

あいち女性の活躍促進プロジェクト事業
工程表

～ 女性が元気に働き続けられる愛知を目指して ～

平成30年7月
愛知県

【工程表の目的等】

- あいち女性の活躍促進プロジェクトチームでは、「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現に向け、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大を図るため、必要なプロジェクト事業を実施しています。
- これまで、プロジェクト事業の進捗状況は、単年度のみ視点（当該年度の実績及び翌年度の事業計画）により把握してきましたが、女性の活躍に資する取組を着実に進めていくためには、プロジェクト事業の長期的かつ継続的な進行管理が不可欠です。
- このため、プロジェクト事業の工程表を策定し、中長期の視点を取り入れるとともに、全庁横断的に一層の連携を図りながら各事業の実施・検討を進め、より効果的な事業を展開します。
- 工程表においては、プロジェクトにおける「女性の活躍に向けた気運の醸成」、「保育サービスの一層の充実」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「女性の再就職及び起業の支援」、「女性の人材育成強化及び職域の拡大」、「女性のキャリア形成のための環境整備」、「進路選択の支援」の7つの区分ごとに、「施策ごとの課題」、「課題への対応策」を整理し、これらに対応した「具体的な取組・施策と実施計画」を記述しています。
- 従来のプロジェクト事業には含めていなかった、経済団体及び企業トップへの要請や、国・市町村との連携などを新たに加え、プロジェクトの更なる進展に取り組んでいきます。
- 「あいち男女共同参画プラン 2020」などの計画との整合性を図りつつ、必要に応じ、工程表の見直しを行います。
- 副知事をリーダーとする全庁横断組織である「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム」において、工程表の進捗状況や課題の把握などを行い、事業の深化・充実を図っていきます。

【工程期間】

2018年度から2022年度までの5年間

【数値目標】

女性とその能力を十分発揮し、「女性が元気に働き続けられる愛知」を実現するため、数値目標の達成に向けた取組を進めてまいります。

なお、数値目標については、「あいち男女共同参画プラン 2020」や関係計画の改訂に合わせ、随時、見直しを行います。

(区分)：Ⅰ 女性の活躍に向けた気運の醸成、Ⅱ 保育サービスの一層の充実、Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの推進、Ⅳ 女性の再就職及び起業の支援、Ⅴ 女性の人材育成強化及び職域の拡大、Ⅵ 女性のキャリア形成のための環境整備、Ⅶ 進路選択の支援

区分	項目名	現況		目標	
		年度	数値	年度	数値
Ⅰ	女性の活躍促進宣言企業数	2017	1,097社	2020	2,000社
Ⅰ	「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数	2017	378社	2020	400社
Ⅰ Ⅳ	女性(25～44歳)の労働力率	2016	72.30%	2020	73.10%
Ⅰ Ⅴ	管理的職業従事者に占める女性の割合	2017	13.50%	2020	20%
Ⅰ Ⅴ Ⅵ	県職員の管理職に占める女性の割合	2018	9.99%	2020	10%
Ⅱ	保育所待機児童数	2018	241人(速報値)	2020	解消
Ⅱ	放課後児童クラブ待機児童数	2018	767人(速報値)	2020	解消
Ⅱ	放課後児童クラブの登録児童数	2017	54,469人	2020	56,426人
Ⅱ	病児・病後児保育の実施箇所数	2017	84か所	2019	86か所
Ⅲ	ファミリー・フレンドリー企業の登録数	2017	94企業/年度 (新規登録)	2020	60企業/年度 (新規登録)
Ⅲ	年次有給休暇取得日数	2017	9.5日	2020	10日
Ⅲ Ⅵ	6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	2011	64分	2020	100分
Ⅲ Ⅵ	労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業の割合	2017	48.60%	2020	55%
Ⅲ Ⅵ	県庁の年次休暇の平均取得日数	2017	13.7日	2019	14日
Ⅶ	固定的性別役割分担意識に反対する(「どちらかといえば反対」を含む)人の割合	2017	46.20%	2020	50%
Ⅴ	県の審議会等に占める女性委員の割合	2018	39.68%	2020	40%
Ⅴ	経営に参画している若手女性農業者数	2017	146人	2020	200人
Ⅳ	あいち子育て女性再就職サポートセンターの相談等件数	2017	509件/年度	2020	600件/年度
Ⅰ	モノづくり現場で働く女性のロールモデルを発掘、紹介	2017	64人	2020	100人

