

平成26年度第2回岡山県男女共同参画審議会 次第

日時：平成27年3月24日(火)
10:00～12:00
場所：ウィズセンター会議室

1 開 会

2 議 題

- (1) 男女共同参画社会に関する県民意識調査の結果について
- (2) 第4次おかやまウィズプラン（仮称）の方向性について

3 その他

4 閉 会

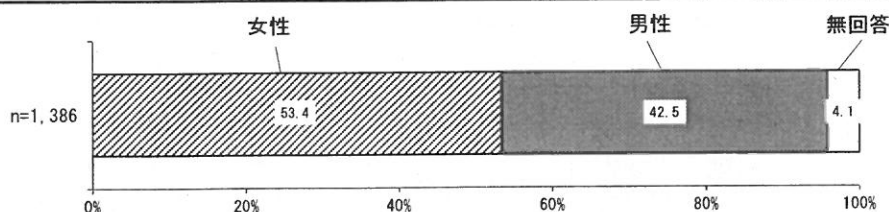
「男女共同参画社会に関する県民意識調査」の
結果概要

第4次おokayamaウィズプラン（仮称）の策定にあたり、男女共同参画社会に関する意識を把握し、今後の施策立案等の基礎資料とするため、実施した。

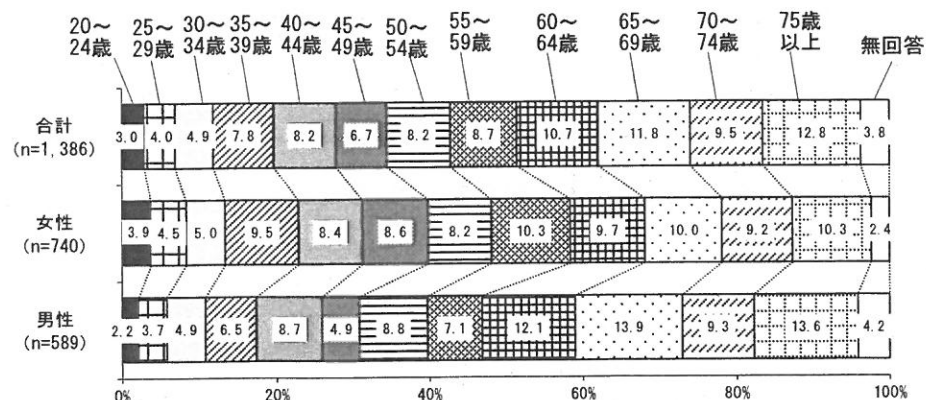
- ・ 調査地域 県内全域
- ・ 調査対象 県内に居住する満20歳以上の男女
3,016名
- ・ 調査方法 郵送配布、郵送回収
- ・ 調査期間 平成26年10月～11月
- ・ 回収数 1,386件（回収率 46.0%）
※有効回収数1,385件（有効回収率 46.0%）

回答者の内訳

性別



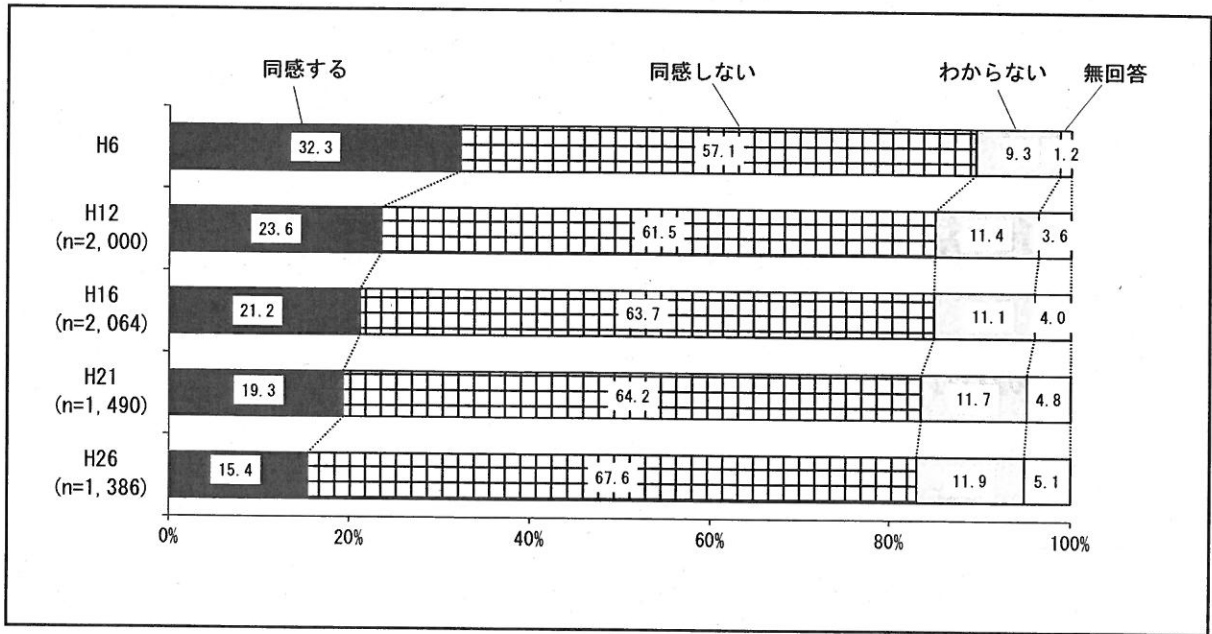
年齢別



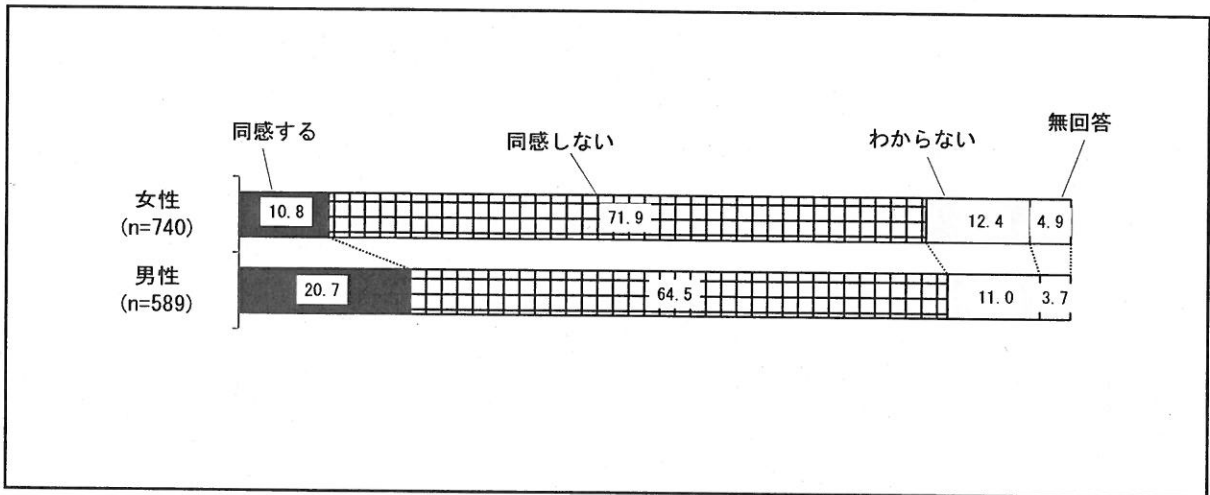
①

男女の役割分担意識や家族観について

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。



「男は仕事、女は家庭」という考え方は、20年前と比べて50%以下となっている。

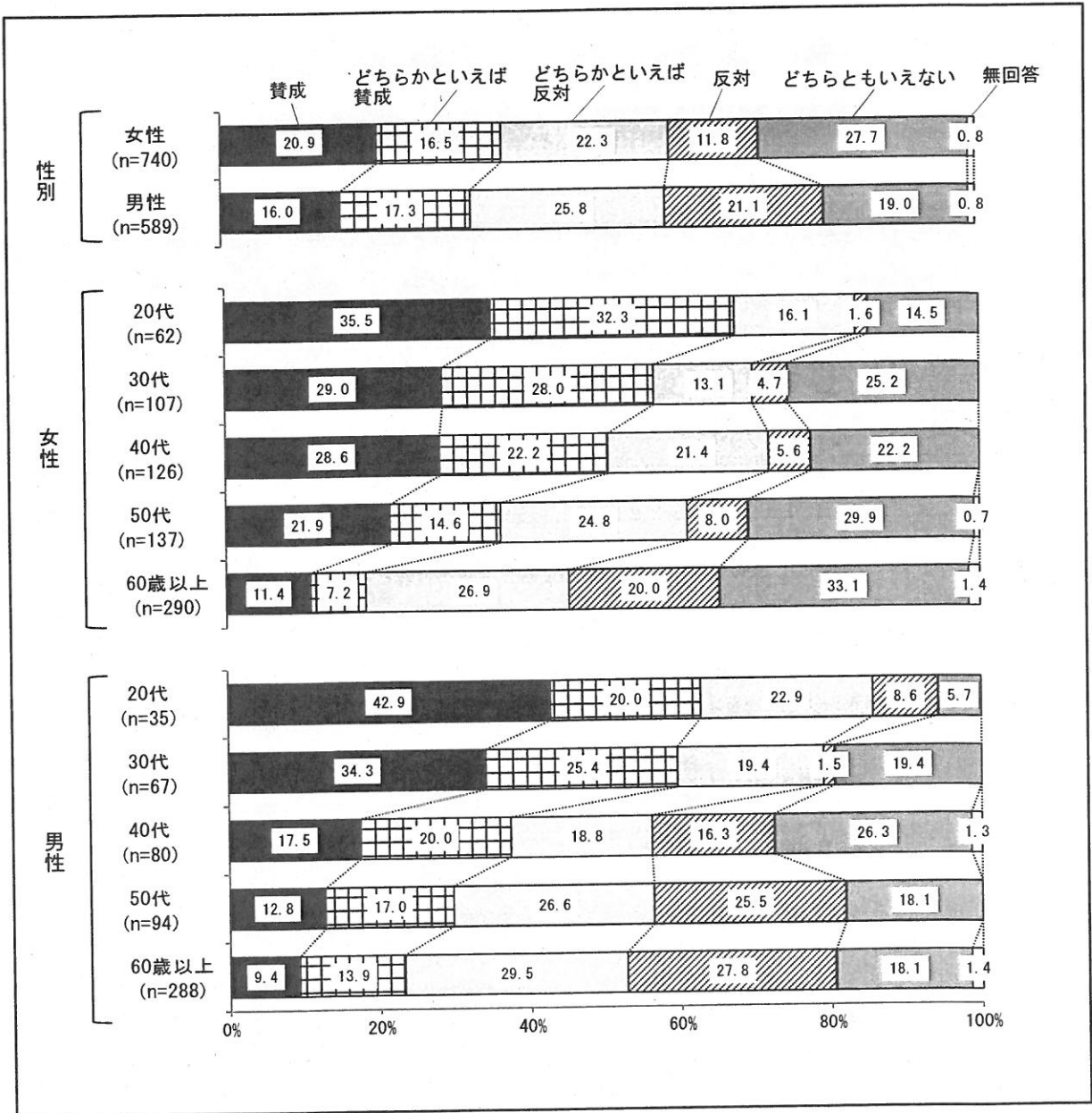


この考え方に同感する者は男性が女性の約2倍となっている。→男性の意識改革が課題。

②

男女の役割分担意識や家族観について

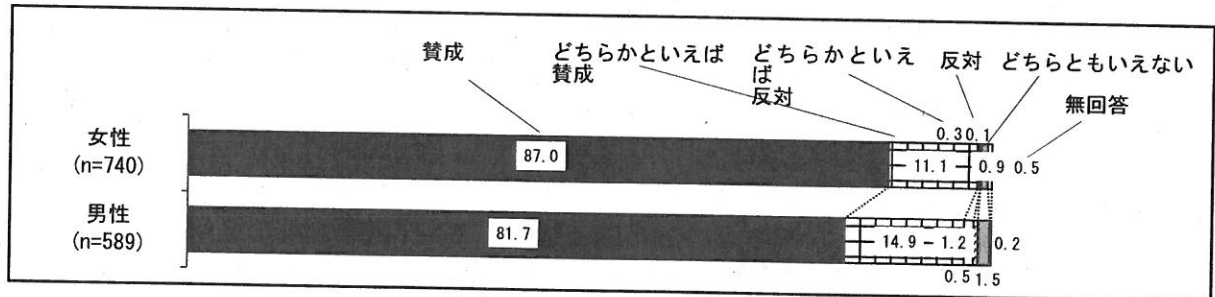
「結婚しても子どもをもつ必要はない」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。



