

## 基本目標 Ⅲ 男女が共に活躍する社会づくり

女性は我が国の人口、有権者の半数を占めています。男女が社会のあらゆる分野に参画し、共に責任を担うことは、男女共同参画社会の基礎となるものであり、女性の活躍が進むことは、すべての人が生きがいを感じられ、多様性が尊重される社会の実現とともに、社会経済の持続的な発展の確保にもつながるものです。

行政はもとより、関係機関、各種団体、事業者・企業などへも働きかけ、女性の参画の拡大を一層推進します。

あわせて、活躍が期待されながらも女性の参画が進んでいない医療、科学技術・学術などの分野や、農林水産業、建設業、自営業などの産業において、女性の活躍の場の拡大に向けた取組を行います。

雇用については、職場における男女の均等な機会と待遇の確保などを一層推進し、ライフイベントにより不本意に離職することなく働き続けられるよう、一人ひとりのライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方を選択できる環境づくりを進めます。あわせて、意欲と能力のある女性が、さらに社会での活躍の場を広げるためのチャレンジを支援するとともに、再就職等に向けた支援を行います。

また、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現により、一人ひとりが仕事、家庭、地域活動、趣味や自己啓発などをバランスよく充実させ、誰もが働きやすく、暮らしやすい社会を目指します。

コロナ禍を経て、本県から大都市圏への転出超過は再び拡大しており、進学や就職による若い世代の流出が多く、結婚・出産を迎える年代とも重なることから、少子化にも直結する課題となっています。このような状況も踏まえ、さまざまなライフステージにあっても、誰もが自分らしく生きられる魅力ある地域づくりとその発信に一層取り組みます。

数値目標	策定時	目標値
管理職における女性比率(民間企業/課長級以上)	18.5%(R7)	21.2%(R12)

## 重点目標 10 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

### 現状と課題

政策・方針決定過程への参画とは、企画立案の段階から携わり、責任を担うことです。

政治分野における男女共同参画の推進は、政治に民意をより一層反映させる観点から極めて重要です。平成30(2018)年には議会等の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、令和3(2021)年には、男女を問わず、立候補や議員活動をしやすい環境整備等が必要として、政党等の取組を促進するとともに、国・地方公共団体の施策を強化するための改正法が施行されました。

本県における女性議員の比率は、県議会21.8%(全国第4位。全国計14.6%)、市議会14.0%(全国第37位。全国計20.3%)、町村議会14.6%(全国第21位。全国計14.1%)となっています。(令和6(2024)年12月31日現在)

また、行政サービスの対象の半数は女性であり、ニーズに合ったサービスを提供するためにも、行政の政策・方針決定過程において、さらに多くの女性が参画する必要があります。

令和8(2026)年4月からは女性管理職比率の公表等が義務化されます。本県における民間企業の管理職における女性比率は18.5%となっており、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)(注12)など、企業における女性登用を加速する取組を積極的に推進します。

県民意識調査では、今後女性がもっと増える方がよいと思う役職について、「国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員」が63.7%と最も高く、次いで「都道府県知事・市町村長」(58.3%)、「企業の管理職」(45.5%)などの順となっており、多くの県民が政治や経済分野における女性の参画に期待しています。

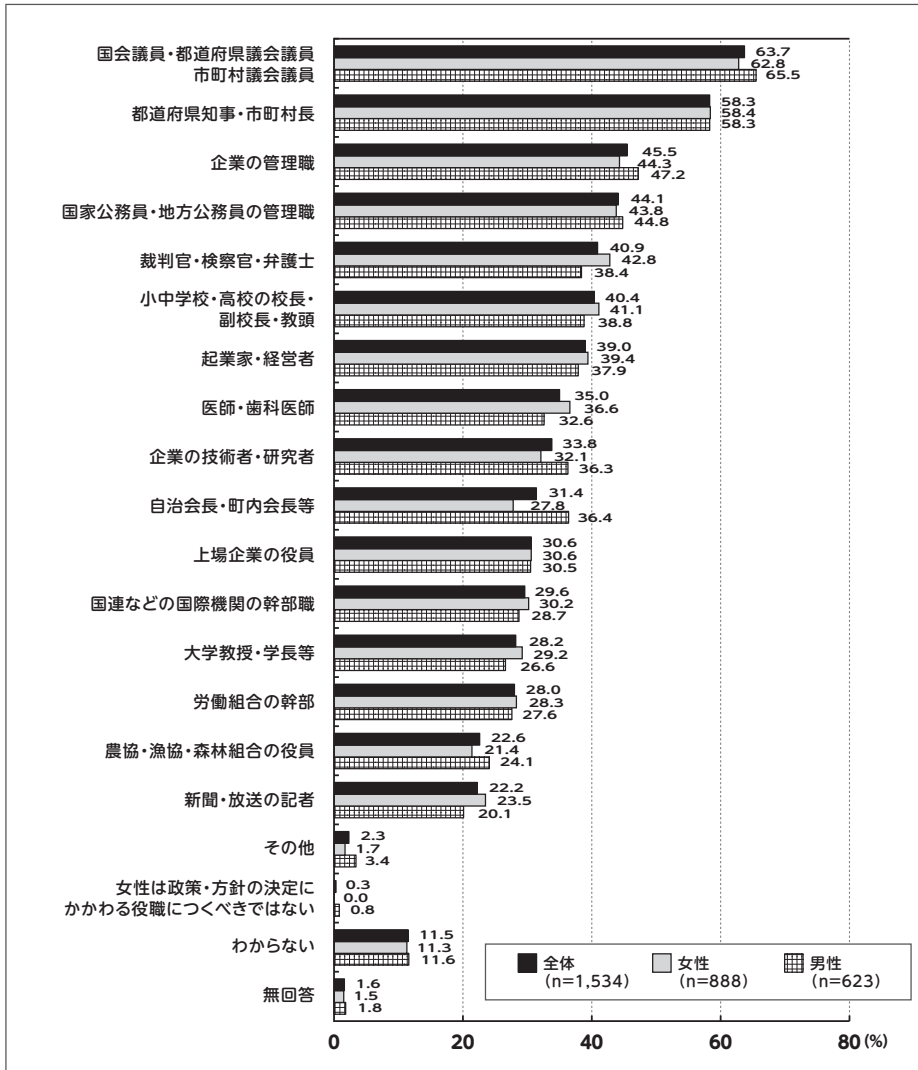
#### (注12) 積極的改善措置(ポジティブ・アクション)