目次

工程表の目的等	1	VI 女性のキャリア形成のための環境整備	14
数値目標	1	1 男性管理職等の意識啓発	14
I 女性の活躍に向けた気運の醸成	2	VII 進路選択の支援	15
1 女性の活躍に関する企業等の理解、取組の促進	2	1 固定的性別役割分担意識にとらわれない進路選択の支援	15
2 若い女性に向けた愛知で働く魅力の発信	4	2 小中高等学校等を通じたキャリア教育の推進	16
II 保育サービスの一層の充実	5		
1 保育所待機児童解消に向けた取組の推進	5		
2 多様な保育サービスの充実	5		
3 放課後児童対策の充実	6		
4 医療・介護従事者の保育サービスの充実	6		
III ワーク・ライフ・バランスの推進	7		
1 雇用環境づくり及び気運の醸成	7		
2 働き方改革の実現	7		
3 愛知県ファミリー・フレンドリー企業の普及拡大	8		
4 企業経営者等の理解促進による職場環境の改善	8		
5 男性の育児等への参加促進	9		
6 県職員のワーク・ライフ・バランスの推進	9		
IV 女性の再就職及び起業の支援	10		
1 就労支援	10		
2 職業能力開発・就労の支援	10		
3 女性の起業・創業の支援や女性起業家のネットワークづくり	11		
V 女性の人材育成強化及び職域の拡大	12		
1 女性のエンパワーメント支援	12		
2 農業分野における職域の拡大支援	13		
3 政策・方針決定過程への参画	14		

あいち女性の活躍促進プロジェクト事業工程表

I 女性の活躍に向けた気運の醸成

1 女性の活躍に関する企業等の理解、取組の促進

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当	
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		2023年度以降
<p>・企業における女性の定着は進みつつあるが、女性管理職比率が全国平均を下回る等、女性活躍が進んでいない</p> <p><参考データ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理的職業従事者に占める女性の割合 愛知県 13.5%、全国 14.8% (出典：総務省「就業構造基本調査(平成29年)」) ・上場企業のうち女性役員がいる企業の割合 愛知県 24.7%、全国 30.0% (出典：内閣府男女共同参画局「女性役員登用の閣議決定目標「2020年10%」達成に向けて(平成29年2月)」(2016年7月末時点)) 	<p>・企業に対する女性活躍や女性登用の一層の働きかけ</p>	○あいち女性の活躍促進会議の開催 ○女性の活躍促進宣言の募集	2020年度宣言企業2000社を目指して実施・必要に応じ見直しを検討		事業継続しつつ次のステップに向けた事業展開を検討	2025年度宣言企業数の目標設定	男女共同参画推進課	
		○あいち女性輝きカンパニーの認証	2020年度認証企業400社を目指して実施(目標数値見直しも検討)		認証要件の見直し(女性管理職の設置を要件等)を検討しつつ継続	2025年度認証企業数の目標設定		
		○女性の活躍促進サミットの開催	プログラム内容を見直しつつ実施・必要に応じ見直しを検討					
		○経済団体・企業トップへの要請、知事メッセージの発出	2020年度女性管理職比率20%を目指して企業等への働きかけを継続		企業の実態を勘案しつつ働きかけを段階的に強化	2025年度女性管理職比率の目標設定		
		○女性役員研修プログラム(内閣府)の共催	女性役員登用の課題や企業ニーズに応じた取組を検討					
		○あいち・ウーマノミクス研究会の開催	実施・必要に応じ見直しを検討					
	(県民文化部、産業労働部)						産業労働政策課	
<p>・大企業に比べた中小企業の取組の遅れ</p> <p><参考データ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出企業数(県内) 301人以上：1,088/1,091社(99.7%) 300人以下：122社 (出典：厚生労働省(2018年3月末現在)) 	<p>・中小企業における県制度の利用促進</p>	○女性の活躍プロモーション事業の実施 ○コーディネーター派遣による企業の取組支援 ○認証企業のメリット拡大	プロモーションリーダーを継続募集しつつ、中小企業への働きかけの効果的な手法を検討				男女共同参画推進課	
			実施・必要に応じ見直しを検討					
			取組事例・ロールモデル掲載企業の増加を図るとともに、他のメリット拡大も検討					
		○中小企業金融対策貸付金の中に認定促進のための資金設定(経済環境適応資金「パワーアップ資金」【あいち女性輝きカンパニー】) ・金利を0.3%引下げ	実施・必要に応じ見直しを検討					中小企業金融課
		○愛知ブランド企業に女性活躍の視点導入	実施・必要に応じ見直しを検討					産業振興課
	(県民文化部、産業労働部)							