「結婚しても子どもをもつ必要はない」という考え方に賛成する者は女性が多く、年代別では男女とも20代が多い。→少子化に影響すると考えられる。

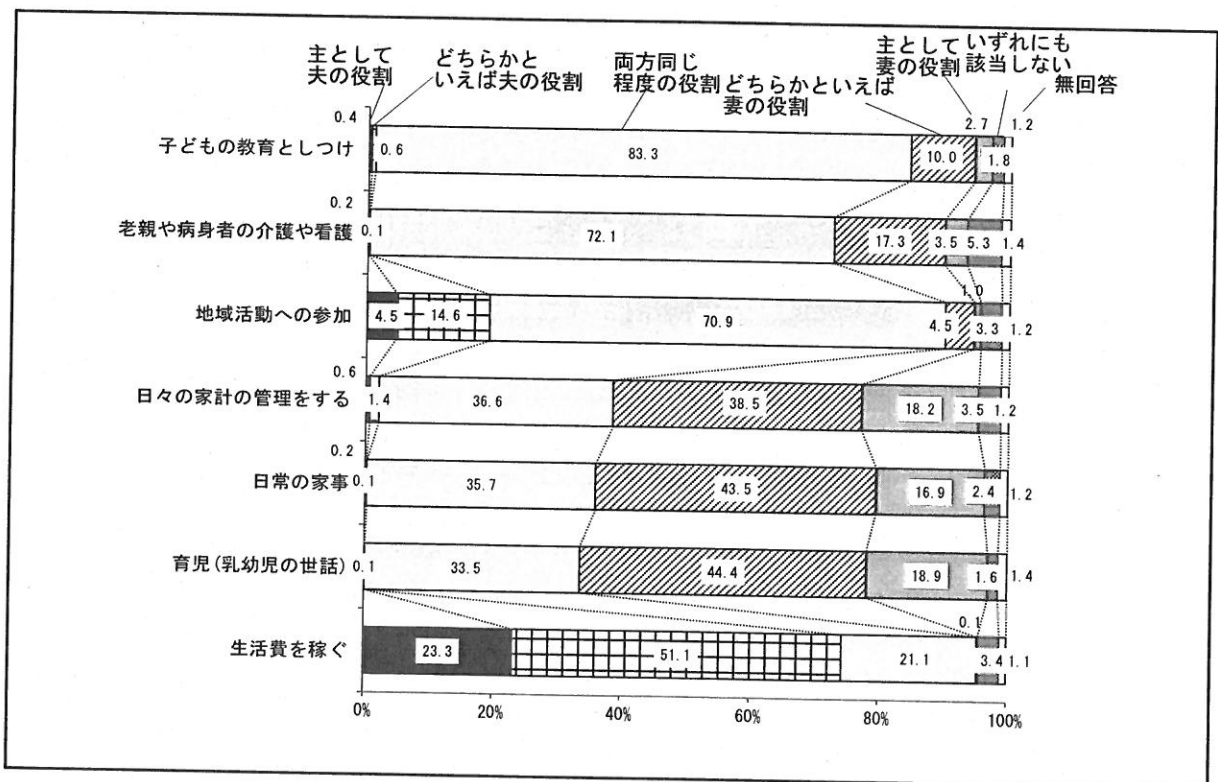
③ 男女の役割分担意識や家族観について

「家庭責任は夫婦共にもつべき」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。



④ 男女の役割分担意識や家族観について

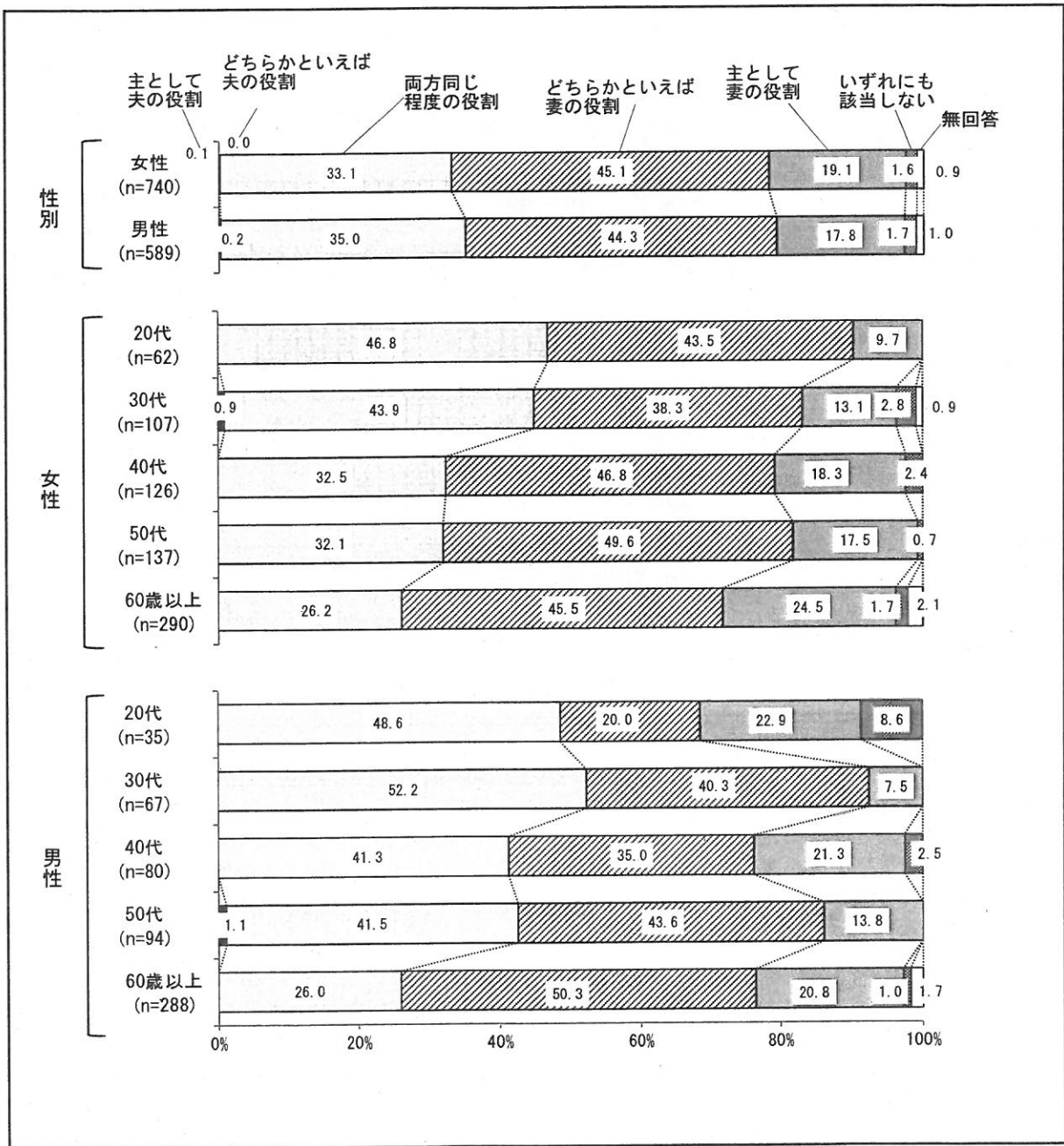
家庭での仕事の役割について、あなたはどのようにお考えですか。



「家庭責任は夫婦共にもつべき」という考え方には男性・女性とも80%以上が賛成しているが、日常の家計管理、日常の家事、育児については、「どちらかといえば」も含め、妻の役割と考える者の割合が高い。→個々の仕事のレベルでは、役割分担意識が十分でないと考えられる。

