)	17.5% (平成27(2015)年度)	25.0% (平成30(2018)年度)
14	復職した女性医師数	77人 (平成22~26(2010~2014)年度累計)	110人 (平成22~28(2010~2016)年度累計)	173人 (平成22~32(2010~2020)年度累計)
15	女性消防団員数	592人 (平成27(2015)年4月)	634人 (平成29(2017)年4月)	650人
16	農家における家族経営協定締結戸数	527戸	589戸	650戸
17	商工会議所・商工会事務局における管理職員の女性比率	12.6% (平成27(2015)年4月)	9.6% (平成29(2017)年4月)	18.0%
18	県が実施する女性を対象とした就職面接会で就職した女性の人数	—	11人 (平成27~28(2015~2016)年度累計)	50人 (平成27~31(2015~2019)年度累計)
19	女性の育児休業取得率	85.6% (平成24(2012)年度)	89.1% (平成27(2015)年度)	90.0% (平成30(2018)年度)
	男性の育児休業取得率	4.3% (平成24(2012)年度)	1.8% (平成27(2015)年度)	8.0% (平成30(2018)年度)
20	「おかやま子育て応援宣言企業」登録企業・事業所数	572箇所 (平成27(2015)年10月)	682箇所	750箇所
21	放課後児童クラブ実施箇所数	425箇所	535箇所	540箇所 (平成31(2019)年度)

男女共同参画に関する年次報告書

第4次おかやまウイズプラン進捗状況

平成28(2016)年度実績・平成29(2017)年度事業概要



岡山県マスコット「ももっち」と「うらっち」

岡山県

この年次報告書は、岡山県男女共同参画の促進に関する条例 第9条に基づき作成しており、
第4次おかやまウィズプランの進捗状況をまとめたものです。

< 目 次 >

第1 第4次おかやまウィズプラン数値目標 進捗状況・・・・・・・・・・・・・1

第2 第4次おかやまウィズプラン施策別実施状況

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の基盤づくり

- 重点目標1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し・・・・・・・・・・・・・2
- 重点目標2 男女共同参画に関する情報収集と調査・研究の推進・・・・・・・・・・・・・4
- 重点目標3 学校・家庭・地域における男女平等に関する教育・学習の推進・・・・・・・・・・・・・4
- 重点目標4 男性にとっての男女共同参画の推進・・・・・・・・・・・・・7
- 重点目標5 若い世代における男女共同参画の推進・・・・・・・・・・・・・8

基本目標Ⅱ 男女の人権が尊重される社会の構築

- 重点目標6 男女間のあらゆる暴力の根絶・・・・・・・・・・・・・9
- 重点目標7 情報化社会における男女の人権の尊重・・・・・・・・・・・・・12
- 重点目標8 生涯を通じた女性の健康支援・・・・・・・・・・・・・12
- 重点目標9 生活困難を抱える人々への支援・・・・・・・・・・・・・13

基本目標Ⅲ 男女が共に活躍する社会づくり

- 重点目標10 政策・方針決定過程への女性の参画促進・・・・・・・・・・・・・16
- 重点目標11 さまざまな分野・産業における女性の活躍の場の拡大・・・・・・・・・・・・・17
- 重点目標12 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保・・・・・・・・・・・・・18
- 重点目標13 女性のチャレンジ支援・・・・・・・・・・・・・19
- 重点目標14 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現・・・・・・・・・・・・・20

第3 県の推進体制

- 1 岡山県政策推進会議・男女共同参画推進会議・・・・・・・・・・・・・23
- 2 岡山県男女共同参画審議会・・・・・・・・・・・・・23
- 3 岡山県男女共同参画推進センター（ウィズセンター）・・・・・・・・・・・・・24

第4 資料

- 1 市町村の現状
 - （1）市町村における男女共同参画の取組状況・・・・・・・・・・・・・25
 - （2）市町村における女性の登用状況・・・・・・・・・・・・・27
- 2 男女共同参画の現状に関する統計・・・・・・・・・・・・・28
- 3 男女共同参画関係年表・・・・・・・・・・・・・53

第1 第4次おかやまウィズプラン数値目標 進捗状況

基本目標	数値目標	策定時 (平成26(2014)年度)	現況値 (平成28(2016)年度)	目標値 (平成32(2020)年度)
Ⅰ 男女共同参画社会の基盤づくり	県民満足度等調査「男女が共に能力を発揮して活躍できる地域になっている」の満足度の平均点	2.83点 (平成27(2015)年11月)	2.86点 (平成28(2016)年11月)	3.08点
	家庭教育相談員の養成数	903人	973人	1,050人
	男女共同参画青少年課・ウィズセンターで実施する事業の参加者数における男性比率	23.9%	24.3%	30.0%
	県民満足度等調査「男女が共に能力を発揮して活躍できる地域になっている」の20代及び30代における満足度の平均点	2.81点 (平成27(2015)年11月)	2.90点 (平成28(2016)年11月)	3.06点
Ⅱ 男女の人権が尊重される社会の構築	DV防止基本計画策定市町村数	16市町村 (平成27(2015)年4月)	24市町村 (平成29(2017)年4月)	27市町村 (平成33(2021)年4月)
	高等学校等において、生徒に対するDV防止講座等の実施	44.3%	53.3%	65.0%
	フィルタリング奨励宣言店舗数	172店舗 (平成27(2015)年10月)	204店舗 (平成29(2017)年3月)	222店舗 (平成33(2021)年3月)
	学校行事や学級活動、ホームルーム活動等において、性に関する教育を実施している割合	96.8%	96.2%	100%
		94.2%	96.4%	100%
		86.3%	91.3%	100%
	女性のがん検診の受診率	46.6% (平成25(2013)年度)	—	50.0% (平成31(2019)年度)
		46.9% (平成25(2013)年度)	—	50.0% (平成31(2019)年度)
	自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)	17.0人	18.2人 (平成27(2015)年)	14.4人
	Ⅲ 男女が共に活躍する社会づくり	女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合	53.8%	55.3%
県の審議会等委員の女性比率		36.7% (平成27(2015)年4月)	35.7% (平成29(2017)年4月)	40% (平成33(2021)年4月)
管理職における女性比率(一般職公務員/課長級以上)		10.7% (平成27(2015)年4月)	12.2% (平成29(2017)年4月)	13.0%
管理職における女性比率(教育職公務員/教頭以上)		21.4% (平成27(2015)年5月)	22.4% (平成29(2017)年4月)	25.0%
管理職における女性比率(民間企業/係長級以上)		18.2% (平成24(2012)年度)	17.5% (平成27(2015)年度)	25.0% (平成30(2018)年度)
復職した女性医師数		77人 (平成22~26(2010~2014)年度累計)	110人 (平成22~26(2010~2016)年度累計)	173人 (平成22~32(2010~2020)年度累計)
女性消防団員数		592人 (平成27(2015)年4月)	634人 (平成29(2017)年4月)	650人
農家における家族経営協定締結戸数		527戸	589戸	650戸
商工会議所・商工会事務局における管理職員の女性比率		12.6% (平成27(2015)年4月)	9.6% (平成29(2017)年4月)	18.0%
県が実施する女性を対象とした就職面接会で就職した女性の人数		—	11人 (平成27~28(2015~2016)年度累計)	50人 (平成27~31(2015~2019)年度累計)
女性の育児休業取得率		85.6% (平成24(2012)年度)	89.1% (平成27(2015)年度)	90.0% (平成30(2018)年度)
男性の育児休業取得率		4.3% (平成24(2012)年度)	1.8% (平成27(2015)年度)	8.0% (平成30(2018)年度)
「おかやま子育て応援宣言企業」登録企業・事業所数		572箇所 (平成27(2015)年10月)	682箇所	750箇所
放課後児童クラブ実施箇所数		425箇所	535箇所	540箇所 (平成31(2019)年度)

第2 第4次おかやまウィズプラン施策別実施状況

基本目標 I 男女共同参画社会の基盤づくり

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額(千円)	H28予算額(千円)	H29事業概要	H28事業実績
-------	------	--------	-----	------------	------------	---------	---------

重点目標1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

① 社会制度・慣行の見直し	1	男女共同参画を促進するための広報・啓発	広報・啓発	-	-	男女共同参画を促進するため、広報紙やテレビ・ラジオ番組などの広報媒体を有効に活用し、男女の人権の尊重や社会的・文化的に形成された性別(ジェンダー)に気付く視点に立った広報・啓発活動を展開する。	<ul style="list-style-type: none"> ○県広報紙晴れの国おかやま・第4次おかやまウィズプランを策定 ○テレビ・ラジオ <ul style="list-style-type: none"> ・働く女性生き活き企業応援奨励金について ・素敵なワーキングマザー応援プロジェクト ・男女共同参画推進月間PR ・「女性に対する暴力をなくす運動」の啓発 ・キャリアアップ講座受講生募集 ・ストップDV講座参加者募集 ○メールマガジン ○フェイスブックによる情報発信 ○コンビニへのチラシ等設置 ○街頭啓発(岡山駅前)
			第4次おかやまウィズプラン・条例等の周知	-	-	「第4次おかやまウィズプラン」の冊子、概要版を会議、研修会、イベント等様々な機会に配布し、県民へのプランの周知を図る。	-
			男女共同参画推進月間普及事業	-	354	県民及び事業者が広く男女共同参画に対する関心と理解を深め、意欲を高めることを目的に、11月を男女共同参画推進月間とし、気運の醸成に努める。	<ul style="list-style-type: none"> ・懸垂幕掲出(県庁舎) ・パネル展示(県庁1階県民室) ・百貨店やスーパーなどでの店内放送
	2	県が実施する男女共同参画の促進に関する施策等についての苦情処理	苦情処理	-	-	「岡山県男女共同参画の促進に関する条例」に基づき、県が実施する男女共同参画の促進に関する施策又は男女共同参画の促進に影響を及ぼすと認められる施策についての県民又は事業者からの苦情処理を行う。	・処理件数:0件
	3	男女共同参画社会づくりのための意識改革、情報提供等のための講座の開催	ウィズカレッジ事業	889	926	男女共同参画社会形成のため、最新の情報や知識を提供し、男女共に参加しやすい講座、男性・若い世代に着目した講座、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する講座を開催する。	<ul style="list-style-type: none"> ○ウィズカレッジ企画講座 <ul style="list-style-type: none"> ・開催数:6回 ・参加者:288人 ○出前講座・来所講座 <ul style="list-style-type: none"> ・出前講座(11回、参加者:452人) ・来所講座(4回、参加者:94人)
4	女性、子ども、高齢者、障害のある人、同和問題、外国人、ハンセン病問題、患者等、インターネットによる人権侵害、多様な性等、様々な人権をめぐる問題への理解と認識を深める啓発	人権啓発事業	32,936	34,151	人権が尊重される社会を実現するために、一人ひとりが、日常生活でいかなる人権感覚を身につけることができるような啓発・教育など、総合的な人権施策を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> ・新聞広告掲載 ・懸垂幕掲出 ・人権啓発フェスティバル「ハートフルフェスタ2016おかやま」の開催(参加者 205人) ・路面電車・路線バス中吊り啓発広告 ・各種研修会の開催 ・児童生徒人権啓発ポスター募集・展示 	
		人権啓発マトリックス	2,262	2,385	人権関係課相互の連携の強化を図り、複雑多様化した人権問題に対し、人権啓発を総合的、効果的に推進する。	人権相談機関の相談員等を対象にした研修会の開催や様々な人権啓発リーフレットの作成及び人権情報コーナー(192箇所)等への配布	
5	ユニバーサルデザインの考え方の全県的な普及	ユニバーサルデザイン推進事業	5,425	5,652	NPOと協働し、セミナーやUD体験等を組み込んだ多彩な講座の実施、県民室での展示等により、UDについての学びの場と機会を提供する。	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナーの開催:1回 ・UD講座:64回 ・県民室UD展示、常設展示に加えて企画展を1回実施 	

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績
② 社会的気運の醸成	1	男女共同参画を促進するための広報・啓発	[再掲]				
	2	男女共同参画社会への積極的な取組に対する顕彰制度	男女共同参画社会づくり表彰事業	125	160	男女共同参画社会づくりに功績のあった個人及び事業者等の表彰を行う。	○知事表彰 ・個人3人 ・事業者:倉敷地所(株) ○県民生活部長表彰(個人のみ) ・個人7人
	3	男女共同参画社会づくりのための意識改革、情報提供等のための講座の開催	[再掲]				
	4	女性、子ども、高齢者、障害のある人、同和問題、外国人、ハンセン病問題、患者等、インターネットによる人権侵害、多様な性等、様々な人権をめぐる問題への理解と認識を深める啓発	[再掲]				
	5	男女が共に子育てをする社会全体の気運の醸成	子どもがいきいき環境づくり事業	482	1,180	「ももっカード」の普及啓発を図り、県民運動として「子どもが健やかに生まれ育つ環境づくり」に取り組む。	・ももっカード協賛店舗:2,431店舗
			岡山県子育てパパ・グランパ&グランマケアアップ事業	-	5,880	H28年度事業終了	・地域のたまご「ももっ」応援講座:22回 ・三世交代流広場:34回
			おかやま子育て応援宣言企業活性化事業(「おかやま子育て応援宣言企業の登録及び表彰」と同様)	2,259	-	おかやま子育て応援宣言企業を募集し登録を促進することで、仕事と子育てを両立できる環境づくりを支援する。	・おかやま子育て応援宣言企業:682社
			イクジイ・イクメン応援事業	3,092	-	父親や祖父の育児への参加を促進するための体験型イベントを開催するとともに、おかやま子育て応援BOOK(パパ編)を母子健康手帳等と併せて配布し、イクメン(イクジイ)の裾野を広げていく。	-
			祖父母世代の子育て支援ネットワーク事業	2,000	-	祖父母世代の学びと交流を通して、経験やスキルを地域に還元することにより、ネットワーク化や地域ぐるみの子育て支援力のアップを図る。	-
			備中子育て晴れの国交流会事業	269	150	管内の子育て支援者の相互交流やつながりづくりを進めるため、「備中子育て晴れの国交流会」を開催する。	管内の子育て支援者の相互交流やつながりづくりを進めるため、「備中子育て晴れの国交流会」を開催した。 ・実施回数:2回 ・参加者数:111名
備中子育て晴れの国づくり三世交代流地域子育て環境活性化事業			0	1,211	H28年度事業終了	シニア世代(祖父母世代)にも積極的に子育てに関わってもらえるよう、三世交代子育て交流を実施した。 ・実施市町:井原市(2箇所)、高梁市、浅口市 ・参加者数:1,144名	
6	「農山漁村女性の日」の普及等、農林水産業における男女共同参画の促進のための広報・啓発	農山漁村女性の日の普及啓発	-	-	8つの全国団体で構成される農山漁村男女共同参画推進協議会が主催、農林水産省が後援し、全国的に展開する農山漁村女性の日(3月10日)の普及啓発を行う。	「農山漁村女性の日」記念の集いへの参加を求めるなど普及啓発に努めた。	

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績
-------	------	--------	-----	----------------	----------------	---------	---------

重点目標2 男女共同参画に関する情報収集と調査・研究の推進

①	情報収集・提供、調査・研究等の充実	1	男女共同参画推進のための情報収集・提供等	ウイズセンター情報コーナー	645	645	男女共同参画社会の実現に向けた活動に必要な情報を収集し、提供するとともに、人材情報、各種団体の活動情報、情報コーナーの図書・資料データ等を提供する。	○ウイズセンター情報コーナー ・利用者数:12,928人 女性 79.2%(10,239人) 男性 20.8%(2,689人)
		2	人材情報の収集・提供	人材情報の収集・提供	-	-	地域で活躍されている女性を中心に、男女共同参画に取り組んでいる人材を、各種講演会等の講師派遣等のリストとして登録し、人材名簿情報を提供する。	・人材名簿掲載人数:35人(H29.3.31現在)
		3	情報誌「With」の発行	情報誌「With」の発行	646	674	ウイズセンターでのイベントや各種取組状況等を広報する情報誌を発行する。	○ウイズセンター情報誌「With」 ・作成部数6,000部×2回 ・主な配布先:市町村、県内公民館、図書館など
		4	メールマガジン「ウイズおかやまかわらばん」の発行	メールマガジン「ウイズおかやまかわらばん」の発行	-	-	メールマガジン「ウイズおかやまかわらばん」の配信を随時行う。	・12回発行
②	男女共同参画に関する現状調査の定期的な実施	1	男女共同参画関連施策・情報についての報告書の作成・公表	男女共同参画に関する年次報告書作成	-	401	男女共同参画の促進に関する条例第9条に基づき、男女共同参画の促進のために行う事業やその状況をまとめた年次報告書を作成し、公表する。併せて、平成23年3月に策定された第3次おかやまウイズプランの進捗状況を管理する。	○「男女共同参画に関する年次報告書」作成 ・作成部数200部
		2	男女共同参画に関する県民意識調査の実施	男女共同参画に関する県民意識調査の実施	-	-	※H27.28.29実施なし	
		3	市町村の男女共同参画についての現状調査及び情報提供	市町村の現状調査及び情報提供	-	-	市町村における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況について調査する。	男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況を調査し、情報提供した。
		4	市町村の男女共同参画推進の支援	市町村への支援	-	-	市町村と連携し、男女共同参画関係施策の円滑かつ効果的な推進を図るとともに、全市町村で男女共同参画に関する条例が策定されるよう、市町村の取組を支援する。	市町村担当課長等会議を開催 ・県南:平成28年5月12日 ・県北:平成28年5月13日 勝央町男女共同参画審議会にて講演(平成28年6月28日)
		5	ウイズセンター登録団体間のネットワークづくり	登録団体のネットワークづくり	-	-	登録団体交流会等を開催し、各団体の活動状況を共有し、県内におけるネットワークを拡大・充実させる。	登録団体交流会を開催した。

重点目標3 学校・家庭・地域における男女平等に関する教育・学習の推進

	1	高校生・大学生等若年層を対象とする男女共同参画の意識啓発、広報	男女共同参画シンポジウムの開催	2,070	2,070 (※H28補正)	学生を対象に、男女共同参画のあり方を家庭の視点から考える論文コンクールや産学官の代表によるパネルディスカッションを中心としたシンポジウムを実施するとともに、男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業を紹介するなど情報提供を行い、具体的な男女共同参画のあり方を提示する。	男女共同参画シンポジウム2018を開催 ・開催日:平成28年12月10日 ・開催場所:岡山大学創立五十周年記念館 ・参加者数:一般参加者140名、出展企業14社 ・論文受賞者:16名、4校
			若年層に対する意識啓発	-	-	若年層に対してデートDVについての理解を深めるための啓発を行う。	デートDV防止講演会を実施 実施校:13校 参加者:1,918人
2	青少年健全育成促進アドバイザーの派遣	青少年健全育成促進アドバイザー派遣事業	3,322	3,067	各種団体等が開催する研修会等に講師を派遣し、家庭・地域等の教育力の向上と地域での青少年健全育成の取組を図る。	・講師派遣回数:152件(うち女性の人権:1件)	

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績	
① 学校における男女平等に関する教育・学習の推進	3	自ら考え行動する消費者を支援する消費者教育、各種講座の実施<4次プラン新規>	消費者向け講座の開催	1,877	1,395	消費者を対象に、消費生活に必要な知識の習得や消費者被害防止のための意識を高めるため、各種講座を開催する。	消費者啓発セミナー <対象>一般県民 :40回 3,212人 高齢者 :27回 1,305人 生徒・学生 :12回 1,678人 保護者・教員 :5回 242人 職場 :7回 226人 消費生活講座 5回 278人	
	4	私立学校等を対象とした人権教育に対する補助事業の実施	私立学校等人権教育指導補助金	9,882	9,882	人権問題について、理解と認識を深める教育の推進を図るために行う研修会、研究会、講演会等を開催する。 人権問題について、理解と認識を深めるために行う研修会、研究会等へ参加する。	・H28高等学校及び特別支援学校人権教育担当者研修会参加 ・H28小・中学校人権教育担当者研修会参加 ・H27・28高等学校等人権教育研究モデル推進校発表会参加 ・高教研人権教育部会参加 ・教職員人権教育研修会の実施 ・人権映画鑑賞会の実施 ・PTA研修会の実施	
	5	公立学校における人権教育(男女平等の推進)の実施<4次プラン新規>	公立学校における人権教育(男女平等の推進)の実施	-	-	3次プランに基づき、男女平等を推進する教育の充実を図るとともに、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育や男女間のあらゆる暴力を防止する教育等の推進を図る。	・学校の教育活動全体を通して、男女平等の推進を含め人権教育の推進を図った。 ・「第3次岡山県人権教育推進プラン」を策定した。	
	6	公立学校における家庭科教育等の実施<4次プラン新規>	公立学校家庭科教育の推進(義務) 高等学校共通教科「家庭」教育の実施(高校)	-	-	(小学校) 衣食住などに関する実践的・体験的な活動を通して、日常生活に必要な基礎的・基本的な知識及び技能を身に付けるとともに、家庭生活を大切にする心情をはぐくみ、家族の一員として生活を工夫しようとする実践的な態度を育てる。 (中学校) 生活に必要な基礎的・基本的な知識及び技術の習得を通して、生活と技術とのかわりについて理解を深め、進んで生活を工夫する能力と実践的な態度を育てる。 (高等学校) 家族・家庭の意義、家族・家庭と社会との関わりや、生活に必要な技術など、男女が協力して主体的に家庭や地域の生活を創造する能力と実践的な態度を育てる。	(小学校・中学校) 学習指導要領に基づく必修教科として全員履修した。 (高等学校) 学習指導要領に従って必修教科により、全員履修した。	
			教育課程研究協議会	-	1,403	-	-	・実施時期:7月、10月
			チャレンジ・ワーク14	1,195	1,201	中学生の地域における、原則として4~5日程度の職場体験活動等を通して、性別にとらわれない生徒の望ましい職業観を育て、将来の生き方を考え、積極的に生活・学習することができるよう支援する。	・参加者数:公立中学生 8,697人 ・参加校:90校 ・日数:4日間程度 ・活動場所:スーパーマーケット、レストラン、美容院、保育所、工場、公共施設等	
			高校生のためのジョブフェア	759	625	就職を希望する高校生を対象に、合同企業説明会を実施する。	・実施会場:県内3会場 ・参加校数:延べ71校 ・参加生徒数:延べ1,183人	
	7	公立学校における職業観、勤労観の醸成<4次プラン新規>	キャリア教育指導者養成研修	168	170	各学校における組織的なキャリア教育を推進するためのモデルリーダーの育成を図る。	・実施回数:小、中、高 各1日 ・参加者数:小学校77人、中学校60人、高等学校28人	

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額(千円)	H28予算額(千円)	H29事業概要	H28事業実績
			岡山県高等学校等職業教育技術顕彰制度	-	-	職業資格等を取得した県内の高等学校、中等教育学校(後期)、特別支援学校高等部生徒を顕彰することにより、生徒の技術・技能の習熟を目指すとともに、目的意識と学習意欲を高め、学校生活に活力を与え、職業教育の振興を支援する。	・被顕彰者数:986人 ・種目:測量、製図、情報処理、建築、デザイン、プログラミング、簿記、料理等
			職場適応指導	578	578	卒業生の進路先である事業所等を訪問し、卒業生が自らの適性を生かすことができるよう適切な援助と情報収集を行う。	・訪問数:延べ846社(県内企業814社、県外企業32社)
			高校生キャリアサポート事業	6,934	6,979	県立高校13校に「高校生就職アドバイザー」を配置し、高卒求人への開拓と学校への巡回指導を行い、地域内の学校の就職支援を行うとともに、年2回、アドバイザー連絡協議会を開催するなど、情報共有を図り、求人確保に努める。	・アドバイザーによる支援:12配置校+28支援校 ・事業所との懇談会:12校で実施
② 家庭における男女平等に関する教育・学習の推進	1	自ら考え行動する消費者を支援する消費者教育、各種講座の実施	[再掲]				
	2	子どもや家庭に関する相談及び指導・助言	子どもや家庭に関する相談	27,621	27,533	県内3箇所の児童相談所において、児童についての諸問題の相談を受ける。	・相談件数:3,977件
			子ども家庭電話相談室	6,950	6,050	複雑多様な児童問題で悩む児童や親等の相談に、適切かつ迅速に対応するため電話相談事業を実施する。	・相談件数:1,164件
			家庭児童相談室運営事業	11,095	10,302	児童相談所に家庭相談員を配置し、家庭における児童養育上の諸問題について、相談指導を行う。	・家庭相談員:8人 ・相談件数:331件
			一時保護機能強化事業	8,967	8,205	一時保護所の機能の充実を図るため、一時保護対応協力員を配置する。	実務経験を有する一時保護対応協力員を配置することにより、長期化する児童の教育の保障を行った。
			児童相談所24時間・365日体制強化事業	4,202	4,184	児童相談所の休日夜間の相談受付体制を強化するため、夜間対応相談員と休日相談員を配置する。	児童の安全確保のため、24時間365日電話対応することにより児童相談所の夜間、休日体制を強化した。
			児童相談所スーパーバイズ機能強化事業	316	432	児童相談所における専門性の強化を図るため、スーパーバイザー(専門的助言者)の助言が得られる体制の整備を行う。	医療、その他の専門職の協力を得ることによって、より相談機能が強化され、児童の適切な援助が可能となった。
			児童相談所法的対応強化事業	2,144	2,422	児童相談所が法的対応をする上で、弁護士への相談が受けられる体制等を整備する。	虐待事例等への介入にあたっては、保護者とのトラブル等により、困難が生じる場合もあるが、弁護士への相談体制の整備により法的対応の実務が円滑に進んだ。
	3	家庭教育相談員等による子育てに関する悩みを持つ親等を支援するための相談・助言	すこやか育児テレホン事業	6,547	6,645	乳幼児期から少年期までの子どもを持つ親等を対象に、子育てに関する不安や悩みを解消するため、電話相談を行う。	・相談件数:981件(うち電子メール40件) 子どもをとりまく環境に関する相談が最も多く29%(280件)を占めている。(小学校、親同士の人間関係など) また、健康・安全に関する相談が10%(100件)、性格・行動に関する相談が12%(114件)、成長・発達に関する相談が7%(68件)となっている。
		1	地域に密着した男女共同参画推進事業(研修会の開催等)の県内全域にわたる展開	地域に密着した男女共同参画推進事業	4,090	4,133	各地域で男女共同参画を推進するため、研修会等、地域に密着した啓発事業を実施する。
2		青少年健全育成促進アドバイザーの派遣	[再掲]				

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績
③ 地域における男女平等に関する教育・学習の推進	3	県内各地に出向いての男女共同参画の意識啓発	出前講座	-	-	男女共同参画社会の意識啓発に努めるため、ウイズセンターから県内各地に出向く「出前講座」及び各地からウイズセンターに來所し受講する「來所講座」を実施する。	・出前講座：11回、452人 ・來所講座：4回、94人
	4	自ら考え行動する消費者を支援する消費者教育、各種講座の実施	[再掲]				
	5	生涯学習大学等による生涯にわたる多様な学習機会の提供	生涯学習大学	5,846	5,987	県の特性を生かした講座を開設するとともに、多様な学習講座を体系化し、情報提供する。さらに、学習効果を評価することにより県民の学習意欲を高め、地域における生涯学習の一層の振興を図る。	・主催講座：4講座、受講者数：208人 ・連携講座：822講座
	6	市町村教育委員会担当者等を対象とした人権教育・啓発指導者養成講座や人権教育連絡会の開催	人権教育担当者研修会(市町村)	74	74	市町村教育委員会人権教育担当者等を対象とした研修会において、男女平等教育についての理解を深め、男女平等の意識の普及を図る。	・開催回数：2回 ・参加者：74人

重点目標4 男性にとっての男女共同参画の推進

① 男性にとっての男女共同参画の推進	1	男性向けの広報・啓発活動の実施<4次プラン新規>	男性向け講座	-	-	ウイズカレッジ事業及び男女共同参画ゼミナール事業において、男性が参加しやすいテーマの講演会を開催する。	男性が参加しやすいテーマの講演会を開催した。 ・開催回数：2回
	2	男性の家事・育児・介護等に対する意識改革のための事業の実施<4次プラン新規>	働き方改革企業サポート事業	2,226	971	これまでの働き方の見直しなどによりワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図るため、業種・エリアごとに管理職や従業員(特に男性)を対象とした出前講座を実施する。	生産性向上や残業削減、女性活躍推進等の内容で、12回の出前講座を実施した。(35事業所、331名が参加)
	3	地域に密着した男女共同参画推進事業(研修会の開催等)の県内全域にわたる展開	[再掲]				
	4	男性向け各種講座の実施	男性向け講座	-	-	ウイズカレッジ事業及び男女共同参画ゼミナール事業において、男性が参加しやすいテーマの講演会を開催する。	男性が参加しやすいテーマの講演会を開催した。 ・開催回数：2回
	5	男性相談員による男性電話相談の実施	男性相談窓口	309	375	男女共同参画を進めるには、男性の悩みにも向き合う必要がある。経済の低迷や貧困・格差の拡大など社会情勢の変化もあり、DV被害者を含めた男性からの様々な相談の増加が予想されるため、男性相談を実施する。	・相談件数：28件
	6	県職員の新規採用職員研修等による職員の意識啓発	職員研修	-	-	自治研修所において研修を行う。	自治研修所の研修 ・新規採用職員第一次研修 122人 ・新規採用職員第二次研修 121人
② 男性の「働き方」に対する意識改革<4次プラン新規>	1	男性の家事・育児等に対する意識改革のための事業の実施	[再掲]				
	2	男性の働き方の見直しを促進するための講座の実施<4次プラン新規>	男性の働き方講座	-	-	ウイズカレッジ事業及び男女共同参画ゼミナール事業において、男性の働き方をテーマにした講演会を開催する。	男性の働き方をテーマにした講演会を開催した。 ・開催回数：2回
	3	イクボスの取組推進<4次プラン新規>	岡山県イクボス推進事業	3,988	2,056	企業を個別訪問し、イクボスの取組を推進するよう勧めるとともに、実際にイクボスの取組の掘り起こしを行う。	・企業訪問：32社
	4	岡山県はたらくパパたちの育児等奨励金制度の実施<4次プラン新規>	はたらくパパたちの育児参画支援事業	8,960	19,750	「おやかま子育て応援宣言企業」に登録した企業のうち、育児休業や孫育て休暇を制度化し、実際に休暇等を従業員に取得させた事業主に対し、奨励金を支給する。	・男性育児：5件、孫育て休暇：3件

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績
-------	------	--------	-----	----------------	----------------	---------	---------

重点目標5 若い世代における男女共同参画の推進

① 若い世代における男女共同参画の推進	1	高校生・大学生等若年層を対象とする男女共同参画の意識啓発、広報	[再掲]				
	2	地域に密着した男女共同参画推進事業(研修会の開催等)の県内全域にわたる展開	[再掲]				
	3	青少年健全育成促進アドバイザーの派遣	[再掲]				
	4	公立学校における家庭科教育等の実施	[再掲]				

基本目標Ⅱ 男女の人権が尊重される社会の構築

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額(千円)	H28予算額(千円)	H29事業概要	H28事業実績
① 男女間のあらゆる暴力の発生を防ぐ環境づくりの推進	1	男女間のあらゆる暴力を許さない社会環境づくりに向けての啓発	岡山県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画	-	-	DVを防止するとともに、被害者の自立支援を含め、その適切な保護を図るため、DV防止法第2条の3第1項及び県の基本計画に基づき、DV対策を総合的に実施する。	DVを防止するとともに、被害者の自立支援を含め、その適切な保護を図るため、DV防止法第2条の3第1項及び県の基本計画に基づき、DV対策を総合的に実施した。
			広報誌・啓発冊子等による普及啓発	-	-	女性に対する暴力の発生を防ぐため、啓発冊子を配布するなど普及啓発を行う。	○啓発冊子、リーフレット等の作成、配布 ・配布先：一般県民、市町村、相談機関など ○ストップDV講座 ・2回、参加者74人
	2	DVに関する相談窓口の周知	相談窓口の周知	-	-	相談カード、ミニ冊子等により、相談窓口の周知を図る。	・啓発資材の更新 ・コンビニエンスストアの個室トイレ内へのステッカー、相談カード設置
	3	県の職場におけるハラスメント防止対策の推進	ハラスメント防止対策の推進	-	-	県で職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱を定め、職員への啓発周知、苦情相談への対応を行う。	○知事部局 ・自治研修所の研修、人事課のハラスメント等防止研修会、苦情相談窓口の設置 ○教育庁 ・相談員、相談窓口の設置 ・セクハラ防止研修の実施 ○警察本部 ・相談員、相談窓口の設置 ・採用時、昇任時におけるハラスメント防止等研修の実施 ・女性職員の採用登用の拡大を踏まえたセクハラ防止研修の実施 ・eラーニング教育の実施
	4	高齢者虐待防止の推進	法的相談窓口設置時事業	173	269	高齢者の虐待防止や権利擁護に取り組む市町村・地域包括支援センター職員を弁護士との法的相談により支援する。	・法律サポートデスク設置回数：12回
	5	職場におけるハラスメント防止対策の普及・啓発	職場におけるハラスメント防止対策の推進	933	933	事業主等に対し、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止を図り、女性労働者の就業環境が害されないことがないように雇用管理上必要な措置を講じるように啓発する。	・広報誌「おかやま労働」の発行(1,290部×4回) ・「仕事と家庭両立支援ガイドブック」の作成・配布2,000部
	6	教職員等を対象とした人権意識の啓発<4次プラン新規>	教職員等を対象とした人権意識の啓発	-	-	各種教職員研修会等において、「第3次岡山県人権教育推進プラン」が示す人権教育の基本な考え方や各人権課題に対する取組について周知を図り、様々な人権をめぐる課題等に対する教職員等の認識を深める。	・参加者数1,537人
	7	県立学校における人権学習(男女間のあらゆる暴力の防止)の推進<4次プラン新規>	県立学校人権教育サポート事業	10,666	11,118	喫緊の課題である自他の生命及び個人の尊厳と価値を尊重する教育の充実や心理検査を活用し、児童生徒の人権尊重への理解や人権感覚の育成を図り、自他の人権を尊重する実践力を養う。	・男女間のあらゆる暴力の防止をテーマとした講演会・研修会の開催 39校
8	風俗環境浄化対策等の推進	風俗環境浄化対策等の推進	682	702	性に関する情報の氾濫、性を売りものとする営業の増加に伴い、女性に対する暴力を誘引する有害環境浄化対策や少年の福祉を害する犯罪等の取締りを推進する。	・歓楽街における禁止区域営業事犯、わいせつDVD販売事犯等の風俗関係事犯の取締りを推進した。	

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額(千円)	H28予算額(千円)	H29事業概要	H28事業実績
	9	DV対策の推進	DV対策の推進	864	869	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」等に基づき、援助、保護命令の教示、検挙等の対応を行う。	・配偶者暴力関係の検挙件数:190件(うち保護命令違反4件) ・保護命令件数:75件
	10	ストーカー対策の推進	ストーカー対策の推進			・ストーカー行為者の検挙件数:43件(うちストーカー規制法違反15件) ・ストーカー行為者への警告件数:53件	
被害者への相談・支援・救済体制の充実	1	市町村が行うDV対策への支援	市町村施策との連携強化事業	-	-	市町村に対し基本計画の策定や、配偶者暴力相談支援センターの設置について、働きかけ、支援及び連携を行う。	・基本計画策定済み市町村数:24市町村
	2	民間団体と連携した自立支援体制の強化	DV被害者セーフティネット事業	10,247	10,253	<ul style="list-style-type: none"> ・DV防止法に従って策定した県の基本計画に基づき、ボランティアやNPOと協働し、県内各地においてDV被害者の自立を様々な支援する体制を組む。 ・啓発資料の配布等を通じ、相談窓口や通報機関等について必要な情報を広く一般県民に届ける。 ・配偶者からの暴力被害は曜日に関わらず発生するものであることから、休日等の県の相談体制を整備する。 ・DV被害者の自立に向けた支援とその子どもに対する支援を実施する。 ・DV被害者支援団体を育成・強化するため、実務講習会を開催する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○DV被害者サポートコーディネート事業 ・DV被害者支援ボランティアを対象とする研修会の開催 ・DV被害者と支援ボランティアのコーディネート ※民間支援団体に委託実施 ○DV休日電話相談事業 ・日祝祭日及び年末年始のDV相談 ※民間支援団体に委託実施 ○DV被害者等自立支援充実事業 ・心のケアや就労支援、生活支援等を行うステップハウスの提供 ・DV被害者の子どもに対する学習支援 ※民間支援団体に委託実施 ○DV防止啓発事業 ・デートDV相談カードの作成・配布 ・県庁1階県民室でのパネル展の開催 ○コンビニエンスストアの個室トイレ内への相談カード設置
	3	医療関係者等のDVについての理解の促進	医療関係者等のDVについての理解の促進	-	-	医療関係者等のDVについての理解の促進を図る。	要望のあった医療機関へDV防止に係る啓発資料を提供した。
	4	DVに関する相談窓口の周知	[再掲]				
	5	男女共同参画に関する総合相談の実施	総合相談事業	1,950	2,032	生き方や家族・夫婦の悩みなど、様々な問題の相談に応じるため、女性相談員による一般相談、男性相談員による男性のための電話相談と、弁護士・医師による特別相談(法律、こころ)を実施する。	相談件数:2,653件(うちDV相談383件) ・一般相談:2,586件 ・特別相談(法律)62件、(こころ)5件
	6	女性の人権についての相談機関の連携	女性の人権相談機関連絡会	-	-	女性の人権をめぐる状況について、相談業務を行う行政機関等で構成し、女性の人権問題に関する情報交換、調査研究等を行い、総合的な支援の質の向上を図る。	3回開催 ・各相談機関の取組状況について ・事例検討 ・その他意見交換
	7	男性相談員による男性電話相談の実施	[再掲]				
	8	DV相談とDV被害者を支援する体制(配偶者暴力相談支援センター)の充実	配偶者暴力相談支援センター	-	-	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に基づき、DV被害者の保護のため、2施設において、配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たす。 ・岡山県女性相談所 ・岡山県男女共同参画推進センター(ウィズセンター)	○DV相談件数 ・岡山県女性相談所:767件 ・岡山県男女共同参画推進センター:383件

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績
	9	在住外国人に対する相談体制の充実	岡山国際交流センターにおける情報提供・相談業務	-	-	岡山国際交流センターにおいて、在住外国人向けの情報提供や多言語による相談業務を行う。 また、女性、青少年、DVなどの専門相談機関との連携を図り、相談体制の強化を図る。	・生活情報等の提供及び相談件数:3,170件
	10	障害のある人を対象としたDVについての情報提供	DVについての情報提供	-	-	県視覚障害者センター、県聴覚障害者センター及び県障害者社会参加推進センター(暮らしと権利の相談窓口)に啓発用パンフレットを設置し、情報提供に努める。	県視覚障害者センター、県聴覚障害者センター及び県障害者社会参加推進センター(暮らしと権利の相談窓口)に啓発用パンフレットを設置し、情報提供に努めた。
	11	DV被害者の一時保護	DV被害者の一時保護	8,144	8,153	DV被害者の一時保護を行う。	・DVによる一時保護者数:127人(女性54人、同伴73人)
	12	要保護女子等を対象とした相談、調査、指導及び一時保護	女性相談所運営事業	25,501	23,095	要保護女子及びDV被害者の保護を図るため、必要な相談、調査、指導及び一時保護を行う。	・女性相談員:15人 ・相談件数:3,509件(うちDV相談は767件) ・一時保護者数:156人(女性80人、同伴76人) うちDV:127人(女性54人、同伴73人)
	13	高齢者虐待防止の推進	[再掲]				
	14	障害のある人に対する虐待防止の推進	障害者虐待防止・権利擁護研修事業	4,946	5,168	障害者虐待防止法に基づき、県に障害者権利擁護センターを設置、運営するとともに、法律的技術援助窓口を設けるなど、市町村が設置運営する障害者虐待防止センターの支援を行う。また、普及啓発や研修を実施し、障害のある人に対する虐待防止に向けた取組を推進する。	・障害者権利擁護センターの運営 相談件数:124件 ・障害者虐待防止・権利擁護研修の実施 など
	15	児童生徒・教職員等への各種相談窓口の紹介<4次プラン新規>	児童生徒・教職員等への各種相談窓口の紹介	-	-	ホームページや啓発資料等を活用し、各種相談窓口を紹介する。	県ホームページに各種相談窓口の情報を掲載
	16	ストーカー・DV被害防止のための相談・通報体制の強化	女性被害防止のための相談・通報体制の強化	-	-	ストーカー・DV被害者からの相談受理に際し、再被害防止を図るため、110番通報要領の教示や職員教育等により、相談・通報体制の強化に努める。	ストーカー・DV被害者からの相談受理に対し、迅速・的確に対応するとともに、再被害防止を図るため、110番通報要領を教示するなどして、事案発生時の通報体制の強化を推進した。
17	被害者相談体制の強化	女性被害者相談体制の強化	シェルター保護等 2,548 警察安全相談 44,013	シェルター保護等 2,664 警察安全相談 43,962	おかやま被害者支援ネットワーク、性犯罪被害相談電話、警察安全相談等で女性からの被害相談に応じる。	・おかやま被害者支援ネットワーク 相談件数:15件 ・シェルター保護(DV関係のみ) 保護件数:53件・86人 ・性犯罪被害者相談電話 相談件数:21件 ・痴漢等迷惑防止条例違反の検挙件数:144件 ・警察安全相談件数:39,623件	
③ 若年層への 予防啓発、 デートDV対策の 推進	1	高校・大学等でのデートDV防止のための啓発講座の開催	ストップ・DV事業	547	625	高等学校、大学等でデートDV防止講座を開催する。	デートDV防止講演会を実施 実施校:13校 参加者:1,918人
	2	若年層を対象としたデートDV防止のための広報・啓発	デートDV防止のための広報・啓発			若年層に対してデートDVについての理解を深めるための啓発を行う。	・デートDV相談カード、リーフレット、ティッシュの作成・配布 ・コンビニ等にデートDV相談カードの設置
	3	県立学校における人権学習(男女間のあらゆる暴力の防止)の推進	[再掲]				

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額(千円)	H28予算額(千円)	H29事業概要	H28事業実績
④ 関連施策の推進体制の強化と民間団体等との協働<4次プラン新規>	1	DV対策に関する機関による意見交換及び課題の検討	DV対策会議	-	-	DVに関する機関が相互に連携し、DVの総合的な対策を効果的に実施するための会議を開催する。	DVに関する機関が相互に連携し、DVの総合的な対策を効果的に実施するための会議を開催するとともに、DV防止基本計画を推進するための施策の取組状況の調査を実施した。
			女性の人権相談機関連絡会	-	-	女性の人権をめぐる状況について、相談業務を行う行政機関等で構成し、女性の人権問題に関する情報交換、調査研究等を行い、総合的な支援の質の向上を図る。	3回開催 ・各相談機関の取組状況について ・事例検討 ・その他意見交換
			DV被害者保護支援関係機関連絡会議	202	201	複雑・困難で多岐にわたる問題を抱えるDV被害者に対して、総合的な施策を推進するため福祉事務所等との連絡会議を開催し、連携の強化を図る。また、専門研修を実施する。	・DV被害者保護支援関係機関会議:2回(うち1回は、女性相談員等連絡会議と合同開催) ・女性相談員等連絡会議:3回(うち1回は下記研修と合同開催) ・DV相談担当職員研修:1回
	2	市町村が行うDV対策への支援	[再掲]				
3	民間団体と連携した自立支援体制の強化	[再掲]					

重点目標7 情報化社会における男女の人権の尊重

① 女性の人権を尊重した表現の推進	1	県の各部署における男女共同参画の視点を踏まえた広報の推進	公聴広報業務連絡会議	-	-	各部署広報担当者による公聴広報業務連絡会議において、性別にとらわれない表現の周知徹底を図り、各部署で取り組む。	各部署広報担当者による公聴広報業務連絡会議において、性別にとらわれない表現の周知徹底を図り、各部署で取り組んだ。
	2	県広報紙などへの掲載広告に関する庁内審査会の開催	岡山県広報媒体広告審査会の開催	-	-	県広報紙に掲載する広告の表示について、男女の人権の尊重や社会的・文化的に形成された性別(ジェンダー)に気付き視点に立った審査を行う。	(審査案件がなかったため、開催実績なし)
② 高度情報化社会への対応	1	条例に基づく青少年の健全育成の推進	青少年健全育成条例関係事業	2,501	2,501	・岡山県青少年健全育成条例に基づく有害図書等の指定等 ・立入調査員による営業の調査・指導	・有害図書の指定:24件 ・立入調査事業所数:178件
	2	青少年の情報リテラシーの向上<4次プラン新規>	スマホ・ネット適正利用のための環境づくり事業	1,500	1,500	・スマホ・ネットアドバイザーの派遣 ・「スマホ・ネット問題解決タスクフォース」の運営	・スマホ・ネットアドバイザーの派遣回数:50回 ・販売店での待ち時間に活用してもらう啓発リーフレットの作成・配布
	3	青少年健全育成促進アドバイザーの派遣	[再掲]				
	4	わいせつ情報等の違法・有害情報対策の推進	わいせつ情報等の違法情報の規制	3,648	1,712	インターネットを利用した違法情報の取締りを推進する。	インターネット上の違法情報を収集するサイバーパトロールを強化するなど、サイバー犯罪の取締りを推進し、わいせつ電磁的記録記録媒体陳列、児童買春・児童ポルノ法違反等47件を検挙

重点目標8 生涯を通じた女性の健康支援

① 性と生殖に関する健康の重要性についての普及・啓発等	1	エイズ出前講座等、エイズ・HIV感染症に関する正しい知識の普及啓発の推進、相談検査体制の充実、医療対策の促進等	エイズ等特定感染症対策費	9,054	9,402	エイズ・HIV感染症に関する正しい知識の普及啓発の拡充、相談検査体制の充実、医療対策の促進等、総合的な対策を推進する。	・エイズ出前講座:23回 ・HIV抗体検査(保健所・支所)264件 (エイズ治療拠点病院)172件
	2	不妊に悩む夫婦の精神的・経済的負担軽減のための支援	不妊治療対策事業	123,975	133,203	不妊のため子どもを持つことができない夫婦に対する医学的、精神的な相談体制の整備や、不妊治療に対する経済的な負担を軽減するため、不妊治療支援事業を実施するとともに講演会等を実施する。	・不妊相談件数:931件 ・不妊治療助成:578件
			おかやま妊娠・出産相談支援センター等事業	2,530	2,609	思春期の健康や妊娠・出産、人工妊娠中絶、婦人科疾患等に関する助言及び情報提供を行うため、おかやま妊娠・出産相談センターを設置し、女性の健康の保持増進を図る。あわせて、妊娠・出産等に悩む方の最初の相談者となる医療機関の助産師等が適切な助言を行うことができるよう研修を行う。	・相談件数 313件

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額(千円)	H28予算額(千円)	H29事業概要	H28事業実績
	3	性感染症の検査及び性感染症予防知識の普及・啓発	エイズ等特定感染症対策費	725	820	特定感染症予防指針に基づく性感染症の検査の実施及び性感染症予防知識の普及啓発を行う。	・性感染症検査の実施 ・性感染症予防啓発パンフレットの配布
			広報誌・啓発冊子等による広報・啓発	-	-	-	-
	4	妊娠・出産に関する正しい知識の普及啓発<4次プラン新規>	未来のパパ&ママを育てる出前講座等事業	2,499	1,606	未来のパパ&ママを育てる出前講座を開催する。	・未来のパパ&ママを育てる出前講座の開催 22校 4,741人
	5	公立学校における児童生徒の発達段階に応じた性に関する教育の実施<4次プラン新規>	性に関する指導の普及・啓発	-	-	性に関する指導普及推進研修会を開催し、思春期の児童生徒に対する性に関する指導の在り方と医学的な知識等を専門的な視点から研修することで、指導力の向上を図る。	性に関する指導普及推進研修会を開催し、思春期の児童生徒に対する性に関する指導の在り方と医学的な知識等を専門的な視点から研修することで、指導力の向上を図った。
	② 生涯を通じた女性の健康支援	1	周産期における高度専門的な医療体制の整備<4次プラン新規>	周産期医療対策推進事業	177,769	177,019	24時間体制で高度な周産期医療を提供する「総合周産期母子医療センター」及び比較的高度な周産期医療を提供する「地域周産期母子医療センター」の運営に対して助成を行う。
2		乳がん、子宮がんについての正しい知識の普及啓発と検診受診率の向上	乳がん・子宮頸がん検診受診促進事業	658	686	乳がん、子宮頸がんを含むがん対策のため、普及啓発・研修等を行う。	・乳がん・子宮頸がん検診啓発リーフレットの配布等 ・乳がん・子宮頸がん予防出前講座
3		女性の心と身体に対する相談支援の実施<4次プラン新規>	おかやま妊娠・出産相談支援センター等事業(再掲)	2,530	2,609	思春期の健康や妊娠・出産、人工妊娠中絶、婦人科疾患等に関する助言及び情報提供を行うため、おかやま妊娠・出産相談センターを設置し、女性の健康の保持増進を図る。あわせて、妊娠・出産等に悩む方の最初の相談者となる医療機関の助産師等が適切な助言を行うことができるよう研修を行い資質向上を図る。	・相談件数 313件

重点目標9 生活困難を抱える人々への支援

① ひとり親家庭等の自立支援	1	ひとり親家庭等に対する就業相談から就業情報の提供にいたるまでの一貫した就労支援	ひとり親家庭自立支援事業	3,752	3,820	ひとり親家庭支援センターにおいて就業相談や生活相談などを受け付けるとともに、必要に応じて自立支援プログラムを策定し、ひとり親家庭の自立を総合的に支援する。	・相談件数:362件 ・就業実績:22件
	2	ひとり親家庭等における医療費負担の軽減	ひとり親家庭医療費公費負担制度	135,529	127,204	ひとり親家庭等における医療費の自己負担額を軽減するため、公費による負担を行う。	・対象者数:13,847人(H29.3.31) ・県補助額:127,892千円
	3	ひとり親家庭等に対する相談活動	母子家庭等に対する相談活動	6,767	6,766	母子自立支援員の設置、母子福祉協力員等を対象とした研修会を実施する。	・母子自立支援員:3人 ・相談件数:1,333件
	4	児童扶養手当の支給	児童扶養手当の支給	331,026	319,358	ひとり親家庭(実質的にひとり親家庭と同じ状態の場合も含む)に対して、児童扶養手当を支給し、その児童の福祉の向上を図る。	・受給者数:677人(H29.3) ・支給額:321,693千円
	5	母子家庭の母等の職業能力開発の取組に対する支援	母子家庭等自立支援給付金事業	9,850	4,890	給付金事業を通じて、就職に有利な資格の取得を促進するなど、母子家庭の母等の自立を支援する。	受給者数 ・教育訓練:1人 ・高等職業訓練:4人
	6	母子福祉資金、父子福祉資金、寡婦福祉資金の貸付	母子福祉資金、父子福祉資金、寡婦福祉資金の貸付	80,833	87,632	母子家庭及び父子家庭並びに寡婦に対し、経済的自立の助成と生活意欲の助長を図るための資金を貸し付ける。	・母子福祉資金の貸付:121件 ・父子福祉資金の貸付:8件 ・寡婦福祉資金の貸付:1件
	7	母子、父子家庭等に対する生活安定化のための資金貸付	母子金庫資金の貸付	2,000	2,000	母子家庭等に対し、緊急的な小口資金を貸し付け、生活の安定を図る。	・生活緊急資金貸付:18件 ・入学資金の貸付:0件

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績
	8	ひとり親家庭の親及び子の学び直しの支援	ひとり親家庭高等学校卒業程度認定試験合格支援事業	1,250	-	ひとり親家庭の親及び子が高等学校卒業程度認定試験の合格を目指す際に、講座受講費用の一部を支給する。	-
	9	離婚後の子どもの養育に必要な養育費の確保支援	養育費確保支援事業	2,274	-	養育費に関する研修会の実施により相談関係職員の相談能力の向上を図るとともに、ひとり親家庭の親が養育費の取り決め等のため家庭裁判所を訪れる際の同行支援を行う。	-
	10	母子家庭の母等の職業訓練に伴う経済的負担の軽減	訓練手当の支給	47,286	55,278	母子家庭の母等、一定の要件に該当する者が公共職業能力開発施設等で受講する職業訓練に対する経済的負担の軽減を図る。	・受給者数:46人(うち母子家庭の母等:6人)
	11	県営住宅の一般住戸入居におけるひとり親家庭への抽選時における優遇措置	県営住宅入居抽選時の優遇措置	-	-	20歳未満の子を扶養する寡婦・寡夫について、抽選に当たって当選率に係る優遇措置を実施する。	20歳未満の子を扶養する母子・父子世帯について、抽選に当たって当選率に係る優遇措置を実施した。 (募集回数:4回/年)
② 男性の孤立防止、日常生活等の自立支援	1	男性向けの広報・啓発活動の実施	[再掲]				
	2	地域に密着した男女共同参画推進事業(研修会の開催等)の県内全域にわたる展開	[再掲]				
	3	男性向けの料理教室等、日常生活の支援	岡山県栄養委員活動推進事業費補助金	1,220	1,220	地域で健康づくり活動(男性のための料理教室等)を行っている栄養委員の育成・支援を行い住民の健康保持増進を図る。	・親子の食育教室、男性のための料理教室の開催(岡山県栄養改善協議会実施)
	4	自殺予防対策の充実(性別を問わない)	自殺予防対策事業及び地域自殺対策強化事業	26,887	25,511	岡山県自殺対策連絡協議会及び地域会議を開催し、自殺予防対策の具体的な取組の方向性を協議するとともに、自殺予防のための啓発活動や、かかりつけ医等に対してうつ病等心の健康対策対応力向上研修を実施する。 また、自殺対策推進センターの運営や、自殺未遂者の再発防止、電話相談の強化、人材育成、市町村補助など、地域における総合的な支援体制の整備を図る。	・地域自殺対策連絡協議会の開催 ・自殺予防情報センター ・県民からの相談への対応 ・連絡調整会議による関係機関の連携強化 ・研修の開催 ・電話相談支援 ・ゲートキーパー等人材育成 ・市町村補助 等
	1	認知症高齢者に関する早期診断・早期対応、研修体制の充実、家族介護者に対する支援や普及啓発等	認知症高齢者を地域で支える基盤強化事業等	15,669	8,942	認知症高齢者対策として、認知症高齢者介護相談、研修体制の充実、家族介護者に対する支援や普及啓発等を行う。	○認知症介護指導者養成研修修了者:2人 ○認知症介護実践者研修修了者 ・実践者研修:697人 ・実践リーダー研修:99人 ・計画作成担当者研修:68人(うち24人岡山市) ・管理者研修:158人(うち46人岡山市) ・開設者研修:17人(うち6人岡山市)
	2	障害のある人の社会参加に向けた理解促進<4次プラン新規>	障害者差別解消・共生社会実現プロジェクト	4,829	5,018	障害者差別解消法の趣旨を踏まえ、適切な環境整備やあいサポート運動等の啓発活動により、障害の有無にかかわらず全ての人が暮らしやすい地域社会(共生社会)の実現を図る。	・障害者差別解消相談センターの設置・運営 相談件数:59件 ・あいサポート研修の実施:196回(延べ14,540人) ・あいサポート認定企業・団体:89団体
	3	障害のある人の相談支援、移動・コミュニケーション等の支援	市町村が実施する地域生活支援事業	335,468	273,958	障害のある人等に係る地域生活を支援するために、一般的な相談支援、日常生活用具給付等事業、移動支援、日中一時支援事業等を市町村が実施する。	全市町村で実施
			県が実施する地域生活支援事業	170,574	151,506	障害のある人等に係る地域生活を支援するために、専門性の高い相談支援事業及び広域的な対応が必要な事業等を実施する。	・発達障害者支援センターの運営(岡山市、津山市) ・サービス提供者等育成事業
4	身体障害のある人の自立促進、身体機能の維持向上の支援	自立支援給付費	9,277,951	8,847,800	障害者等が自立した日常生活を営むことができるよう、必要な福祉サービスの給付等の支援を行う。	全市町村で実施	

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績
③ 高齢者、障害のある人等の自立した生活に対する支援	5	地域における障害のある人の自立支援	県が実施する地域生活支援事業	745	756	「県が実施する地域生活支援事業」の1つ。知的障害者相談員の資質の向上を図ることにより相談員活動の充実を図る。	・知的障害者相談員研修会事業 開催回数:全県研修 2回 地域研修 9回
	6	県有施設の整備における高齢者や障害のある人等の意見を聞くバリアフリー相談検討会の実施	バリアフリー相談検討会	84	137	県事業を対象に、施設の整備計画・設計段階から、高齢者や障害のある人等の意見を聴くバリアフリー相談検討会を開催し、利用者参加によるバリアフリー施設整備の促進を図る。	・開催回数:0回(検討案件なし)
	7	発達障害のある人のトータルライフ支援<4次プラン新規>	就学前後における関係機関連携強化事業	742	4,539	就学前後における情報連携ガイドラインの県内市町村への普及を図る。	・5市町村でモデル事業を実施
			発達障害のある人の就労サポート事業	779	812	発達障害のある人を研修生として県内に受け入れるとともに、就労支援機関のためのハンドブックを策定する。	・2名を受け入れ
	8	地域包括ケアシステムの構築の支援	地域包括ケア体制推進総合事業	81,286	92,039	地域支援の中核機関である地域包括支援センターの機能強化等を図り、地域包括ケアシステムづくりを促進する。また、地域の実情に応じた地域包括ケアシステムを構築するために市町村が取り組む事業に対し補助する。	・地域包括支援センター:全市町村 68施設 ・地域包括支援センター職員に対する研修を6回開催、参加者数:648人(延べ)
	9	在宅高齢者に対する各種サービスの提供と質の向上に向けた市町村支援	高齢者在宅生活支援事業	31,200	32,500	高齢者の居宅における日常生活を容易にし、介護者の負担を軽減するため、高齢者住宅改造助成事業を行う市町村に対し補助する。	・補助市町村数:20市町 ・補助件数:213件
	10	医療・介護の連携<4次プラン新規>	介護保険事業支援計画等推進	1,319	1,319	高齢化が進み介護を必要とする高齢者が増大する中で、長寿を喜び高齢者が住み慣れた家庭や地域で人権が尊重され、安心して自立した生活を送ることができるよう、総合的な支援体制の構築と生き生きとした健康福祉社会の創造をめざす。	第6期岡山県高齢者保健福祉計画・介護保険事業支援計画の推進にあたり、岡山県介護保険制度推進委員会を開催した。 ・開催回数:2回
	11	介護支援専門員の養成、認定調査員等の研修	介護支援専門員の養成、認定調査員等の研修の実施	20,976	21,089	本人・家族の希望等を勘案した介護サービス計画作成やサービス提供機関との連絡調整を行うために、必要な介護支援専門員の養成を行うとともに、要介護認定事務が円滑に実施されるよう認定調査員、介護認定審査会委員及び主治医を対象に研修を実施する。	・介護支援専門員実務研修修了者:285人 ・介護支援専門員各種更新研修修了者数:872人 ・主任介護支援専門員(更新含む)研修修了者数:191人 ・認定調査員研修:5回 ・介護認定審査会委員研修:4回 ・主治医研修:4回
	12	介護基盤の整備推進	老人福祉施設等の整備	2,328,166	2,534,469	第6期岡山県高齢者保健福祉計画・介護保険事業支援計画の着実な推進を図るため、社会福祉法人等が行う老人福祉施設等の整備事業に対して、費用の一部を補助する。	○広域型 ・養護老人ホーム:1施設 ○地域密着型 ・認知症高齢者グループホーム:2施設 ・小規模多機能型居宅介護事業所:4施設
			介護サービス事業者等の指定	9,631	9,631	要介護者等に係るサービス計画策定機関としての居宅介護支援事業者及びサービス事業者、介護保険施設の指定を行うとともに、事業者管理システムにより登録管理等を行う。	介護保険事業者指定 3,985件(H29.9.31現在 県指定のみ(休止を除く))
	13	介護保険運営に係る市町村の指導・支援	市町村の指導・支援	25,301,651	24,784,689	保険者である市町村に対する計画の進行管理、保険給付の実施その他の指導を行う。また介護保険財政安定化基金を設置・運営する。	・介護給付費負担金の支出 ・介護保険財政安定化基金の設置・運営 ・介護保険特別対策事業の実施
			介護保険審査会の運営	971	1,012	保険者である市町村が行った行政処分に対する不服申立の審理裁決を行う第三者機関として、介護保険審査会の運営を行う。	・要介護認定等に係る審査請求:7件
	14	高齢者等が円滑に入居できる賃貸住宅についての情報提供	サービス付き高齢者向け住宅の情報提供	275	275	サービス付き高齢者向け住宅の情報提供を行う。	H23年10月20日から、サービス付き高齢者向け住宅制度が新たに創設された。 ○サービス付き高齢者向け住宅制度 109件 3,266戸 登録(H23~H28登録実績)

基本目標Ⅲ 男女が共に活躍する社会づくり

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績
-------	------	--------	-----	----------------	----------------	---------	---------

重点目標10 政策・方針決定過程への女性の参画促進

①	行政分野における女性の参画促進	1	審議会等委員への女性の参画促進	-	-	県の審議会等(附属機関)への女性の参画状況の把握に努めるとともに、女性の参画促進を図る。 ○審議会等における女性委員比率:県35.7%(H29.4.1現在)	・審議会等における女性委員比率:県 36.4%(H28.4.1現在)	
		2	市町村の男女共同参画についての現状調査及び情報提供	[再掲]				
		3	男女共同参画の視点をもった指導者・人材の養成	男女共同参画ゼミナール事業	698	728	男女共同参画を推進するため、広域的なネットワークづくりや男女共同参画の視点を持った人材養成を行う。	・開催日数:7日間 ・修了者:12人 ・参加総数:437人
		4	県の女性職員の登用推進、職域の拡大等	女性職員の登用促進、職域の拡大等	-	-	能力主義による適材適所の人事配置を基本に、積極的な登用を行うとともに、女性の活躍の場の確保に努める。 ○課長級以上(教員除く)への女性登用比率 ・知事部局・諸局 9.3%(H29.4.1現在) ・教育庁 9.3%(H29.4.1現在)	○課長級以上(教員除く)への女性登用比率 ・知事部局・諸局 9.0%(H28.4.1現在) ・教育庁 5.3%(H28.4.1現在)
		5	女性警察官の採用及び登用の拡大	女性警察官の採用及び登用の拡大	32,651	6,750	女性警察官の採用拡大に努めるとともに、各分野に積極的に配置し、女性の力を活かした取組を強化する。	・警察官採用数:女性19人 ・全警察署(22署)に女性警察官を複数配置 ・平成32年度までに定員に占める女性警察官の割合を10%に引き上げる計画に基づき、引き続き採用登用の拡大を推進 ・県民の多様なニーズに応えるため、女性の視点をより一層反映した各種施策を推進
②	教育分野における女性の参画促進	1	女性教職員の登用促進、職域の拡大等	校長・教頭への女性の登用促進	-	-	学校教員の管理職への女性の登用促進を図る。 ○女性管理職(H28.4.1) ・校長:129名(20.8%) ・教頭:171名(22.2%)	
③	民間企業における女性の参画促進	1	男女共同参画の視点を導入した入札参加資格制度の実施	-	-	国の「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を参考に、ワーク・ライフ・バランス等推進企業の幅広い評価に努めるよう、引き続き関係部局及び市町村に周知する。	国の「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を参考に、ワーク・ライフ・バランス等推進企業の幅広い評価に努めるよう、関係部局及び市町村に周知した。	
		2	男女共同参画の視点を導入した入札参加資格審査制度の実施	建設工事の入札参加資格審査制度について、男女共同参画の視点を導入	-	-	建設工事の入札参加資格審査において、男女共同参画(女性技術者雇用、育児・介護休業規定の導入)の状況により加点をを行う。	平成20年度から建設工事の入札参加資格審査において、男女共同参画の視点を導入している。
		3	企業等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進	働く女性の環境ステージUP事業	0	4,507	H28年度事業終了	・奨励金を22社に支給するとともに、女性活躍推進支援員によるきめ細やかなアドバイスを行った。 ・本事業を活用した企業の取り組みをまとめた事例集を作成し、県内大学やハロワークに配布した。
		4	管理職への女性の登用推進<4次プラン新規>	仕事と生活が両立しやすい職場環境づくりの推進	933	933	仕事と生活が両立しやすい職場環境づくりを推進するため両立を支援する法律・制度の広報・啓発を行う。	・広報誌「おかやま労働」の発行(1,290部×4回) ・「仕事と家庭両立支援ガイドブック」の作成・配布2,000部
		4	管理職への女性の登用推進<4次プラン新規>		1,024	-	「管理職」「起業家」「新卒」などのカテゴリごとの意見交換会を開催するほか、違う立場の女性との交流促進を図る場を提供する。	

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績
重点目標11 さまざまな分野・産業における女性の活躍の場の拡大							
① さまざまな分野(医療・科学・防災など)における女性の活躍の場の拡大	1	地域における女性消防団員の確保・充実	女性消防団員の確保・充実	-	-	女性の消防団活動への参加気運を高めるため、女性若手消防団員研修会を開催する。	・女性消防団員数:629人(H28.4.1) ・女性の消防団活動への参加を推進するため、女性・若手消防団員募集PR事業の実施 ・女性の消防団活動への参加気運を高めるため、女性若手消防団員研修会の開催
			女性・若手消防団員募集PR事業	-	-		女性や若者向けのタウン情報誌への広告や、FMラジオのCMを集中的に行うことで、消防団員確保に係る広報を強化した。 広告掲載に当たっては、現在消防団で活動している大学生や女性団員への取材記事や、フリーペーパー等への広告等により若者や女性に向けた積極的なPRを行った。
	2	ももたろう未来塾による地域づくりリーダーの養成	地域づくりリーダー養成講座運営事業	3,342	3,293	地域づくりに取り組むリーダーを育成する1年制の塾を開催する。	・年間10回の講義及びグループワーク ・卒業生数:24人(男性 10人、女性 14人)
	3	地域のコミュニティづくりの推進	コミュニティ活動推進事業	257	281	地域でのコミュニティ活動情報等を掲載した広報誌を制作・配布する。	○コミュニティ広報誌「生き生きネット」 ・発行:平成29年3月(年1回発行) ・発行部数:8,000部
	4	女性医師の復職支援	女性医師復職支援事業	1,700	2,030	女性医師の復職のための相談窓口等を設置する。	・相談件数:39件
			女性医師キャリアセンター運営事業	14,000	16,000	女性医師の復職のための研修事業等を行う。	・女性医師復職数:16人
女性医師等就労支援事業			-	-	女性医師の復職のため、医療機関における仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境の整備を行う。	・補助件数:10件	
5	高校生等の科学技術分野への関心を高める事業に取り組む大学等との連携	大学等との連携	2,210	2,210	岡山大学、岡山理科大学、倉敷芸術科学大学、津山工業高等専門学校及び県の連携組織である科学Tryアングル岡山と産業界等が連携して科学技術の普及啓発事業を実施し、将来を担う人材の育成を図る。	科学好きの生徒等に研究成果発表と交流の場を提供する「集まれ!科学への挑戦者」を科学Tryアングル岡山と共催。中高生70組が応募。	
6	ITインフラを活用した医療・教育・地域づくり等、県民に身近な分野での情報化促進	IT戦略推進事業	1,558	1,732	身近な分野での情報化促進に向け、県警察本部や岡山県高度情報化推進協議会等と連携し、情報セキュリティや情報リテラシーといったITの適切な利活用をテーマに研修を実施する。	研修開催実績:3回 参加者数:計216人	
さまざまな産業(農林水産業・自営業など)における女性の活躍の場の拡大	1	働く女性生き生き企業応援奨励金	[再掲]				
	2	商工会議所・商工会の女性部、女性会への活動支援	小規模事業指導費補助事業	7,443	8,199	商工会議所及び商工会に設立されている女性部の部員の資質向上のための活動推進事業や、地域の小規模企業の振興発展を図るための講習会開催事業等の実施に必要な経費に対して補助を行う。	・補助金:商工会等8,199千円
	3	商工会議所・商工会への女性の参画支援	商工会議所・商工会への女性役員の参画支援	-	-	商工会議所及び商工会の理事会等の場で、女性の地位向上への取組を働きかける。	
	4	家族経営協定締結の促進	家族経営協定締結の促進	-	-	家族農業経営において、経営方針や役割分担、家族全員が働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき取り決める「家族経営協定」の普及啓発を行う。	○家族経営協定 ・締結農家数:32戸(累計589戸) ・主な協定内容:農業経営の方針決定、労働時間、休日、労働報酬、役割分担等
	5	女性の認定農業者の拡大	女性の認定農業者の拡大	-	-	新規に農業経営改善計画の認定を受ける者や再認定を迎える経営体に対して、「家族経営協定」を締結した夫婦・親子の共同申請を啓発する。	各県民局の担当者とは認定に向けた推進会議を開催し、共同申請等の啓発に努めた。

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額(千円)	H28予算額(千円)	H29事業概要	H28事業実績
②	6	女性農業者等の経営参画推進	女性農業者等経営参画推進事業	334	352	男女共同参画の普及啓発や女性農業者の能力向上研修会の開催等を通じて、女性の農業経営や地域社会への一層の参画を促進するとともに、その能力を十分に発揮することができる環境づくりを推進する。	・男女がともに活躍できる地域づくり検討会:6回 ・男女共同参画啓発研修会:4回 ・女性農業者の能力向上研修:8回 ・啓発資料の配布
	7	農業士の育成	農業士育成対策事業	2,777	2,777	地域の指導的立場である男性及び女性の農業士の活動・連携を支援することで、新規就農者の確保・育成や6次産業化等による農山村の活性化を推進し、地域農林業の振興や担い手の確保・育成を図る。	・研修会:1回 ・先進地調査:1回 ・役員会:2回
	8	女性農業者や起業グループリーダー等を対象とした農産加工技術向上研修等の実施	地域農業活動支援調査	2,915	3,350	県内農業農村における女性の起業や経営参画を推進するため、農村女性や指導者となる普及指導員等を対象に、農産加工技術及び知識の習得に係る研修、農業経営参画や起業化への啓発、能力向上研修を実施するとともに、女性の経営参画に資する調査を実施する。	・農産物加工技術研修会の実施 ・研修生に対する加工技術指導フォローアップの実施 ・女性参画促進、女性能力向上研修の実施 ・先進的な女性農業者の活動事例調査 ・実績書の作成、配布
	9	「農山漁村女性の日」の普及等、農林水産業における男女共同参画の促進のための広報・啓発	[再掲]				
	10	農業委員会への女性の参画促進	農業委員会等への参画支援	-	-	改選等の機会を捉えて、女性農業者の農業委員への登用について研修や文書による周知等を行う。	農業委員会事務局担当が参画する担当者会議において、女性の農業委員会への参画促進について周知に努めた。また、農業委員の統一選挙の機会を捉えて、文書により各農業委員会と農業会議に女性の参画促進への更なる取組について周知した。

重点目標12 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

①	男女の均等な機会と待遇の確保の促進	1	企業等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進	[再掲]					
		2	労働関係法令等の周知		1,275	1,289	労働関係法令の基礎知識の周知や労働に対する意識の醸成のための啓発を図る。	・セミナーの開催(1回、参加者数62人) ・広報誌「おかやま労働」の発行(1,290部×4回) ・「仕事と家庭両立支援ガイドブック」の作成・配布:2,000部	
			女性の活躍推進に関する企業意識調査		0	3,081 (※H28補正)	H28年度事業終了	県内企業3,000社を対象に、女性の採用や昇進の実態、制度の利用状況など女性の活躍推進に関する取組状況等を調査を実施した。(回収率50.2%)	
		3	民間事業所の育児・介護休業制度や女性雇用管理に関する調査結果の公表	職場における仕事と家庭の両立支援の実態調査		-	-	(※平成29年度実施なし)	(※平成28年度実施なし)
		4	職場におけるハラスメント防止対策の普及・啓発	[再掲]					
5	県の職場におけるハラスメント防止対策の推進	[再掲]							
②	女性が働き続けることのできる環境づくり<4次プラン新規>	1	働き方改革企業サポート事業		2,226	971	これまでの働き方の見直しなどによりワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図るため、業種・エリアごとに管理職や従業員(特に男性)を対象とした出前講座を実施する。	生産性向上や残業削減、女性活躍推進等の内容で、12回の出前講座を実施した。(35事業所、331名が参加)	
			仕事と生活の調和の実現のための広報・啓発等		663	663	労働関係の広報誌として「おかやま労働」を発行し、県及び国の労働行政全般にわたり普及・啓発を図る中で、仕事と生活の調和の実現のための広報を行う。	広報誌「おかやま労働」の発行(1,290部×4回)	
			ワーク・ライフ・バランス普及促進事業		2,382	2,483	ワーク・ライフ・バランスを推進するため、経営者等を対象としたセミナーを開催するとともに、積極的な取組を行っている企業などの情報を掲載した冊子を作成するなど、情報提供に努める。	・セミナーの開催(5回、参加者数449人) ・「働きやすい職場づくり取組事例集2016」の作成・配布:2,000部	

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績
	2	働く女性生き生き企業応援奨励金	働く女性の環境ステージUP事業	0	4,507	H28年度事業終了	・奨励金を22社に支給するとともに、女性活躍推進支援員によるきめ細やかなアドバイスを行った。 ・本事業を活用した企業の取り組みをまとめた事例集を作成し、県内大学やハローワークに配布した。
	3	女性の就労に関する情報提供	就業に関する情報提供	-	-	ウイズセンターにおいて、就業に関する情報提供を行う。	就業に関する情報提供を行った。
	4	待機児童解消に向けた保育所の整備等の推進	安心こども基金事業費	114	784,691	新規採択を終了(保育所等整備費等により対応)	4市町8箇所の保育所・認定こども園整備等に助成した。(新設:3箇所、賃借料補助:5箇所)
			認可外保育施設の指導・監督	-	-	認可外保育施設の指導・監督をする。	・立入調査実施数:69件(岡山市・倉敷市を除く)

重点目標13 女性のチャレンジ支援

① 職業能力開発と能力発揮の支援の充実	1	女性の再就職のためのキャリアアップ(より高い資格・能力を身につける)支援	キャリアアップ講座事業	2,190	2,282	結婚、出産、育児、介護等でいったん仕事を中断し、再就職を希望する女性に対し、パソコン検定3級程度の技術や就業に必要な知識を習得させ、円滑な再就職の促進を図る。	○24日間コース ・岡山会場1回、受講者4人 ・倉敷会場1回、受講者6人 ・津山会場1回、受講者6人 ○パソコン会計コース ・岡山会場1回、受講者11人 ○ワークライフセミナー ・倉敷会場2回、受講者18人
			子育て中の女性への多様な働き方の機会提供事業	7,585	7,585	就職に役立つ実務知識習得講座を開催するほか、子育て中の女性と企業の出会いの場として、就職応援・合同企業説明会を開催する。	○就活コンシェルジュによる個別相談 246件 ○プレキャリアアップセミナー 10回(参加申込者133名) ○就職応援イベント 合同企業説明会 3回(一般参加者170名) ○トークイベント 1回(参加者42名)
	2	女性医師の復職支援	[再掲]				
	3	未就業医療従事者への就労支援	岡山県看護師等就労促進事業	13,534	13,583	未就業の看護職員の就労を促進し、県内で就労する看護職員の充足を図る。	・ナースセンターでの職業紹介による就業者数:425人
			看護学生奨学金貸付金	30,528	34,428	将来県内において保健師、助産師、看護師又は准看護師の業務に従事しようとする看護師等養成所に在学している者に奨学金を貸付けることにより、県内の看護業務従事者の確保及び質の向上を図る。	・貸付人数:69人 (看護師64人、准看護師5人)
	4	再就職を促進するための技術・知識の習得を目的とした職業訓練の実施	職業能力の開発	438,009	470,750	県立高等技術専門学校等で、就職・再就職を希望する人や在職者が技術や技能を習得し就業機会や職域を拡大するための職業訓練を実施する。	○施設内訓練 18科 定員420人 ・訓練期間:6月～2年 ・入校者:246人 ○委託訓練 91コース 募集定員1,554人 ・訓練期間:3月～2年 ・入校者:1,287人 ○障害者委託訓練 7コース 定員7人 ・訓練期間:1月～3月 ・入校者:7人
	5	IJUターン希望者の就職支援	IJUターン希望者の就職支援	268	276	本県へのIJUターン就職を希望する者の様々なニーズに対応するため、各種支援事業を実施する。	○就職相談会の開催 ・東京 3回(相談件数 42件) ・大阪 3回(相談件数 24件) ・名古屋 1回(相談件数 7件)
	6	岡山労働局や公共職業安定所との連携による離職者等への就職支援等	合同就職面接会の開催	4,456	4,642	労働局やハローワークとの連携により、合同就職面接会を開催する。	合同就職面接会の開催(年3回) ・参加企業数:816社 ・参加者数:799人

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績
② 創業を志す女性への支援	1	創業相談窓口の設置と創業塾、セミナーの開催による創業支援<4次プラン新規>	女性創業サポートセンターの設置・女性創業支援研修等の開催	8,028	8,362 (※H28補正)	女性の創業を支援する専門の相談員を配置し、各種相談へ対応するとともに、創業支援研修やセミナー等を開催する。	○女性創業サポートセンターの設置(相談件数:延べ239件) ○女性創業支援研修の開催 2コース(受講者数:43人) ○女性創業セミナー、交流会の開催 2回(参加者数:91人)
③ 子育て中の女性への就職支援<4次プラン新規>	1	仕事と生活の調和の実現のための広報・啓発等	[再掲]				
	2	子育て中の女性の多様な働き方を情報提供	子育て中の女性への多様な働き方の機会提供事業	7,585	7,585	就職に役立つ実務知識習得講座を開催するほか、子育て中の女性と企業の出会いの場として、就職応援・合同企業説明会を開催する。	○就活コンシェルジュによる個別相談 246件 ○プレキャリアアップセミナー 10回(参加申込者133名) ○就職応援イベント 合同企業説明会 3回(一般参加者170名) ○トークイベント 1回(参加者42名)
	3	託児環境が整備されたハローワーク設置市以外に出張し、託児所を設けた就職相談会・面接会を開催	女性応援出張相談会・地元企業就職面接会の開催	7,223	7,441	専門のコーディネーターが県内各地域へ出向き、無料託児所を設置した会場で、就職に関する相談を受ける。また、併せて、地元企業による就職面接会を開催する。	相談会の開催 10回(参加者数:106人) セミナーの開催 10回(参加者数:54人) 就職面接会の開催 10回(参加者数:59人) 採用決定数 7人

重点目標14 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

① 職業生活と家庭・地域生活の両立支援	1	仕事と生活の調和の実現のための広報・啓発等	[再掲]				
	2	男性の働き方の見直しを促進するための講座の実施	[再掲]				
	3	県の職場における育児休業・介護休業を取得しやすく復帰しやすい環境の整備	育児休業・介護休業を取得しやすく復帰しやすい環境の整備	-	-	子の養育や家族の介護を行う県職員の雇用の継続を図り、職業生活と家庭生活との両立に寄与する。	○知事部局職員 ・育児取得者50人(女性46人、男性4人) ・介護取得者0人(女性0人、男性0人) ○教育関係職員 ・育児取得者81人(女性78人、男性3人) (複数回取得者含む) ・介護取得者4人(女性4人、男性0人) (複数回取得者含む) ○警察職員 ・育児取得者41人(うち女性41人、男性0人) ・介護取得者0人
	4	県の職場における育児短時間勤務・早出遅出勤など、働きながら育児をしやすい環境の整備	県の職場における育児短時間勤務・時差出勤制度等の整備	-	-	県の職場における育児短時間勤務制度等により、職業生活と家庭生活との両立に寄与する。	○育児短時間勤務制度を活用している職員 ・知事部局職員:12人(女性11人、男性1人) ・教育関係職員:45人(女性43人、男性2人) ・警察関係職員:2人
	5	男性職員の子育て参加促進<4次プラン新規>	男性職員の子育て参加促進	-	-	育児休業、家族休暇等の子育てに関する休暇制度を周知することで、男性職員による制度の利用を促進し、職業生活と家庭生活との両立に寄与する。 イクボス手帳、イクボス応援メール等により、組織全体で職員の子育てを応援する雰囲気醸成に努める。	○知事部局 ・男性職員の育児休業取得率 5.9% 4/68人 ・男性職員の配偶者出産休暇取得率 82.7% 67/81人
					県の職場における男性職員の子育て参加促進の取得促進により、男性職員の子育て参加を促す。	○教育 男性職員の育児休業取得率(0人) 0/12(教育政策課所管職員) 男性職員の出産補助休暇(9人) 9/12(教育政策課所管職員) 男性職員の育児休業取得率(4人) 4/209(教職員課所管職員) 男性職員の出産補助休暇取得率(155人) 155/226(教職員課所管職員)	