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当	
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		2023年度以降
<ul style="list-style-type: none"> 企業等の取組の地域間格差 <参考データ> <ul style="list-style-type: none"> あいち女性輝きカンパニー認証企業の所在地 名古屋市が全体の52.1% 13市町村が認証企業数0 (2018年3月末現在) 	<ul style="list-style-type: none"> 企業等の女性活躍に向けた地域の取組の促進 (県民文化部、産業労働部、農林水産部)	<ul style="list-style-type: none"> 市町村における入札加点制度の導入の働きかけ 経済団体の会議等の機会を通じた県施策の紹介等 あいち女性連携フォーラムによる女性団体ネットワークの促進 	実施・必要に応じ見直しを検討					男女共同参画推進課
		<ul style="list-style-type: none"> 経営指導員による小規模事業者の女性活躍促進 	実施・必要に応じ見直しを検討					
		<ul style="list-style-type: none"> 地域農業リーダーによる女性農業者の活躍促進 	実施・必要に応じ見直しを検討 2025年度に向けた認定者数の目標設定					
<ul style="list-style-type: none"> 県の啓発事業の範囲や効果が限定的 	<ul style="list-style-type: none"> 全国規模のイベント、国際的なイベントの開催・誘致 (県民文化部)	<ul style="list-style-type: none"> 第37回日本女性会議開催準備への協力 OWAW! サイドイベント等への参加検討 女性の活躍促進サミット2018を活用した他都道府県との連携による情報発信 	日本女性会議開催(刈谷市)への協力 WAW! 関連イベント誘致を検討、サイドイベントへの参加					男女共同参画推進課
		<ul style="list-style-type: none"> 多様な主体と連携し、それぞれの強みを生かした取組を実施 (県民文化部)	<ul style="list-style-type: none"> 企業の魅力発信・女性の活躍プロモーション事業等における企業との連携 国際的なイベント・理系女子応援事業・キャリア形成事業における大学との連携 	実施・必要に応じ見直しを検討 実施・必要に応じ見直しを検討				

2 若い女性に向けた愛知で働く魅力の発信

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当	
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		2023年度以降
<p>・製造業中心の産業構造であり、若い女性に人気のある業種・職種が少ない印象</p> <p>・女性が活躍できるイメージがない</p> <p><参考データ></p> <p>・産業別有業者のうち製造業が占める割合 愛知県 25.0%、全国 15.9% (出典：総務省「就業構造基本調査(平成29年)」)</p> <p>・他地域に比べ、若い世代の女性の割合が少ない</p> <p><参考データ></p> <p>・20-34歳の男性100人に対する女性の数 愛知県 89.0人 全国 95.5人 (出典 総務省「住民基本台帳に基づく、人口、人口動態及び世帯数調査」2017年1月1日現在))</p>	<p>・愛知県で輝く女性ロールモデルの発掘・紹介(製造業、製造業以外の業種、文系等)</p> <p>(県民文化部、産業労働部)</p>	○女性が活躍する企業の魅力発信	実施・必要に応じ見直しを検討					男女共同参画推進課
		○あいち・ウーマノミクス研究会の開催(再掲)	実施・必要に応じ見直しを検討					
	<p>・製造業以外のビジネス環境の整備</p> <p>(産業労働部)</p>	○あいち・ウーマノミクス推進事業 ・働く女子魅力発信事業	実施・必要に応じ見直しを検討					産業労働政策課
		○あいち・ウーマノミクス推進事業 ・女性起業家育成・促進事業(新しいビジネスモデルの普及・促進)	実施・必要に応じ見直しを検討					
<p>・若年層の女性を中心に東京圏への転出超過が続いている</p> <p>・東京圏に比べて職場や生活面の魅力が乏しい印象</p> <p><参考データ></p> <p>・愛知県の20~24歳の女性の東京圏への転出超過1,465人、男性の2.3倍 (出典：統計課「あいちの人口」(2016年10月~2017年9月))</p>	<p>・県内外の若い女性に、住みやすく働きやすい愛知の魅力を発信</p> <p>(政策企画局、県民文化部、産業労働部)</p>	○女性が活躍する企業の魅力発信(再掲)	実施・必要に応じ見直しを検討					男女共同参画推進課
		○TOKYO 愛知女子会の運営	実施・必要に応じ見直しを検討					
	○愛知の住みやすさ発信事業	実施・必要に応じ見直しを検討					企画課	
	○U I J ターン促進事業	実施・必要に応じ見直しを検討						就業促進課

II 保育サービスの一層の充実

1 保育所待機児童解消に向けた取組の推進

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
・女性の就業率向上等による保育所利用申込者数の増加に伴い、待機児童が発生 <参考データ> ・待機児童数 2017年4月1日 185人 2018年4月1日 241人(速報値)	・待機児童解消に向けた施設整備 ・保育の受け皿拡大に伴う保育人材の確保施策 (健康福祉部)	○保育所等整備交付金、子育て支援対策基金等を活用した保育所等の整備促進	実施・必要に応じ見直しを検討	事業を継続するとともに、待機児童等の状況に即した事業展開を図る			子育て支援課
		○保育士養成施設に対する就職促進支援事業	実施・必要に応じ見直しを検討	2024年度に向けた目標等を設定			
		○保育環境の充実(保育人材の確保・育成)	実施・必要に応じ見直しを検討	事業を継続するとともに、状況に即した事業展開を図る			
				2024年度に向けた目標等を設定			