固定的な性別役割分担意識や過去の経緯から、活動に参画する機会が提供されず、男女の間に事実上生じている差(例 営業職に女性は配置されていない、役職者が男性ばかりで女性がいらないなど)の解消を目指して、個々の事業者・企業が自主的・積極的に、男女のいずれか一方に対し、機会を提供する取組のことです。

男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するために積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入が必要となります。例としては、県の審議会等委員や、管理職における女性比率の目標設定などがあります。

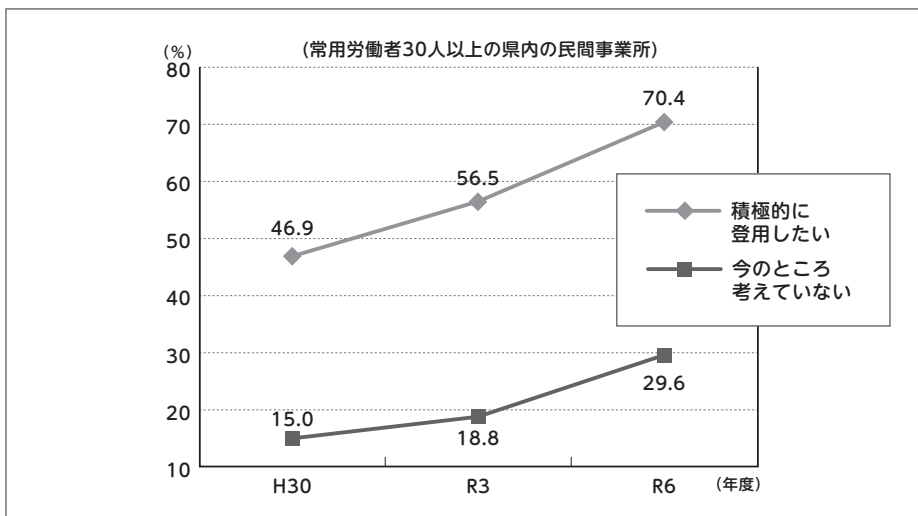
### ■今後女性がもっと増える方がよいと思う役職

Q：次にあげるような政策・方針の決定にかかわる役職において、今後女性がもっと増える方がよいとあなたが思うものをすべてお答えください。(複数回答)



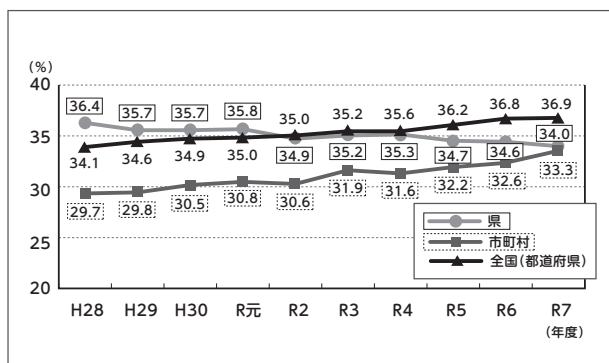
※令和6年「男女共同参画社会に関する県民意識調査」

### ■今後の女性の管理職登用への取組方針(岡山県)



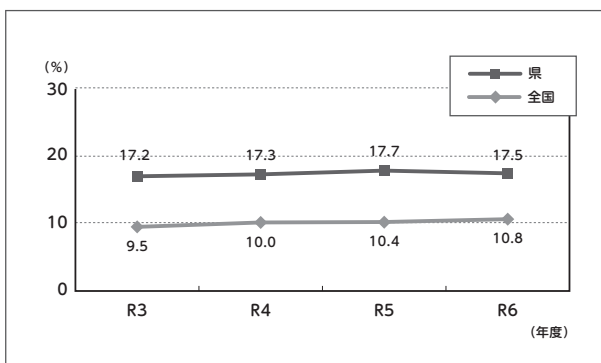
※R3年度までは労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査」、R6年度は人権・男女共同参画課「県内事業所の男性育休取得状況等に関する調査」

## ■ 県・市町村の審議会等委員の女性比率



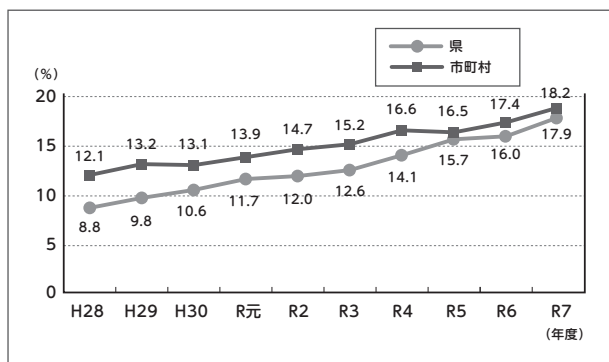
※内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(各年度4月1日時点)

## ■ 管理職における女性比率(民間企業/課長級以上)



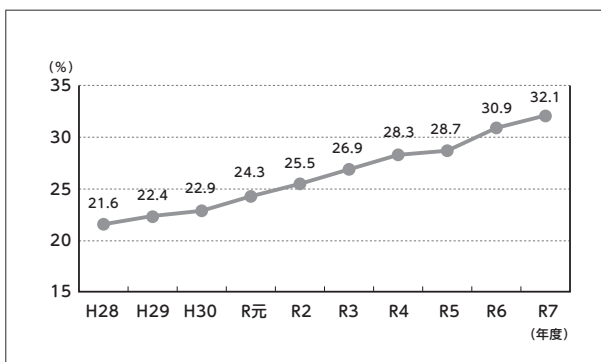
※県：「県内事業所の男性育休取得状況等に関する調査」  
全国：厚生労働省「雇用均等基本調査」(役員含む)

## ■ 管理職における女性比率(一般職公務員/課長級以上)



※人事課、教育庁、人権・男女共同参画課調べ(各年度4月1日時点)

## ■ 管理職における女性比率(教育職公務員/教頭以上)



※文部科学省「学校基本調査」(各年度5月1日時点)

数値目標		策定時	目標値
県の審議会等委員の女性比率		34.0%(R7)	40.0%(R12)
管理職における女性比率	(民間企業/課長級以上) *	18.5%(R7)	21.2%(R12)
	(一般職公務員/課長級以上) **	18.1%(R7)	21.8%(R12)
	(教育職公務員/教頭以上) ***	32.1%(R7)	36.4%(R12)
女性の管理職登用を積極的に取り組みたいとする企業の割合		64.3%(R7)	77.0%(R12)

\* 「県内事業所の男性育休取得状況等に関する調査」による。課長級以上を対象とする。

\*\* 内閣府「地方公共団体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」による。県及び県内市町村の一般職公務員の課長級以上を対象とする。