⑤ 男女の役割分担意識や家族観について

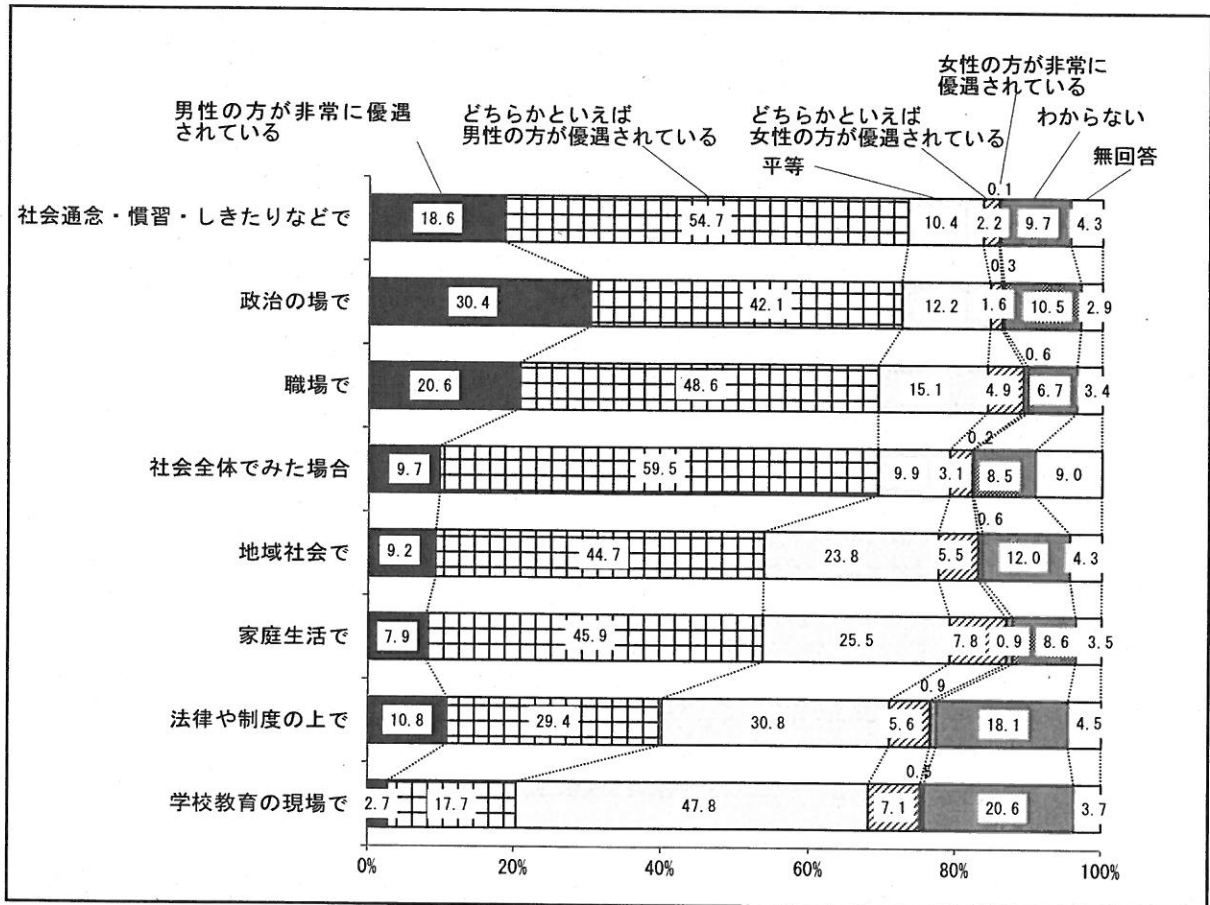
育児（乳幼児の世話）の役割について、あなたはどのようにお考えですか。



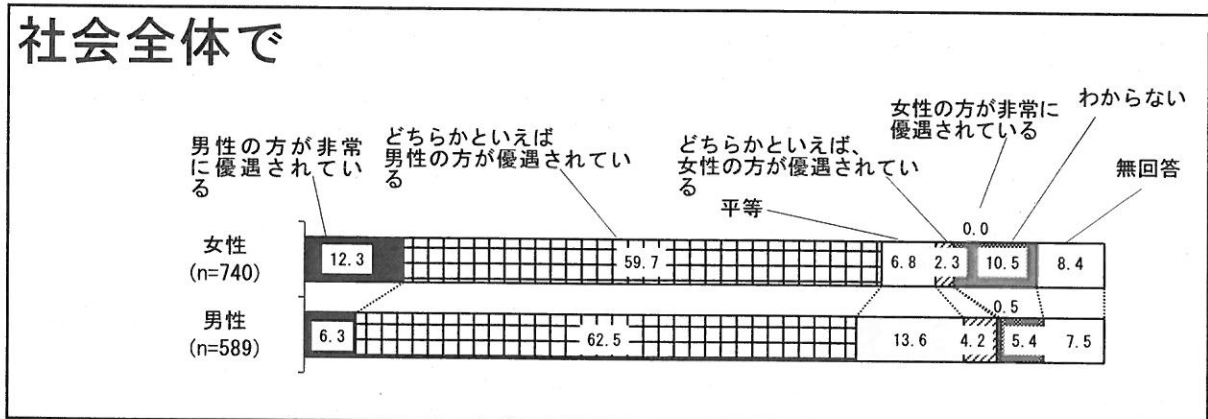
育児の役割について、「どちらかといえば」も含めて男性の役割と考える男性がほとんどいない。→男性の育児参加及び育児休業取得の促進のためには課題。

⑥ 男女の地位の平等などについて

あなたは、次にあげる分野で男女の地位は平等になっているとお考えですか。



社会全体で

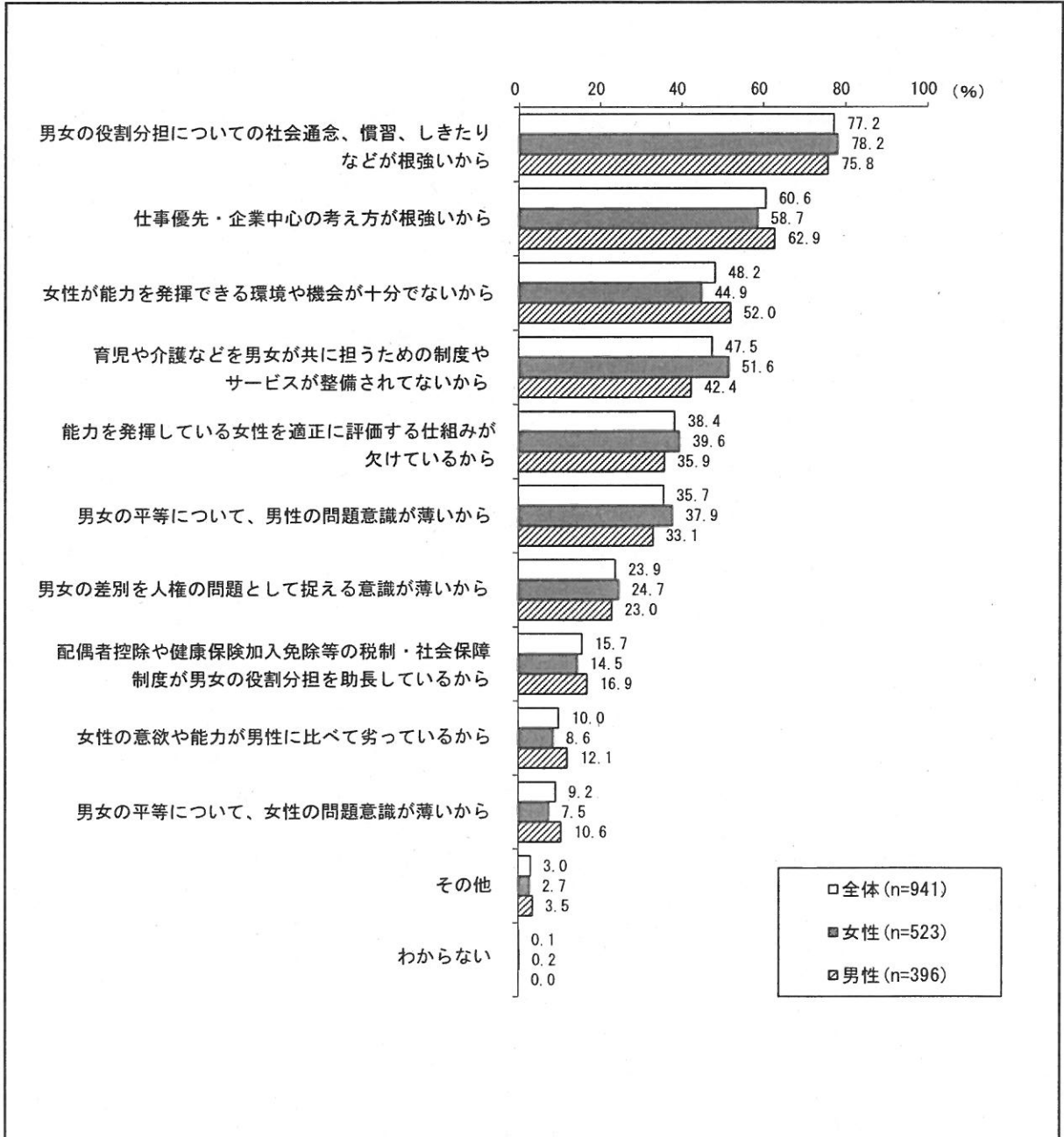


ほとんどの分野で「どちらかといえば」も含め男性が優遇されていると考える者が多く、中でも社会全体でみた場合では、女性の方が男性の2倍そう考える割合が高い。→女性の視点による見直しが必要。