2 多様な保育サービスの充実

・「少子化に関する県民意識調査(2013年度県実施)」によると、女性が子育てをしながら働く上での問題点として、「子どもの病気など急用が入ったとき、職場で柔軟な対応ができない」が6割以上と高い ・利用したかった(してみたい)制度の中で、「病児・病後児保育」のニーズが最も高い <参考データ> ・病児・病後児保育の実施箇所数 84か所(2017年度末時点)	・病児・病後児保育の整備促進 (健康福祉部)	○病児・病後児保育の整備促進	実施・必要に応じ見直しを検討	事業を継続するとともに、状況に即した事業展開を図る			子育て支援課
				2024年度に向けた目標等を設定			

3 放課後児童対策の充実

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
・女性の就業率向上等による放課後児童クラブの利用申込者数の増加に伴い、待機児童が発生 <参考データ> ・放課後児童クラブの待機児童数 2017年5月1日 926人 2018年5月1日 767人(速報値)	・放課後児童クラブの待機児童解消に向けた施設整備 (健康福祉部)	○放課後児童クラブの拡充	実施・必要に応じ見直しを検討	事業を継続するとともに、状況に即した事業展開を図る			子育て支援課
				2024年度に向けた目標等を設定			

4 医療・介護従事者の保育サービスの充実

・看護師の退職理由における、「妊娠・出産」、「子育て」の割合の高さ <参考データ> 【退職理由】 30代 妊娠・出産(2位)、子育て(3位) 40代 子育て(3位)、妊娠・出産(4位) (出典：平成28年度ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人に関する分析報告書)	・医療従事者の離職防止及び再就業の促進 (健康福祉部)	○病院内保育所補助金	実施・必要に応じ見直しを検討					医務課
・介護職員の人材不足、離職防止、再就業の促進 <参考データ> ・2025年(団塊の世代が75歳以上になる)に愛知県において約2万人の介護職員不足(出典：平成27年6月「介護人材需給推計」) ・愛知県の介護職員の離職率21.1%(全国16.7%)、全産業の離職率15.0%(出典：介護労働安定センター「平成28年度介護労働実態調査」及び厚生労働省「平成28年雇用動向調査」) ・「結婚・出産・妊娠・育児」が愛知県の介護職員の離職理由の19.8%(出典：介護労働安定センター「平成28年度介護労働実態調査」)	・介護職員が働きながら子育てできるように介護施設内に保育所を設置した事業者に対して保育所の運営費を補助 ・介護事業者に補助制度を周知 (健康福祉部)	○介護施設内保育所運営費補助金	実施・必要に応じ見直しを検討					高齢福祉課

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの推進

1 雇用環境づくり及び気運の醸成

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
<p>・年間総実労働時間は2,000時間を超える水準で推移している長時間労働を前提とした働き方の見直しとして、育児や介護をしながら安心して働き続けられる環境の整備が求められている</p> <p><参考データ> ・年間総実労働時間 愛知県 2,060時間、全国 2,009時間 (出展:愛知県「あいちの勤労」(平成29年年報速報) 全国「毎月勤労統計調査地方調査結果(平成29年年報)」(調査産業計・事業所規模30人以上))</p>	<p>・ワーク・ライフ・バランスの更なる前進に向けた取組を推進</p> <p>(産業労働部)</p>	<p>○ワーク・ライフ・バランス普及推進</p> <p>○仕事と生活の両立支援促進事業</p> <p>○テレワークの普及</p>	<p>実施・必要に応じ見直しを検討</p>		<p>内容の見直し・継続実施を検討</p>		<p>労働福祉課</p>

2 働き方改革の実現

<p>・労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進、若者の職場定着等の観点から、個々の企業において、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進など職場の環境改善を行う「働き方改革」を進めていくことが求められている</p> <p><参考データ> ・年次有給休暇取得日数・取得率 全国 9.0日・49.4% (出展:厚生労働省「平成29年 就労条件総合調査」)</p>	<p>・街頭啓発活動や企業向けセミナー、専門家の派遣等を通じて、企業の働き方改革への取組を支援</p> <p>(産業労働部)</p>	<p>○働き方改革推進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革推進キャラバン事業 職場環境改善支援事業 若者職場定着支援事業 	<p>実施・必要に応じ見直しを検討</p>		<p>内容の見直し・継続実施を検討</p>		<p>労働福祉課</p>
--	--	--	-----------------------	--	-----------------------	--	--------------