\*\*\* 文部科学省「学校基本調査」による。公立の小学校・中学校・義務教育学校・中等教育学校・高等学校・特別支援学校の校長・副校長・教頭を対象とする。

## 施策の方向

### ① 公的分野における女性の参画拡大

#### 推進する施策

- ◇政治分野における女性参画についての情報収集・提供や県民の関心と理解を深めるための啓発(県民生活部 人権・男女共同参画課・ウィズセンター)
- ◇女性の投票参加への促進や政治意識の向上などを目的とした主権者教育の実施(県選挙管理委員会)
- ◇主権者としての権利と義務を自覚し、民主政治等についての理解を深めるための主権者教育の推進(教育庁 高校教育課)

- ◇県の審議会等委員への女性の参画推進〔全部局〕
- ◇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〔県民生活部 人権・男女共同参画課〕  
〔再掲〕
- ◇男女共同参画の視点をもった地域リーダー等の養成〔県民生活部 ウィズセンター〕〔再掲〕
- ◇県の女性職員の登用推進、職域の拡大等〔総務部 人事課、教育庁 教育政策課〕
- ◇女性教職員の登用促進、職域の拡大等〔教育庁 教職員課〕
- ◇女性警察官の採用及び登用の拡大〔警察本部 警務課〕

## ② 民間企業等における女性の参画拡大

### 推進する施策

- ◇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〔全部局〕
- ◇企業等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進〔県民生活部 人権・男女共同参画課、産業労働部 労働雇用政策課〕
- ◇管理職への女性の登用に向けた支援〔県民生活部 人権・男女共同参画課〕

## 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

### 現状と課題

さまざまな分野における女性の活躍の場の拡大について、医療分野では、医師をはじめとする医療従事者の女性も増えていますが、長時間労働や不規則な勤務形態によって育児・介護などと仕事との両立が難しいことから、就業の継続や復職支援のための環境整備が求められています。

科学技術・学術分野では、女性研究者・技術者の活躍を推進することで多様な視点・発想によるイノベーションをもたらすことが期待されることから、子どもの頃から科学技術への興味・関心や理解を向上させる取組を推進します。また、本人だけではなく、保護者や教員等の「女性に理系は向いていない」といった無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)について気付きを促すとともに、理工系分野への進路選択に関する理解を促進し、時代を担う女性の科学技術人材を育成することも重要です。

各種の産業の面から見た女性の活躍の場の拡大について、農林水産業、建設業、自営業などでは、多くの女性が活躍し、生産や経営の担い手として大変重要な役割を果たしていますが、経営や事業運営の方針決定への参画が十分にできていないなど、女性の果たしている役割が十分に認識・評価されていない状況にあります。

女性が果たしている役割に見合う評価を受け、経営や事業運営のパートナーとして参画することで、女性が喜びと責任を持って働くことができ、ひいては地域産業の活性化につながります。

数値目標	計画策定時	目標値
復職した女性医師数 *	43人 (R3～R6 累計)	55人 (R8～R12 累計)
農家における新規家族経営協定締結数(注13)	110件 (R3～R6 累計)	114件 (R8～R12 累計)

\* 県の女性医師等の復職支援事業を利用して復職した人数

#### (注13) 家族経営協定

農業経営における経営方針や役割分担、就業条件、収益配分、生活の取り決め等を家族間の話し合いにより文書化し明確にすることで、女性や後継者が意欲的に農業に取り組める環境を作り出すことを目的としています。

### 施策の方向

#### ① さまざまな分野(医療・科学など)における女性の活躍の場の拡大

##### 推進する施策

- ◇ロールモデルの活用による女性活躍の推進〔県民生活部 人権・男女共同参画課〕
- ◇女性医師の復職支援〔保健医療部 医療推進課〕
- ◇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〔産業労働部 産業振興課〕
- ◇高等学校における理数教育に関する事業の推進〔教育庁 高校教育課〕

- ◇科学に関するさまざまな体験や学習機会の提供〔教育庁 生涯学習課〕
- ◇地域づくりやボランティア、NPO活動への参画促進〔県民生活部 県民生活課〕

## ② さまざまな産業（農林水産業・建設業・自営業など）における女性の活躍の場の拡大

### 推進する施策

- ◇ロールモデルの活用による女性活躍の推進〔県民生活部 人権・男女共同参画課〕〔再掲〕
- ◇商工会議所・商工会の女性部、女性会への活動支援〔産業労働部 経営支援課〕
- ◇商工会議所・商工会への女性の参画支援〔産業労働部 経営支援課〕
- ◇家族経営協定締結の促進〔農林水産部 農産課〕
- ◇女性の認定農業者の拡大〔農林水産部 農産課〕
- ◇女性農業者等の経営参画推進〔農林水産部 農産課〕
- ◇農業士の育成〔農林水産部 農産課〕
- ◇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〔農林水産部 農産課〕
- ◇「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〔農林水産部 農産課〕〔再掲〕
- ◇農業委員会への女性の参画促進〔農林水産部 農村振興課〕
- ◇女性狩猟者の確保・育成〔農林水産部 鳥獣害対策室〕
- ◇建設産業に従事する女性技術者を中心に組織した団体による、建設産業への女性の入職希望者の拡大及び定着支援〔土木部 監理課〕

## 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

### 現状と課題

働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、地域経済の持続的発展や企業の活性化の観点からも重要です。女性の就業についてみると、第1子出産前後の就業継続率は約7割となり、出産や育児を機に女性が離職することによる、いわゆる「M字カーブ」問題は改善傾向にありますが、女性の正規雇用労働者比率が20代後半にピークを迎えた後、低下を続ける「L字カーブ」の課題が残っています。その背景として、長時間労働や女性への家事・育児等の負担の偏り、その根底にある固定的な性別役割分担意識があります。企業等において、短時間勤務制度やテレワークをはじめとする多様で柔軟な働き方の導入に向けた取組等が進められることにより、働きたい女性が仕事と子育て・介護などの二者択一を迫られることなく、働き続けることのできる環境づくりや、復職する際に選択可能な働き方が提供される必要があります。