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額(千円)	H28予算額(千円)	H29事業概要	H28事業実績	
	6	院内保育を実施する病院等に対する助成	院内保育事業	116,558	116,558	医療従事者の子ども(乳幼児)を預かるために保育施設を運営する医療機関に対して、補助金を交付し、離職防止や再就職の促進を図る。	・補助件数:45件	
	7	おかやま子育て応援宣言企業の登録及び表彰	「おかやま子育て応援宣言企業」登録・支援事業	2,259	681	従業員の子育てや地域の子育て支援に積極的に取り組む企業等を「おかやま子育て応援宣言企業」として募集・登録を行い、広く県民に周知することで、社会全体で子育てを応援する気運の醸成を図る。	・登録企業:682社	
	8	イクボスの取組推進	[再掲]					
	9	特別保育事業(休日保育、延長保育、病児保育等)の推進	のびのび保育推進事業	236	385	国の補助対象にならない休日保育を実施する保育所に対して助成し、利用児童の少ない保育所での保育サービスの充実を図る。	・3箇所(岡山市・倉敷市を除く)	
			延長保育サービスの促進	115,423	130,842	就労形態の多様化等に伴う延長保育の需要に対応するため、開所時間を越えた保育を行う民間保育所に対して助成し、保育サービスの充実を図る。	・延長保育事業を実施する保育所数:224箇所(民間保育所のみ)	
			病児・病後児保育事業	107,504	100,954	病気の児童を一時的に保育するほか、保育中に体調不良となった児童への緊急対応を行う。	・病児対応型:19箇所 ・病後児対応型:6箇所 ・体調不良児対応型:17箇所	
	10	待機児童解消に向けた保育所の整備等の推進	[再掲]					
	① 職業生活と家庭・地域生活の両立支援	12	放課後児童クラブの運営支援	放課後児童健全育成事業	1,146,868	1,032,647	昼間保護者のいない、小学校の児童の健全育成を図るため設置された児童クラブの運営を補助する。	・放課後児童クラブへの補助:532箇所
				学童地域支援事業(チャイルドケアクラブ)	5,391	2,892	小規模児童クラブをチャイルドケアクラブとして運営を補助し、放課後児童の健全育成を図る児童クラブの設置を推進する。	・補助クラブ数:0箇所
		13	事業主等に対する育児・介護休業制度の周知・啓発等	育児・介護休業制度等の啓発等	1,275	1,289	仕事と生活の両立や多様な働き方に対する支援について啓発を行うため、労働関係法令等の趣旨、制度の内容、国や県の各種支援制度の周知を図る。	・セミナーの開催(1回、参加者数62人) ・広報誌「おかやま労働」の発行(1,290部×4回) ・「仕事と家庭両立支援ガイドブック」の作成・配布:2,000部
14		市町村が実施するファミリー・サポート・センターの運営支援	ファミリー・サポート・センターの支援	19,512	22,806	子育て中の労働者や主婦等を会員とした地域における育児の相互援助組織である「ファミリー・サポート・センター」に対して、事業に必要な経費への補助等を行う。	・設置市町村:15市町 ・利用件数:26,783件 ・交流研修会の開催(1回、参加者数20人)	
多様なライフコースに対応した子育て・介護等の支援体制の充実や環境整備	1	愛育委員会による育成支援や、地域全体で育児支援する地域づくりの推進	愛育委員会育成指導等	4,875	4,875	地域において子育て支援や健康づくり活動を推進している愛育委員の資質向上を図るため、各保健所及び県全体の研修会を開催する。また、愛育委員の行うボランティア活動に対する補助を行う。	・県総会:1回、参加者625人 ・理事会:7回 ・リーダー研修会:1回、参加者68人 ・すこやか育児の推進 ・結核予防活動、街頭活動:102箇所他	
	2	認知症高齢者に関する早期診断・早期対応、研修体制の充実、家族介護者に対する支援や普及啓発等	[再掲]					
	3	子どもの健康問題を早期発見、早期対応するための相談	子どもの健やか発達支援事業	4,134	4,310	子どもの健やかな発達を支援するため、児童精神科医等の専門医による相談体制の整備や虐待予防のための親子支援教室の開催等を行う。	○心身発達支援相談 ・開催回数106回、来所者359人(延べ) ○すこやか親子支援教室 ・開催回数11回、来所者69人(延べ)	
			妊娠時からの児童虐待予防のための育児支援強化事業	-	-	児童虐待の発生や再発の予防のため、産婦人科医・小児科医等の専門職及び地域の子育てに関わっている関係者と連携のもとに、家庭訪問や相談活動等を行う。	○妊娠時からの児童虐待予防 ・家庭訪問:延べ129件 ・保護者のグループカウンセリング:11回、延べ69人	
			小児救急医療電話相談事業	26,512	32,654	夜間・深夜の小児の急病等の際に保護者等が安心感を持って対応できるよう、看護師等による電話相談を行う。 ・土日祝日及び年末年始 18:00~翌8:00 ・平日(月曜から金曜まで)19:00~翌8:00	・相談件数:15,893件	

施策の方向	施策番号	推進する施策	事業名	H29予算額 (千円)	H28予算額 (千円)	H29事業概要	H28事業実績	
②	4	子育てサークルの支援や育児相談ができるおかやま地域子育て支援拠点の設置を進め、地域子育て力を向上	子どもを健やかに生み育てるための環境づくり推進協議会	237	247	官民69団体からなる「子どもを健やかに生み育てるための環境づくり推進協議会」を設置し、県と連携して啓発活動を実施する。	・幹事会:1回 ・総会:1回	
			地域子育て支援拠点事業者現任研修事業	975	851	地域子育て支援拠点事業者等の質の向上を図るため、研修会を開催するとともに、拠点のネットワーク化を推進する。	・地域子育て支援拠点事業者等対象の研修会等:8回	
			「ももっこステーション」普及促進事業	-	-	地域子育て支援拠点など子育て親子の居場所をつくる事業の認知度を高めるために、看板・のぼり等をそれぞれの場所で掲示する。	看板・のぼりの掲示:142箇所	
	5	「子育て大学・地域ふれあい事業」による子育て支援<4次プラン新規>	子育て大学・地域ふれあい事業	1,430	1,430	「おかやま子育てカレッジ」が地域の子育て力の向上を図るために、地域の子育て支援団体等と協働して行う地域ぐるみの子育て支援活動の取組を支援する。	おかやま子育てカレッジ数:14校	
	6	一時預かり事業(保育)の推進<4次プラン新規>	一時預かり事業	192,041	175,740	日常生活上の突発的な事情や社会参加などにより一時的に家庭での保育が困難となった場合に、保育所等において一時的に児童を預かる。	市町村への補助:229箇所	
	7	岡山県はたらくババたちの育休等奨励金制度の実施<4次プラン新規>	[再掲]					
	8	地域包括ケアシステムの構築の支援	[再掲]					
	9	在宅高齢者に対する各種サービスの提供と質の向上に向けた市町村支援	[再掲]					
	10	医療・介護の連携	[再掲]					
	②	多様なライフコースに対応した子育て・介護等の支援体制の充実や環境整備	11	介護基盤の整備推進	[再掲]			
12			高齢者等が円滑に入居できる賃貸住宅についての情報提供	[再掲]				
③	社会的気運の醸成	1	男女共同参画の視点を導入した入札参加資格制度の実施	[再掲]				
		2	仕事と生活の調和の実現のための広報・啓発等	[再掲]				
		3	男性向けの広報・啓発活動の実施	[再掲]				
		4	男女共同参画社会への積極的な取組に対する顕彰制度	[再掲]				
		5	県民みんなで子育てををする気運の醸成を図るため、「おぎやと21」等のイベントの実施	子育て夢づくり応援キャンペーン事業	2,000	2,000	県、市町村、民間と「はぐくみ岡山」実行委員会を構成し、少子化関係の広報啓発イベント「おぎやと21」を実施し、キャンペーン事業である「はぐくみ岡山」を普及する。	○おぎやと21 ・参加者数:43,000人
		6	おかやま子育て応援宣言企業の登録及び表彰	[再掲]				
		7	イクボスの取組推進	[再掲]				
		8	家庭教育における男女協力や地域活動の重要性の啓発	家庭教育企業出前講座	128	128	企業内の職員研修等の機会に家庭教育に関する出前講座を実施し、家庭教育の重要性についての理解を促進する。	・開催回数:5回 ・参加者数:90人

第3 県の推進体制

【岡山県男女共同参画審議会委員名簿(平成28年度)】

(敬称略・50音順)
平成28年4月1日現在

1 岡山県政策推進会議・男女共同参画推進会議

男女共同参画施策の具体的な取組方策については、岡山県政策推進会議において協議を行うこととしてしています。

また、庁内関係部局における男女共同参画の取組の連絡調整を図り、効果的に推進していくため、男女共同参画推進会議を設置しています。

〔政策推進会議〕

構成員：知事、副知事、公営企業管理者、各部長、危機管理監、県民局長、教育長、警察本部長

〔男女共同参画推進会議〕

○推進会議

幹事長：県民生活部次長

副幹事長：男女共同参画青少年課長

幹事：政策推進課長、各部長主管課長、教育庁教育政策課長、警察本部警務課長

○推進班

総括：男女共同参画青少年課長

班員：政策推進課、各部長主管課、教育庁教育政策課、警察本部警務課、男女共同参画青少年課の職員

2 岡山県男女共同参画審議会

「岡山県男女共同参画の促進に関する条例」に基づく審議会を設置し、男女共同参画社会の形成に関する重要事項について調査審議等を行いました。

【平成28年度における審議会の開催状況】

開催年月日	議 題
平成28年10月7日	(1) 「第4次おかやまウィズプラン」について (2) 平成28年度男女共同参画関係事業について
平成29年3月16日	(1) 平成29年度男女共同参画関連事業(案)について (2) 岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査結果(速報)について (3) 「医療関係者のためのDV被害者対応の手引」について

氏名	職 業 等	備考
あかまつ きちこ 赤松 幸子	津山商工会議所女性会会長	
いけだ くみえ 池田 久美恵	農林業	公募委員
いはら なおみ 伊原 直美	医療法人国泰会 丹羽病院長	
かげやま みゆき 影山 美幸	山陽新聞社論説委員	
さかい しげとも 笹井 茂智	岡山県議会議員	
ただけい ちろう 多田憲一郎	鳥取大学地域学部教授	会長
つしお きよみ 筒塩 清美	岡山県農業協同組合中央会理事 JA岡山県女性組織協議会会長	
てらお まし 寺尾 勝	無職(現岡山市男女共同参画専門委員会委員)	公募委員
ときざね たつ枝 時實 達枝	岡山県婦人問題懇話会運営委員長	
なかはら たかし 中原 隆志	弁護士	
のうしよ ゆみこ 納所 裕美子	会社社長	公募委員
のむら こうき 野村 拡毅	日本労働組合総連合会岡山県連合会 青年委員会事務局長	
みつのが たかひこ 光延 忠彦	島根県立大学総合政策学部教授	公募委員
もりや やすし 守屋 靖	無職(現浅口市男女共同参画推進審議会副会長)	公募委員
やました みき 山下 美紀	ノートルダム清心女子大学文学部教授	副会長

任期：平成30年3月31日まで

3 岡山県男女共同参画推進センター(ウィズセンター)

○施設の概要

- (1) 名称 岡山県男女共同参画推進センター(愛称:ウィズセンター)
 (2) 所在地 岡山市北区南方2丁目13-1
 岡山県総合福祉・ボランティア・NPO会館(きらめきプラザ)6階
 (3) 沿革 平成11年4月開館
 平成20年9月現在地に移転
 (4) 開館時間 火曜日～土曜日 9:30～18:00・日曜日 9:30～17:00
 ただし、相談コーナーは、火曜日～土曜日 9:30～17:00(受付は16:30まで)
 (5) 休館日 月曜日、祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)
 (6) 組織 職員5名、非常勤職員6名

○利用状況(平成28年度)

(単位:人)

施設区分	施設の概要等	総利用者数		うち電話
			うち男性利用者数	相談者数
相談コーナー	様々な悩み等に対する総合相談	2,653	368(13.9%)	2,434
	うちDV相談	383	9(2.3%)	262
	就業に関する情報の提供	37	6(16.2%)	0
情報コーナー	図書・DVDの貸出、人材情報の提供等	12,928	2,689(20.8%)	434
会議室	会議、研修等に利用	4,461	1,092(24.5%)	
交流サロン	グループで集い、憩う場	3,325	940(28.3%)	
創業支援	創業に関する相談	239	—	65
館内利用計		23,643	5,095(21.5%)	2,933
館外事業	出前講座など	2,994	1,226(40.9%)	
計		26,637	6,321(23.7%)	2,933
	託児		—	14
	Eメール			4,283件

○各種講座等開催状況(平成28年度)

(単位:人)

講座名	開催状況	参加者等
ウィズカレッジ	企画講座(6回)、出前講座(11回)、 来所講座(4回)	834(324)
ストップDV	講演会(15回)	1,992(958)
男女共同参画ゼミナール	全7回 10講座	437(144)
男女共同参画推進月間	講演会、登録団体交流会、パネル 展示、ウィズセンター登録団体活動 支援事業等	857(185)
キャリアアップ講座	年間4回	27

(注) () は男性、内数

第4 資料

1 市町村の現状

(1) 市町村における男女共同参画の取組状況

(平成29年4月1日現在)

市町村	男女共同参画に関する基本計画		男女共同参画に関する条例			推進計画 女活法(※)
	計画名称	期間(年度)	条例名称	公布日	施行日	
岡山市	岡山市男女共同参画社会の形成の促進に関する基本計画(第4次さんかくプラン)	H29～H33	岡山市男女共同参画社会の形成の促進に関する条例	H13.6.27	H13.10.1 一部H14.4.1	○
倉敷市	くらしきハーモニープラン～第3次倉敷市男女共同参画基本計画～	H28～H32	倉敷市男女共同参画条例	H12.12.22	H13.4.1 一部H20.4.1	○
津山市	第3次つやま男女共同参画さんさんプラン	H25～H29	津山市男女共同参画まちづくり条例	H14.3.22	H14.10.1	
玉野市	第4次たまの男女共同参画プラン	H29～H33	玉野市男女共同参画推進条例	H14.3.29	H14.4.1	○
笠岡市	第3次かさおかウィズプラン	H22～H29	笠岡市男女共同参画推進条例	H15.7.1	H15.7.1	○
井原市	第3次いばら男女共同参画プラン	H23～H32	井原市男女共同参画まちづくり条例	H15.3.18	H15.10.1	
総社市	第4次総社市男女共同参画プラン	H29～H33	総社市男女共同参画推進条例	H17.3.22	H17.3.22	○
高梁市	第2次高梁市男女共同参画基本計画	H24～H33	高梁市男女共同参画推進条例	H17.3.28	H17.4.1	
新見市	第3次にいみ男女共同参画プラン	H28～H32	新見市男女共同参画まちづくり条例	H17.3.31	H17.3.31	○
備前市	第3次備前市男女共同参画基本計画	H29～H33	備前市男女共同参画まちづくり条例	H17.3.22	H17.3.22	○
瀬戸内市	第2次瀬戸内市男女共同参画基本計画	H29～H33	瀬戸内市男女共同参画推進条例	H17.7.1	H17.7.1	○
赤磐市	第3次赤磐市男女共同参画基本計画	H29～H33	赤磐市男女共同参画推進条例	H20.3.27	H20.4.1	○
真庭市	第3次真庭市男女共同参画基本計画	H28～H32	真庭市男女共同参画推進条例	H17.12.26	H17.12.26	○
美作市	第2次美作市男女共同参画プラン	H29～H33	美作市男女共同参画まちづくり促進に関する条例	H17.3.31	H17.3.31	○
浅口市	第2次浅口市男女共同参画基本計画	H26～H30	浅口市男女共同参画推進条例	H20.3.25	H20.4.1	
和気町	和気町男女共同参画プラン	H20～H25	和気町男女共同参画まちづくり推進に関する条例	H19.12.17	H19.12.17	
早島町	第3次早島町男女共同参画基本計画	H29～H38	早島町男女共同参画推進条例	H29.3.17	H29.4.1	○
里庄町	第2次里庄町男女共同参画基本計画	H25～H29	里庄町男女共同参画推進条例	H24.3.14	H24.4.1	
矢掛町	第2次矢掛町男女共同参画推進計画	H29～H37	矢掛町男女共同参画推進条例	H29.4.1	H29.4.1	○
新庄村	第3次新庄村男女共同参画基本計画	H29～H33	新庄村男女共同参画の推進条例	H14.9.26	H15.4.1	
鏡野町	鏡野町男女共同参画基本計画	H23～H27				
勝央町	勝央町男女共同参画推進基本計画	H24～H33	勝央町男女共同参画推進条例	H22.6.25	H22.7.1	
奈義町	第2次奈義町男女共同参画基本計画「なぎういずらん」	H28～H32	奈義町男女共同参画推進条例	H21.12.8	H21.12.8	○
西粟倉村	第5次西粟倉村総合振興計画の一部を位置付け	H24～H28	西粟倉村男女共同参画推進条例	H19.3.20	H19.4.1	
久米南町	第2次くめなん男女共同参画社会推進プラン	H28～H32	久米南町男女共同参画社会推進条例	H22.9.30	H22.10.1	○
美咲町	第3次美咲町男女共同参画基本計画	H29～H33	美咲町男女共同参画まちづくり条例	H17.3.22	H17.3.22	○
吉備中央町	吉備中央町男女共同参画基本計画	H25～H29	吉備中央町男女共同参画推進条例	H19.3.30	H19.4.1	
27市町村/27市町村		100.0%	26市町村/27市町村		96.3%	

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画

(平成29年4月1日現在)

市町村	男女共同参画推進体制		男女共同参画に関する諮問機関	
	体制名称	設置日	機関名称	設置日
岡山市	岡山市女性が輝くまちづくり推進本部	H13.8.23	岡山市男女共同参画専門委員会	H14.4.1
倉敷市			倉敷市男女共同参画審議会	H13.4.1
津山市	津山市男女共同参画まちづくり推進本部	H14.10.1	津山市男女共同参画まちづくり審議会	H14.10.1
玉野市	玉野市男女共同参画推進本部	H14.7.1	玉野市男女共同参画推進審議会	H14.5.30
笠岡市	笠岡市男女共同参画行政推進会議	H16.5.1	笠岡市男女共同参画推進委員会	H17.11.17
井原市	井原市男女共同参画推進本部	H13.3.7	井原市男女共同参画推進審議会	H15.10.24
総社市	総社市男女共同参画推進本部	H17.6.1	総社市男女共同参画推進審議会	H17.8.10
高梁市	高梁市男女共同参画推進委員会	H16.10.1	高梁市男女共同参画審議会	H17.4.1
新見市			新見市男女共同参画審議会	H17.3.31
備前市	備前市男女共同参画推進本部	H17.3.22	備前市男女共同参画推進審議会	H17.9.1
瀬戸内市	瀬戸内市男女共同参画推進本部	H18.7.5	瀬戸内市男女共同参画推進審議会	H17.9.20
赤磐市	赤磐市男女共同参画推進本部	H18.4.1	赤磐市男女共同参画推進審議会	H20.7.1
真庭市	真庭市男女共同参画推進本部	H22.4.1	真庭市男女共同参画推進委員会	H17.8.8
美作市	美作市男女共同参画推進本部	H18.4.1	美作市男女共同参画審議会	H18.11.10
浅口市	浅口市男女共同参画推進本部	H20.7.29	浅口市男女共同参画推進審議会	H20.11.17
和気町				
早島町				
里庄町	里庄町男女共同参画推進本部	H20.4.1	里庄町男女共同参画推進審議会	H19.11.1
矢掛町			矢掛町男女共同参画推進審議会	H19.12.1
新庄村				
鏡野町				
勝央町	勝央町男女共同参画推進本部	H23.5.18	勝央町男女共同参画推進審議会	H24.2.1
奈義町				
西粟倉村				
久米南町	久米南町男女共同参画社会推進本部	H22.4.1	久米南町男女共同参画社会推進委員会	H22.12.17
美咲町	美咲町男女共同参画推進本部	H17.3.22	美咲町男女共同参画まちづくり審議会	H19.6.25
吉備中央町			吉備中央町男女共同参画社会推進委員会	H17.7.27
	17市町村/27市町村	63.0%	21市町村/27市町村	77.8%

(平成29年4月1日現在)

市町村	男女共同参画に関する総合的な施設	
	施設名称	設置日
岡山市	岡山市男女共同参画社会推進センター	H12.4.8
倉敷市	倉敷市男女共同参画推進センター	H9.4.1
津山市	津山男女共同参画センター「さん・さん」	H11.4.2
玉野市	玉野市男女共同参画相談支援センター	H14.4.1
笠岡市	笠岡市男女共同参画推進センター	H13.4.1
新見市	新見市男女共同参画プラザ	H17.3.31

(平成29年4月1日現在)

市町村	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本計画	
	計画名称	策定期期
岡山市	岡山市DV対策基本計画	H22.3
倉敷市	くらしきハーモニープラン～第3次倉敷市男女共同参画基本計画～	H28.3
津山市	津山市配偶者からの暴力防止及び被害者の支援に関する基本計画	H22.8
玉野市	第4次たまの男女共同参画プラン	H29.3
笠岡市	笠岡市DV防止基本計画	H25.3
井原市	井原市DV防止及び被害者支援計画	H23.3
総社市	第4次総社市男女共同参画プラン	H24.3
高梁市	高梁市配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画	H24.3
新見市	新見市配偶者等からの暴力防止及び被害者の保護等に関する基本計画	H28.3
備前市	備前市DV防止基本計画	H24.3
瀬戸内市	第2次瀬戸内市男女共同参画基本計画	H29.3
赤磐市	第3次赤磐市男女共同参画基本計画	H29.3
真庭市	真庭市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画	H28.3
美作市	第2次美作市男女共同参画プラン	H29.3
浅口市	浅口市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画	H26.3
早島町	第3次早島町男女共同参画基本計画	H29.3
里庄町	第2次里庄町男女共同参画基本計画	H25.3
矢掛町	第2次矢掛町男女共同参画推進計画	H29.3
新庄村	第3次新庄村男女共同参画基本計画	H29.3
勝央町	勝央町男女共同参画推進基本計画	H24.3
奈義町	奈義町DV対策基本計画	H28.3
久米南町	久米南町DV対策基本計画	H28.3
美咲町	美咲町DV対策基本計画	H24.3
吉備中央町	吉備中央町DV防止基本計画	H25.3

(2)市町村における女性の登用状況

市町村名	地方自治法(第202条の3)に基づく審議会 (広域を除く)等における登用状況					地方自治法(第180条の5)に基づく委員会等 における登用状況 ※					女性議員の割合			管理職の在職状況					
	審議会 等の数	うち女性 委員を 含む数	総委員 数	うち女性 委員等 数	女性 比率 (%)	委員会 等の数	うち女性 委員を 含む数	総委員 数	うち女性 委員等 数	女性 比率 (%)	総議員数	うち女性 議員数	女性比率 (%)	管理職 総数	うち女性 管理職数	女性比率 (%)	うち一般行政職		
																	管理職 総数	うち女性 管理職数	女性比率 (%)
岡山市	62	62	1,130	474	41.9	6	5	93	13	14.0	45	5	11.1	405	43	10.6	306	34	11.1
倉敷市	78	72	1,538	449	29.2	6	6	49	8	16.3	43	4	9.3	322	26	8.1	223	11	4.9
津山市	65	60	788	241	30.6	6	5	54	9	16.7	28	3	10.7	130	21	16.2	109	10	9.2
玉野市	28	22	311	107	34.4	6	4	41	6	14.6	20	3	15.0	82	7	8.5	49	2	4.1
笠岡市	39	39	645	271	42.0	6	4	31	7	22.6	22	3	13.6	60	5	8.3	47	3	6.4
井原市	30	27	374	127	34.0	5	4	39	8	20.5	20	0	0.0	59	6	10.2	37	1	2.7
総社市	39	36	879	244	27.8	5	4	50	4	8.0	24	3	12.5	76	14	18.4	56	11	19.6
高梁市	29	23	576	133	23.1	5	3	41	5	12.2	18	1	5.6	82	12	14.6	44	6	13.6
新見市	23	21	445	110	24.7	5	3	41	4	9.8	16	2	12.5	67	13	19.4	46	4	8.7
備前市	33	26	386	123	31.9	5	3	38	6	15.8	16	1	6.3	58	5	8.6	52	4	7.7
瀬戸内市	22	20	246	65	26.4	5	2	40	3	7.5	20	4	20.0	63	8	12.7	42	5	11.9
赤磐市	22	21	316	98	31.0	5	2	45	8	17.8	16	3	18.8	66	16	24.2	52	11	21.2
真庭市	39	35	643	162	25.2	5	2	38	3	7.9	24	0	0.0	100	32	32.0	54	4	7.4
美作市	21	18	293	73	24.9	5	4	55	9	16.4	18	2	11.1	62	4	6.5	50	2	4.0
浅口市	27	26	376	118	31.4	5	3	37	5	13.5	17	0	0.0	42	8	19.0	37	6	16.2
和気町	17	15	221	43	19.5	5	2	28	4	14.3	12	1	8.3	39	1	2.6	38	1	2.6
早島町	13	10	131	29	22.1	5	2	26	4	15.4	10	1	10.0	13	3	23.1	10	1	10.0
里庄町	14	13	172	45	26.2	5	3	26	3	11.5	10	2	20.0	11	2	18.2	10	1	10.0
矢掛町	29	27	348	78	22.4	5	1	26	2	7.7	12	1	8.3	13	1	7.7	9	0	0.0
新庄村	11	6	77	12	15.6	4	2	15	3	20.0	8	0	0.0	5	2	40.0	5	2	40.0
鏡野町	16	13	213	49	23.0	5	3	26	3	11.5	14	0	0.0	18	1	5.6	18	1	5.6
勝央町	16	13	221	59	26.7	5	3	25	5	20.0	10	2	20.0	15	2	13.3	12	2	16.7
奈義町	10	7	140	36	25.7	5	3	25	5	20.0	10	1	10.0	13	0	0.0	12	0	0.0
西粟倉村	8	3	58	8	13.8	5	2	25	2	8.0	8	0	0.0	6	0	0.0	6	0	0.0
久米南町	14	12	159	51	32.1	4	3	21	3	14.3	8	1	12.5	8	0	0.0	7	0	0.0
美咲町	13	11	215	55	25.6	5	2	59	3	5.1	16	1	6.3	21	1	4.8	18	1	5.6
吉備中央町	16	11	190	45	23.7	5	4	31	8	25.8	12	0	0.0	25	12	48.0	13	3	23.1
小計	734	649	11,091	3,305	29.8	138	84	1,025	143	14.0	477	44	9.2	1,861	245	13.2	1,362	126	9.3

※委員会等(行政委員会)：教育委員会、選挙管理委員会、公平委員会(人事委員会)、監査委員、農業委員会、固定資産評価委員会

平成29(2017)年度 男女共同参画関連事業の進捗状況について

1 施策体系と主な事業

男女共同参画社会の実現（目標 男女が共に輝くおかやまづくり）	第4次おかやま ウィズプラン	総合企画・推進 （男女共同参画青少年課）	拠点施設事業 （ウィズセンター）
	基本目標Ⅰ 男女共同参画社会 の基盤づくり	<p>男女共同参画社会の実現に向け、平成28年3月に策定した第4次おかやまウィズプランに基づく各種施策を推進する。</p> <p>○男女共同参画審議会の運営</p> <p>■「学生と企業のマッチング シンポジウム」開催事業</p> <p>○男女共同参画社会づくり表彰</p> <p>○年次報告書の作成</p> <p>○推進月間(11月)を中心とした啓発活動</p>	<p>男女共同参画に関する理解を深め、実践していく活動拠点施設として、魅力ある事業を行うとともに、県民の取組をサポートする。</p> <p>また、DV防止法に基づく配偶者暴力相談センターとして、DVに関する様々な相談に応じる。</p> <p>■男女共同参画ゼミナール</p> <p>■ウィズカレッジ事業</p> <p>■男女共同参画月間事業</p> <p>○情報の収集と提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・センター情報誌「with」の発行
	基本目標Ⅱ 男女の人権が尊重 される社会の構築	<p>○配偶者等からの暴力防止対策</p> <p>■小中学生向けDV防止啓発事業</p> <p>■DV休日電話相談事業</p> <p>■DV被害者等自立支援充実事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被害者支援団体の育成 	<p>○配偶者等からの暴力防止対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者暴力相談支援センター機能の充実 <p>■ストップ・DV講座</p> <p>○男女共同参画相談</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般相談 ・特別相談(法律、こころ) ・男性相談
基本目標Ⅲ 男女が共に活躍する 社会づくり	<p>■ママの多様な働き方応援事業</p> <p>■働き方改革企業サポート事業</p> <p>■働く女性のネットワーク構築事業</p> <p>○ポジティブアクションの普及</p> <p>○仕事と生活の調和の実現のための広報・啓発等</p>	<p>■キャリアアップ講座</p> <p>○ウィズカレッジ事業(再掲)</p> <p>○就業に関する情報提供</p> <p>○女性団体の支援</p>	

2 主な事業の進捗状況

【男女共同参画青少年課】

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の基盤づくり

■ 「学生と企業のマッチングシンポジウム」開催事業 参考①

岡山大学・岡山経済同友会・県で組織する実行委員会を運営主体として、高校生・大学生を対象とした家庭と仕事の視点から男女共同参画のあり方を考えるきっかけとなる論文コンクールや産学官の代表によるパネルディスカッションを中心としたシンポジウムを開催する。また、男女共同参画等に対する先進的な取組を行う企業ブースを設け、就職等を控えた学生に情報提供を行うことで、若い世代からのワーク・ライフ・バランスを推進する。

<論文コンクール>

テーマ：仕事や家庭で頑張っている親へ 今だから言えるありがとう。

～子から親へのエール論文～

募集期間：平成 29(2017)年 8 月 1 日～9 月 29 日

応募総数：57 件（大学・専門学校 34 件、高校生 23 件）

<学生と企業のためのダイバーシティシンポジウム>

開催日：平成 30(2018)年 2 月 7 日(水)

開催場所：岡山大学

内 容：①論文コンクール入賞作品発表

②パネルディスカッション

テーマ「働き方改革で、業績アップと社員の幸せアップ」

③企業紹介ブース（出展企業等予定：23 社）

基本目標Ⅱ 男女の人権が尊重される社会の構築

■ 小中学生向けDV防止啓発事業

小中学生向けの啓発資材を作成の上、青少年健全育成促進アドバイザーを講師として、希望する小中学校に派遣するなど、若年時からDV防止啓発を実施することにより、将来的なDV発生の未然防止を図る。

※ 10 月時点、作成した原案に対する教育委員会及び大学教授や専門医師、アドバイザー等からの意見聴取を終え、川崎医療福祉大学医療デザイン学科の学生協力のもと、冊子作成中。

■ DV休日電話相談事業（4月1日～ NPO法人さんかくナビに委託）

県機関が相談業務を行っていない日曜日・祝日・年末年始における電話による相談業務を委託し、相談窓口の充実を図る。

■ DV被害者等自立支援充実事業（4月1日～ NPO法人さんかくナビに委託）

・ステップハウス提供事業

DV被害者に一時保護所退所後の安全な住環境を提供する。

・DV被害者の子どもサポート事業

DV被害者の子どもの諸問題（心の問題、学力低下等）を解決するために大学生等を派遣し、学習支援や課外学習等を行う。

基本目標Ⅲ 男女が共に活躍する社会づくり

■ ママの多様な働き方応援事業 参考②

再就職を希望しながら時間的な制約が多く、就労に踏み出せない子育て中の女性の再チャレンジを支援するため、就職への動機付けにつながるセミナーの開催や個々の希望に応じた働き方の提案を行うコンシェルジュを配置するほか、多様な働き方が選択できる企業との出会いの場づくりを通じて、「ママの多様な働き方」を応援する。

①就活コンシェルジュ

（「なんでも相談所」10月末時点 相談件数：53件）

②プレキャリアアップセミナーの開催

（「わたしスタイル発見講座」10回、8回終了時点参加者数：168人）

③就職応援イベントの開催

（「わたしスタイル応援フェア」3回、来場者数：476人）

■ 働き方改革企業サポート事業 参考③

ワーク・ライフ・バランスについて、県内事業所に対して出前講座を実施し、管理職や従業員の意識改革や職場の気運醸成などを図る。（20か所程度）

講座内容：ワーク・ライフ・バランスの意義・必要性や実践方法、長時間労働の抑制等
10月末時点 13箇所（69事業所）決定

■ 働く女性のネットワーク構築事業 参考④

女性が働き続けることができる環境づくりに向けて、管理職・育休復帰・若手社員のカテゴリごとに、同じような立場の女性が意見交換会し、課題解決のきっかけづくりにつながる場を提供する。

あわせて、女性部下をもつ男性上司同士の意見交換会も開催し、女性と上司、双方の課題解決のきっかけを提供する。

11月16日（木）働く女性課題解決プロジェクト座談会

【ウィズセンター】

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の基盤づくり

■ 男女共同参画ゼミナール 参考⑤

○目的

男女共同参画を推進する地域リーダーを養成する。

○ゼミナール修了者

全研修期間の概ね2/3以上出席した者を修了者として修了証を交付し、地域における意識啓発活動、講習会・研修会の助言者等への積極的な登用を働きかける。

○認定

平成29年度以降、男女共同参画ゼミナール修了生として、修了証の交付を3回受けた者について、男女共同参画ゼミナールの認定者として、認定証を交付する。

- ・認定者名簿を兼愛市町村男女共同参画担当課等へ送付し、地域における意識啓発活動、講習会・研修会の助言者等への積極的な登用を働きかける。

【修了者数：24人（内男性7人）】

※（ ）内は男性参加者で内数

開催日	時間	演 題 及 び 講 師	参加者 (男性)
第1回 7月6日 (木)	10:30 ～11:10	演題 男女が共に輝くおかやまづくり ～第4次おかやまウィズプラン～ 講師 岡山県男女共同参画青少年課	32 (9)
	11:20 ～12:10	演題 ひとりひとりが輝く社会 ～男女共同参画社会の実現をめざして～ 講師 ウィズセンター 情報交流員	34 (9)
	13:30 ～15:00	演題 いきいきと男女（とも）に輝く地域づくり ～キーワードはパートナーシップ～ 講師 岡山大学大学院 環境生命科学研究科 教授 小松泰信	40 (12)
第2回 7月25日 (火)	10:30 ～12:00	演題 DVやデートDVのない地域づくり ～いま私たちにできること～ 講師 社会心理学講師、カウンセラー 市場恵子	51 (11)
	13:30 ～15:00	演題 熊本地震の現場から～地域の防災と男女共同参画～ 講師 熊本市男女共同参画センターはあもにい 館長 藤井宥貴子	58 (13)
第3回 7月29日 (土)	10:30 ～12:00	演題 男が介護するということ ～家族介護の現状と介護者支援の観点から～ 講師 立命館大学 産業社会学部 教授 斎藤真緒	44 (16)
	13:30 ～15:00	演題 妊娠期からの“ひとつながり”の子育て支援 ～フィンランドのネウボラからの示唆～ 講師 吉備国際大学 保健医療福祉学部 教授 高橋睦子	42 (12)
第4回 8月2日 (水)	10:30 ～12:00	演題 女性活躍の現状と課題 講師 岡山労働局 雇用環境・均等室 室長 山田泉	62 (11)
	13:30 ～15:00	演題 真の共働き社会になるために何が必要か 講師 立命館大学 産業社会学部 教授 筒井淳也	52 (17)
第5回 8月17日 (木)	10:00 ～12:30	【ワークショップ】 演題 男女ともに元気に暮らせる地域づくり ～企画力と効果的な情報発信を身につけよう～	39 (13)
	13:30 ～16:00	講師 NPO法人 SEAN（シーン） 理事長 小川真知子	
計			454 (123)

■ ウィズカレッジ事業

① 企画講座 (6回開催予定)

男女共同参画社会の実現に向けて、広く県民に最新の情報や知識を提供する講座を開催する。

※ () 内は男性参加者で内数

開催日・場所	内 容	参加者 (男性)
6月22日(木) ウィズセンター会議室	演題：～いざというときあなたの身を守る～女性のための護身術 講師：県警本部子ども女性安全対策課・教養課	34 (0)
7月20日(木) ピュアリティまきび	演題：今求められる女性の政治参画～女性議員比率164位からのスタート～ 講師：上智大学法学部教授 三浦まり	48 (8)
10月14日(土) ウィズセンター会議室	演題：シングルマザーのための“子ども、仕事、暮らし”の応援セミナー ひとり親家庭の現状と支援 講師：NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ 理事長 赤石千衣子 交流会：希望者(シングルマザーや支援者)	32 (3)
10月22日(日) 津山男女共同 参画センター	演題：授乳服がつくる新しい仕事スタイル～モーハウスの子連れワーク～ 講師：モーハウス 代表 光畑 由佳 ミニ対談：津山市内の事業所の経営者等との対談	28 (4)
12月8日(金) 岡山大学	演題：働くために生きるんじゃない、生きるために働くんだけ！ ～ブラックからホワイトな働き方への転換をめざして～ 講師：NPO法人参画プラネット 代表理事 認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク (WAN) 副理事長 渋谷典子	
1月27日(土) 浅口市	演題：未定 講師：神戸市西区井吹台自治会連合会 会長 坂本津留代	

② 出前講座・来所講座

男女共同参画社会へ向けての意識啓発や県民の取組をサポートするため、県内各地に出向く「出前講座」及び各地域からセンターに来所する者に「来所講座」を実施する。

[出前講座]

※ () 内は男性参加者で内数

実施日・場所	テ ー マ	対 象	参加者 (男性)
6月23日(金) 高梁市文化交流館	暮らしの中の共同参画 ～女性も男性も活躍できる社会に～	高梁市民	161 (77)
9月5日(火) 矢掛町農村環境改善センター	みんなで進める共同参画～家庭で、 地域で、私たちにできること～	矢掛町民	99 (5)
9月14日(木) 岡山第2合同庁舎	男女共同参画の推進について	中国四国農政局職員	29 (17)
9月29日(金) 真庭市陽だまりの家	ワーク・ライフ・バランスを進める ために	陽だまりの家かつや まデｲブィンｸﾞセンター職員	15 (2)
10月6日(金) 玉野市日の出ふれあい会館	暮らしの中の共同参画 ～女性も男性も活躍できる社会に～	人権担当教職員、 市民	33 (12)
11月13日(月) 岡山第2合同庁舎	男女共同参画の推進について	中国四国農政局職員	

[来所講座]

※ () 内は男性参加者で内数

実施日・場所	テ ー マ	対 象	参加者 (男性)
9月22日(金) きらめきプラザ会議室	岡山県男女共同参画推進センターについて	就実大学人文学部 学生等	24 (7)
12月15日(金) ウィズセンター会議室	男女共同参画の実現を目指して	川崎医療福祉大学 学生等	

■ 男女共同参画推進月間事業

①講演会の開催参考⑥

一般県民に向けて講演会を開催し、男女共同参画社会の実現に向けた気運の一層の醸成を図る。

◇記念講演 11月11日(土)

演題：「ペコロスの母に会いに行く～認知症の母から教わったこと～」

講師：漫画家 岡野雄一

②男女共同参画川柳 募集 テーマ：” 男性の育児・家事・介護”

③登録団体活動支援事業

ウィズセンター登録団体が自主的に企画及び実施する事業に対して補助（上限5万円）と広報の協力等の活動支援を行う。

- ・ 9月15日(金) 講演会（企画団体：14期岡山県女性のバス）
- ・ 9月26日(火) 講演会（企画団体：CAPおかやま）
- ・ 11月18日(土) 講演会（企画団体：イースト岡山女性ネットワーク）
- ・ 11月25日(土) シンポジウム・交流会（企画団体：岡山県婦人問題懇話会）
- ・ 11月26日(日) 講演会（企画団体：おかやま女性国際交流会）

基本目標Ⅱ 男女の人権が尊重される社会の構築

■ ストップ・DV事業

高校生等の若い世代を対象に、デートDV防止に向けた講演会を実施する。

開催予定校数：15校

講師：岡山理科大学非常勤講師 市場 恵子

NPO法人さんかくナビ理事長 貝原 己代子

※ () 内は男性参加者で内数

実施日	開 催 場 所 (対象)	参加者(男性)
6/16(金)	岡山大安寺中等教育学校(6年生生徒)	157(83)
7/12(水)	岡山瀬戸高等支援学校(3年生生徒、教員)	51(32)
10/19 10/31 11/20 11/24 11/30 12/12 12/12 12/18 2/7	岡山高校 岡山県美作高校 総社高校 玉野備南高校 県立大学附属図書館 高松農業高校 井原高校 中国職業能力開発大学校 西備支援学校	

基本目標Ⅲ 男女が共に活躍する社会づくり

■ キャリアアップ講座事業

再就職を希望する女性を対象に、エクセル検定3級程度の技術や就業に関する知識等を習得する講座を実施する。

- 開催回数 年間4回 24日間コース3回、1日5時間 10:00～16:00
パソコン会計コース（8日間）1回、1日3時間 10:00～13:00

実施期間	開催地	受付期間	申込者数	受講者数	修了者数
6. 7(水)～ 7.15(土) (24日間)	津山市	5.10～ 5.31	2	2	2
6.10(土) 公開講座 「労働契約・社会保険・税金」	津山市	5.10～ 5.31	4	4	-
9. 5(火)～10.13(金) (24日間)	岡山市	8. 4～ 8.26	24	15	14
(パソコン会計コース、8日間)	岡山市				
1.16(火)～ 2.23(金) (24日間)	倉敷市	12. 5～ 1. 6			

○内 容

[24日間コース]

スキル編：パソコン（Excel）検定3級程度及びパワーポイント入門の技術

アビリティ編：「働く前に知っておきたいワークライフセミナー」

～就職活動の仕方や再就職に際しての予備知識～

「ビジネスマナー」「労働契約・社会保険・税金」「応募書類の書き方」

「面接対策」「求人状況」等

[パソコン会計コース]

事務の仕事と会計ソフトの目的、簿記の基礎知識、入力演習、決算書の見方等

仕事や家庭で
頑張っている親へ
今だから言える
ありがとう。

～子から親へのエール論文～



2017
9/29まで
当日消印有効

普段はなかなか伝えることができない
親への感謝の気持ちを伝えよう。

論文募集!!

募集内容 仕事や家庭で頑張っている親に対して、泣いたり、笑ったりしたエピソードや親へのエールとなるメッセージを添えて、働き方の多様性を主に家庭の視点から考える論文 (1,600文字程度)

募集期間 2017年8月1日(火)～9月29日(金)(当日消印有効)

応募資格 県内外の高校生、大学生(専修学校・各種学校生を含む)

応募方法 題名、文章、氏名を書いた論文と応募用紙(メールの場合は同項目を本文に記載)を事務局まで郵送、またはメールにてお送りください。学校で取りまとめていただき応募することも可能です。

応募先 700-0022 岡山県岡山市北区岩田町 2-12 F-ADI ビル3階北
株式会社ロゴデザイン内「親へのエール論文審査実施事務局」宛
(応募の際は「子から親へのエール論文在中」と朱書きのこと)

審査方法 岡山県内の大学関係者で審査委員会を組織し、厳正に審査を行います。
各賞授賞 高校生の部・大学生の部それぞれで入選作品を選出し、その中から「岡山県知事賞」「岡山経済同友会代表幹事賞」「岡山大学長賞」を授与します。また積極的に取り組んでいた学校には「ダイバーシティ教育推進学校賞」を授与します。

通知 12月に入選・入賞の連絡をいたします。各賞の表彰は、2018年2月7日(水)に岡山大学で開催される「学生と企業のためのダイバーシティシンポジウム」内にて行います。また、受賞・入選論文は冊子化し高校や大学、その他関係者などに配布いたします。

その他 ①文章作成や応募の際に発生する諸経費は自己負担願います。②発送いただいた書類はすべて返却しません。③応募文章の不慮の破損や紛失に関する責任は負いません。④入選されなかった方への告知はいたしません。⑤入選論文についての出版権、および著作権は、当実行委員会に帰属します。⑥応募いただいた論文は、冊子化による配布、WEB等への掲載、ラジオ番組での朗読等に使用させていただきます。⑦応募者の個人情報、実行委員会が管理し本コンクール実施に関わるやりとりに使用いたします。

問合せ ダイバーシティ推進実行委員会おかやま事務局(株式会社ロゴデザイン内)
TEL: 086-235-6010 FAX: 086-899-6926
MAIL: diversity@logoo-sk.com URL: www.logoo-sk.com/diversity.html
祝日を除く月曜日～金曜日 10:00～17:00

賞の種類と副賞

● 岡山県知事賞	図書券 20,000円
● 岡山経済同友会代表幹事賞	+ 県内産業界等
● 岡山大学長賞	トップリーダーとの会食
● 入選	図書券 3,000円

参加費
無料

「わたし」らしい生き方

「わたし」らしい人生

わたし スタイル 発見講座

ブランドがある…

キャリアも
スキルもなくて不安…

自分が
何をしたいか
わからない…



「いずれは働きたい」「何かやりたいけど一歩踏み出せない」
「毎日モヤモヤしている」そんなママたちに贈る講座です！
内面と外見から自信を取り戻して行動できる自分になりましょう♪

定員

各回 **20名**
先着!!

託児あり

無料
※要予約

対象

今後働きたいと思っている
女性

なんでも
相談出張所

全ての会場に
出張します！

3会場で開催!

岡山会場

きらめきプラザ

住所/岡山市北区南方2丁目13-1

できるだけ公共の交通機関でお越しください

倉敷会場

倉敷市民会館

住所/倉敷市本町17-1

瀬戸内会場

ゆめトピア長船

住所/瀬戸内市長船町土師277-4

「自分時間の使い方セミナー」から
「メイクアップレッスン」まで
楽しみながらお勉強できます！
詳しいセミナーの内容は裏面へ



参考③

「働き方改革 出前講座」 講師派遣します！

「ワーク・ライフ・バランスといっても、何から始めていいのかわからない」
「我が社の業態では、残業削減は難しい」「女性管理職に抵抗がある」・・・
「働き方を変えること」に壁を感じている企業の皆さま、自社に合わせた
「改革」のヒントを学んでみませんか？

選べる3つのテーマ

3つの課題に対応した内容。
貴社のニーズに沿ったものを下記から選んでいただけます。

① 残業削減

～長時間労働是正のためにすべきこととは～

② 労働生産性の向上

～生産性向上のためにはどんな仕組みが必要なのか～

③ 女性・高齢者活躍推進

～女性や高齢者が生き生き働ける職場とは～

講師派遣
無料

講師

ワークライフバランス
コンサルタントでもある
社会保険労務士が講師を
務めます。



中西由美香



中川洋子

- 講座時間：60分～90分
- 各種業種団体、経営者団体、勉強会など、原則2社以上の集まりでご依頼ください
- 講座時間、参加者数、会場等に関しては、お気軽にお問い合わせください

これからの 女性のキャリア、働き方、 一緒に考えませんか？



働く女性の
課題解決プロジェクト

**座談会メンバー
募集!**

それぞれの立場や置かれた環境によって抱えている様々な悩みや課題について、同じような立場・環境にある女性同士の意見交換会を開催いたします。
また、女性社員を部下に持つ男性上司同士の意見交換会も行い、男女の違いや立場の違いによる考え方の違いを把握することで、双方の課題を解決するきっかけをご提供いたします。

参加費
無料

定員
30名

自分のこれからの働き方、
気になっていることはありませんか？

他の人達はどうしてるんだろう…
同じ立場の人が会社、こない…

- ・将来のキャリアビジョン
- ・結婚、出産後の働き方
- ・育休復帰してみていること
- ・時短勤務、フルタイムの選択 等



女性部下への接し方で
迷っていることはありませんか？

どう対応すればいいんだろう…
他社はどうしているんだろう…

- ・子育て中の女性への業務配分
- ・結婚、出産などの
ライフイベントの把握方法
- ・女性管理職育成について 等



開催日時

11月16日(木) 【女性社員】10:30～14:30 (受付10:00～)
【男性上司】15:30～17:00 (受付15:00～)

開催場所

株式会社パソナ岡山 研修室 〒700-0024 岡山市北区駅元町1-6 岡山フコク生命駅前ビル

お申込みはFAXでこちらまでお送り下さい。※お申込み多数の場合は抽選といたします。 ☎086-233-0338

※必要事項をご記入の上、FAXで送ってください。お掛け間違いのないよう、お気を付けてください。

企業名			
受講者(女性社員)	氏名	電話番号	
	E-mail		
	カテゴリ	管理職	育休復帰
		若手社員(35歳以下)	※該当するものすべてに○をつけて下さい。
受講者(上司等)	氏名	電話番号	
	E-mail		

申し込み締め切り **平成29年11月2日(木)まで**

※本事業の運営は、岡山県からパソナ岡山が受託し、実施いたします。※ご記入いただいた情報は、当社からの各種連絡・情報提供及び岡山県への報告以外には使用いたしません。

受講生募集

託児あり
無料
要予約
定員あり

参加費無料

1講座からご自由にお申し込みいただけます。

第1回 7月6日(木)

10:30 ~ 11:10

<演題> 男女が共に輝くおかやまづくり
～第4次おかやまウィズプラン～

<講師> 岡山県男女共同参画青少年課

11:20 ~ 12:10

<演題> ひとりひとりが輝く社会に
～男女共同参画社会の実現をめざして～

<講師> ウィズセンター 情報交流員

13:30 ~ 15:00

<演題> いきいきと男女(とも)に輝く地域づくり
～キーワードは「パートナーシップ」～

<講師> 岡山大学大学院 環境生命科学研究科 教授 こまつ やすのぶ 小松 泰信 さん

<略歴等>
長崎県生まれ。鳥取大学農学部卒業。京都大学大学院博士課程修了。長野県農協地域開発機構、石川県農業短期大学を経て、1997年より岡山大学農学部、翌年、教授に就任。2005年より岡山大学大学院教授。専門は農業協同組合論。主な著書に『非敗の思想と農ある世界』(大学教育出版)など

第3回 7月29日(土)

10:30 ~ 12:00

<演題> 男が介護するということ
～家族介護の現状と介護者支援の観点から～

<講師> 立命館大学 産業社会学部 教授 さいとう まお 斎藤 真緒 さん

<略歴等>
家族社会学が専門。男性介護者を中心とする家族介護者支援に関する調査・理論研究のほか、デートDV予防プログラム「恋愛ismプロジェクト」を学生とともに運営。「男性介護者と支援者の全国ネットワーク」運営委員。思春期保健相談士。主な著書に『男性介護者白書』(共著、かもがわ出版)など。

13:30 ~ 15:00

<演題> 妊産期からの“ひとつながり”の子育て支援
～フィンランドのネウボラからの示唆～

<講師> 吉備国際大学 保健医療福祉学部 教授 たかはし むつこ 高橋 睦子 さん

<略歴等>
京都市出身。大阪外国語大学デンマーク語科卒、外務省勤務(語学専門職、本省勤務およびフィンランド大使館書記官)の後に研究者へ転身。フィンランド国立タンペレ大学で日本人として初めて博士号取得(社会政策)。宮崎国際大学(1996-2000年)、島根県立大学総合政策学部(2000-2006年)を経て、2006年度から吉備国際大学勤務。現在は同大学大学院社会福祉学研究科長・教授(福祉政策論)。主な著書に『ネウボラ フィンランドの出産・子育て支援』(かもがわ出版 2015年)など。

第2回 7月25日(火)

10:30 ~ 12:00

<演題> DVやデートDVのない地域づくり
～いま私たちにできること～

<講師> 社会心理学講師、カウンセラー いちば けいこ 市場 恵子 さん

<略歴等>
1951年広島県生まれ。現在、岡山理科大学、看護専門学校3校(愛生園・済生会・朝日医療大学校)で、社会心理学・人間関係論・家族関係論・ジェンダー論の非常勤講師を務めるかたわら、岡山市男女共同参画推進センター「さんかく岡山」や岡山県男女共同参画推進センター「ウィズセンター」で心理専門相談・グループカウンセリングに携わる。県内外で講演・研修・相談員養成・スーパーウィジョンも行う。

13:30 ~ 15:00

<演題> 熊本地震の現場から
～地域の防災と男女共同参画～

<講師> 熊本市男女共同参画センター はあもにい 館長 ふじい ゆきこ 藤井 宥貴子 さん

<略歴等>
熊本市の私立幼稚園勤務を経て、専業主婦に。長男の出産後、自らの育児体験を通して育児サークルを発足。1991年、育児サークルの仲間と共に、熊本初の育児情報誌「Come on ママ」を発刊する。1994年より、地元新聞社が発行する生活情報誌の特集企画および子育て情報の執筆を担当。その間、講演会や講座の講師、学生や女性の就業支援に取り組む。2003年、女性が子育てをしながら自分の能力を活かせる職場づくりを目指して、「有限会社ミューズプランニング」を設立。代表取締役。2011年に熊本県ひとり親等在宅就業支援事業を受託したことを機に、女性や子ども支援に取り組む。

第4回 8月2日(水)

10:30 ~ 12:00

<演題> 女性活躍の現状と課題

<講師> 岡山労働局 雇用環境・均等室 室長 やまだ いずみ 山田 泉 さん

13:30 ~ 15:00

<演題> 真の共働き社会になるために何が必要か

<講師> 立命館大学 産業社会学部 教授 ついでい じゅんや 筒井 淳也 さん

<略歴等>
一橋大学大学院博士後期課程満期退学。博士(社会学)。2014年より現職。専門は計数社会学、家族社会学。主な著書に『仕事と家族』(中公新書)、『結婚と家族のこれから』(光文社新書)など。

第5回 8月17日(木)

10:00 ~ 12:30 13:30 ~ 16:00

<演題> 【ワークショップ】
男女ともに元気に暮らせる地域づくり
～企画力と効果的な情報発信を身につけよう～

<講師> NPO法人SEAN (シーン) 理事長 おがわ まちこ 小川 真知子 さん

<略歴等>
新潟県生まれ。高校講師を経て、1994年より兵庫県立女性センターの情報アドバイザー、西宮市男女共同参画センター専門職として勤務後、現在はNPO法人SEAN(シーン)理事長。大阪市立大学でジェンダー論を担当(非常勤講師)。社会福祉法人友道福祉会 理事。

主催

岡山県男女共同参画推進センター
(ウィズセンター)

岡山県男女共同参画推進月間2017 参考⑥

★男女共同参画推進月間 記念講演★

日時 平成29年11月11日(土) 13:30～15:30

場所 きらめきプラザ3階 301会議室

定員 200名(先着順)

参加費無料
託児あり(無料・要予約)
手話通訳あり

オープニング 13:30～14:00

岡山県男女共同参画推進月間 特別企画「男女共同参画【川柳】」入賞作品発表
テーマ「**男性の育児・家事・介護**」

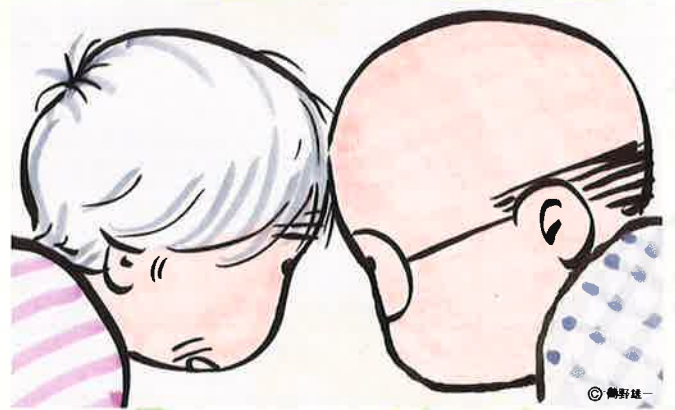
記念講演 14:00～15:30

演題 **ペコロスの母に会いに行く～認知症の母から教わったこと～**

おかの ゆういち
講師 **岡野 雄一**さん(漫画家)

■講師プロフィール

1950年長崎市生まれ。20歳で東京、出版社に勤務し漫画雑誌編集。40歳で長崎に戻る。長崎ではタウン誌の編集長などを経て、フリーライターに。認知症を発症した母の事を描いた漫画をまとめた自費出版本がfacebookや口コミで話題が広がり、単行本『ペコロスの母に会いに行く』(西日本新聞社)出版。第42回日本漫画家協会賞優秀賞を受賞。この漫画を原作とした映画『ペコロスの母に会いに行く』は、第87回キネマ旬報ベスト・テン一位受賞。現在、西日本新聞と「週刊朝日」(朝日新聞出版)にて連載中。



★ウィズセンター登録団体自主企画★

<p>★講演会★ リアリティの境界線 ～ドキュメンタリーとドラマの経験から学んだこと～ 講師 樋口 俊一さん (NHK 広島 報道番組統括チーフプロデューサー) 11月18日(土) 参加費無料 13:30～15:00 ※要申込み 会場 きらめきプラザ 705 会議室 【イースト岡山女性ネットワーク】</p>	<p>★シンポジウム・交流会★ わたしの国の女と男 ～暮らしの中から見ること～ 世界5ヶ国のゲストとの意見交換 11月25日(土) 参加費無料 10:00～12:00 ※要申込み 会場 ウィズセンター会議室 【岡山県婦人問題懇話会】</p>	<p>★講演会★ アナタのご近所の地域力を輝かそう! ～貴女、貴男 力を合わせて～ 講師 濱家 輝雄さん (倉敷芸術科学大学 学長補佐) 11月26日(日) 参加費無料 13:30～15:00 申込不要 会場 きらめきプラザ 401 会議室 【おかやま女性国際交流会】</p>
--	---	--

ときめきカフェ&おしゃれなバザー
11月11日(土) 10:30～13:30 **会場** ウィズセンター交流サロン
※バザーの収益は、さんかくナビがサポートしている女性や子ども達のためにつかわせていただきます **【さんかくナビ】**

登録団体 自主交流会 ※要申込み
11月11日(土) 10:30～12:30
会場 ウィズセンター会議室

登録団体パネル展示 11/1(水)～11/30(木) **展示場所** ウィズセンター内
●おかやまエコマインドネットワーク ●岡山県婦人問題懇話会 ●(一財)岡山県母子寡婦福祉連合会 ●岡山県退職女性教職員の会
●ママの働き方応援隊 岡山校 ●おかやま女性国際交流会

ウィズセンター 行事

【映画のつどい特別企画】「人生いろどり」
奇跡の実話を基にした心あたたまる物語
《出演》吉行和子 富司純子 中尾ミエ
日時 11月16日(木) 13:30～15:30
会場 ウィズセンター会議室

【映画のつどい記念日企画】「二本の木」
11/22「いい夫婦の日」にふさわしいドキュメンタリー
《朗読》片岡仁左衛門 竹下景子
日時 11月22日(水) 13:30～15:00
会場 ウィズセンター会議室

申込先
お問い合わせ先

岡山県男女共同参画推進センター(ウィズセンター)
〒700-0807 岡山市北区南方2-13-1 きらめきプラザ6階
TEL: 086-235-3307 FAX: 086-235-3306



岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査 報告書

平成29年8月

岡山県県民生活部男女共同参画青少年課

目次

1	調査概要	1
2	調査結果と分析	2
3	＜参考＞	
	属性による調査結果	
	I 従業員規模別	52
	II 業種別	68
	III 地域別（県民局単位）	101
4	＜調査票＞	
	岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査	119

1 調査概要

1 調査の目的

県内企業における女性の採用や昇進の実態、職場における女性活躍の取組や課題などを把握し、今後の各種施策の基礎資料として活用することを目的とする。

2 調査の方法

調査対象企業に対して郵送形式によるアンケート調査を実施し、郵送による回収を行った。また、回収率向上のため電話による督促、聞き取り調査を行った。

3 調査の期間

平成 28 年 12 月 13 日（火）～29 年 1 月 12 日（木）

4 調査対象企業抽出基準

日本標準産業分類に掲げる大分類「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」に属し、県内に本社・本店等のある従業員数が 10 人以上の民間事業所 3,000 社。

5 有効回答件数・回収率

調査対象件数	3,000 社
有効回答件数	1,507 社
回収率	50.2%

6 調査受託機関

株式会社東京商工リサーチ岡山支店 及び 本社（市場調査部）

7 調査報告書の読み方及び注意事項

- 図表中の構成比率は、小数点第 2 位以下を四捨五入している。
- 複数回答の設問は、回答が 2 つ以上ありうるため、合計は 100%を超えることもある。
- 図表中の「N」とは回答企業数のことである。

2 調査結果

問1 貴企業の所在地、従業員数、業種について、お答えください。

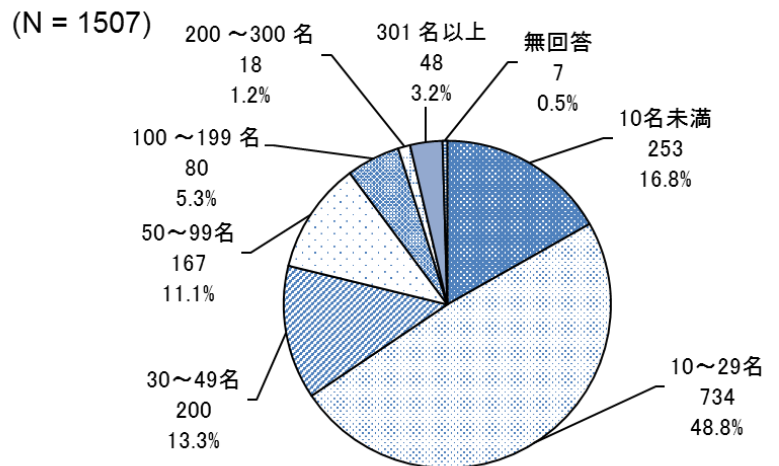
①所在地

件数 %	調査数	岡山市	倉敷市	津山市	玉野市	笠岡市	井原市	総社市	高梁市	新見市	
全体	1507 100.0	596 39.6	334 22.2	98 6.5	50 3.3	37 2.5	38 2.5	40 2.7	21 1.4	31 2.1	
		備前市	瀬戸内市	赤磐市	真庭市	美作市	浅口市	和気町	早島町	里庄町	
		33 2.2	22 1.5	22 1.5	52 3.5	25 1.7	17 1.1	14 0.9	3 0.2	7 0.5	
		矢掛町	新庄村	鏡野町	勝央町	奈義町	西粟倉村	久米南町	美咲町	吉備中央町	無回答
		13 0.9	1 0.1	13 0.9	3 0.2	2 0.1	2 0.1	7 0.5	8 0.5	10 0.7	8 0.5

回答企業の内訳は、岡山市 39.6%、倉敷市 22.2%、津山市 6.5%、その他の市町村 31.7% となっている。

②従業員数

30名未満の企業が 65.6% を占め、
30～99名 24.4%、
100～300名が 6.5%、
301名以上が 3.2%、
となっている。



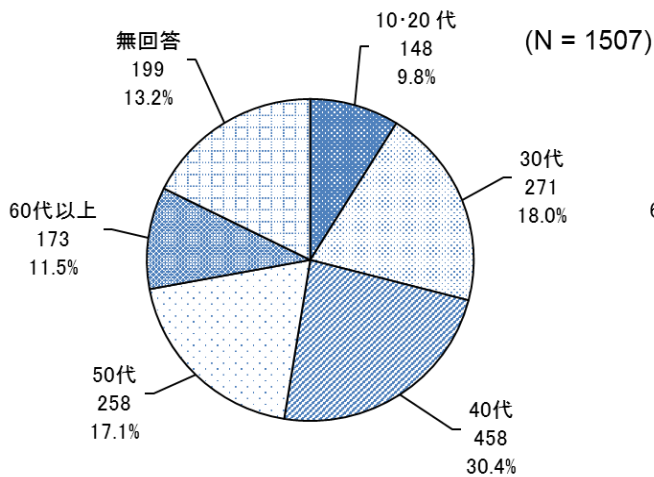
③業種

件数 %	調査数	鉱業、 採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・ 水道業	情報通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	
全体	1507 100.0	4 0.3	211 14.0	298 19.8	16 1.1	16 1.1	76 5.0	214 14.2	10 0.7	
		不動産業、 物品賃貸業	学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、飲食 サービス業	教育、学習支 援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業	その他	無回答
		20 1.3	36 2.4	69 4.6	21 1.4	274 18.2	7 0.5	117 7.8	75 5.0	43 2.9

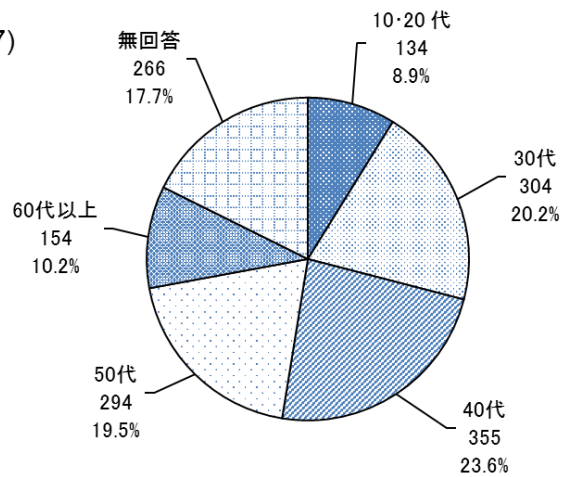
製造業が 19.8% と最も多く、次いで医療・福祉の 18.2%、卸売業・小売業の 14.2%、建設業の 14.0% と続いている。

問2 貴企業の従業員の年齢構成について、お答えください。

1 番多い年代



2 番目に多い年代



40代の割合が高く、次いで30代、50代が同程度の割合となっている。
10・20代は、少子化の影響などもあり、低い割合となっている。

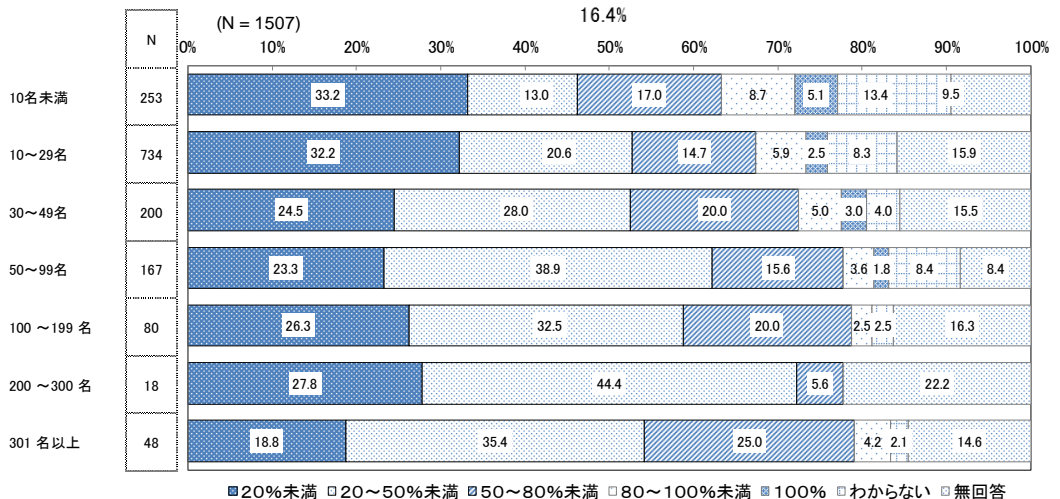
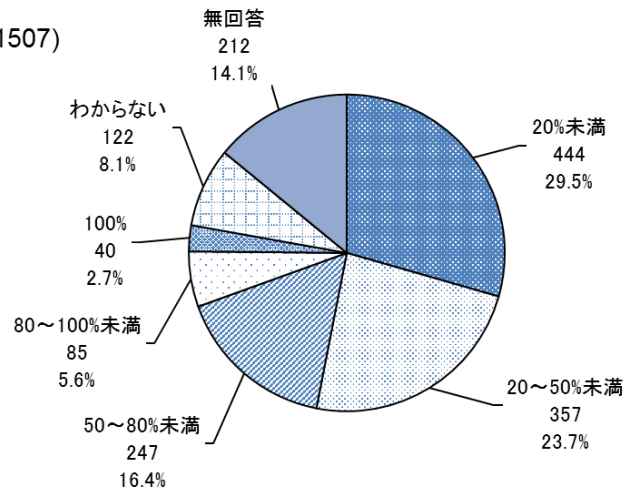
問3 貴企業の正社員の年次有給休暇の取得状況（平均取得率）について、お答えください。

「20%未満」が29.5%(444社)と最も多く、次いで「20~50%未満」が23.7%(357社)、「50~80%」が16.4%(247社)と続く。

<参考>H29 男女共同参画白書(P74)

年次有休休暇の取得率 平成27年 48.7%

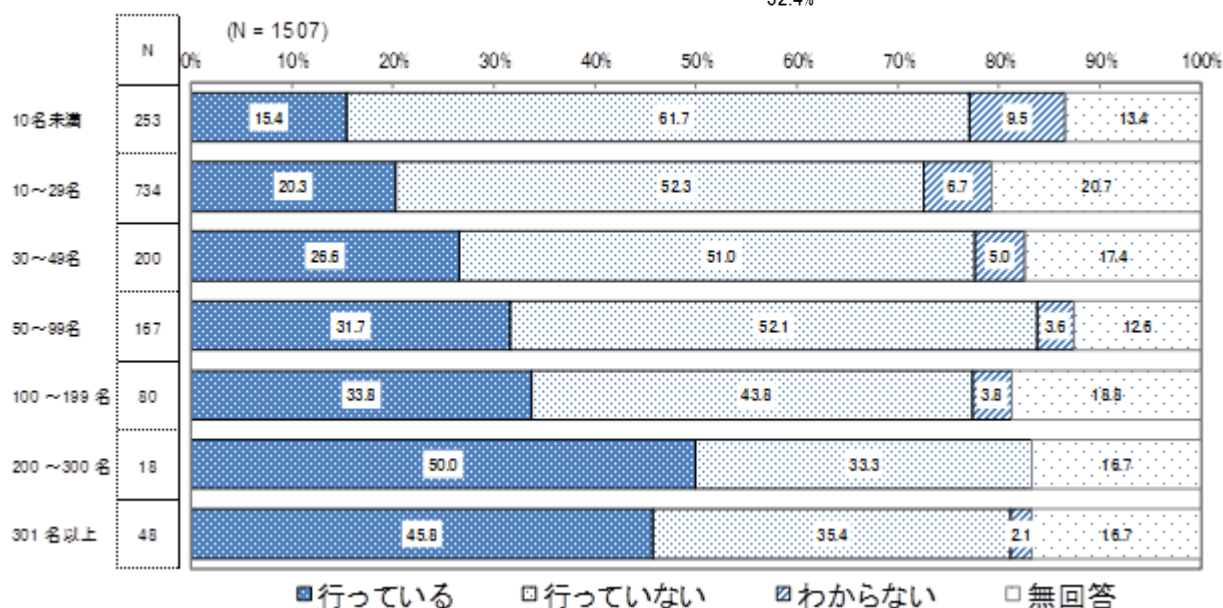
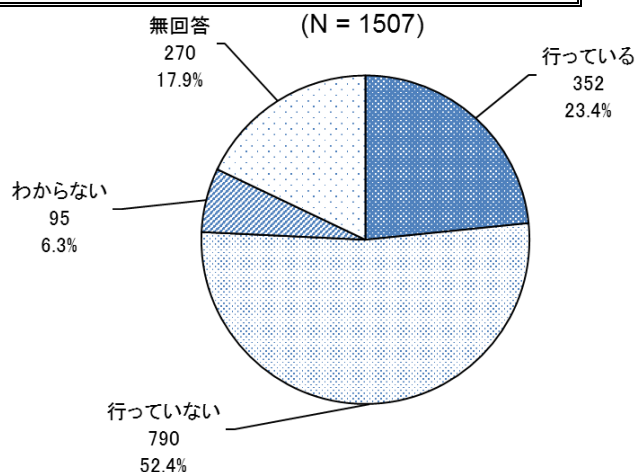
(N = 1507)



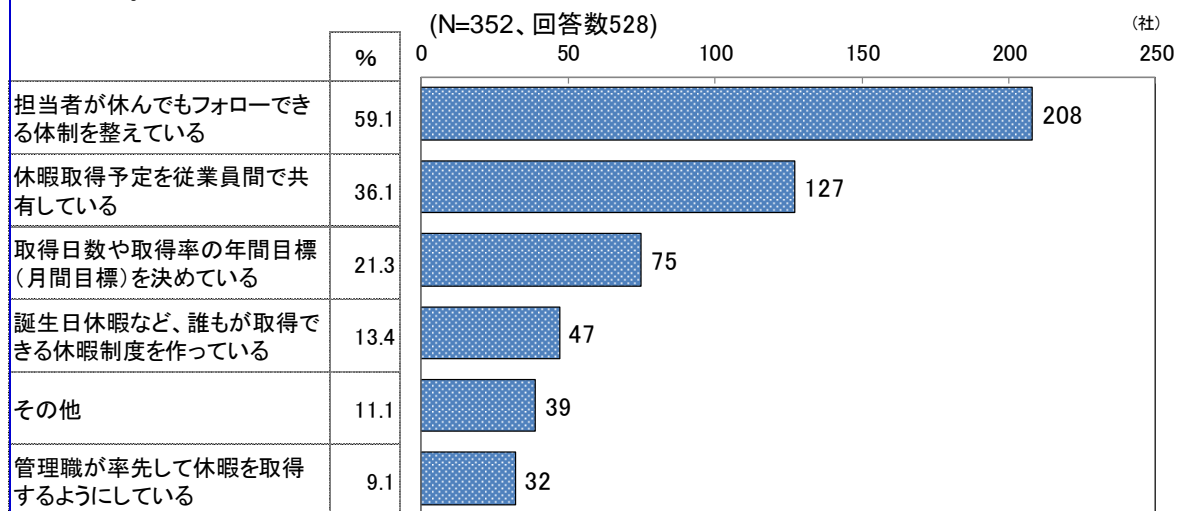
問4 年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

有給休暇の取得を促進するための取組は、「行っている」企業は23.4%(352社)であり、「行っていない」企業は52.4%(790社)となっている。

従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど、取組を「行っている」と回答した企業の割合が高くなる傾向となっている。

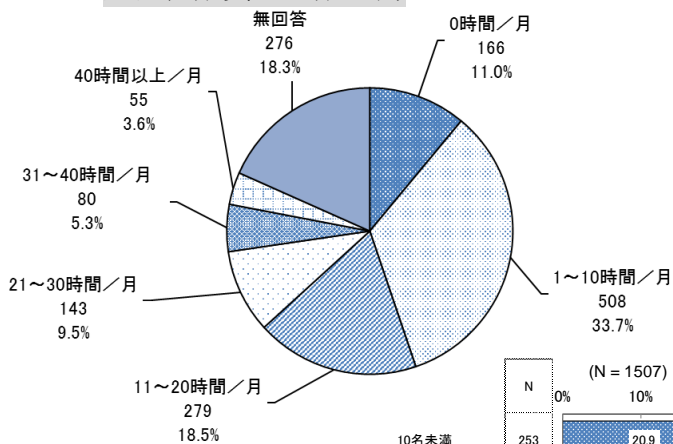


「行っている」企業の取組は、「担当者が休んでもフォローできる体制を整えている」が208社と最も多く、次いで「休暇取得予定を従業員間で共有している」が127社で多くなっている。



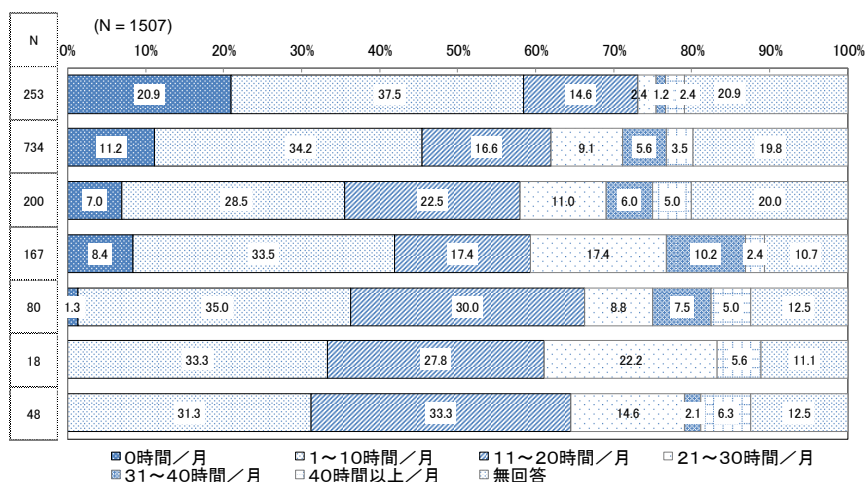
問5 貴企業における正社員1人当たりの平均残業時間（所定時間外労働時間）の状況についてお答えください。＜男女別＞

男性従業員の残業時間

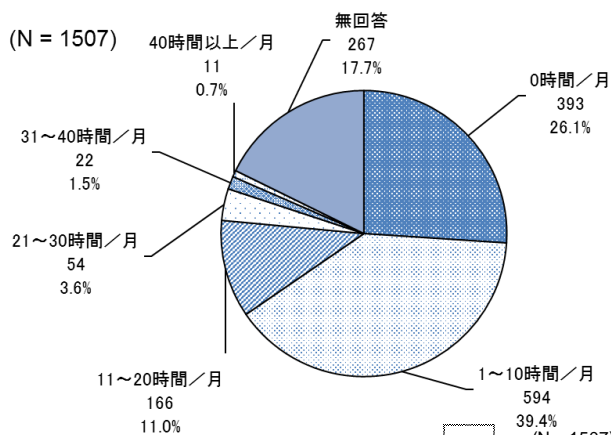


男性従業員は、「1~10時間/月」が最も多く、次いで「11~20時間/月」、「0時間/月」となっている。

従業員規模別で見ると、200名以上の企業では、「0時間/月」の企業が皆無となっている。

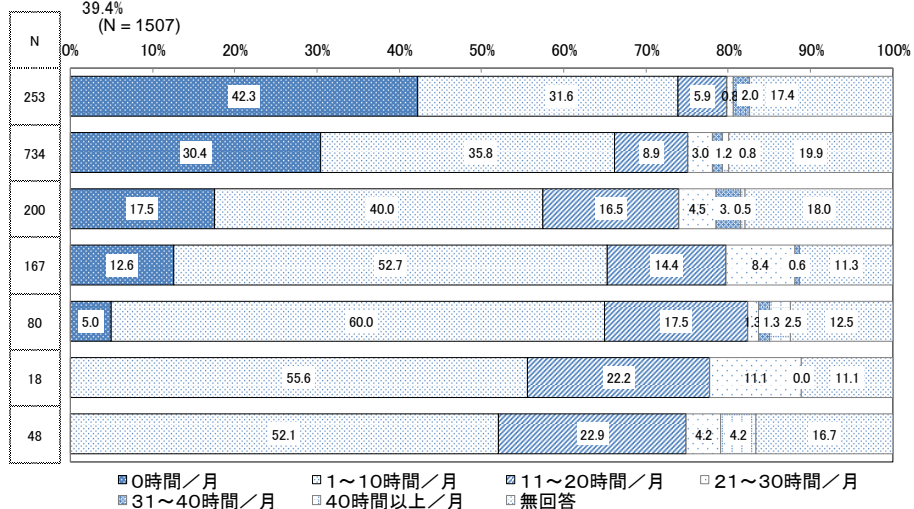


女性従業員の残業時間



女性従業員は、男性従業員と同じく、「1~10時間/月」が最も多くなっているが、次いで多い回答は「0時間/月」となっている。

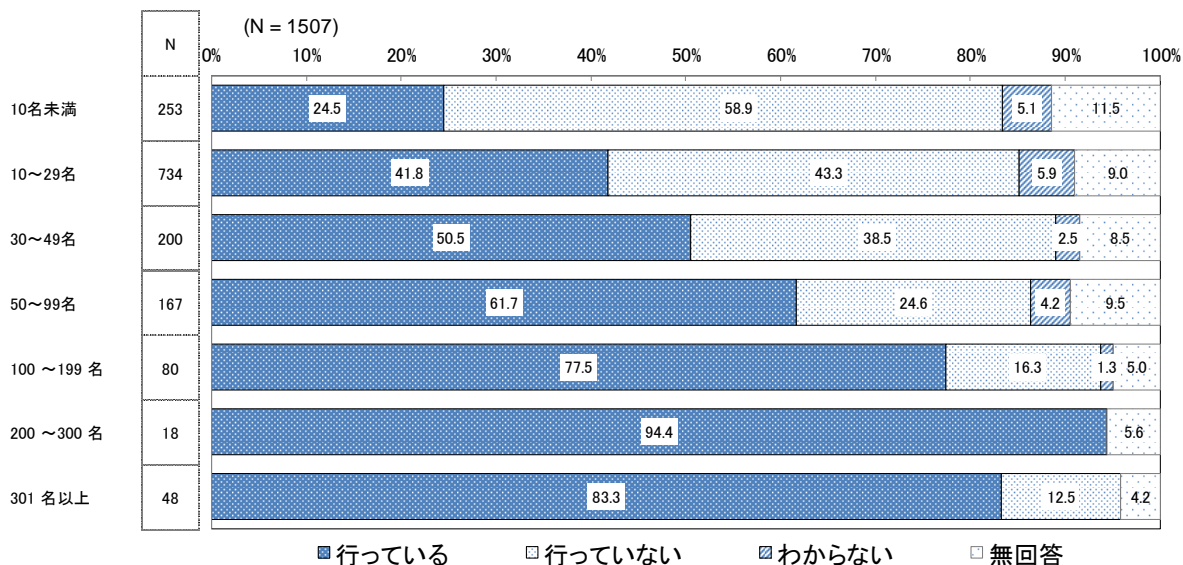
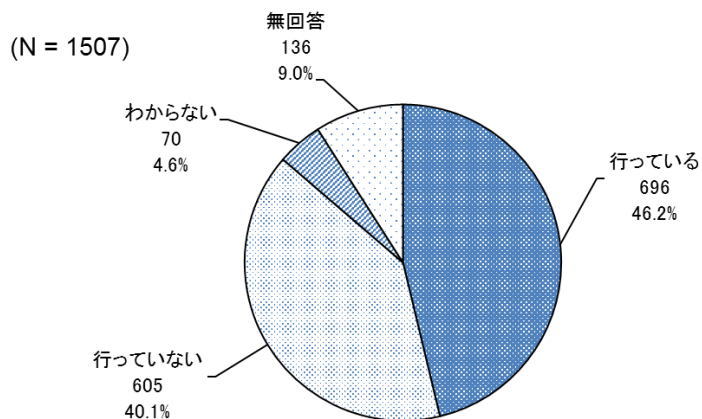
従業員規模別で見ると、規模が小さいほど、「0時間/月」と回答した企業の割合が高くなる傾向となっている。