3 愛知県ファミリー・フレンドリー企業の普及拡大

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
<p>・共働き世帯が年々増加している中で、出産や育児などを機に離職する女性は未だに多く、また、男性の育児参画も思うように進んでいない</p> <p><参考データ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・共働き世帯 1,188 世帯 男性雇用者と無業の妻からなる世帯 641 世帯 (出展：総務省「労働力調査(詳細集計)」(2017年)) ・男性の育児休業 愛知県 4.6%、全国 5.14% (出展：愛知県「平成 29 年労働条件・労働福祉実態調査」 全国 厚生労働省「雇用均等基本調査(平成 29 年速報)」) 	<p>・「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」の普及拡大を図り、全ての世代の労働者が仕事と生活の調和のとれた働き方を選択できる職場環境づくりを推進</p> <p>(産業労働部)</p>	○ファミリー・フレンドリー企業推進	60 企業/年度(新規登録)を目指して実施		実施・必要に応じ見直しを検討		労働福祉課
					新たな数値目標等を設定		

4 企業経営者等の理解促進による職場環境の改善

<p>・年間総実労働時間は 2,000 時間を超える水準で推移している長時間労働を前提とした働き方の見直しとして、育児や介護をしながら安心して働き続けられる環境の整備が求められている</p> <p><参考データ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間総実労働時間 愛知県 2,060 時間、全国 2,009 時間 (出展：愛知県「あいちの勤労」(平成 29 年報速報) 全国「毎月勤労統計調査地方調査結果(平成 29 年報)」(調査産業計・事業所規模 30 人以上)) 	<p>・ワーク・ライフ・バランスの更なる前進に向けた取組を推進</p> <p>(産業労働部)</p>	○仕事と生活の両立支援促進事業		実施・必要に応じ見直しを検討	内容の見直し・継続実施を検討		労働福祉課
		<ul style="list-style-type: none"> ・イクボス養成講座 ・イクボス養成研修用教材作成 					

5 男性の育児等への参加促進

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当		
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		2023年度以降	
<p>・理想の子ども数と予定子ども数（現在の子ども数+今後持つつもりの子どもの数）との差が0.41人であり、その要因の一つに母親の育児への負担感等が挙げられている 一方、夫の家事育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高くなっており、理想とする子ども数を得るためには、夫の家事育児への参加促進が課題</p> <p><参考データ> ・少子化に関する県民意識調査（2013年） 理想の子ども数 2.48人 予定子ども数 2.07人 差0.41人 ・21世紀成年者縦断調査（2015年） 夫の休日の家事育児時間：6時間以上で、第2子以降の出生状況87.1%</p>	<p>・父親の育児参加への取組促進を図るため、2019年度末までに6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間（H23年度実績：64分）を増加させるとともに、男性の子育て支援事業実施市町村数（2014年度実績：32市町）を全市町村に拡大</p> <p>(健康福祉部)</p>	<p>○男性の育児参加促進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市町村児童館を中心とした地域における父親の育児参加の取組 ・父親向け子育てハンドブックをインターネット配信 	<p>実施・必要に応じ見直しを検討</p>	<p>事業継続について検討の上、状況に即した事業展開を図る。</p> <p>2024年度に向けた目標等を設定</p>					子育て支援課

6 県職員のワーク・ライフ・バランスの推進

<p>・特に、男性職員やその上司・同僚職員のワーク・ライフ・バランス推進に向けた意識改革が進んでいない</p> <p>・総勤務時間の縮減に向けて、長時間勤務者（年間360時間超）がいる所属数の削減を数値目標としているが、進んでいない</p> <p>・男性職員が1カ月程度といった短期の育児休業等を取得する場合、代替職員を確保しにくく、職場の負担となる</p> <p><参考データ> ① 男性職員の育児休業の取得率 2017年度 12.4% ② 男性職員の育児に係る休暇等の取得率 2017年度 89.2% ③ 女性職員の育児休業の取得率 2017年度 99.2% ④ 長時間勤務者のいる所属数 2017年度 115所属 ⑤ 年次休暇の平均取得日数 2017年度 13.7日</p>	<p>・ワーク・ライフ・バランス推進強化月間（7・8月）の取組や、イクメンサポートの推進により、引き続き、職員の意識改革や職場環境づくりを促進</p>	<p>○県職員向けワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p>○県男性職員向け「イクメンサポート」の推進</p>	<p>実施・必要に応じ見直しを検討</p>	<p>改訂後の子育て応援プログラムの数値目標を目指して、取組を検討・実施</p> <p>新たな数値目標の設定</p>					人事課
	<p>・総勤務時間の縮減に向けて、業務改善と意識啓発・組織マネジメントの観点から、取組を一層強化</p>	<p>○県職員向け「職員の子育て応援プログラム」の推進</p>	<p>実施・必要に応じ見直しを検討</p>	<p>改訂後の子育て応援プログラムの数値目標を目指して、取組を検討・実施</p> <p>新たな数値目標の設定</p>					
	<p>・男性職員が短期の育児休業等を取得する場合の代替手法を整備</p> <p>(総務部)</p>	<p>○短期育児休業促進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短期の育児休業を取得した男性職員の代替職員として臨時雇用職員を雇用 	<p>実施・必要に応じ見直しを検討</p>	<p>改訂後の子育て応援プログラムの数値目標を目指して、取組を検討・実施</p> <p>新たな数値目標の設定</p>					