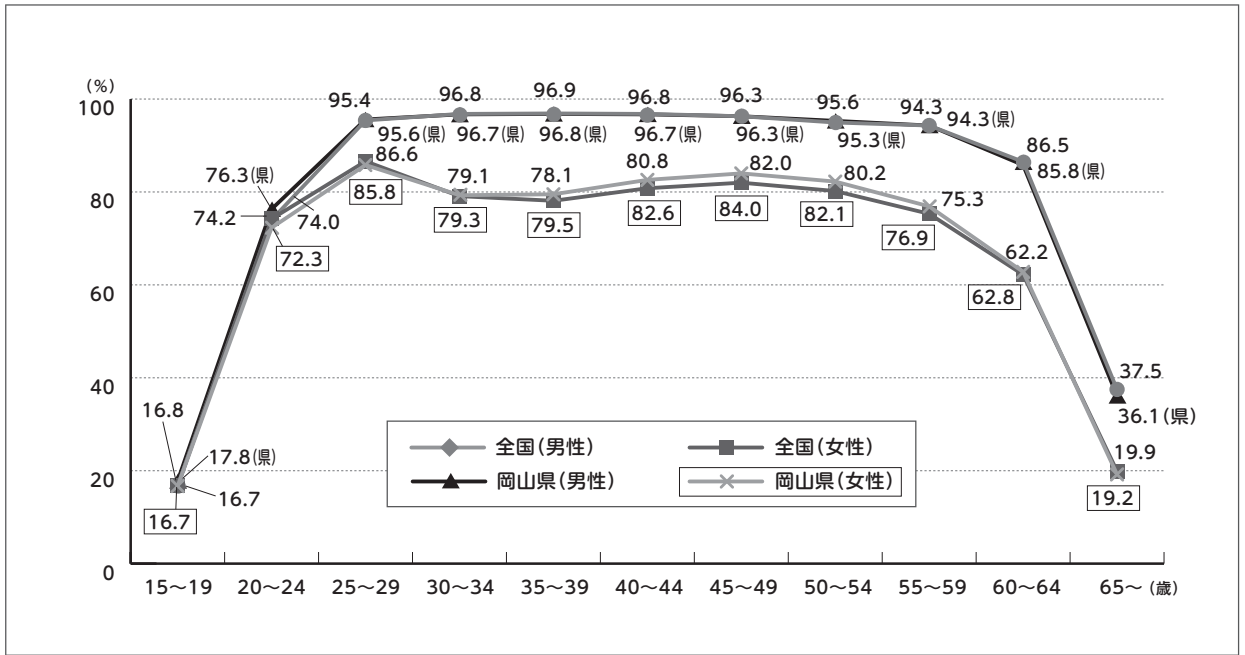
非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えることで女性の能力発揮を促進するという意義もある一方、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状においては、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正規雇用と非正規雇用間の格差は、男女間の格差の一因になっているという問題もあります。

また、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」等が令和7(2025)年6月に改正され、カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。ハラスメントに対する一層実効性のある対応が求められます。

実質的な男女平等の実現に向けて、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」をはじめ、男女雇用機会均等法の定着促進、労働基準法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、女性活躍推進法などの関係法令を含めた制度・趣旨の徹底、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の普及啓発などに取り組む必要があります。

数値目標	策定時	目標値
女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合	67.4%(R6)	73.4%(R12)
女性の活躍推進への取組を行っている企業の割合	65.6%(R7)	75.0%(R12)

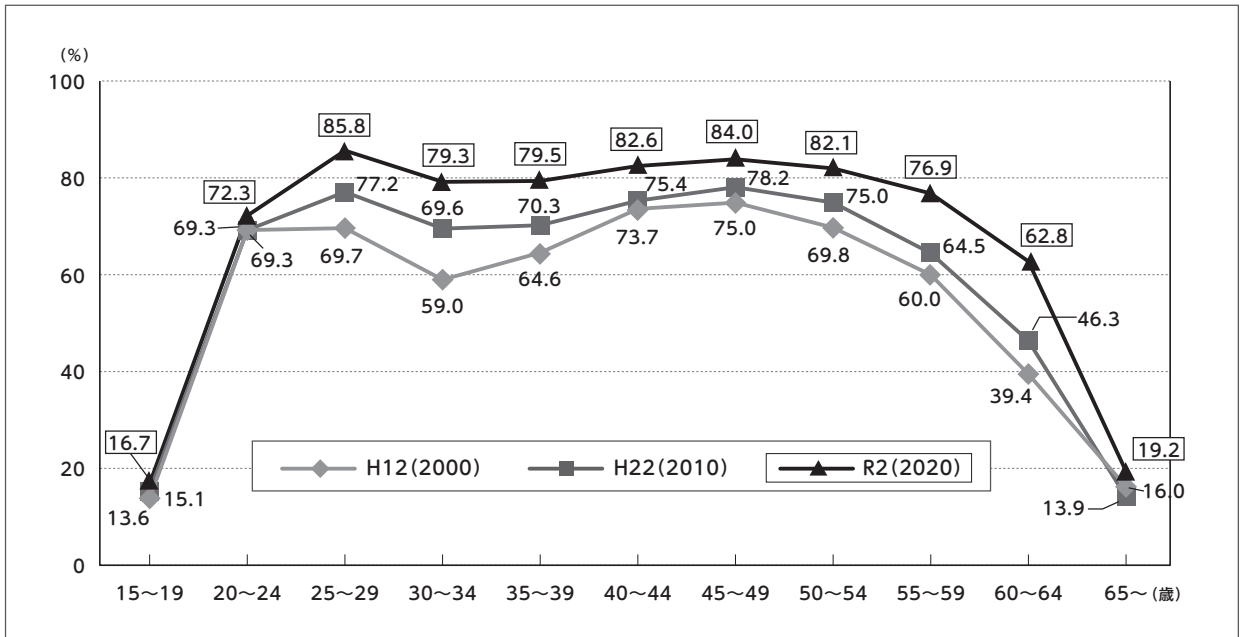
■年齢階級別労働力率(全国・岡山県)



※総務省「令和2年国勢調査」  
労働力率は、15歳以上人口(労働力状態「不詳」を除く。)に占める労働力人口の割合をいう。

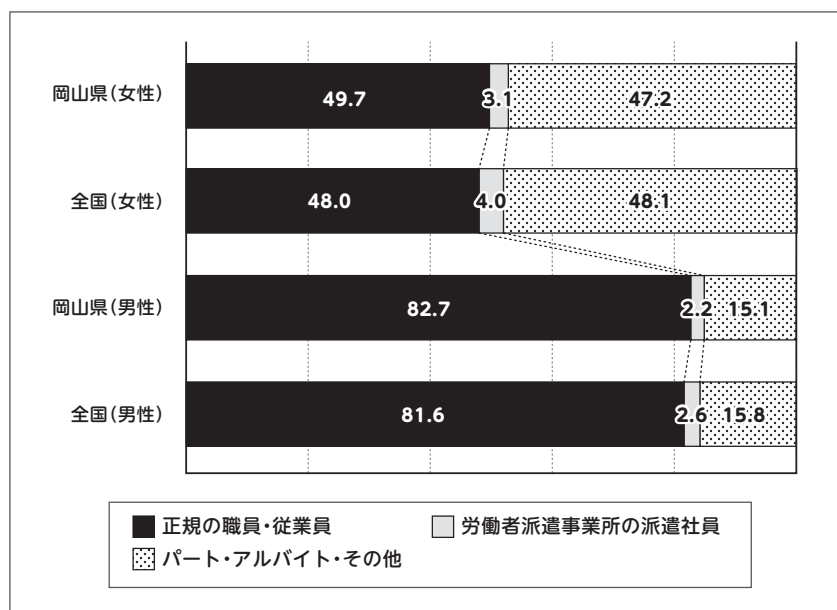
■女性の年齢階級別労働力率の推移(岡山県)