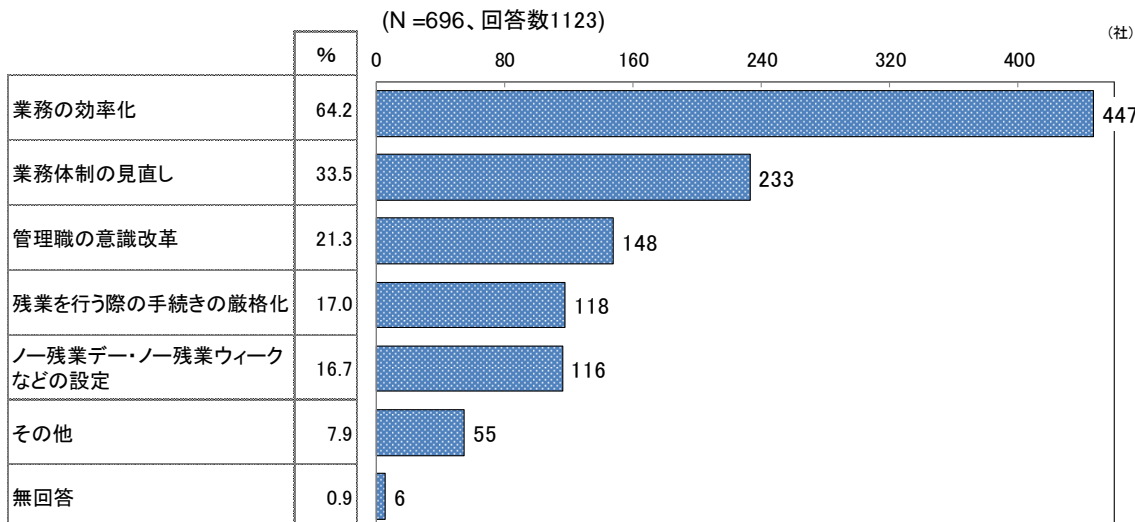
問6 残業を減らすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

「行っている」が46.2%(696社)であり、「行っていない」の40.1%(605社)を上回った。

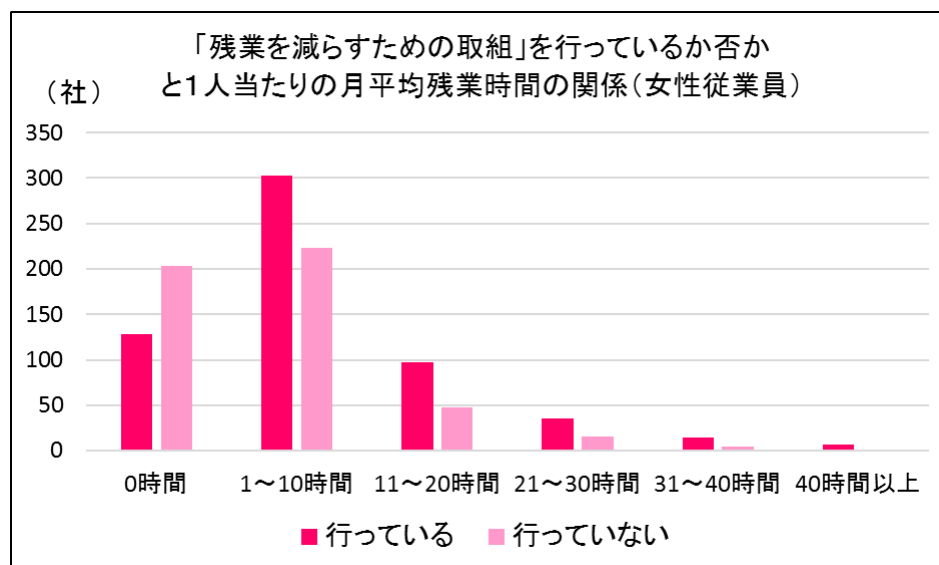
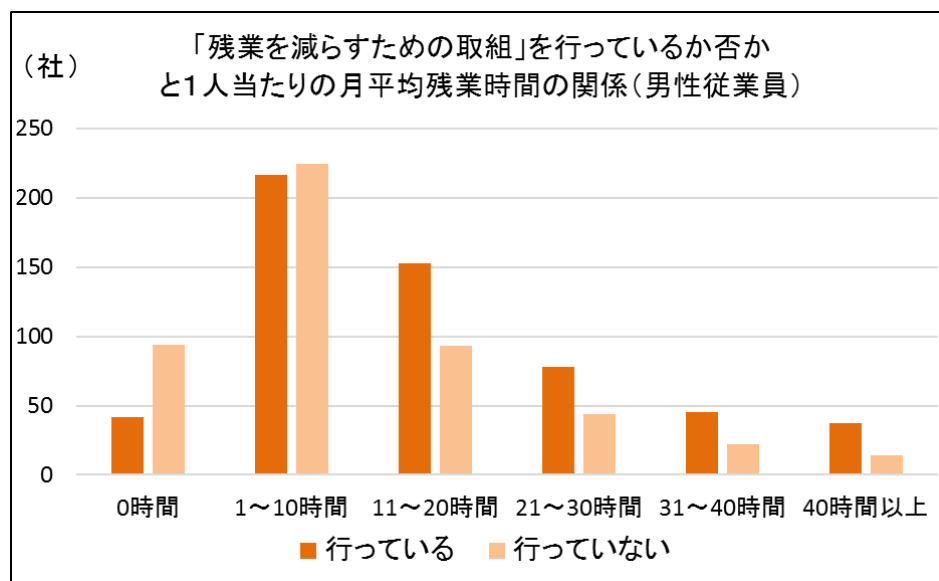
従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど、取組を「行っている」と回答した企業の割合が高くなっている。



「行っている」企業の取組内容は、「業務の効率化」(447社)が最も多く、次いで「業務体制の見直し」(233社)、「管理職の意識改革」(148社)、「残業を行う際の手続きの厳格化」(118社)と続いている。



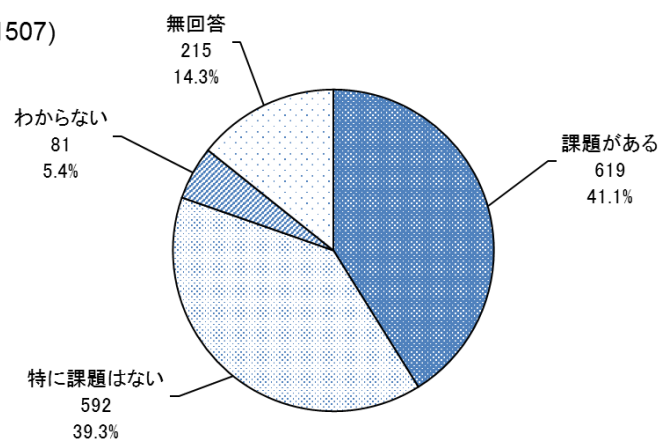
「残業を減らすための取組」を行っているか否かと、1人当たりの月平均残業時間の関係は、次のとおりである。



問7 貴企業において、残業を減らすための取組を行う上で課題となっていることがありますか。課題がある場合は、その課題をお答えください。

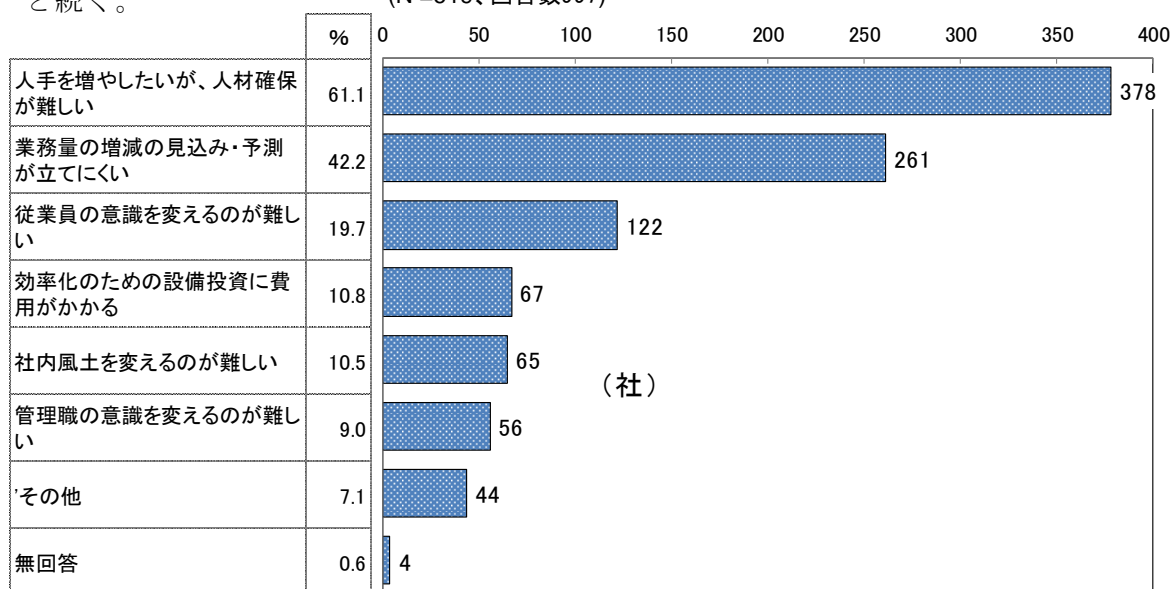
「課題がある」が41.1%(619社)、
「特に課題はない」が39.3%(592社)、
「わからない」が5.4%(81社)となつた。

(N = 1507)

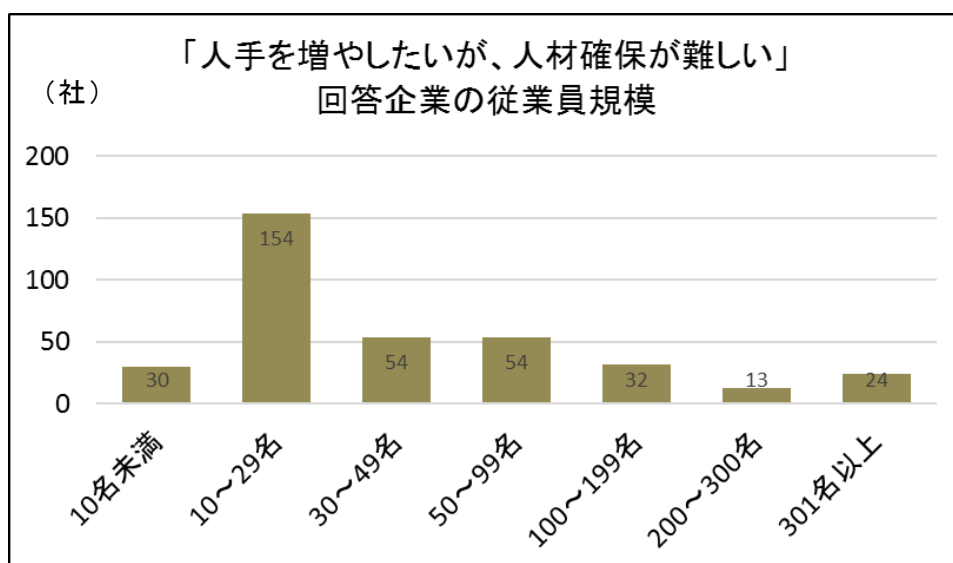


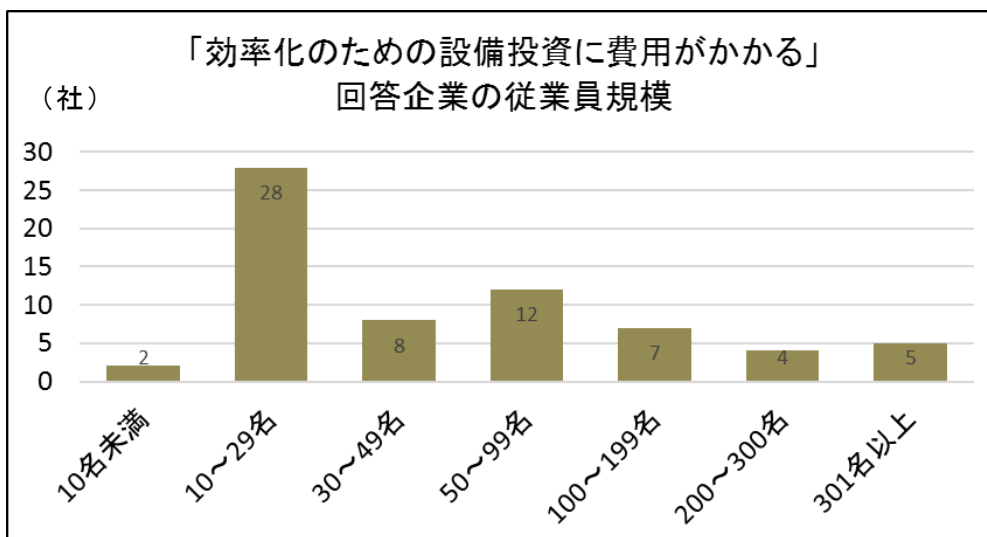
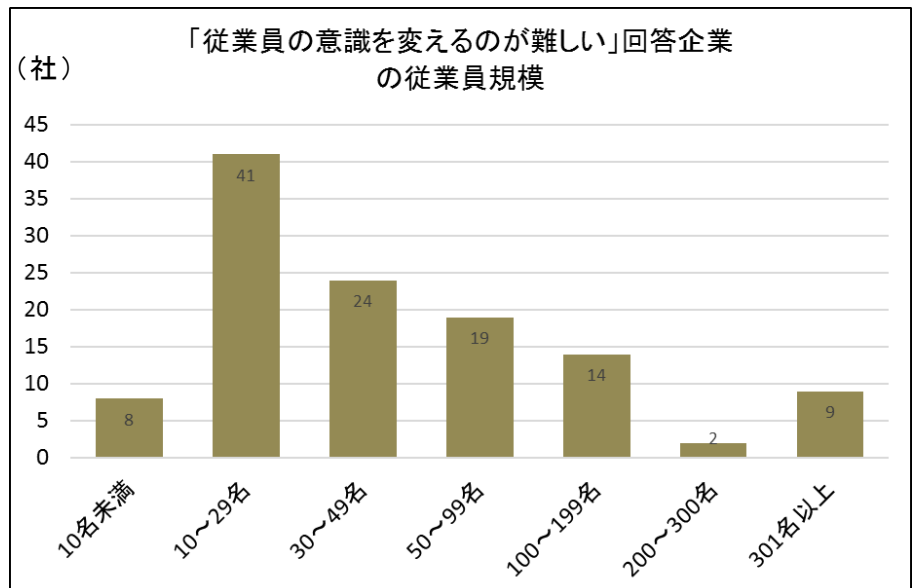
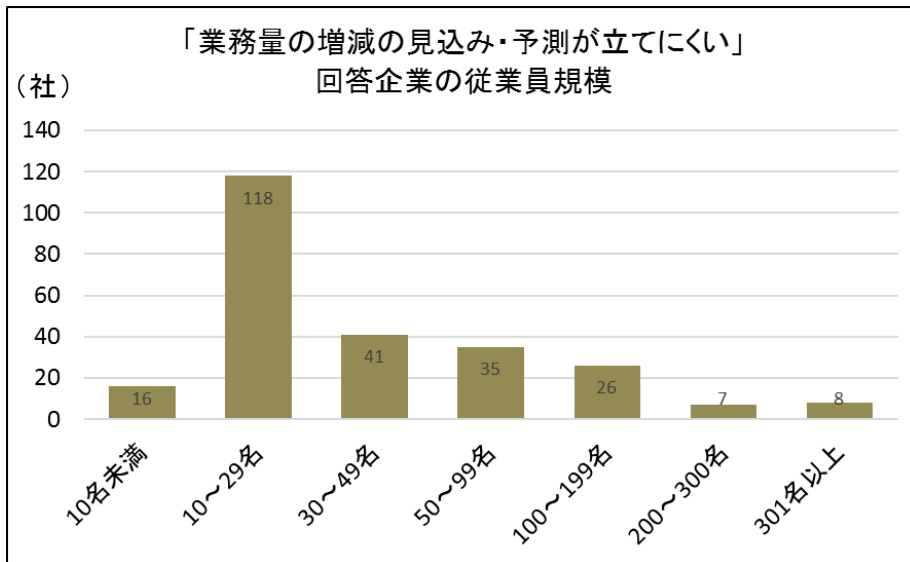
課題としては、「人手を増やしたいが、人材確保が難しい」(378社)が最も多く、次いで「業務量の増減の見込み・予測を立てにくい」(261社)、「従業員の意識を変えるのが難しい」(122社)と続く。

(N=619、回答数997)



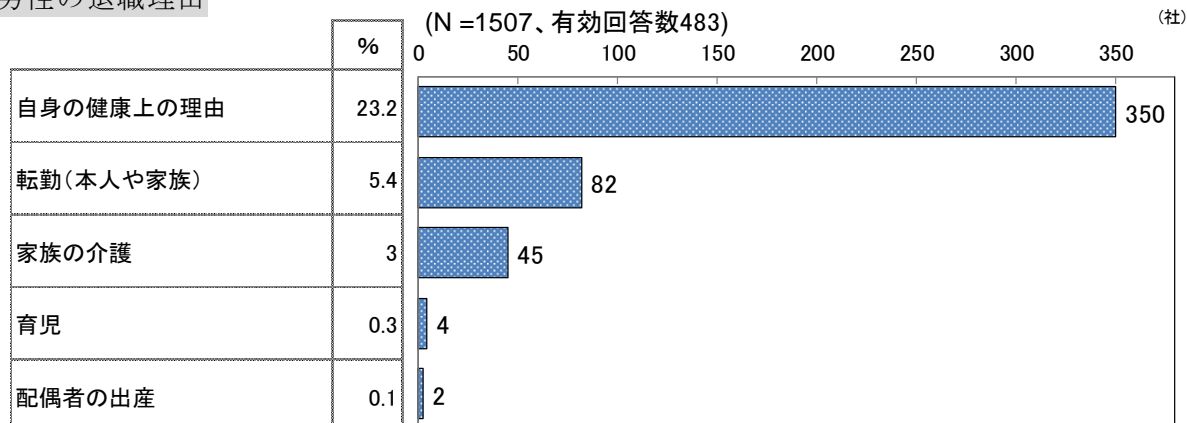
主な課題について、従業員規模別で見ると、以下のとおりとなっている。



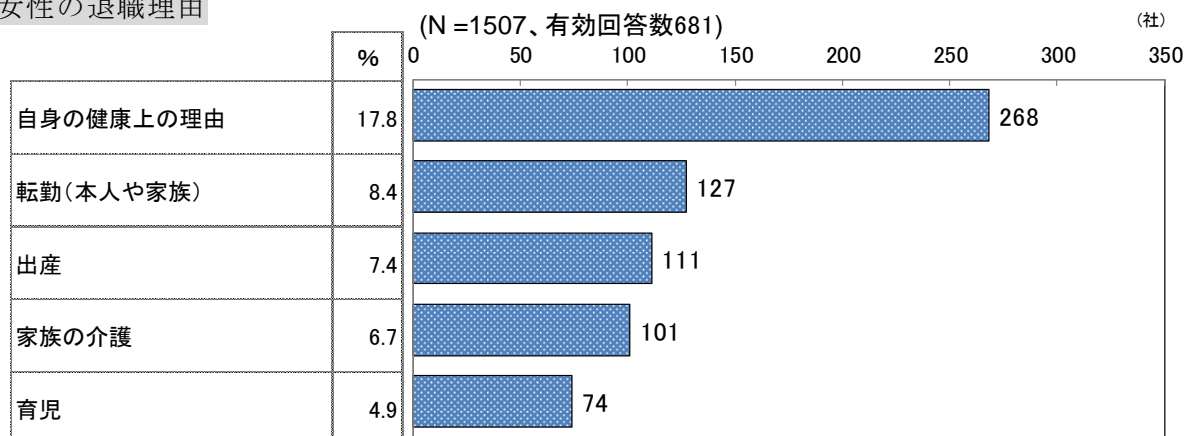


問8 以下の項目のうち、過去3年間の正社員の退職理由として、該当するものがあれば、お答えください。

男性の退職理由



女性の退職理由

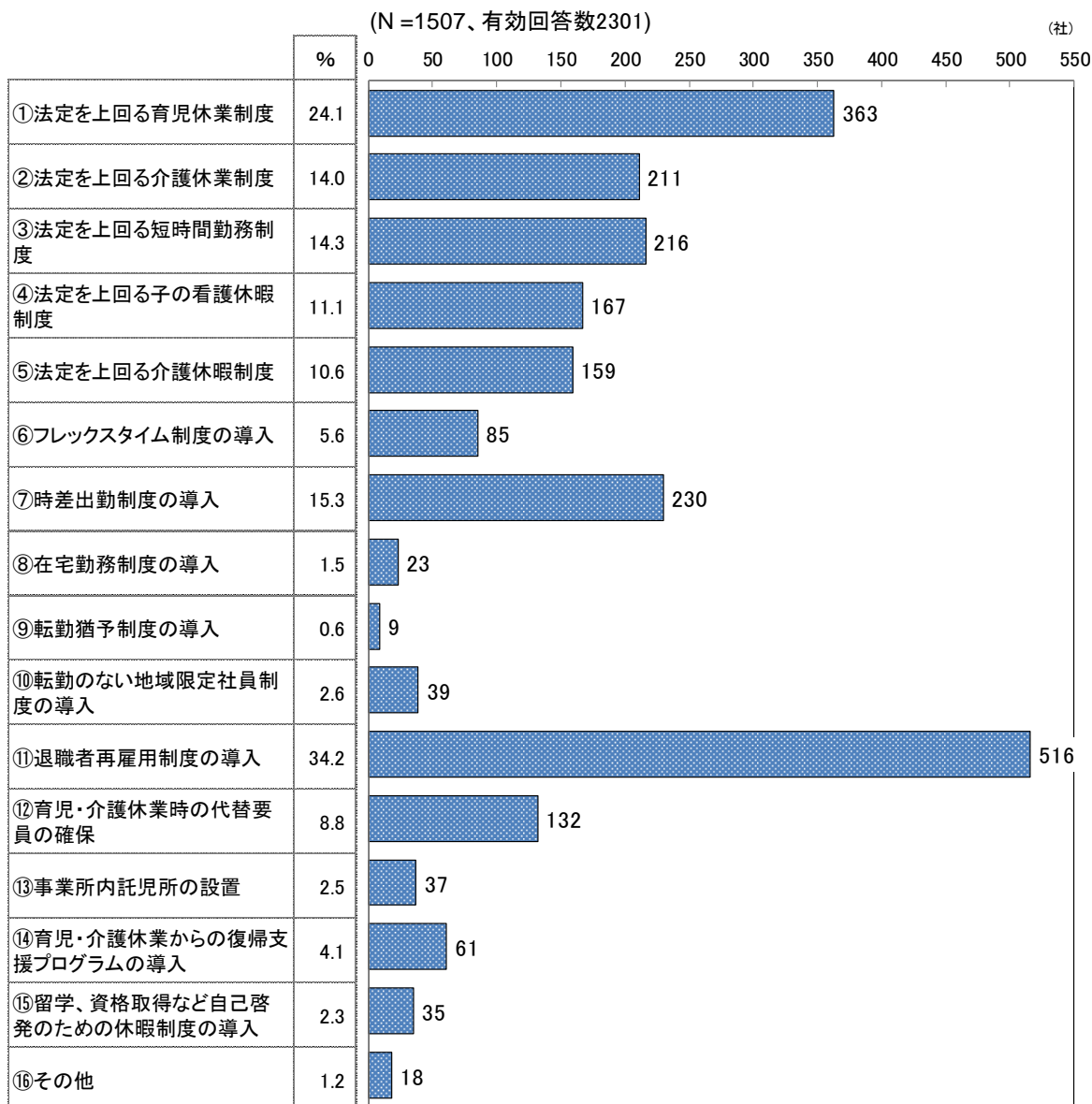


男性・女性ともに「自身の健康上の理由」、「転職(本人や家族)」の順に多くなっている。
女性の退職理由では、「出産」「育児」による退職と同じく「家族の介護」を理由とする離職も生じている。

<参考>H29 男女共同参画白書(P79)

総務省 労働力調査(詳細集計) 介護・看護を理由として過去1年以内に離職した者
平成28年 9万人(女性7万人、男性2万人)

問9 次のうち、貴企業で取り入れている制度をお答えください。取り入れている制度がある場合は、その利用状況（直近1年間の状況）についてもお答えください。
また、今後取り入れたい制度（〇はいくつでも）があれば、あわせてお答えください。



休業制度・休暇制度では、「法定を上回る育児休業」を導入している企業が多く、勤務形態に係る制度では、「退職者再雇用制度※」、「時差出勤制度」を導入している企業が多い。

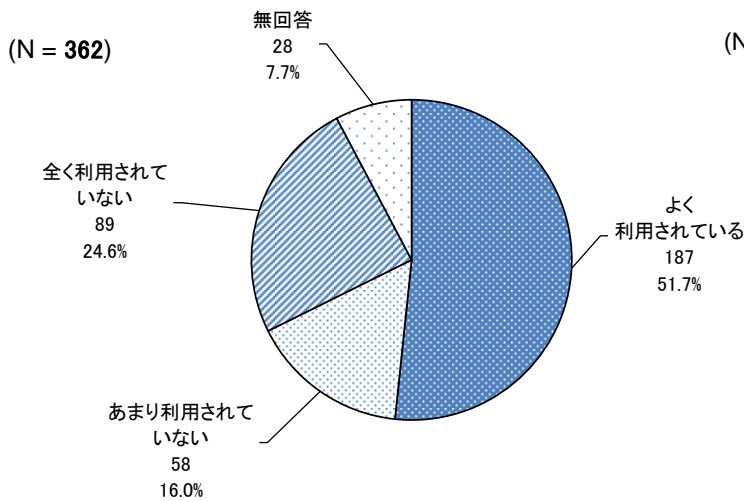
制度の利用状況を見ると、勤務形態に関する制度は、「よく利用されている」と回答した企業が比較的多いが、休業制度・休暇制度は、「全く利用されていない」と回答した企業が多い傾向となっている。

※ 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(改正高齢者雇用促進法)に伴う取組の状況が影響している可能性

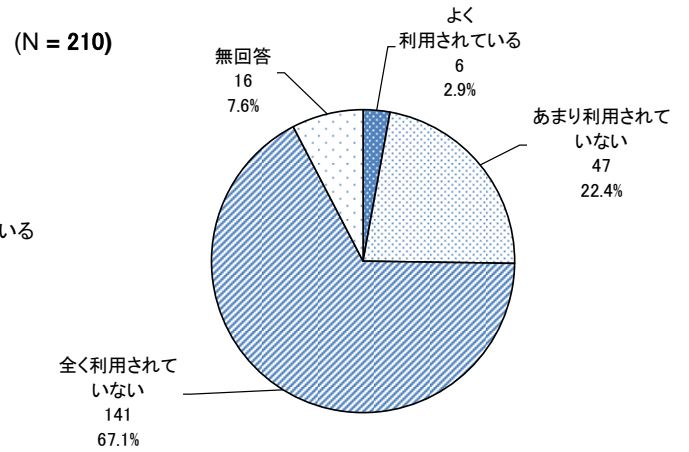
- | | | |
|---|---|-----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 定年の引き上げ ② 継続雇用制度の導入 ③ 定年の定め廃止 | } | のいずれかの措置の実施が義務化 |
|---|---|-----------------|

利用状況

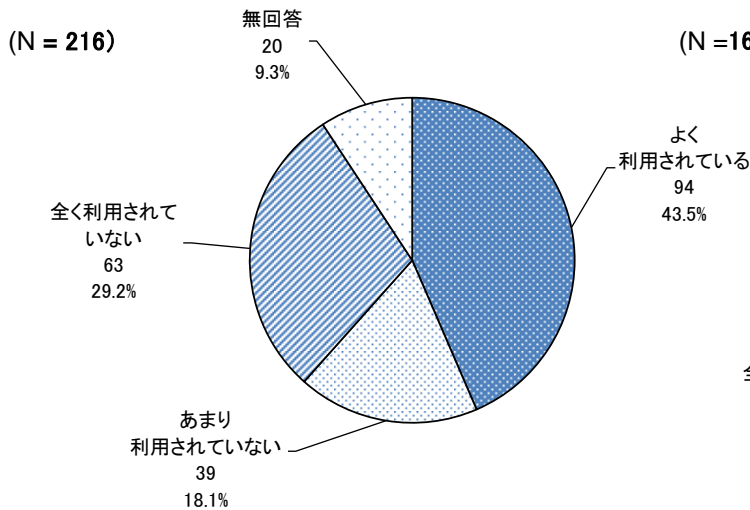
①法定を上回る育児休業制度



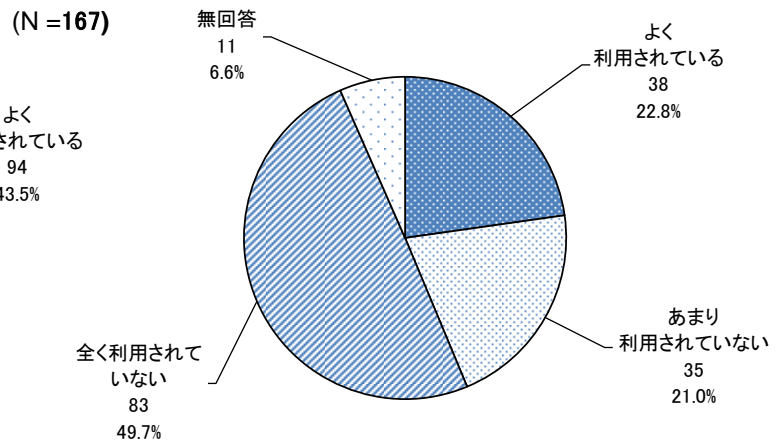
②法定を上回る介護休業制度



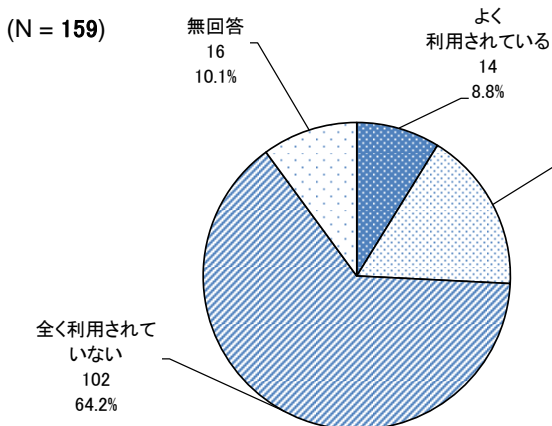
③法定を上回る短時間勤務制度



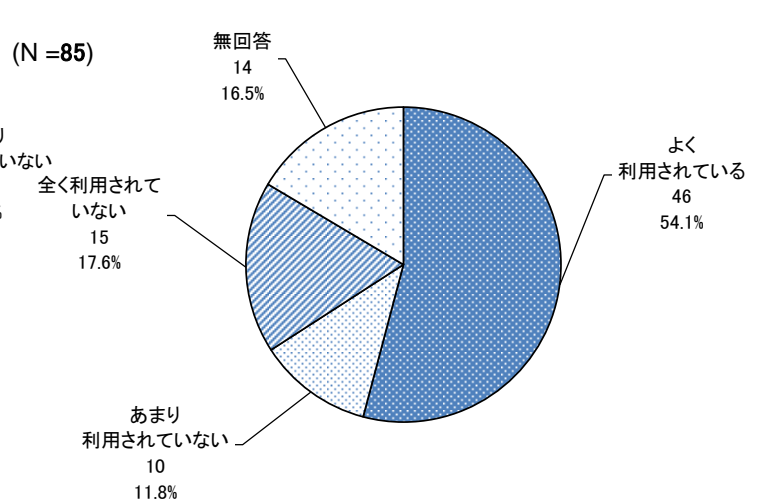
④法定を上回る子の看護休暇制度



⑤法定を上回る介護休暇制度

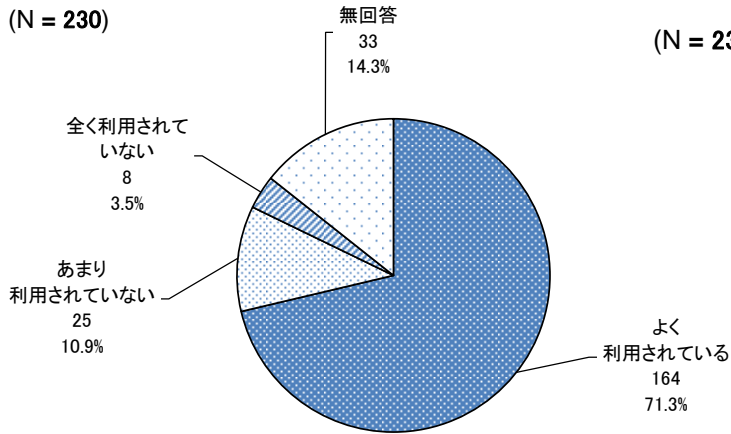


⑥フレックスタイム制度の導入



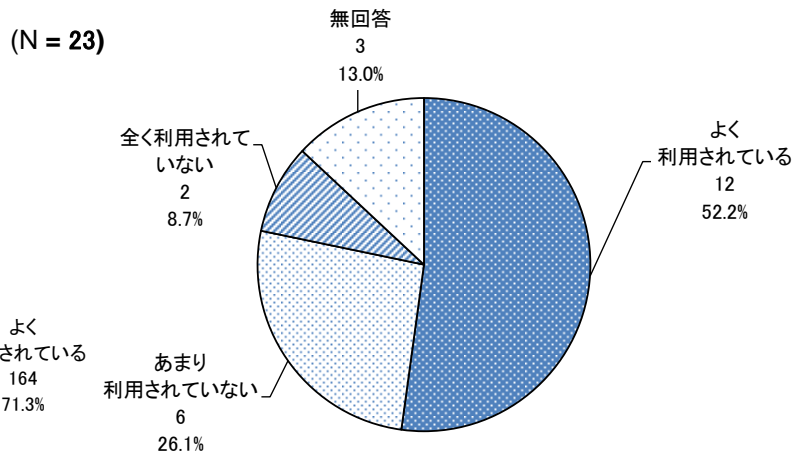
⑦時差出勤制度の導入

(N = 230)



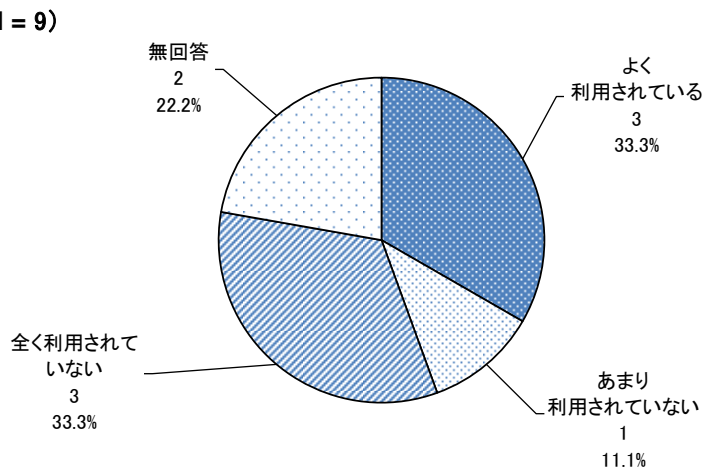
⑧在宅勤務制度の導入

(N = 23)



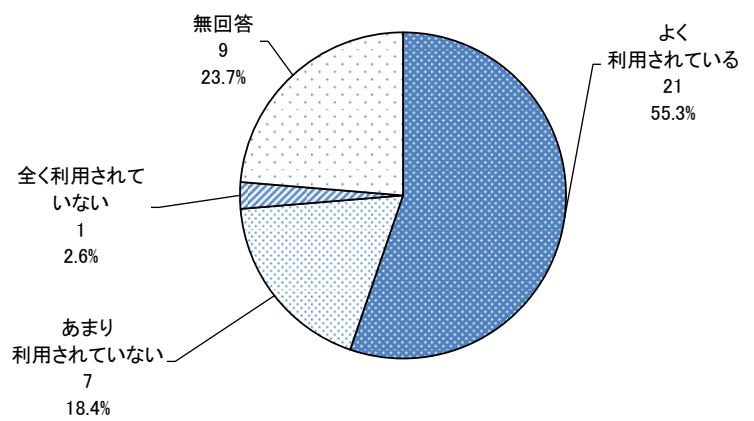
⑨転勤猶予制度の導入

(N = 9)



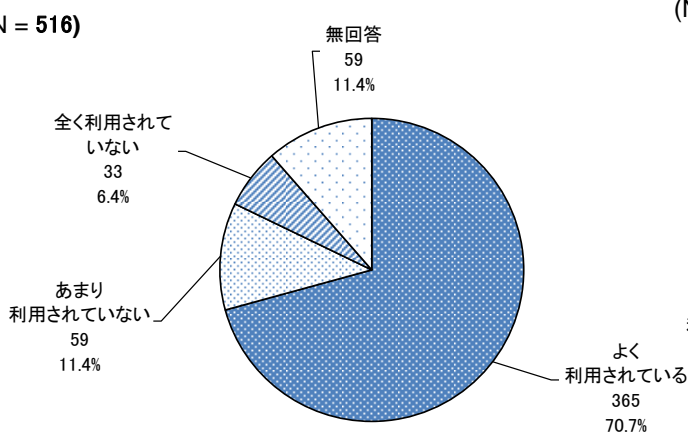
⑩転勤のない地域限定社員制度の導入

(N = 38)



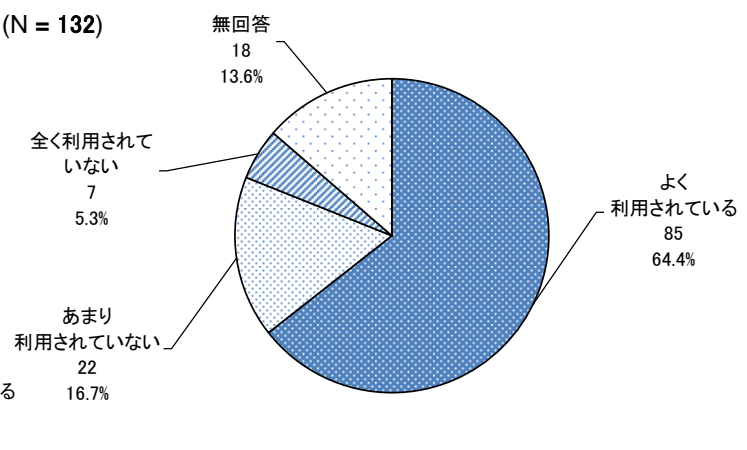
⑪退職者再雇用制度の導入

(N = 516)

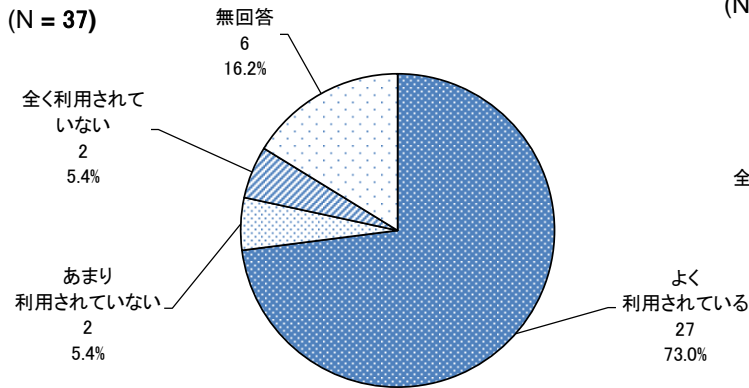


⑫育児・介護休業時の代替要員の確保

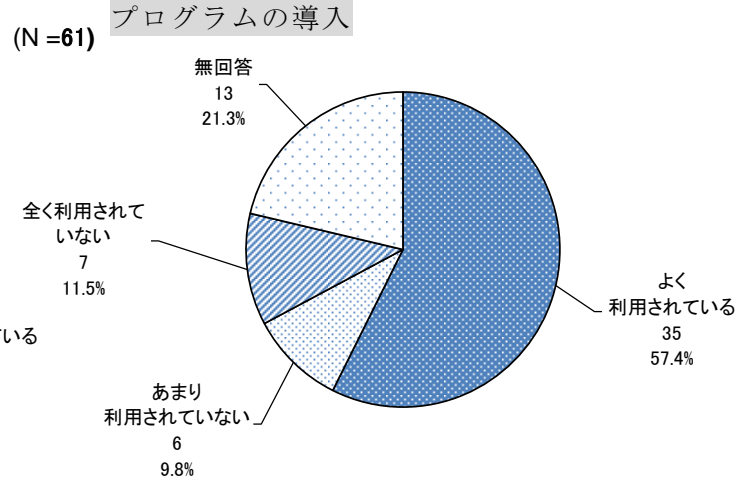
(N = 132)



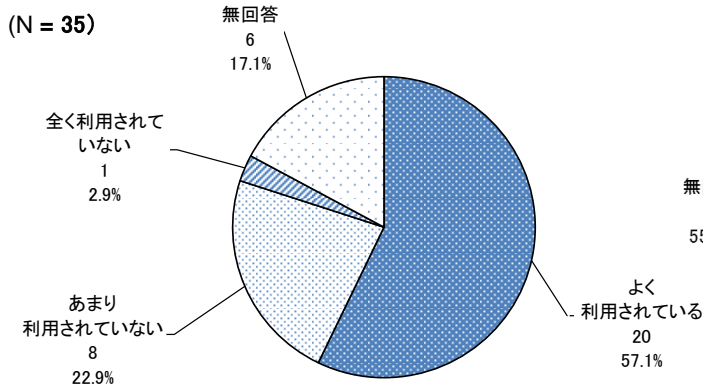
⑬事業所内託児所の設置



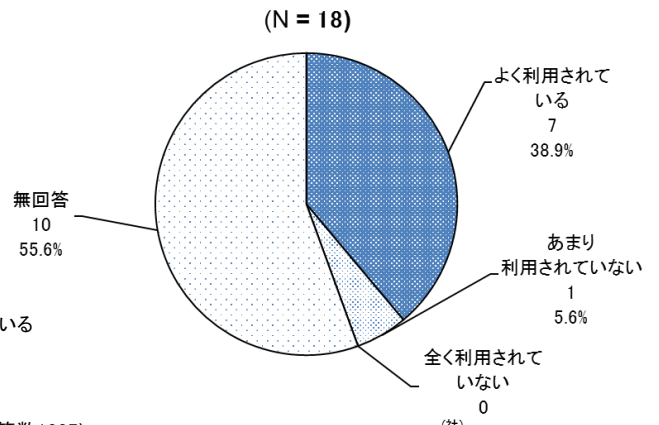
⑭育児・介護休業からの復帰支援



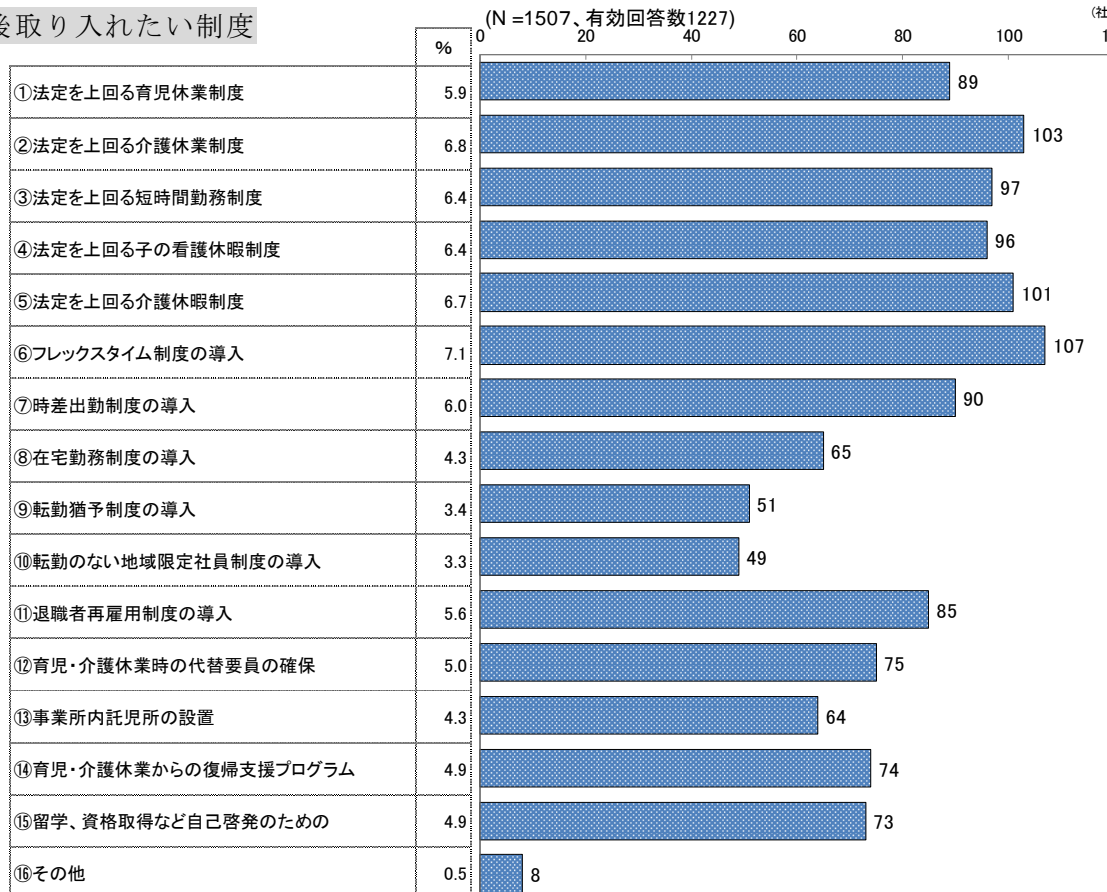
⑮留学・資格取得など自己啓発のための
休暇制度の導入



⑯その他



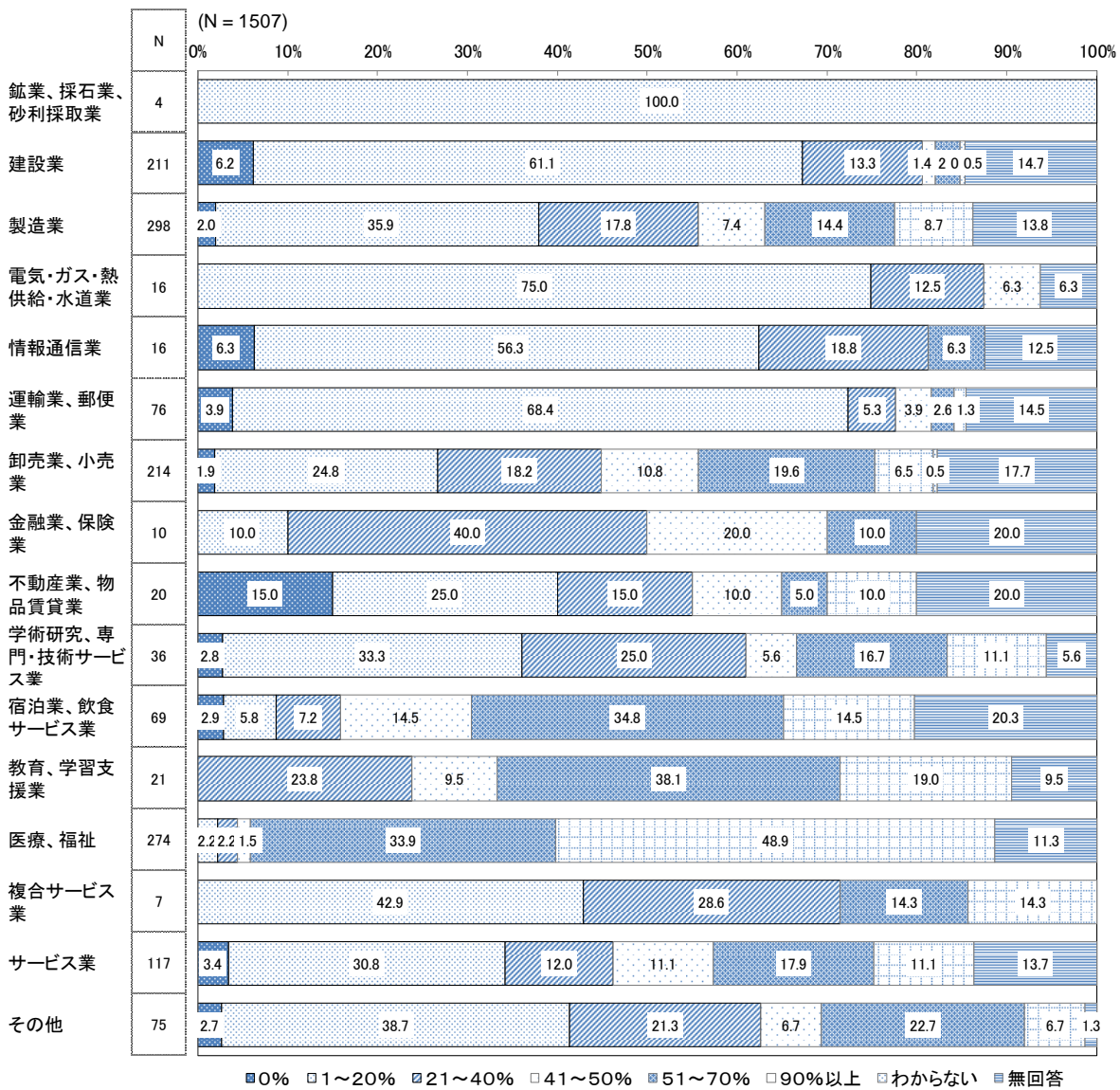
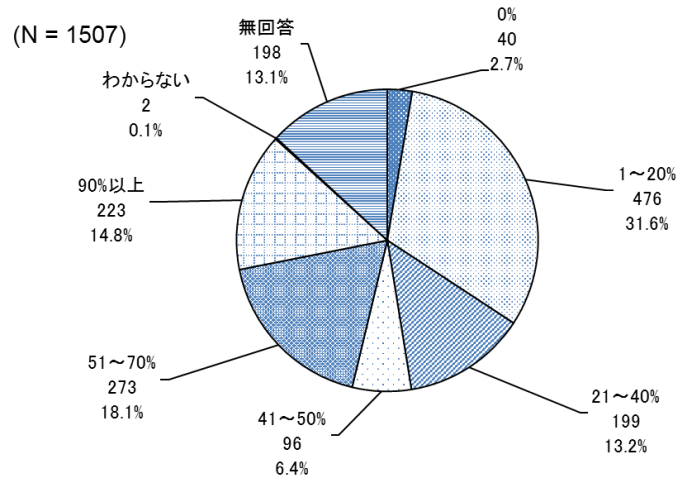
今後取り入れたい制度



問10 貴企業の従業員に占める女性の割合について、お答えください。

「1～20%」が31.6%(476社)で最も多く、50%を越えると回答した企業は、全体の32.9%(496社)となっている。

業種別で見ると、「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」で、従業員に占める女性の割合が50%を越えると回答した企業が多くなっている。



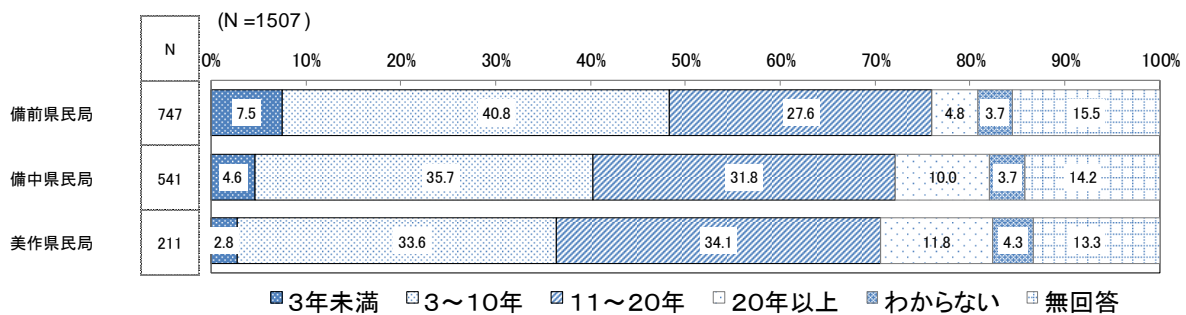
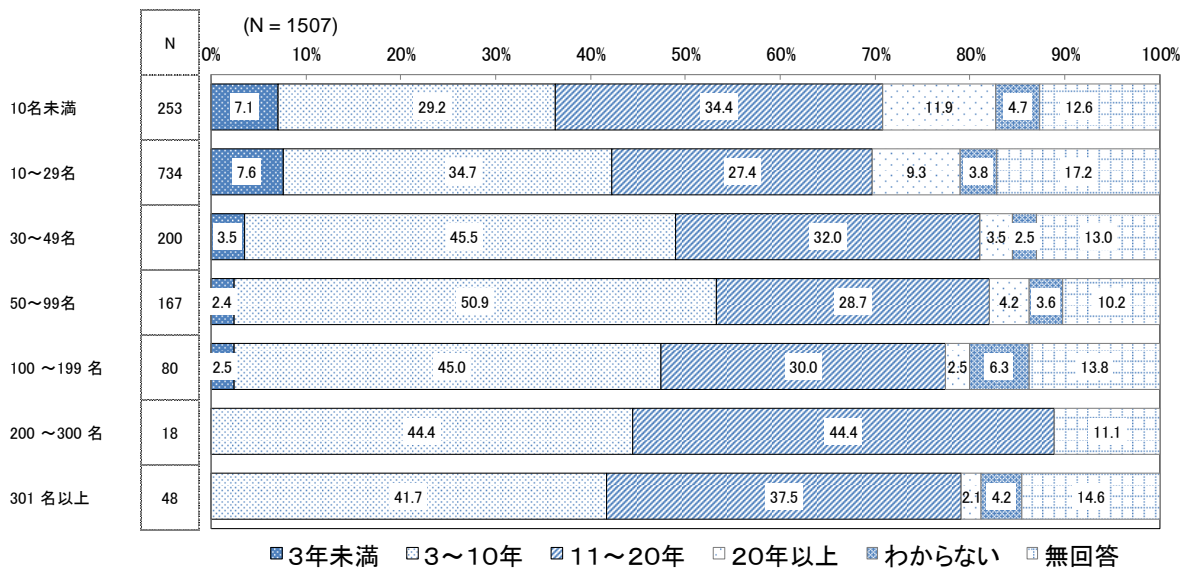
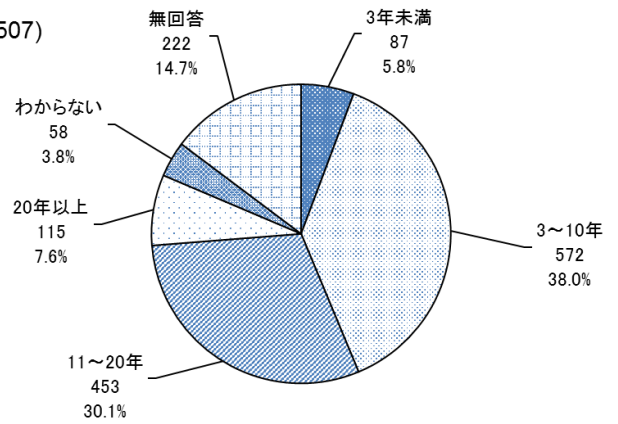
問 1 1 貴企業における正社員の女性の平均勤続年数について、お答えください。

「3～10年」が38.0%(572社)と最も多く、「11～20年」が30.1%(453社)、「20年以上」が7.6%(115社)、「3年未満」が5.8%(87社)の順で多くなっている。

従業員規模別で見ると、小規模ほど「20年以上」と回答した企業の割合が高くなる傾向となっている。

また地域別（県民局単位）で見ると、美作県民局地域は、「3年未満」が低く、「20年以上」の割合が高くなっている。

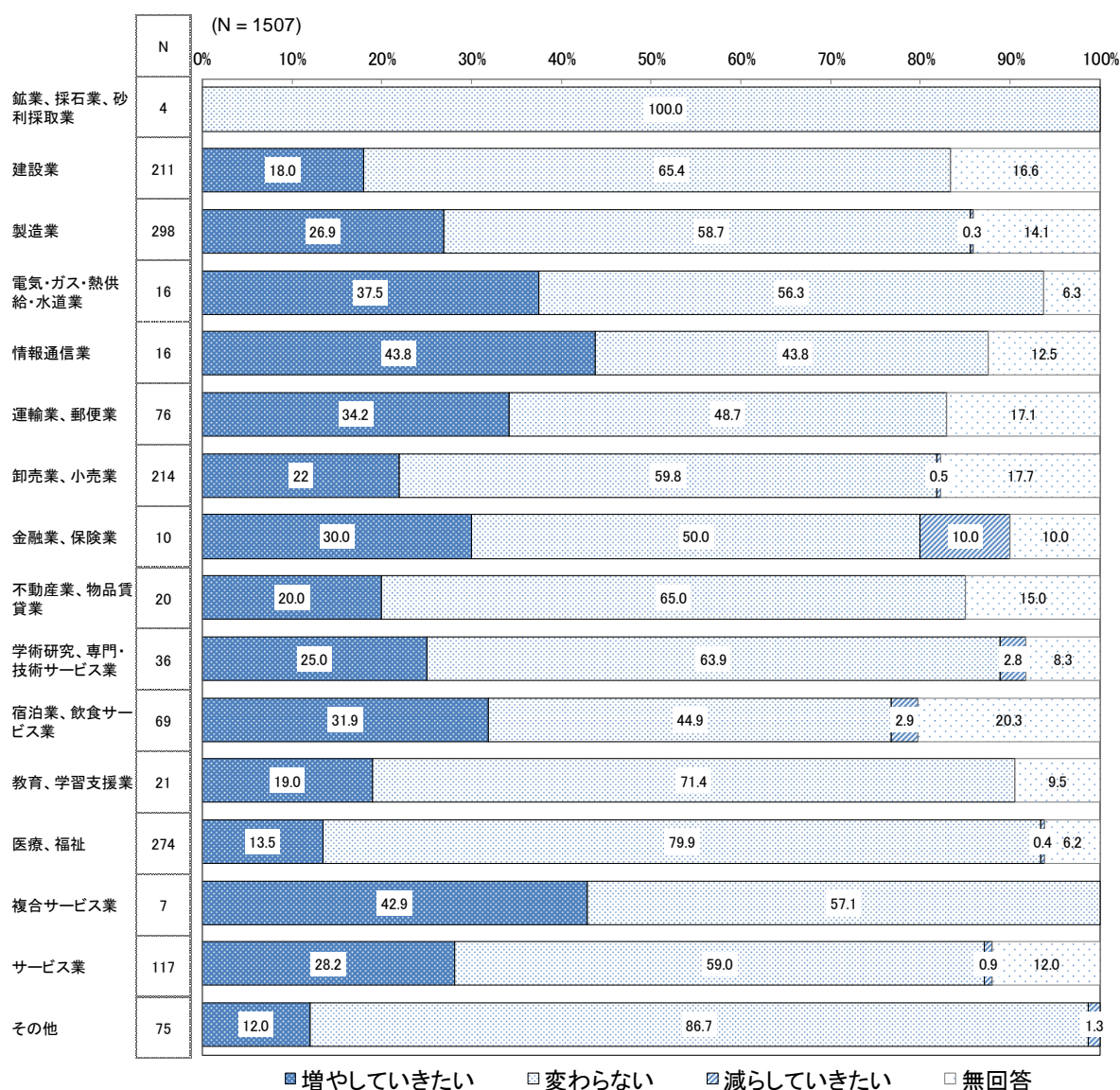
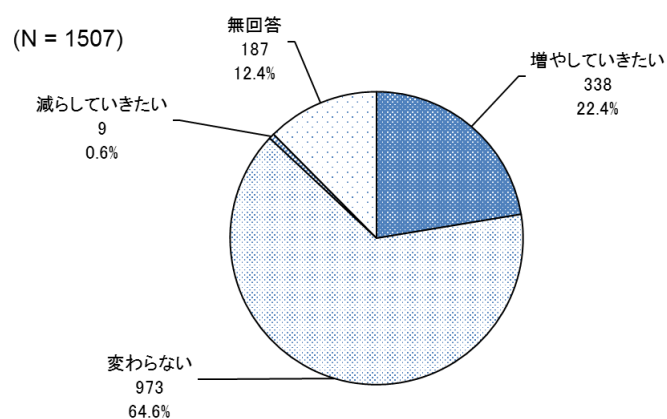
(N = 1507)



問 1 2 貴企業において、女性従業員の割合を現在と比べ、増やしていく考えはありますか。

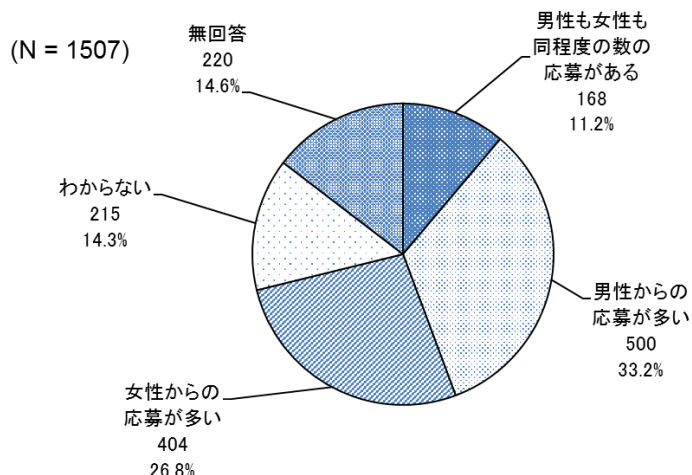
「増やしていきたい」が 22.4%(338 社)、
「変わらない」が 64.6%(973 社)、「減らして
いきたい」が 0.6%(9 社)となっている。

業種別に見ると、どの業種においても「変
らない」と回答した企業の割合が高くなっ
ている。

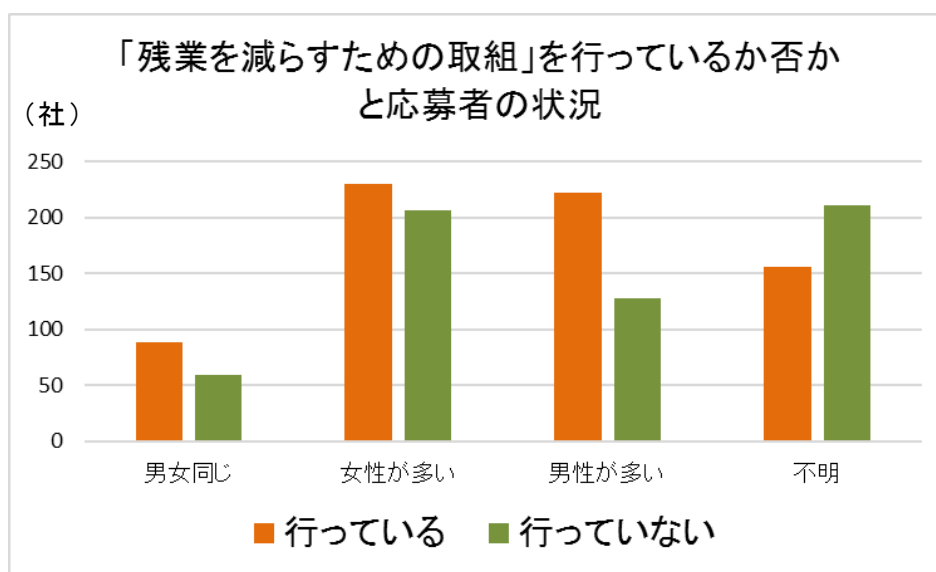


問 1 3 貴企業の求人に対する応募状況についてお答えください。

「男性も女性も同程度の数の応募がある」が 11.2%(168 社)、「男性からの応募が多い」が 33.2%(500 社)、「女性からの応募が多い」が 26.8%(404 社)、「わからない」が 14.3%(215 社)となっている。



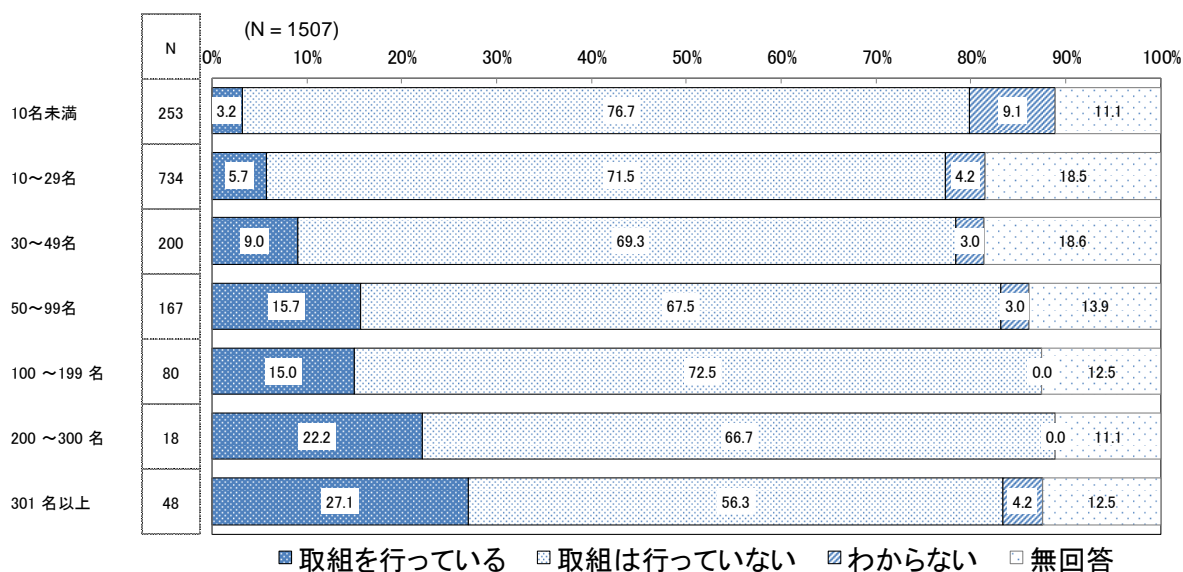
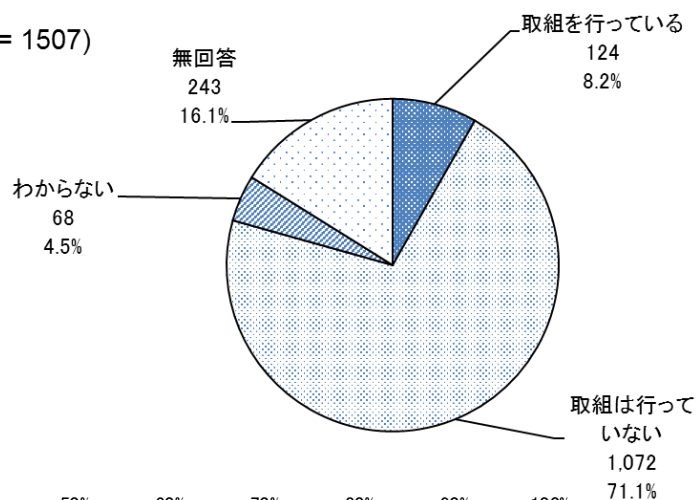
「残業を減らすための取組」を行っているか否かと求人に対する応募者の状況の関係は、以下のとおりとなっている。



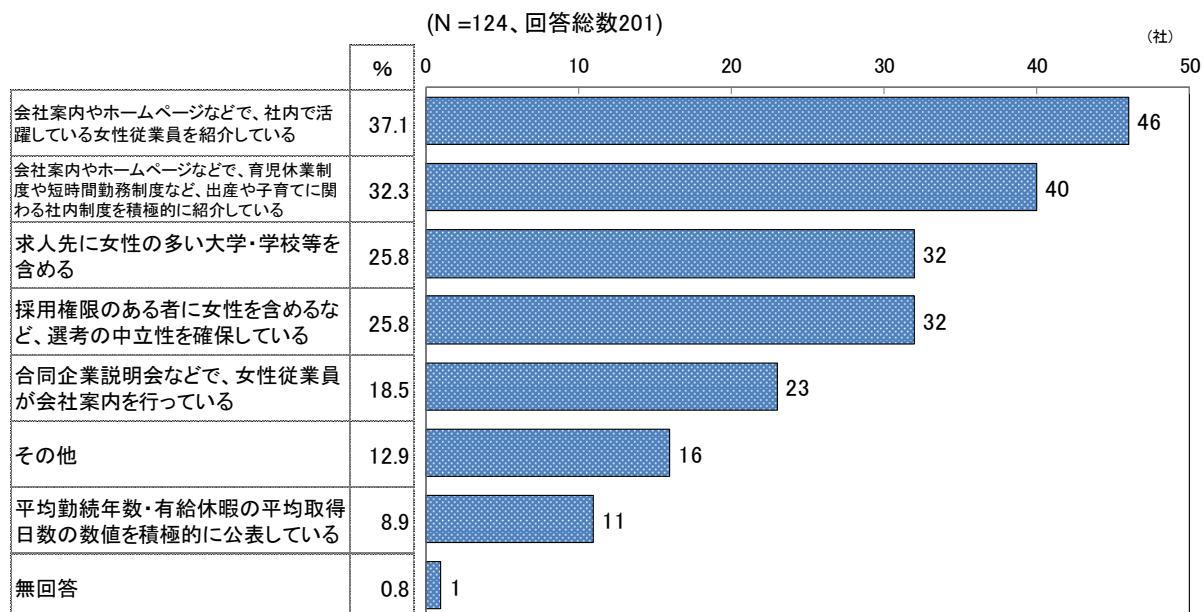
問 1 4 女性からの応募を増やすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

「取組を行っている」が 8.2%(124 社)、(N = 1507)
 「取組は行っていない」が 71.1%(1,072 社)、「わからない」が 4.5%(68 社)となっている。

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど「取組を行っている」と回答した企業の割合が高くなっている。



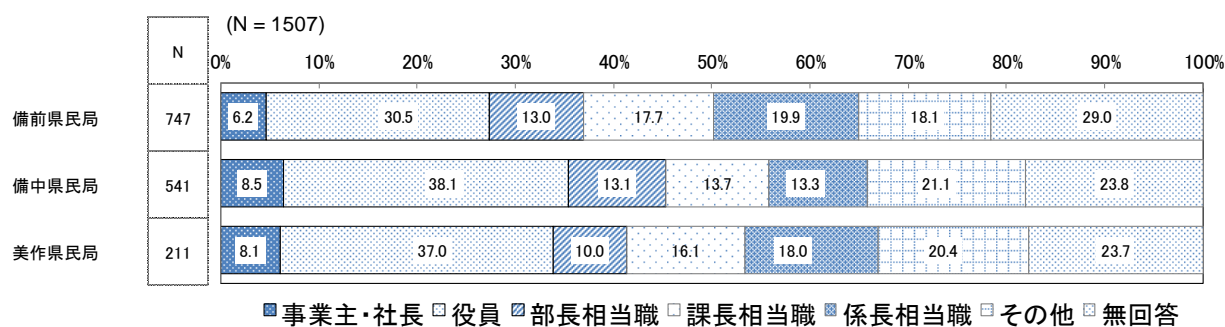
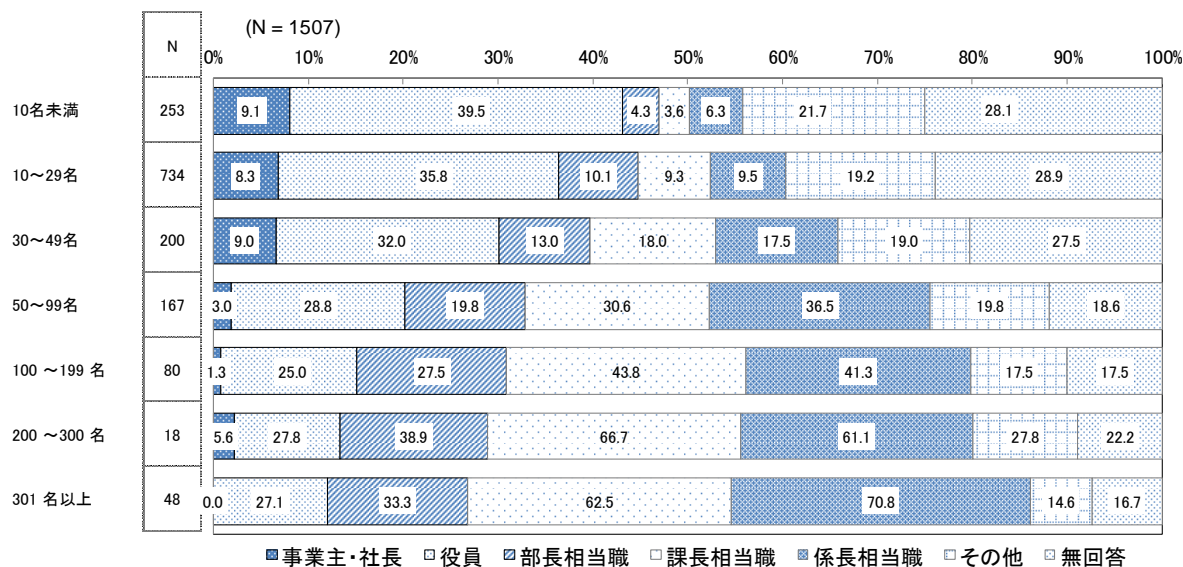
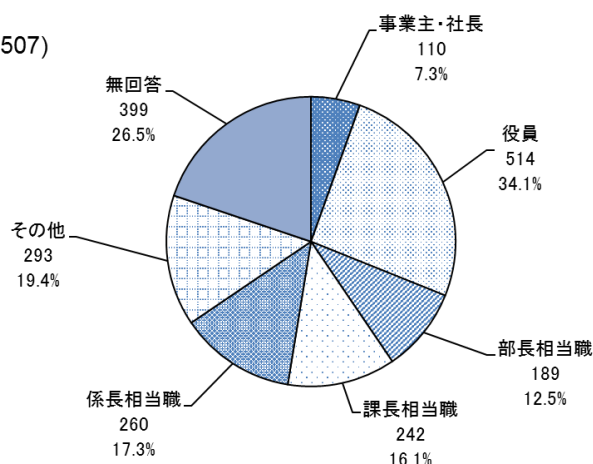
「取組を行っている」企業の取組内容は、「会社案内やホームページなどで、社内で活躍している女性従業員を紹介している」が最も多くなっている。



問 15 以下の役員及び管理職相当職の中で、貴企業において、女性が就いている役職をお答えください。

「事業主・社長」が 7.3%(110 社)、「役員」(N = 1507) が 34.1%(514 社)、「部長相当職」が 12.5%(189 社)、「課長相当職」が 16.1%(242 社)、「係長相当職」が 17.3%(260 社)となっている。

従業員規模別で見ると、小規模の企業の方が「事業主・社長」や「役員」に女性が就いていると回答した企業の割合が高く、大規模になるほど、「課長相当職」「係長相当職」に女性が就いていると回答した企業の割合が高くなっている。

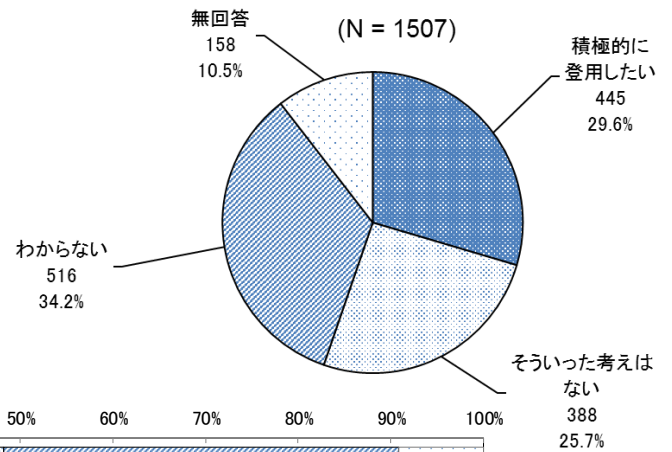


<参考>H29 男女共同参画白書(P11)

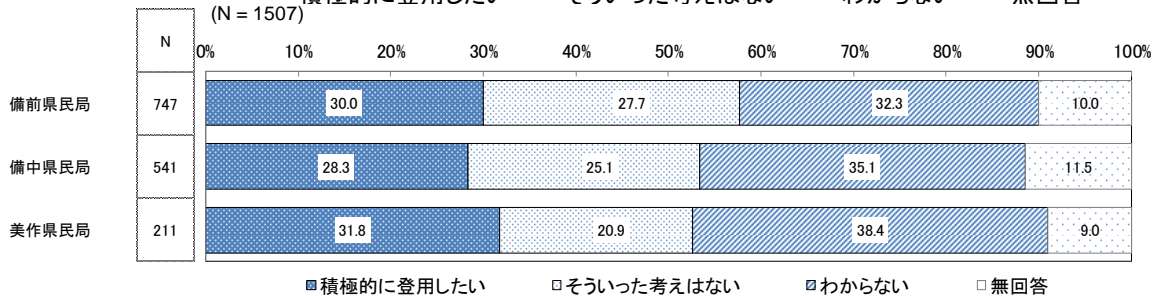
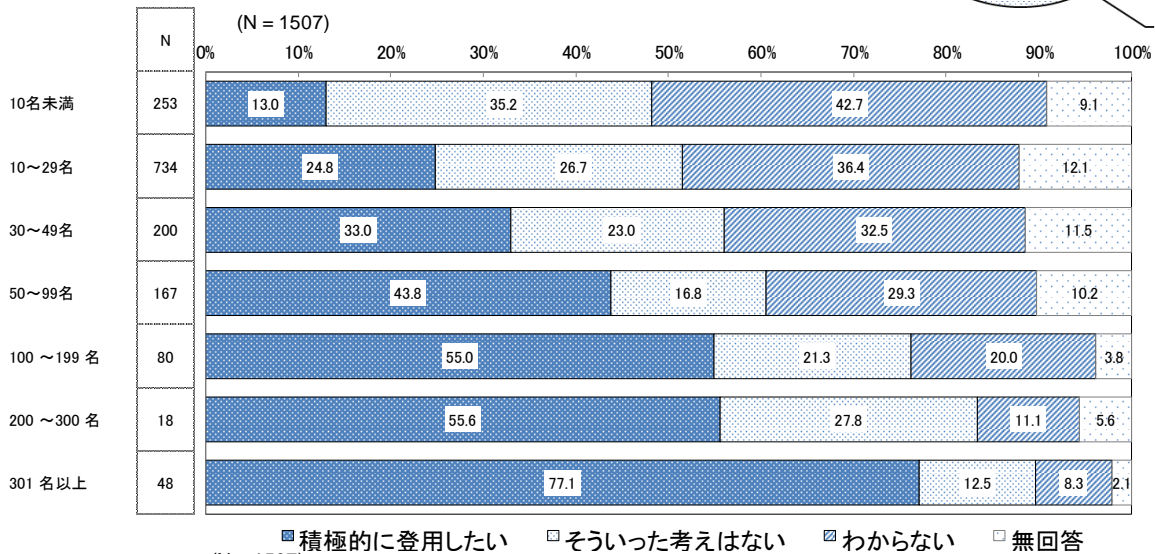
総務省 就業構造基本調査(H24) 管理的職業従事者に占める女性の割合
 全国 13.4% 岡山県 17.2%(全国 4 位)

