

現行計画	見直し案	備考
<p>主要課題5 女性の活躍と男性中心型の働き方等の見直し</p> <p>重要目標(1) 男女均等な雇用環境の整備</p> <p>(現状)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本県の女性の雇用者は約26万9千人で、雇用者全体に占める割合は46.1%（平成24年就業構造基本調査）となっています。 ・ 急速な少子高齢化に伴う今後の生産年齢人口の減少を踏まえ、地域経済の活性化の観点からも働きたい人が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備が重要ですが、結婚、出産に伴う女性の離職のほか、男女を問わず介護等に伴う離職が課題となっています。 ・ 男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進、定年・退職等、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別が禁止され、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）やセクシュアル・ハラスメントに関する規定が設けられています。 <p>○男女別労働力率</p> <p>【図】</p> <p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 働きたい人が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備が必要です。 ・ 男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るとともに、事実上生じている男女労働者間の格差を解消する取組が必要であり、セクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、いわゆるマタニティ・ハラスメント等の根絶に向けた防止対策が求められています。そのため、男女雇用機会均等法を所管する愛媛労働局と連携を図りながら、施策を推進する必要があります。 <p>施策の方向 ①雇用の分野における男女均等な機会や待遇の確保の推進</p> <p>(具体的施策) (担当：県民環境部、保健福祉部、経済労働部)</p> <p>ア 男女雇用機会均等法等の周知 イ 的確な職業訓練の実施 ウ 母性健康管理の促進 エ 採用、就業において性別によらないキャリア支援 オ 愛媛労働局をはじめとする関係機関との連携</p> <p>施策の方向 ②積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入促進</p> <p>(具体的施策) (担当：県民環境部)</p> <p>ア 企業等における男女間格差の是正に向けた積極的改善措置に係る自主的な取組を支援</p>	<p>主要課題5 雇用等における男女共同参画の推進</p> <p>重要目標(1) 男女均等な雇用環境の整備</p> <p>(現状)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本県の女性の雇用者は約27万3千人で、雇用者全体に占める割合は46.6%（平成29年就業構造基本調査）となっています。 ・ 急速な少子高齢化に伴う今後の生産年齢人口の減少を踏まえ、地域経済の活性化の観点からも働きたい人が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備が重要ですが、結婚、出産に伴う女性の離職のほか、男女を問わず介護等に伴う離職が課題となっています。 ・ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする採用、配置、昇格等における差別的取扱いやセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等が行われない職場づくりが課題となっています。 <p>○男女別労働力率</p> <p>【図】</p> <p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て、介護、社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備が必要です。 ・ 男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るとともに、事実上生じている男女労働者間の格差を解消する取組が必要であり、セクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等の根絶に向けた防止対策が求められています。そのため、男女雇用機会均等法を所管する愛媛労働局と連携を図りながら、施策を推進する必要があります。 <p>施策の方向 ①雇用の分野における男女均等な機会や待遇の確保の推進</p> <p>(具体的施策) (担当：県民環境部、保健福祉部、経済労働部)</p> <p>ア 男女雇用機会均等法等の周知 イ 的確な職業訓練の実施 ウ 母性健康管理の促進 エ 採用、就業において性別によらないキャリア支援 オ 愛媛労働局をはじめとする関係機関との連携</p> <p>施策の方向 ②積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進</p> <p>(具体的施策) (担当：県民環境部)</p> <p>ア 企業等における男女間格差の是正に向けた積極的改善措置に係る自主的な取組を支援</p>	<p>主要課題を修正</p> <p>時点修正</p> <p>第5次計画の記載に沿って修正</p> <p>第5次計画の記載に沿って修正</p> <p>第5次計画の記載に沿って修正</p> <p>施策の方向を修正</p>