⑦

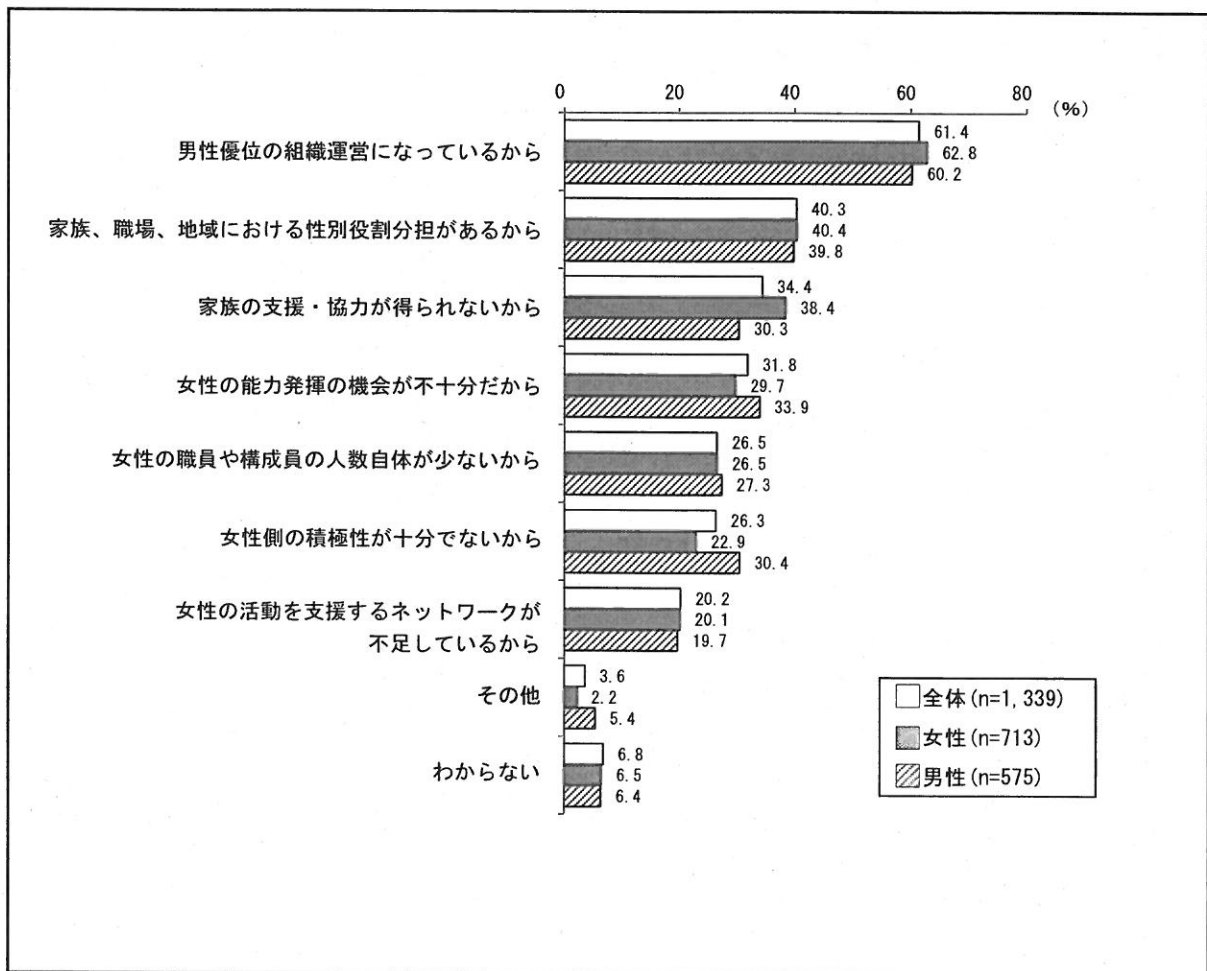
男女の地位の平等などについて

社会全体でみて男性の方が優遇されている原因は何だとお考えですか。



⑧ 女性の参画について

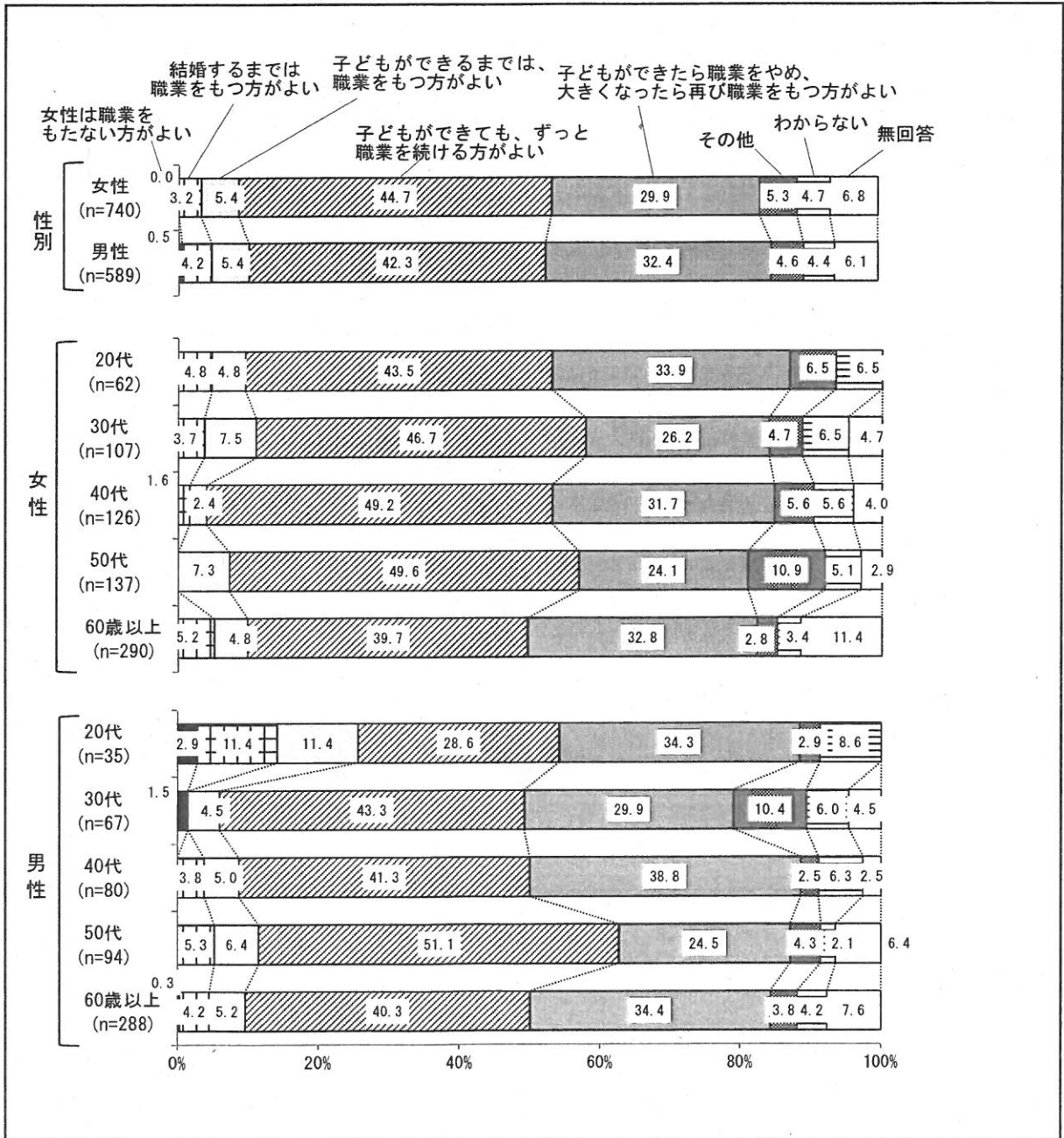
あなたは、政策・方針の決定にかかわる役職に女性があまり進出していない理由は何だとお考えですか。



⑨

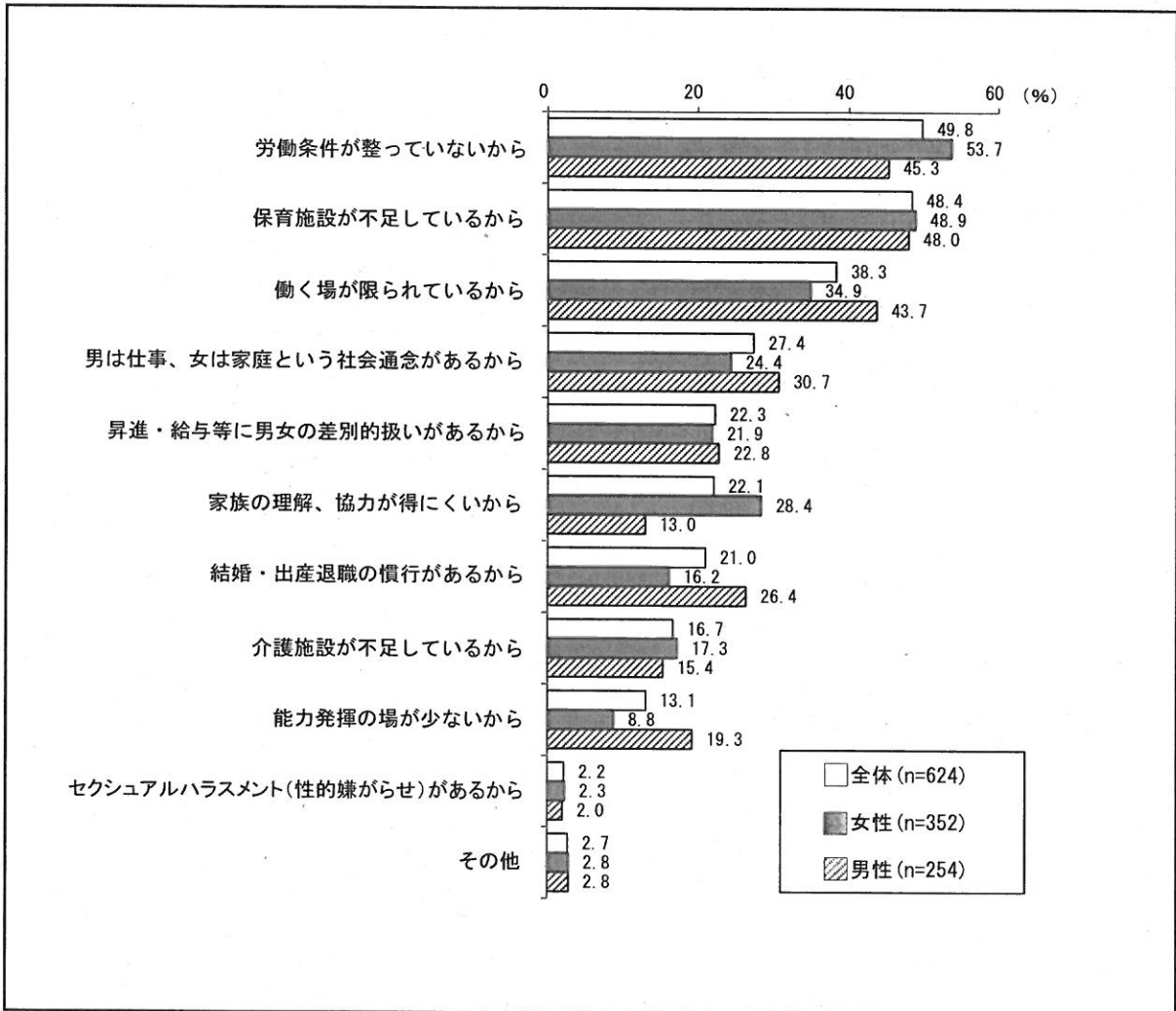
女性の就労について

一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。



「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」という考え方の者は20代では女性が男性の2倍。→女性が働き続けることのできる環境づくりと男性の意識改革が課題。