問 1 6 今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。

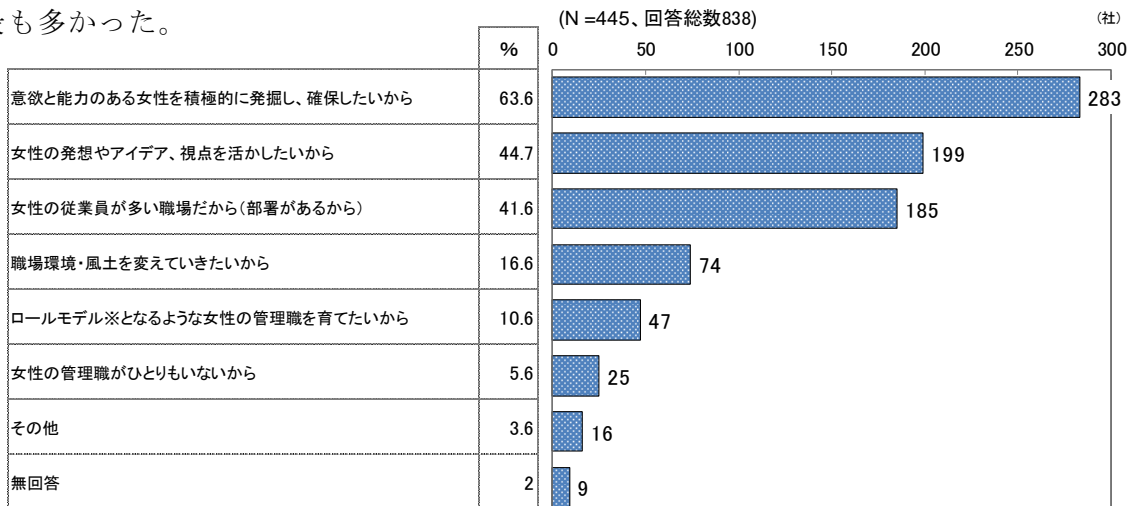
「積極的に登用したい」が 29.6%(445 社)、
「そういった考えはない」が 25.7%(388 社)、
「わからない」が 34.2%(516 社)となっている。



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど、「積極的に登用したい」と考えている企業の割合が高くなっている。



積極的に登用したい理由は「意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから」が最も多かった。

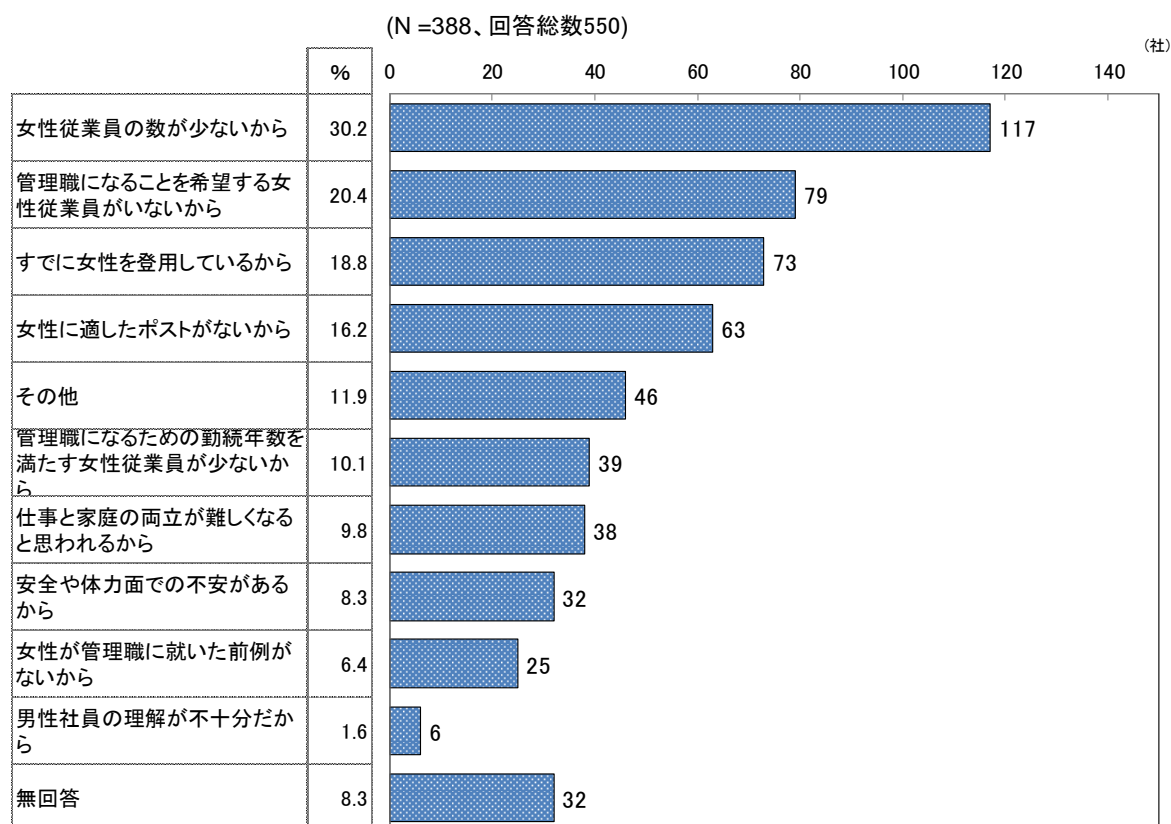


※将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考えたりする際に参考にする役割を担うモデルのこと。模範。

<問16（積極的に登用したい理由）その他>

- ・介護の必要性が高くなる傾向があるため（製造業）。
- ・男性、女性関係なく、意欲・能力のある方は管理職に登用
- ・女性が多い職場だから。
- ・女性のほうが経理、総務事務にむいているため。
- ・女性の方が責任感を持って職務に当たる傾向が顕著に見られるため。
- ・意欲のある人が多いから。

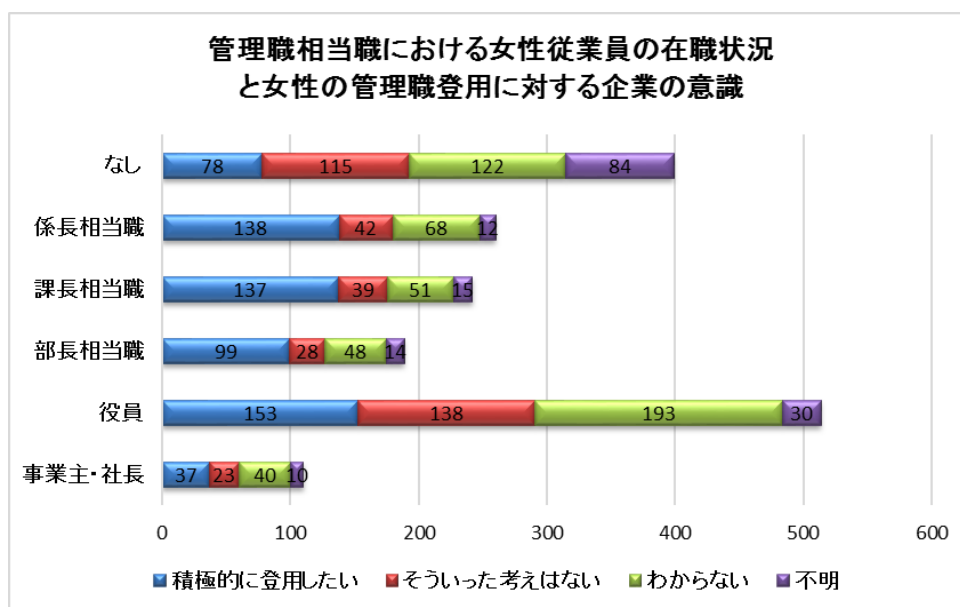
女性の管理職への積極的な登用について、「そういった考えはない」と回答した理由としては、「女性従業員の数が少ないから」が最も多かった。



<問16（積極的に登用したいという考えはない理由）その他>

- ・男女で差はないから。
- ・女性社員がいないから。
- ・女性からの応募がないから。
- ・家族経営だから。
- ・管理職のポストがないから。
- ・元来女性が主体の職業であるため、女性が管理職になっている。
- ・職業的に女性が多いので特に考えてない。有資格者に男・女は関係ない。
- ・現在のところ必要ないから。
- ・現状うまく回っており、女性管理職の必要性を感じないから。
- ・女性間の人間関係

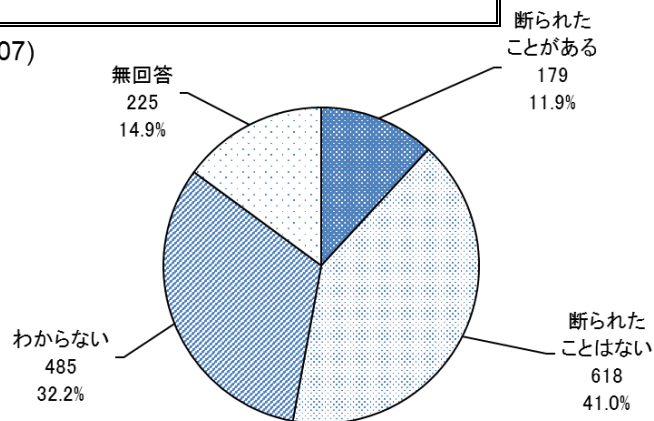
女性の管理職登用に対する意識と管理職相当職の在職状況の関係は、次のとおりである。「部長相当職」、「課長相当職」、「係長相当職」に女性が就いていると回答した企業においては、「積極的に登用したい」と回答した企業の割合が高い傾向となっている。



問 17 貴企業で、女性に管理職になることを打診し断られたことがありますか。ある場合はその理由をお答えください。

(N = 1507)

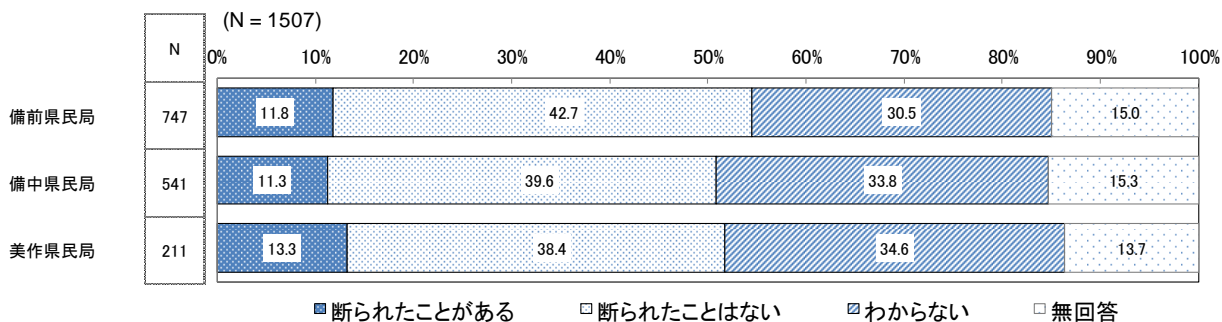
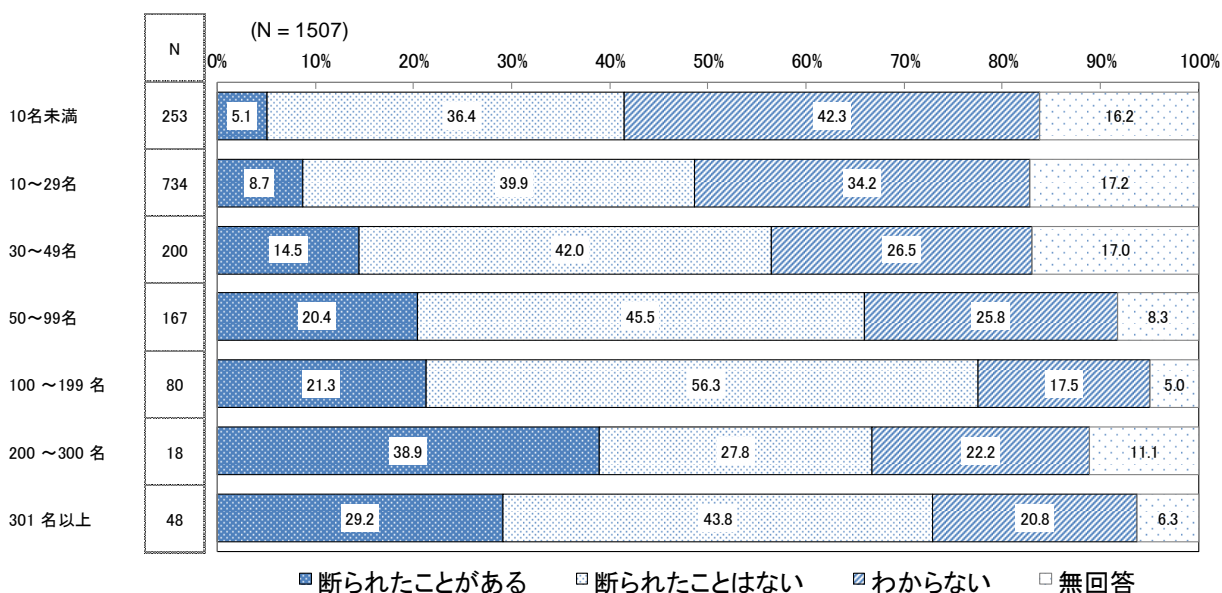
「断られたことがある」が 11.9%(179 社)、
「断られたことはない」が 41.0%(618 社)、
「わからない」が 32.2%(485 社)となっ
ている。

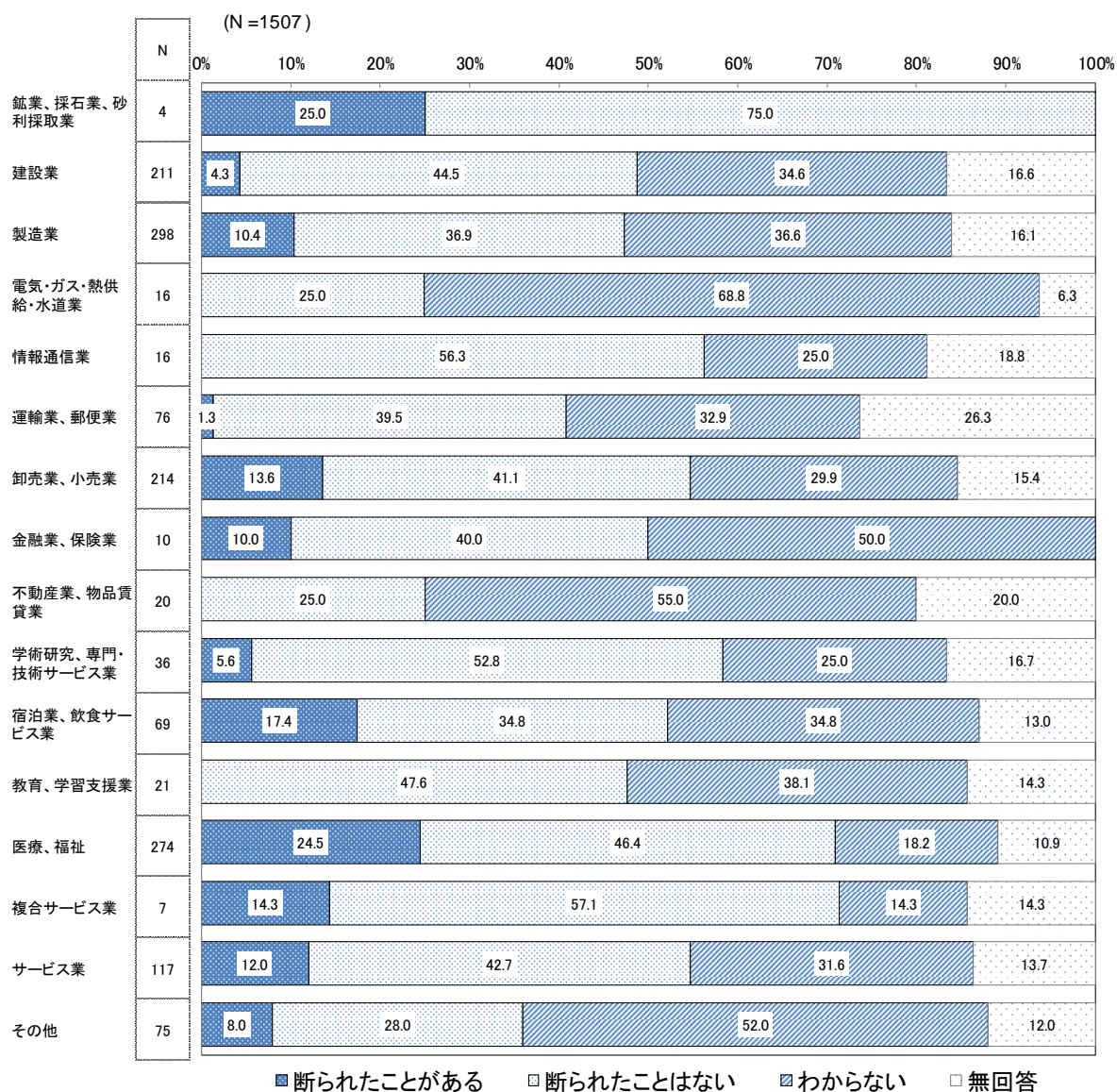


従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど
「断られたことがある」企業の割合が高い傾向と
なっている。

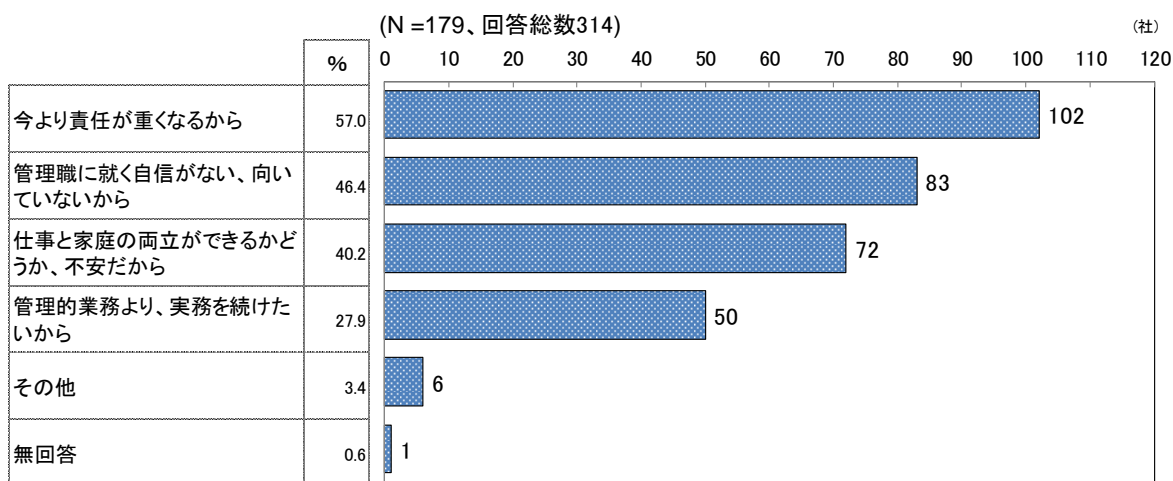
地域別（県民局単位）で見ると、美作県民局地域
で「断られたことがある」企業の割合が僅かに高くなっている。

また、業種別で見ると、「医療・福祉」など「断られたことがある」企業が相当数ある業
種も見受けられる。





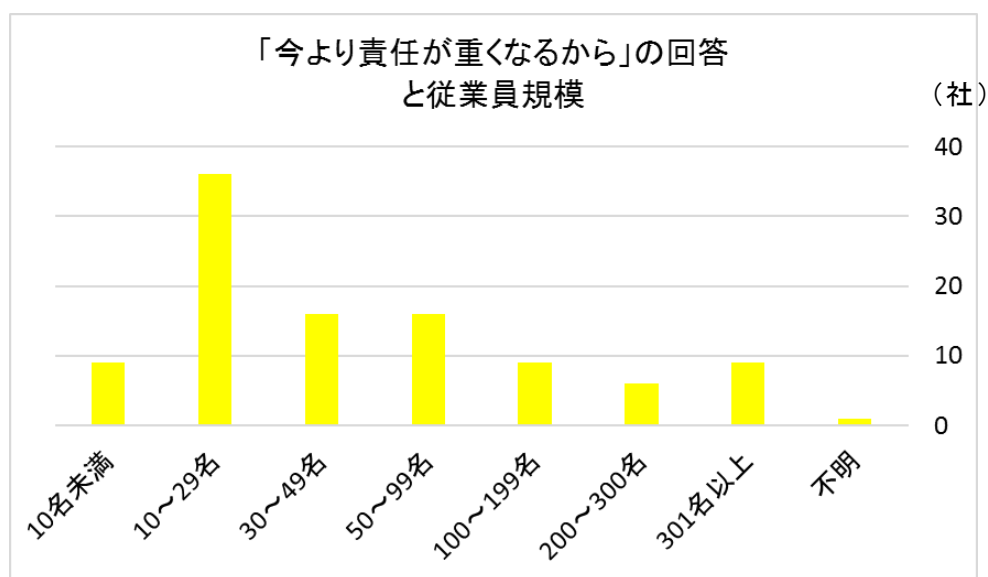
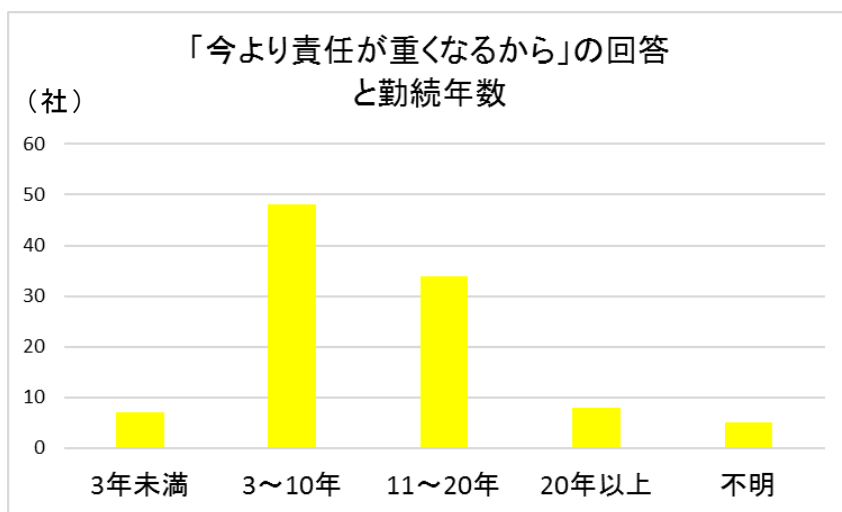
断られた理由を見ると、「今より責任が重くなるから」が最も多く、次いで「管理職に就く自信がない、向いてないから」が続いている。



< 問 1 7 (管理職を打診し、断られて理由) その他 >

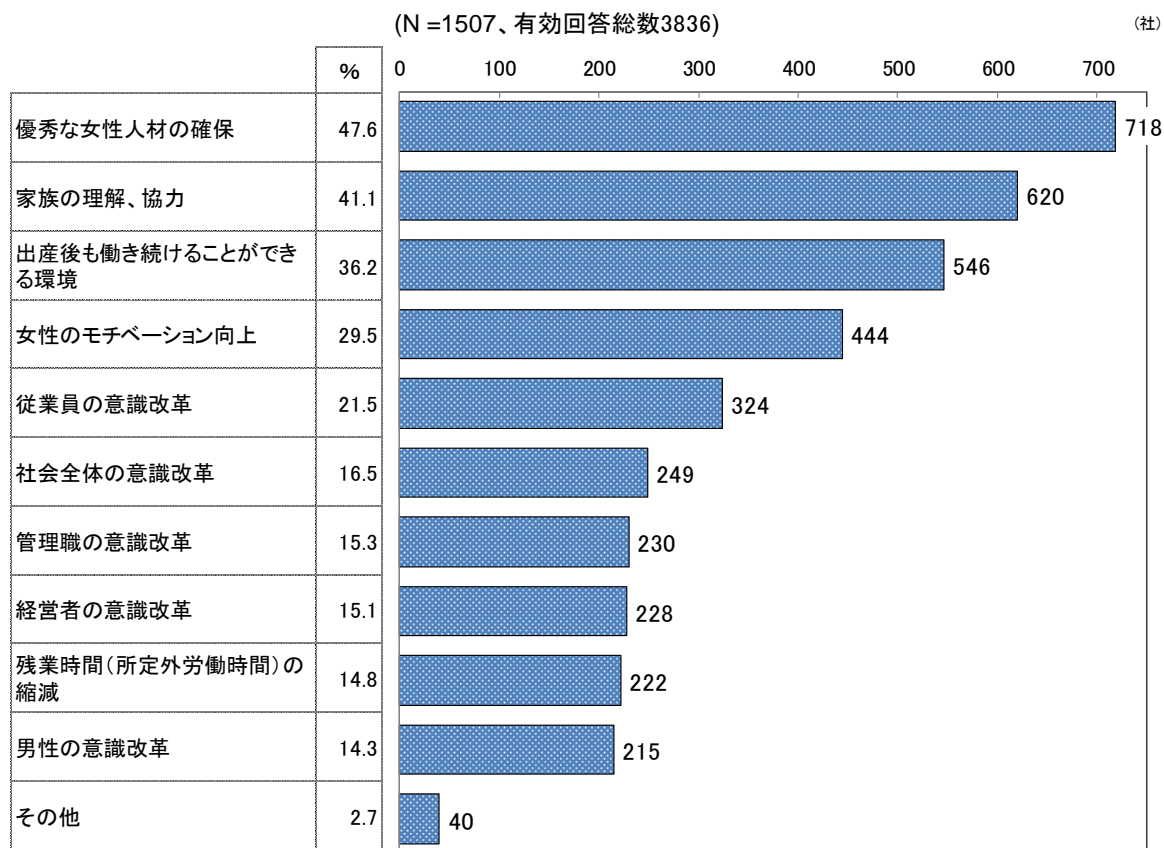
- ・仕事量が増えるから。
- ・人間関係
- ・他社で管理職を経験して退職し、再就職しているので、年齢相応の業務をしたい。など

「今より責任が重くなるから」の回答と女性従業員の平均勤続年数、企業の従業員規模の関係を見ると、以下の通りとなった。



問 1 8 女性の管理職登用にあって、重要なことは何だと思えますか。

「優秀な女性人材の確保」、「家族の理解、協力」、「出産後も働き続けることができる環境」、「女性のモチベーション」が多くなっている。

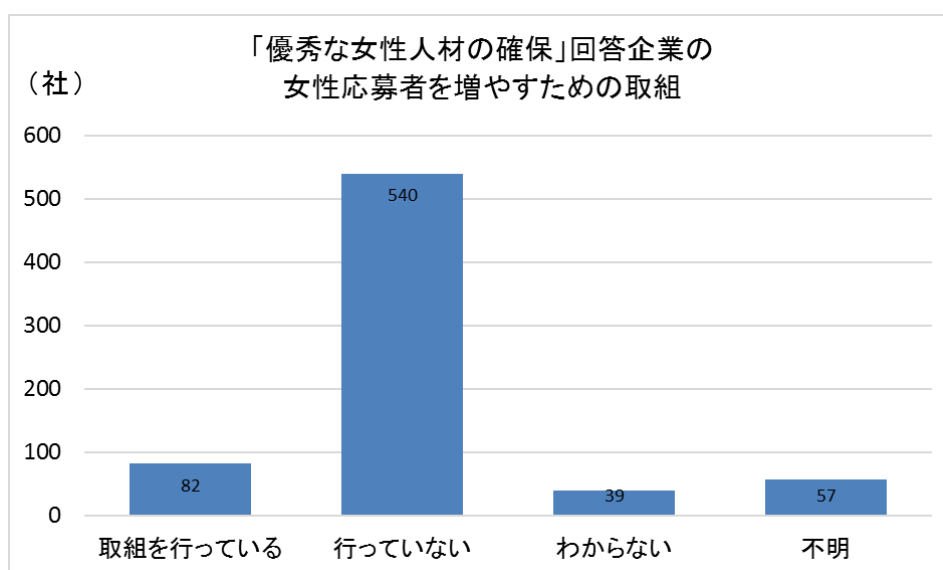
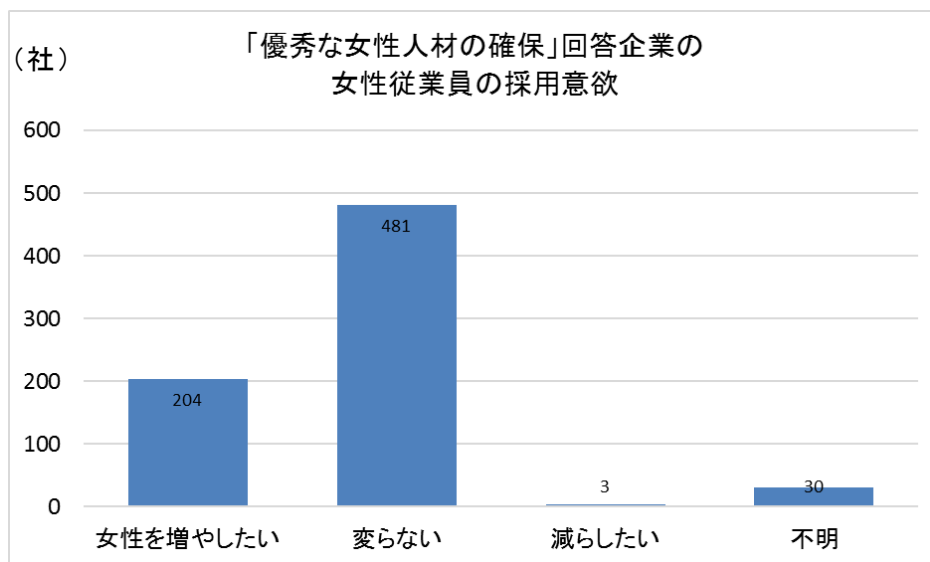


<問 1 8 (女性の管理職登用にあって重要なこと) その他>

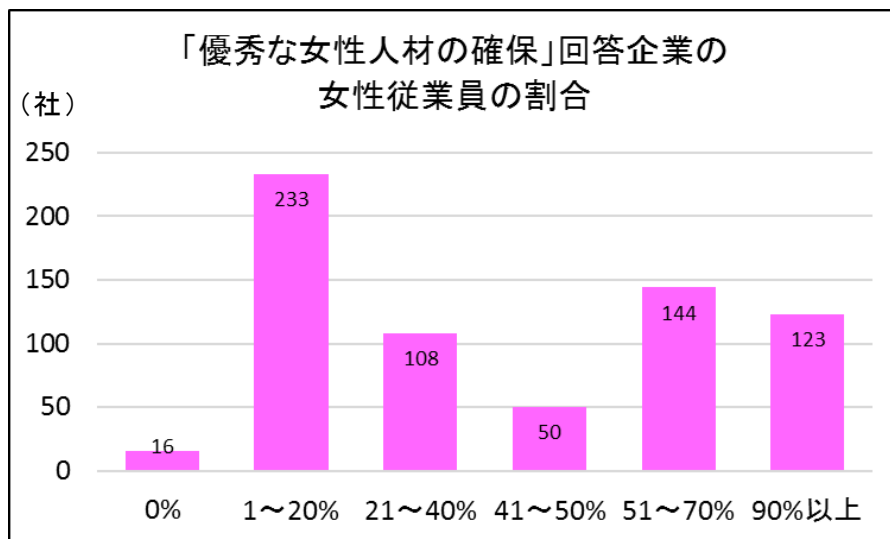
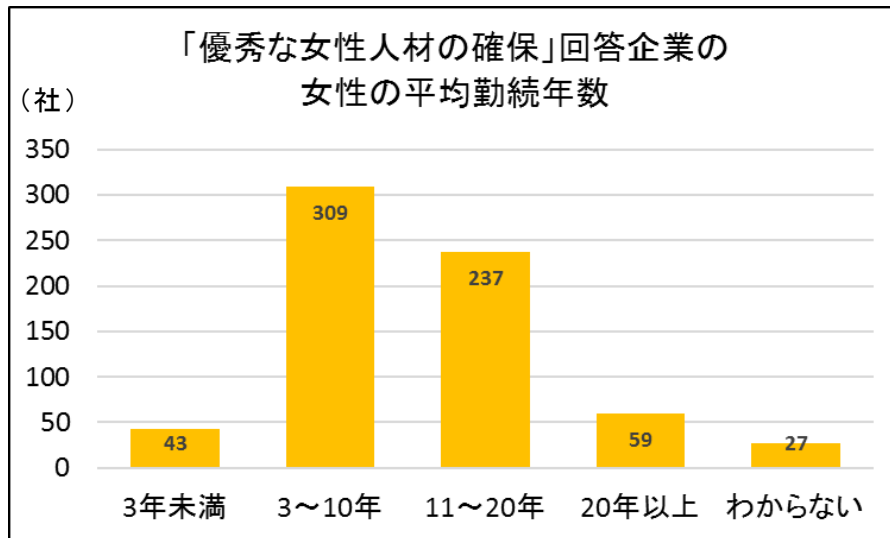
- ・男女共に意識改革
- ・女性の意識改革＝望まない場合が多い。
- ・従業員の理解、協力
- ・職場環境
- ・男女関係なく、個々の職員のライフサイクルへの配慮
- ・男・女にかかわらず公正な登用をすること
- ・男女問わず能力と正当な評価制度
- ・適材適所
- ・男性にはない、能力の発見
- ・女性の感性や特性が生かせる会社の内容であれば登用はするという考え方
- ・女性の責任感

など

「優秀な女性人材の確保」と回答した企業について、女性従業員の採用意欲に関する回答と、応募者を増やすための取組について、詳しく見ると、以下のとおりであった。



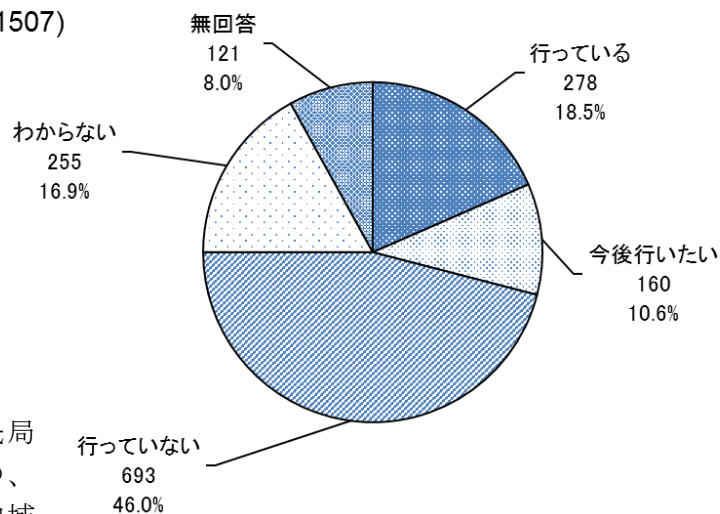
また、「優秀な女性人材の確保」と回答した企業について、女性従業員の平均勤続年数と女性従業員の割合について、詳しく見ると、以下のとおりであった。



問 19 貴企業では、女性の活躍推進のための取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合はその取組を、行っていない場合はその理由を、お答えください。

「行っている」が18.5%(278社)、「今後行いたい」が10.6%(160社)、「行っていない」が46.0%(693社)、「わからない」が16.9%(255社)となっている。

(N = 1507)

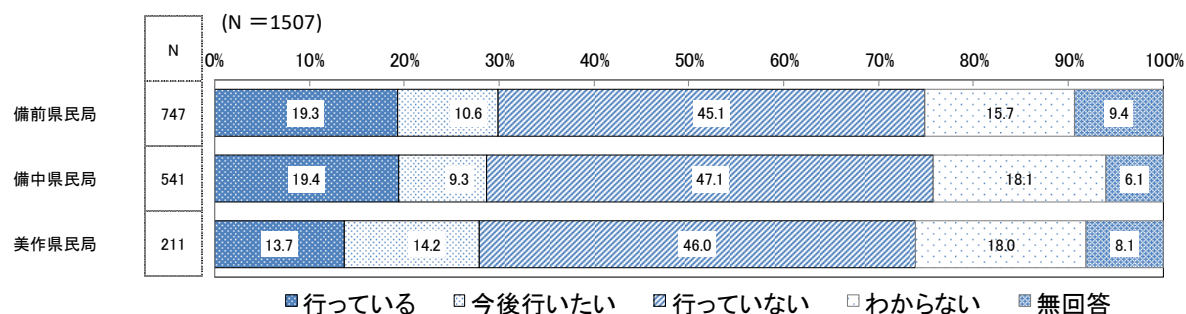
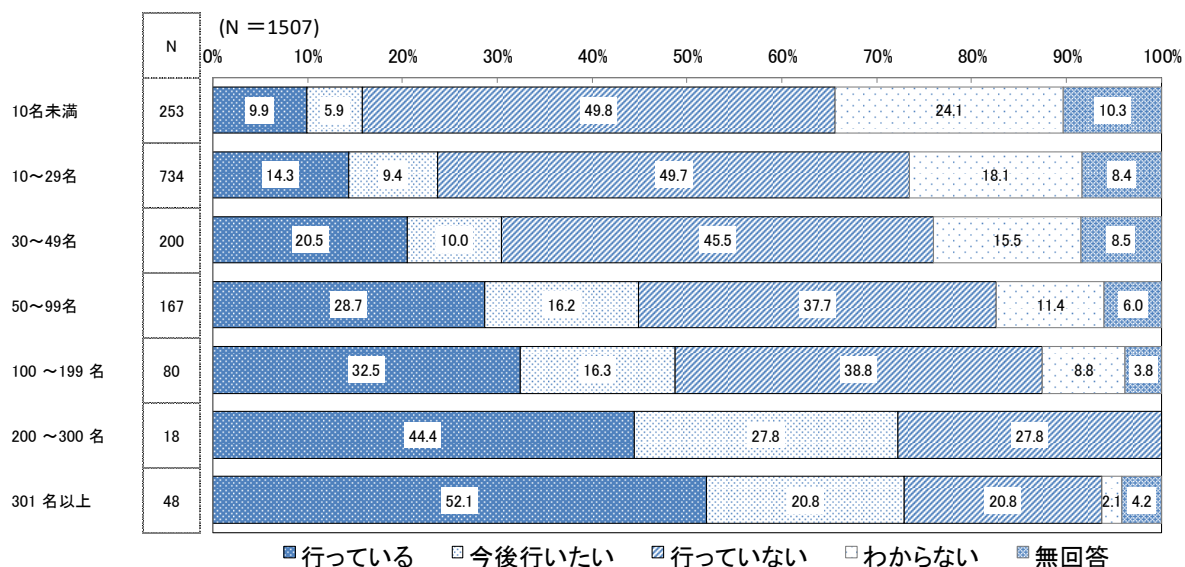


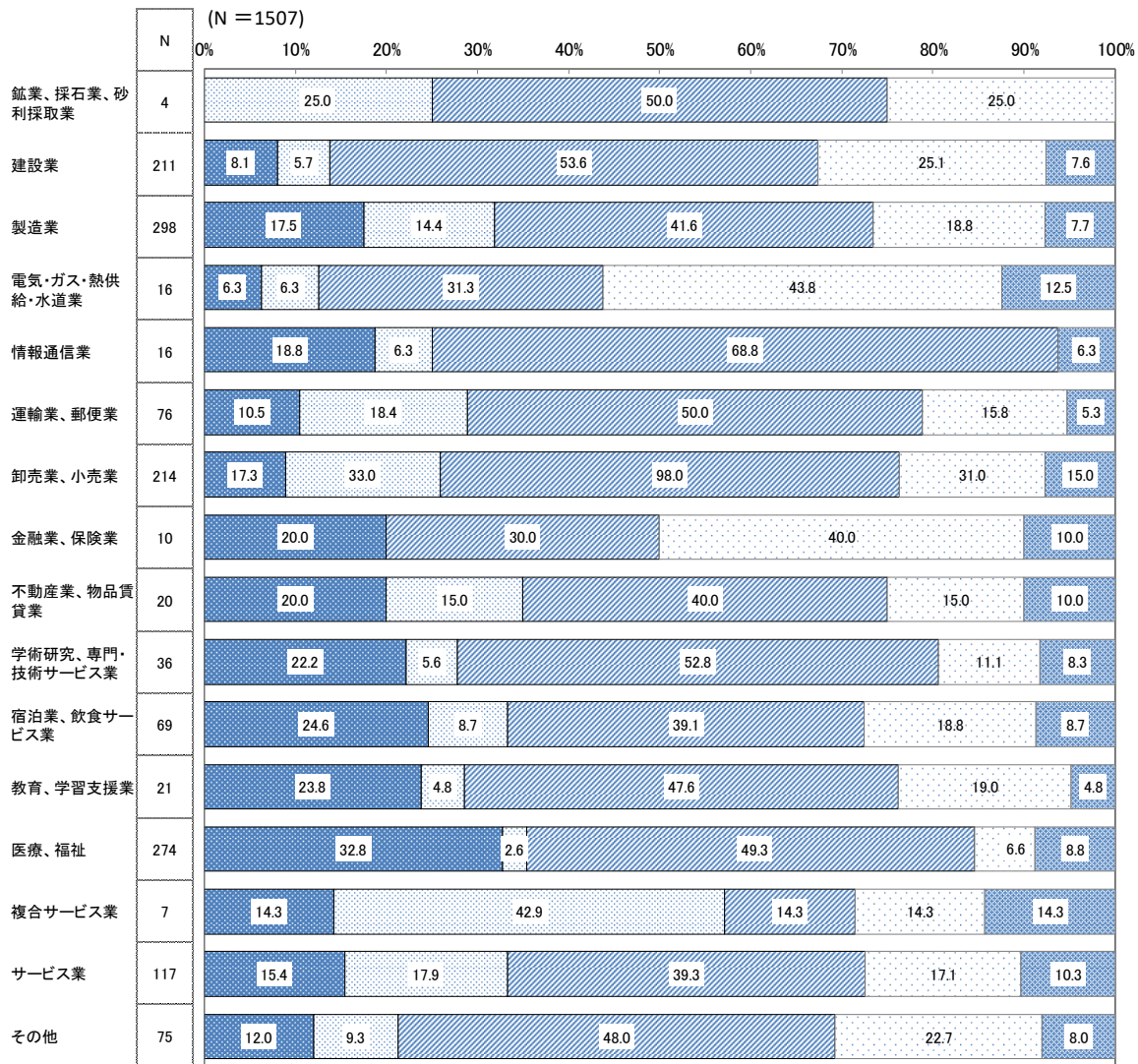
従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど、「行っている」「今後行いたい」と回答した企業の割合が高くなっている。

地域別（県民局単位）で見ると、美作県民局地域が「行っている」割合が若干低いものの、「今後行いたい」も合わせた割合では、3地域でほぼ同じ割合となっている。

また、業種別で見ると、「医療・福祉」、「宿泊業・飲食サービス業」、「教育・学習支援」などの業種で「行っている」企業の割合が比較的高くなっている。

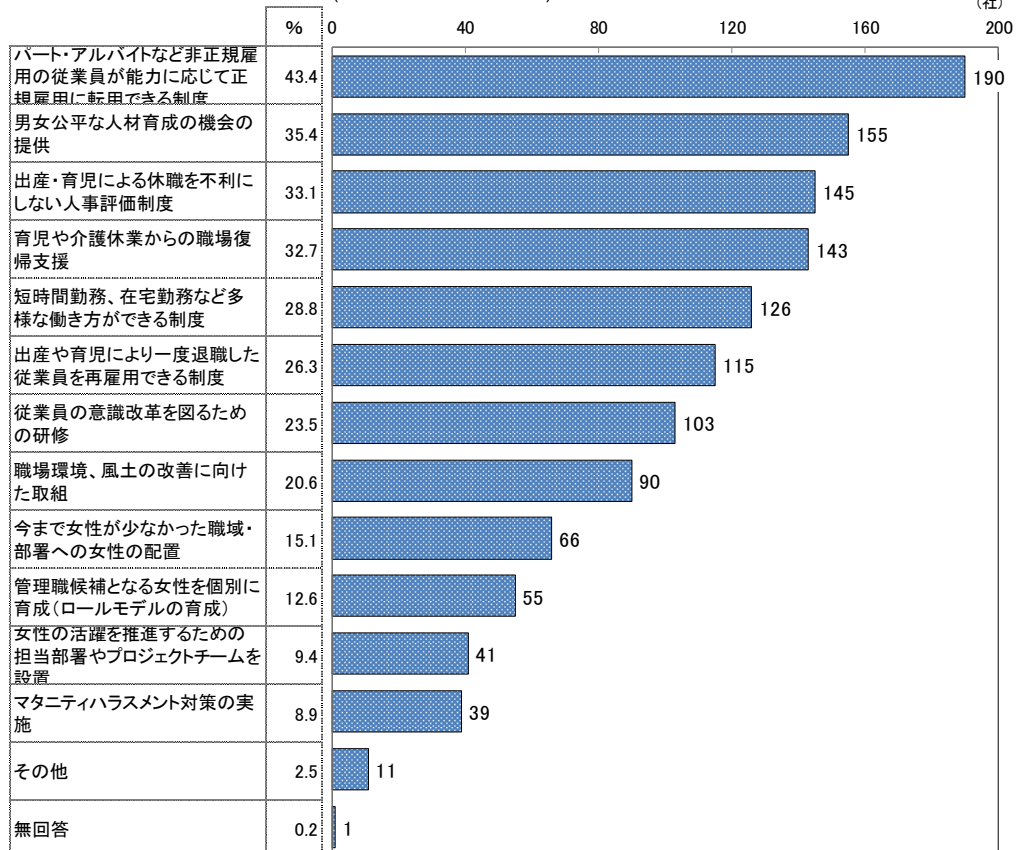
「行っている」「今後行いたい」取組では、「パート・アルバイトなど非正規雇用の従業員が能力に応じて正規雇用に転換できる制度」が最も多い。





■ 行っている □ 今後行いたい ▨ 行っていない □ わからない ■ 無回答

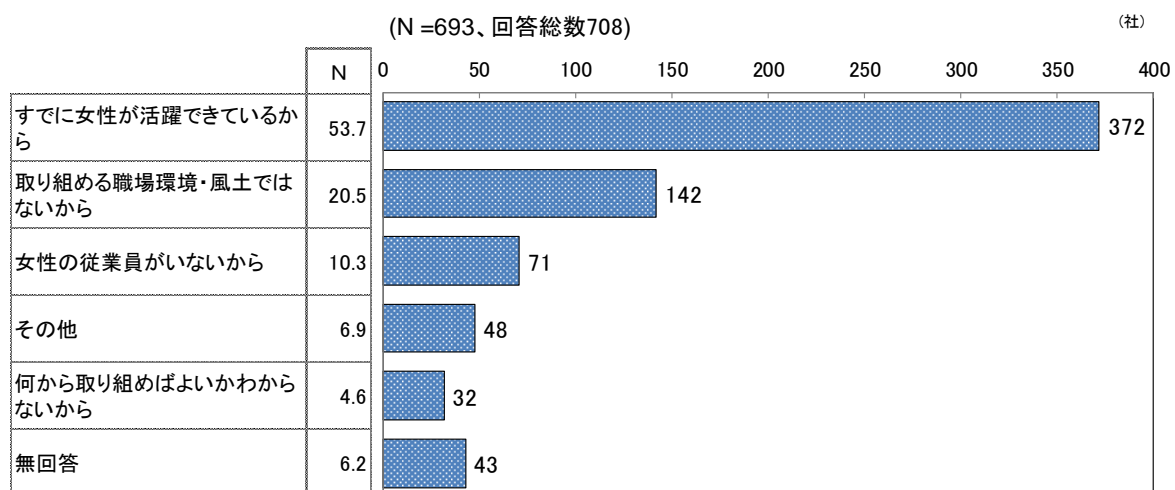
(N=438、回答総数1280)



<問19（行っている、今後行いたい取組）その他>

- ・家庭・子育てを大切にしながら、働けるよう配慮しています。
- ・いつでも、どんな理由でも休める・抜けることの出来る体制。
- ・社員を増員している。
- ・出退勤時間や休みは本人の都合で融通がきくようにしている。 など

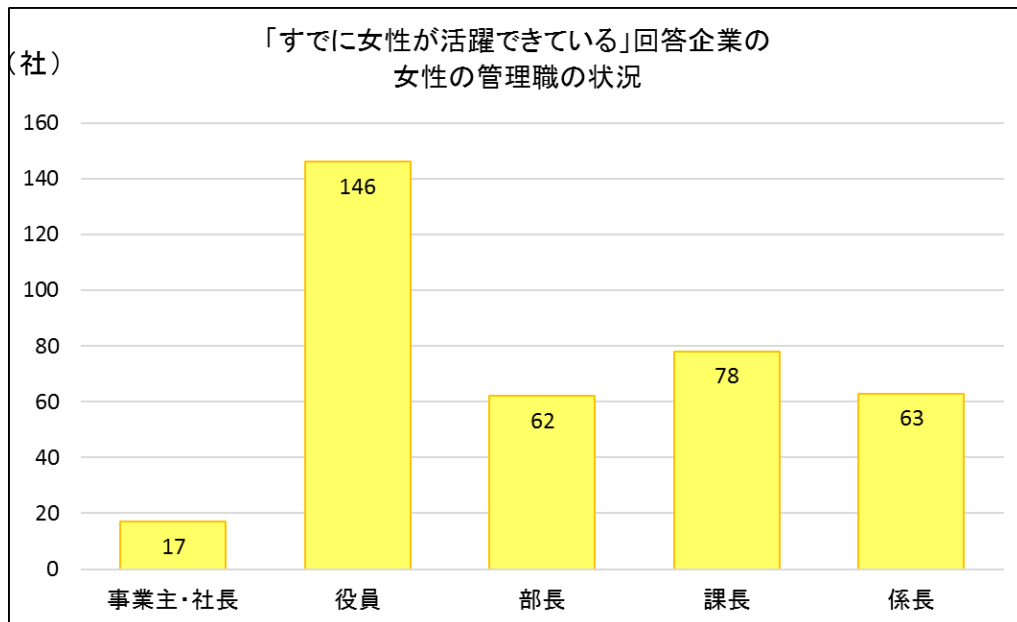
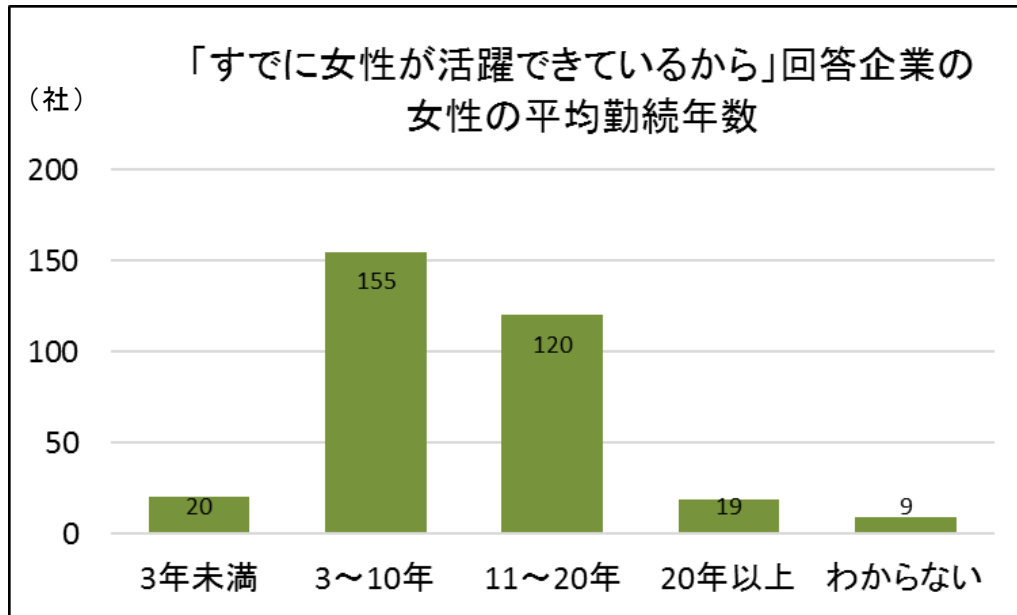
行っていない理由は、「すでに女性が活躍できているから」が最も多、次いで「取り組める職場環境・風土ではないから」が多くなっている。



<問19（行っていない理由）その他>

- ・本人が望んでいない。
- ・現状に問題なし。
- ・女性の管理職は向いていない。
- ・特に男女の区分けがない。
- ・適材適所
- ・女性従業員が少ない。
- ・女性しかいないから。
- ・実力次第
- ・男性の仕事だから。 など

「すでに女性が活躍できているから」と回答した企業について、女性の平均勤続年数、女性の管理職の状況について、詳しく見ると、以下のとおりであった。

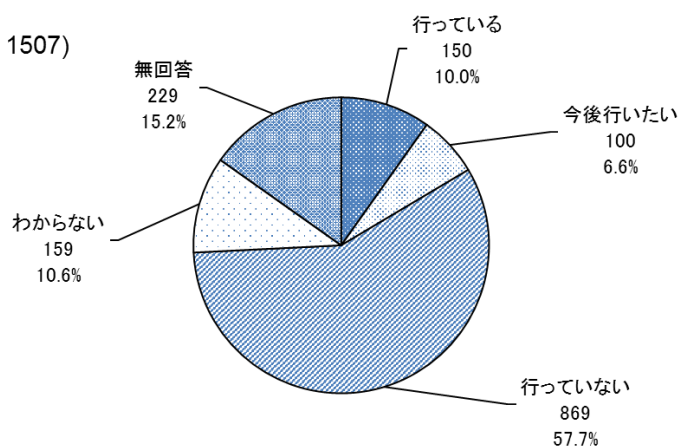


問 2 0 貴企業では、男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組を行っていますか。
 行っている・今後行いたい場合は、その取組についてお答えください。

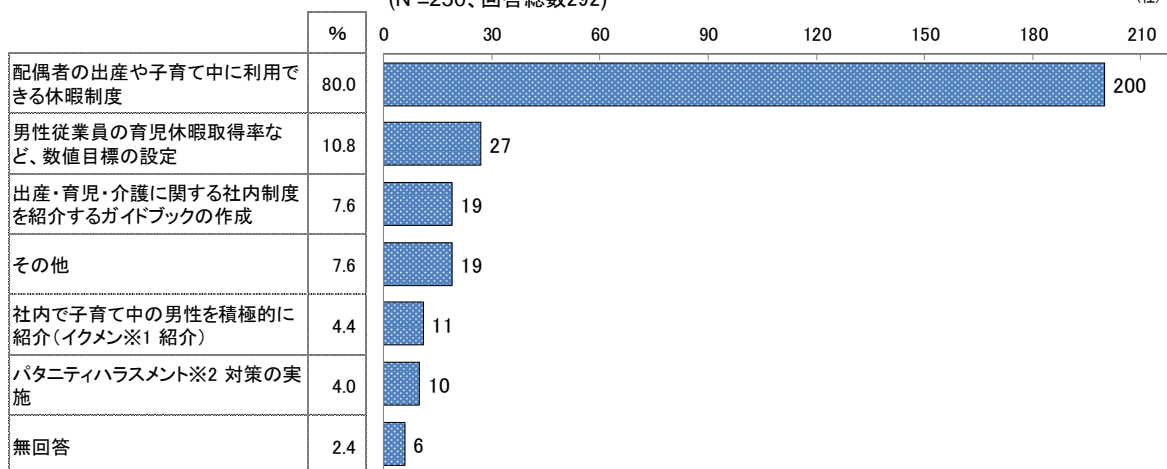
「行っていない」が 57.7%(869 社)で最も多く、「行っている」は 10.0%(150 社)、「今後行いたい」は 6.6%(100 社)となっている。

行っている・今後行いたい取組としては、「配偶者の出産や子育て中に利用できる休暇制度」が最も多かった。

(N = 1507)



(N = 250、回答総数292)



※1 イクメン：育児を積極的に行う男性

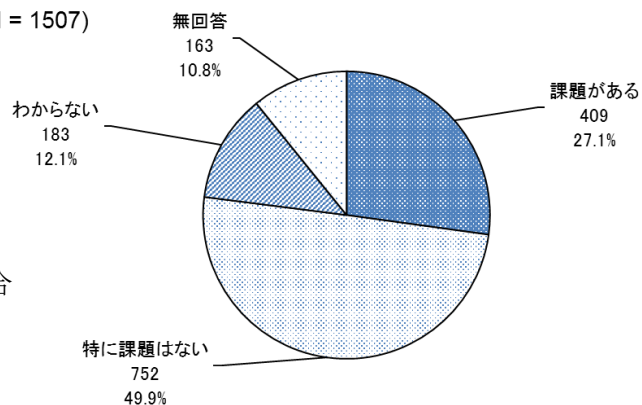
※2 パタニティハラスメント：男性の育児休業等の取得を妨げる行為

<問 2 0 (行っている・今後行いたい取組) その他>

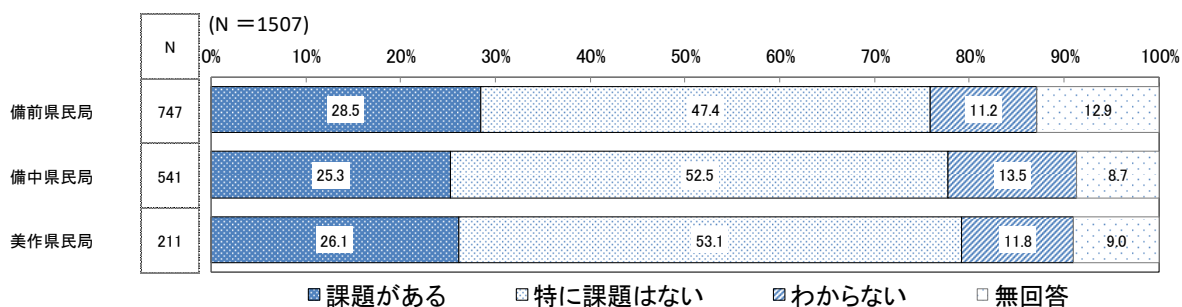
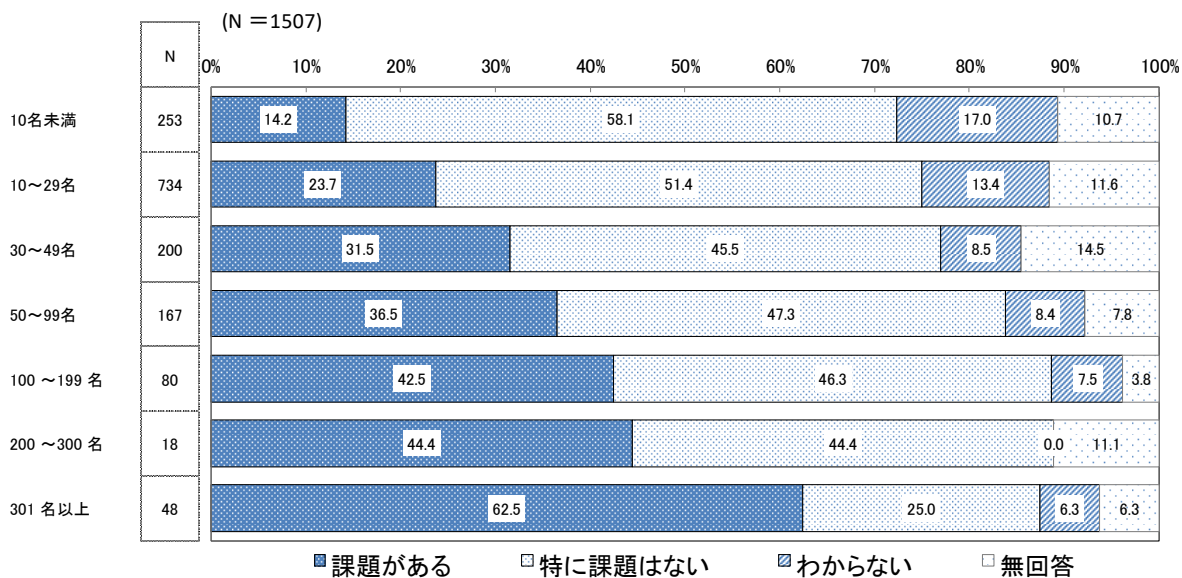
- ・看護休暇
- ・家族の介護
- ・育休・介護制度の普及啓発
- ・子育て中の当直免除
- ・社員を増やして休む事が出来る体制作り
- ・男性に育休をとるよう個々に声かけ
- ・普段から相談しやすい雰囲気を作り出す。
- ・保育園の送迎や介護理由の遅刻、早退など
- ・子供をもつ従業員の学校行事や PTA 活動の積極的な参加を奨励し など

問 2 1 貴企業において、女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますか。
ある場合はその課題をお答えください。

「特に課題はない」が 49.9%(752 社)で (N = 1507)
最も多く、「課題がない」は 27.1%(409 社)、
「わからない」は 12.1%(183 社)となっている。

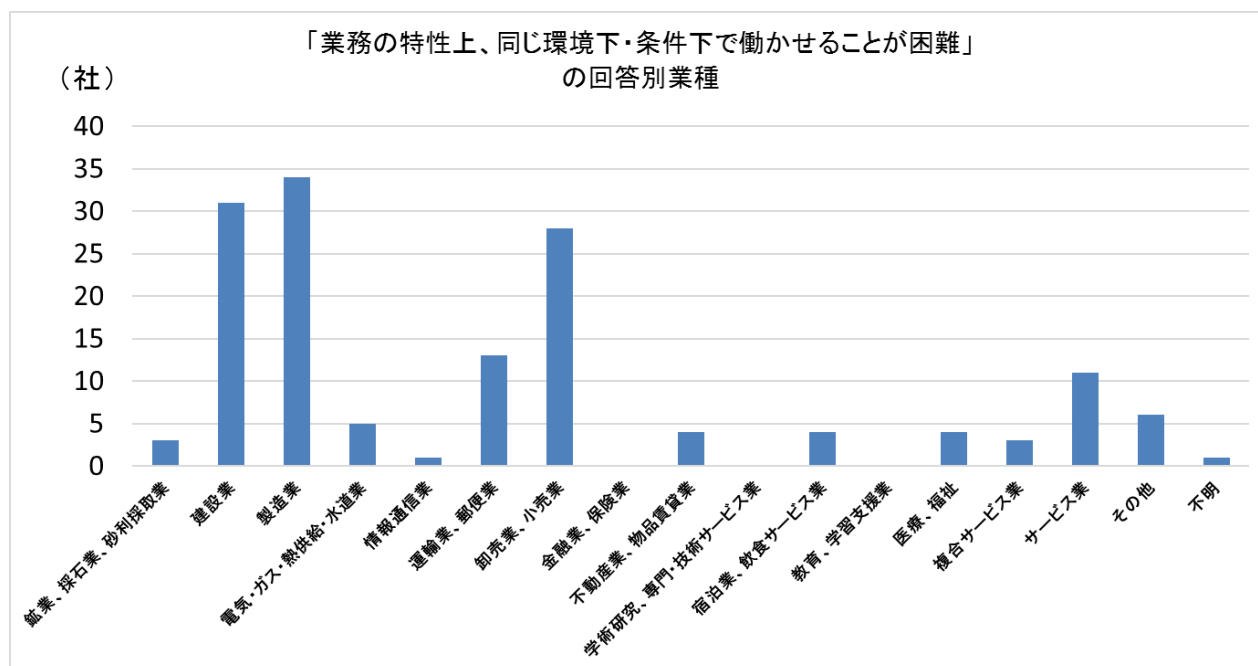
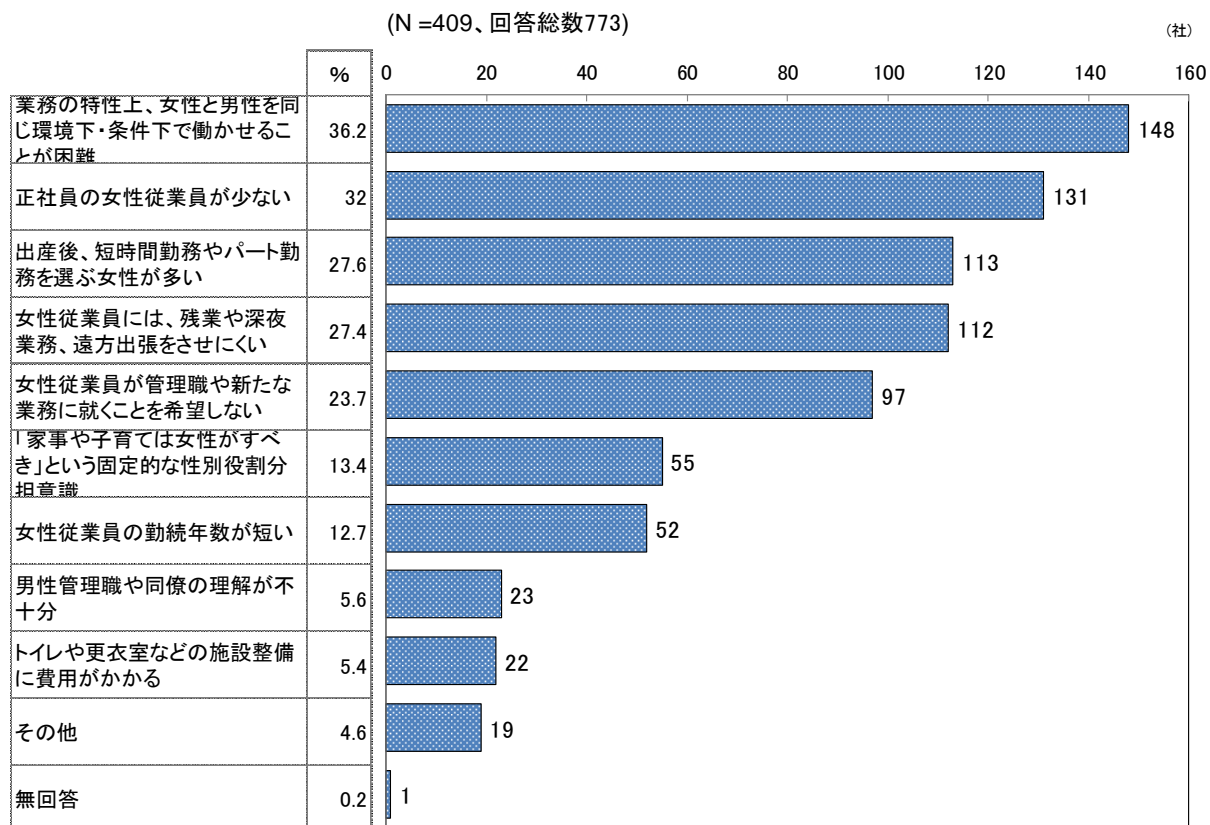


従業員規模別で見ると、規模が大きくなる
ほど、「課題がある」と回答している企業の割合
が高くなっている。



女性の活躍を推進する上での課題は、「業務の特性上、女性と男性を同じ環境下・条件下で働かせることが困難」が最も多く、次いで「正社員の女性従業員が少ない」が多くなっている。

「業務の特性上、女性と男性を同じ環境下・条件下で働かせることが困難」と回答した企業の業種を見ると、「製造業」、「建設業」が多いことがわかる。



<問 2 1 (女性の活躍を推進する上での課題) その他>

- ・女性本人が収入(家計)の補助として考えている方が多い。
- ・女性管理職の男女差別(マタハラ他)と女性自身の意識の低下
- ・力の要る業務も多く、省力化をどう進めるか。
- ・男性も含めた処遇改善
- ・女性社員同士のトラブルが多い。
- ・経験が上達に関係するため、長時間勤務する男性のレベル向上について行けない。
- ・家族の介護のために退職する女性職員が少なからずいる。
- ・産休、育休から戻ってきた方の働き方 など

<参考>H29 男女共同参画白書(P68)

総務省 労働力調査(詳細集計)

女性の非労働力人口 2,845 万人のうち、274 万人が就業を希望し、希望する就業形態としては、「非正規の職員・従業員」71.0%、「正規の職員・従業員」18.1%、「自営業主(内職者含む)4.6%、「その他」6.2% となっている。

<参考>H29 男女共同参画白書(P13)

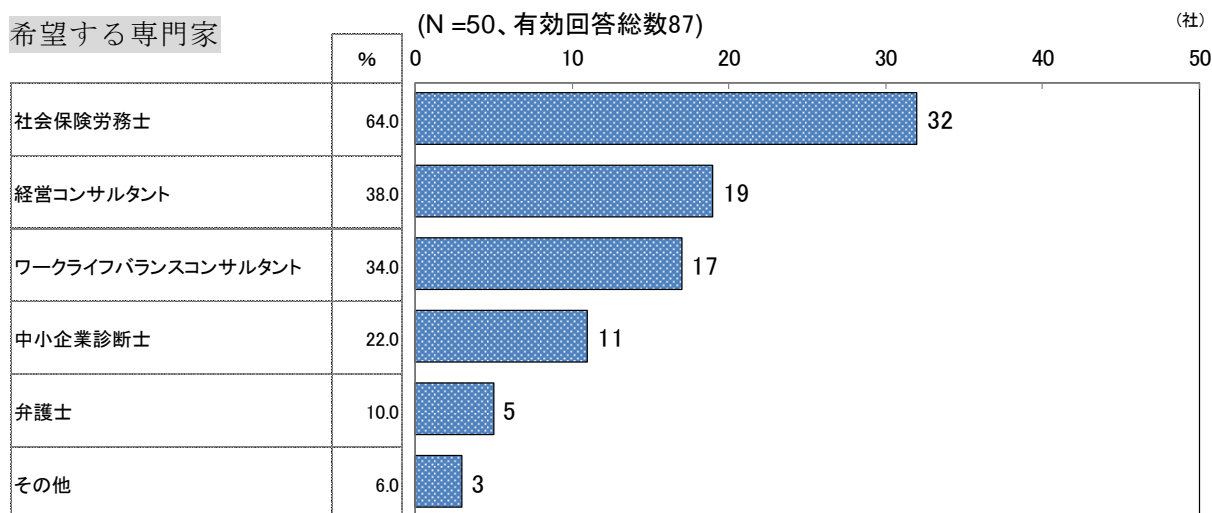
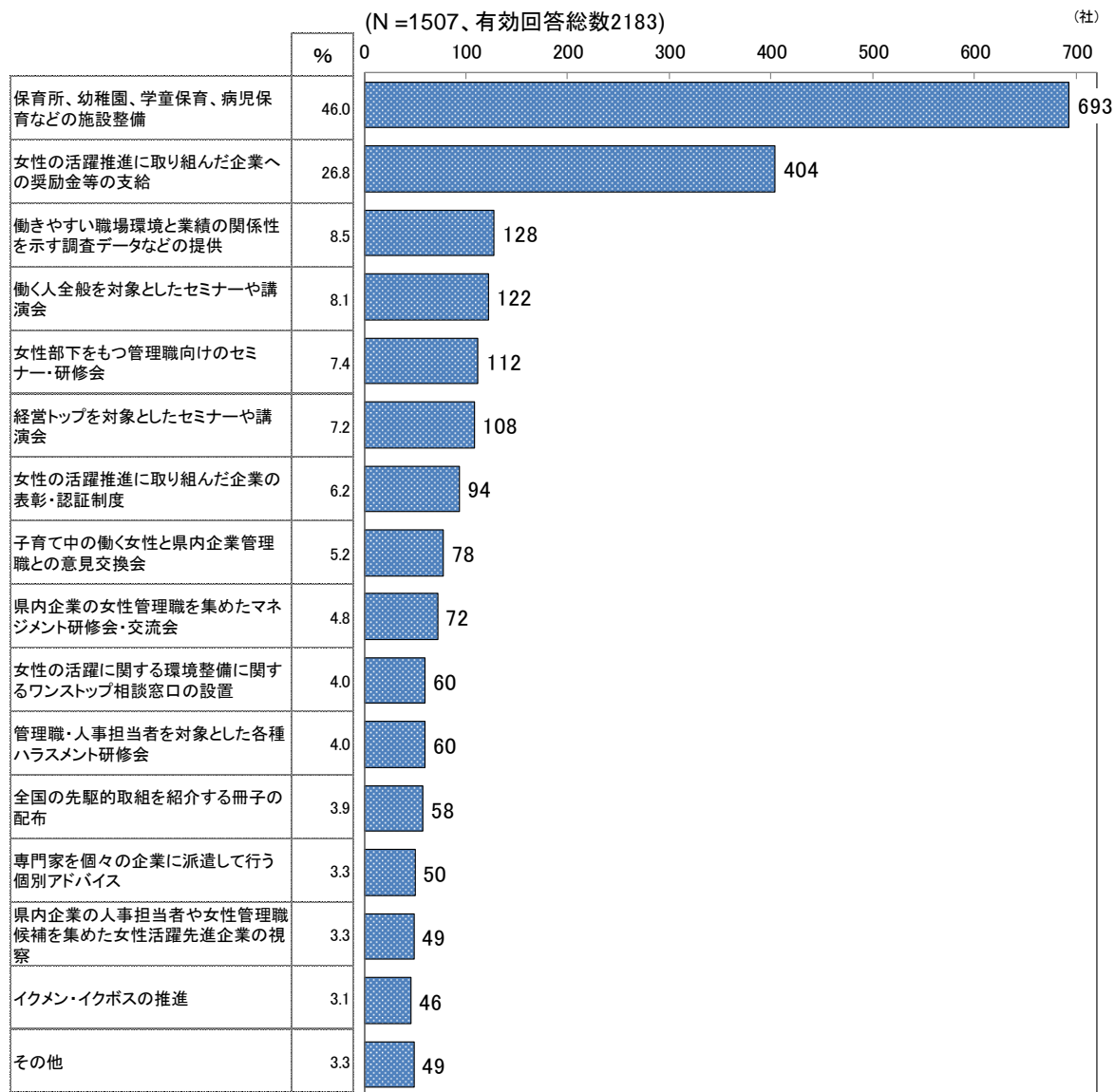
総務省 労働力調査(詳細集計) 非正規の職員・従業員が現職の雇用形態についた主な理由(男女別)

男女とも「自分の都合の良い時間に働きたいから」と回答した者が最も多い。それぞれの理由の回答割合を男女別に見ると「自分の都合の良い時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」「通勤時間が短いから」は、当該理由を回答した者の割合は、女性が男性を上回る。男性の回答割合が女性の回答割合を上回るのは、「専門的な技能等をいかせるから」「その他。」

問 2 2 女性の活躍推進を後押しすると思われる行政の取組・支援について、お答えください。専門家の派遣を希望する場合は、どのような専門家を希望するかお答えください。

「保育所、幼稚園、学童保育、病児保育などの施設の整備」を効果的という意見が最も多く、次いで「女性の活躍推進に取り組んだ企業への奨励金等の支給」が多くなっている。

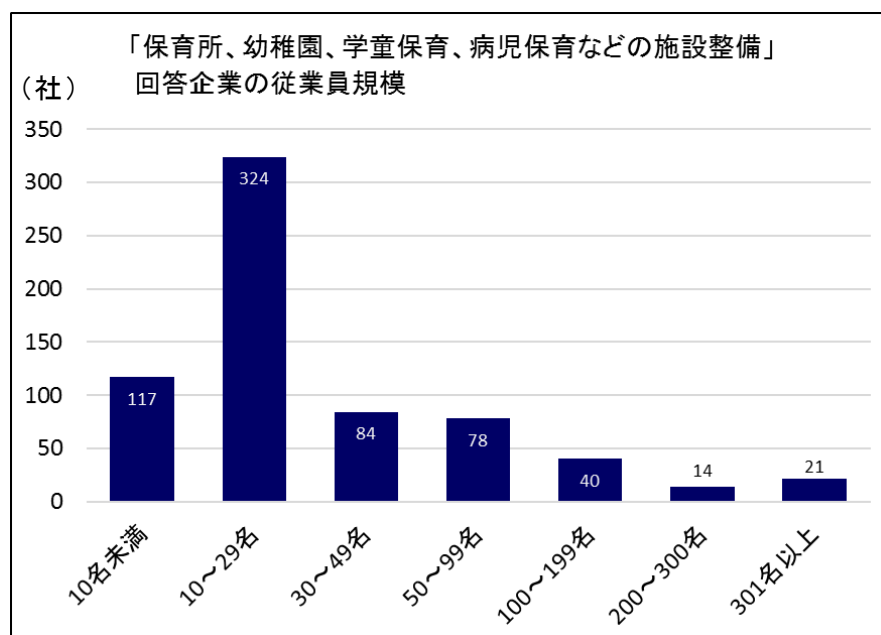
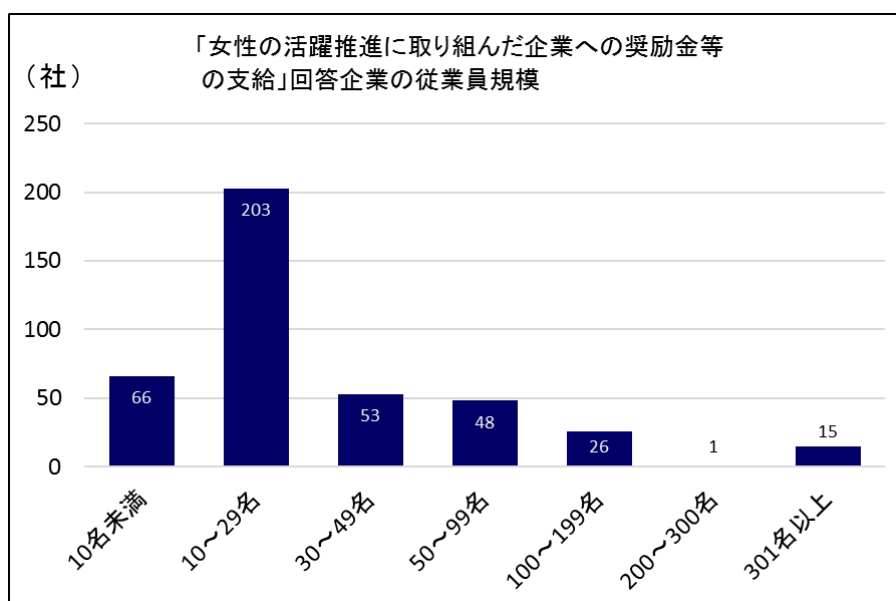
また、専門家の派遣としては、社会保険労務士の派遣希望が最も多かった。



○問 2 2 - 1 その他

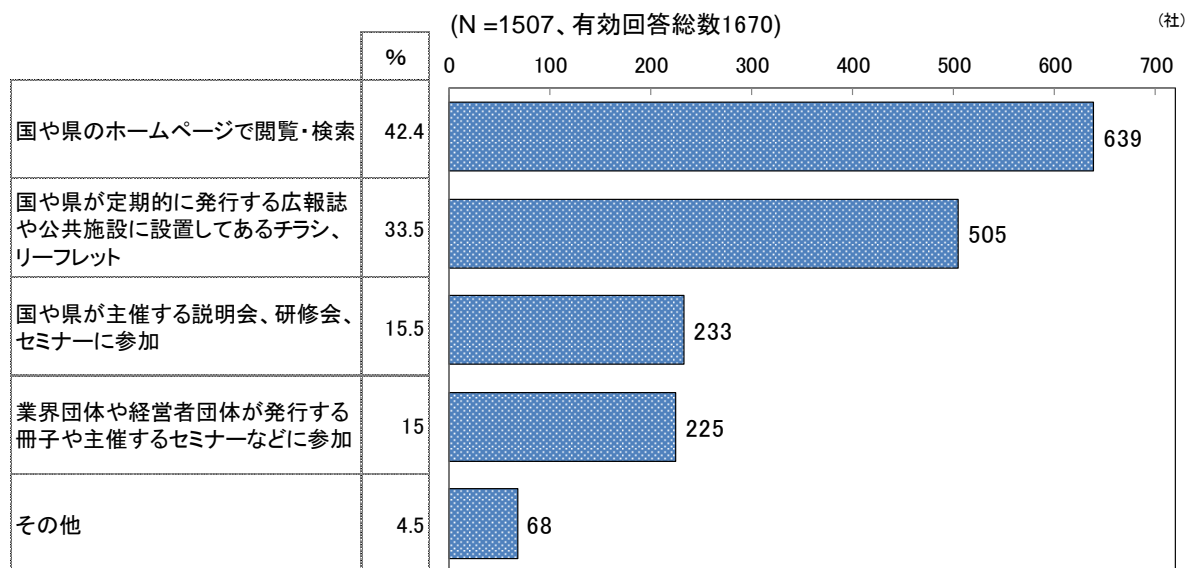
- ・行政の支援を受けるのではなく、企業としての意識改革が必要
- ・法整備要、比率を強制する等
- ・在宅・時短勤務に対する支援
- ・子供の頃から家庭内での男女の役割分担を平等にした環境で育てなければ、女性が家事という概念のままフルタイムで働くのは困難
- ・労働時間の短縮を推進する。
- ・小企業あるいはパート希望者の意を反映させた支援 など