(再掲)



※総務省「国勢調査」  
労働力率は、15歳以上人口(労働力状態「不詳」を除く。)に占める労働力人口の割合をいう。

## ■15歳以上雇用者の内訳(全国・岡山県)



※総務省「令和2年国勢調査」

## ■女性の活躍推進に向けた今後行いたい取組(複数回答)

事業所区分	管理職候補となる女性を個別に育成	従業員の意識改革を図る研修	女性活躍推進の担当部署等の設置	女性が少ない職域・部署への女性の配置
30人以上	23.5%	21.5%	15.4%	15.0%

※「令和7年度県内事業所の男性育休取得状況等に関する調査」

## 施策の方向

### ① 男女の均等な機会と待遇の確保の促進

#### 推進する施策

- ◇企業等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進〔県民生活部 人権・男女共同参画課、産業労働部 労働雇用政策課〕[再掲]
- ◇関係法令等の周知〔県民生活部 人権・男女共同参画課、産業労働部 労働雇用政策課〕[再掲]
- ◇民間事業所の育児・介護休業制度や女性の活躍の推進状況に関する調査結果の公表〔県民生活部 人権・男女共同参画課、産業労働部 労働雇用政策課〕

### ② 女性が働き続けることのできる環境づくり

#### 推進する施策

- ◇仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のための広報・啓発等〔県民生活部 人権・男女共同参画課、子ども・福祉部 子ども未来課、産業労働部 労働雇用政策課〕[再掲]
- ◇専門家の派遣による企業の取組の支援〔県民生活部 人権・男女共同参画課、子ども・福祉部 子ども未来課〕[再掲]
- ◇女性の就労に関する情報提供〔県民生活部 ウィズセンター、産業労働部 労働雇用政策課〕
- ◇待機児童解消に向けた保育所の整備・保育人材の確保等の推進〔子ども・福祉部 子ども未来課〕
- ◇建設産業に従事する女性技術者を中心に組織した団体による、建設産業への女性の入職希望者の拡大及び定着支援〔土木部 監理課〕[再掲]

### ③ さまざまなハラスメントへの対応

#### 推進する施策

- ◇県の職場におけるハラスメント防止対策の推進〔総務部 人事課、教育庁 教育政策課・教職員課、警察本部 監察課〕〔再掲〕
- ◇職場におけるハラスメント防止対策の普及・啓発〔産業労働部 労働雇用政策課〕〔再掲〕
- ◇講座や各種媒体等を通じた、カスタマーハラスメントに関する消費者への意識啓発〔県民生活部 暮らし安全安心課〕

## 重点目標13 女性のチャレンジ支援

### 現状と課題

男女共同参画社会を実現するためには、女性が自らの意識と能力を高め、力を付け、行動していく必要があります。

県民意識調査では、職場の管理職や役員への就任の依頼に対して「引き受ける(引き受けた)」と回答した人は女性の約2割、「断る(断った)」人は、女性の約5割(52.9%)となっています。「断る(断った)」理由としては、男女ともに「責任が重くなる」、「業務量が増え長時間労働になる」、「部下を管理・指導できる自信がない」が上位となっていますが、女性は「仕事と育児の両立が困難になる」、「仕事と介護の両立が困難になる」が男性に比べて高くなっています。

このため、女性が活躍できる環境づくりに向けた企業の取組を支援するとともに、ロールモデルの活用などを通じて、女性自身の活躍に向けた意欲を喚起し、女性のキャリア形成を支援していく必要があります。

また、女性の職業能力を高めるための知識・技術の習得やチャレンジしたい女性への情報提供、さらには、国のデジタル社会の実現に向けた取組などを見据えたデジタル人材の育成に取り組むとともに、創業についての情報提供、専門知識の習得などについて支援する必要があります。

子育て中の女性等の就職支援について、短時間勤務やテレワークといった多様な働き方の情報提供などが求められています。

数値目標	策定時	目標値
ウィズセンターで実施する女性活躍支援講座・再就職支援講座の参加者数	505人(R6)	550人(R12)

### 施策の方向

#### ① 職業能力開発と能力発揮の支援の充実

##### 推進する施策

- ◇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〔産業労働部 労働雇用政策課〕
- ◇女性の就職・キャリア形成のための啓発及び情報提供〔県民生活部 ウィズセンター〕
- ◇女性デジタル人材の育成・就業支援〔総合政策局 政策推進課〕
- ◇女性医師の復職支援〔保健医療部 医療推進課〕〔再掲〕
- ◇未就業医療従事者への就労支援〔保健医療部 医療推進課〕
- ◇デジタル人材の育成に向けた取組の推進〔産業労働部 経営支援課〕
- ◇創業相談窓口の設置やセミナーの開催等による創業支援〔産業労働部 経営支援課〕
- ◇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〔産業労働部 労働雇用政策課〕
- ◇IJUターン希望者の就職支援〔産業労働部 労働雇用政策課〕
- ◇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〔産業労働部 労働雇用政策課〕

## ② 女性活躍の「見える化」の取組の推進

### 推進する施策

- ◇ロールモデルの活用による女性活躍の推進〔県民生活部 人権・男女共同参画課〕〔再掲〕
- ◇女性活躍に関する情報収集及び情報提供〔県民生活部 人権・男女共同参画課〕
- ◇民間事業所の育児・介護休業制度や女性の活躍の推進状況に関する調査結果の公表〔県民生活部 人権・男女共同参画課、産業労働部 労働雇用政策課〕〔再掲〕
- ◇男女共同参画社会への積極的な取組に対する顕彰制度〔県民生活部 人権・男女共同参画課〕〔再掲〕