IV 女性の再就職及び起業の支援

1 就労支援

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
・少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中、出産・育児等で離職した女性の再就職の支援が求められている <参考データ> ・生産年齢人口（15～64歳人口） 全国 2015年：7,728万人 2065年：4,529万人 （出展：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計 結果報告書」（平成29年7月）より）	・出産、育児等を機に離職し、現在就職していないが、働く意欲と能力を有している女性を対象に、円滑な就業を支援するための事業を実施 （産業労働部）	○子育て女性再就職支援事業	相談等件数 600件を目指して継続実施		実施・必要に応じ見直しを検討		労働福祉課
		○雇用セーフティネット対策訓練事業 ・託児付訓練の実施 ・eラーニングコースの実施	実施・必要に応じ見直しを検討				

2 職業能力開発・就労の支援

・女性医師は出産・育児等を契機に離職する者が多い <参考データ> ・38歳医師の就業率 男性：89.9%、女性：73.4% （出典：厚生労働省「女性医師キャリア支援モデル普及推進事業に関する評価会議資料」（2018年3月14日）） ・女性医師の休職・離職理由 出産 70.0%、子育て 38.3% （出典：日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」（平成21年3月）） ・人口10万人対就業看護師数が全国平均を下回る等、看護師数が不足 <参考データ> ・人口10万人対就業看護師数 愛知県 777.8人 全国 905.5人 （出典：厚生労働省 平成28年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況（平成28年12月末現在））	・育児をしながら働くことができる体制の整備がされるよう、補助金の利用促進 ・ナースセンターの利用促進 （健康福祉部）	○女性医師等就労支援事業費補助金	実施・必要に応じ見直しを検討					医務課
		○ナースセンター費	実施・必要に応じ見直しを検討					
・景気の回復基調により雇用情勢は改善が続いているものの、一方で職業観の未熟さなどから内定に至らず未就職のまま大学等を卒業する学生は2,000人を超える状況 ・新卒段階でのミスマッチ等により、高卒者の4割以上、大卒者の3割以上が就職後3年以内に離職するなど、若者の早期離職が社会問題となっている <参考データ> ・愛知県の未就職卒業生数（2017年3月卒）：2,145人（出典：文部科学省「学校基本調査」） ・厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（2014年3月卒業者の状況）」	・合同企業説明会等の開催、企業と学生等とのマッチング機会の場を提供 （産業労働部）	○若者マッチング強化集中支援事業 ・愛知ブランド企業等説明会の開催 ・就職ミニ説明会の開催	実施・必要に応じ見直しを検討					就業促進課

3 女性の起業・創業の支援や女性起業家のネットワークづくり

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当	
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		2023年度以降
・女性にとって魅力的な働く場が少ない、女性の起業がしにくい <参考データ> ・女性社長比率 愛知県 6.0% (全国 44 位) 全国 7.8% (出展: 帝国データバンク女性社長比率調査 (2018 年 5 月末))	・女性起業家の育成、女性の起業の促進 (県民文化部、産業労働部)	○あいち・ウーマノミクス推進事業 女性起業家育成・促進事業	実施・必要に応じ見直しを検討					産業労働政策課
		○あいち男女共同参画財団補助金 (うち女性の再チャレンジ支援事業)	実施・必要に応じ見直しを検討					男女共同参画推進課
・起業希望者における女性の占める割合が増加している一方で、起業家における女性の割合は低下 <参考データ> ・起業希望者に占める女性の割合 (全国) 2002 年: 27.2%、2012 年: 33.4%、2017 年: 32.7% ・起業家に占める女性の割合 (同上) 2002 年: 39.8%、2012 年: 30.3%、2017 年: 25.9% (出典: 総務省「就業構造基本調査 (平成 29 年)」)	・女性起業希望者が相談しやすい体制整備 (産業労働部)	○中小企業総合支援事業費補助金 (うち創業コーディネーター支援事業、創業プラザ事業及び革新起業家創出支援事業)	実施・必要に応じ見直しを検討					中小企業金融課
	・女性起業家のネットワーク醸成 (産業労働部)	○中小企業総合支援事業費補助金 (うち女性起業家支援事業)	実施・必要に応じ見直しを検討					