回答が多かった上位 2 つについて、回答企業の従業員規模を見ると、以下のとおりとなっている。



問 2 3 行政の取組や助成制度などの情報を収集する手段をご回答ください。

「国や県のホームページで閲覧・検索」が最も多くなっている。



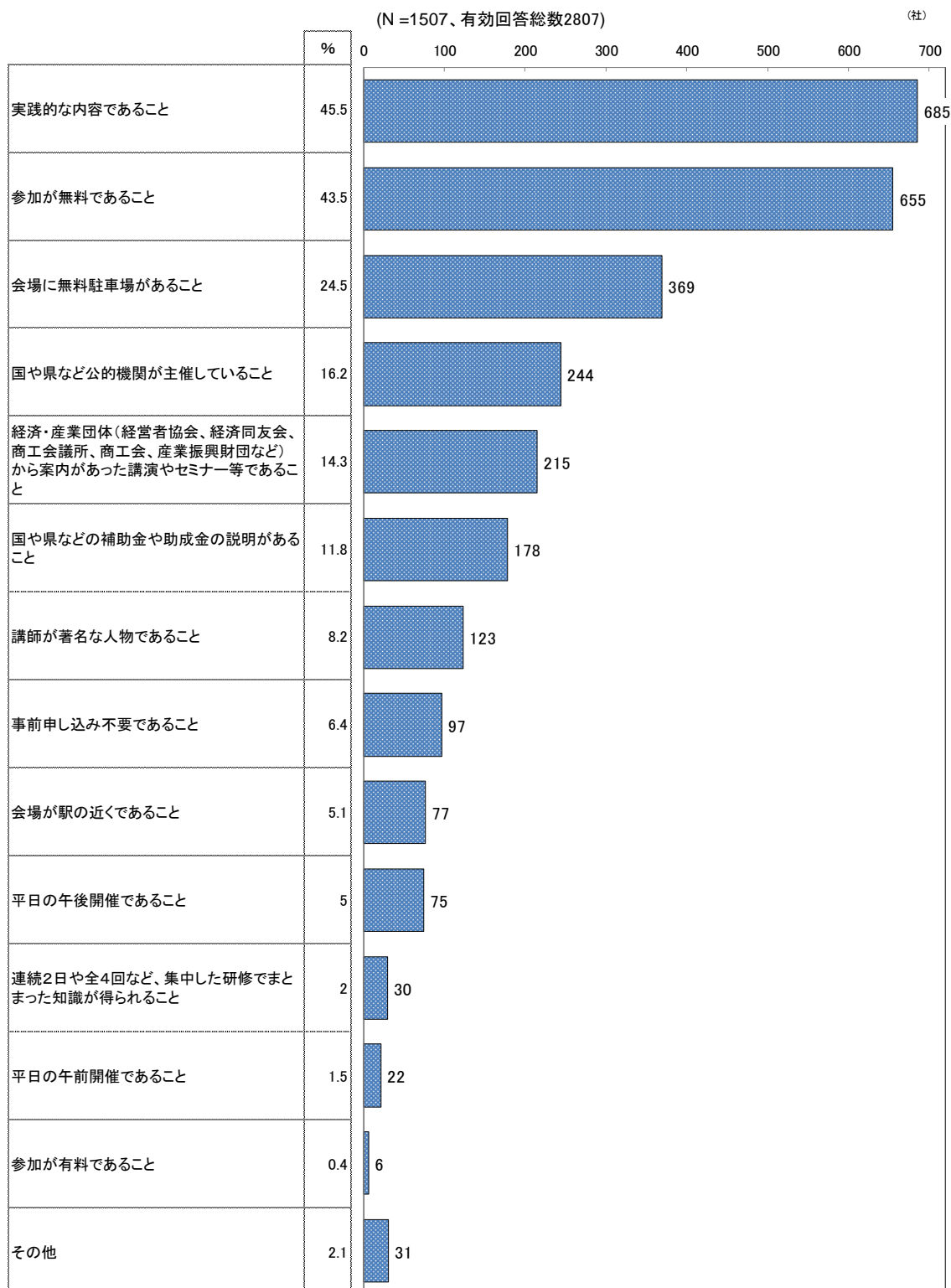
<問 2 3 その他>

- ・ 社会保険労務士、中小企業診断士、行政書士
- ・ 銀行
- ・ 新聞
- ・ グループ会社との情報交換等
- ・ 商工会議所
- ・ インターネット
- ・ 顧問コンサルタント
- ・ ダイレクトメール
- ・ ハローワーク
- ・ 知人等

など

問 2 4 講演会やセミナーへの参加を決める際のポイントをお答えください。

「実践的な内容であること」、「参加が無料であること」、「会場に無料駐車場があること」が参加を決める大きな要因になっている。



問 2 5 今後の女性活躍推進に関する施策で行政に期待すること、女性活躍に対する考え・ご意見などありましたら、ご自由に記入してください。

<女性活躍推進に対する提言・意見>

- ・女性経営者が増えることだと思います。女性ならではの判断力が女性の活躍をささえていけると思います。
- ・運輸業は現状、今後人材不足が予想されます。女性ドライバーの参加に期待します。
- ・女性の意見に真剣に耳を傾ける企業が成長すると思います。弊社の様に肉体的に女性と同じ仕事につく事は不可能で、慢性的な人手不足は大きな問題です。
- ・神社で少人数ですので、今は高齢の者、女性が主ですが一般の事を考えますと、女性ばかりでなく男性とのバランスが必要かと思えます。若い女性、高齢者も皆でおだやかに助けあえる女性活躍推進ができればと思います。
- ・男性社会である現状では、女性管理職の割合を決めるとか、強制的なやり方でないと進まないと思います。当法人がある浅口市は、女性議員ゼロです。
- ・わが国では、性別役割分担の仕組みが長く続きました。そして、それは女性蔑視にもつながっています。しかし今、専門知識も豊富、教養も豊か、という女性がたくさん、たくさんいます。しかし、男性優位のよき時代？ を過ごした皆さんの中にはまだまだ女性が管理職に就くこと等に意識改革ができていない人も多いと思います。女性であるが故に、その素晴らしい能力を發揮できない時代を残念に思います。素晴らしい女性たちが元気に、しっかり活躍できる時がおとずれることを強く願っております。（ひと昔前よりは、意識改革は進んでいる、と思います。）
- ・女性の活躍には期待があるが、子育て中の人には子育てもしっかり出来る環境であることが日本社会の将来に大切であると思います。子どもにしわよせがない社会を考えていただきたい。
- ・女性管理職の方々への経営に対する教育、人事、部下への教育などをする研修等でレベルを上げていく事が大事。
- ・勤務時間が問題になると思います。当社では、50才以上の女性であり問題はありませんが子育てであれば勤務時間の短縮等、負担がかからないようにすべきだと思います。家事との両立は相当大変です。一定の年齢が過ぎるまでは会社側も色々配慮が必要だと思います。子育てを終えた女性の方はかなり能力が上がると思います。大切に雇用すべきです。
- ・女性活躍という言い方はやめてほしい（私は女性の経営者です）日頃から女性は24時間働いて活躍しています。外に働きに出ることを活躍ととらえるなら、地域社会の活動や子育てなど誰がするのでしょうか、又男性の仕事と収入を奪い、若者達が結婚できない現実にも注目して欲しい。能力のあるやる気のある女性を社会全体で支えていかなければならないが、管理職や正社員の女性の数ばかりを上げようとする、日本全体がおかしな方向へ行くと思う。もっと若い男性の管理職や若い男性の活躍を推進するべきだと思います。岡山県・岡山市が全国に先がけて男性も応援して下さい！！
- ・女性、女性と全面に出すのではなく、男性が女性と共存し仕事をするとうどうなるかの的なニュアンスのものが、もう少し増えることを希望（男性に女性を理解しなさいではなく）。
- ・特別視しすぎです。
- ・日本と欧米の男女の社会における役割の歴史は違うと思うし、男女、それぞれが向いている職場があるにもかかわらず、無理に女性を社会に進出させた結果、家庭教育がおろそかになっていると思う。女性の活躍は会社にあるのではなく家庭にあると思う。
- ・男女平等といっているが、はたして平等なのか？都合のよい時だけ女性を前面に出す

のでは？女性対女性の対応がむづかしいので弊社は雇用をしていない。

- 最近女性活用の話題を良く耳にしますが、女性に限らず、社会参画を疎外されている方として取り上げるのが良いと思います。そのような方々の社会参画を後押しし、労働人口を上げるには、限りなく全ての条件が平等に近づく必要があります、とても困難な事だと思います。少なくとも高度経済成長を担ってきた男性に理解を求めるのはハードルが高く、ジェンダーでの区別や差別、概念が取り払われるにはあと何十年もかかると思います。女性に活躍を期待されるのは当たり前ですが、負担が高くなるだけの現状では積極性を持つことは難しいと思います。
- いくら助成金や研修が充実した所で、経営者の意識・知識が変化することがなければ、女性は働きづらく苦しいままです。私共のような労働法も守られていない小さな企業では、何を行った所で経営者が・・・のみが健やかに過ごせる取組みではないでしょうか？
- 子育て中は家事、育児の負担があるので、男性と同じにはむづかしいと思います。小学校低学年までは。
- 中小企業で同じ様に権利だけを主張されても、周りの人数が少ないので休めなくなりません。
- そんなに社会で女性が活躍しなければいけないのでしょうか？ 出産・育児をしてきましたが、私は子ども（＝育児）より大切な「仕事」はないと考えます。子どもを犠牲にしてまで働く女性の気持ちが理解できません。産後間もなく保育所に預け、帰ってからは家事に追われ、かわいい子どもの成長を見ることもなく仕事に没頭する。それが子どもにとっていい環境と言えますか？ こんな女性が増えているから人の気持ちの分からない子どもが増え犯罪が増加するのではないですか？ 最近女性の「活躍」の意味をはき違えていると思います。総合職に就くことばかりが女性の活躍とは言えません。このアンケートの意図は何ですか？ 今は共働きでないと生活はしていけません。子どもの教育のために女性も働くことは仕方ないのが現状です。でも結婚前の出産前の自分のキャリアを持っておきたいと考え、家庭も子どももかえりみず女性が活躍するのならそれは本末転倒です。
- 不平等は是正されるべきであるが「女性」を理由に優遇される社会の構築もミスリードと思われる（レディースデイ、女性のみ割引等）女性推進は質的に語るべき問題であり、量的に目標数値を設定するやり方には疑問が残る。何年で何%を管理職に等の設定は行うべきではないのでは。
- いろいろ取り組みはありますが小さい会社（オーナー企業）についてはどれも無理であることが多い。私について言えば 30 年前、某大手化粧品メーカーに勤め出産、しかし保育所もなく 9 割が女性の職場なのに辞めざるを得ない状況でしたが、仕事が評価され、勤務時間を短く、人事ではなく特別枠で採用してもらったことがあります。今では楽に働ける職場ですが 30 年はかかります。今後も小さい企業では無理な気がします。
- 無理に女性を活躍させようと思うのは、いらないと思う。女性でしかできないこと（出産・子そだて）をもっと大切に考えてほしい。良いくらしの追求も限度があると思う。もっと大切にしなければならぬものが、他にもたくさんあると思う。今しかできないこともたくさんあると思う。管理職や役員になると家族との時間がなくなってしまう。時短や回りの協力で、サポートをしてもらってそれと同時に、企業の成長というのは都合のいい話だと思う。
- 女性は家庭を主にして、仕事はほどほどにすること。それが女性の活躍の場である。
- 女性管理職をパーセントで目標たてるコトに違和感があります。
- 施策に関係なく、働きたい女性は自力で頑張っていると思う。あまり周りが騒がない方が良いのでは。
- 結婚、出産、子育ての上に仕事は誰かの手を借りなければできないと思います。男性の

育児休暇など社会的な取り組みはありますが、母性という面を考えれば簡単にできることではありません。大学卒業後、3、4年で仕事に慣れた頃結婚及び出産、保育園の問題など社会進出の前に山積みの問題に挫折……。よほど優秀な人でないと……。女性の活躍も大切ですが、出産して大人に育てるまでの教育費等についてもっと議論したほうが、今後の日本の為にもなるのでは？ 優秀な女性が大活躍することについては大歓迎ですが、夫婦で働いてなんとか人並みの生活ができる日本は豊かなようでそうではないのでは……。？ と思います。

<女性の意識等に関する意見>

- ・保育等行政の支援や受け皿を手厚くする必要が重要であると同時に、女性側にも社会で活躍貢献するのだという自覚をしっかりと持つことが必須だと思う。まだまだ自分は女性だからという甘えが目立つケースが見受けられる。
- ・働きたい女性と働きたくない女性を分けて考えるべき、また、女性に対して特別に考えることで見た目だけのイクメン、イクボスが育つことも考えて欲しい。また、2、30代の女性を雇用する際は午前勤務の希望者が多くなるが、午後や夕方から人手の欲しくなる企業ではニーズが合わず結局人手が足りなかったり、過重負担を他の人に与えるなどになってしまう為、女性自身も仕事に対する考えを改めるべきだと感じている。
- ・女性の働く事への意識が低い、又仕事への努力が足りない。女性自身の甘えか、すぐ辞めればよいと思うところがある。
- ・女性としての甘えからの脱却が一步。
- ・「活躍したくない」と考える考え方が女性の側にある以上、むずかしいと思う。やりたいと考える人がいれば、話は別。
- ・大前提として実力主義なので、積極的に女性にも勉強していただきたい。
- ・女性が活躍できないのは嫌われたくないという想いが強いから。活躍している女性は相手のための厳しい事を言う事が出来る。
- ・職種柄女性が多く在籍している為、女性が活躍出来る状況は十分に整っていると思っています（他業種を除いて）その中で、社会人として活躍していくには、やはり男女問わず個々の意識が重要ではないかと考えます。厳しい言い方と思いますが、育児・子育ては最近では男性も積極的に参加している家庭も多く、そんな中で女性だけが言い訳のように「子育てがあるから」「支援してくれる環境がないから」等言っているようで、むしろ男性の方が差別されているのでは？ と感じる状況にも見えてしまいます……。要は本人（個々）の気持ちでは……。？
- ・女性自身、「女だからしょうがない」と言っているのを聞いたことがあります。世の中の風潮もそうさせるのですが、女性がそう思っているのは現状は打開できないと思っています。
- ・小さい会社なので男性、女性に関係なく、その時々対応している。ただ女性にも活躍したい人とそうでない人もいる。正社員にとっても夫の扶養から外れたくない方々も大勢いる様でむずかしい課題です。世の中で言っている程、活躍したいと思っている女性がいるのか？
- ・私自身、子供を保育園に預け時短で働いていますが、会社内の制度を整えてあり、社内の理解が比較的あっても早く帰ることにうしろめたさがあったりします。周りもですが、女性自身が意識を変えられる社会になるようにしていきたいです。

<子育て環境の充実や助成制度など、行政等に対する要望・意見>

- ・女性が出産・育児のために休暇に入っても、企業活動に穴が開かないように、企業に対しても財政的補助があると助かります。
- ・子育て世代のために保育所を増やしたり、保育料の軽減などを行ってほしい。産休育休の代替職員の雇入の助成をお願いしたい
- ・保育所や学童保育を充実させてほしい。
- ・家事、育児と仕事の両立は大変難しく、家族で分担するにも、結局、女性の方が割合が大きくなってしまいます。中小企業の場合だと、特に一人でいろいろな仕事を任せざるを得ない状況だと思います（数人で仕事を分担させるだけの経済的余裕が会社にない）それを払拭できる助成金があれば良いと思います。
- ・全ての女性が今よりも活躍してもらいたいと思うが、育児や介護といった家庭でやらなければいけないことは、いまだ男性よりも女性のほうが多いと思うので男性がもっと参加してもらえそうな取組みを行ってほしい。
- ・幼児期からの男女共同社会を実現するための教育プログラムを作成し、実践する。女性が社会で活躍できるようにインフラ整備をする。
- ・弊社では女性の正社員が活躍していて、色々な面で非常に助かっています。しかし、将来、結婚・出産を機に退職もしくは休業してしまうと社会的にも女性社員にとってもマイナスです。そういった場合、企業内に託児所があればいいなと思います。既に支援事業はあるかと思いますが、手厚い支援・支援の周知徹底をお願い致します。
- ・保育所への支援は注目されていますが、小学校の壁は学童保育です。小学生の子を持つ親は30代~40代が多く、社会的にもある程度の役職に就いている重要な人材が多く、ジレンマを抱えている様に感じます。私自身、会社では役員をされており、学童保育を利用させてもらっていますが、県や市からの学童への支援は手薄に感じております。学童職員の手当ても過少。女性の活躍を望むのであれば、子育て支援の充実は必須です。子供達の教育環境、習い事のサポートが増える必要があると思います。
- ・男性管理職が女性の仕事と生活の両立の実情を理解できるような講演を聞いてほしい。
- ・セミナーなんかどうでも良いから、保育所の確保をもっと簡単にすること。高齢者の介護に働く女性を当てないこと。（介護退職の阻止）
- ・保育園、学童の充実を希望します。
- ・安定した雇用は安定した需要が見込めなければ出来ない。女性のみならず雇用創出するような施策を実行していただければ、待遇改善等自然と考えるようになると思います。
- ・子育てと介護を同時にしている従業員が増えています。子どもを安全に預かってもらえる場所と、高齢者認知症の方をサポートしてもらえようお願いします。
- ・国の宝物である子供達の育成を一番に考えていかないとこの国は年老いていくばかり。その時、一番大切なのは母親のあり方。母親が明るく、健康でないと子供にも良い教育は出来ないでしょう。企業、会社に女性の働き方を求めるばかりではなく、お金優先でない国として、少子化対策として何か商店街とかが提案していく事もお願いします。
- ・業種にもよるとはありますが、当方では小規模なため男女の差はないため、期待する事はないと思います。必要な推進活動は継続的な啓発活動を行う事と思います。
- ・補助金制度
- ・育児休暇取得者が復帰するまでの間、一時的に会社が雇用した人件費（派遣、パート）をいくらか補填してほしい。
- ・女性でも有能な才能を持った人がたくさんいる。色々な職種、業種で活躍を期待する。行政はそれについての情報をどしどし流して欲しい。
- ・女性、男性にかかわらず、製造業に従事する人は限られている。人口減少に伴い、作業員は不足気味です。人口が増加、又はニート引きこもりの問題を解決して労働人口を増

やすことを期待します。

- ・中小、又は小企業では無理が多い。大企業、上場企業用の取り組みの様な感じがします。小さい子供がいる人は急に休むので、なかなか使いづらいです。採用の時にできれば未婚の人、子育てが終わった人の方を優先してしまいます。働きたいお母さんも沢山いると思うので、保育所等施設の充実を期待します。
- ・各個の問題について、起こってしまってからツギハギのフタを一生懸命行政がやるのではなく、民間に全て任せればよい。行政とマスコミは出しゃばり過ぎである。今後のことは「移民の受け入れについて促進する国になる」ことが成功する最大のひけつになる。人口減への最大の対策は「移民の受け入れ」なのだから、このことについて行政は頑張ればよい。他のことに口を出すなど言いたい。
- ・保育施設整備
- ・多くの子供を出産してもらい、子供を安全に預け、社会で活躍出来る社会インフラの整備や、税制の優遇が必要です。働きたくても子供の育児の為に働く事を断念するケースが多いと思います。働きたい為に子供をつくらない、結婚しない女性が増加していると思います。
- ・税金が負担になるので助成金や軽減制度を導入してほしい。
- ・保育所、幼稚園、学童保育等施設の建設整備。施設の内容も充実して安心して預ける事が大事だと思います。
- ・能力の高い女性は当然に高い役職につくべきで、そういう仕組作りを行政に期待します。イクメン・イクボスの推進。女性が短時間労働を当然の意識として働かず、常に周りの職員の「力」があって支えられていることを思い、効率的・能率的な仕事をする事だと思う。
- ・保育園の充実。6ヶ月以上入れる保育園又、小学校に上がったときの学童保育の充実→小学校の長期休みがネックです。有給をとりやすくする職場にする。よだんですがP.S 1、6ヶ月育休後すぐに又、産休、育休になったら周りの方も理解は・・・(せめて1年は仕事をしてほしい)又、何も責任のあることをまかせられないのが現実。
- ・育児等子育てで支援をお願いします。24時間の保育所、医療保育士の活用により安心して子供を預けることが出来る。
- ・女性も男性と同様の能力があり、適任者、適材者に場面を企業が与え、行政がもっと企業に対して指導を行う様にする。
- ・過疎化の地域には他にも企業の問題が多い。今が一生懸命で特色のある団体をめざしている。行政にも危機感を持って地域の魅力を広げてほしい(地域の人口減のスピードが非常に早い。過疎化地域の行政も合併して減少する危機を考えて施策を考えてほしい)
- ・医療介護の業界は女性の力、特に主婦の力無くしては成り立たない業界だと考えています。女性が出産し、育児をしていく中で安心して家を空けられる環境、母親が仕事に出ている間の子供の世話、見守り等、地域社会の治安や、保育所、小学生の児童(両親共働き)への対策等を期待しています。
- ・①保育園・学童保育の充実②一人親に対する保護政策
- ・子供がいる場合はやはり保育所や病児保育等への取り組み。配偶者控除等の整備撤廃。扶養手当対象額の引き上げ。
- ・子育て時代の女性が主(パート、短時間希望者)である小企業においてはこのような女性が主体で稼働しています。育児・子育てに合った勤務を希望する、又はこのような女性を主として採用している企業への重厚な支援策。
- ・職場内保育所を持っているが、限度があり、行政による施設整備が急務と思考される。
- ・医療法人が経営する福祉施設(デイサービス)などにも税制優遇や助成がほしい。(辞めなくてももらいたいために他より給料を多目に出している)小さい施設ながらも研修には

一回/年以上は行くように計画している。

- ・ 保育所・学童保育・介護施設のさらなる整備をお願いしたい。ワーク・ライフ・バランスが難しくなっている（業績悪化による収入減）社会保障の充実。
- ・ 税金を下げれば民間の問題は全て解決する！ 下げれば下げる程に！！ 税金の多種多様に渡る税制が企業活動のネックの根源である！！
- ・ 病児保育の施設を増設してほしい。保育料の減額。待機児童問題の解決。
- ・ 保育園などの入園条件の明確化を徹底する。正規雇用（フルタイム）の人が入れず、1～2時間のパートタイムの人が入園できたりしているのをよく耳にします。本気で働きたい人の為の保育園を増やすなど頑張してほしい。 P.S なんだか、お金をかけても良い所をかけず、今、本当に必要？ って思われる様なお金の使い方は疑問に思います。県からまず女性の雇用、登用を努力するべきでは？

<社会の意識等に関する意見>

- ・ 子供の通う学校のPTA役員になったりすると、そちらへの出席義務があるらしく、出席しないと不利な役まわりをさせられたりするらしい。ちなみにPTAの役員はクジで決めることとなり、正社員として働いているので全て毎回出席はむつかしいという事は許されないとの事。会社が忙しく手が足らず他の従業員へ負担がかかります。その様な状況で女性が活躍し、管理職につける事はむつかしいと考えられます。これは小さなひとつの例ではありますが、せめてPTA等の出席義務<会社への出勤でない>と女性をレベルの高いステージへ登用するのは難しいです。
- ・ 商工会議所メンバー40～50人中、女性は3人。上がかわらないとかわらない。
- ・ 子育て、家事、仕事が両立できるようになれば、働く女性も増えると思う。しかし、日本の社会が男社会である以上は女性には負担が重すぎると思う。気持ちにゆとりがないと、子供にも他人にも優しい人にはなれません。
- ・ 女性が社会で能力を発揮し、活躍することはすばらしいことだと思います。しかしながら結婚、子育て、教育において女性の大切な役割もあり、仕事との両立は難しいのが現実です。就職（休職）、再就職の現実的なモデルケースをふやし、社会の中で認められることが大切と考えます。休職中の女性としての大切な仕事を軽んじると、次の世代、日本の将来にとってたいへんなことになると思います。働き続けたい女性のサポート、思いきって休職しても再就職できるシステム作りをお願いします。
- ・ 育児・介護が女性の役割であるという偏見を減らすことと、当面その負担に対して公的な扶助をすること。子供を育てられない社会は困ります。
- ・ 育児、介護休暇を利用した者に対して同僚の理解が得られるよう、会社全体の意識改革が必要だと思います。
- ・ 女性が働きやすい環境整備。保育園・学童保育の拡充。時短・時差勤務の推進。家族の理解が一番ハードルが高い。
- ・ 仕事もしなければならぬが、子育てにも充分時間や手間を掛けたい。時短勤務や子供の病気などで休むことに対して女性がうしろめたさを持たずに済む環境になることを期待しています。
- ・ 成果を評価する上で、時間当りの成果を基準に判断できる仕組みが必要と考えます。長時間労働を抑制できると思います。
- ・ 女性が活躍するため（活躍できる）には男性の理解と協力が根本になくはなりません。
- ・ 子どもが小さいうちは子の看護休暇等利用できるが、小学生になると体調を崩すことも減ってくるかわりに、学校、町内会の役員等で仕事を休まなければならないことが増え大変である。仕事を理由に会合もことわれないので大変だ。
- ・ 「女性活躍推進」ではなく、会社や企業、社会的に活躍できるチャンスが男女平等にある

こと、それを受け入れるための環境を整えるということが大切だと思います。

<その他の意見>

- ・男性・女性と分けるのではなく、人としての扱いを行なう。
- ・特に女性の活躍推進の施策をするのではなく、すべての人（男、女問わず）が活躍できる社会になる様な行政対応を希望します。若年層の男（女）性も今は昔に比べて、給与面では恵まれていないし、恥も無い状況と感じる。特に女性を応援するのでなく、すべての人（国民）の応援をして頂きたい。
- ・能力があれば自然に役立つ人になり人がついて来る。
- ・道徳心・・・おそらく今後女性が力をもってくるので男性も大事、女性も大事と小学校・中学校・高校と義務教育でしつこく何度も教育・指導してほしい。
- ・家族の誰かが犠牲にならなければ子供を育てることはできない。保育所、学童保育は子供を預かる場所であって「育てる」場所ではない。本当に子どもを育てることができるのは親であることを忘れないでほしい。
- ・どんな仕事でも人を大事にする会社は独特に実施していると思う。行政に頼るのではなく、自社でできることから取組み、分業していけばいいと思うが、今までのやり方を1つずつ変えるのは難しいかもしれない。
- ・総合的に考えると、本当に難しい課題であると思います。今後も引き続き、データ収集、検証等により、より良い対策や法改正を期待しております。
- ・現在活躍していると思われる女性政治家やタレント、経済人も含めてマスコミに派手な登場を繰り返しているだけで、パフォーマンスにしか思えない（私個人のかた寄った見解だとは思いますが）もっと実直に地域社会の縁の下の力もちとして活躍している人がたくさん居ます。そういった人たちが評価されるシステム作りが必要だと思います（たぶんそういう人たちは評価すら求めてなく、ただひたすら目の前の課題をこなしているだけなんだろうから、評価すら辞退されるでしょうが・・・）
- ・男女問わず責任意識、モチベーション、長期就労等、持ち仕事に関わる事大切。
- ・あまりにも男女共同参画社会を推進しようとする社会情勢ではあるが、将来的に問題となりそうで不安である。仕事第一主義で結婚もせず、結婚してもお互いの仕事を優先し、家庭・家族の絆も薄れ離婚も増し、子どもを授かったとしても長時間施設に入れ、子育てを他人に任せることがあたりまえ、当然となり、そこで育った子は最初に覚えることは我慢すること、次に自分の欲求を満たせてもらえないのであきらめることを覚え、ひいては自尊心を失い、人間不信に陥り社会生活がうまく営まれない若者が増えている。目先の一億総活躍社会も良いが、将来社会活動のできる若者を育てることが長期的な展望に立つと必要と思われる。今必要なのはライフワークバランスを真剣に考える時と思う。
- ・女性、男性と区別することが変です。能力のある人材が力を発揮できる社会には、男も女も障害者もないと思います。結果論からせめすぎなのは？
- ・女性が活躍できる場を行政がつくって行って下さる中、女性ならではの温かさや元々持ち備わっている特性を十分に生かせるような社会のしくみを作ってほしい。男性と同様バリバリに社会へ出ていく中にも女性だからできる気遣いや気配りなどを省略せず、温かな面も残していける中での活躍ができるとよいと思う。男らしさ女らしさが男女平等を唱える上で差別になるという面もあるのかもしれないが、今このらしさが必要でないかと思われる。
- ・女性の管理職や活躍推進の施策を考える前に、まずは雇用の確保が課題である。従業員が高齢化しており、後継者の確保が必要。中山間地域であるため若い人材が少なく、労働条件の折り合いも難しい。少ない人数で経営しているため、他部署との応援体制が取

りにくい。

- ・女性活躍！ 男性活躍！ あまり考えてはいません。ようは仕事に対する前向きな考え、そのような人なら女性でも男性でも性別にこだわらず応援します。
- ・限られた時間内で能率よく仕事をしていただいています。これからは女性が活躍してもらってほしい、男性ももっとレベルの上がる仕事を目指して頑張ってもらえると思います。能力のある女性は管理職にもなれる環境作りを会社側もしていただけて成果を上げてほしいと思います。女性は社会性を身に付けて社会に貢献していただけてほしいです。ただ子育ても大事だし家族も手抜きしてもらいたくないです。

<自社の現状など>

- ・弊社の女性社員は3人ですが、いずれも、子供の行事や用事の時は早引、遅刻、欠勤は自由にさせていただいています。男性社員も、子供の行事、父親の介護、町内の仕事等の理由で、早引、遅刻、欠勤はお互いにフォローしあって行なえています。仕事の内容が体力のいる事が多く、非力な女性ではあつかえないため、男性メインの職場ですが、女性ならではのフォローとかみあって、全体でスムーズに動いています。特に、管理職が女性となる必要も感じていません。それぞれの生活の中で働きやすい職場であればよいと思います。
- ・私共は医療系の法人です。有資格者の従業員が必須です。現在パート希望 特に低学年低年齢の子供を持つ従業員が多く毎年103万以内で働くことを希望しています。フルパートでは配偶者の協力、保育所、そして面倒をみる者が居ないということで終業時までの勤務希望は「0」です。午前中のみパート希望は多くいますが、午後のパートは殆どいません。年齢が上がった従業員には介護する親もいるなど、年齢層さまさまな壁があります。制度は国単位、自治体単位と思いますが、現実には、収入制限、社会保険の加入等で損得勘定に委ねられているような気がします。働く女性が自身の将来の得になる（1人の人間として）制度が必要でしょう。扶養などの意識が強い日本はまだ先の遠い話です。納税と社会保障を受けるという個別単位の導入がなければ女性の社会進出はありません。Ps. 結婚の有無、子供の有無により差別されている独身女性がいるのも事実です。
- ・コンビニエンスストアは社会のインフラと言われているが、加盟店は低収入で人件費を使う上限が非常に低く設定されている。企業には労基法がある為、社員の健康は基本的に守られているが、コンビニ加盟店は何からも保護されないのが現状。今のままでは加盟店の過労死がさらに多発し、大きな社会問題になる事は間違いない。行政はきれいごとばかりではなく、何も法に守られていないコンビニ加盟店の生命、財産を守る努力をしてほしい。病気になっても家族に不幸があっても店を閉める事が出来ない自営業者など、コンビニ以外ありえない。
- ・介護事業所は元来、女性の活躍の場ですが、近年の人材不足は深刻な状況です。他の産業への人材の流出もその要因だと思いますが・・・
- ・当院は、小児科医院であり、院内で病児保育園をしていますので、全面的に女性の活躍の場です。反対にもう少し男性がいればと思う事も有ります。男性女性の差別なく働けたらいいと思いますが、やはり、地域や家族の環境がネックになってくると思います。
- ・男性の職場の為女性が働きにくい
- ・当社は従業員も少なく申し訳ないのですが回答に値しないと思います。以前の様に若い従業員が居れば良いと思います。
- ・運送業で大型トラック、トレーラー等を動かすことに女性はと言われた。（30年～20年前）一時的に働いてもらった事もあるがダメでした。意識の改革から始めなければ。私自身主人と一緒にしてましたが亡くなって、30年今でも一生懸命です。外に出れば女が

と色目で見られました。今現在は女性の方が多く働いてますので。事務職も運転手としても。自分が進歩しなければ・・・。よろしくお願い致します。

- ・訪問介護事業所です。女性が働く事業所です。やりがいのある仕事ではありますが利用者の事情により働く時間が不規則です。日中だけの8時間ではなく、早朝、夜と頑張るヘルパーは労働基準の法例に過ぎる事例もあるし、定期的な労働時間にはなりませんのでよく問題にもなっているヘルパーの就労には問題山積です。経営的には介護報酬も単価が下がり、人件費が膨らみ又、専門的な研修も必要です。女性が働く事から云えば家事支援が主たる仕事なので仕事としては働く側、利用する要介護の人からも感謝されています。国の介護単価も安いので、その事自体が双方の負担大です。
- ・当社は介護事業所なので、女性の活躍が期待出来ます。しかし、訪問介護は低報酬なので、職員の確保が難儀です。
- ・現在、4才～10才まで4人の子育てをしながら会社役員として勤務していますが、面接に来られる子育て中の女性には働く選択肢が少ない事がありました。また、企業側の制度が整備されている状況であっても、同僚の理解が得れない（未婚の同僚、独身の中高年の方）等、子育て仲間より、良く聞きます。第2子、第3子を希望する方も待機児童の問題、職場の環境、勤める側には厳しい問題が多いと思います。
- ・障がいのある方の地域での暮らしをささえる仕事が主です。60才で退職された方々に声かけし、食事作り、暮らしのお手伝いをお願いし、70才越えても短時間労働をして頂いています。一方、管理職として経験を積んだ若い方を育てています。家庭との両立がうまくいくようシフト作成に配慮し、永く仕事が続けられる様、コミュニケーションをとっています。出産後の子連れ出勤も検討中です。
- ・少人数なので男性、女性の区別はしていません。
- ・女性従業員は事務のパート1名のみのため、女性活躍推進に関してはあまり進歩しておりません。
- ・当社の女性従業員については、会社は男女の区別なく勤務休暇等すべて同じです。家庭の事情で短時間勤務を希望しているため、希望通りの勤務としています。現時点で行政にお願いすることはありません。
- ・保育園不足は実感しています。又、復帰することがわかっている部署に補充するためにハローワークに出すのですが、全く人が来ません。その原因は1年～1年半だけ勤めてもらうことがニーズに合ってなくて募集が集まらないそうです。でもずっと雇うことは不可能なので（少人数従業員企業）結局産休育休をとらせたいと願いながらも、残った従業員から“しんどい”“どうにかしてほしい”と苦情が出ます。それを聞き入れる為に四苦八苦です。
- ・1. 定年延長 2. 結婚して子供がうまれても仕事が続けられる環境 3. 仕事をしていたらなかなか出会いがなく（保育所など・・・）婚期が遅れる 4. 子育てが終わった女性、50才すぎたら正社員にはなれない、・パートさんで働くしかない 5. 正社員と同じ仕事をしてボーナスがないなどいろんな声を耳にします。
- ・保育所という職場なので、従業員も圧倒的に女性が多く、またたくさんのお母さんに接することも多いです。いろいろな職種で立場もさまざまです。遅くまで残業のある方、子どもが病気の時にお迎えが難しい方もおられます。子どもが病気の時は本当に大変そうです。最近は病児保育もよく活用されているようです。昔に比べ、いろいろ改善されていますが、職場や家庭環境により、働く女性の条件は大きく差があると感じます。

<本調査に関する意見>

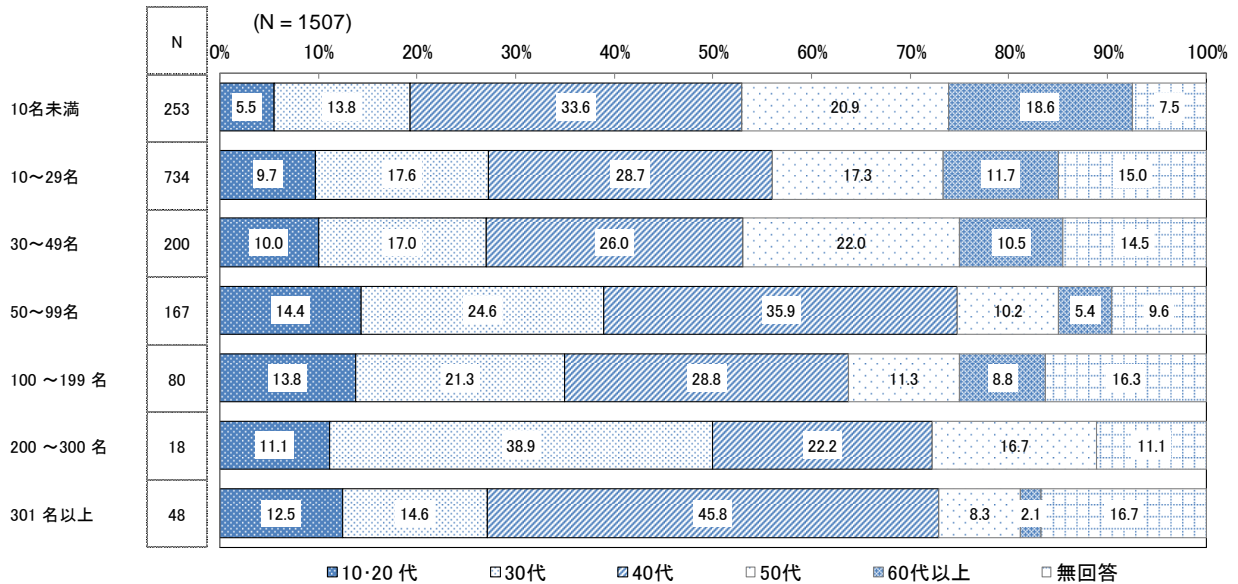
- ・非常に女性蔑視的な内容のアンケートだと思います。行政が行う調査として（現状を）このアンケートの内容が適当であると考えれば、岡山市の各企業は女性が活躍するにふさわしい場所ではないと感ずきます。当社でも、男性が優遇され女性は対象とならない昇給などありました。働いている当人たちよりも、経営側の考え方が問題という気がします。
- ・アンケートは、大企業向けのものでしょうか？ 中小零細事業所には答えにくい質問があります。法律で決まってもなかなか100%実施できないのが実状です。まず、行政が働きやすい環境を整えることが先決だと思います。「保育園落ちた。日本死ね。」これは、働きたい女性の切実な真の思いです。
- ・家庭、企業、個人、3者のバランスが大切。モチベーションの高い女性をしっかりと受け止める職場で有ること。
- ・大企業と中小零細企業では状況が違う。このような一辺倒のアンケートで集約できると思えない。
- ・一般企業は記入がしやすいアンケートですが福祉（保育園）は答えるのに選ぶことが出来ない項目が多いと思います。
- ・年取での社会保険等をかけられないため、今後ますます短時間パートが増加すると思われるので、このような調査は（大企業か公務員のみで）あまり関係がないです。中小企業向きのアンケートの方が意義があると思われます。

3 <参考> 属性による調査結果

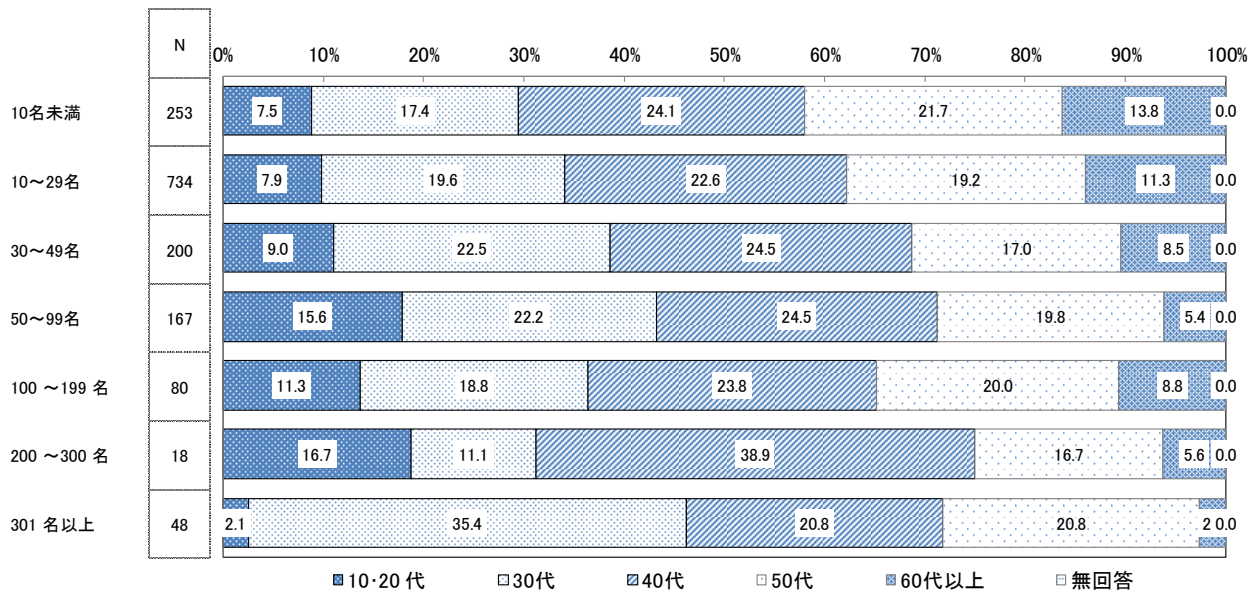
I 従業員規模別

問2 貴企業の従業員の年齢構成について、お答えください。

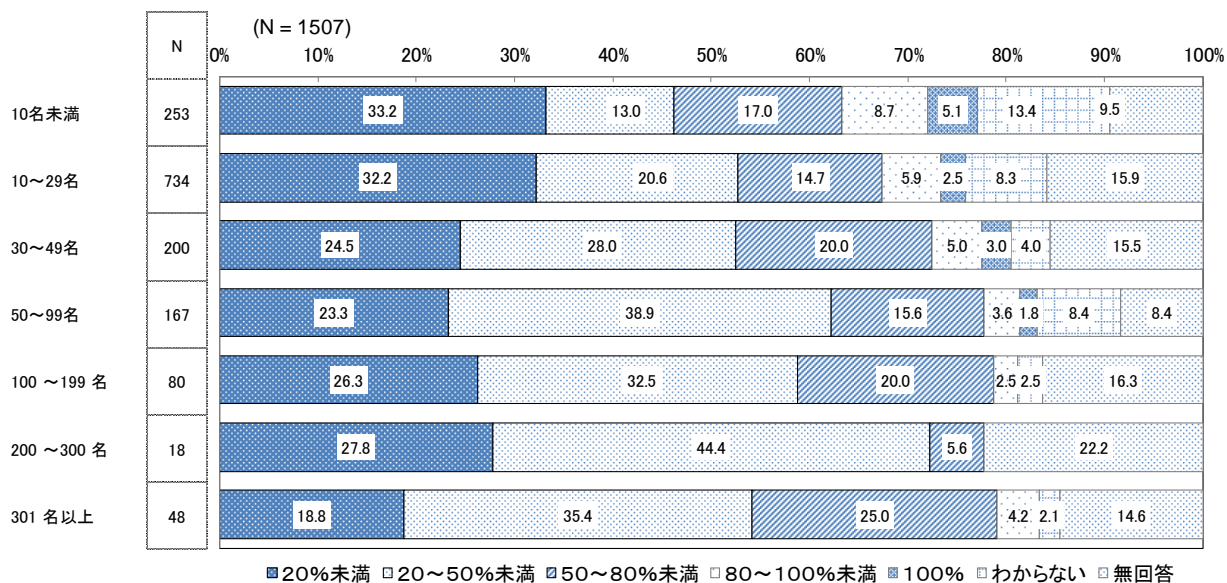
1 番多い年代



2 番目に多い年代

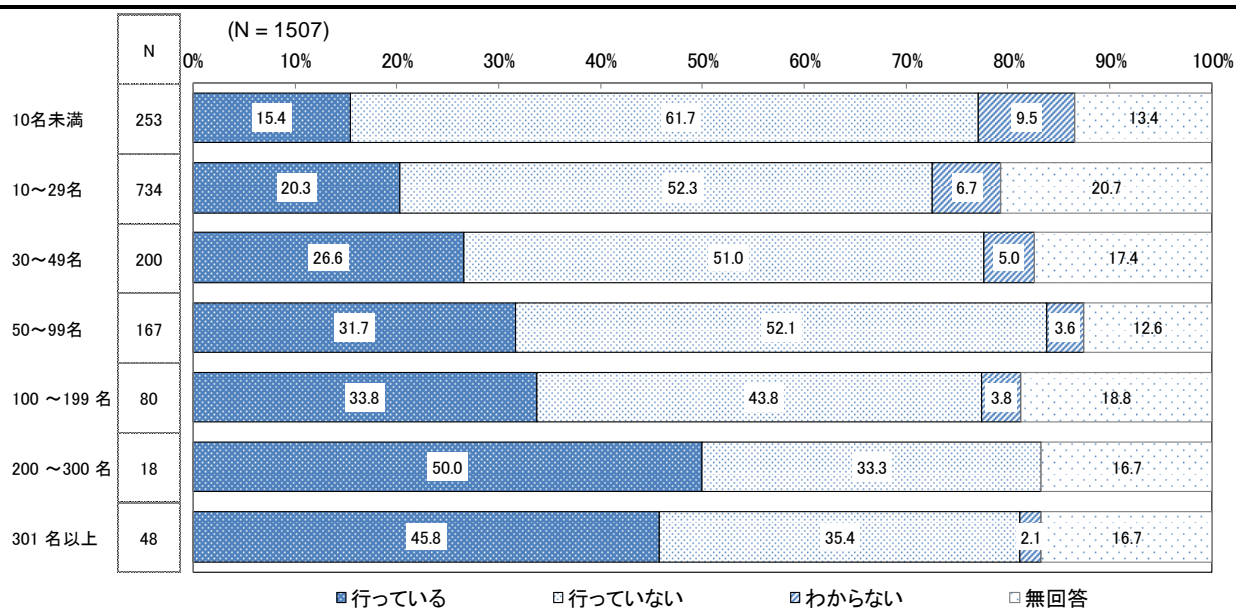


問3 貴企業の正社員の年次有給休暇の取得状況（平均取得率）について、お答えください。



小規模事業所ほど、20%未満の割合が高い傾向。

問4 年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

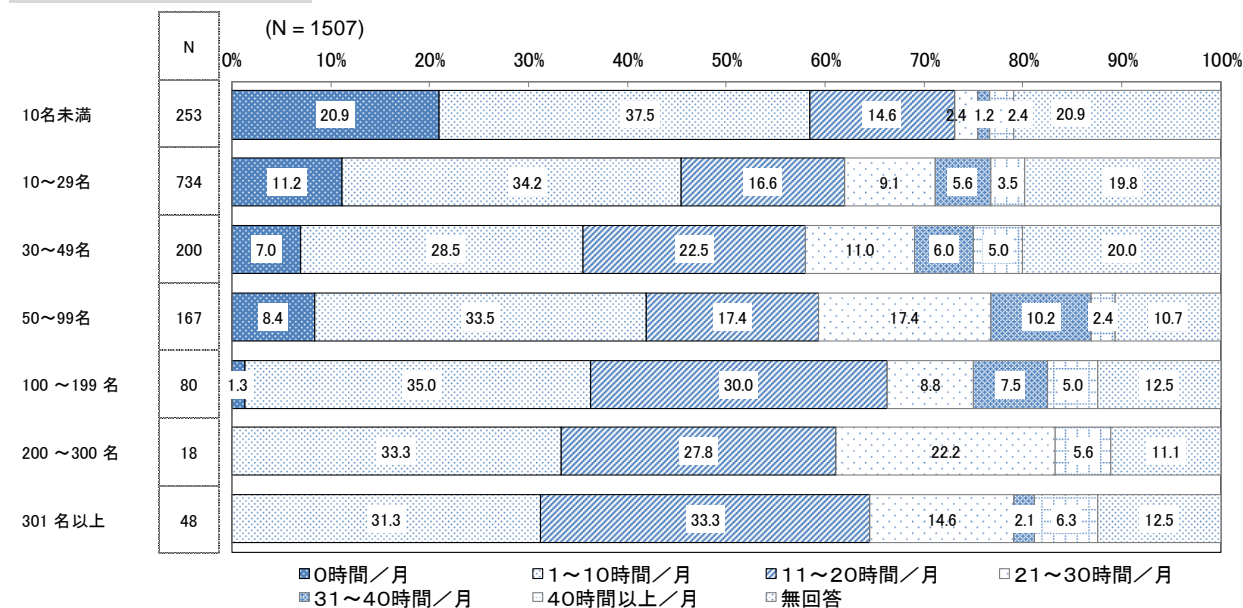


事業所規模が大きくなるほど「行っている」割合が高くなる傾向。

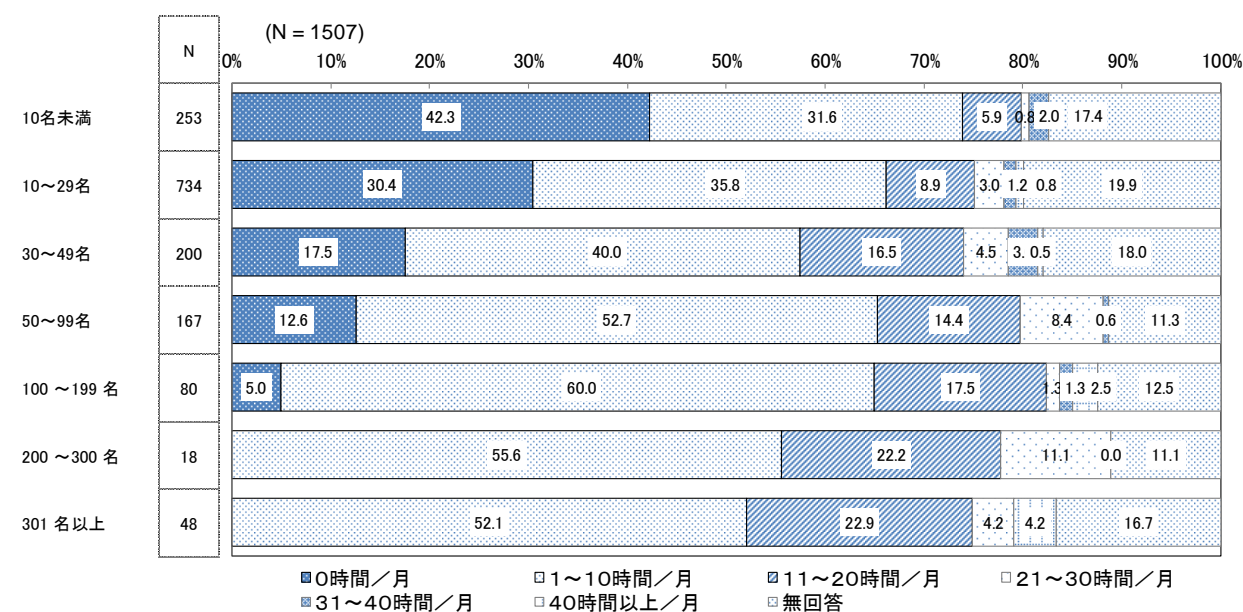
<取組は省略>

問5 貴企業における正社員1人当たりの平均残業時間（所定時間外労働時間）の状況についてお答えください。＜男女別＞

男性従業員の残業時間

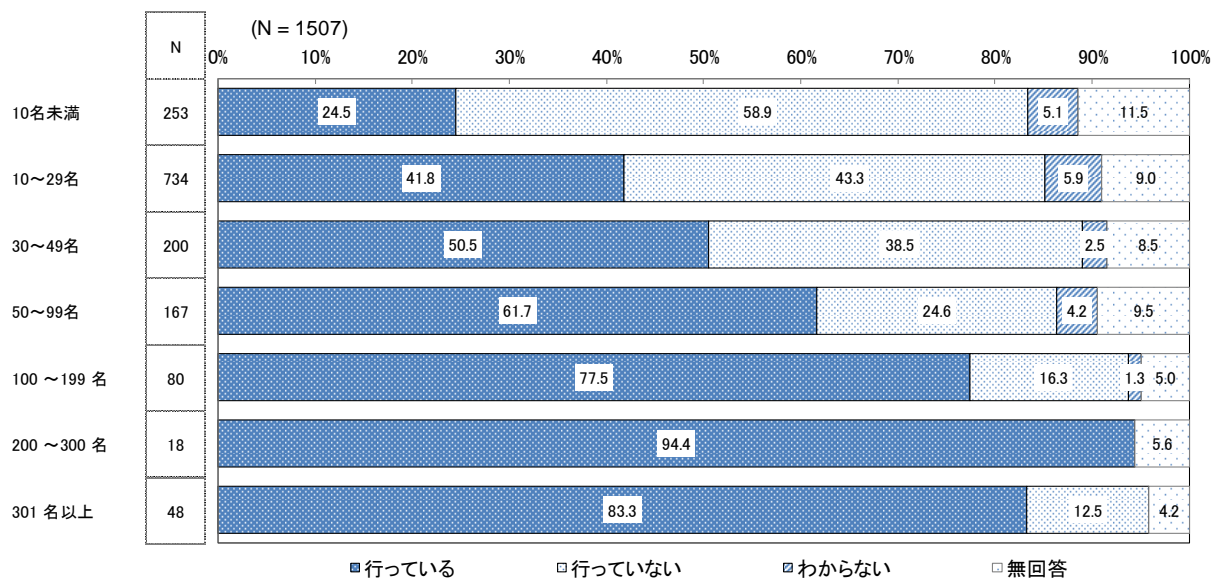


女性従業員の残業時間



小規模事業所ほど、0時間割合が高くなる傾向があり、女性の方がその傾向が顕著。

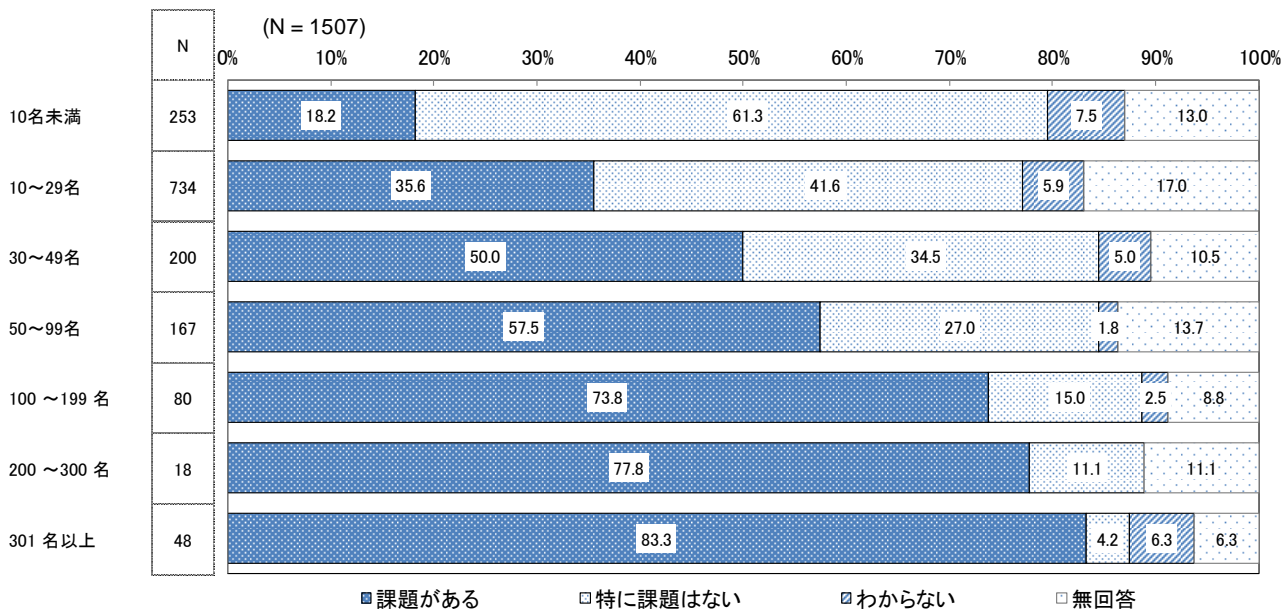
問6 残業を減らすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。



企業規模が大きくなるほど「行っている」企業の割合が高くなる傾向。
 <取組は省略>

問7 貴企業において、残業を減らすための取組を行う上で課題となっていることがありますか。課題がある場合は、その課題をお答えください。

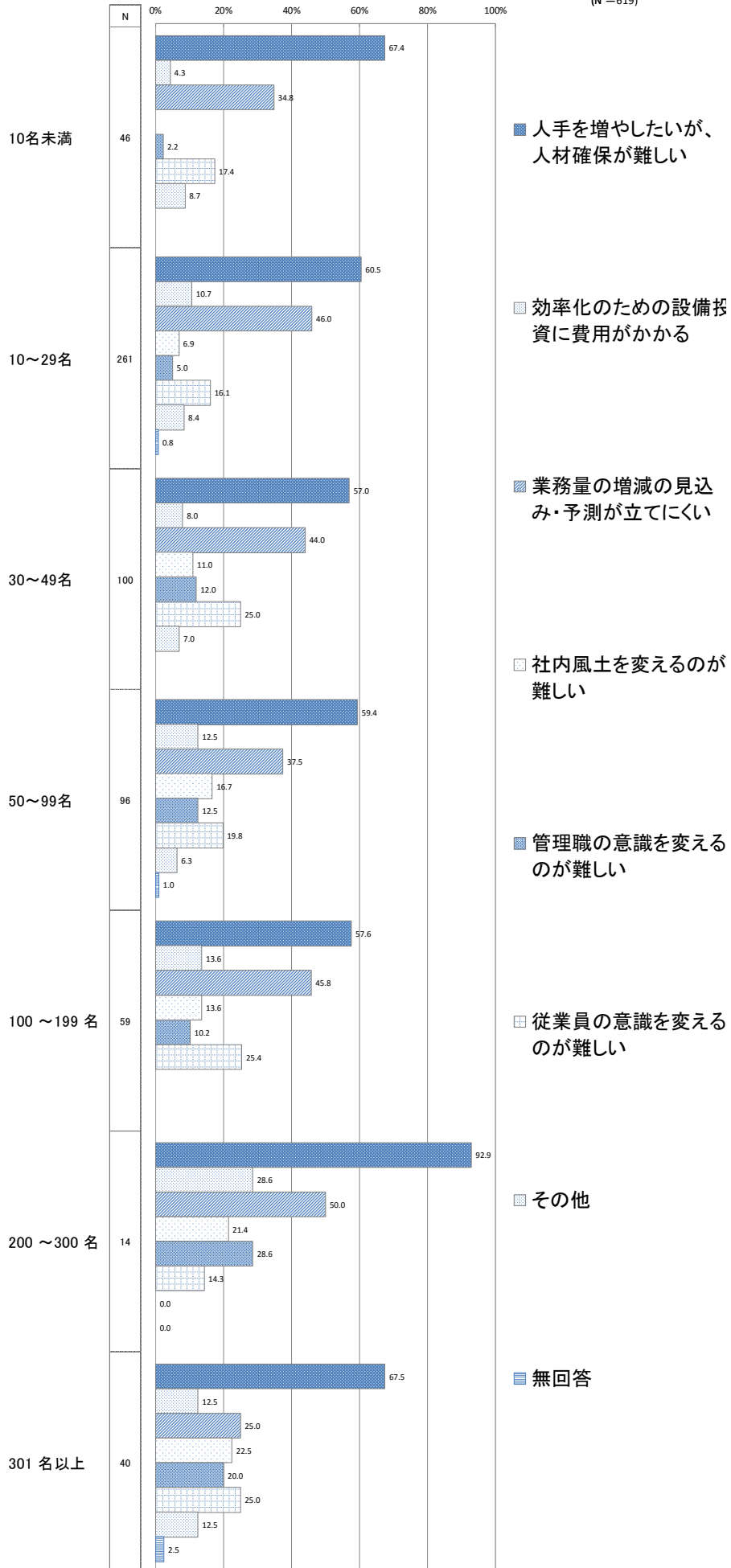
課題の有無



企業規模が大きくなるほど、意識改革が課題と答える割合が増加する傾向。

課題

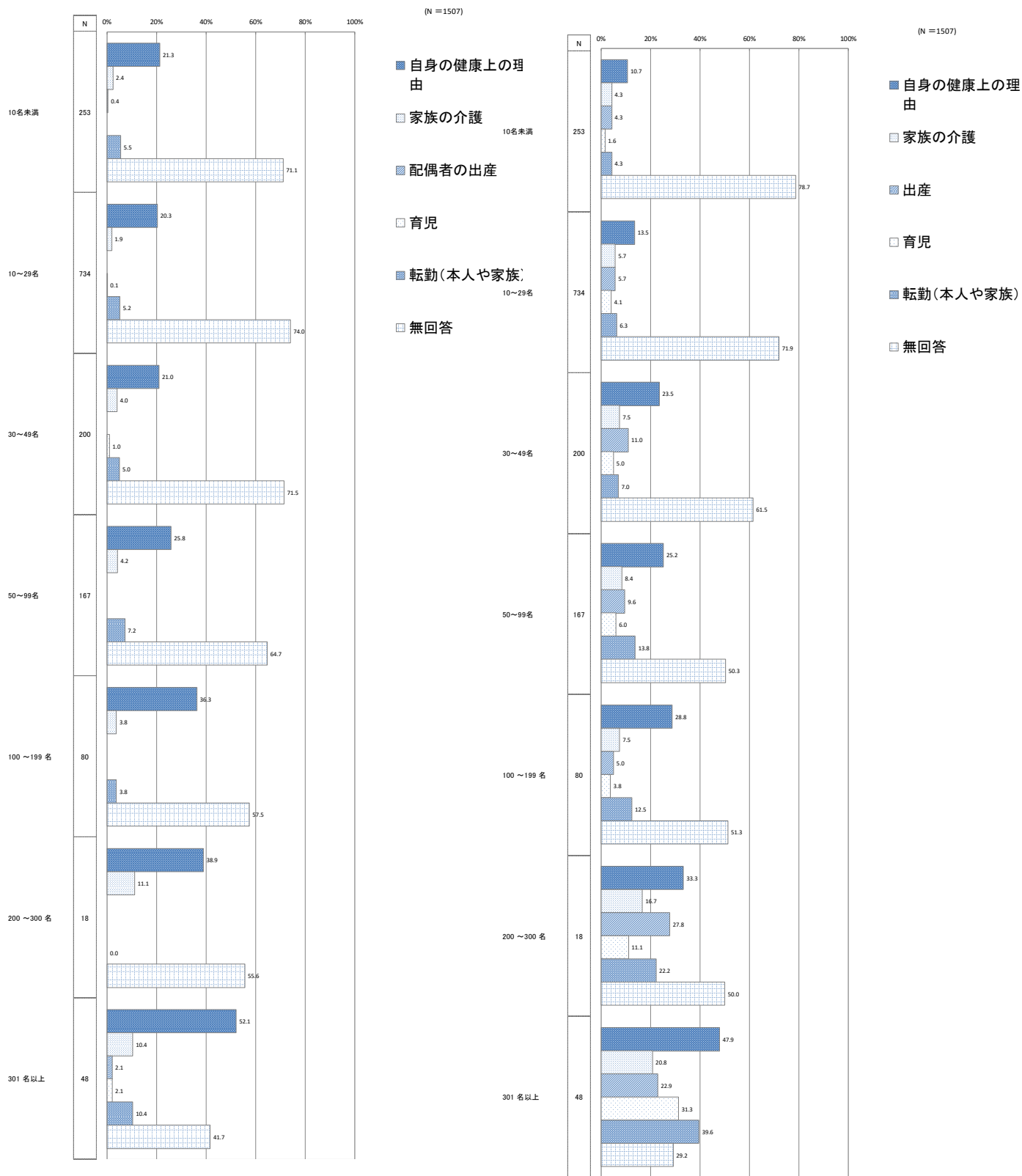
(N=619)



問 8 以下の項目のうち、過去3年間の正社員の退職理由として、該当するものがあれば、お答えください。

男性の退職理由

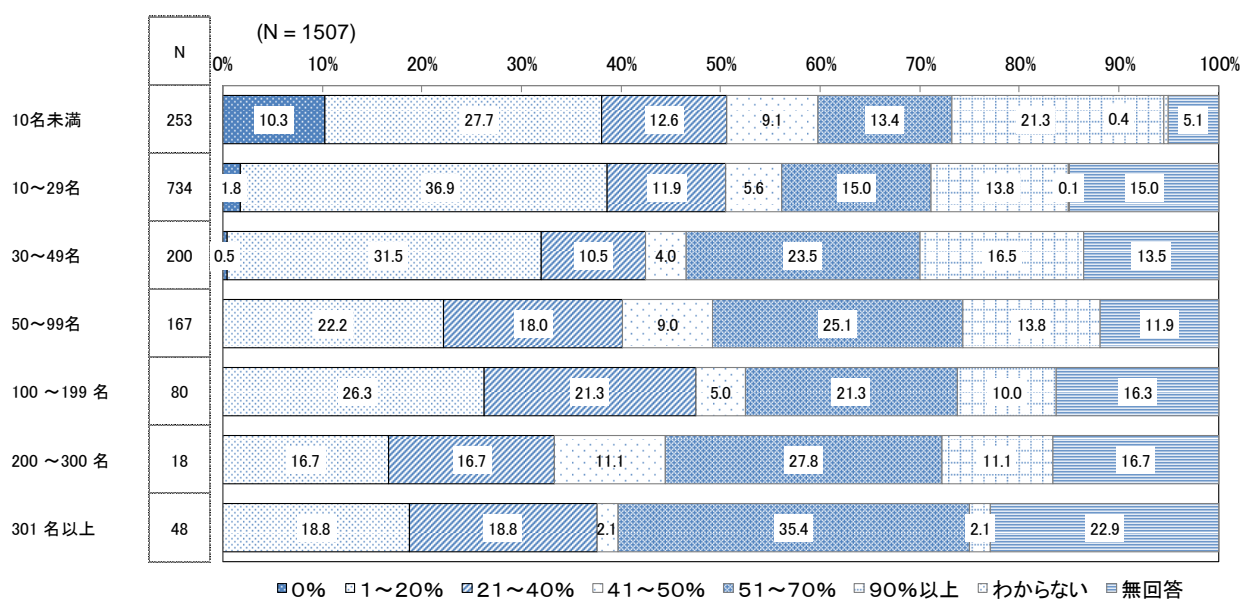
女性の退職理由



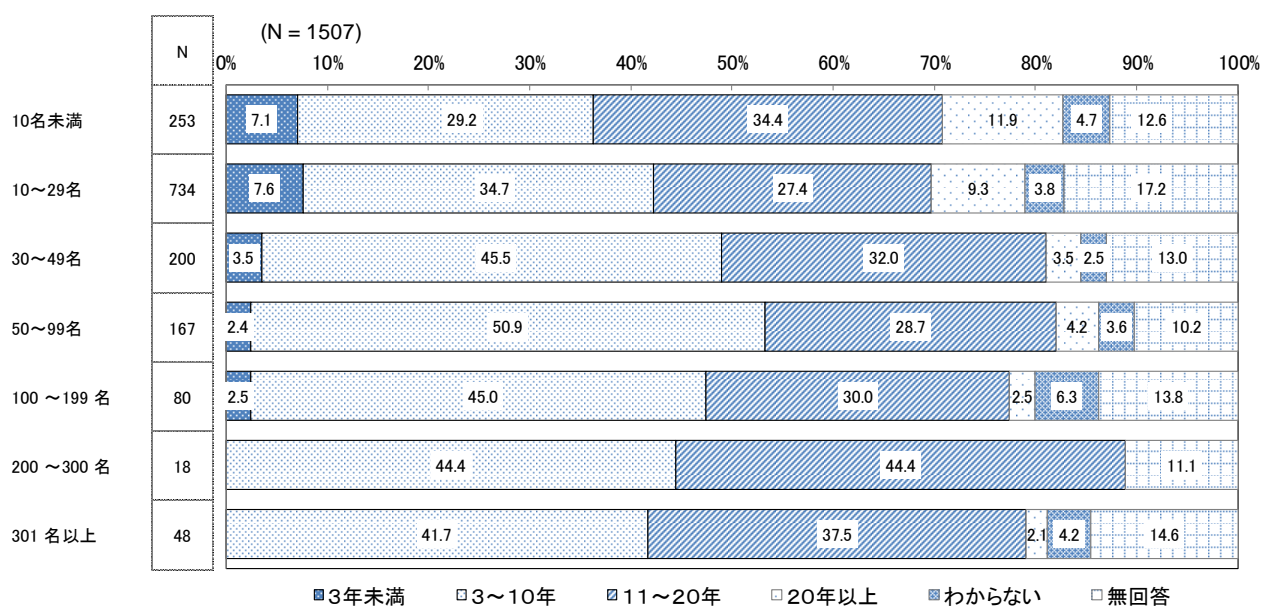
階層によっては、「出産」や「育児」より、「介護」を理由として退職した従業員がいたと回答した企業が多い。

< 問 9 は省略 >

問 1 0 貴企業の従業員に占める女性の割合について、お答えください。

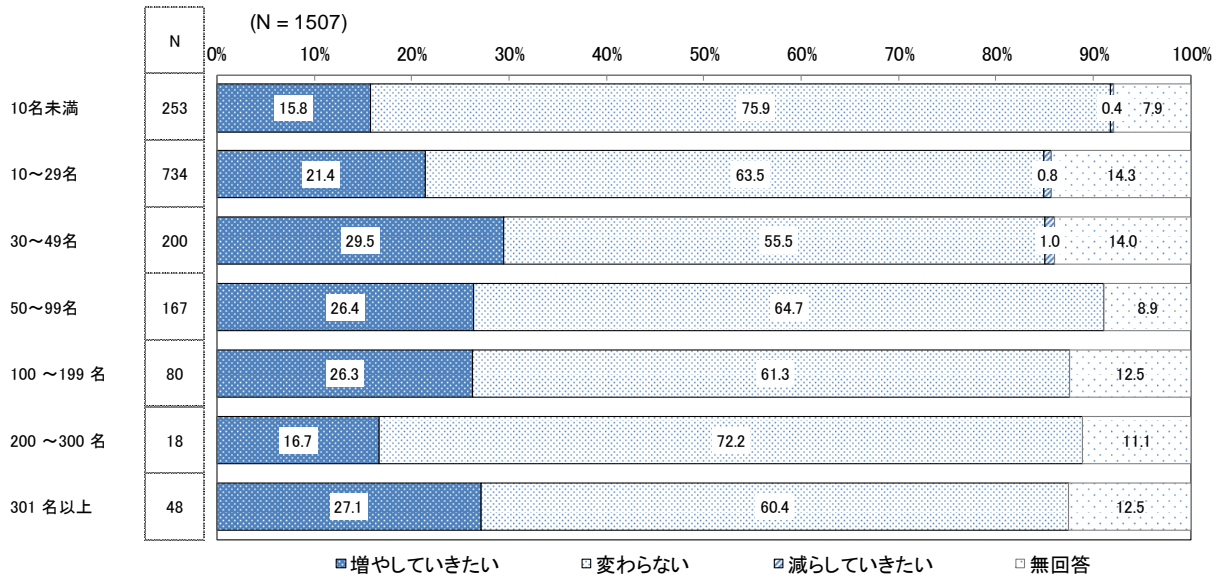


問 1 1 貴企業における正社員の女性の平均勤続年数について、お答えください。

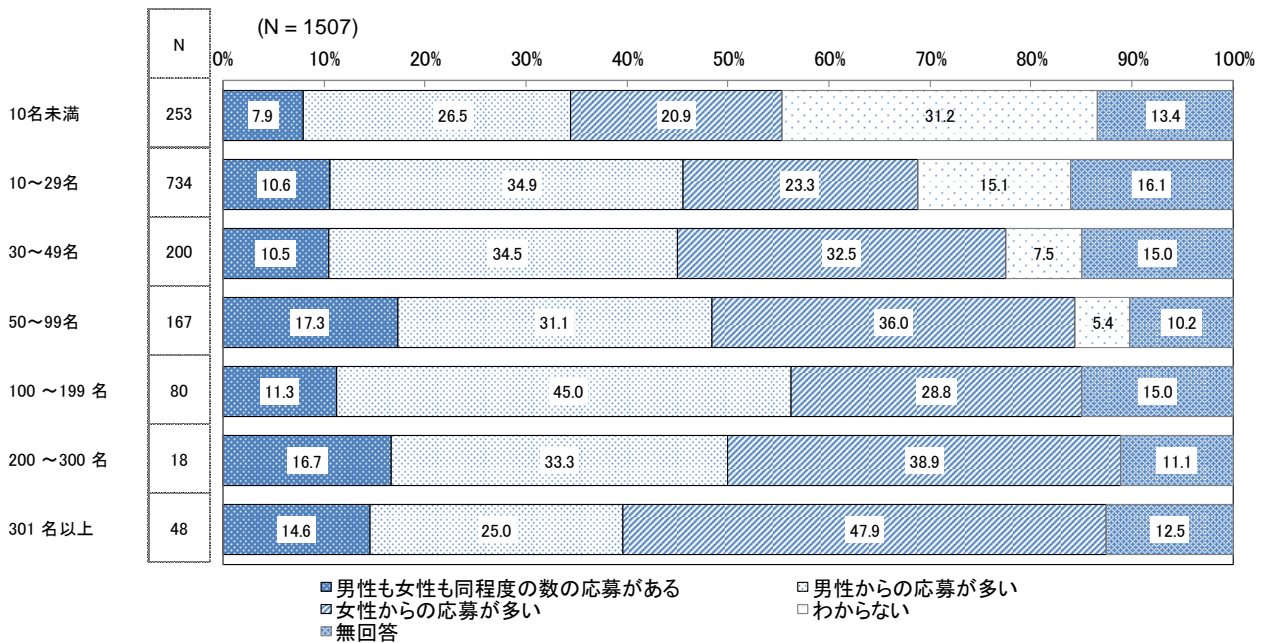


企業規模に関わらず、3～20年がボリュームゾーン。
 小規模事業所の方が、20年以上と回答した企業の割合が高い。

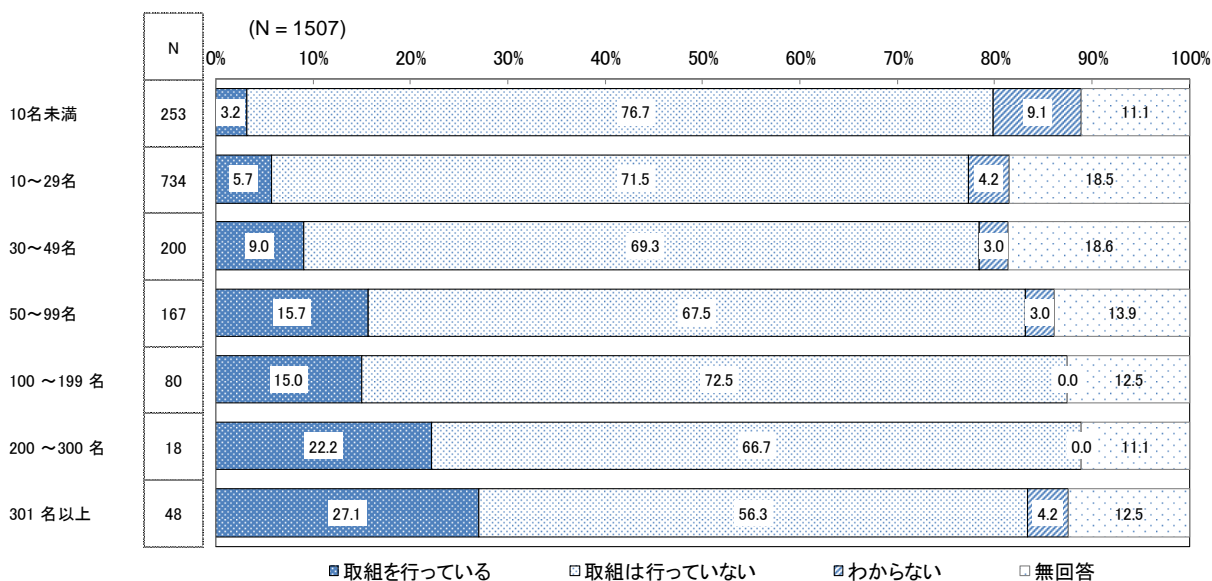
問 1 2 貴企業において、女性従業員の割合を現在と比べ、増やしていく考えはありますか。



問 1 3 貴企業の求人に対する応募状況についてお答えください。

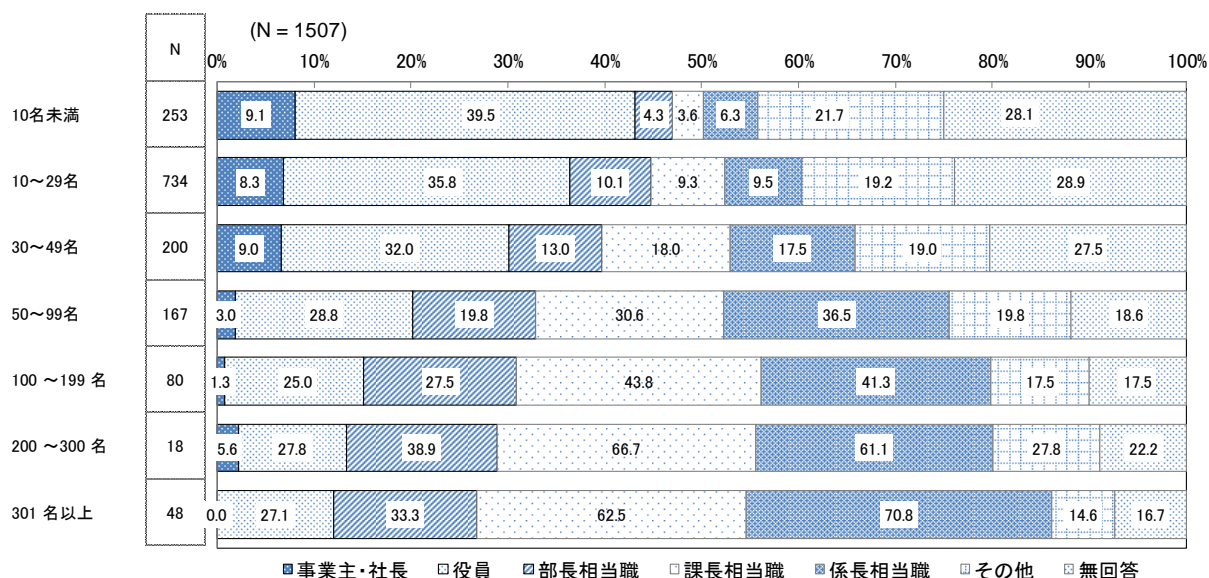


問 1 4 女性からの応募を増やすための取組を行っていますか？行っている場合は、その取組をお答えください。



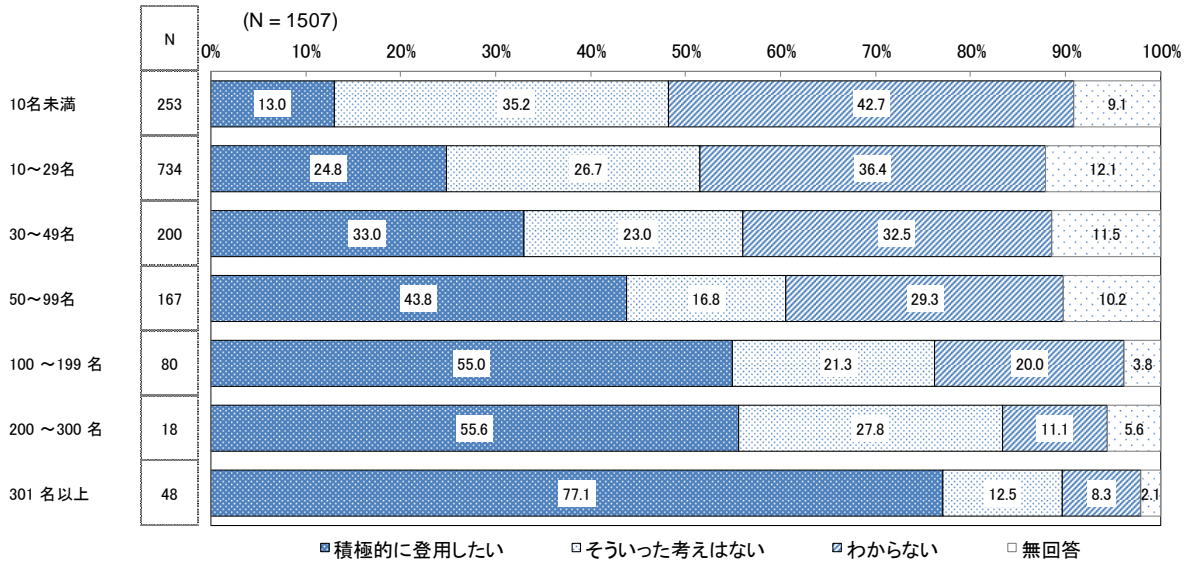
従業員規模が大きくなるほど、「取組を行っている」と回答した企業の割合も高い。
 <取組は省略>

問 1 5 以下の役員及び管理職相当職の中で、貴企業において、女性が就いている役職をお答えください。



小規模事業所ほど、「事業主・社長」「役員」に就いていると回答した企業の割合が高くなる傾向となっている。
 また、大規模事業所ほど、「部長相当職」「課長相当職」「係長相当職」に就いていると回答した企業の割合が高くなる傾向となっている。