## ③ ライフイベント等により離職した女性への就職支援

### 推進する施策

- ◇仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のための広報・啓発等〔県民生活部 人権・男女共同参画課、子ども・福祉部 子ども未来課、産業労働部 労働雇用政策課〕〔再掲〕
- ◇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〔産業労働部 労働雇用政策課〕〔再掲〕
- ◇女性に対する多様な働き方の情報提供〔県民生活部 ウィズセンター、産業労働部 労働雇用政策課〕

## 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

### 現状と課題

男性も女性も、あらゆる世代の誰もが、仕事や子育て、介護、自己啓発、地域活動、ボランティアなどさまざまな活動を自分の希望するバランスで展開できるようになると、職業生活、家庭生活、地域活動ともに充実し、好循環が生まれ、ひいては社会全体の活性化につながります。

誰もが仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現し、いきいきと暮らすためには、家事、子育て、介護などに男女が共に取り組むことが必要です。フルタイムの共働き世帯が増加する中、市町村と連携して待機児童の解消に向けた保育人材の確保など、子育てがしやすい環境づくりを進める必要があります。

また、全国では介護・看護を理由とする離職者数が10万人を超え、そのうち女性が約8万人となっています。働きながら家族の介護をする、いわゆる「ワーキングケアラー」は今後更に増えることが見込まれており、管理職となる年代において、女性の活躍を阻む要因になり得るものです。介護は育児と異なり突発的に発生し、介護を行う期間等も多様であるため、仕事と介護の両立が困難となることも少なくありません。このため、女性を含めたすべての人が着実にキャリアを形成できるようにする観点からも、介護を理由に離職することなく、仕事と介護の両立が可能となるよう環境整備を一層推進する必要があります。

男性は、長時間労働を前提とした働き方や固定的な性別役割分担意識等を背景に、家庭生活や地域活動に関わる機会が少ない状況です。

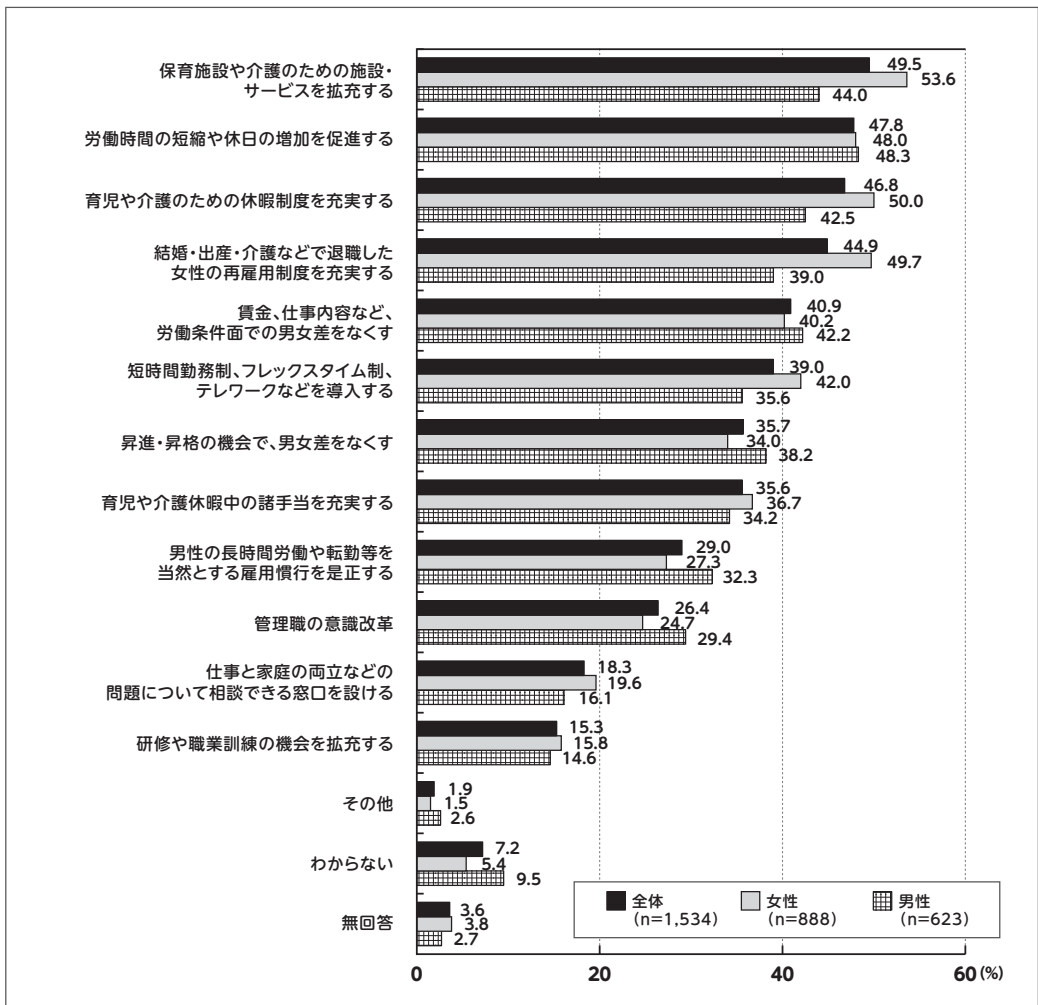
新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となり、全国的にテレワークの導入などが進み、多様で柔軟な働き方に新たな可能性がもたらされました。

男女問わず働きやすい職場づくりは、生産性向上、優秀な人材の確保や定着率向上、企業のイメージアップなど、企業にとっても多くのメリットが期待できます。男女が共に職業生活、家庭生活、地域活動に参画できる環境づくりに向けて、短時間勤務制度やテレワークなど多様で柔軟な働き方に取り組む企業を支援するとともに、行政、事業者、労働者などが一体となって社会的気運を盛り上げることにより、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現し、誰もが働きやすく、暮らしやすい社会の実現を目指す必要があります。

数値目標	策定時	目標値
保育所・保育所支援センターが関わった保育所等への就職者数	436人 (H29～R5 累計)	890人 (R6～R11 累計)
放課後児童クラブ実施箇所数	711箇所(R6)	800箇所(R11)
おかやま子育て応援宣言企業「アドバンス企業」認定数	213社(R6)	475社(R11)

■男女が共にワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するために必要なこと

Q：男女が共にワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答)