V 女性の人材育成強化及び職域の拡大

1 女性のエンパワーメント支援

取組・施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当	
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		2023年度以降
<p>・役員・管理職に登用できる女性人材の不足</p> <p><参考データ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理的職業従事者に占める女性の割合 愛知県 13.5%、全国 14.8% (出典：総務省「就業構造基本調査(平成29年)」) ・上場企業のうち女性役員がいる企業の割合 愛知県 24.7%、全国 30.0% (出典：内閣府男女共同参画局「女性役員登用の閣議決定目標「2020年10%」達成に向けて(平成29年2月)」(2016年7月末時点)) 	<p>・女性役員・女性管理職の人材育成、交流の支援</p> <p>(県民文化部)</p>	<p>○女性管理職養成セミナー等の開催</p> <p>○女性役員研修プログラム(内閣府)の共催(再掲)</p>	<p>実施・必要に応じ見直しを検討</p>					男女共同参画推進課
			<p>女性役員登用の課題や企業ニーズに応じた取組を検討</p>					
<p>・女性が管理職を目指したがらない(仕事と家庭両立の不安、身近にロールモデルがない)</p> <p><参考データ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が管理職昇進を望まない理由のうち「仕事と家庭の両立が困難になる」が40.0%で最多(300人以上・一般従業員) (出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(平成25年3月)) 	<p>・メンター制度導入支援</p> <p>(県民文化部)</p>	<p>○メンター制度の普及に向けた取組検討</p>	<p>メンター制度の普及</p>					男女共同参画推進課

2 農業分野における職域の拡大支援

取組・施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当	
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		2023年度以降
<p>・農林水産業に関わる人材の発掘と育成により女性の早期経営参画の支援が必要</p> <p><参考データ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営に参画している若手女性農業者数 146人(2018年3月末) 200人(2020年度末数値目標) 	<p>・女性の経営参画の促進</p> <p>(農林水産部)</p>	<p>○女性農業者活躍支援事業 ・若手女性農業者の育成</p> <p>○あいち農業女子交流会の開催</p>	<p>実施・必要に応じ見直しを検討</p> <p>2025年度にむけた数値目標の設定</p> <p>農業の魅力発信と女性の就農啓発を予定</p>					農業経営課
<p>・個人の能力発揮と役割分担の見える化及び仕事と生活の調和の推進が必要</p> <p><参考データ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族経営協定締結数 1,549戸(2018年3月末) 1,500戸(2020年度末数値目標) 	<p>・ワーク・ライフ・バランスのとれた役割分担の推進</p> <p>(農林水産部)</p>	<p>○女性農業者活躍支援事業 ・家族経営協定の推進</p>	<p>実施・必要に応じ見直しを検討</p> <p>2025年度にむけた数値目標の設定</p>					農業経営課
<p>・政策や方針決定の場への参画が不十分</p> <p><参考データ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・農業委員に占める女性の割合 16.0%(2018年3月末) 15.0%(2020年度末数値目標) 	<p>・政策や方針決定の場へ女性の参画拡大</p> <p>(農林水産部)</p>	<p>○女性農業者活躍支援事業 ・方針決定の場で活躍できる女性農業者の育成</p>	<p>実施・必要に応じ見直しを検討</p> <p>2025年度にむけた数値目標の設定</p>					農業経営課

3 政策・方針決定過程への参画

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当	
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		2023年度以降
・多様な視点や新たな価値観を、政策や方針に取り入れるためにも、政策・方針決定過程への女性の参画が必要 <参考データ> ・県職員の管理職に占める女性の割合 2018年度 9.99%	・県の審議会等委員への女性の登用推進 (県民文化部)	○女性委員比率 30%未満の審議会等の解消に向けた働きかけ	実施・必要に応じ見直しを検討					男女共同参画推進課
	・女性県職員の管理職登用 (総務部)	○意欲と能力のある優秀な女性県職員を積極的に管理職に登用	毎年度実施					