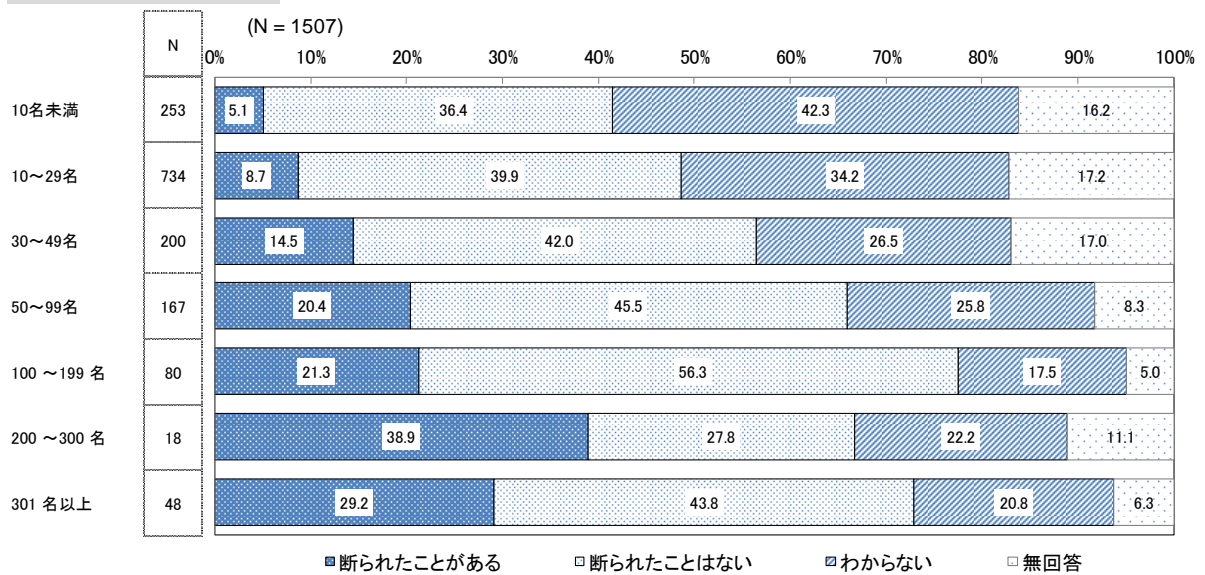
問 1 6 今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。



大規模事業所ほど「積極的に登用したい」と回答した企業の割合が高い。
 <登用したい理由・しない理由は省略>

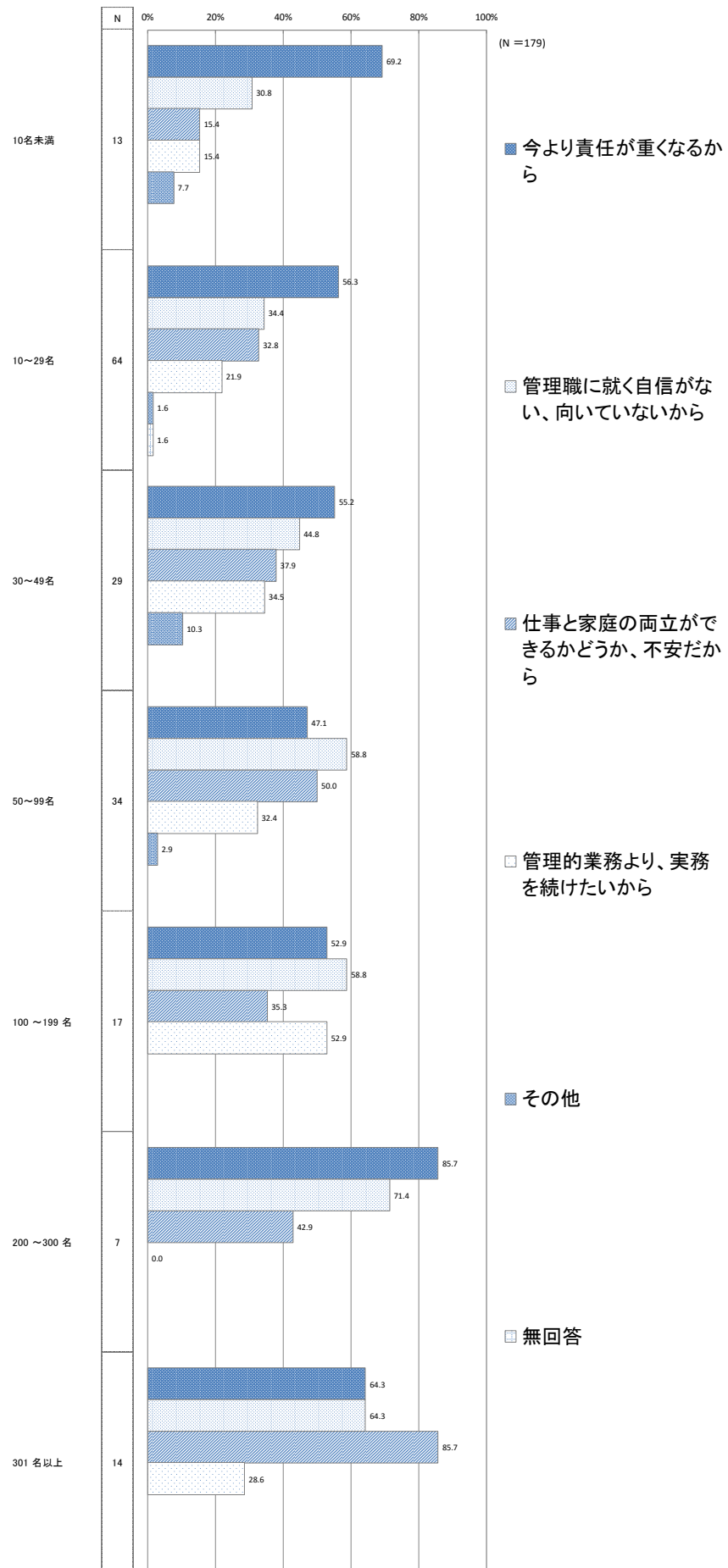
問 1 7 貴企業で、女性に管理職になることを打診し断られたことがありますか。ある場合はその理由をお答えください。

断られたことの有無

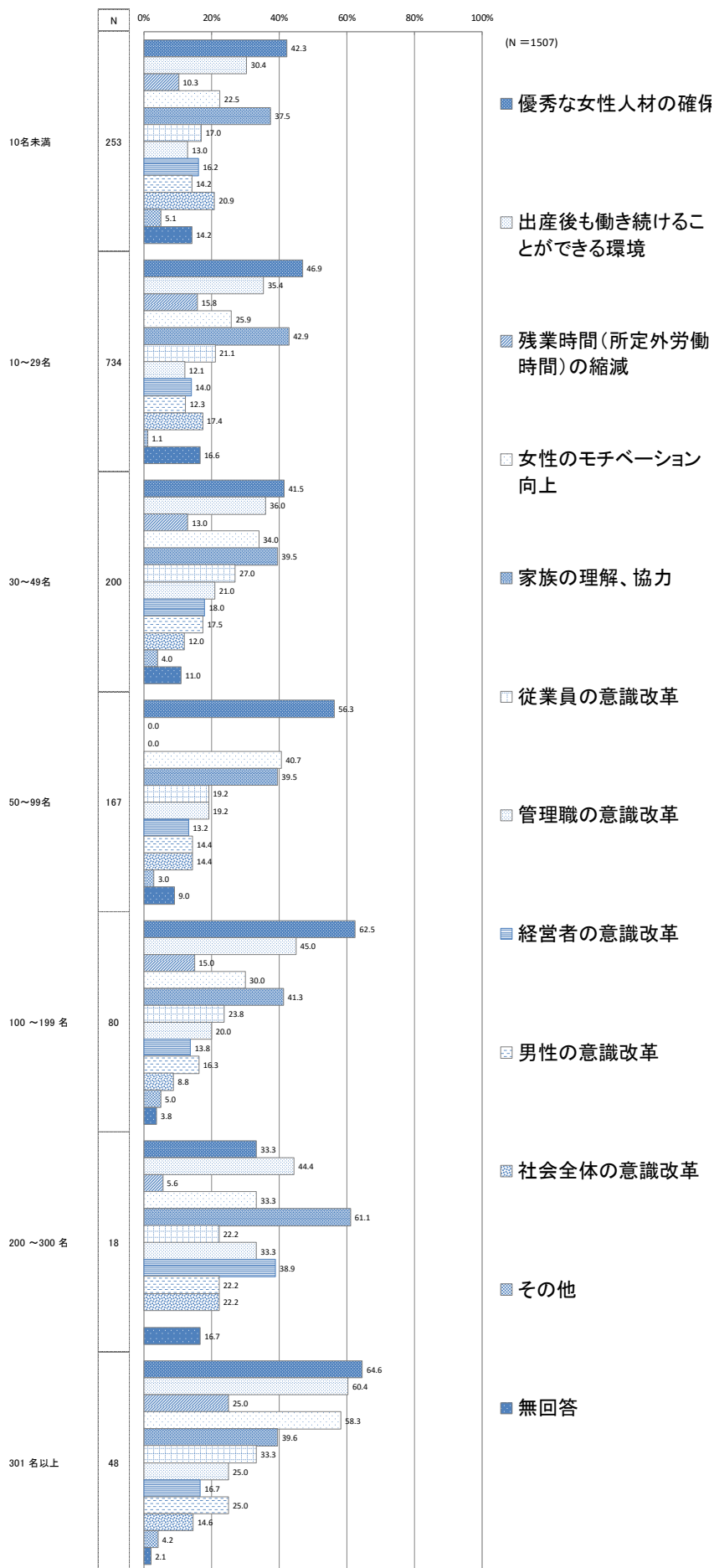


大規模事業所ほど「断られたことがある」と回答した企業の割合が高くなる傾向。

断られた理由

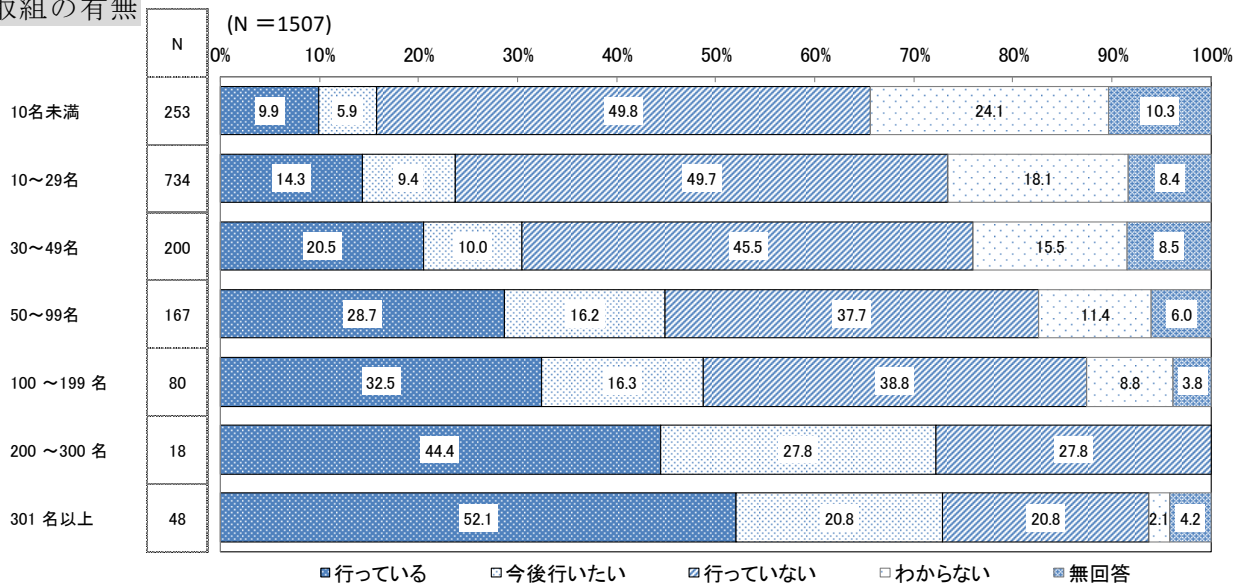


問 1 8 女性の管理職登用にあって、重要なこととは何だと思えますか。



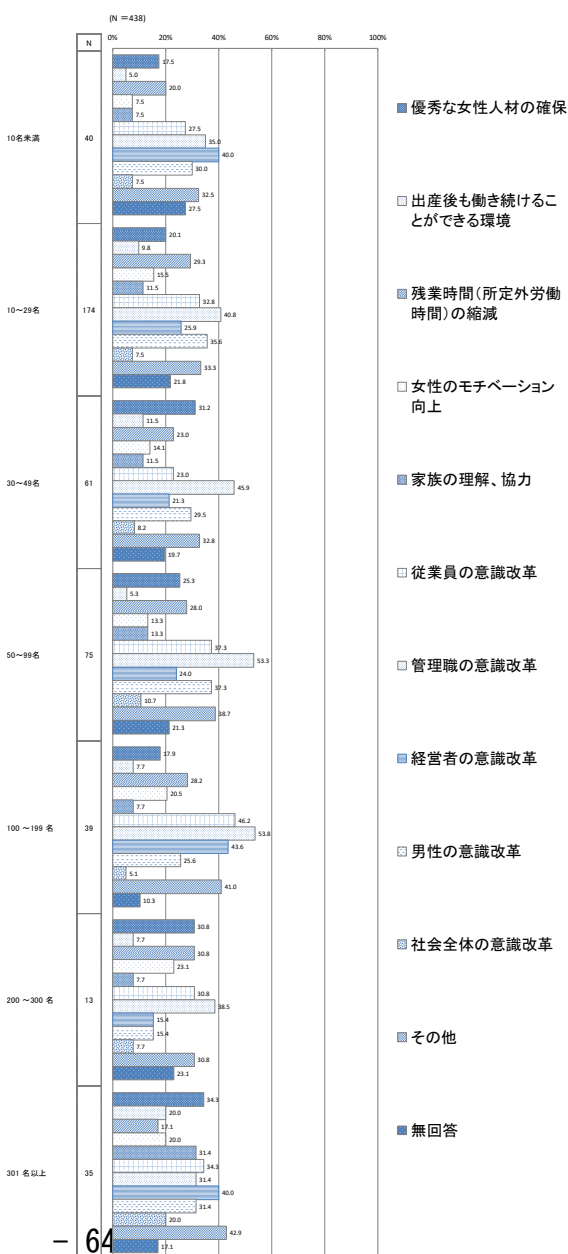
問 19 貴企業では、女性の活躍推進のための取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合はその取組を、行っていない場合はその理由を、お答えください。

取組の有無



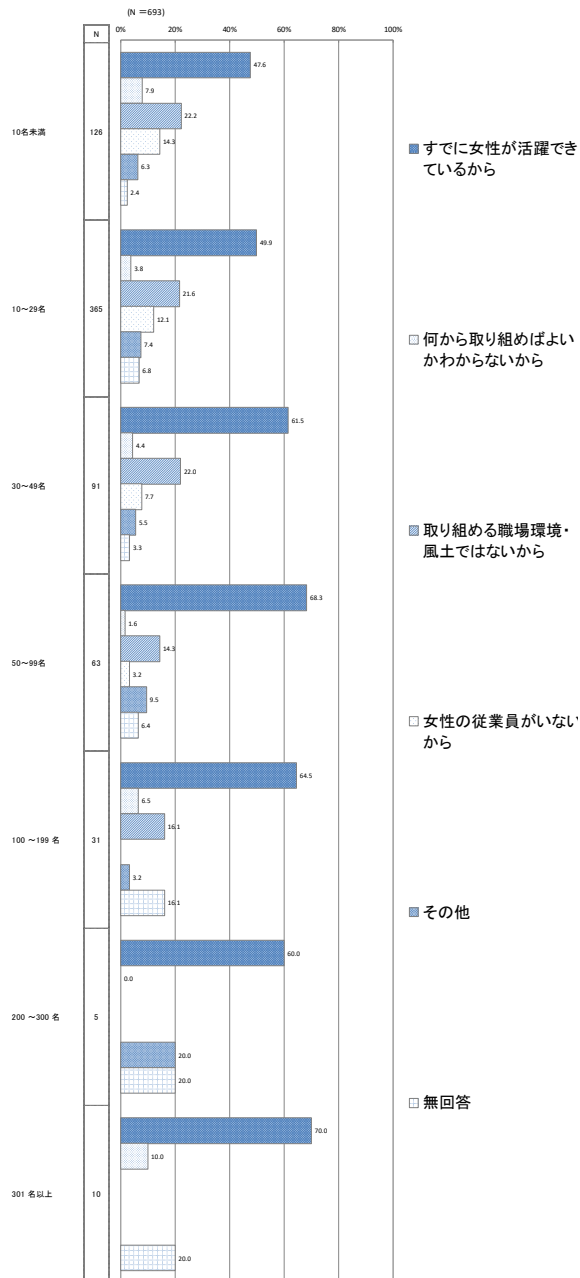
大規模事業所ほど、「行っている」と回答した企業の割合が高くなっている。

行っている・今後行いたい取組

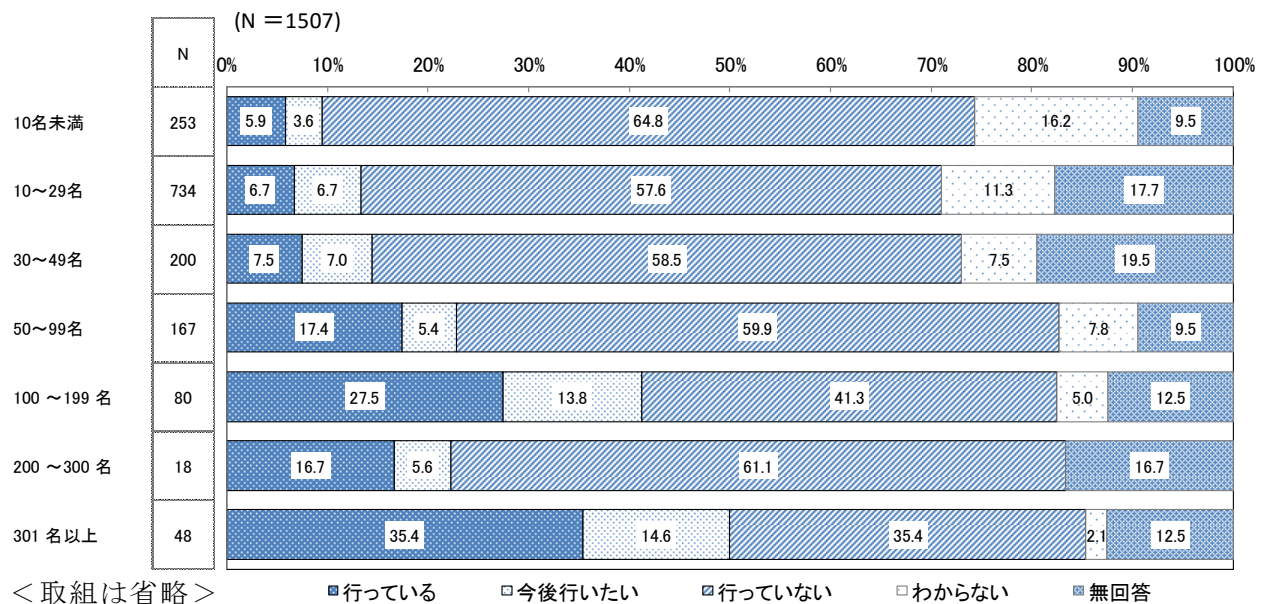


行っていない理由

小規模事業所ほど
「取り組める環境でない」と回答
した企業割合が高くなる傾向。

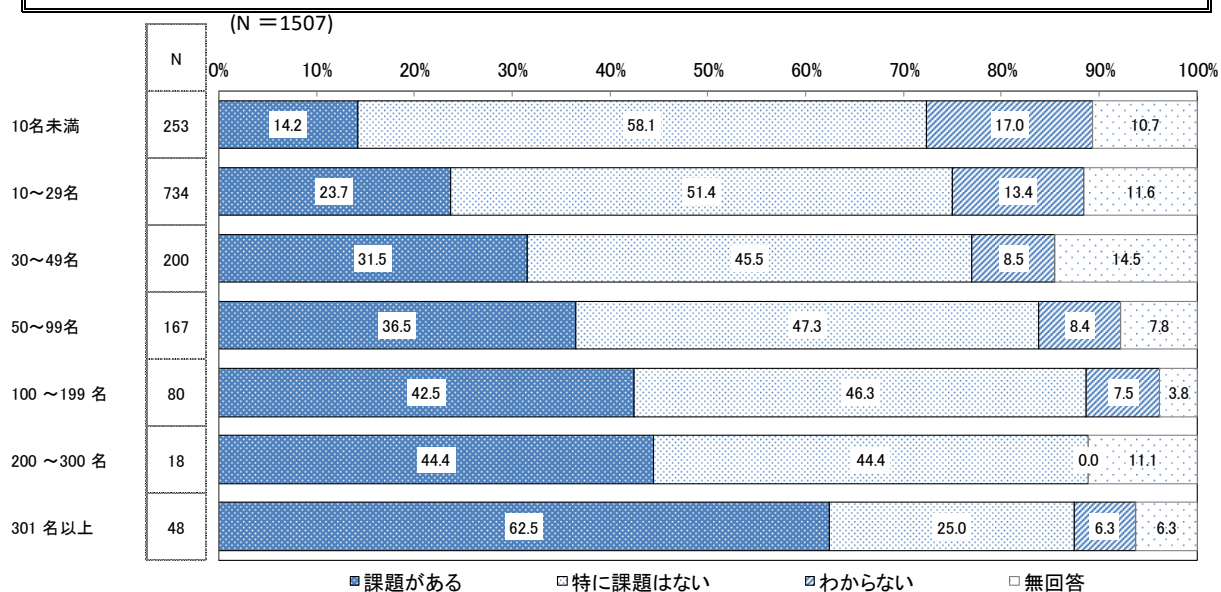


問20 貴企業では、男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合は、その取組についてお答えください。



< 取組は省略 >

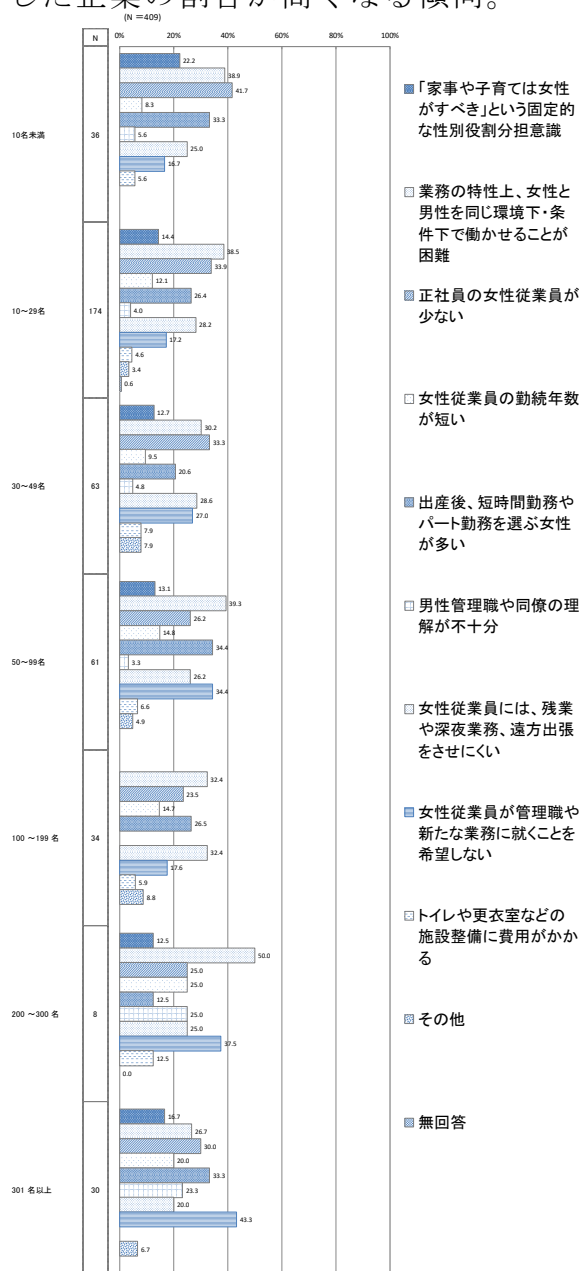
問 2 1 貴企業において、女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますか。
ある場合はその課題をお答えください。



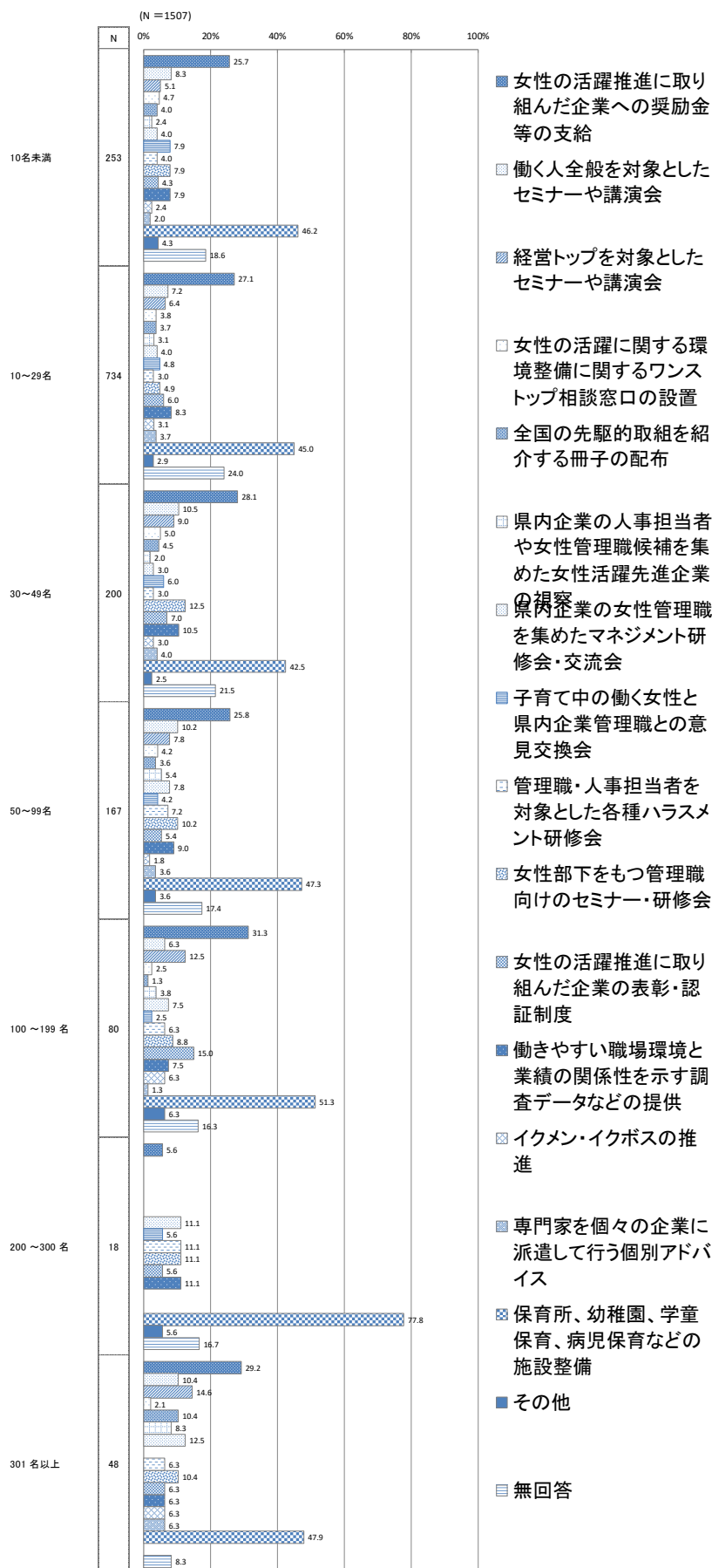
大規模事業所ほど、「課題がある」と回答した企業の割合が高くなる傾向。

女性の活躍を推進する上での課題

「正社員の女性従業員が少ない」、
「業務の特性上女性と男性を同じ
環境下・条件下で働かせることが
困難」が主な課題としている階層
がほとんどだが、301名以上の企
業では「女性従業員が管理職や新
たな業務に就くことを希望しない」
が課題とした企業が最も多い。



問 2 2 女性の活躍推進を後押しすると思われる行政の取組・支援について、お答えください。専門家の派遣を希望する場合は、どのような専門家を希望するかお答えください。



< 専門家は省略 >

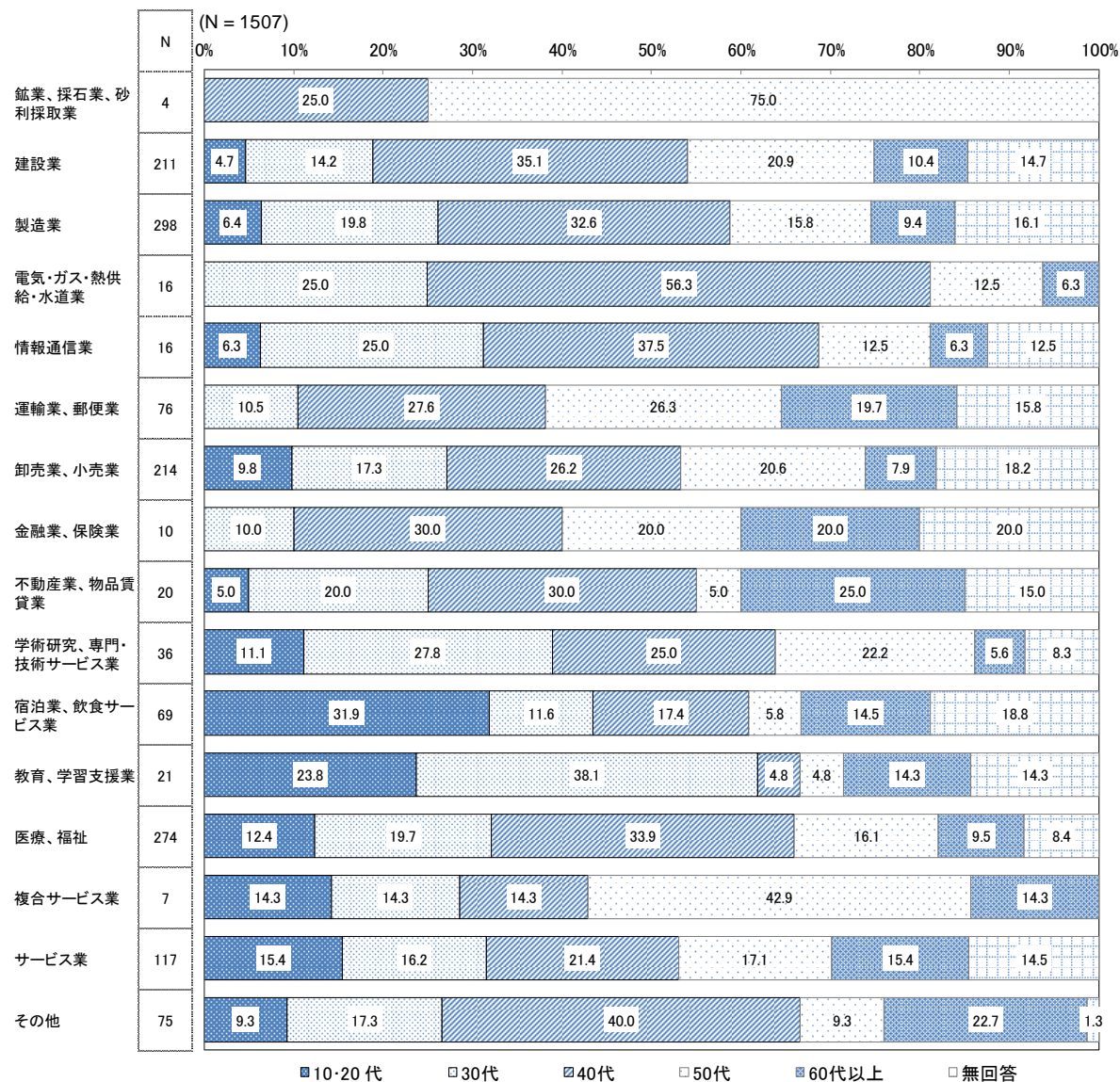
< 問 2 3 は省略 >

< 問 2 4 は省略 >

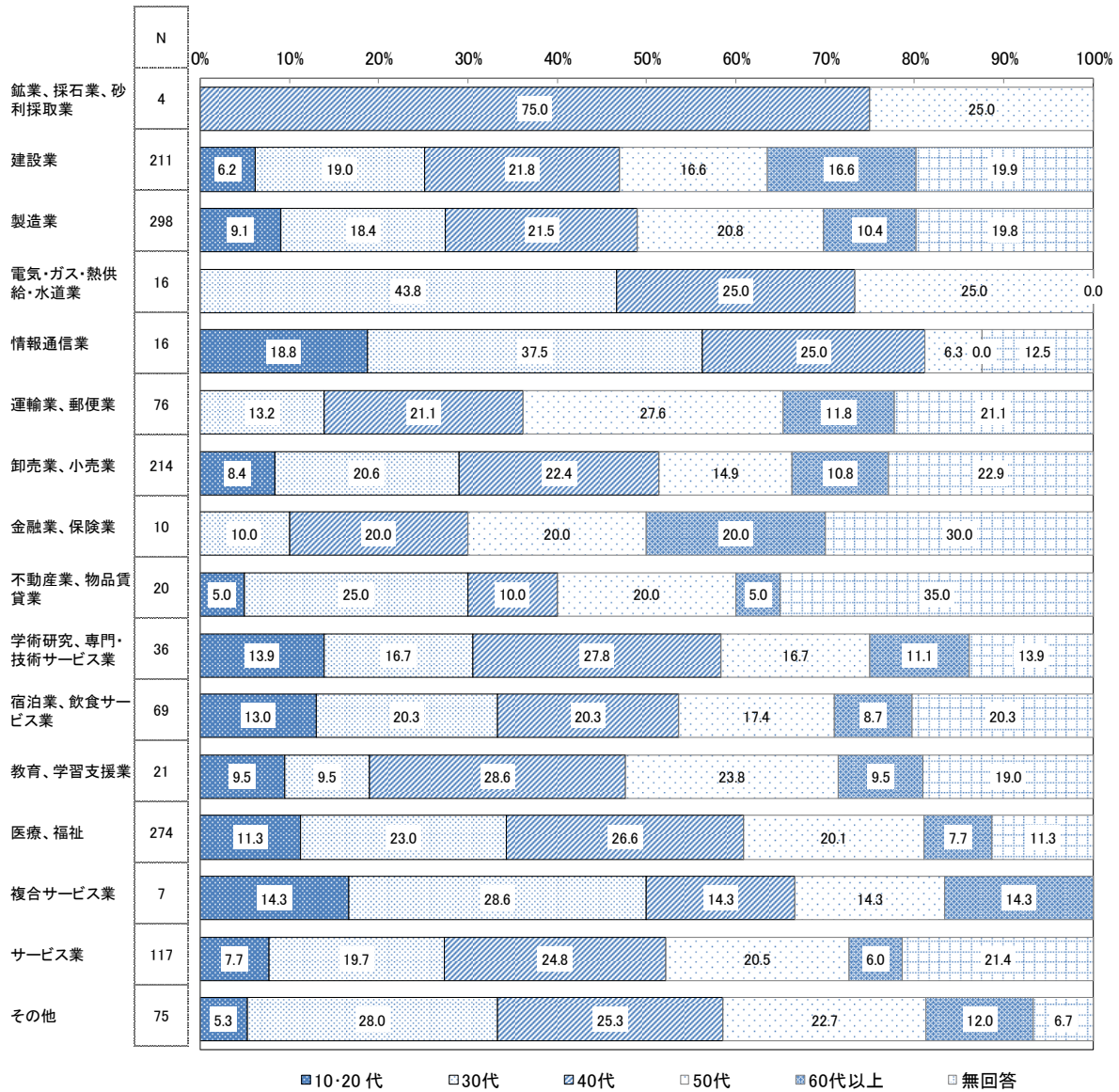
II 業種別

問2 貴企業の従業員の年齢構成について、お答えください。

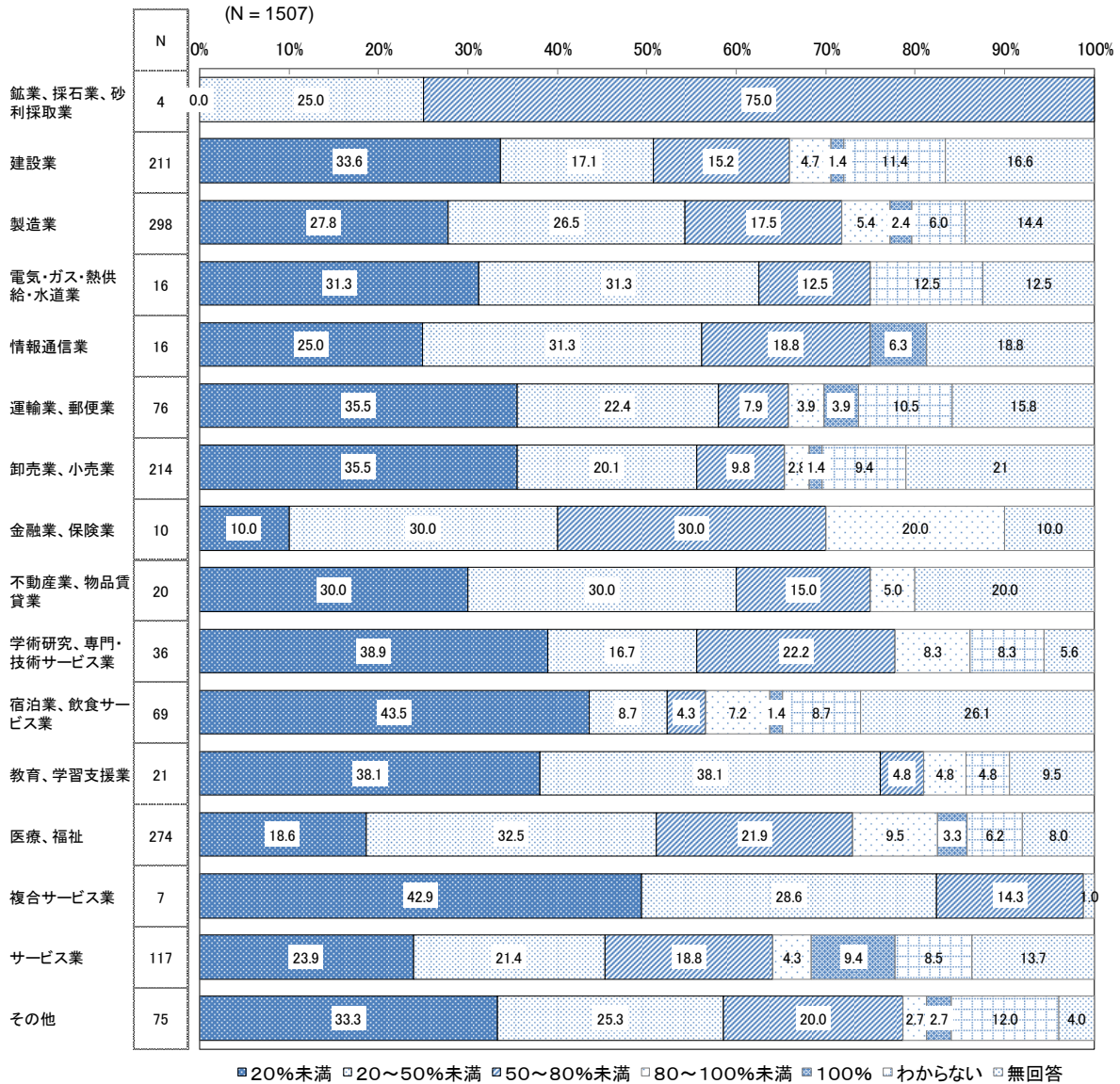
1番多い年代



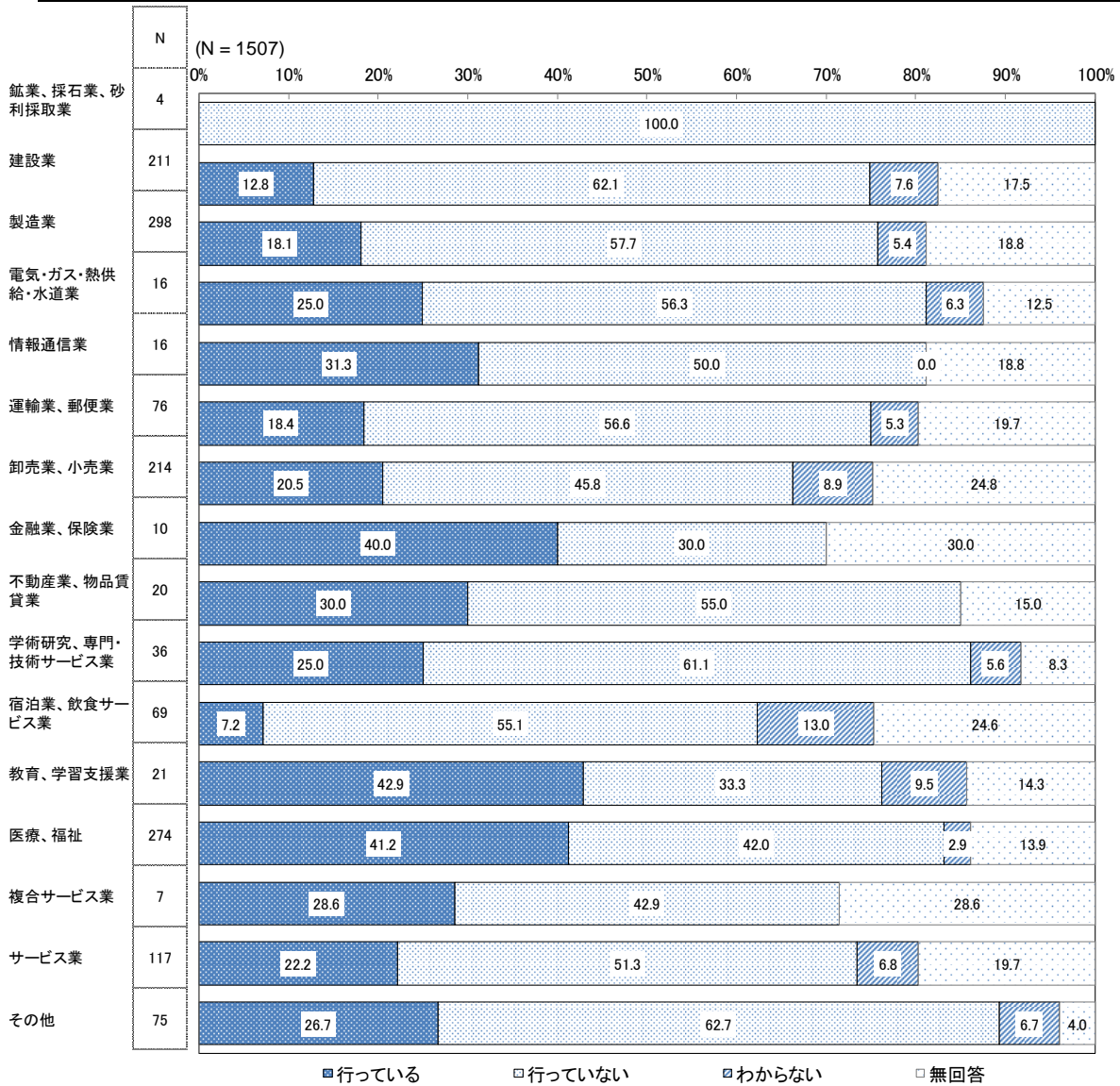
2番目に多い年代



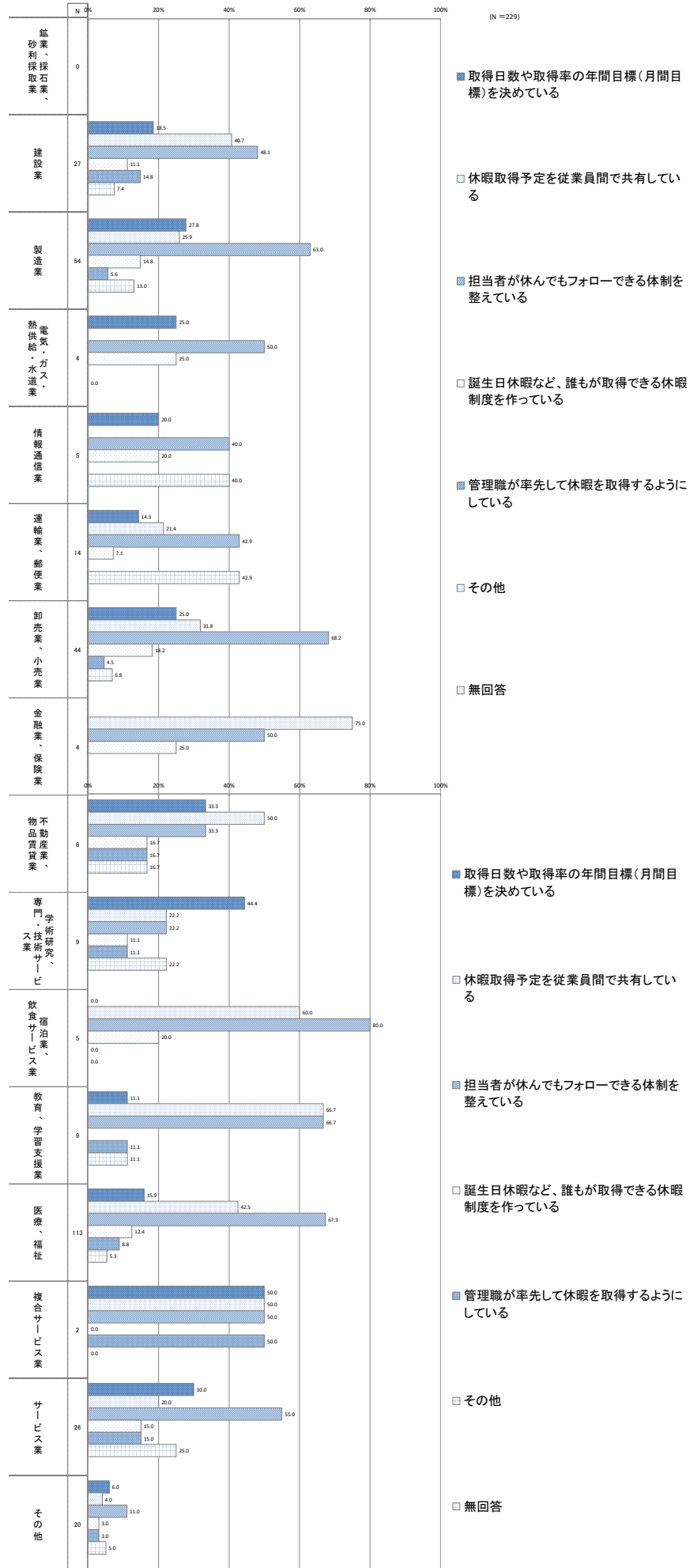
問3 貴企業の正社員の年次有給休暇の取得状況（平均取得率）について、お答えください。



問4 年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

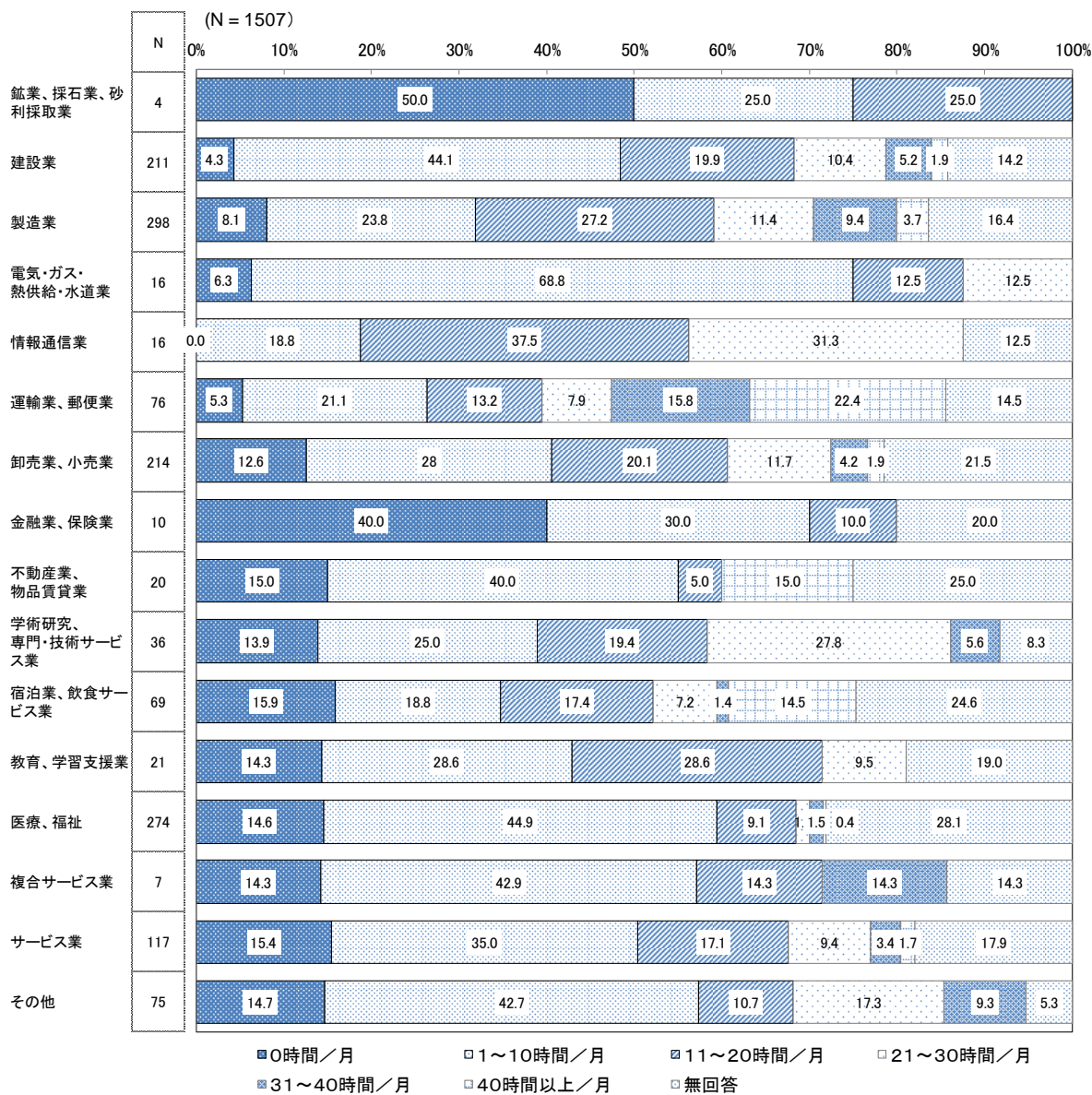


取組

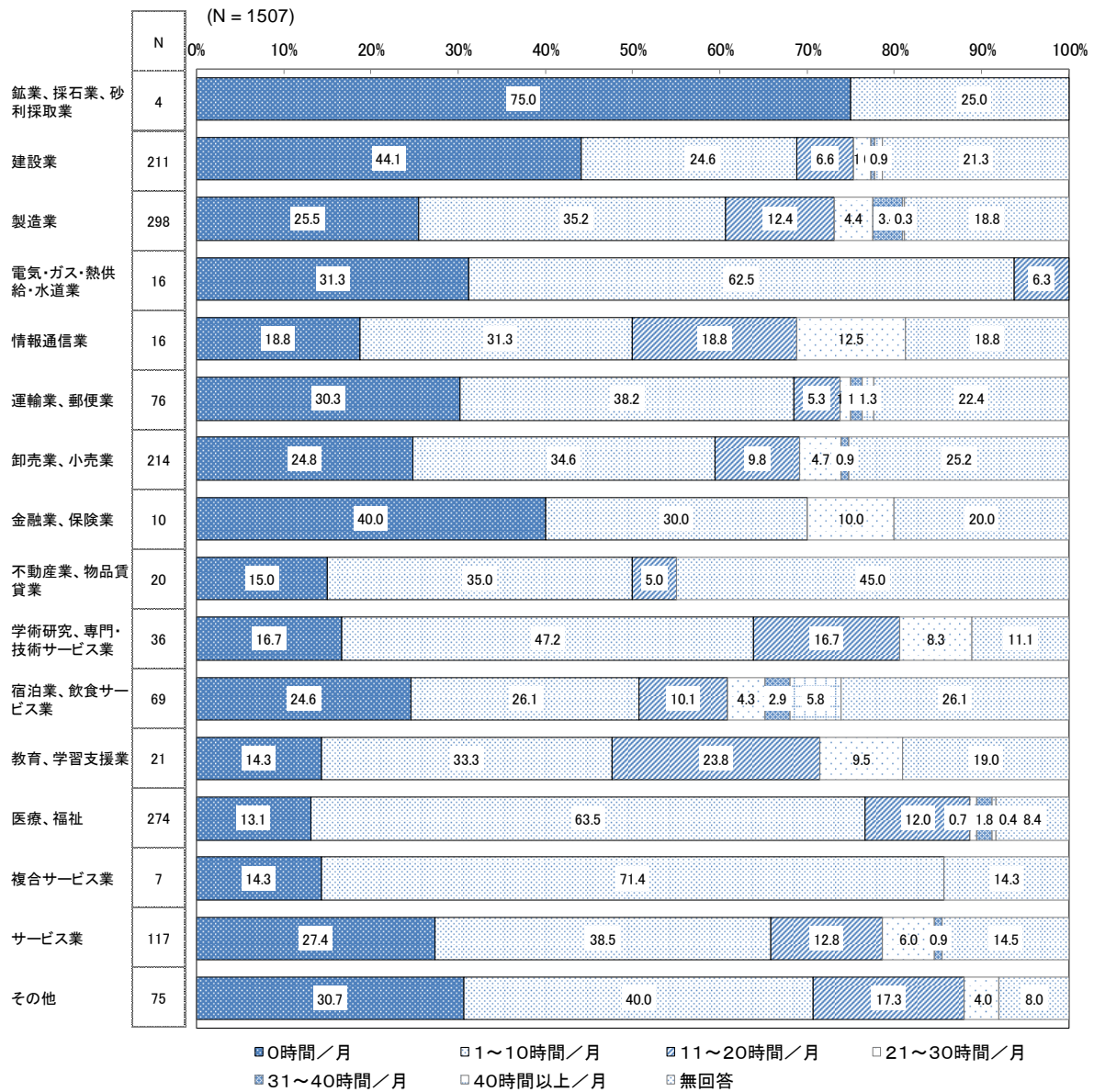


問5 貴企業における正社員1人当たりの平均残業時間（所定時間外労働時間）の状況についてお答えください。＜男女別＞

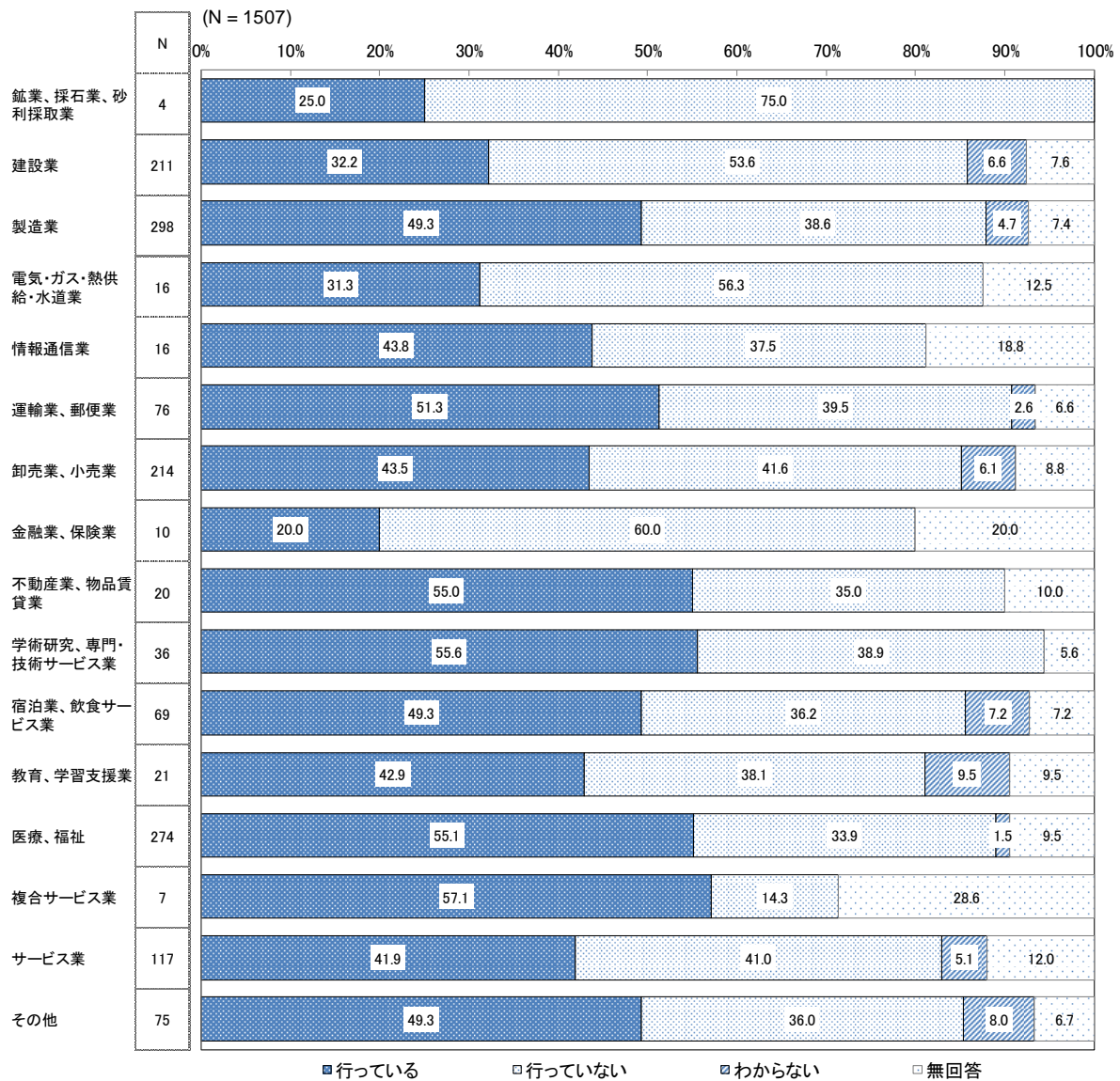
男性従業員の残業時間



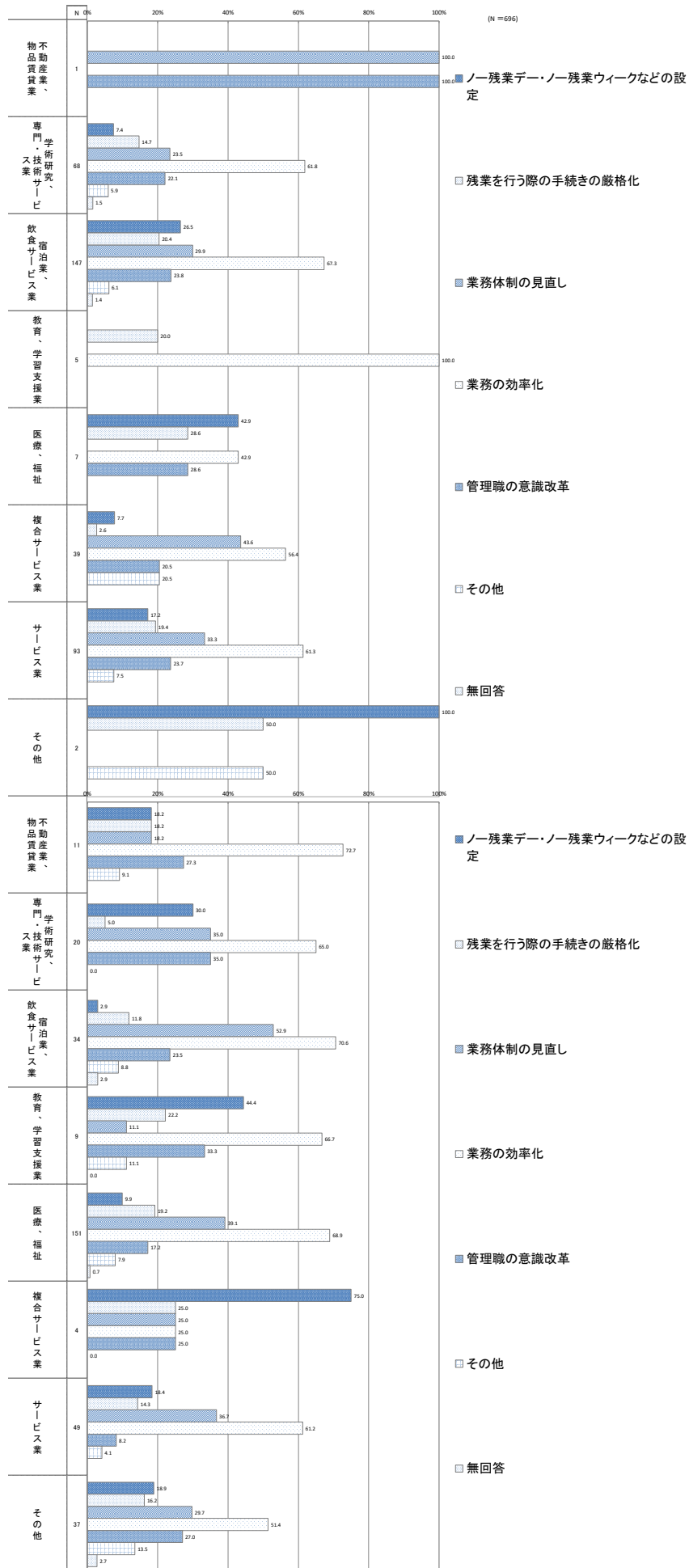
女性従業員の残業時間



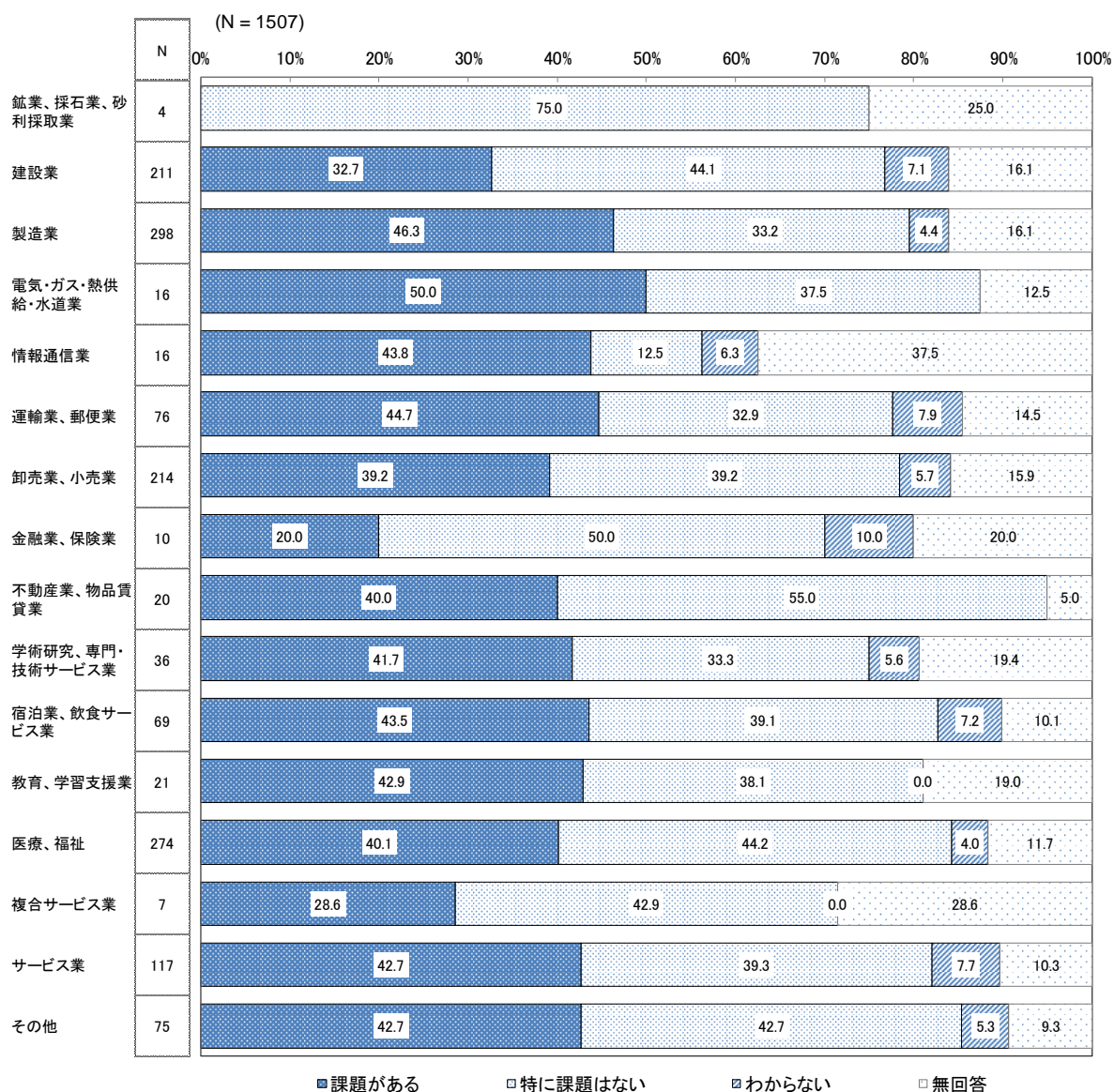
問6 残業を減らすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。



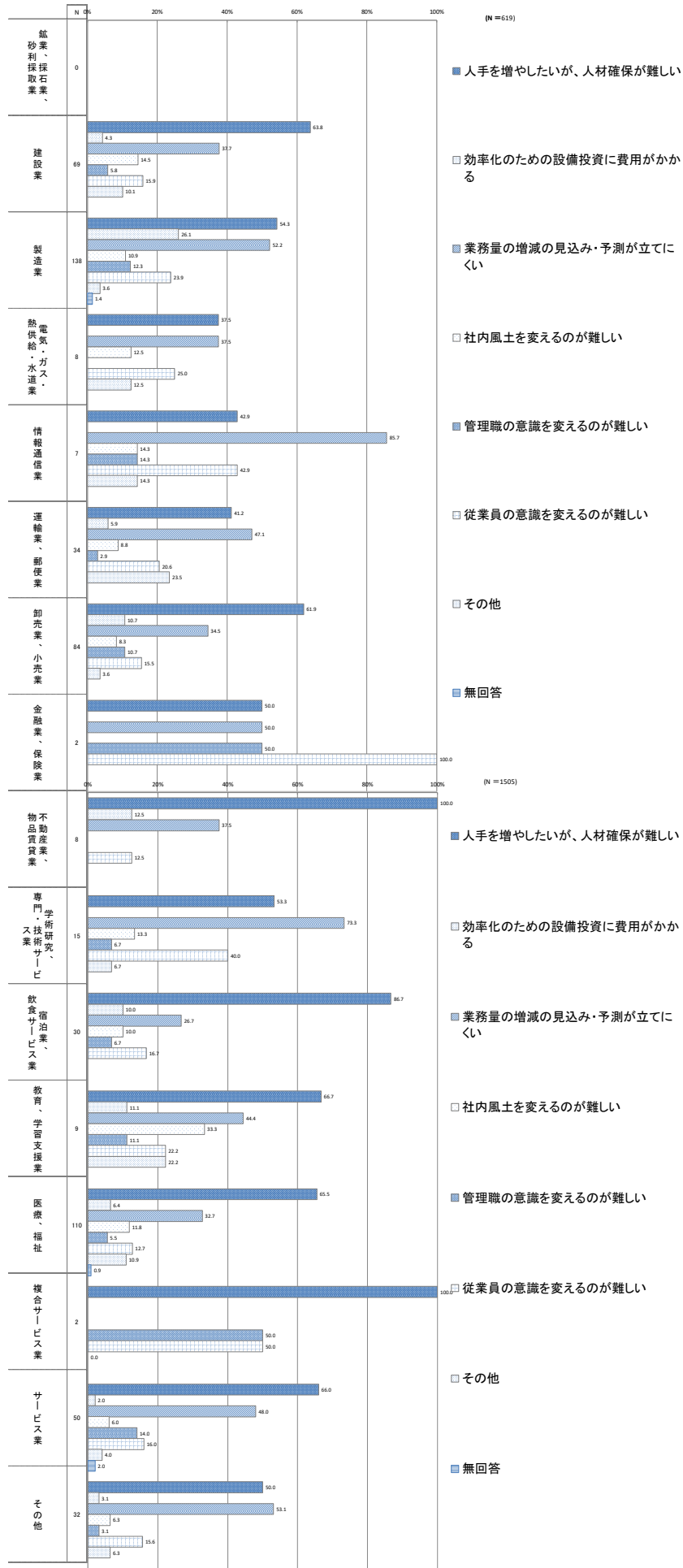
取組



問7 貴企業において、残業を減らすための取組を行う上で課題となっていることがありますか。課題がある場合は、その課題をお答えください。



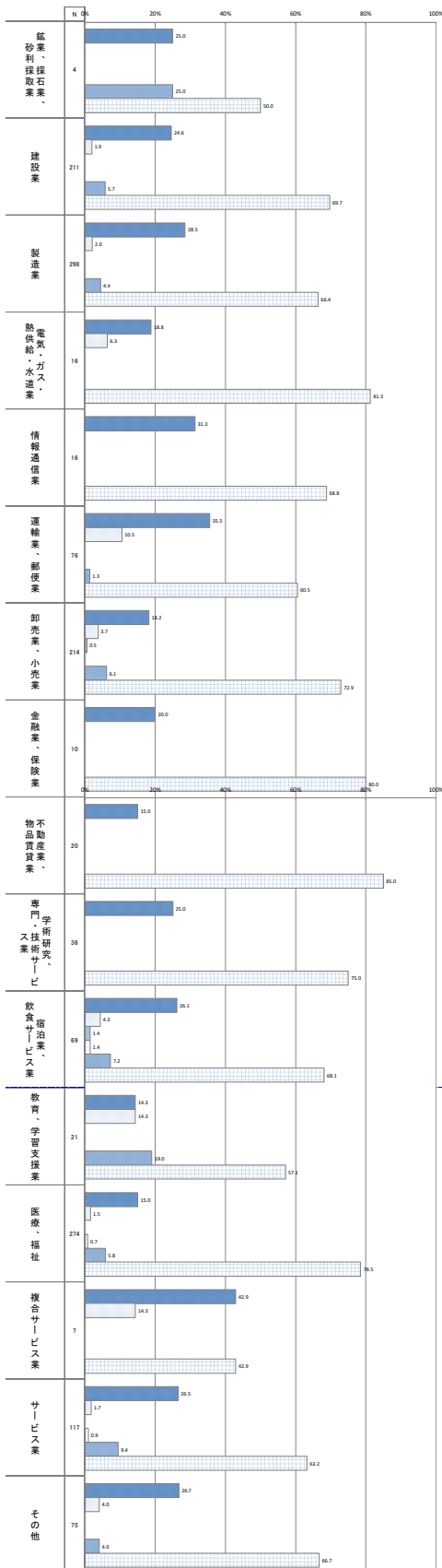
課題



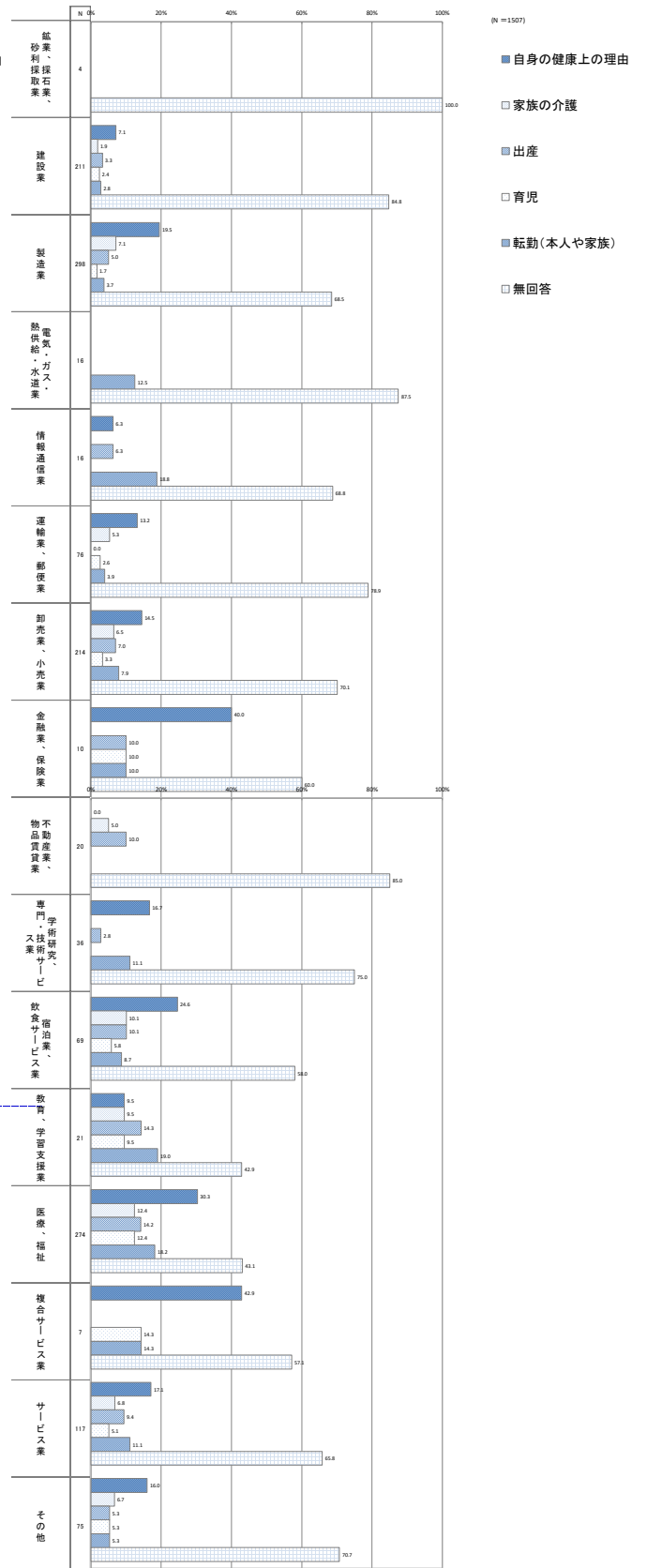
問8 以下の項目のうち、過去3年間の正社員の退職理由として、該当するものがあれば、お答えください。

男性の退職理由

女性の退職理由

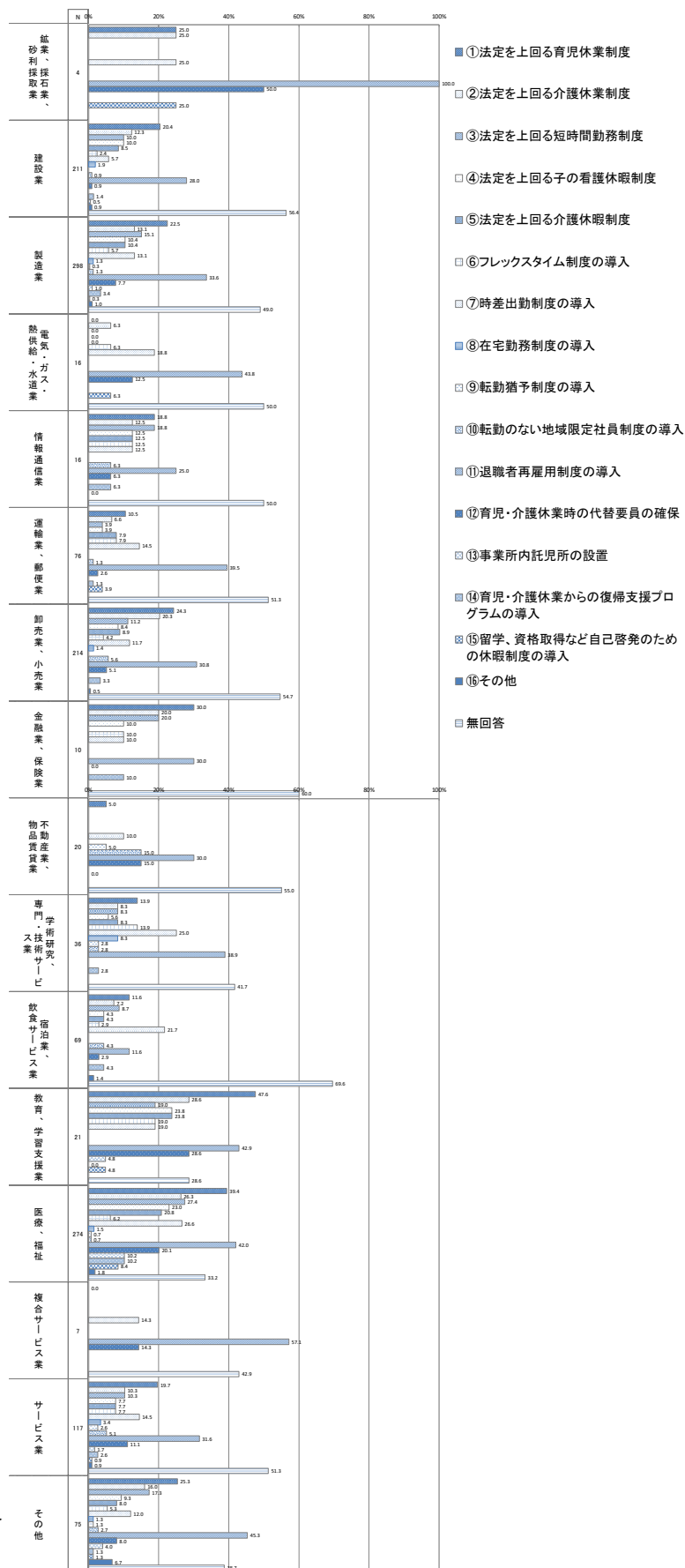


- (N = 1505)
- 自身の健康上の理由
 - 家族の介護
 - 配偶者の出産
 - 育児
 - 転勤(本人や家族)
 - 無回答



- (N = 1507)
- 自身の健康上の理由
 - 家族の介護
 - 出産
 - 育児
 - 転勤(本人や家族)
 - 無回答

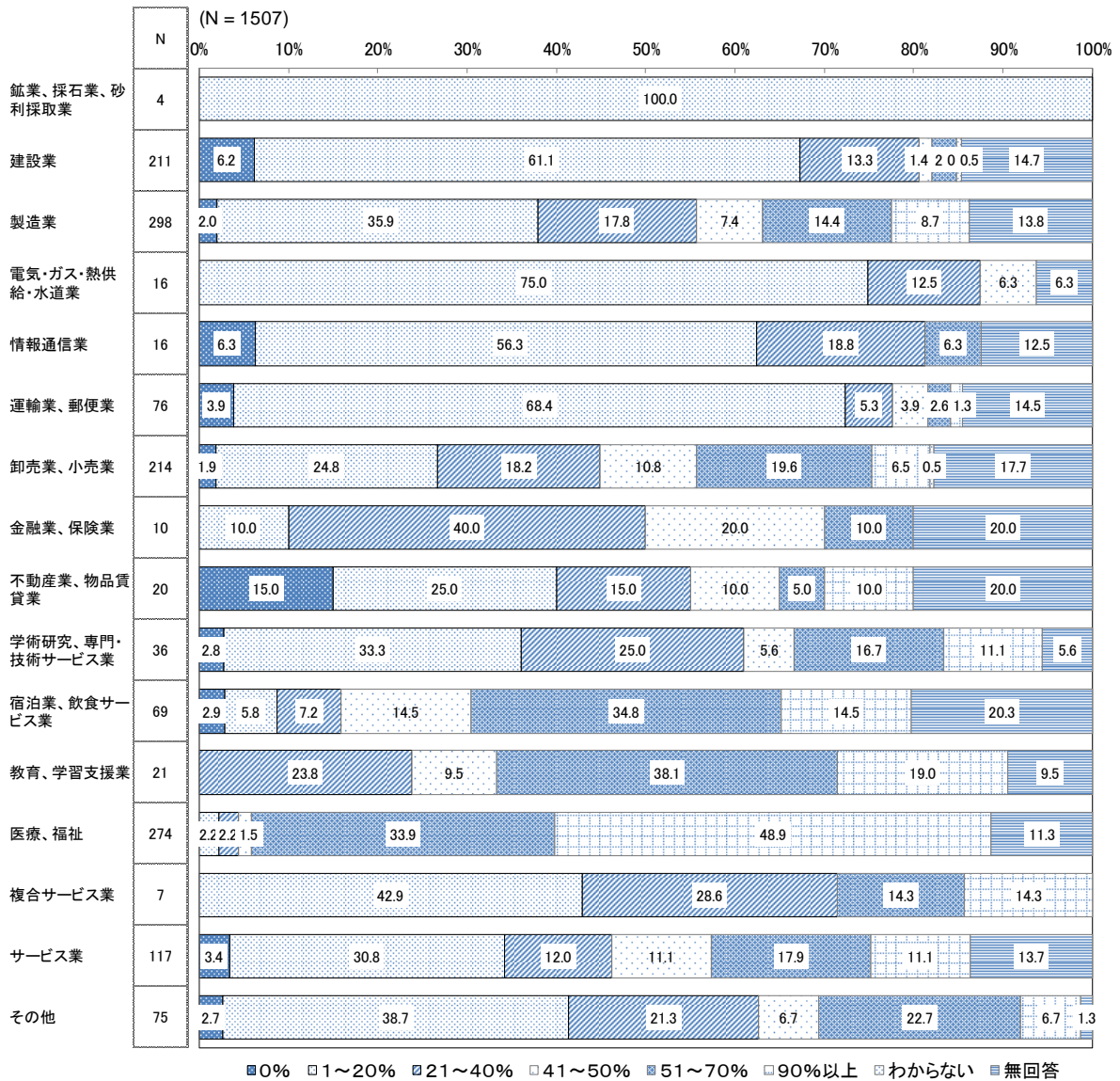
問9 次のうち、貴企業で取り入れている制度をお答えください。取り入れている制度がある場合は、その利用状況（直近1年間の状況）についてもお答えください。また、今後取り入れたい制度（○はいくつでも）があれば、あわせてお答えください。