※令和6年「男女共同参画社会に関する県民意識調査」

施策の方向

① 仕事と家庭・地域生活の両立支援

推進する施策

- ◇仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のための広報・啓発等〔県民生活部 人権・男女共同参画課、子ども・福祉部 子ども未来課、産業労働部 労働雇用政策課〕〔再掲〕
- ◇男女が共に子育てをする社会全体の気運の醸成〔県民生活部 人権・男女共同参画課、子ども・福祉部 子ども未来課〕〔再掲〕
- ◇県の職場における育児休業・介護休暇を取得しやすく復帰しやすい環境の整備〔総務部 人事課、教育庁 教育政策課・教職員課、警察本部 警務課〕
- ◇県の職場における育児短時間勤務・早出遅出勤務など、働きながら育児をしやすい環境の整備〔総務部 人事課、教育庁 教育政策課・教職員課、警察本部 警務課〕〔再掲〕
- ◇育児休業の取得促進など男性職員の子育て参画促進〔総務部 人事課、教育庁 教育政策課・教職員課、警察本部 警務課〕〔再掲〕
- ◇院内保育を実施する病院等に対する助成〔保健医療部 医療推進課〕
- ◇おかやま子育て応援宣言企業の登録・認定及び表彰〔子ども・福祉部 子ども未来課〕〔再掲〕

- ◇特別保育事業(休日保育、延長保育、病児保育等)の推進〔子ども・福祉部 子ども未来課〕
- ◇待機児童解消に向けた保育所の整備・保育人材の確保等の推進〔子ども・福祉部 子ども未来課〕  
〔再掲〕
- ◇放課後児童クラブの運営支援〔子ども・福祉部 子ども未来課〕
- ◇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〔子ども・福祉部 子ども未来課〕
- ◇事業主等に対する育児・介護休業制度の周知・啓発等〔県民生活部 人権・男女共同参画課、産業労働部 労働雇用政策課〕〔再掲〕

## ② 男女が共に子育て、介護などライフイベントに参画できる環境づくり

### 推進する施策

- ◇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〔保健医療部 健康推進課〕
- ◇子どもの健康問題を早期発見、早期対応するための相談〔保健医療部 健康推進課〕
- ◇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・福祉部 子ども未来課〕
- ◇「子育て大学・地域ふれあい事業」による子育て支援〔子ども・福祉部 子ども未来課〕
- ◇一時預かり事業(保育)の推進〔子ども・福祉部 子ども未来課〕
- ◇男女が共に子育てをする社会全体の気運の醸成〔県民生活部 人権・男女共同参画課、子ども・福祉部 子ども未来課〕〔再掲〕
- ◇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〔子ども・福祉部 長寿社会課〕〔再掲〕
- ◇地域包括ケアシステムの深化・推進に向けた市町村支援〔子ども・福祉部 長寿社会課〕〔再掲〕
- ◇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〔子ども・福祉部 長寿社会課〕〔再掲〕
- ◇在宅医療と介護を支える体制を構築するための医療・介護の連携〔子ども・福祉部 長寿社会課〕〔再掲〕
- ◇必要な介護サービスの充実に向けた介護基盤の整備推進〔子ども・福祉部 長寿社会課〕〔再掲〕
- ◇住宅確保要配慮者が円滑に入居できる賃貸住宅(セーフティネット住宅)及び居住安定援助賃貸住宅(居住サポート住宅)についての制度周知や情報提供〔土木部都市局 住宅課〕〔再掲〕

## ③ 多様で柔軟な働き方の推進

### 推進する施策

- ◇働き方改革の取組促進〔県民生活部 人権・男女共同参画課、子ども・福祉部 子ども未来課、産業労働部 労働雇用政策課〕〔再掲〕
- ◇専門家の派遣による企業の取組の支援〔県民生活部 人権・男女共同参画課、子ども・福祉部 子ども未来課〕〔再掲〕

## 重点目標15 若者・女性にも魅力ある地域の創出・発信

### 現状と課題

本格的な人口減少社会が到来する中、地域の活力を維持・向上し、将来にわたり持続可能な地域社会を構築していくためには、女性や若者の活躍がますます重要になっています。さまざまな活動に多様な人材が参画することは、すべての人が個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる、多様性が尊重される地域社会の実現につながります。

近年は、未婚女性の理想も、未婚男性の将来のパートナーに対する期待も、「両立コース」が「再就職コース」を上回るなど、我が国において、男女を取り巻く環境や若い世代の理想とする生き方は変わってきています。

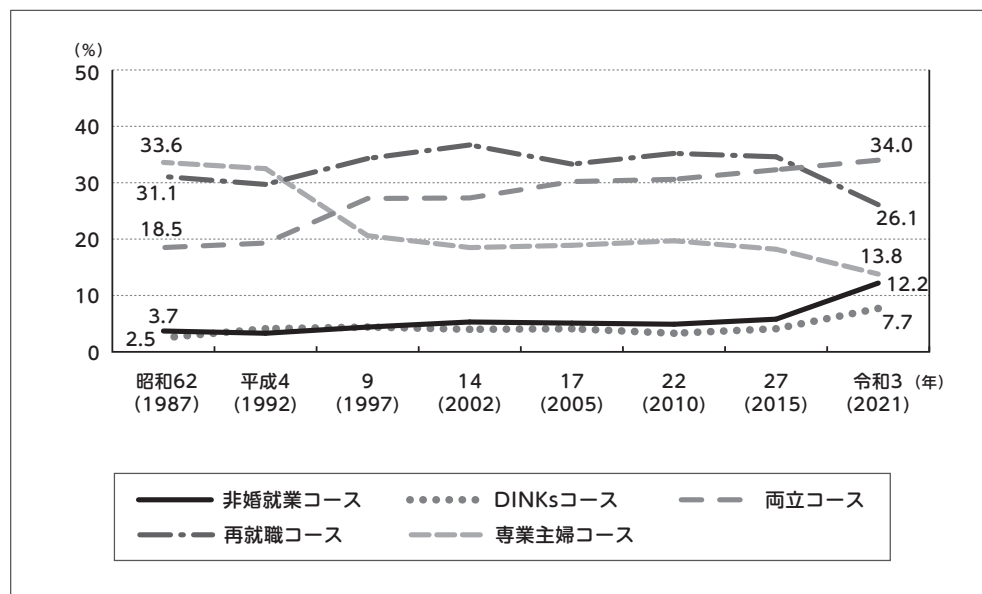
コロナ禍を経て、本県から大都市圏への転出超過は再び拡大しており、進学や就職による若い世代の流出が多く、結婚・出産を迎える年代とも重なることから、少子化にも直結する課題となっています。国の調査(内閣府「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」)によると、若者が出身地域を離れた理由として、男女とも「希望する進学先が少なかったから」、「やりたい仕事や就職先が少なかったから」、「地元を離れたかったから」とする者の割合が高く、特に「地元を離れたかった」とする者の割合は女性で高くなっています。「地元から離れたかったから」を選択した女性は、同理由を選択した男性に比べて、「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」、「給与・年収が高い仕事が多なかったから」、「多様な価値観が受け入れられなそうだったから」の選択割合が高くなっており、若い世代の女性が地方から都会へ移動する背景の一つに出身地域における固定的な性別役割分担意識等が関係していることもうかがえます。