VI 女性のキャリア形成のための環境整備

1 男性管理職等の意識啓発

・女性の活躍を組織に活かすという視点が経営者及び管理職に不足している ・女性の活躍の必要性やメリットに対する男性管理職の意識が低い	・企業経営者、管理職等への更なる意識啓発 ・女性の活躍により飛躍した中小企業の成功事例や具体的な取組手法の紹介 (県民文化部)	○男性管理職向けワークショップの開催	実施・必要に応じ見直しを検討					男女共同参画推進課
		○中小企業向けセミナーの開催	実施・必要に応じ見直しを検討					
・年間総実労働時間は 2,000 時間を超える水準で推移している長時間労働を前提とした働き方の見直しとして、育児や介護をしながら安心して働き続けられる環境の整備が求められている <参考データ> ・年間総実労働時間 愛知県 2,060 時間、全国 2,009 時間 (出展:愛知県「あいちの勤労」(平成 29 年年報速報) 全国「毎月勤労統計調査地方調査結果(平成 29 年年報)」(調査産業計・事業所規模 30 人以上)	・ワーク・ライフ・バランスの更なる前進に向けた取組を推進 (産業労働部)	○仕事と生活の両立支援促進事業 ・イクボス養成講座(再掲)	実施・必要に応じ見直しを検討		内容の見直し・継続実施を検討			労働福祉課
・県職員において、過去には女性職員の仕事が内部管理事務中心で、政策形成能力や管理能力の訓練が十分でなかったことなどから、女性職員の役職登用率が低い面があった ・育児休業取得中はキャリアが中断することから、県職員の育児休業等からのスムーズな職場復帰と復帰後の活躍の促進が必要 <参考データ> ①県職員の管理職に占める女性の割合 2018年度 9.99% ②県職員の役職者(主査級以上)に占める女性の割合 2018年度 25.6%	・管理職の意識改革の促進 ・育児休業取得中の職員や、取得予定の職員、又は周辺の職員に対する意識改革の支援 (総務部)	○女性職員活躍促進事業 ・管理職向けセミナー	実施・必要に応じ見直しを検討					人事課
		・育児支援、キャリアガイダンス	実施・必要に応じ見直しを検討					

Ⅶ 進路選択の支援

1 固定的性別役割分担意識にとらわれない進路選択の支援

取組・施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当	
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		2023年度以降
・愛知県の女性は若い世代においても固定的性別役割分担意識や就業継続に消極的な考え方が強い <参考データ> ・子どもができて職業を持ち続ける方がよいと考える20代女性の割合 愛知県 45.2%、全国 50.8% (出典：愛知県 政策企画局「平成29年度第2回県政世論調査」、全国 内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査(平成26年度)」)	・女子大学生、高校生、中学生へのキャリア教育の推進 (県民文化部)	○大学生のキャリアプラン形成推進 ○女子中高生の理系への進路選択のための情報発信	実施・必要に応じ見直しを検討					男女共同参画推進課
	・本県で活躍する男女共同参画推進を図るリーダーの育成 (教育委員会)	○高等学校男女共同参画推進事業 ・あいち高等学校男女共同参画海外派遣	実施・必要に応じ見直しを検討					
・母親から娘に保守的な職業観が継承される傾向	・娘を持つ母親の意識啓発 (県民文化部)	○娘を持つ母親向けセミナー等の啓発の検討	大学生のキャリアプラン形成等の中で実施を検討					男女共同参画推進課

2 小中高等学校等を通じたキャリア教育の推進

施策ごとの課題	課題への対応策 (取組の方向性)	具体的な取組・施策と実施計画					担当	
		2018年度時点	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		2023年度以降
<p>・児童生徒が、社会的・職業的に自立し、社会の一員として自分の役割を果たしていくために必要となる力の育成</p>	<p>・学校教育における系統的なキャリア教育の実施</p> <p>(教育委員会)</p>	<p>○キャリア教育推進事業</p> <p><小学校></p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童が主体的に取り組む体験的活動の実施 <p><中学校></p> <ul style="list-style-type: none"> ・全公立中学校（名古屋市除く）で、中学1年生から中学3年生までの系統的なキャリア教育を実施（5日間程度の職場体験を含む） ・県内6市町村で、新しいキャリアモデルの構築実施 <p><高等学校></p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての全日制高校146校でインターンシップ等を実施 ・工業高校17校で、5日間程度の専門的な現場実習を実施 ・工業・商業・水産・家庭・看護・福祉52校で、地域産業と連携した社会人講師による専門講座を実施 ・農業高校10校で、食の安全や環境保全に取り組むGAP認証に関する講座を実施 ・県内に4名のキャリア教育コーディネーターを配置し、モデル校（16校）を対象に、インターンシップ受入先を開拓するとともに、普通科・総合学科112校でキャリア教育に関する社会人講演会を実施 <p><特別支援学校></p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学部6年生が、年1回、地元企業等での職場見学を実施 ・中学部3年生が、年1回、地元企業等での職場体験を実施 ・地域における就労支援体制の強化 ・高等部2年生が、県立学校等での就労体験を実施 <p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・学識関係者・事業主・ハローワーク担当者・学校関係者が、年2回、キャリア教育の在り方について検討 	<p>実施・必要に応じ見直しを検討</p>					<p>高等学校教育課、義務教育課、特別支援教育課</p>