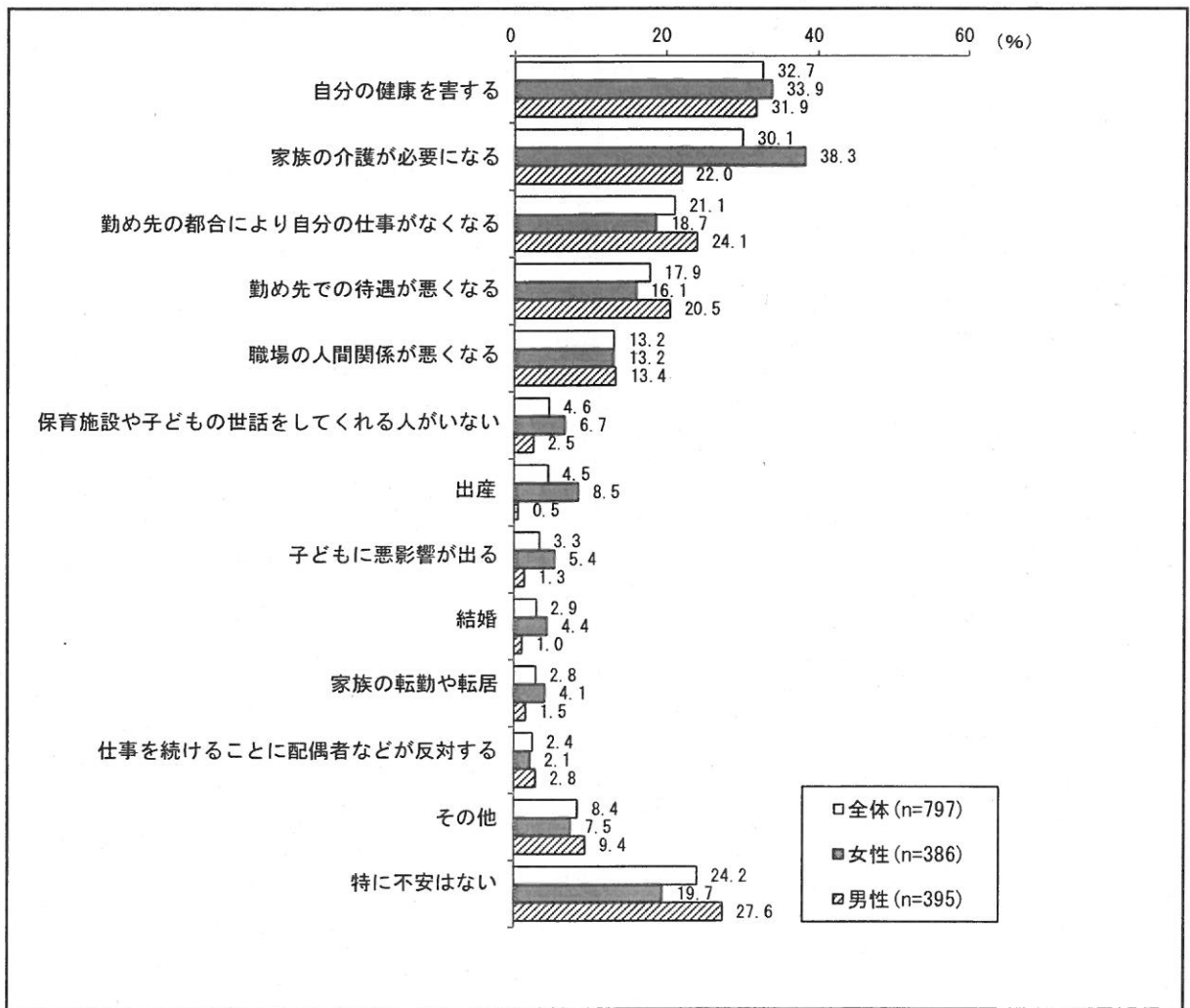
女性が働きにくいと思う理由は何ですか。



⑪

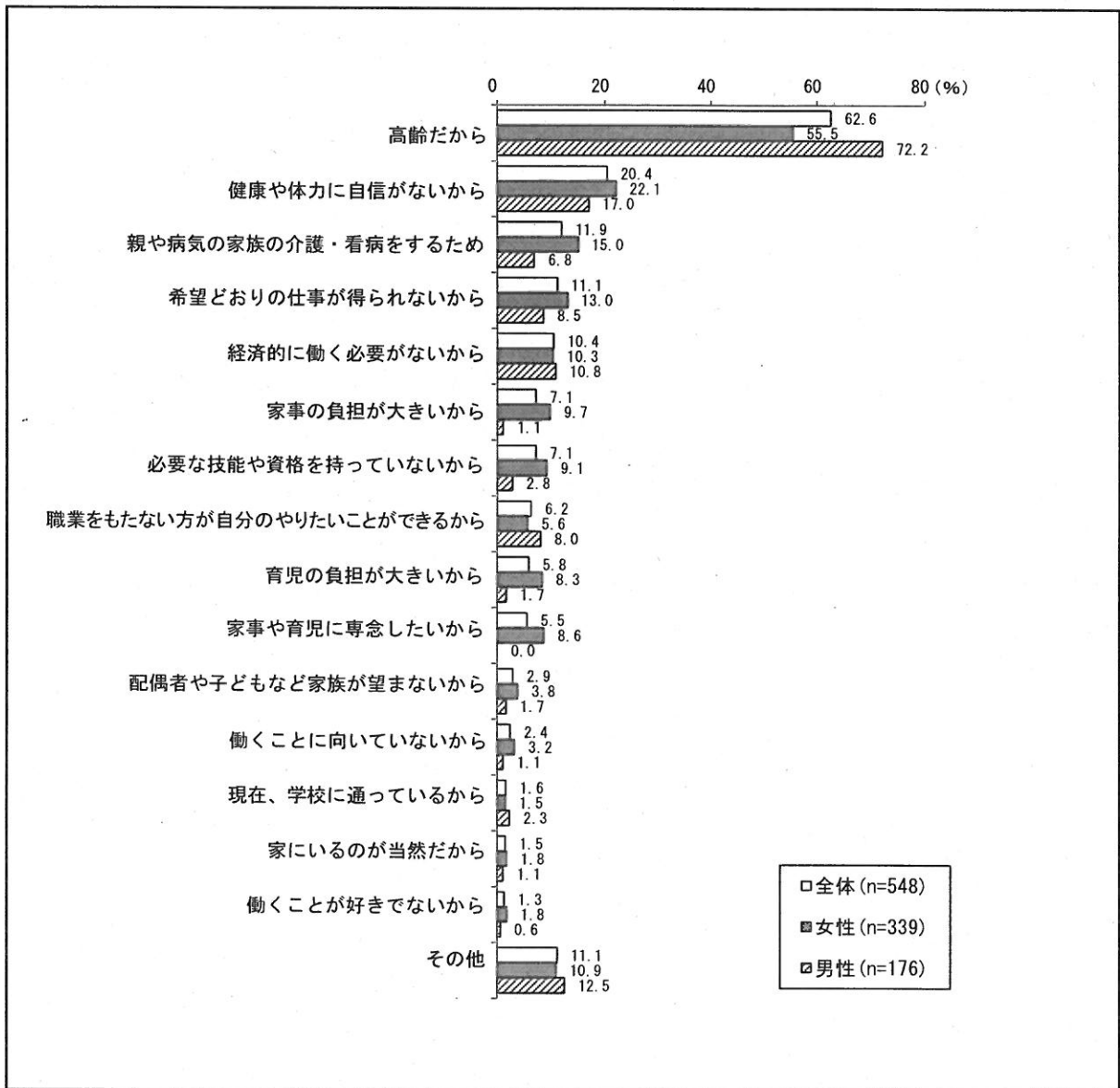
ワーク・ライフ・バランスについて

(職業をもっている方に)
 あなたは、現在、今の仕事を続けたくとも続けられなくなるかもしれないという不安はありますか。それはどのようなことから生じる不安ですか。

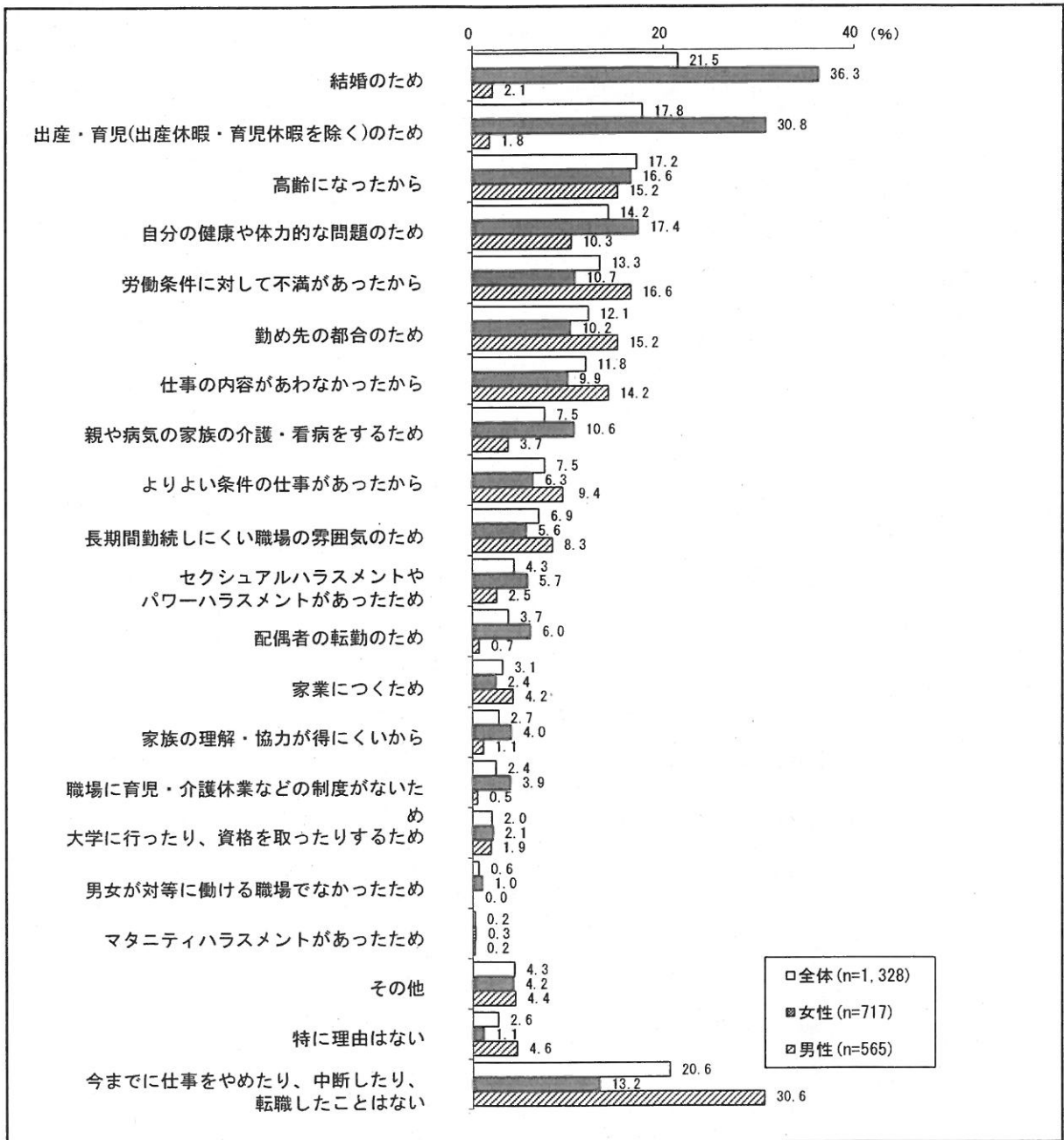


家族の介護、出産、結婚を不安と感じる者の割合は男性に比べて女性が高い。

(職業をもっていない方に)
あなたが働いていない理由は何ですか。

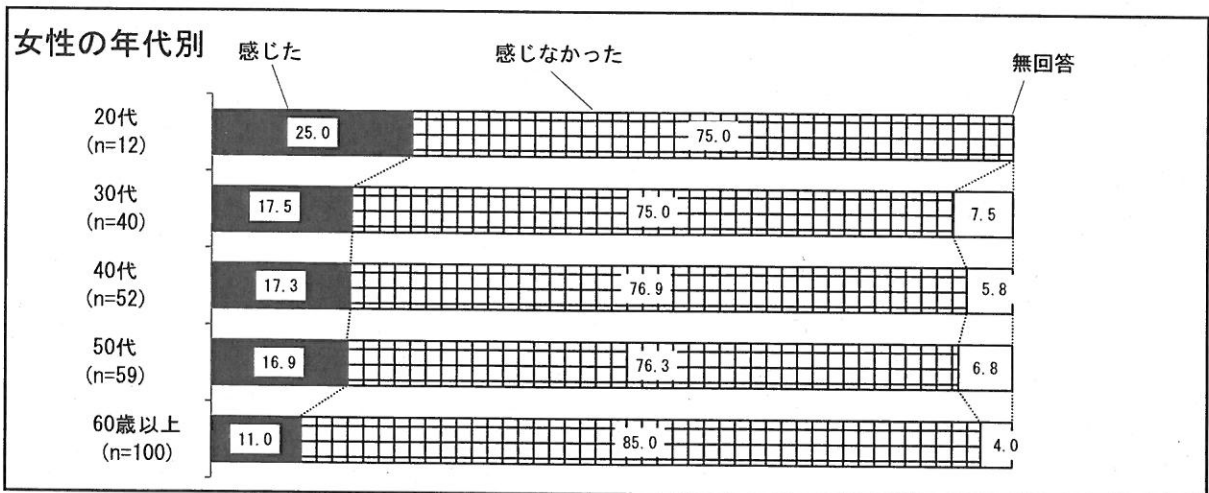
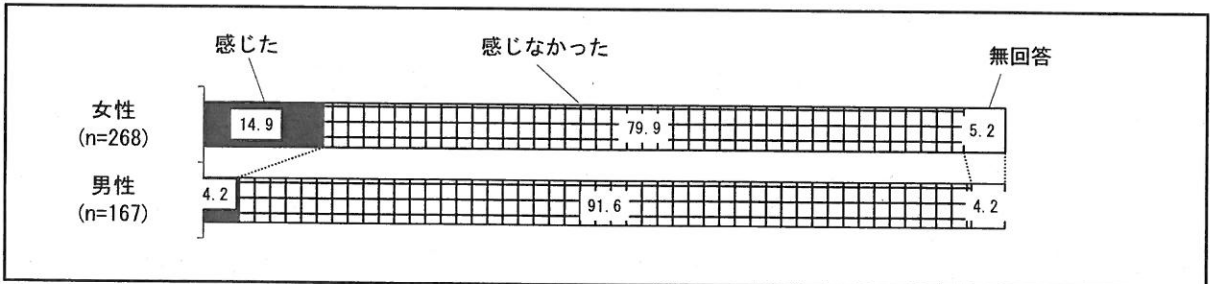
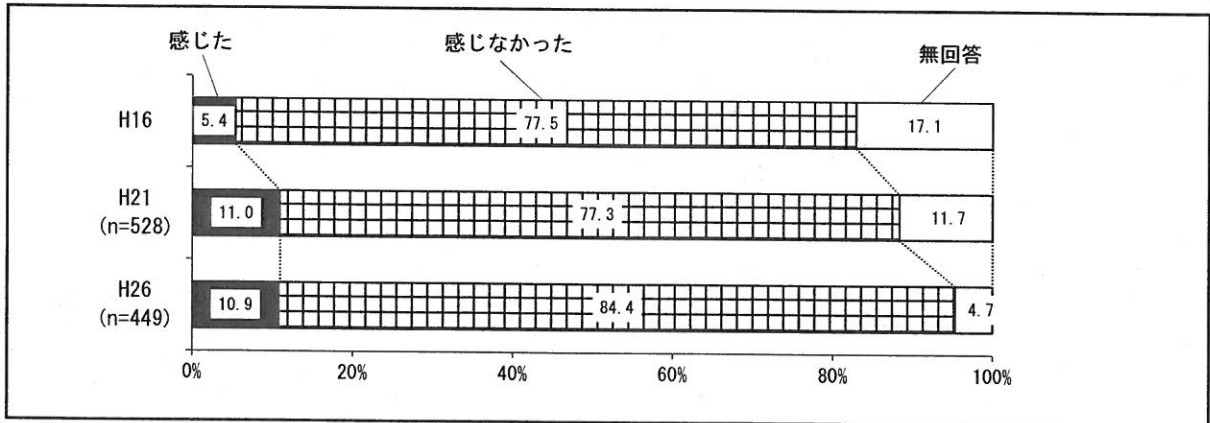