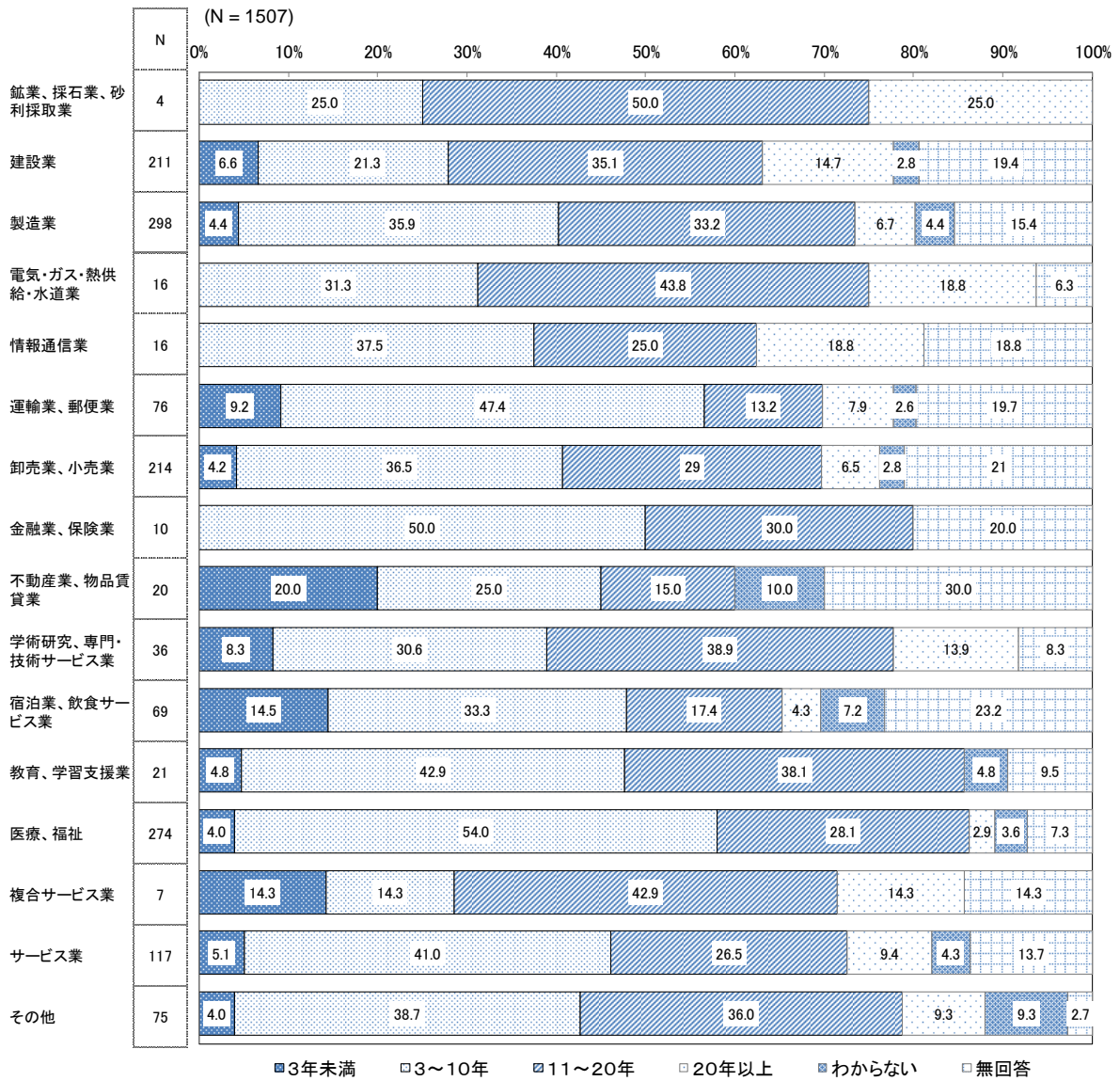
<利用状況は省略>

<今後取り入れたい制度は省略>

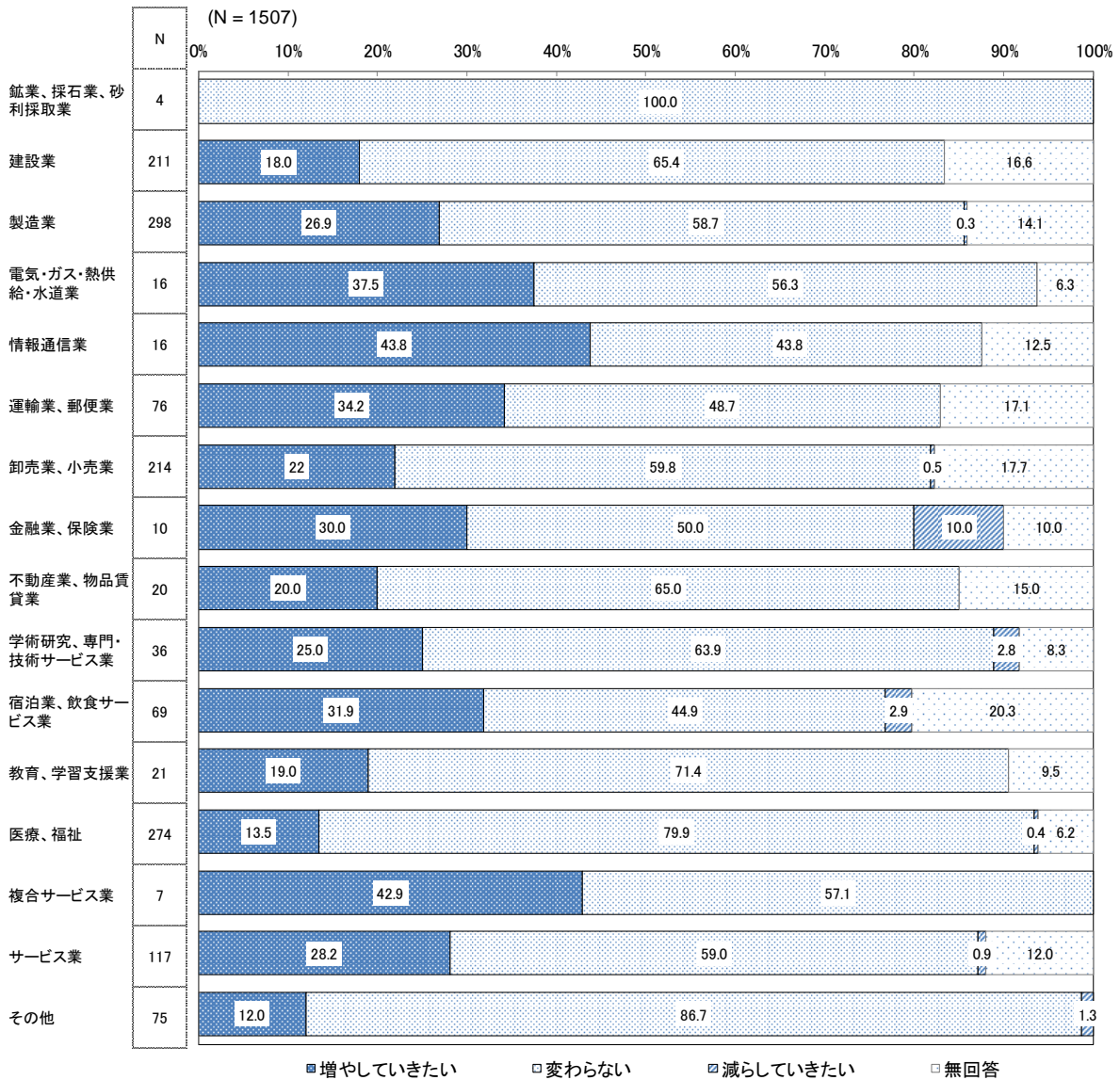
問 10 貴企業の従業員に占める女性の割合について、お答えください。



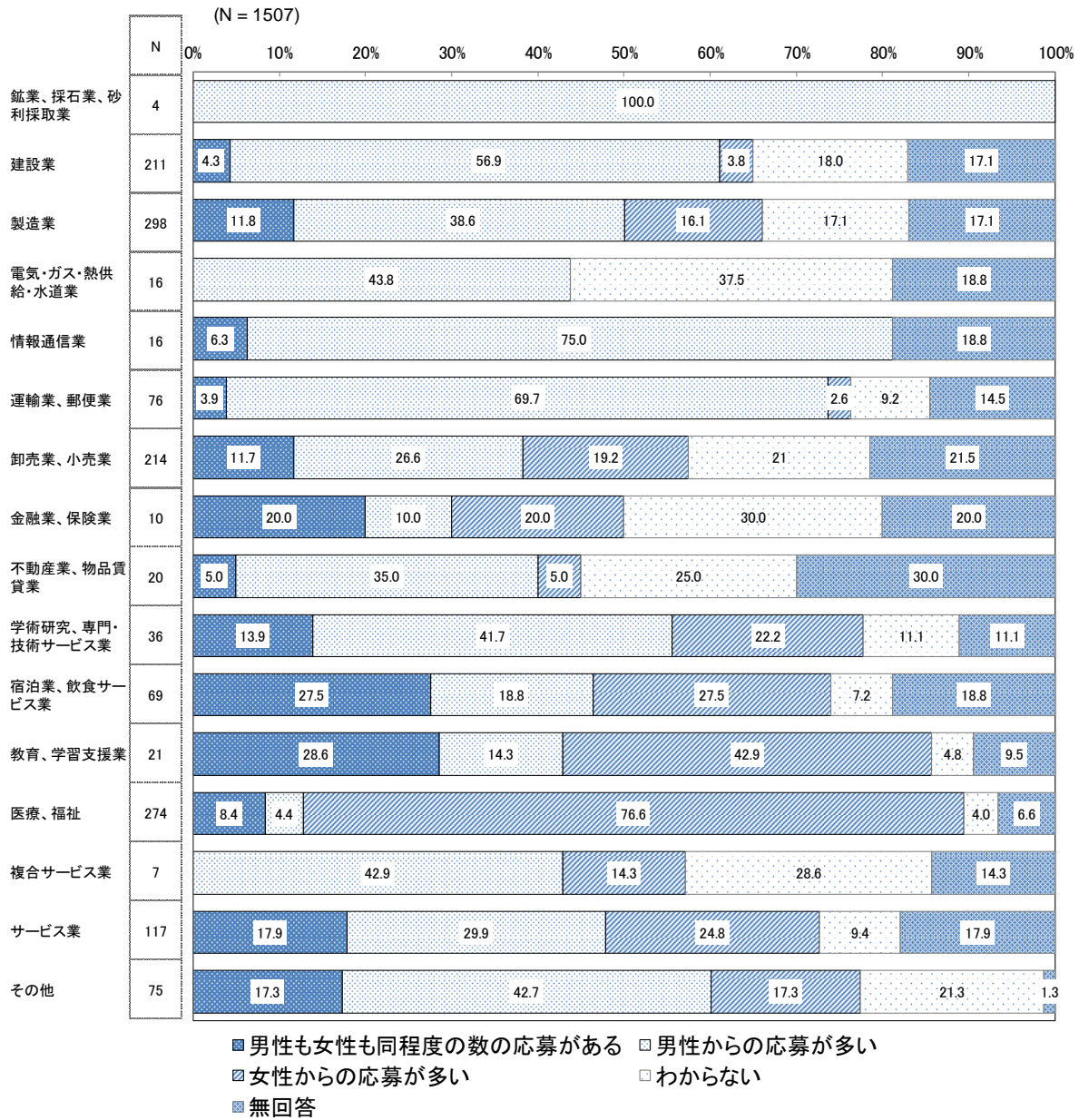
問 1 1 貴企業における正社員の女性の平均勤続年数について、お答えください。



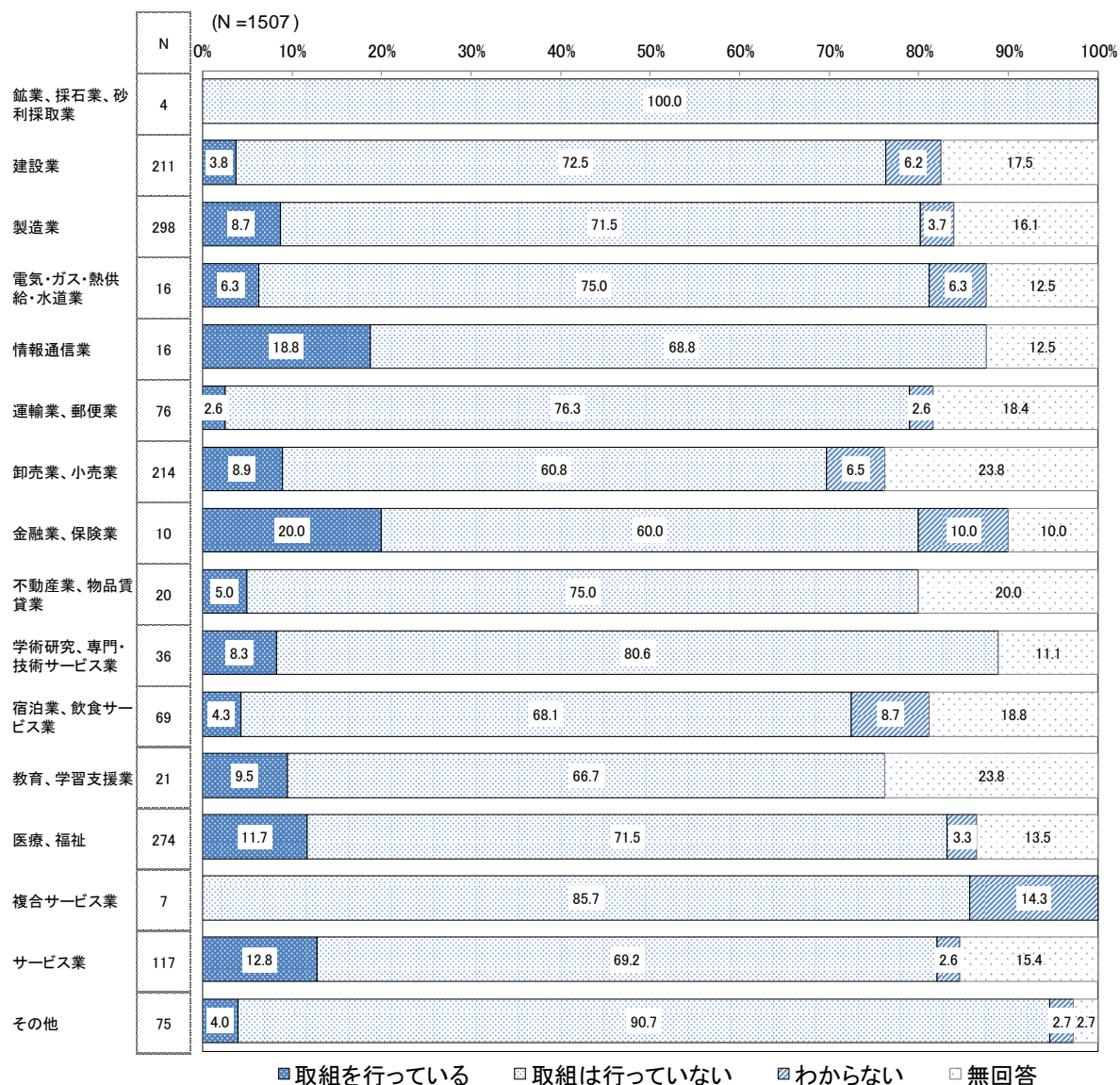
問 1 2 貴企業において、女性従業員の割合を現在と比べ、増やしていく考えはありますか。



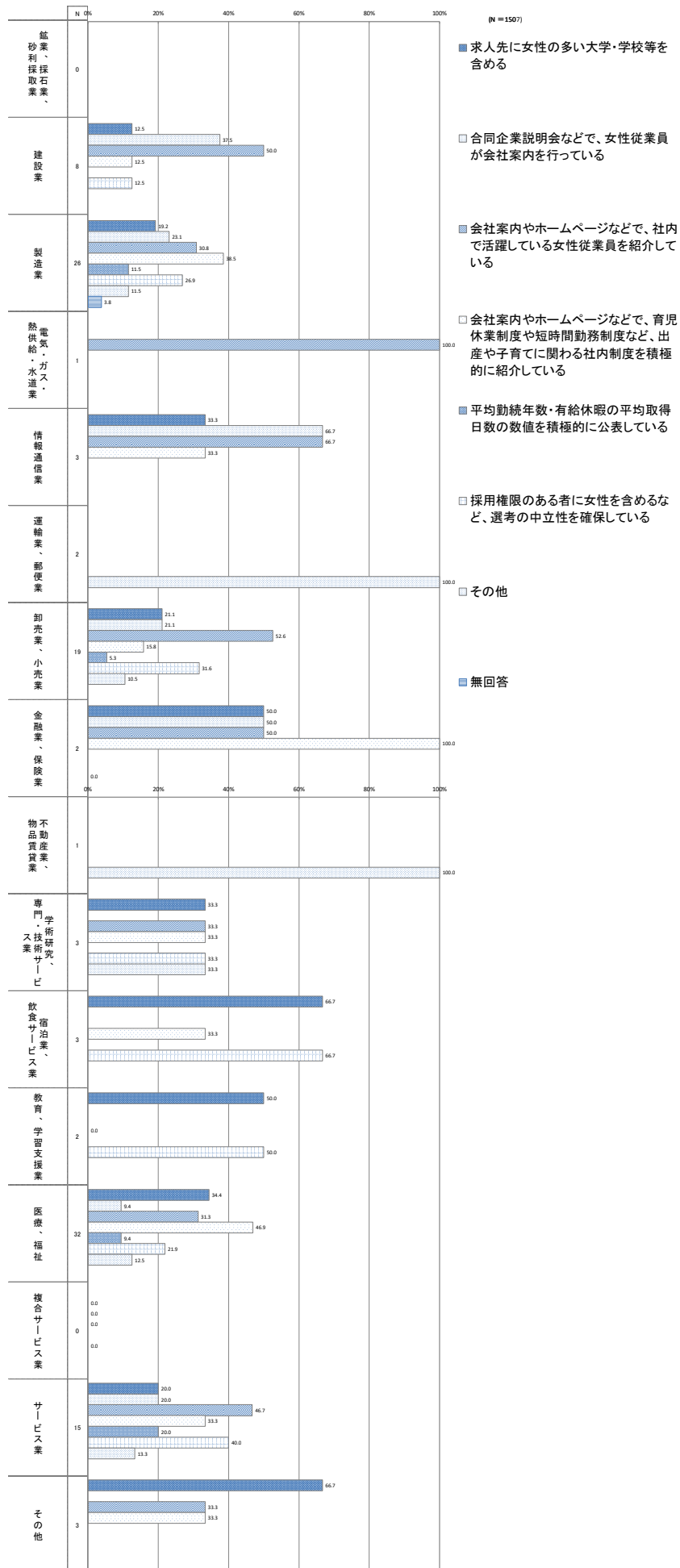
問 1 3 貴企業の求人に対する応募状況についてお答えください。



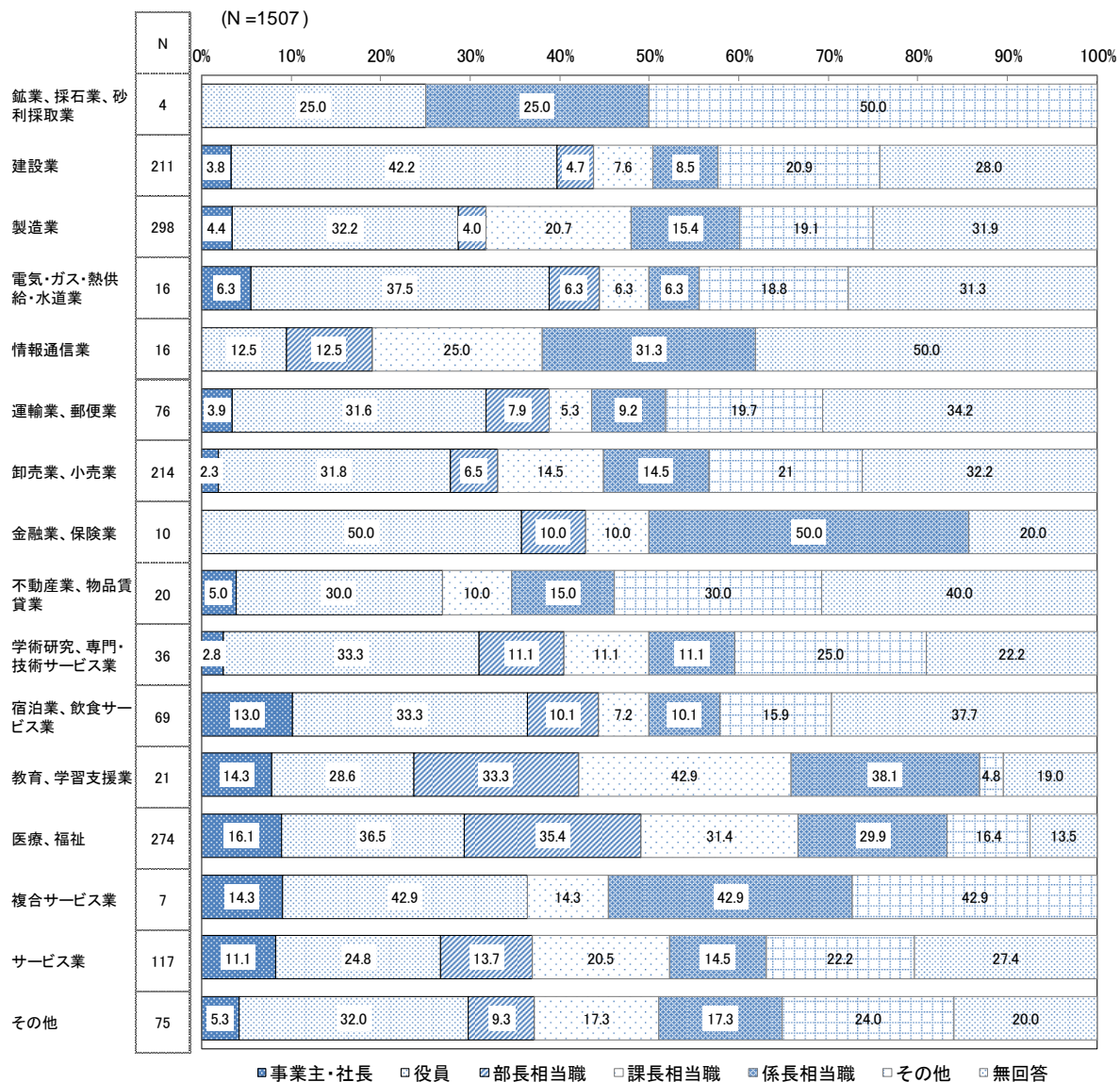
問 1 4 女性からの応募を増やすための取組を行っていますか？行っている場合は、その取組をお答えください。



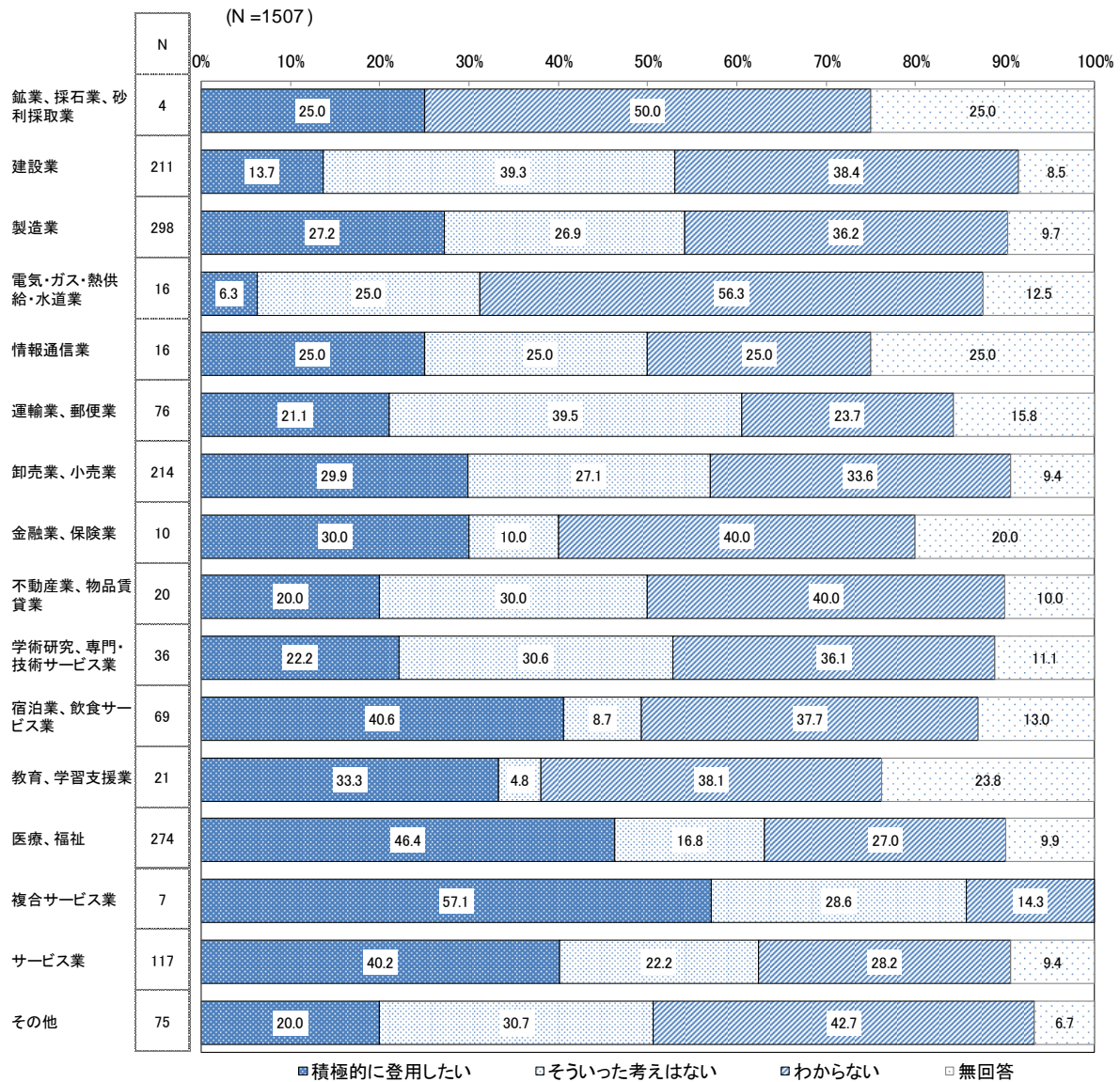
取組



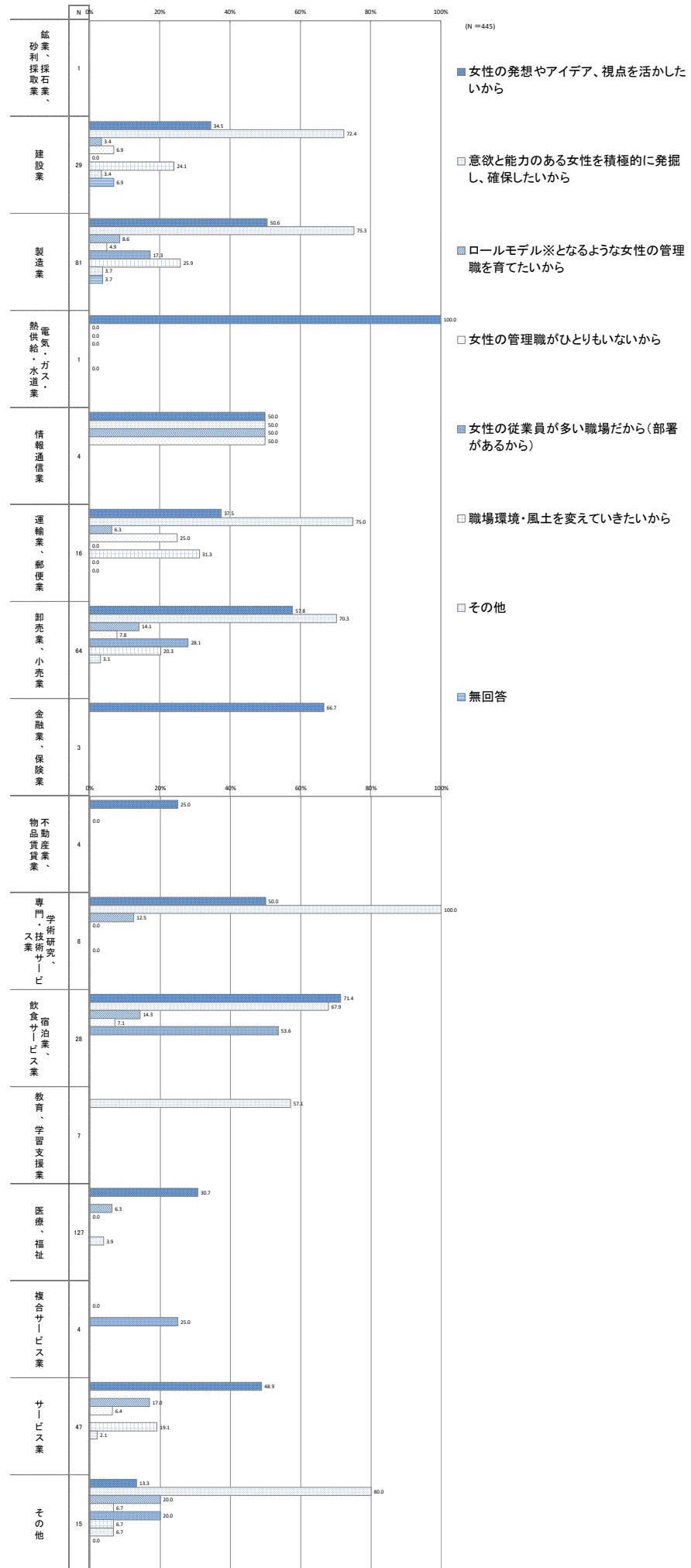
問 1 5 以下の役員及び管理職相当職の中で、貴企業において、女性が就いている役職をお答えください。



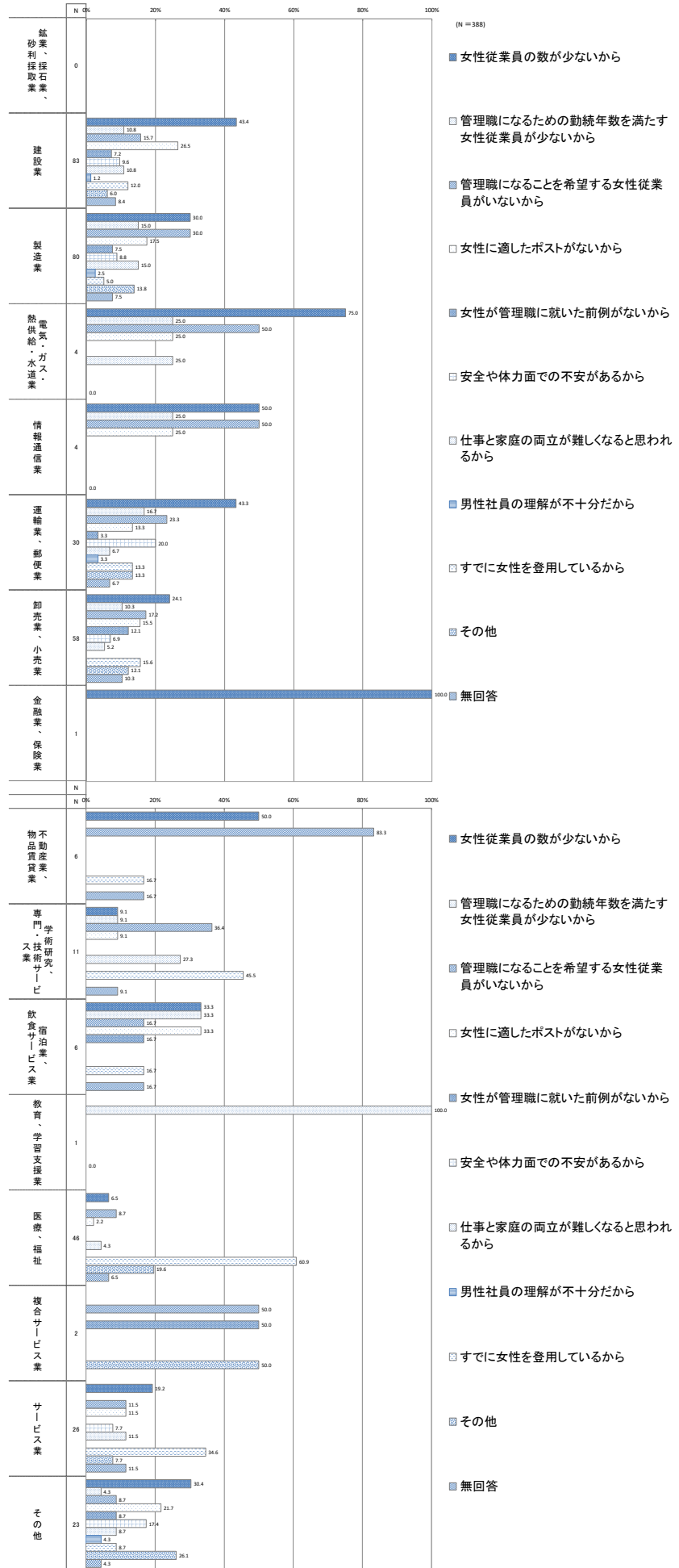
問 1 6 今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。



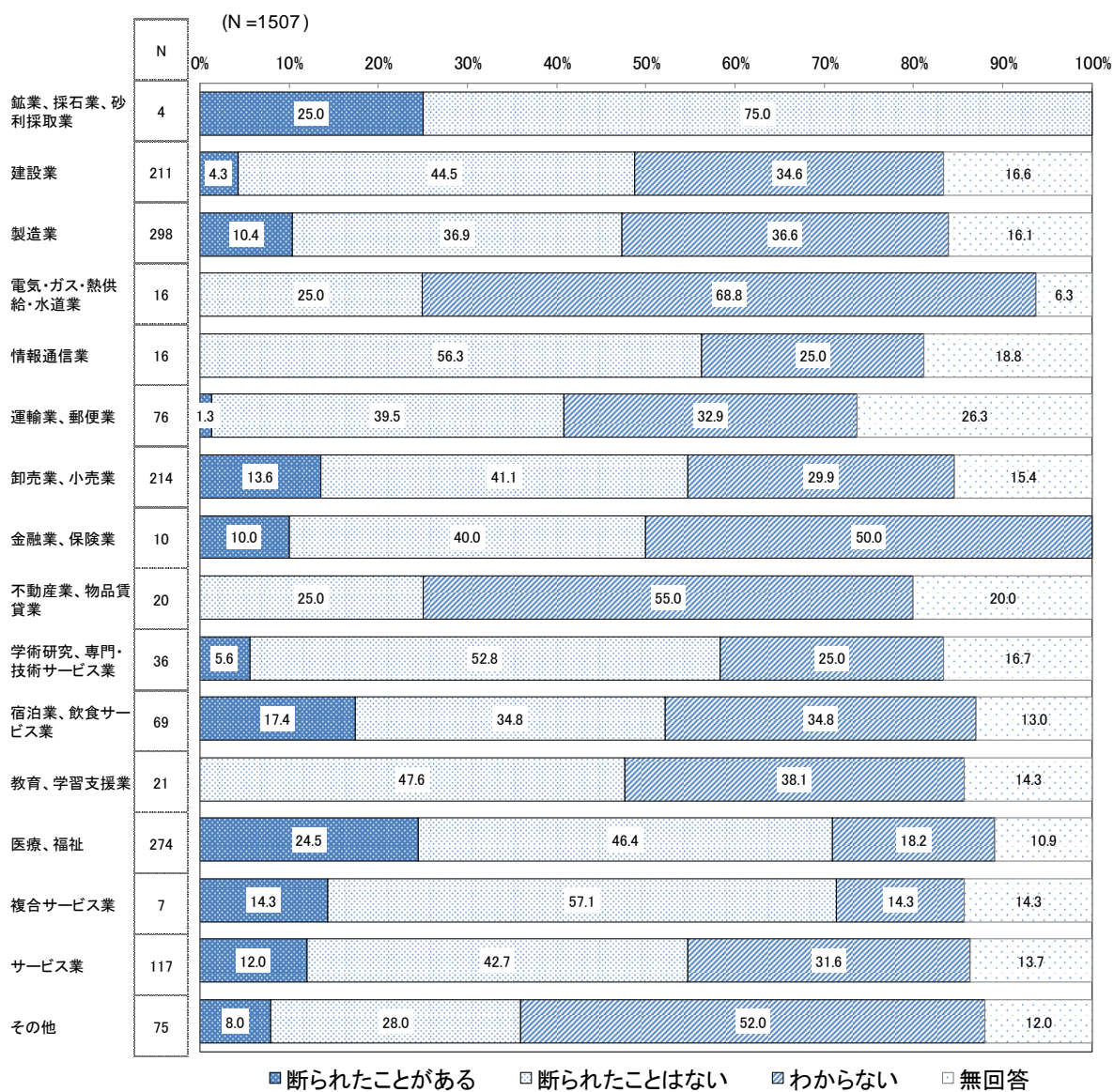
登用したい理由



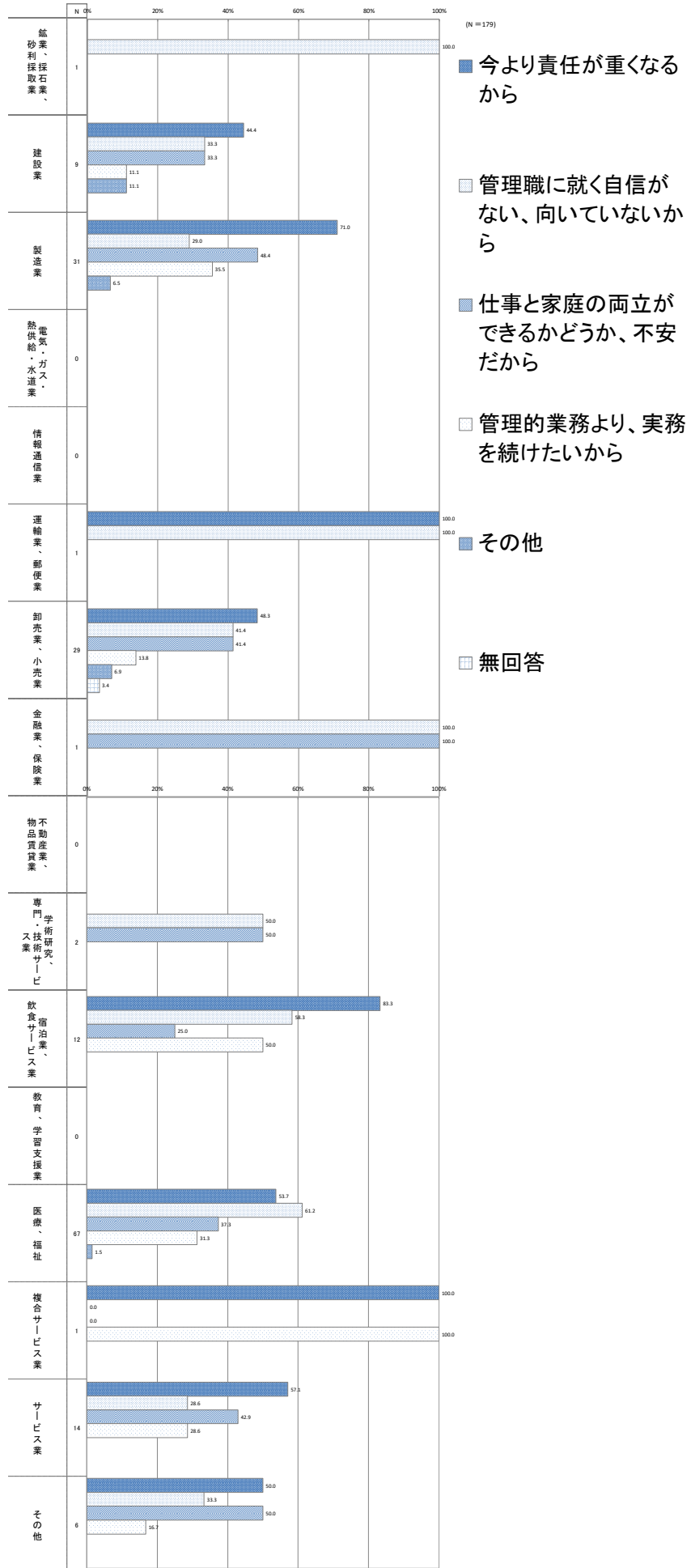
積極的に登用しないという
考えはない理由



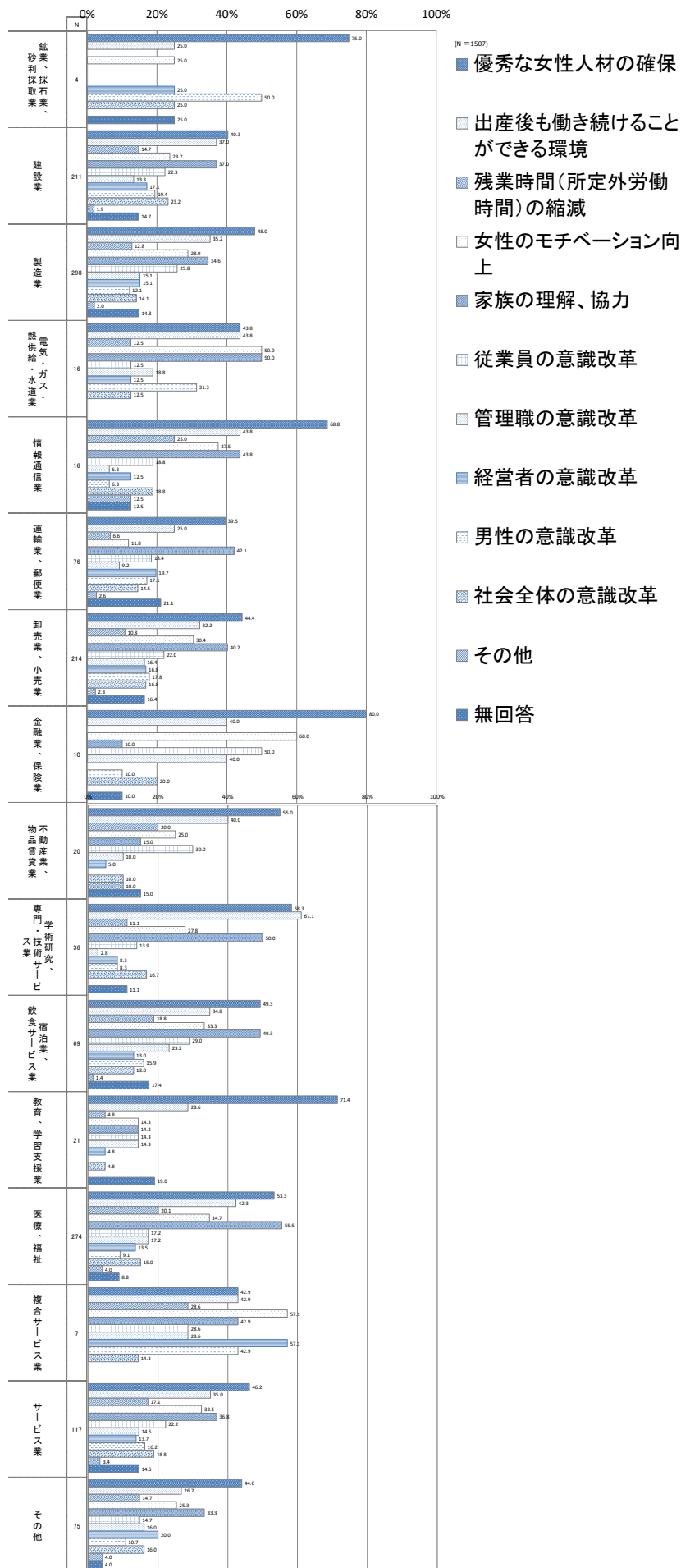
問17 貴企業で、女性に管理職になることを打診し断られたことがありますか。ある場合はその理由をお答えください。



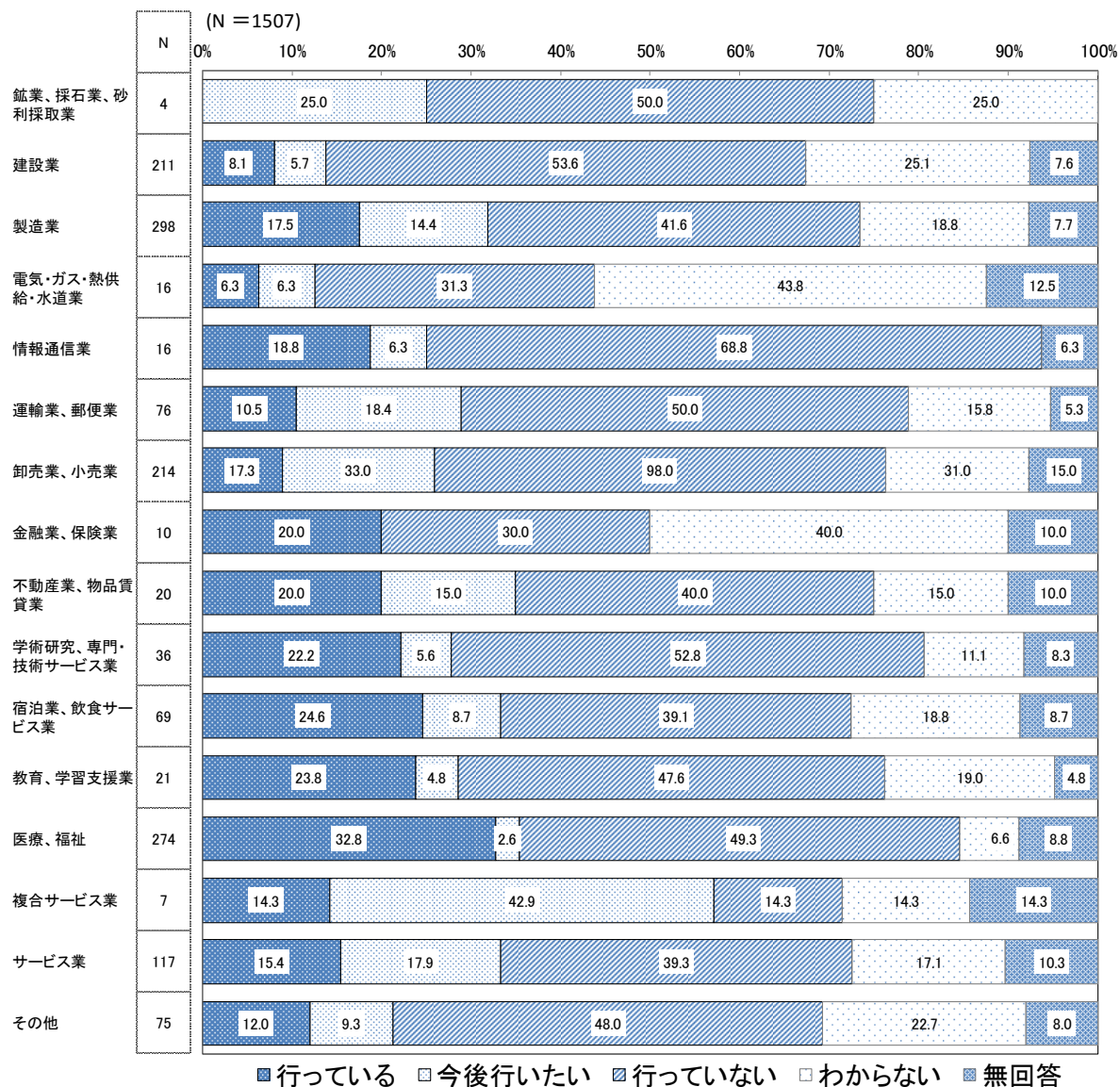
管理職を打診し
断られた理由



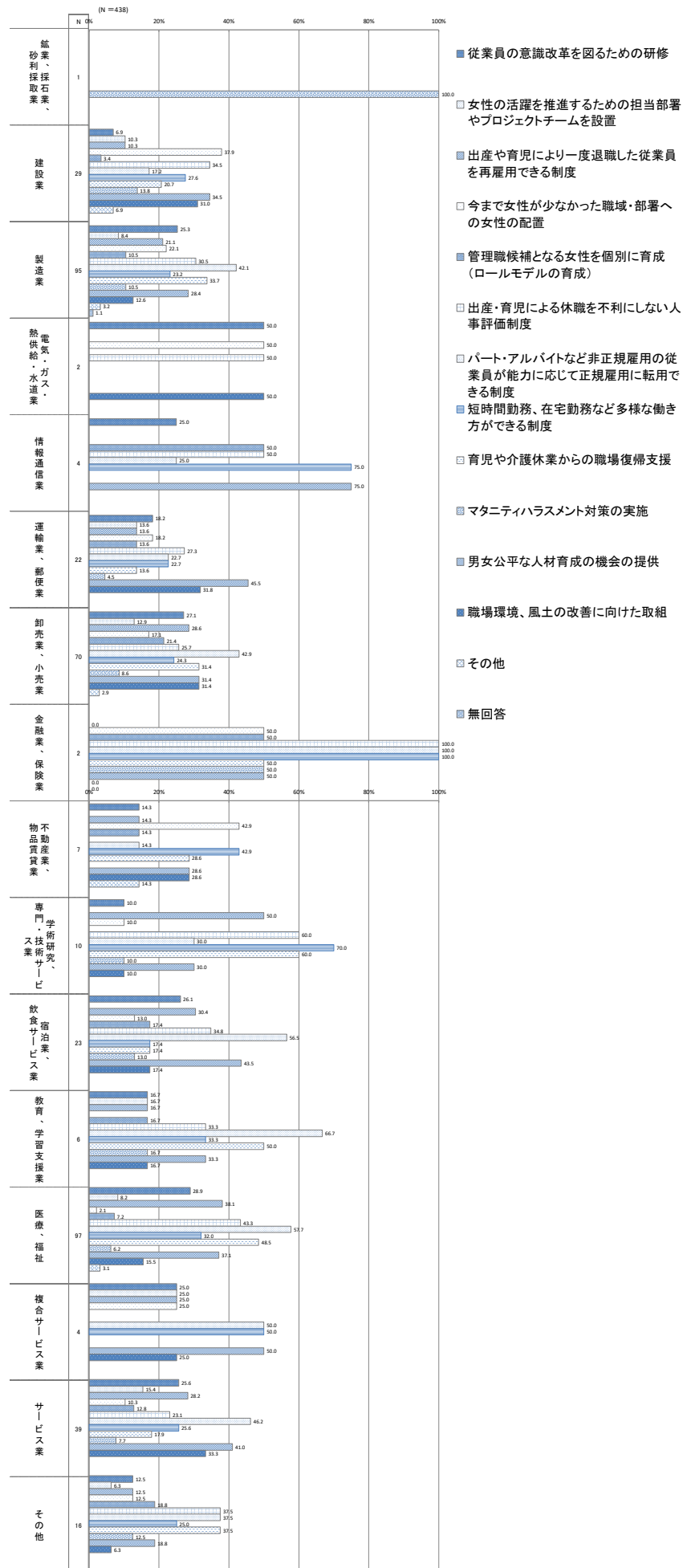
問 1 8 女性の管理職登用にあって、重要なことは何だと思いますか。



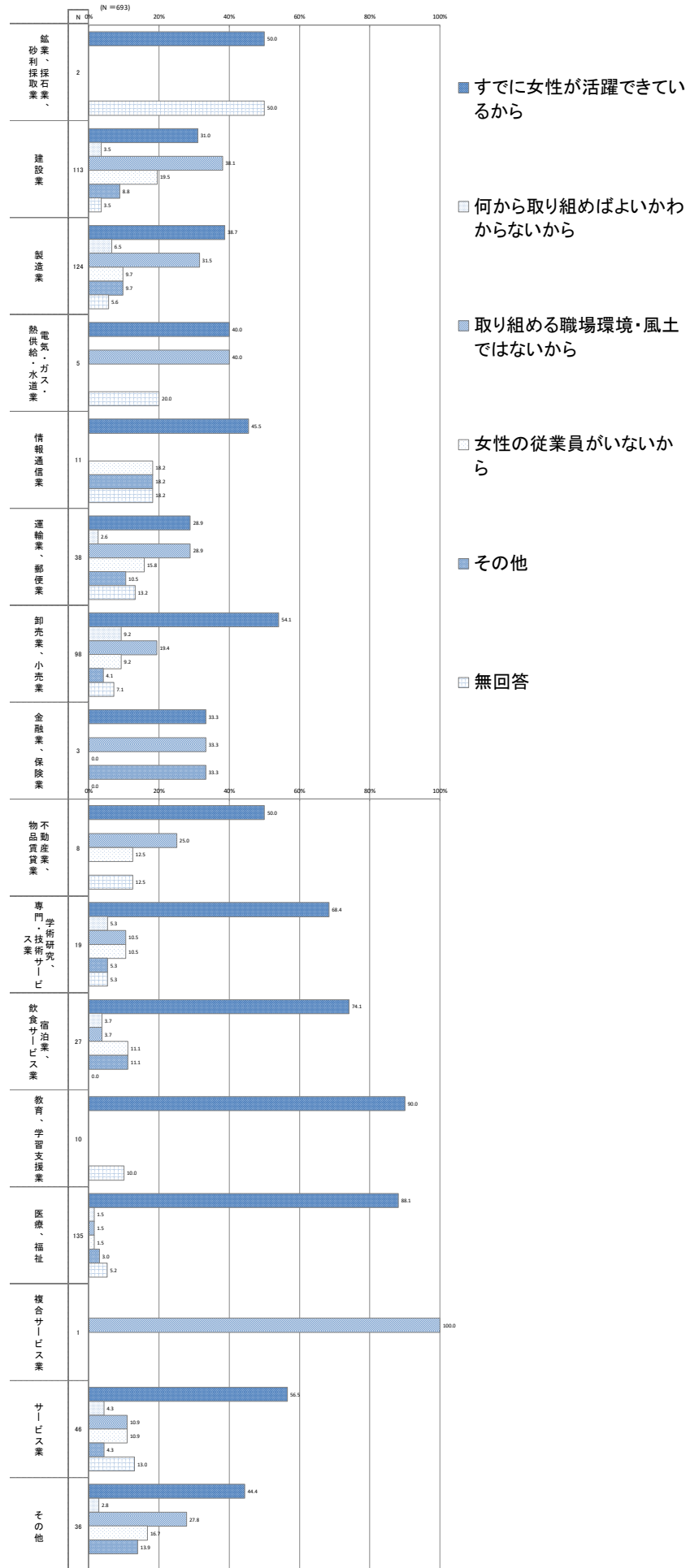
問19 貴企業では、女性の活躍推進のための取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合はその取組を、行っていない場合はその理由を、お答えください。



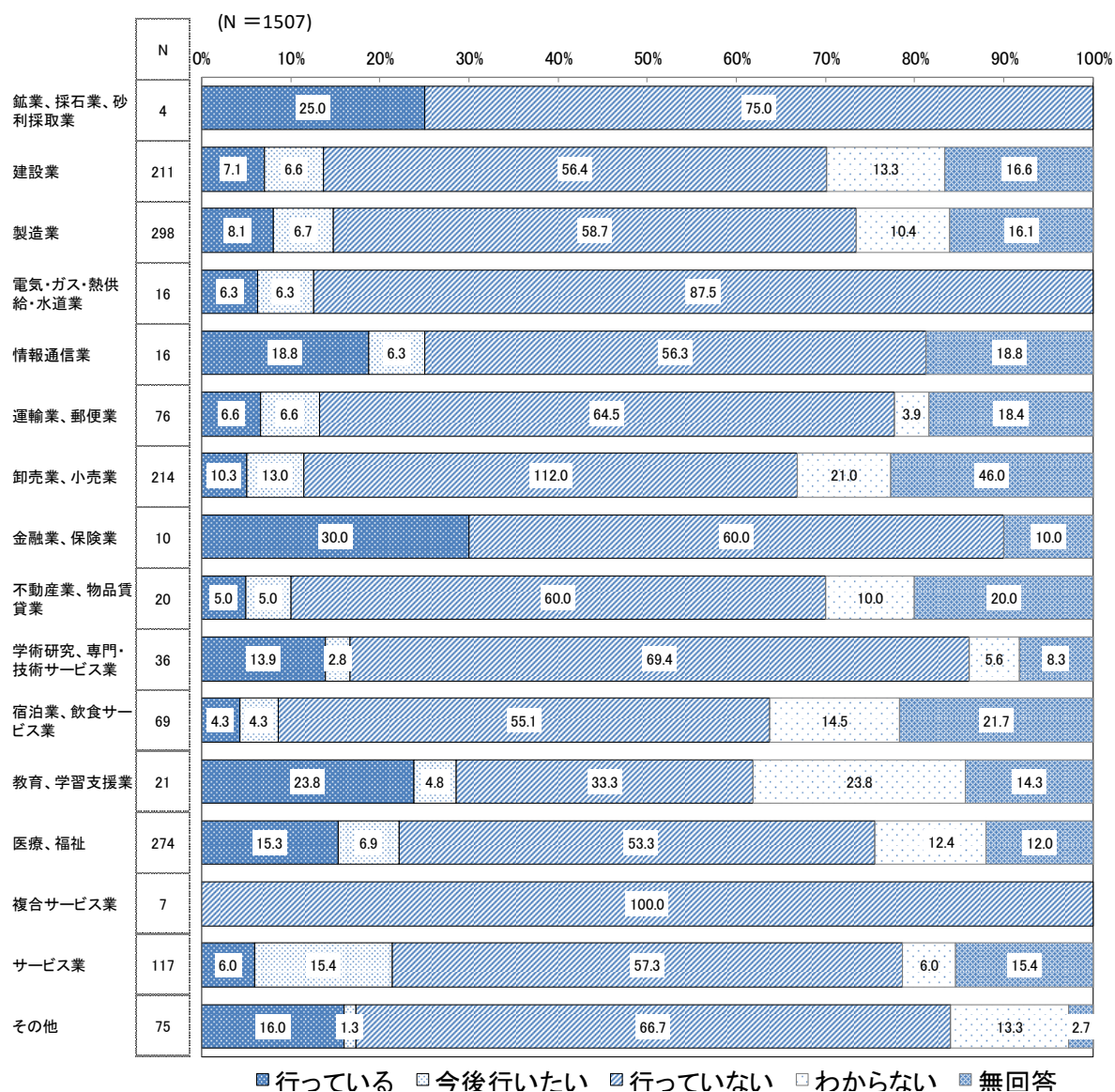
行っている・
今後行いたい理由



行っていない理由

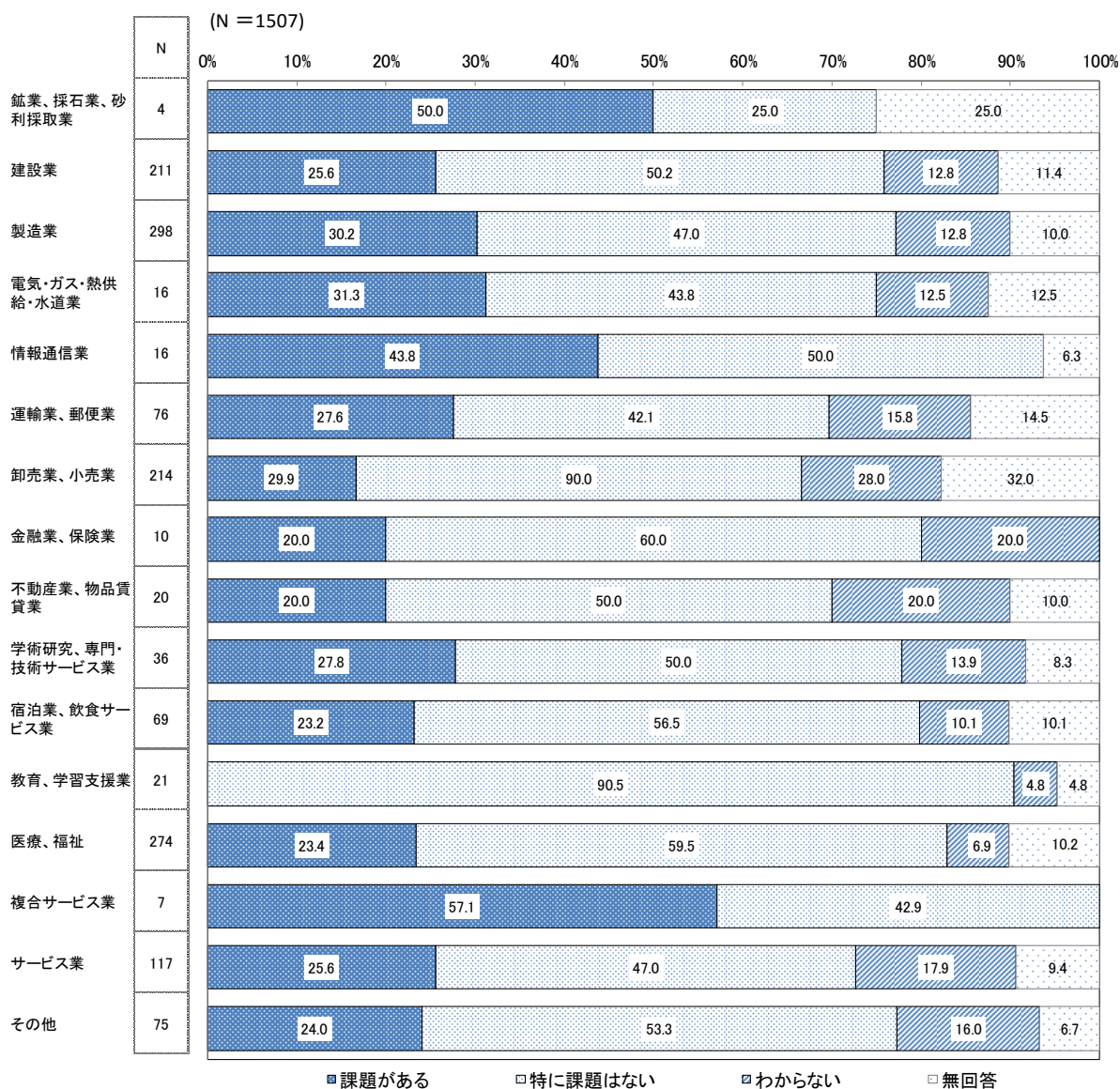


問 2 0 貴企業では、男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組を行っていますか。
 行っている・今後行いたい場合は、その取組についてお答えください。

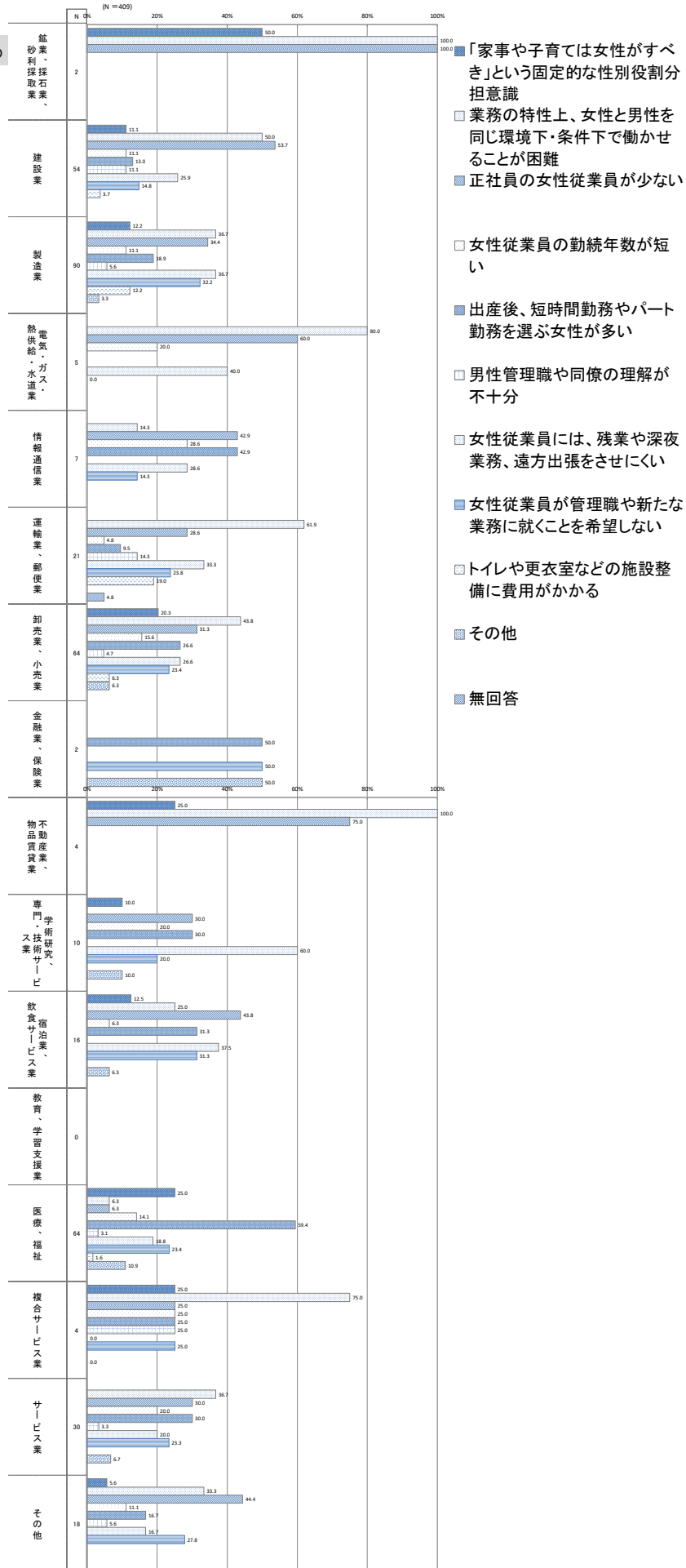


< 取組は省略 >

問 2 1 貴企業において、女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますか。
ある場合はその課題をお答えください。



女性の活躍を推進する
上での課題



Ⅲ 地域別(県民局※単位)

※県民局エリア

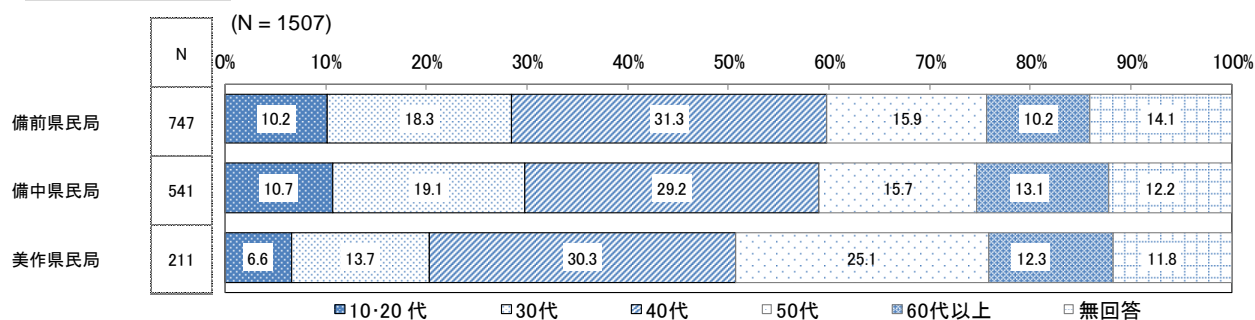
「備前県民局」 岡山市、玉野市、備前市、瀬戸内市、赤磐市、和気町、吉備中央町

「備中県民局」 倉敷市、笠岡市、井原市、総社市、高梁市、新見市、浅口市、早島町、里庄町、矢掛町

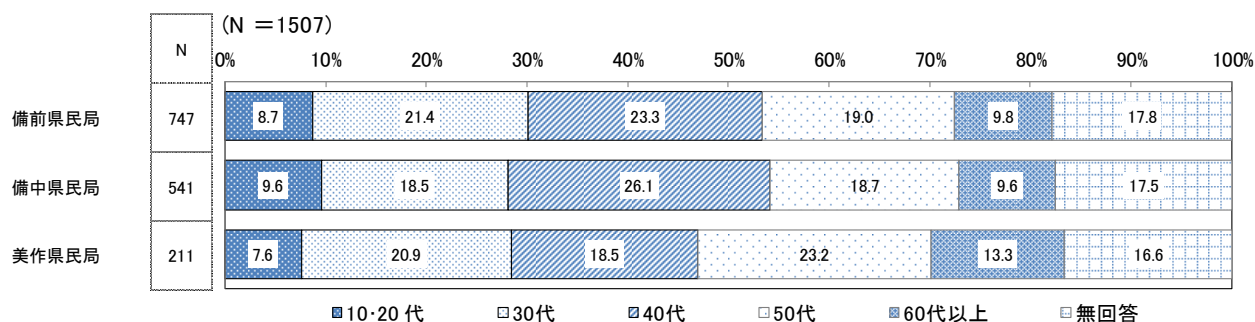
「美作県民局」 津山市、真庭市、美作市、新庄村、鏡野町、勝央町、奈義町、西粟倉村、久米南町、美咲町

問2 貴企業の従業員の年齢構成について、お答えください。

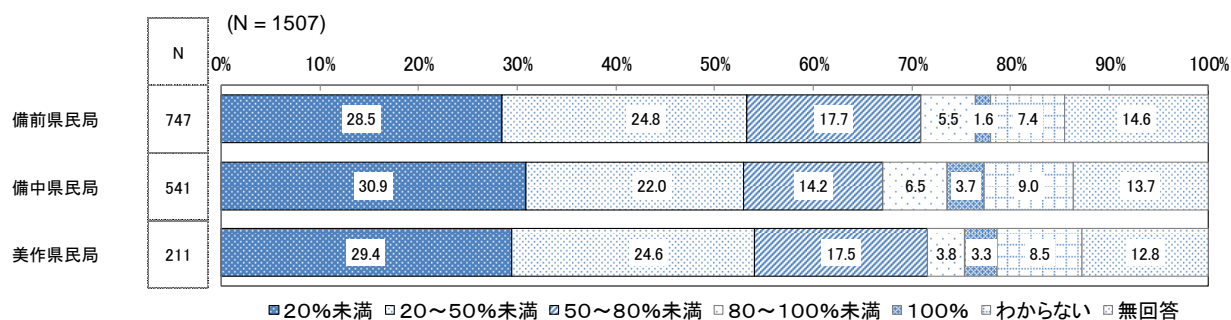
1 一番多い年代



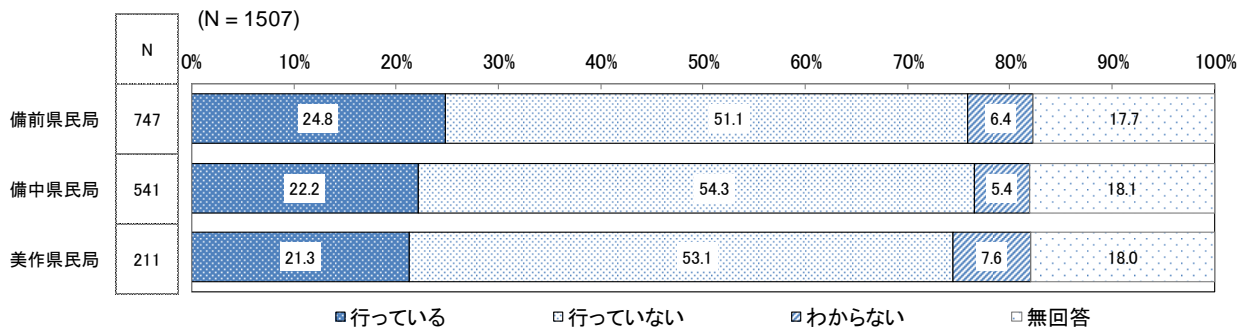
2 2番目に多い年代



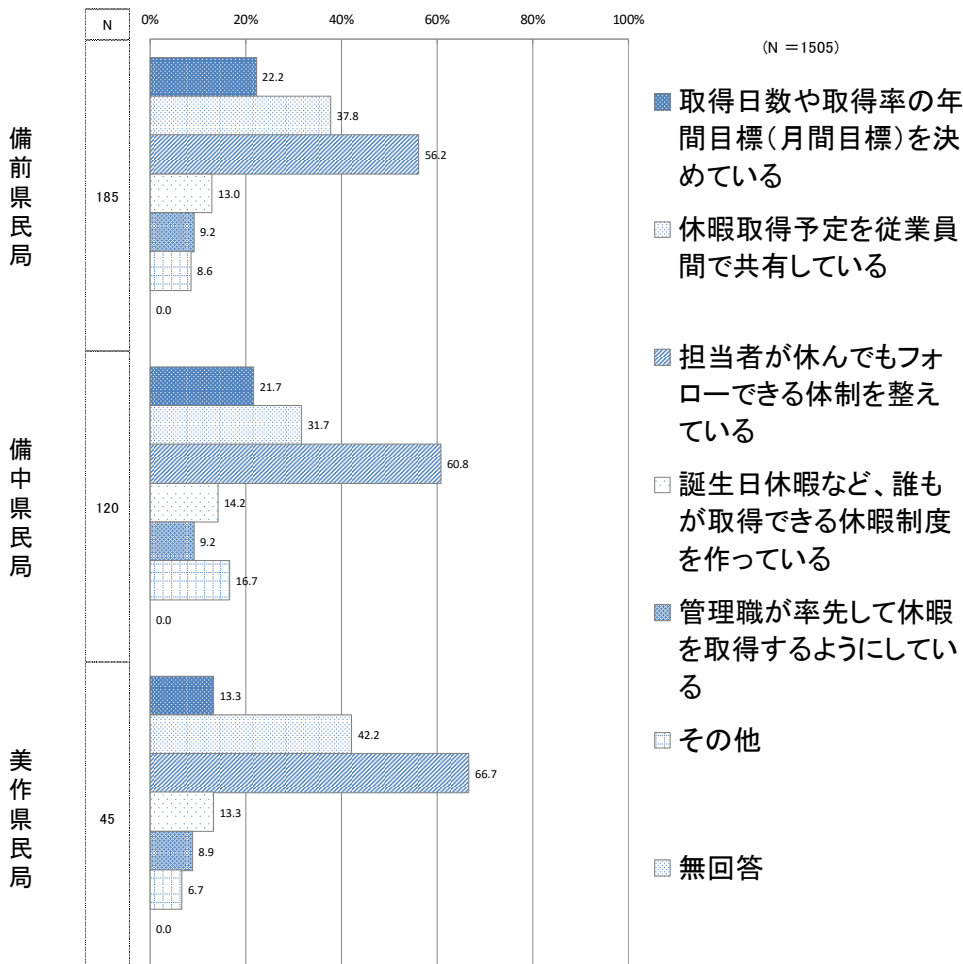
問3 貴企業の正社員の年次有給休暇の取得状況(平均取得率)について、お答えください。



問4 年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

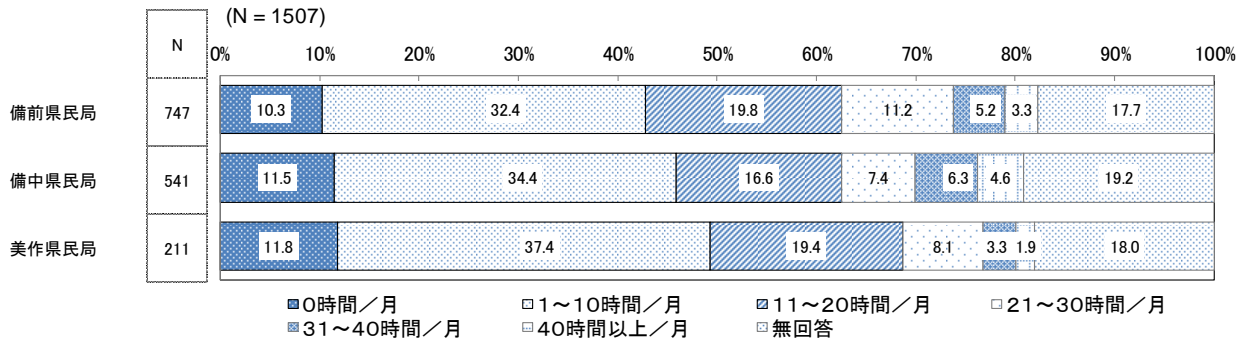


取組

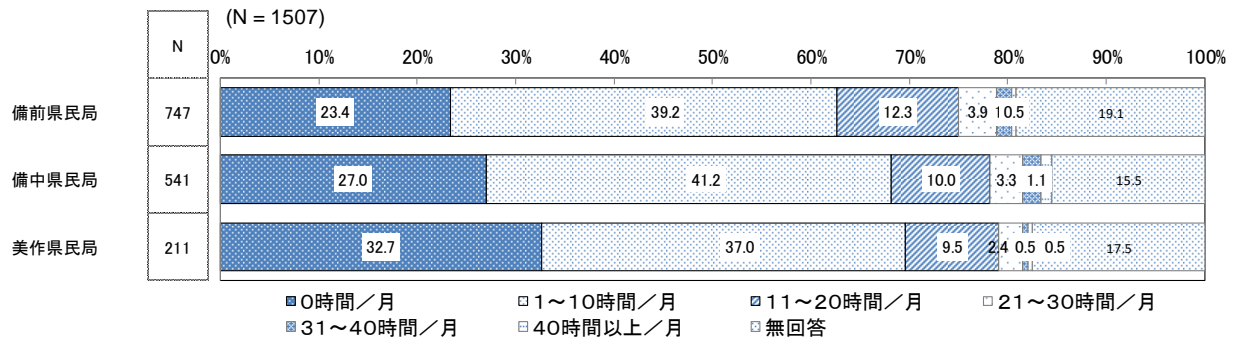


問5 貴企業における正社員1人当たりの平均残業時間（所定時間外労働時間）の状況についてお答えください。＜男女別＞

男性従業員の残業時間

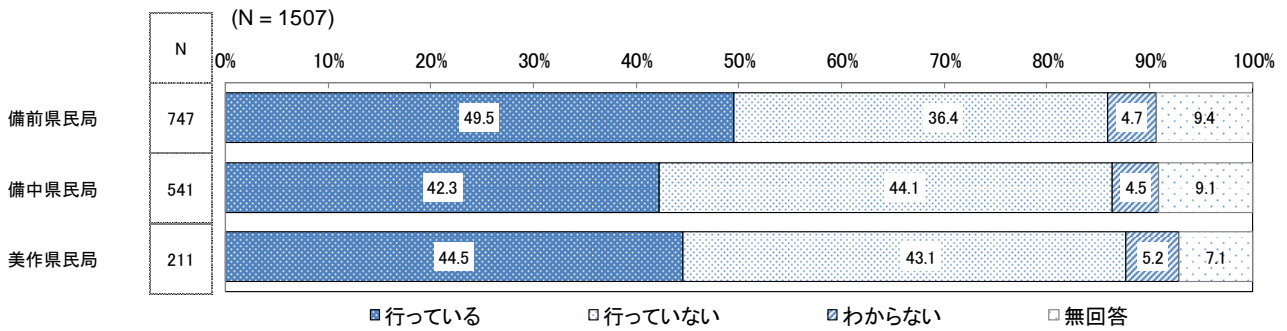


女性従業員の残業時間



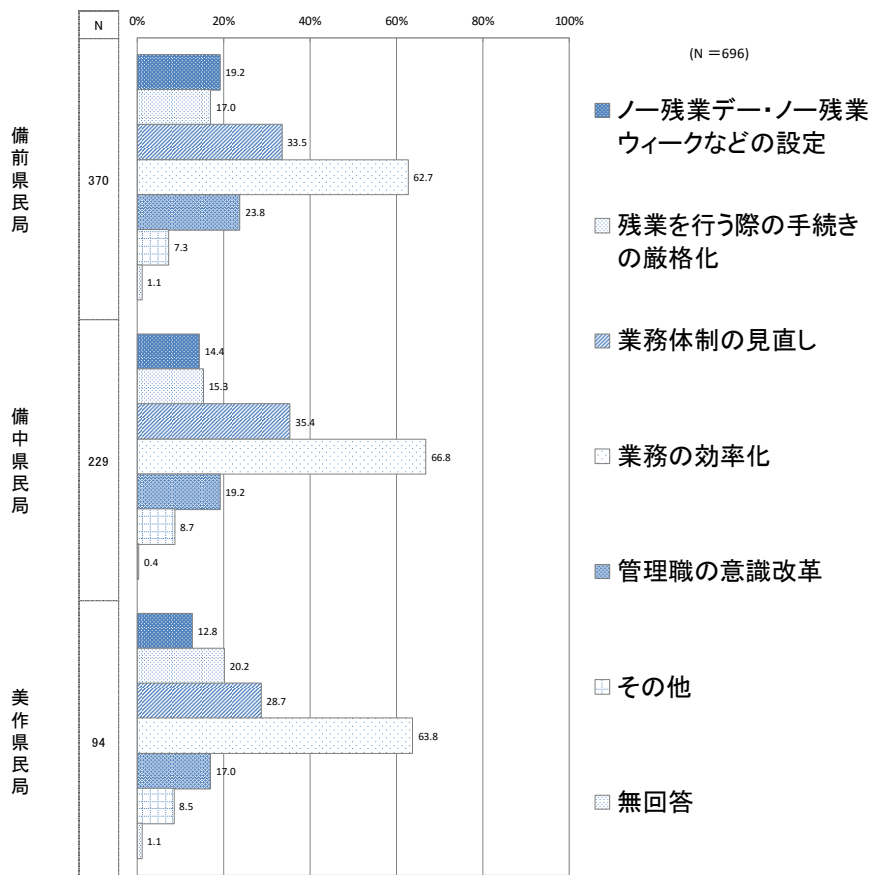
美作県民局地域では、女性従業員の残業時間について「0時間/月」と回答した企業の割合が若干高くなっている。