このため、「共働き・共育て」の実現に向けた環境整備や、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等により、さまざまなライフステージにあっても、誰もが自分らしく生きられる魅力ある地域づくりとその発信に一層取り組みます。

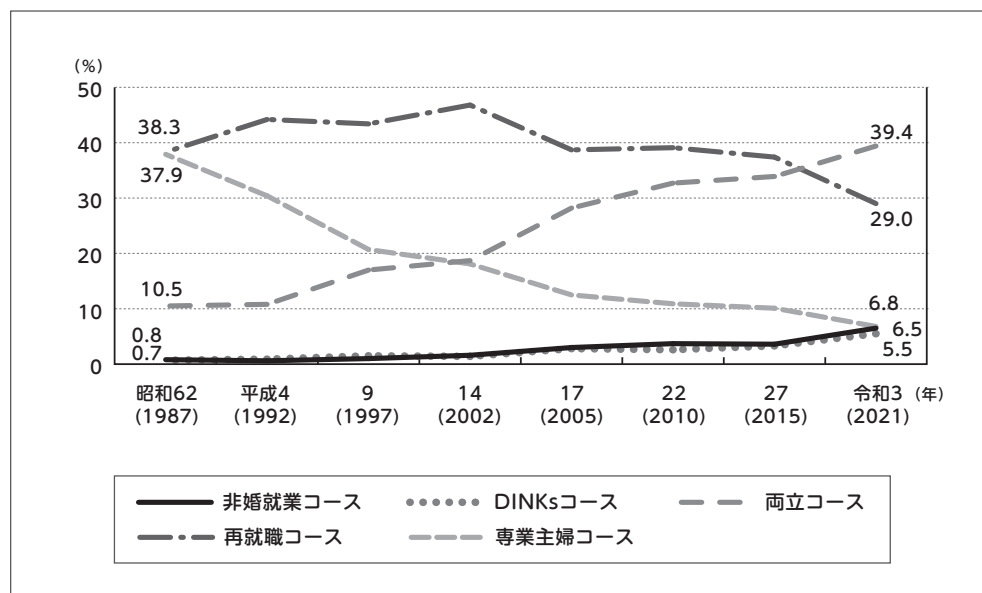
数値目標	策定時	目標値
県民意識調査「地域」で男女の地位が平等だと感じている人の割合	23.9%(R6)	30.0%(R11)
県民意識調査「職場」で男女の地位が平等だと感じている人の割合	17.1%(R6)	22.0%(R11)
おかやま子育て応援宣言企業「アドバンス企業」認定数(再掲)	213社(R6)	475社(R11)
県内大学新卒者の県内就職率	42.9%(R6)	46.6%(R10)
本県出身の県外大学新卒者のUターン就職率	33.8%(R6)	35.5%(R10)

## ■ライフコースの希望の推移

### 未婚女性（18～34歳）の理想



### 将来のパートナーに対する未婚男性（18～34歳）の期待



※国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」

※選択肢に示されたライフコース像は次のとおり。「結婚せず、仕事を続ける」(非婚就業コース)、「結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける」(DINKsコース)、「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」(両立コース)、「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」(再就職コース)、「結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない」(専業主婦コース)。

## 施策の方向

### ① 若者・女性に魅力ある地域・職場づくり

#### 推進する施策

- ◇男女共同参画を促進するための広報・啓発〔総合政策局 公聴広報課、県民生活部 人権・男女共同参画課・ウィズセンター〕〔再掲〕
- ◇男女共同参画社会づくりのための意識啓発、情報提供等のための講座の開催〔県民生活部 ウィズセンター〕〔再掲〕
- ◇県内各地に出向いての男女共同参画の意識啓発〔県民生活部 ウィズセンター〕〔再掲〕

- ◇市町村等と連携した魅力的な地域づくりの促進〔総合政策局 地方創生推進室、県民生活部 中山間・地域振興課〕
- ◇地域づくりやボランティア、NPO活動への参画促進〔県民生活部 県民生活課〕〔再掲〕
- ◇高校生・大学生等の地域活動への参画促進〔県民生活部 中山間・地域振興課〕
- ◇仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のための広報・啓発等〔県民生活部 人権・男女共同参画課、子ども・福祉部 子ども未来課、産業労働部 労働雇用政策課〕〔再掲〕
- ◇男性の家事・育児等への参画を推進するセミナー、体験会等の開催〔県民生活部 人権・男女共同参画課、保健医療部 健康推進課〕〔再掲〕
- ◇男女が共に子育てをする社会全体の気運の醸成〔県民生活部 人権・男女共同参画課、子ども・福祉部 子ども未来課〕〔再掲〕
- ◇女性デジタル人材の育成・就業支援〔総合政策局 政策推進課〕〔再掲〕
- ◇移住希望者等への支援〔県民生活部 中山間・地域振興課〕
- ◇デジタル人材の育成に向けた取組の推進〔産業労働部 経営支援課〕〔再掲〕
- ◇創業相談窓口の設置やセミナーの開催等による創業支援〔産業労働部 経営支援課〕〔再掲〕
- ◇IJUターン希望者の就職支援〔産業労働部 労働雇用政策課〕〔再掲〕
- ◇従業員の奨学金返還支援制度を設ける中小企業への助成〔産業労働部 労働雇用政策課〕

## ② 多様な暮らし方や働き方の発信

### 推進する施策

- ◇デジタルマーケティングを活用した本県の魅力発信の推進〔総合政策局 公聴広報課〕
- ◇首都圏アンテナショップを拠点とした岡山の魅力発信〔県民生活部 中山間・地域振興課、産業労働部 マーケティング推進室・労働雇用政策課〕
- ◇県内外での県内企業と学生等との交流会の開催〔県民生活部 中山間・地域振興課・人権・男女共同参画課、産業労働部 労働雇用政策課〕
- ◇ロールモデルの活用による女性活躍の推進〔県民生活部 人権・男女共同参画課〕〔再掲〕
- ◇都市圏における岡山にゆかりがある若い世代の交流会の開催〔子ども・福祉部 縁むすび応援室〕
- ◇インターンシップやSNSを活用した県内企業の魅力発信〔産業労働部 労働雇用政策課〕