あなたは、仕事をやめたり、中断したり、あるいは転職したことがありますか。あるとすれば、その理由は何ですか。



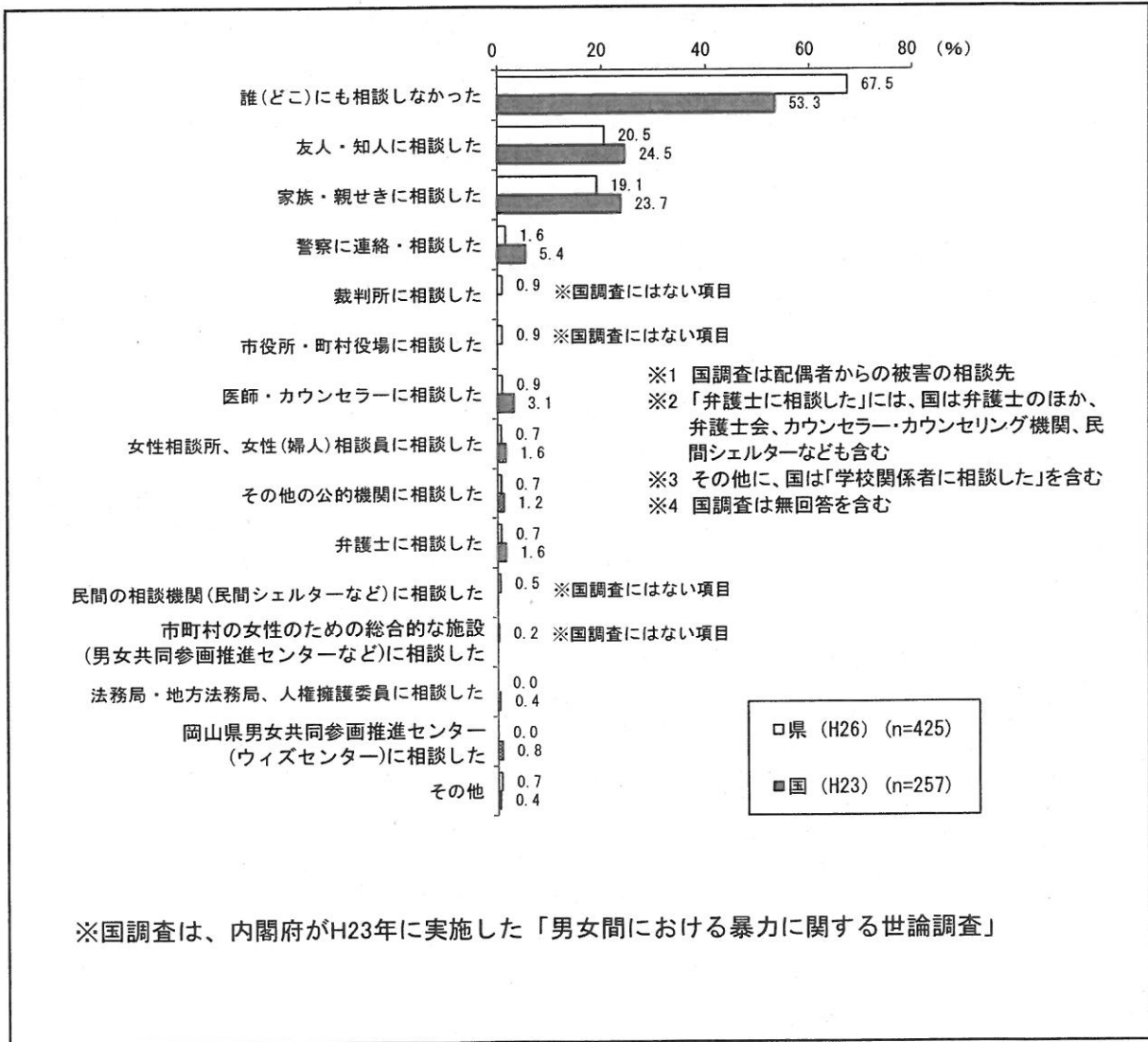
結婚、出産、育児、家族の介護・看病のため、仕事をやめたり、中断したり、転職したりしたことがある者の割合は男性に比べて女性が高い。→女性のワーク・ライフ・バランスが課題。

(配偶者や恋人がいる(いた)方に)
 配偶者や恋人関係にあった者からの暴力によっ
 て、命の危険を感じたことがありますか。

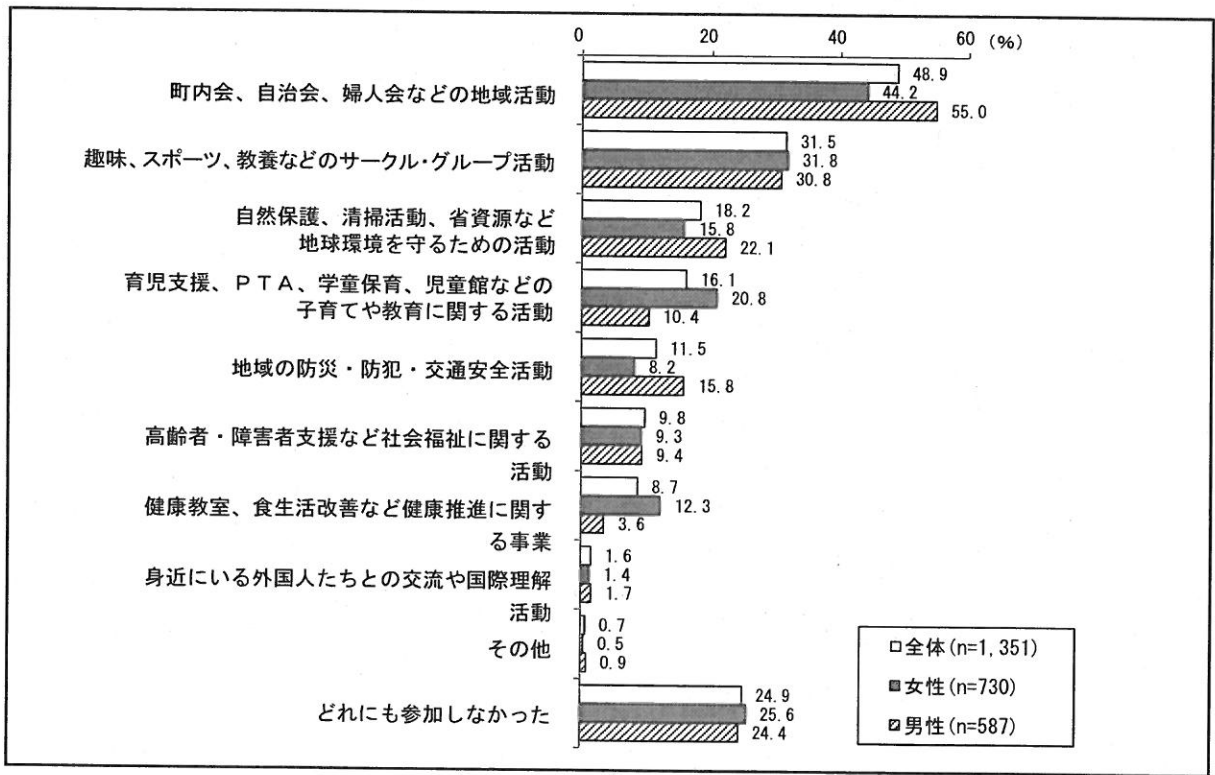


命の危険を感じた者の割合が10年前の倍となっており、女性が男性を10ポイント上回り
 20代女性が最も高くなっている。→若年層に対するDV啓発及びDV被害者対策が課題。

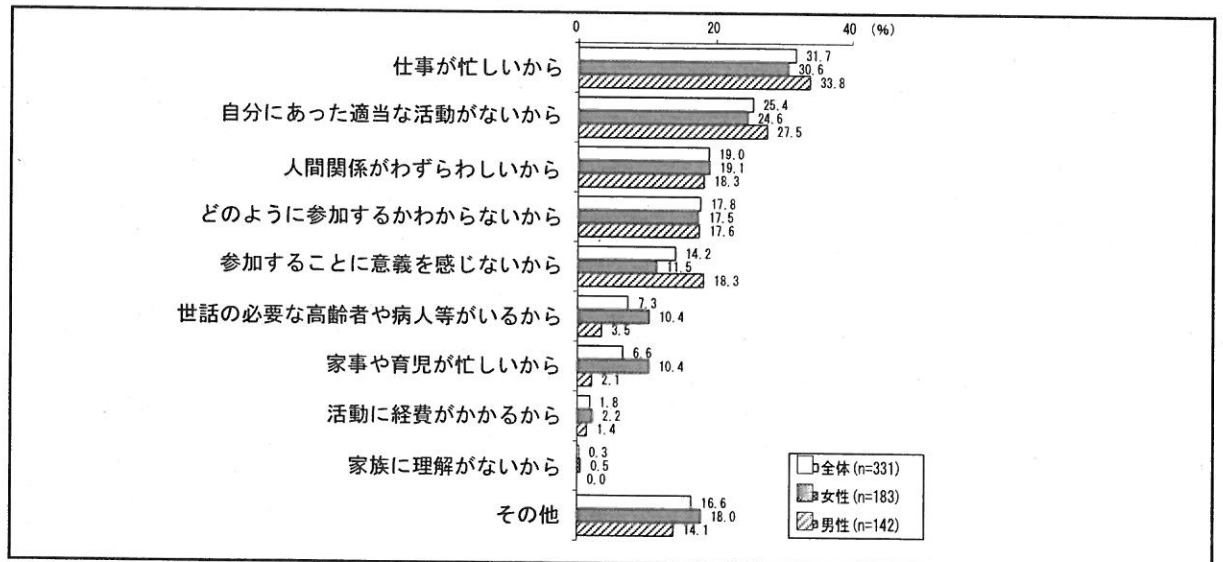
配偶者や恋人関係にあった者から受けた行為について、誰かに打ち明けたり、相談しましたか。