問6 残業を減らすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

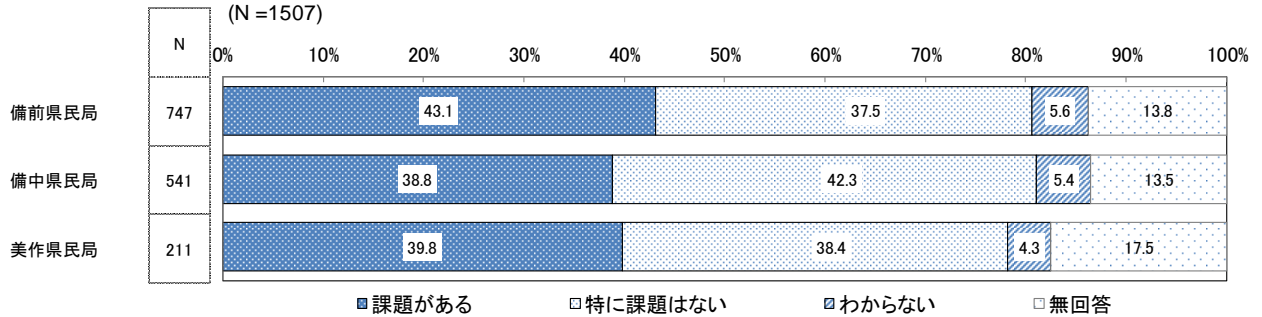


備前県民局地域は、「行っている」と回答した企業の割合ががわずかに高い。

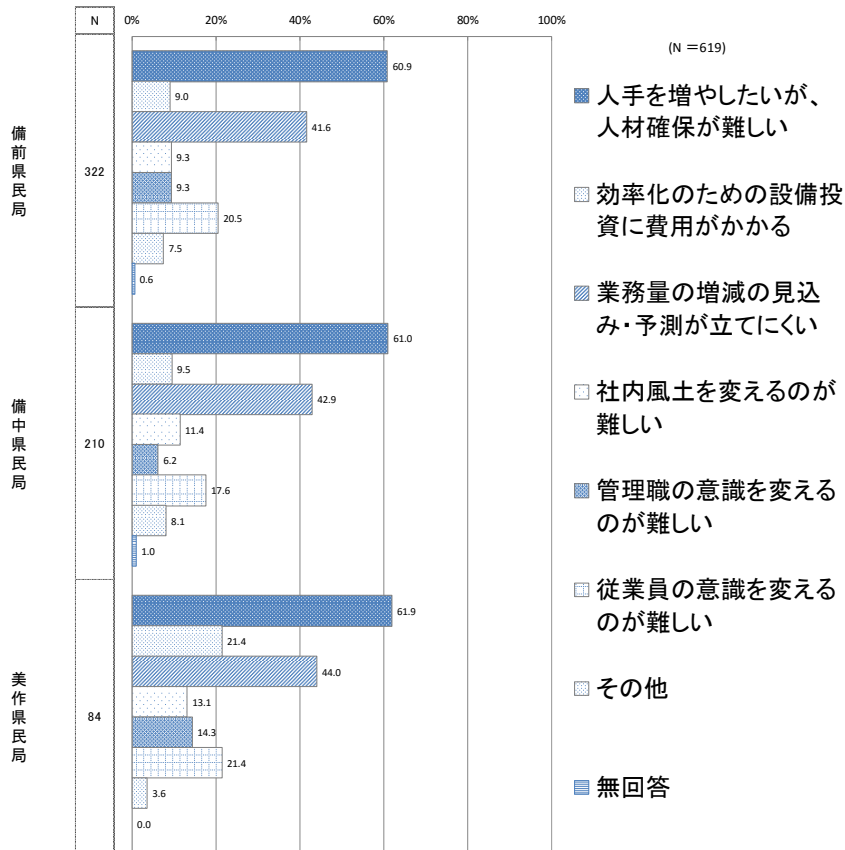
取組



問7 貴企業において、残業を減らすための取組を行う上で課題となっていることがありますか。課題がある場合は、その課題をお答えください。

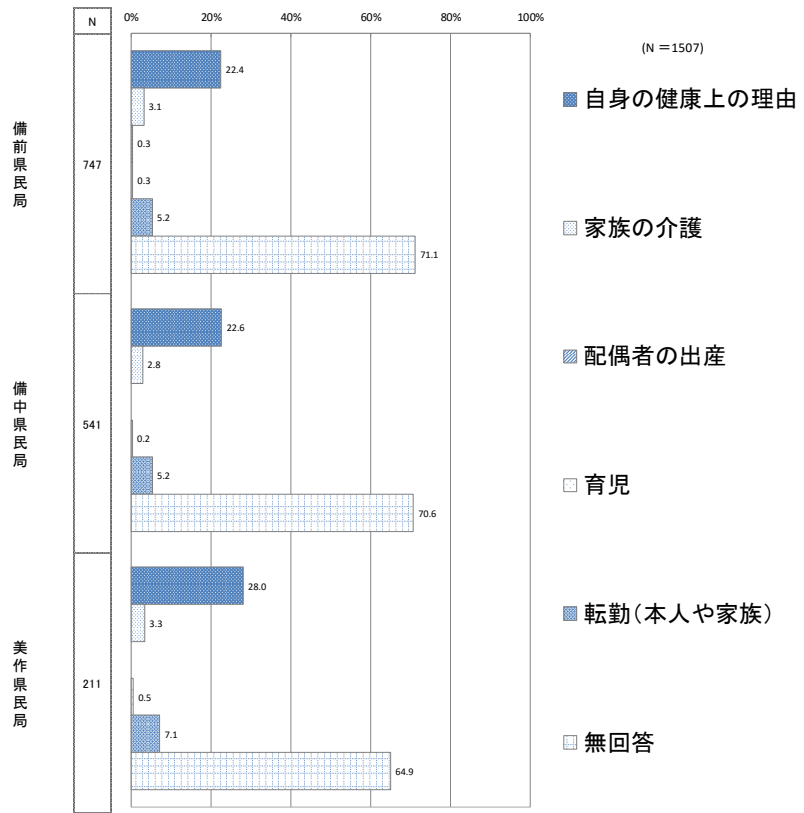


課題

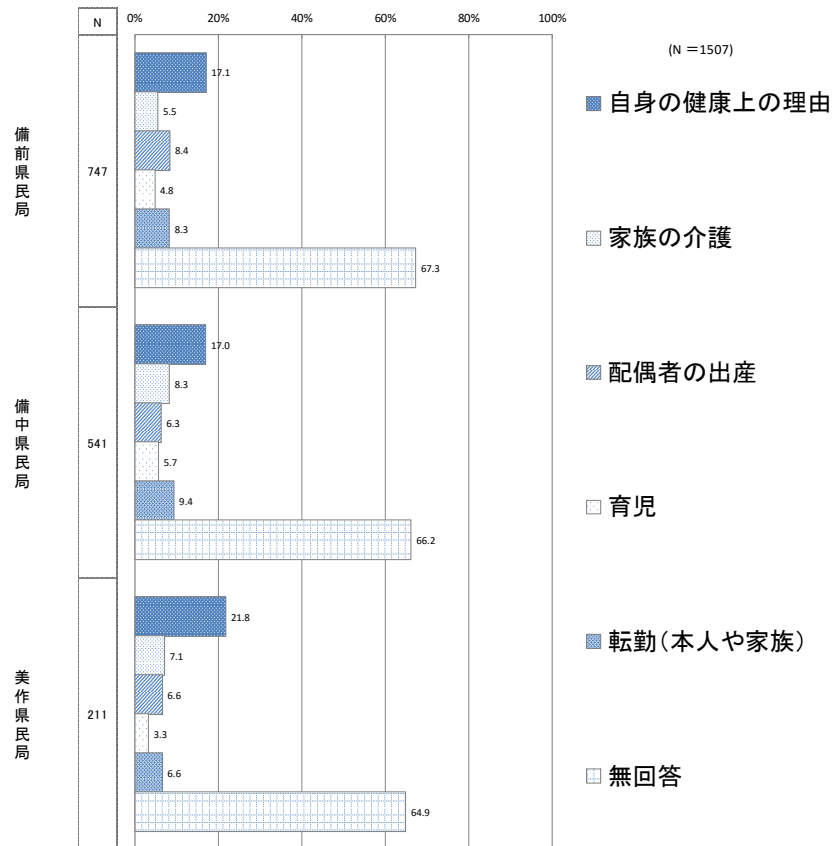


問8 以下の項目のうち、過去3年間の正社員の退職理由として、該当するものがあれば、お答えください。

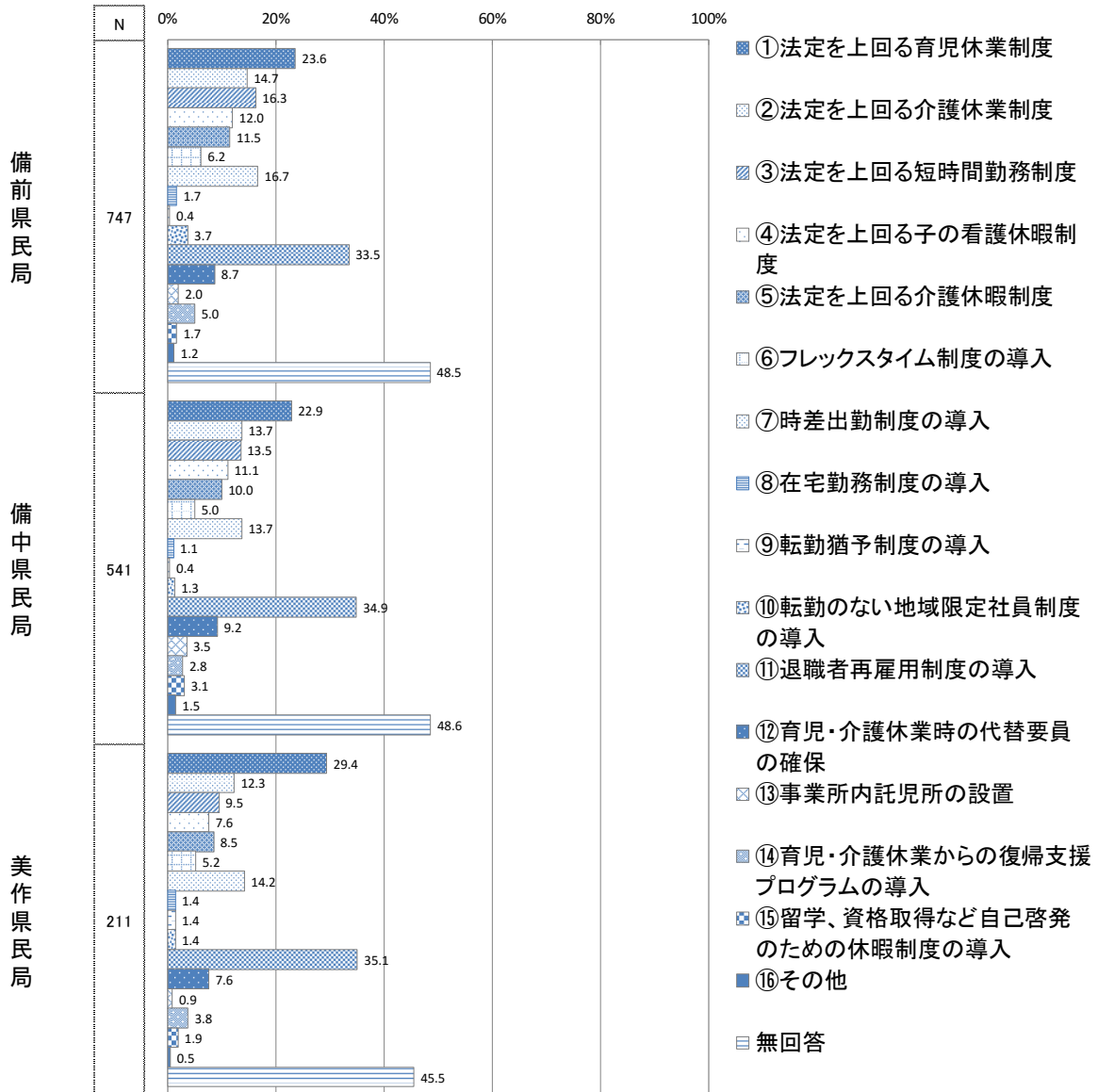
男性の退職理由



女性の退職理由



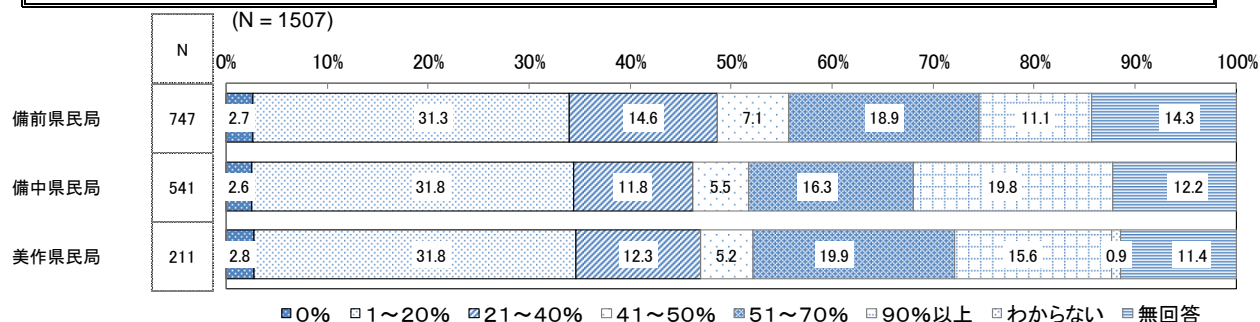
問9 次のうち、貴企業で取り入れている制度をお答えください。取り入れている制度がある場合は、その利用状況（直近1年間の状況）についてもお答えください。また、今後取り入れたい制度（○はいくつでも）があれば、あわせてお答えください。



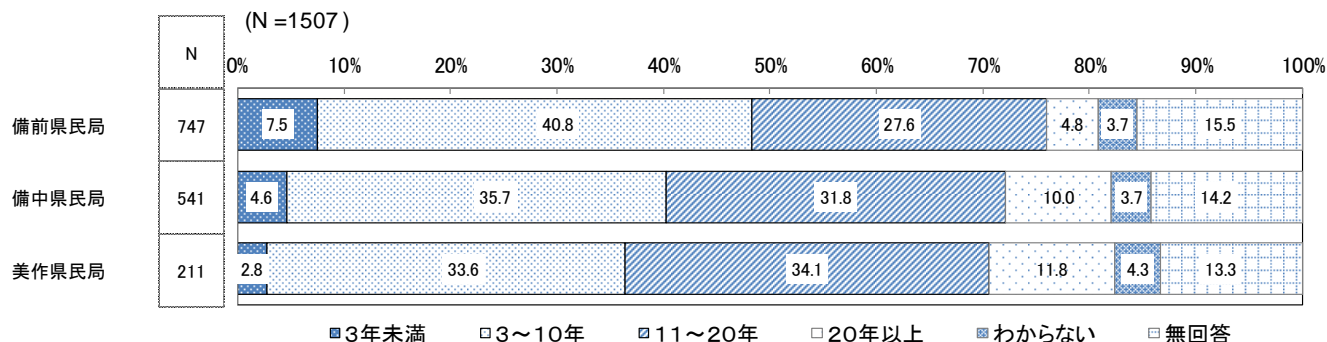
<利用状況は省略>

<今後取り入れたい制度は省略>

問 1 0 貴企業の従業員に占める女性の割合について、お答えください。

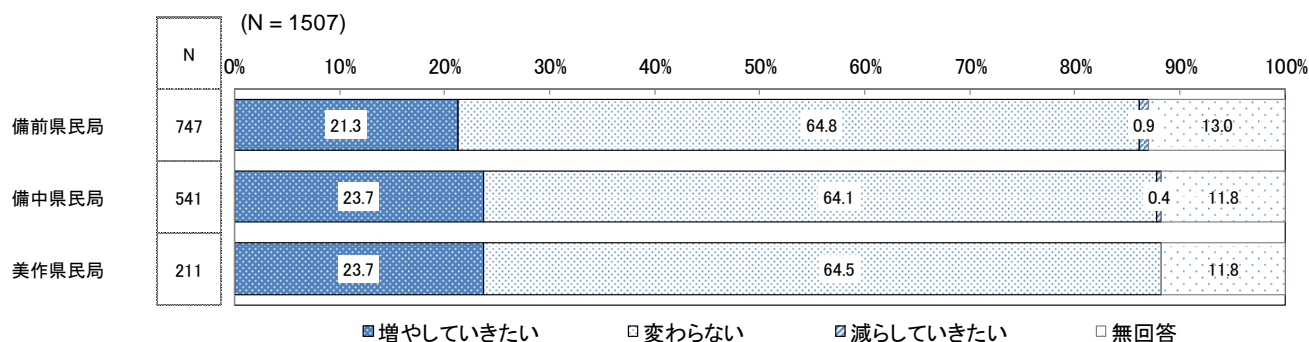


問 1 1 貴企業における正社員の女性の平均勤続年数について、お答えください。

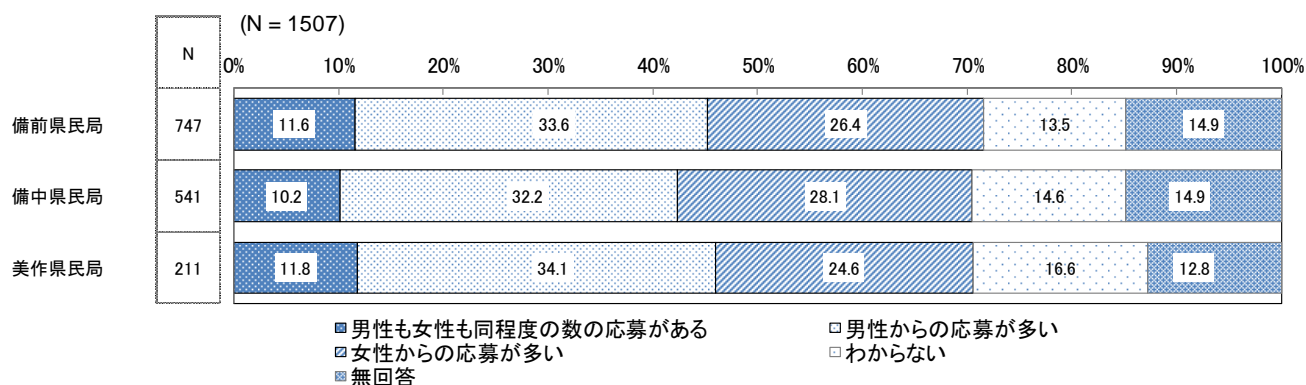


美作県民局地域は、「3年未満」の割合が少なく、かつ「20年以上」の割合が多い。

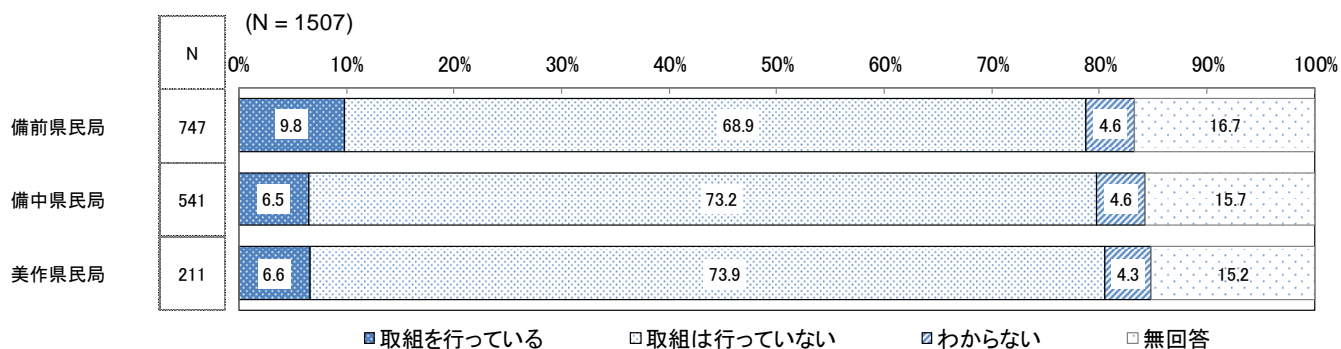
問 1 2 貴企業において、女性従業員の割合を現在と比べ、増やしていく考えはありますか。



問 1 3 貴企業の求人に対する応募状況についてお答えください。

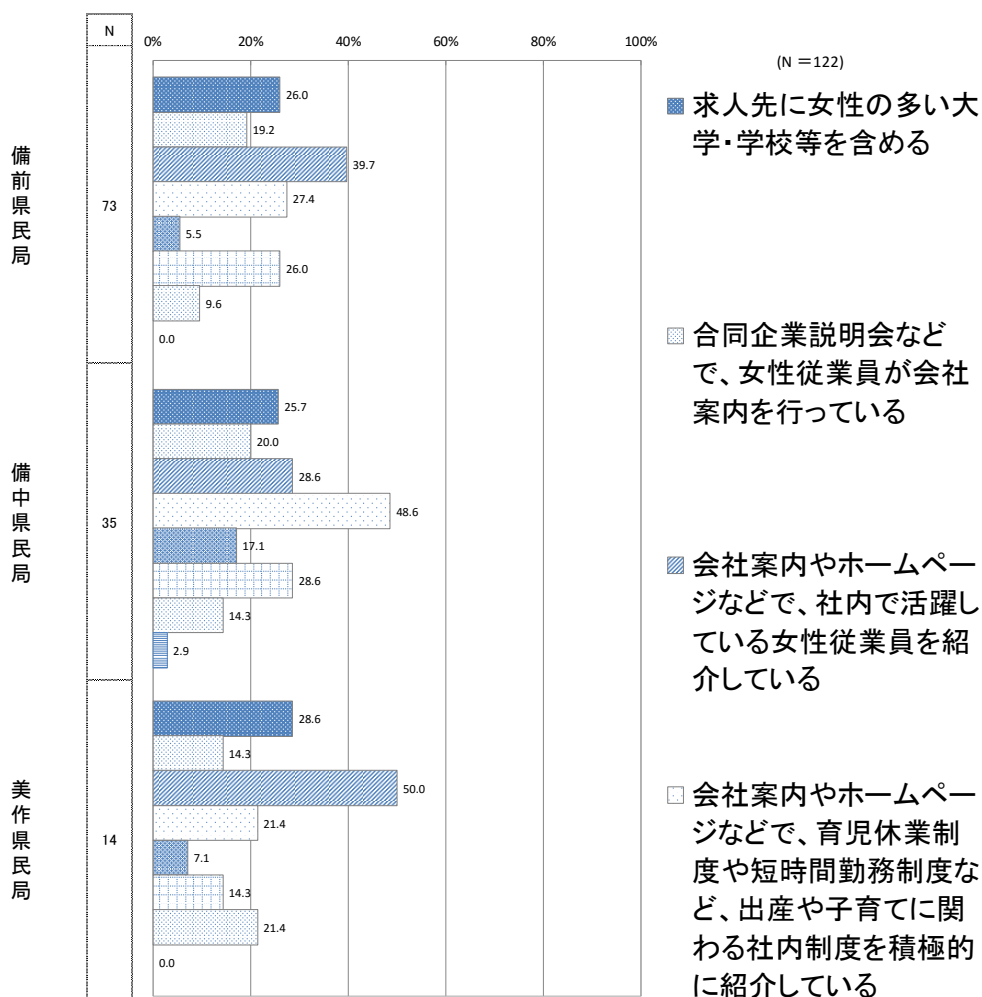


問 1 4 女性からの応募を増やすための取組を行っていますか？行っている場合は、その取組をお答えください。

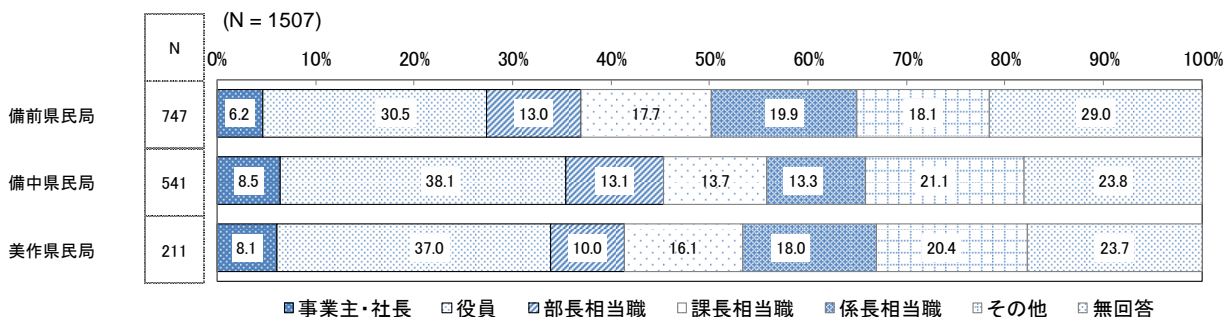


美作県民局地域は、「行っていない」と回答した企業の割合がわずかに高い。

取組

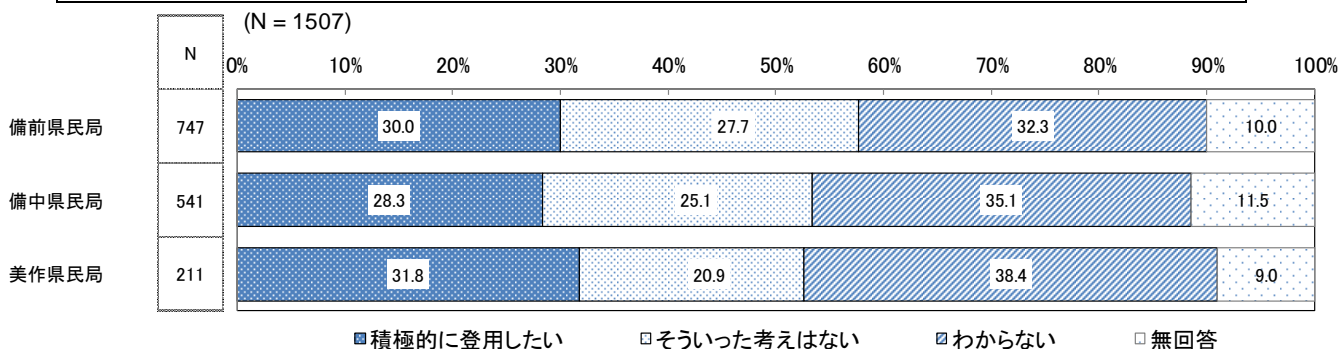


問 1 5 以下の役員及び管理職相当職の中で、貴企業において、女性が就いている役職をお答えください。

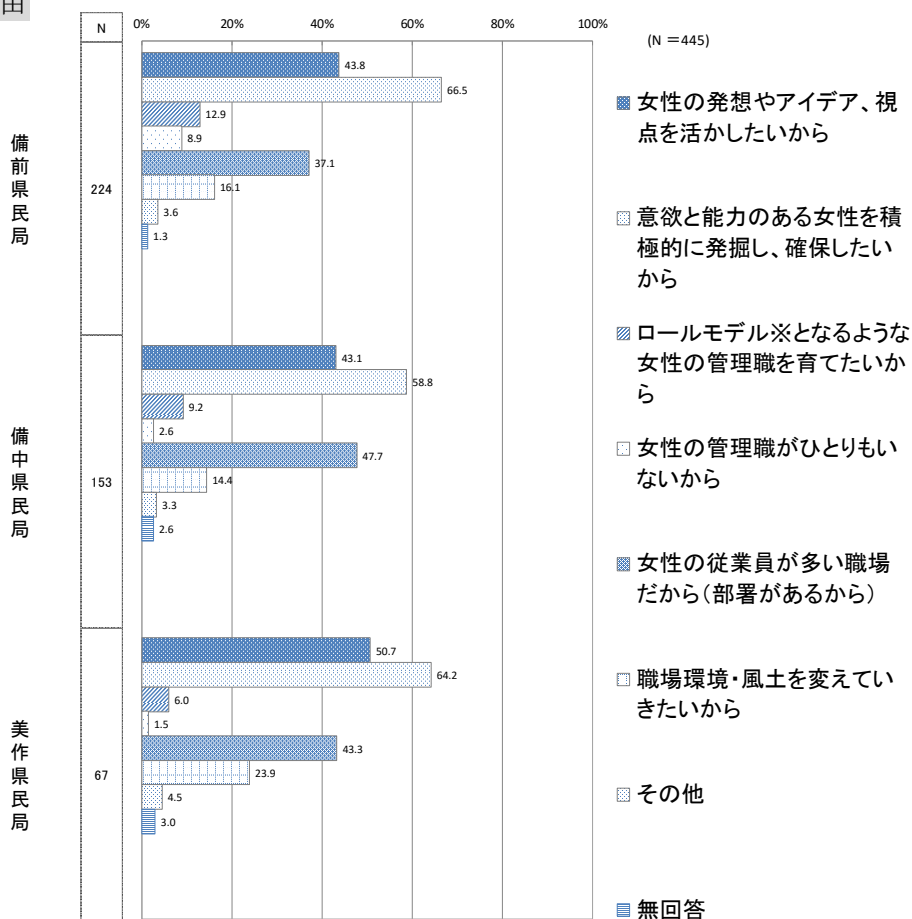


備前県民局地域は、「係長相当職」の割合が高めで、備中県民局・美作県民局地域は「役員」の割合が高め。

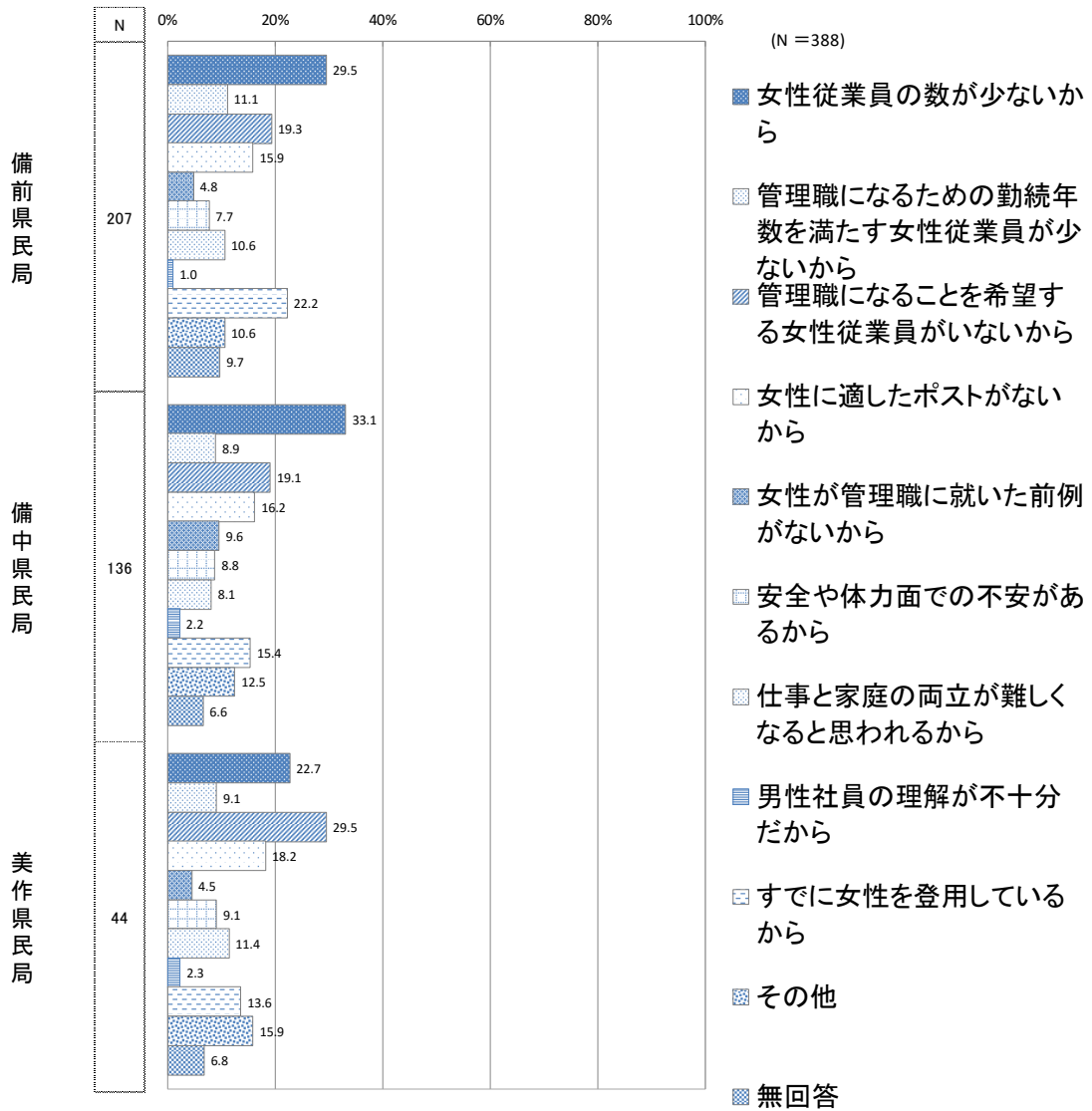
問 1 6 今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。



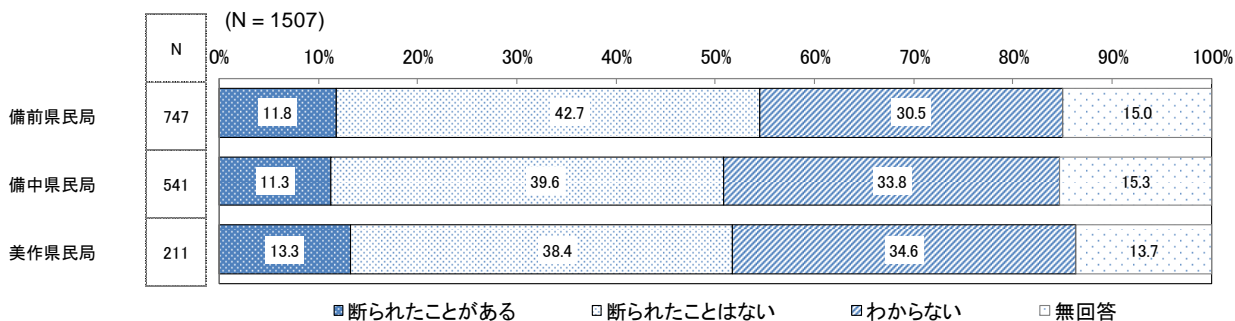
登用したい理由



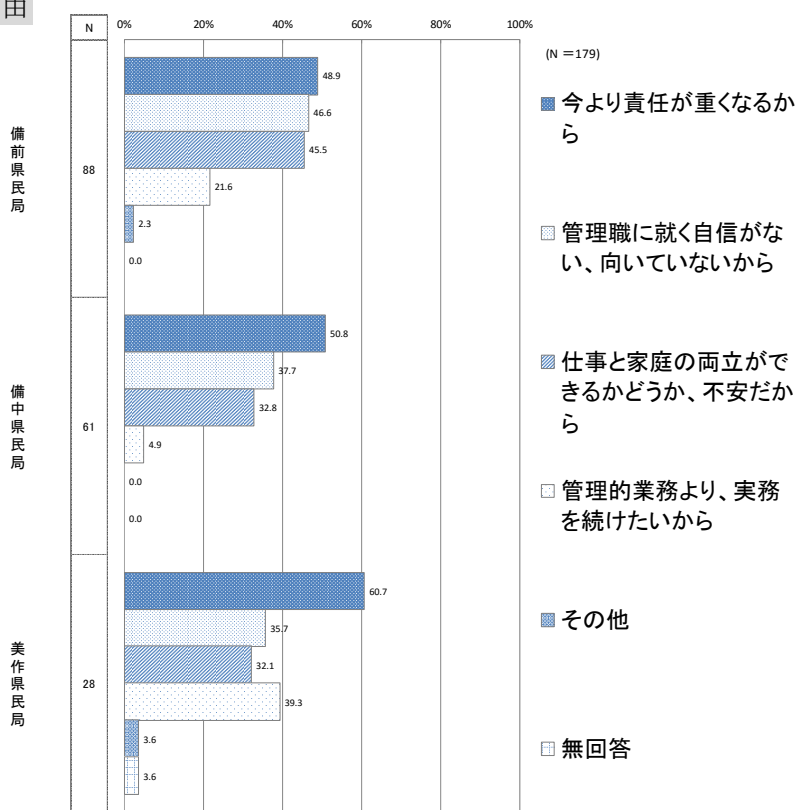
積極的に登用したいと考えない理由



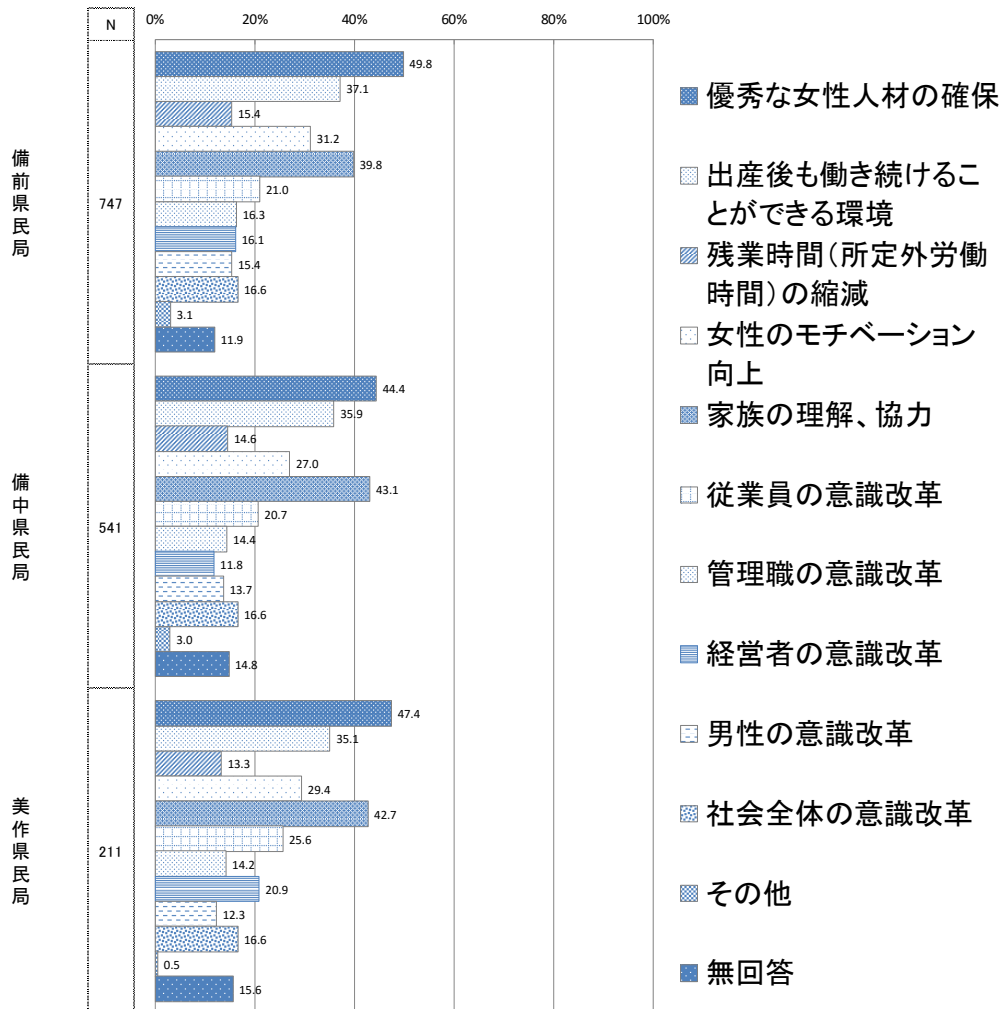
問 17 貴企業で、女性に管理職になることを打診し断られたことがありますか。ある場合はその理由をお答えください。



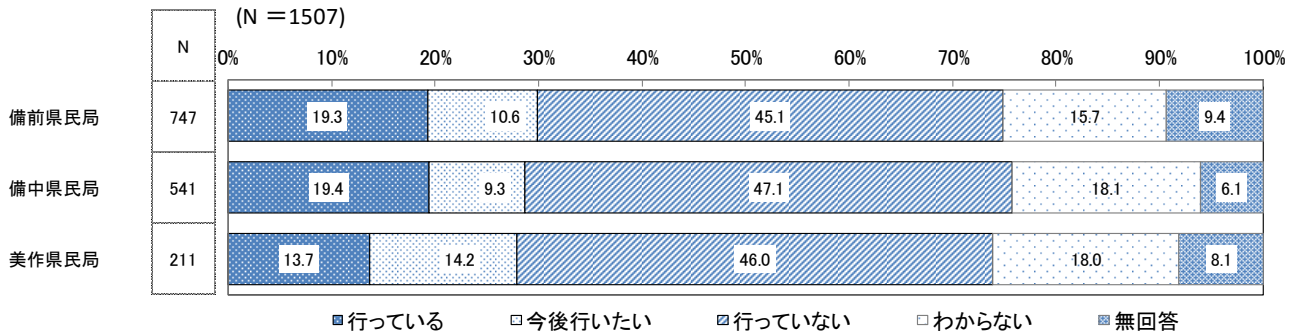
管理職を打診し断られた理由



問 1 8 女性の管理職登用にあって、重要なことは何だと思えますか。

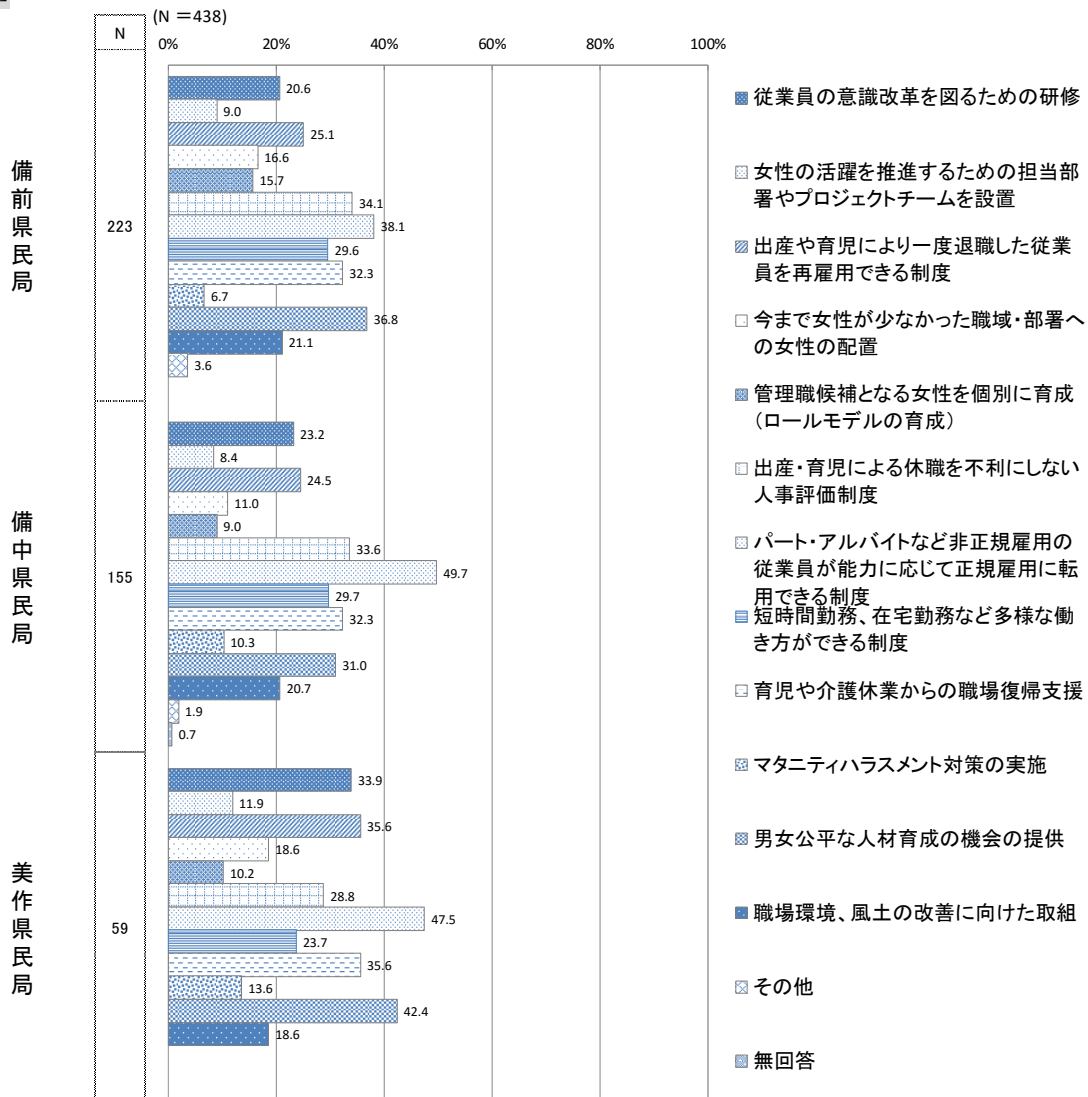


問 19 貴企業では、女性の活躍推進のための取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合はその取組を、行っていない場合はその理由を、お答えください。

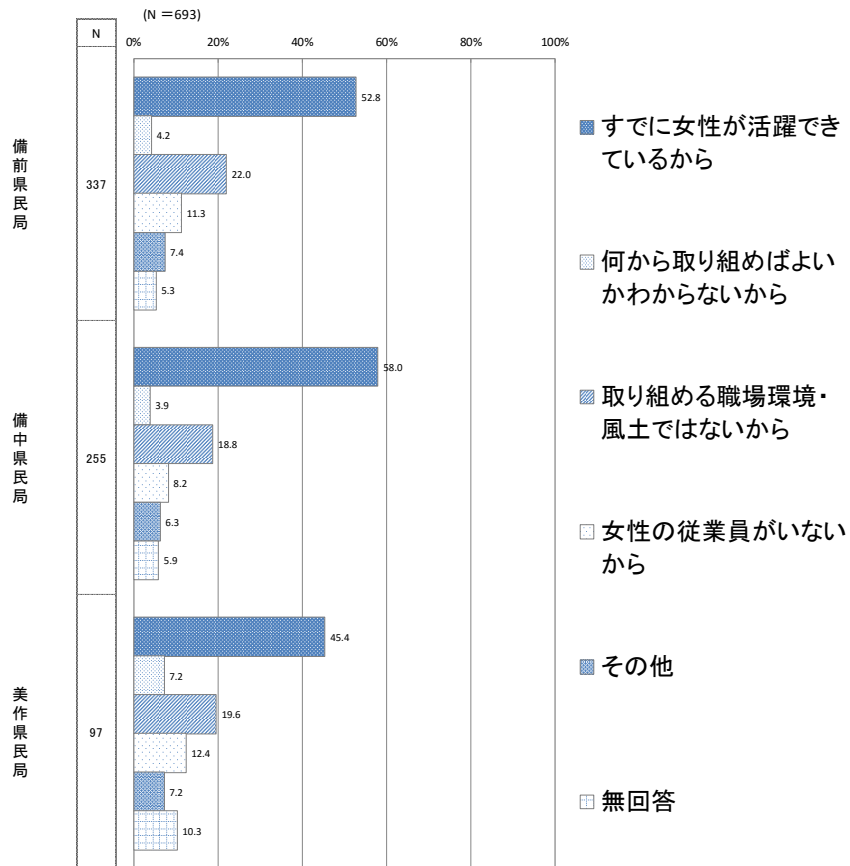


「行っている」と回答した企業の割合は、美作県民局地域が若干低いですが、「今後行いたい」と回答した企業を合わせた割合では、3地域ともほぼ同じとなっている。

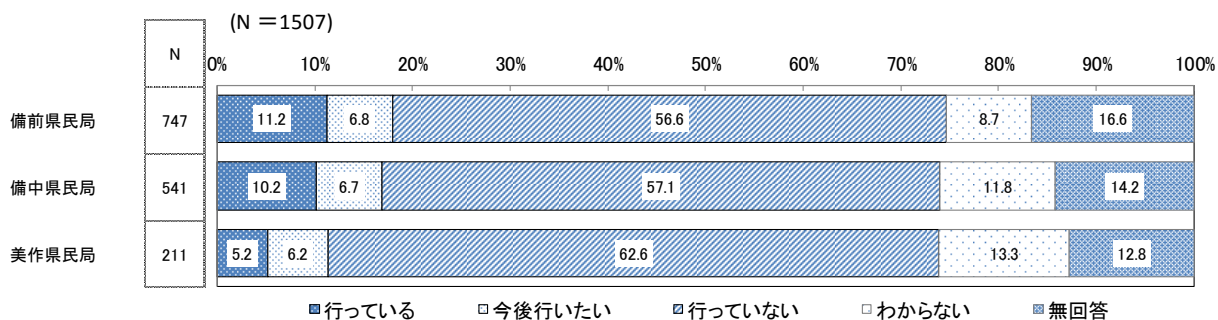
取組



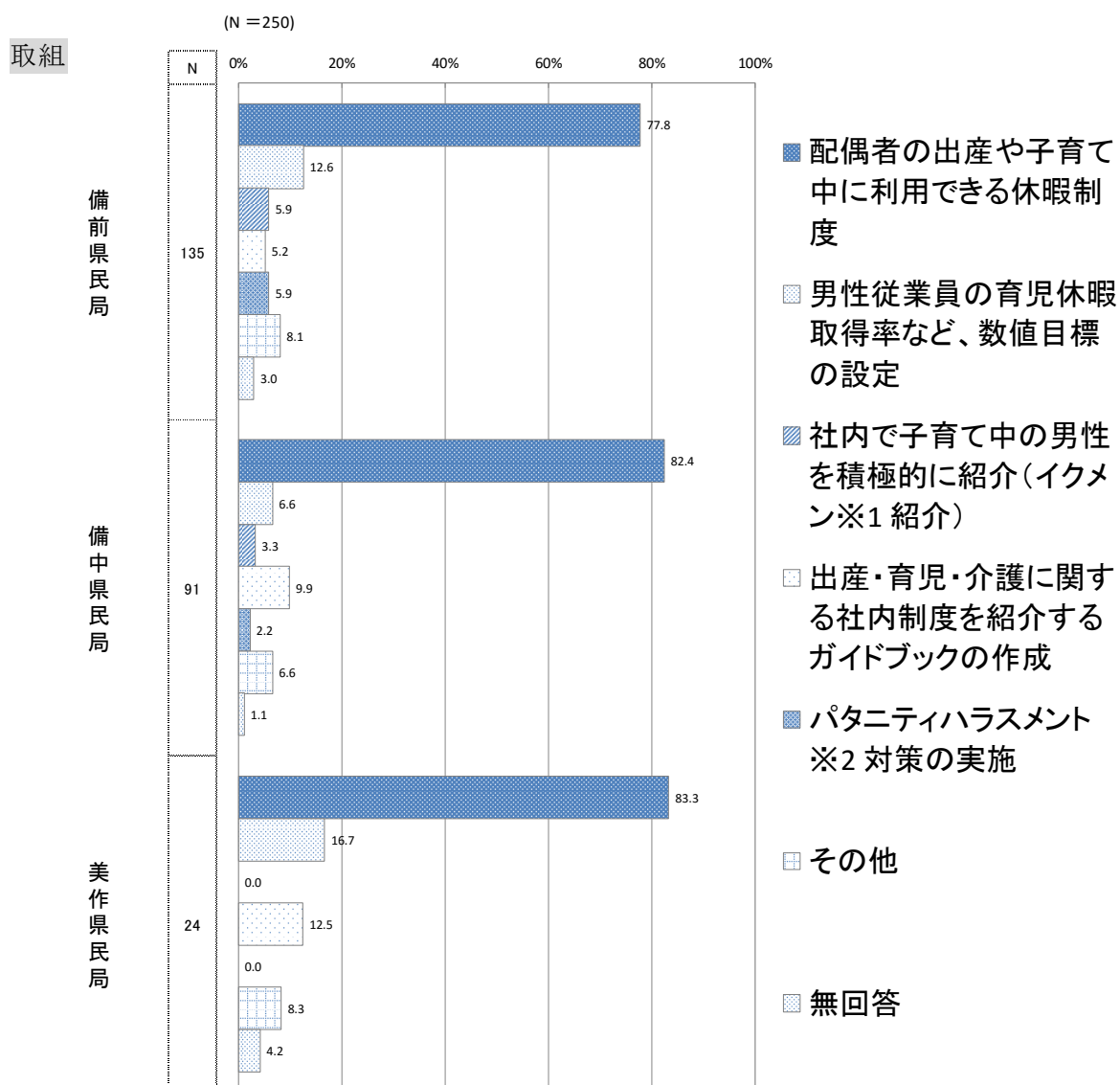
行っていない理由



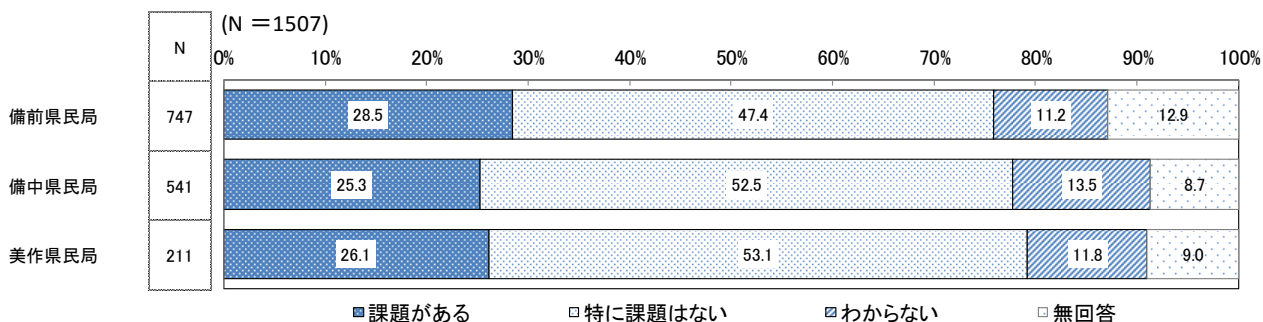
問 2 0 貴企業では、男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合は、その取組についてお答えください。



備前県民局地域は、「行っている」と回答した企業の割合が若干高い。

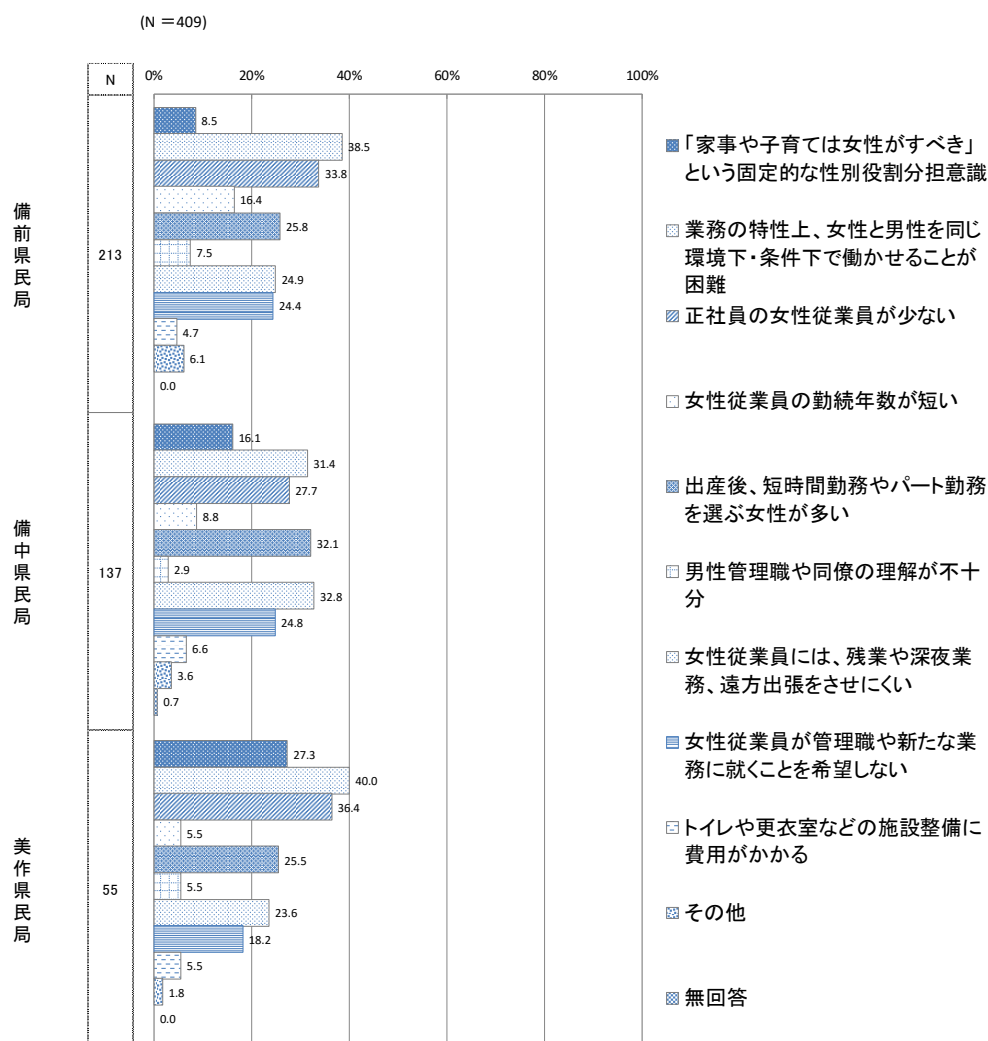


問 2 1 貴企業において、女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますか。
ある場合はその課題をお答えください。



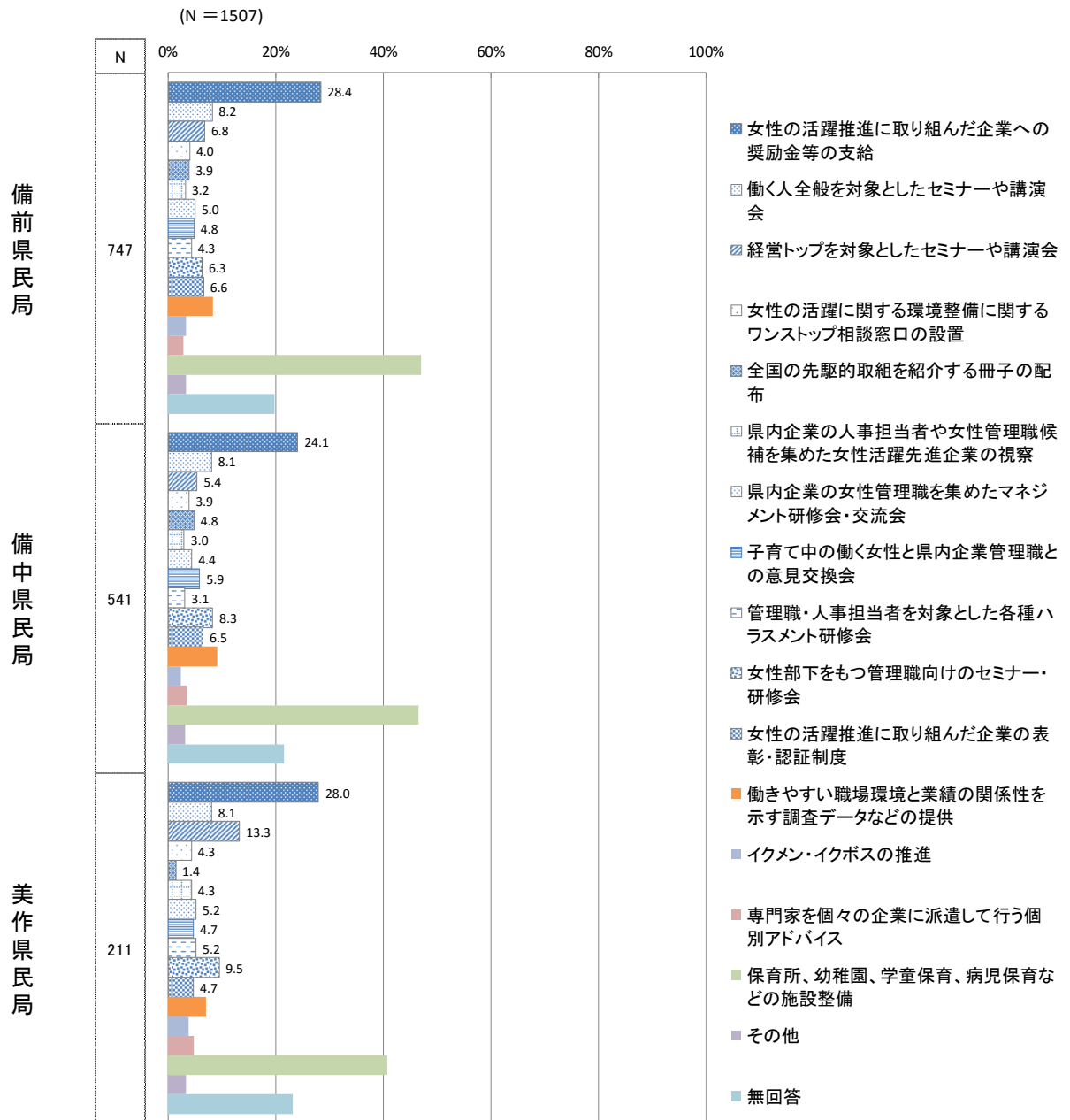
美作県民局地域は、「特に課題がない」と回答した企業の割合が若干高い。

女性の活躍を推進する上での課題



美作県民局地域では、「性別役割分担意識」と回答した企業の割合が高めで、備前県民局地域では、「女性従業員の勤続年数が短い」と回答した企業の割合が高めである。

問 2 2 女性の活躍推進を後押しすると思われる行政の取組・支援について、お答えください。専門家の派遣を希望する場合は、どのような専門家を希望するかお答えください。



< 問 2 3 は省略 >

< 問 2 4 は省略 >

女性の活躍推進に関する企業意識調査 にご協力をお願いします。

■岡山県女性の活躍推進に関する調査 ご回答:平成29年1月12日(木) 〆切

岡山県では、男女共同参画社会の実現に向けた基本計画「第4次おかやまウィズプラン」を策定し、“男女が共に活躍する社会づくり”を基本目標のひとつに掲げ、誰もが働きやすく、暮らしやすい社会を目指し、「仕事と生活の調和の実現」に取り組んでいくこととしています。

また、平成28年4月に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国、地方公共団体、民間事業者それぞれの責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が完全施行されました。

この調査は、企業における女性の採用や昇進の実態、職場における女性活躍の取組や課題などを把握し、これからの県の施策立案の基礎資料として活用するための調査です。

業務ご多忙のところ、誠にお手数をおかけいたしますが、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

【ご記入にあたってのお願い】

- 1 ご回答いただいた内容は、統計以外の目的に使用することではなく、個別の回答内容が公表されることは一切ありません。
- 2 この調査は、企業単位の調査ですので、本社以外に支社、工場及び営業所などの事業所があれば、それらも含めてご回答ください。
- 3 ご回答は、貴社の人事や総務をご担当なさっている方にお願いいたします。
- 4 ご回答は、あらかじめ設けてある選択肢の中から選ぶものと、内容をご記入いただくものがあります。次の要領でお願いいたします。

■ 選択肢の中から選ぶものは、(○は1つ)、(○はいくつでも)などと指定していますので、それに合わせてお答えください。

■ 答えが選択肢の中にない場合は、「その他()」を選び、()内にその内容を具体的に記入してください。

- 5 この調査は、**平成28年4月1日を基準日**としてお答えください。

【調査票のご提出について】

平成29年1月12日(木)までに、同封の返信用封筒(切手不要)により郵送をお願いします。

調査票の内容や記入方法についてのお問い合わせ先
【受託企業】株式会社東京商工リサーチ岡山支店 担当：山本、笠原
TEL：086-224-3311 (平日：9時～17時) FAX：086-224-0004

(注意) 用語について

- この調査では、直接雇用関係のある労働者を「従業員」と呼んでいます（パート・アルバイトも含む）。派遣社員は含みません。
- 「従業員」のうち、無期雇用契約でフルタイム勤務の労働者を「正社員」と呼んでいます。

問1 貴企業の概要について、お答えください。(○はそれぞれ1つ)

①	所在地	1 岡山市 2 倉敷市 3 津山市 4 玉野市 5 笠岡市 6 井原市 7 総社市 8 高梁市 9 新見市	10 備前市 11 瀬戸内市 12 赤磐市 13 真庭市 14 美作市 15 浅口市 16 和気町 17 早島町 18 里庄町	19 矢掛町 20 新庄村 21 鏡野町 22 勝央町 23 奈義町 24 西粟倉村 25 久米南町 26 美咲町 27 吉備中央町
②	従業員数	1 10名未満 2 10～29名 3 30～49名 4 50～99名	5 100～199名 6 200～300名 7 301名以上	
③	業種	1 鉱業、採石業、砂利採取業 2 建設業 3 製造業 4 電気・ガス・熱供給・水道業 5 情報通信業 6 運輸業、郵便業 7 卸売業、小売業 8 金融業、保険業	9 不動産業、物品賃貸業 10 学術研究、専門・技術サービス業 11 宿泊業、飲食サービス業 12 教育、学習支援業 13 医療、福祉 14 複合サービス業 15 サービス業 16 その他 ()	

問2 貴企業の従業員の年齢構成について、お答えください。

(1番多い年代、2番目に多い年代、それぞれに該当する年代1つに○)

①	従業員の数 が1番多い 年代	1	10・20 代	2	30代	3	40代	4	50代	5	60代 以上
②	従業員の数 が2番目に 多い年代	1	10・20 代	2	30代	3	40代	4	50代	5	60代 以上

問3 貴企業の正社員の年次有給休暇の取得状況（平均取得率）について、お答えください。（○は1つ）

1	20%未満	3	50～80%未満	5	100%
2	20～50%未満	4	80～100%未満	6	わからない

問4 年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。（○は1つ）

1	<u>行っている</u>	2	行っていない	3	わからない
---	--------------	---	--------	---	-------

その取組をお答えください。（○はいくつでも）

1	取得日数や取得率の年間目標（月間目標）を決めている
2	休暇取得予定を従業員間で共有している
3	担当者が休んでもフォローできる体制を整えている
4	誕生日休暇など、誰もが取得できる休暇制度を作っている
5	管理職が率先して休暇を取得するようにしている
6	その他（ ）

問5 貴企業における正社員1人当たりの平均残業時間（所定時間外労働時間）の状況についてお答えください。（○はそれぞれ1つ）

(1) 男性従業員の残業時間

1	0時間/月
2	1～10時間/月
3	11～20時間/月
4	21～30時間/月
5	31～40時間/月
6	40時間以上/月

(2) 女性従業員の残業時間

1	0時間/月
2	1～10時間/月
3	11～20時間/月
4	21～30時間/月
5	31～40時間/月
6	40時間以上/月

問6 残業を減らすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

1	<u>行っている</u>	2	行っていない	3	わからない
---	--------------	---	--------	---	-------

その取組をお答えください。(○はいくつでも)

1	ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの設定
2	残業を行う際の手続きの厳格化
3	業務体制の見直し
4	業務の効率化
5	管理職の意識改革
6	その他 ()

問7 貴企業において、残業を減らすための取組を行う上で課題となっていることがありますか。

(○は1つ)

1	<u>課題がある</u>	2	特に課題はない	3	わからない
---	--------------	---	---------	---	-------

その課題をお答えください。(○はいくつでも)

1	人手を増やしたいが、人材確保が難しい
2	効率化のための設備投資に費用がかかる
3	業務量の増減の見込み・予測が立てにくい
4	社内風土を変えるのが難しい
5	管理職の意識を変えるのが難しい
6	従業員の意識を変えるのが難しい
7	その他 ()

問8 以下の項目のうち、過去3年間の正社員の退職理由として、該当するものがあれば、お答えください。

(○はいくつでも)

(1) 男性の退職理由

1	自身の健康上の理由
2	家族の介護
3	配偶者の出産
4	育児
5	転勤(本人や家族)

(2) 女性の退職理由

1	自身の健康上の理由
2	家族の介護
3	出産
4	育児
5	転勤(本人や家族)

問9 次のうち、貴企業で取り入れている制度をお答えください（「取り入れている」の欄に○をつけてください。○はいくつでも）。取り入れている制度がある場合は、その利用状況（直近1年間の状況）についてもお答えください。

また、今後取り入れたい制度（○はいくつでも）があれば、あわせてお答えください。

※<____>内は 法定期間または用語の説明	取り入れている		よく利用されている	あまり利用されていない	全く利用されていない	今後取り入れたい
①法定を上回る育児休業制度 <子が1歳に達するまで (場合により1歳6ヶ月まで)>	⇒	1	2	3	4	
②法定を上回る介護休業制度 <93日>	⇒	1	2	3	4	
③法定を上回る短時間勤務制度 <子が3歳に達するまで>	⇒	1	2	3	4	
④法定を上回る子の看護休暇制度 <子1人につき年5日、2人以上は年10日>	⇒	1	2	3	4	
⑤法定を上回る介護休暇制度 <要介護者1人につき年5日、2人以上は年10日>	⇒	1	2	3	4	
⑥フレックスタイム制度の導入	⇒	1	2	3	4	
⑦時差出勤制度の導入 <始業・就業時間の繰り上げ、繰り下げ>	⇒	1	2	3	4	
⑧在宅勤務制度の導入	⇒	1	2	3	4	
⑨転勤猶予制度の導入 <子育て中など一定期間転勤を免除する制度>	⇒	1	2	3	4	
⑩転勤のない地域限定社員制度の導入	⇒	1	2	3	4	
⑪退職者再雇用制度の導入	⇒	1	2	3	4	
⑫育児・介護休業時の代替要員の確保 <新たな採用・他部署からの応援要員配置など>	⇒	1	2	3	4	
⑬事業所内託児所の設置	⇒	1	2	3	4	
⑭育児・介護休業からの復帰支援プログラムの導入	⇒	1	2	3	4	
⑮留学、資格取得など自己啓発のための 休暇制度の導入	⇒	1	2	3	4	
⑯その他 ()	⇒	1	2	3	4	

問10 貴企業の従業員に占める女性の割合について、お答えください。(○は1つ)

1	0%	4	41 ~ 50%	7	わからない
2	1 ~ 20%	5	51 ~ 70%		
3	21 ~ 40%	6	90%以上		

問11 貴企業における正社員の女性の平均勤続年数について、お答えください。(○は1つ)

1	3年未満	3	11~20年	5	わからない
2	3~10年	4	20年以上		

問12 貴企業において、女性従業員の割合を現在と比べ、増やしていく考えはありますか。(○は1つ)

1	増やしていきたい	2	変わらない	3	減らしていきたい
---	----------	---	-------	---	----------

問13 貴企業の求人に対する応募状況についてお答えください。(○は1つ)

1	男性も女性も同程度の数の応募がある	3	女性からの応募が多い
2	男性からの応募が多い	4	わからない

問14 女性からの応募を増やすための取組を行っていますか？行っている場合は、その取組をお答えください。(○は1つ。)

1	<u>取組を行っている</u>	2	取組は行っていない	3	わからない
---	-----------------	---	-----------	---	-------

その取組をお答えください。(○はいくつでも)

1	求人先に女性の多い大学・学校等を含める
2	合同企業説明会などで、女性従業員が会社案内を行っている
3	会社案内やホームページなどで、社内で活躍している女性従業員を紹介している
4	会社案内やホームページなどで、育児休業制度や短時間勤務制度など、出産や子育てに関わる社内制度を積極的に紹介している
5	平均勤続年数・有給休暇の平均取得日数の数値を積極的に公表している
6	採用権限のある者に女性を含めるなど、選考の中立性を確保している
7	その他 ()

問15 以下の役員及び管理職相当職の中で、貴企業において、女性が就いている役職をお答えください。(○はいくつでも)

1	事業主・社長	3	部長相当職	5	係長相当職
2	役員	4	課長相当職	6	その他

問16 今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。(○は1つ)

1	<u>積極的に登用したい</u>	2	<u>そういった考えはない</u>	3	わからない
---	------------------	---	-------------------	---	-------

→その理由をお答えください。(○はいくつでも)

1	女性従業員の数が少ないから
2	管理職になるための勤続年数を満たす女性従業員が少ないから
3	管理職になることを希望する女性従業員がいないから
4	女性に適したポストがないから
5	女性が管理職に就いた前例がないから
6	安全や体力面での不安があるから
7	仕事と家庭の両立が難しくなると思われるから
8	男性社員の理解が不十分だから
9	すでに女性を登用しているから
10	その他 ()

→その理由をお答えください。(○はいくつでも)

1	女性の発想やアイデア、視点を活かしたいから
2	意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから
3	ロールモデル※となるような女性の管理職を育てたいから
4	女性の管理職がひとりもないから
5	女性の従業員が多い職場だから (部署があるから)
6	職場環境・風土を変えていきたいから
7	その他 ()

※ 将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割を担うモデルのこと。模範。

問17 貴企業で、女性に管理職になることを打診し断られたことがありますか。ある場合はその理由をお答えください。(○は1つ)

1	<u>断られたことがある</u>	2	断られたことはない	3	わからない
---	------------------	---	-----------	---	-------

その理由をお答えください。(○はいくつでも)

1	今より責任が重くなるから
2	管理職に就く自信がない、向いていないから
3	仕事と家庭の両立ができるかどうか、不安だから
4	管理的業務より、実務を続けたいから
5	その他()

問18 女性の管理職登用にあって、重要なことは何だと思えますか。(○はいくつでも)

1	優秀な女性人材の確保
2	出産後も働き続けることができる環境
3	残業時間(所定外労働時間)の縮減
4	女性のモチベーション向上
5	家族の理解、協力
6	従業員の意識改革
7	管理職の意識改革
8	経営者の意識改革
9	男性の意識改革
10	社会全体の意識改革
11	その他()

問19 貴企業では、女性の活躍推進のための取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合はその取組を、行っていない場合はその理由を、お答えください。(○は1つ)

1	<u>行っている</u>	2	<u>今後行いたい</u>	3	<u>行っていない</u>	4	わからない
---	--------------	---	---------------	---	---------------	---	-------

その理由をお答えください。(○はいくつでも)

1	すでに女性が活躍できているから
2	何から取り組めばよいかわからないから
3	取り組める職場環境・風土ではないから
4	女性の従業員がいないから
5	その他 ()

その取組をお答えください。(○はいくつでも) ※男女の区別なく取り組んでいるものも含まれます。

1	従業員の意識改革を図るための研修
2	女性の活躍を推進するための担当部署やプロジェクトチームを設置
3	出産や育児により一度退職した従業員を再雇用できる制度
4	今まで女性が少なかった職域・部署への女性の配置
5	管理職候補となる女性を個別に育成(ロールモデルの育成)
6	出産・育児による休職を不利にしない人事評価制度
7	パート・アルバイトなど非正規雇用の従業員が能力に応じて正規雇用に転用できる制度
8	短時間勤務、在宅勤務など多様な働き方ができる制度
9	育児や介護休業からの職場復帰支援
10	マタニティハラスメント対策の実施
11	男女公平な人材育成の機会の提供
12	職場環境、風土の改善に向けた取組
13	その他 ()

問20 貴企業では、男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合は、その取組についてお答えください。(○は1つ)

1	<u>行っている</u>	2	<u>今後行いたい</u>	3	行っていない	4	わからない
---	--------------	---	---------------	---	--------	---	-------

その取組をお答えください。(○はいくつでも) ※男女の区別なく取り組んでいるものも含まれます。

1	配偶者の出産や子育て中に利用できる休暇制度
2	男性従業員の育児休暇取得率など、数値目標の設定
3	社内で子育て中の男性を積極的に紹介(イクメン※1紹介)
4	出産・育児・介護に関する社内制度を紹介するガイドブックの作成
5	パタニティハラスメント※2対策の実施
6	その他()

※1 育児を積極的に行う男性

※2 男性の育児休業等の取得を妨げる行為

問21 貴企業において、女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますか。

(○は1つ)

1	<u>課題がある</u>	2	特に課題はない	3	わからない
---	--------------	---	---------	---	-------

その課題をお答えください。(○はいくつでも)

1	「家事や子育ては女性がすべき」という固定的な性別役割分担意識
2	業務の特性上、女性と男性を同じ環境下・条件下で働かせることが困難
3	正社員の女性従業員が少ない
4	女性従業員の勤続年数が短い
5	出産後、短時間勤務やパート勤務を選ぶ女性が多い
6	男性管理職や同僚の理解が不十分
7	女性従業員には、残業や深夜業務、遠方出張をさせにくい
8	女性従業員が管理職や新たな業務に就くことを希望しない
9	トイレや更衣室などの施設整備に費用がかかる
10	その他()

問22 女性の活躍推進を後押しすると思われる行政の取組・支援について、お答えください。

(○は3つまで)

1	女性の活躍推進に取り組んだ企業への奨励金等の支給
2	働く人全般を対象としたセミナーや講演会
3	経営トップを対象としたセミナーや講演会
4	女性の活躍に関する環境整備に関するワンストップ相談窓口の設置
5	全国の先駆的取組を紹介する冊子の配布
6	県内企業の人事担当者や女性管理職候補を集めた女性活躍先進企業の視察
7	県内企業の女性管理職を集めたマネジメント研修会・交流会
8	子育て中の働く女性と県内企業管理職との意見交換会
9	管理職・人事担当者を対象とした各種ハラスメント研修会
10	女性部下をもつ管理職向けのセミナー・研修会
11	女性の活躍推進に取り組んだ企業の表彰・認証制度
12	働きやすい職場環境と業績の関係性を示す調査データなどの提供
13	イクメン・イクボスの推進
14	<u>専門家</u> を個々の企業に派遣して行う個別アドバイス
15	保育所、幼稚園、学童保育、病児保育などの施設整備
16	その他 ()

▶ どのような専門家の派遣を希望しますか。(○はいくつでも)

1	社会保険労務士	4	弁護士
2	中小企業診断士	5	ワークライフバランスコンサルタント
3	経営コンサルタント	6	その他()

問23 行政の取組や助成制度などの情報を収集する手段をご回答ください。(○は2つまで)

1	国や県のホームページで閲覧・検索
2	国や県が定期的に発行する広報誌や公共施設に設置してあるチラシ、リーフレット
3	国や県が主催する説明会、研修会、セミナーに参加
4	業界団体や経営者団体が発行する冊子や主催するセミナーなどに参加
5	その他 ()

問24 講演会やセミナーへの参加を決める際のポイントをお答えください。(○は3つまで)

1	参加が無料であること
2	参加が有料であること
3	会場に無料駐車場があること
4	会場が駅の近くであること
5	国や県など公的機関が主催していること
6	経済・産業団体（経営者協会、経済同友会、商工会議所、商工会、産業振興財団など）から案内があった講演やセミナー等であること
7	講師が著名な人物であること
8	実践的な内容であること
9	平日の午前開催であること
10	平日の午後開催であること
11	連続2日や全4回など、集中した研修でまとまった知識が得られること
12	事前申し込み不要であること
13	国や県などの補助金や助成金の説明があること
14	その他（ ）

問25 今後の女性活躍推進に関する施策で行政に期待すること、女性活躍に対する考え・ご意見などありましたら、ご自由に記入してください。

お忙しいところ、調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。

アンケート調査票は、1月12日（木）までに同封の封筒にてご返送ください。