

## アクションプラン策定の背景

## &lt;アクションプラン策定の背景&gt;

- 女性のライフスタイルが多様化しており、経渓的基盤の確立に向けた、それぞれの状況に応じた支援が重要
- 生産年齢人口が減少するなか、地域経渓の発展のために女性活躍の推進は不可欠
- 一方で、「男性は仕事、女性は家庭」というような固定的な性別役割分担意識が存在し、女性の社会での活躍の機会を阻害する要因の一つとなっている

## 分野別の男女平等意識(R元)「家庭または職場生活において男女の地位が平等である」と答えた人の割合

家庭生活：35.2%（男性41.2%／女性30.6%） 職場生活：34.3%（男性39.1%／女性30.6%）

## &lt;本県の特徴&gt;

- 本県は、女性の有業率が73.6%と全国平均に比べ高く、女性の管理職割合は全国2位
- 民間調査の「男性の家事・育児ランキング」で全国1位
- 6歳未満の子がいる家事・育児関連時間 高知県(R3)夫147分／妻424分 (H28)夫79分／妻433分  
⇒夫と妻の負担には大きな開きがあるが、本県では男性の家事・育児に対する意識の変化がうかがえる

## 目指す姿・取組の方向性



## &lt;目指す姿&gt;

- ・女性が自らの希望や意思に基づいて人生を選択し、個性や能力を最大限に発揮できる高知県
- ・オール高知で社会や職場での女性の活躍を後押しし、日本一女性が活躍できる高知県

## &lt;取組の方向性&gt;

**性別にかかわりなく社会や職場、家庭、地域で自分らしく活躍できる社会づくりを目指し、施策の一つ目の柱に『女性の活躍に向けた意識改革の推進』を掲げ、高知県全体で女性の活躍を推進する風土づくりに取り組む**

## &lt;計画期間&gt; 令和5～7年度（3か年）

## 柱I 女性の活躍に向けた意識改革の推進

KPI／ワークライフバランス推進企業認証制度の女性活躍推進部門取得企業数 R7：90社

KPI／県内企業における男性の育児休業取得率 R7：男性50%

KPI／未就学の子がいる男性の平日の家事・育児関連時間（妻を100としたときの夫の割合）R7：55%

KPI／女性活躍推進計画策定市町村の割合 R7：市100%、町村70%以上

## 1. 職場風土の改革

- ◆経営者等の理解が得られず、女性活躍が進まないケースがある
- 多様性のある職場となることが、企業の成長に不可欠であることなどの理解を促進

## △経営者の意識啓発

- 新・女性の活躍推進シンポジウム
- ・働き方改革トップセミナー
- ・「育休宣言」の拡大

## △育児と仕事の両立への相互理解の促進

- 拡・育児休業を取得促進するための研修

## 2. 男性の家庭・地域での活躍促進

- ◆性別役割分担意識の解消や行動の変化が必要
- 家事・育児等と仕事を両立して活躍する男性の事例の情報発信等により、男性の家事・育児等への主体的な参画を促進

## △育休取得者の両立に向けた不安解消

- 拡・育児休業の取得を促進するための研修

## △男性の家事・育児等のスキルアップ支援

- ・男性向け家事・介護基礎講座の開催
- ・育児や介護に関する情報発信

## 3. 女性への勇気づけ(エンカレッジ)

- ◆女性自身の固定的な性別役割分担意識の解消、自信につながる啓発が必要
- 活躍する女性の事例の情報発信等により、個性や能力を発揮するモチベーションを後押し

## △育休取得者の両立に向けた不安解消

- 拡・育児休業を取得促進するための研修

## △キャリアアップに向けた啓発

- ・女性の活躍応援セミナー
- 新・活躍する女性の動画コンテンツによる情報発信

## 4. 次世代へのキャリア教育・啓発

- ◆若い世代のジェンダー平等の意識をさらに高めることが必要
- 女性の個性や能力を伸ばすキャリア教育や、固定的な性別役割分担意識にとらわれないための教育・啓発を推進

## △キャリア・ライフデザインについての啓発

- ・大学生向けキャリア形成セミナー
- ・ライフデザインに関する啓発リーフレット配布

## △各分野で活躍する女性の事例発信

- 新・活躍する女性の動画コンテンツによる情報発信（再掲）

## 5. 市町村における意識醸成

- ◆女性活躍推進計画の進度に地域差がある
- 県内全域で女性の活躍に向けた意識を醸成するため、地域の実情に即した計画策定を県が支援

## △市町村への計画策定支援

- ・市町村訪問や情報提供等による計画策定支援

## 柱II 女性が活躍できる環境づくりの推進

KPI／男女の賃金格差 R7：85%

KPI／ワークライフバランス推進延べ認証企業数 R7：840社

KPI／県内企業における女性の管理職割合 R7：35%

## 1. 女性の経済的基盤の確立

## 生活基盤の安定に向けたきめ細かな相談・就業支援

## △きめ細かな就労支援

- 拡・高知家の女性しごと応援室による就労支援
- ・ジョブカフェこうち、福祉人材センターによる就職支援

## △ひとり親支援

- ・ひとり親家庭支援センターによる相談支援

## △困難な問題を抱える女性への支援

- ・女性相談支援センターによる自立支援

## 2. 女性の活躍の場の拡大

## 就業の場の拡大と人材育成

## △デジタル人材の育成

- 拡・高知デジタルカレッジに女性が受講しやすい仕組みを導入

## △デジタルを活用した就業の場の拡大

- 拡・福祉・介護事業所へICT・ロボット等を導入

## △農林水産業等における女性の活躍

## △事業承継の機運の醸成

- 新・女性の事業承継の好事例等を紹介するセミナー

## 3. ライフステージに応じた女性の就業継続

## 就業継続・職場復帰への支援

## △就業継続・職場復帰に向けた相談支援

- 拡・高知家の女性しごと応援室による相談支援（再掲）
- ・ひとり親家庭支援センターによる相談支援（再掲）

## 育児・介護との両立を支える環境整備

## △育児・介護と仕事を両立できる環境づくり

- ・子育て支援の情報発信（プレマnetなど）
- ・ファミリー・サポート・センターによる支援

## 女性のキャリア形成支援

## △リカレント教育、リスキリングの機会の提供

- ・土佐まるごとビジネスアカデミー
- ・職業能力開発訓練
- ・パソコン操作等のスキルアップセミナー

## 4. 働きやすい職場づくりの推進

## 多様な人材が活躍できる職場環境づくりの推進

## △働き方改革の推進

- 新・社内体制整備のためのセミナー

- 新・社労士等のコンサルティングによる伴走支援

## △働きやすい職場づくりに取り組む企業の顕彰

- 拡・高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の取得促進
- ・福祉・介護事業所認証評価制度の取得促進

## 5. 女性の登用促進

## 意思決定の場への女性の参画促進

## △経営者の意識啓発

- 新・女性の活躍推進シンポジウム（再掲）
- ・働き方改革トップセミナー（再掲）
- ・アンコンシャスバイアスセミナー

## △各分野で活躍する女性の事例発信

- 新・活躍する女性の動画コンテンツによる情報発信（再掲）