ここ1年ほどの間で参加した地域活動にはどのようなものがありますか。

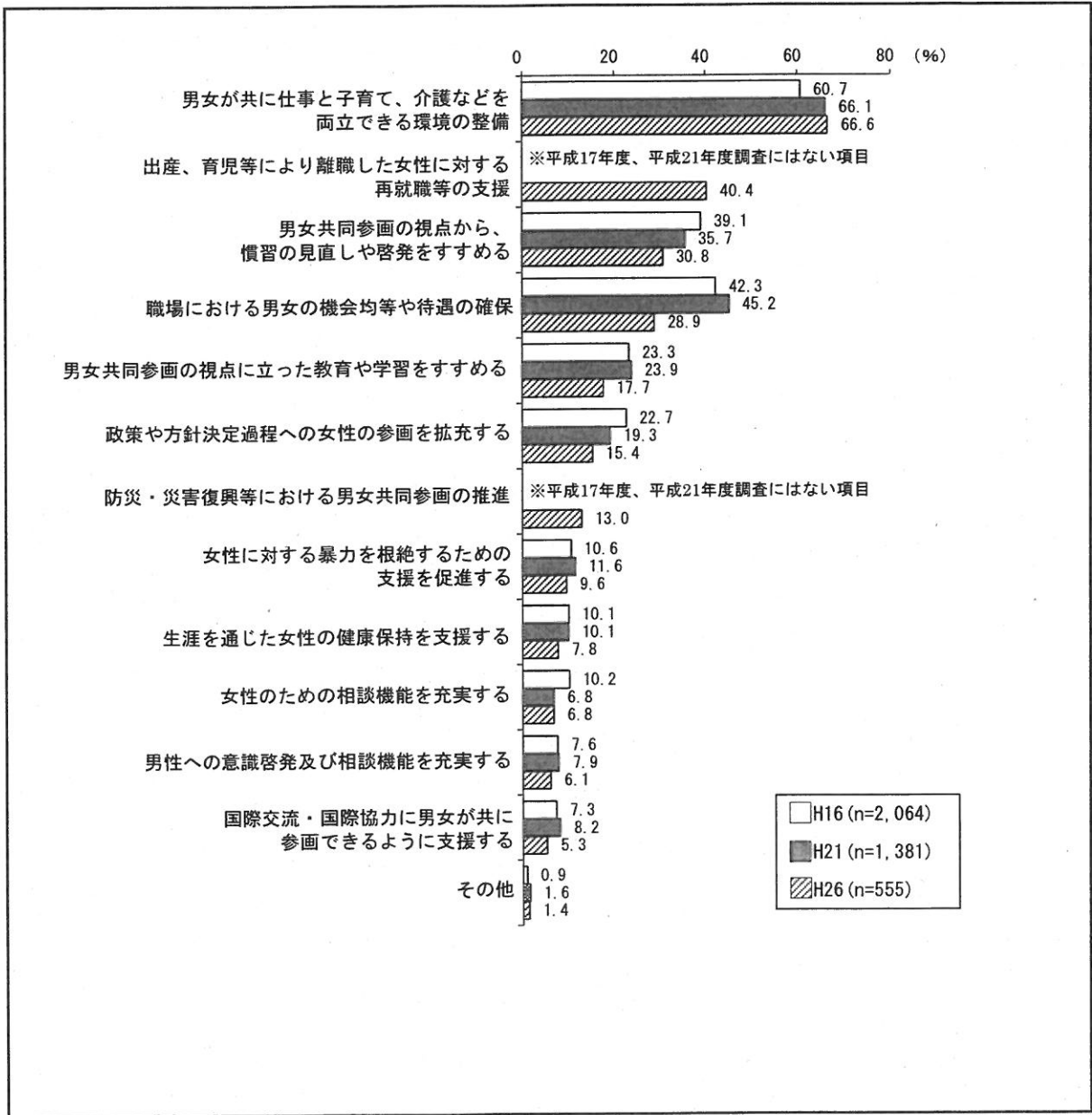


参加しなかった理由



参加しなかった理由は仕事が忙しいからが最も高い。→ワーク・ライフ・バランスの実現が課題。

男女共同参画社会実現のために、今後、県や市町村がどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。



第4次おかやまウィズプラン（仮称）の策定について

I 第3次おかやまウィズプラン体系

- 第1章 計画の趣旨
 - 1 計画策定の趣旨
 - 2 計画の位置付け
 - 3 計画の期間
- 第2章 本県における男女共同参画の現状と課題
 - 1 これまでの経緯
 - 2 現状（新おかやまウィズプランにおける数値目標の達成状況）
 - 3 課題
- 第3章 計画の概要
 - 1 目標
 - 2 基本的な視点
 - 3 計画の体系
 - 4 数値目標
- 第4章 計画の内容
 - 基本目標

	重点目標	施策の方向
I 男女共同参画社会 づくりに向けた 意識の改革	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 ②社会的気運の醸成
	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 ②男女共同参画に関する現状調査の定期的な実施 ③国、各都道府県、市町村や関係団体等との総合的なネットワークの整備
	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学校における男女平等に関する教育・学習の推進 ②家庭における男女平等に関する教育・学習の推進 ③地域における男女平等に関する教育・学習の推進
	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
	5 若い世代における男女共同参画の推進	①子どもの頃からの男女共同参画の推進 ②若年層における男女共同参画の推進
II あらゆる分野への 男女共同参画の 推進	6 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 ②教育分野における女性の参画促進 ③民間企業における女性の参画促進 ④男女共同参画の視点をもった人材養成
	7 さまざまな分野における女性の活躍の場の拡大	①医療分野における女性の活躍の場の拡大 ②科学技術・学術分野における女性の活躍の場の拡大 ③防災分野における女性の活躍の場の拡大
III 男女の人権が 尊重される 社会の構築	8 男女間のあらゆる暴力の根絶	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 ②被害者への相談・支援・救済体制の充実 ③配偶者等からの暴力防止・被害者保護対策の推進 ④若年層への予防啓発、デートDV対策の推進
	9 メディアにおける女性の人権の尊重	①女性の人権を尊重した表現の促進 ②高度情報化社会における新たな課題への対応
	10 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 ②生涯を通じた女性の健康支援
	11 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 ②男性の孤立防止、日常生活等の自立支援 ③高齢者等の自立した生活に対する支援
IV 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) の実現	12 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 ②多様なライフコースに対応した子育て・介護支援体制の充実や環境整備 ③社会的気運の醸成
	13 地域社会における男女共同参画の促進	①地域社会における男女共同参画の促進
V 男女が共に支える 活力あふれる 地域社会づくり	14 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 ②雇用等の分野における情報収集・提供
	15 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 ②起業を志す女性への支援
	16 農林水産業及び自営の商工業における男女共同参画の推進	①農林水産業における男女共同参画の推進 ②自営の商工業における男女共同参画の推進
	17 国際交流・国際貢献の推進と多文化共生社会づくり	①国際交流活動等の推進 ②国際貢献ボランティア活動等の促進 ③在住外国人の支援
	18 パートナースhip社会の構築	①県民との協働による事業の一層の推進 ②ボランティアやNPOとの協働

第5章 計画の総合的な推進

II 第4次おかやまウィズプラン（仮称）の方向性（案）

1 方針

- (1) 体系については、第3次おかやまウィズプランを踏襲する。
- (2) 課題については、社会情勢の変化、県民意識調査の結果から新たに把握したものを盛り込む。
- (3) 目標については、引き続き「男女が共に輝くおかやまづくり」とする。
- (4) 基本的な視点については、第3次おかやまウィズプランを踏襲した4つの視点とする。
- (5) 基本目標については分かりやすい計画となることを目指し、3つに集約する。

2 体系

- 第1章 計画の趣旨
 - 1 計画策定の趣旨
 - 2 計画の位置付け
 - 3 計画の期間
- 第2章 本県における男女共同参画の現状と課題
 - 1 これまでの経緯
 - 2 現状（第3次おかやまウィズプランにおける数値目標の達成状況）
 - 3 課題
- 第3章 計画の概要
 - 1 目標
 - 2 基本的な視点
 - 3 計画の体系
 - 4 数値目標
- 第4章 計画の内容
 - 基本目標

	重点目標	施策の主な内容
I 男女共同参画社会 の基盤づくり	1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	社会制度・慣行の見直し、社会的機運の醸成
	2 男女共同参画に関する情報収集と調査・研究の推進	男女共同参画に関する情報収集・提供、現状調査の定期的な実施
	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	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 男性にとっての男女共同参画の推進	男性に対する男女共同参画の推進
	5 若い世代における男女共同参画の推進	若年層に対する男女共同参画の推進
II 男女の人権が 尊重される 社会の構築	6 男女間のあらゆる暴力の根絶	男女間のあらゆる暴力の発生を防ぐ環境づくりの推進、被害者支援、若年層への予防啓発
	7 情報化社会における女性の人権の尊重	女性の人権を尊重した表現の促進、高度情報化への対応
	8 生涯を通じた女性の健康支援	性と生殖に関する健康の重要性についての普及・啓発、生涯を通じた女性の健康支援
III 男女が共に活躍 する社会づくり	9 生活困難を抱える人々への支援	ひとり親家庭等の自立支援
	10 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現	職業生活と家庭・地域生活の両立支援
第5章 計画の総合的な推進	11 政策・方針決定過程への女性の参画促進	行政、教育、民間分野における女性の参画促進
	12 さまざまな分野における女性の活躍の場の拡大	医療、学術、防災、地域社会、農林水産、自営の商工業等各分野における女性の活躍の場の拡大
	13 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	男女の均等な機会と待遇の確保の促進
	14 女性のチャレンジ支援	女性の再就職、企業支援

第5章 計画の総合的な推進

※ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立により、次期ウィズプランの一部を「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての県計画」として位置付ける予定。法律では、県計画は国の基本方針を勘案し定めることとされており、内容は国の基本方針が示された後に検討する。

第3次おかやまウイズプランの数値目標

基本目標	項目番号	数 値 目 標	計画策定(改定)時	現況値	目標値	
Ⅰ 男女共同 参画社会 づくり に向けた 意識の 改革	1	ウイズセンター実施事業の参加者数	24,886人 (H21)	24,540人 (H25)	毎年度4万人以上	
	2	男女がともに能力を発揮して活躍できる地域に関する満足度	23.6% (H25)	23.6% (H25)	28% (H27)	
	3	公立高等学校(全日制)におけるインターンシップ参加生徒数	4,026人 (H21)	5,172人 (H25)	5,000人 (H27)	
	4	職場体験活動を4～5日実施する公立中学校の数	21校 (H21)	80校 (H25)	90校 (H27)	
	5	ウイズセンター実施事業の参加者数における男性比率	19.9% (H21)	23.7% (H25)	25% (H27)	
Ⅱ あらゆる 分野への 男女共同 参画の 推進	6	県の審議会等委員の女性比率	37.4% (H22.4)	37.5% (H26.4)	46% (H27)	
	7	管理職における女性比率(一般職公務員/課長級以上)	8.3% (H22.4)	11.2% (H25.4)	13% (H27)	
	8	管理職における女性比率(教育職公務員/教頭以上)	23.6% (H22.4)	22.8% (H25.5)	25% (H27)	
	9	管理職における女性比率(民間企業/係長級以上)	14.9% (H21.12)	18.2% (H24.10)	27% (H27)	
	10	男女共同参画推進リーダー養成研修会修了者数	363人 (H14～21累計)	477人 (H14～25累計)	570人 (H14～27累計)	
	11	復職した女性医師数	一人 (H21)	63人 (H22～25累計)	100人 (H22～27累計)	
	12	女性消防団員数	423人 (H22.4)	577人 (H26.4)	600人 (H27)	
Ⅲ 男女の人 権が尊重 される 社会の 構築	13	高等学校等において、生徒に対するDV防止講座等の実施	45.6% (H24)	49.5% (H25)	64% (H27)	
	14	DV防止基本計画策定市町村数	2市町村 (H22.4)	16市町村 (H26.4)	23市町村 (H27)	
	15	学校において、児童、生徒の発達段階に応じた性に関する教育の実施	(小学校)	88.4% (H21)	97.0% (H25)	100% (H27)
			(中学校)	81.8% (H21)	93.7% (H25)	100% (H27)
			(高校)	76.6% (H21)	90.5% (H25)	100% (H27)
	16	女性のがん検診の受診率	(乳がん)	15.1% (H20)	17.7% (H24)	30% (H27)
			(子宮頸がん)	21.5% (H20)	24.4% (H24)	30% (H27)
17	地域包括支援センターの専門職員数	317人 (H21)	371人 (H25)	384人 (H27)		
Ⅳ 仕事と 生活の 調和 (ワーク ・ライフ ・ バランス) の 実現	18	女性の育児休業取得率	85.3% (H21)	85.6% (H24)	90% (H27)	
	19	男性の育児休業取得率	0.7% (H21)	4.3% (H24)	6% (H27)	
	20	延長保育を実施する保育所数	296箇所 (H21)	312箇所 (H25)	321箇所 (H27)	
	21	病児・病後児保育の実施箇所数	32箇所 (H24)	34箇所 (H25)	55箇所 (H27)	
	22	保育所入所待機児童数	68人 (H25.4)	51人 (H26.4)	13人 (H27)	
	23	ファミリー・サポート・センター設置市町村数	13市町村 (H21)	15市町村 (H25)	16市町村 (H27)	
	24	おかやま地域子育て支援拠点数	95箇所 (H21)	168箇所 (H25)	180箇所 (H27)	
25	「おかやま子育て応援宣言企業」登録企業・事業所数	176箇所 (H21)	515箇所 (H25)	630箇所 (H27)		
Ⅴ 男女が 共に 支える 活力あ ふれる 地域 社会 づくり	26	女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合	50% (H24)	50.8% (H25)	54% (H27)	
	27	ウイズセンターが行うキャリアアップ講座受講者の就職率	29.5% (H21)	52.8% (H25)	70% (H27)	
	28	農家における家族経営協定締結戸数	380戸 (H21)	499戸 (H25)	490戸 (H27)	
	29	認定農業者の女性比率	8.4% (H21)	9.6% (H25)	10% (H27)	
	30	農業委員の女性比率(選任委員)	2.3% (H21)	19.8% (H25)	20% (H27)	
	31	商工会議所・商工会事務局における管理職員の女性比率	4.0% (H22.4)	6.8% (H26.4)	10% (H27)	
	32	男女共同参画社会の形成の促進を図ることを活動目的としているNPO法人の認証数	98法人 (H24)	107法人 (H25)	109法人 (H27)	

補正（経済対策）

重点事業調査

担当部局・課名		県民生活部男女共同参画青少年課						
生き生きプラン	重点戦略	Ⅱ 地域を支える産業の振興 Ⅲ 安心で豊かさが実感できる地域の創造						
	戦略プログラム	5 雇用拡大プログラム 7 生きがい・元気づくり支援プログラム						
	施策	推進 男女の均等な雇用機会等の確保と女性の再就職の支援 推進 職業生活と家庭・地域生活の両立支援 推進 「男女が共に輝くおかやまづくり」の推進						
重点事業の名称		働く女性の環境ステージUP事業						
終期設定(年度)	29	予算区分	一般	事項名	男女共同参画推進費			
現状・課題・根拠	<p>・男性の育児休業の取得や家事分担の促進など、女性の育児・家事の負担の軽減を図り、女性が働き続けることのできる環境づくりに取り組むよう企業を後押しする必要がある。</p> <p>・女性の活躍の場を創出するとともに、女性が働き続けながらキャリアを形成し、企業の意思決定過程に参画できる女性管理職を増やす必要がある。</p> <p>管理職における女性比率（民間企業／係長級以上）18.2%〔目標27%〕</p> <p>・ロールモデルとなる女性がいない企業では、不安や悩みを共有することができないため、女性が職域や業種を超えて相談や情報交換ができる人的ネットワークが必要である。</p>							
事業の内容	<p>○働く女性の環境ステージUP 事業 《7,500千円》</p> <p>新 1 働く女性生き生き企業スタートアップ支援制度 《6,390千円》 女性が活躍できる環境づくりの重要性を認識しているが、アクションを起こせていない中小企業をターゲットとして、その背中を押してアクションを起こしてもらうために、企業を直接訪問し類似他社の取組成功事例や女性登用のメリットの説明や支援制度の紹介など、きめ細かく企業に応じたアドバイスをするコーディネーターを設置するとともに、インセンティブとして奨励金を交付する。（奨励金100千円×20社） また、奨励金の交付を受け積極的に取り組む企業を「働く女性応援企業」として県のHP等で広くPRするとともに、ハローワーク等関係機関にも情報提供することにより、企業のイメージアップと人材確保につなげる。 （具体的な取組例） ・イクボス養成講座の開催や早朝勤務制度等柔軟な働き方の導入 ・女性の視点を生かした商品・サービス開発等のためのチームを設置しての活動 等</p> <p>新 2 働く女性生き生きネットワークづくり支援 《1,110千円》 職域・業種・役職を超えた働く女性の幅広い人的ネットワークづくりのきっかけとして、キャリアデザイン等をテーマとした研修会の開催や情報交換等のための場を提供する。 （対象） キャリアアップを目指す意欲のある女性社員（働く女性のステップアップ事業参加者等）、女性管理職（ロールモデル、メンターとして参加してもらう）：30～40名程度</p>							
事業の意図・効果等	<事業の意図・効果> 女性が働き続けることのできる環境づくりの推進							
	<当該事業の目標設定>							
生き生きプランとの関係	関連生き生き指標		現状値		目標値			
	女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合		50.8%		55%			
	<生き生き指標への貢献> 女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合の増加等が期待できる。							
事業費の見積もり	区分	H26 予算額	H26 補正協議額	H27 予算額	H28 見込額	H29 見込額	H30 以降見込額	
	事業費(単位：千円)		7,500		7,500	1,110		
	財源内訳	一般財源						
		起債						
	その他特定財源		7,500		7,500	1,110		

※「補正（経済対策）」に計上された事業のH28以降の事業費は今後精査する。

働く女性の環境ステージUP事業

課題	
経営者	女性
<ul style="list-style-type: none"> 女性が働き続けることのできる環境づくりの必要性を認識しているが、実際に取組の一步が踏み出せない。 女性が働き続けることができる環境づくりへの取り組み方がわからない。 	<ul style="list-style-type: none"> 育児・家事の負担が重い。 管理職を目指す意欲が低い。 不安や悩みを相談できる相手がいない。

現在の取組	
(H26～) ワーク・ライフ・バランス実践研修会 目的：経営者等の意識改革 内容：取組事例の紹介等	(H25～) 働く女性のステップアップ事業 目的：管理職を目指す動機付け等 内容：先輩経験談、ビジネススキル等

働く女性の環境ステージUP事業

新

7,500千円

働く女性生き生き企業 スタートアップ支援制度

目的：企業への直接訪問等による、経営者層の**“女性が働きやすい環境づくり”**の具体的なアクションの喚起

〔 育児・家事負担軽減、女性管理職登用、
女性の活躍の場の創出 〕

コーディネーター配置
(企業への事例紹介、アドバイス)

↓ 企業の取組実施

奨励金交付 @100千円×20社

「働く女性応援企業」として積極的に取り組む企業をPR

働く女性生き生き ネットワークづくり支援

目的：職域・業種・役職を超えて不安や悩みの相談・共有や情報交換できる

“人的ネットワークづくり”

対象：県内企業のキャリアアップを目指す女性社員等(30~40名程度)(2回)
※将来はメンバーによる自主運営を目指す。

研修会&交流会開催

ステージUP

女性管理職の増加

女性の育児・家事負担の軽減による
常用労働者の増加

女性の視点を生かした商品・サービスの
開発等活躍の場の拡大

地域住民生活等緊急支援交付金(仮称)＜地方創生先行型＞事業調書

担当部局・課名		県民生活部・男女共同参画青少年課			
生き 生き プラン	重点戦略	地域を支える産業の振興			
	戦略プログラム	雇用拡大プログラム			
	施策名	男女の均等な雇用機会等の確保と女性の再就職の支援			
事業名称		子育て中の女性への多様な働き方の機会提供事業			
地方創生先行分の類型		⑬	←下欄※を参照のこと		
現状・課題・根拠	<p>・子育て中の女性の中には、働きたいがフルタイムで働くことには不安を感じている方がいる。</p> <p>・子育て中のため家庭にいる女性は社会との接点がないので、働くきっかけをつかむことが難しい。</p> <p>・働くチャンスを得るためには、実務知識を身に付けておくことが有利である。</p> <p>・実務知識を身に付けるためには、まとまった学習時間を確保する必要があるが、子育て中の女性は自宅で集中して学習することが難しい。</p>				
事業の内容	<p>1 託児付き実務知識習得講座 いずれの企業でも役立つ経理事務(複式簿記のルール、給与計算など)や、求人ニーズの高い小売業への就職に役立つ販売技術などの実務知識を習得するための、託児付きの講座を開催する。</p> <p>2 多様な働き方ができる企業との出会いの場づくり 実務知識習得講座の受講者を始め、子育て中の女性が、短時間勤務、週のうちの数日勤務、在宅勤務など、自分の状況に応じた働き方を選べ、子育てとの両立ができるよう、多様な働き方が選択できる企業との出会いの場を設定する。(3回)</p> <p>3 多様な働き方ができる企業の求人情報の育児情報誌への掲載 より多くの子育て中の女性に求人情報を提供できるよう、育児情報誌(FUNDA CLUB、HUG HUG)に求人情報を掲載する。(3回)</p>				
事業の意図・効果	<p>・自分の状況に応じた多様な働き方を選べることにより、より多くの子育て中の女性が働くことが可能となり、女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合の向上につながる。</p> <p>・多様な働き方ができることになり、自分の状況に応じたワーク・ライフ・バランスの実現が可能となり、少子化対策につながる。</p> <p>・能力を有していながら働いていなかった女性が働くことにより、女性の能力発揮の機会が拡大するとともに、男女共同参画社会の推進につながる。</p>				
指標	生き生き指標	現状	目標	X	
	女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合	50.8%	53%		
	その他の指標	現状	目標	指標を使用している計画等	
事業費	H26事業費	H27見込額	H28見込費	H29見込額	H30以降見込額(単位:千円)
		7,435			

※通知文別紙2の2「想定される事業の具体例」に当てはまる番号①～⑬を記入すること。

・積算等のわかる資料を添付すること。(様式内への記入でも可)

・生き生き指標以外の指標を用いる場合は、その指標を使用している計画を記入すること。