現行計画	見直し案	備考
<p>イ 企業における女性労働者の能力発揮を促進するための積極的改善措置に係る自主的な取組を支援</p> <p>施策の方向 ③ハラスメント防止対策の推進</p> <p>(具体的施策) (担当: 県民環境部、経済労働部)</p> <p>ア セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど職業生活におけるハラスメント防止に向けた啓発</p> <p>イ 企業や各種団体等が実施するハラスメント防止対策に係る自主的な取組を支援</p> <p>重点目標(2) 職業生活における女性の活躍推進</p> <p>(現状)</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児期に継続就業する女性や育児後に再就職する女性は増加していますが、出産・育児等により離職せざるを得ない女性も多く、いまだに「M字カーブ問題」(※)は解消されていません。 団塊の世代が後期高齢者になる 2025 年には大幅な介護サービスの不足が予想されており、男女を問わず介護により離職を余儀なくされケースが増加するとされています。 パートタイム労働、派遣労働、在宅就業など労働者の就業形態が多様化するとともに、非正規雇用が増加しており、愛媛県でも女性の非正規雇用者が半数を超えています。(就業構造基本調査 (H19→H24): 男性 15.9%→19.6% 女性 53.1%→55.6%) <p>○雇用形態別女性雇用者の推移 (愛媛県)</p> <p>【図】</p> <p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> それぞれの就業形態に対応した雇用管理の改善や育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、短日数勤務、テレワーク等多様な働き方を可能とする労働環境の整備のために、職業紹介や労働条件の確保等を所管する愛媛労働局等関係機関と連携を図る必要があります。 育児や介護等により退職した女性の再就職や、起業を希望する女性の支援など、女性のチャレンジ支援が求められています。 女性の活躍には、男性の意識改革や長時間労働を是とする職場環境の見直しが不可欠であり、男女とも家庭生活と仕事や地域活動が両立する環境整備が求められています。 <p>施策の方向 ①企業等における女性活躍推進に向けた取組の促進</p> <p>(具体的施策) (担当: 県民環境部、経済労働部)</p> <p>ア 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定推進において、計画策定が努力義務にとどまる企業等に対して自主目標設定など企業実情に応じた計画的な取</p>	<p>イ 企業における女性労働者の能力発揮を促進するための積極的改善措置に係る自主的な取組を支援</p> <p>施策の方向 ③ハラスメント防止対策の推進</p> <p>(具体的施策) (担当: 総務部、県民環境部、保健福祉部、経済労働部、公営企業管理局、議会事務局、教育委員会)</p> <p>ア セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど職業生活におけるハラスメント防止に向けた啓発</p> <p>イ 企業や各種団体等が実施するハラスメント防止対策に係る自主的な取組を支援</p> <p>重点目標(2) 職業生活における女性の活躍推進</p> <p>(現状)</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法等に基づく企業の取組、保育の受け皿整備、両立支援策等の取組により、いわゆる「M字カーブ問題」(※)は解消に向かっていますが、依然として育児や介護等を理由に求職していない女性や、固定的性別役割分担意識を背景に就業を希望しない女性も少なくありません。 団塊の世代が後期高齢者になる 2025 年には大幅な介護サービスの不足が予想されており、男女を問わず介護により離職を余儀なくされケースが増加するとされています。 パートタイム労働、派遣労働、在宅就業など労働者の就業形態が多様化しており、愛媛県でも女性の非正規雇用者が半数を超えています。(就業構造基本調査 (H24→H29): 男性 19.6%→18.9% 女性 55.6%→54.8%) <p>○雇用形態別女性雇用者の推移 (愛媛県)</p> <p>【図】</p> <p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> それぞれの就業形態に対応した雇用管理の改善や育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、短日数勤務、テレワーク等多様な働き方を可能とする労働環境の整備のために、職業紹介や労働条件の確保等を所管する愛媛労働局等関係機関と連携を図る必要があります。 育児や介護等により退職した女性の再就職や、起業を希望する女性の支援など、女性のチャレンジ支援が求められています。 女性の活躍には、男性の意識改革や長時間労働を是とする職場環境の見直しが不可欠であり、男女とも家庭生活と仕事や地域活動が両立する環境整備が求められています。 <p>施策の方向 ①企業等における女性活躍推進に向けた取組の促進</p> <p>(具体的施策) (担当: 県民環境部、経済労働部)</p> <p>ア 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定推進において、計画策定が努力義務にとどまる企業等に対して自主目標設定など企業実情に応じた計画的な取</p>	<p>【総務部、保健福祉部、公営企業管理局、議会事務局、教育委員会】を追加</p> <p>第5次計画の記載に沿って修正</p> <p>修正</p>

現行計画	見直し案	備考
<p>組の推進 イ 職業生活における女性の活躍推進に係る企業等の経営者や管理職の理解促進に向けた意識啓発 ウ 企業等における女性リーダーや女性の就労継続に向けた様々なロールモデルやメンターとなる人材育成等に係る情報提供等支援 エ 企業等の取組を推進するためのインセンティブ付与に係る取組 オ 「えひめ女性活躍推進協議会」、地域の経済団体、NPO、男女共同参画センターなど多様な主体による連携体制の構築や地域実情を踏まえた取組の支援</p> <p>施策の方向 ②男性の意識と職場風土の改革 (具体的施策) (担当: 県民環境部、保健福祉部、経済労働部) ア 長時間労働等が評価される男性中心型労働慣行の残る職場風土の見直し、男女を問わず個性と能力を発揮できる職場づくりなど男女共同参画の推進 イ 夫婦が共同して子育てをする「共育」の考え方の定着を図るための、イクメン普及など男性や周囲の意識啓発 ウ 専業主婦世帯の夫を含めた男性の育児のための休暇取得促進のほか、男女を問わず介護離職を防止するための休暇制度等の周知や制度を利用しやすい職場づくりに向けた啓発 エ 育児・介護休業制度等の利用者への不利益取扱の禁止やハラスメント防止の周知のほか、家庭生活における育児や介護等の制約が無くなった段階におけるの復帰支援等の取組の推進 オ 「えひめ女性活躍推進協議会」、地域の経済団体、NPO、男女共同参画センターなど多様な主体の連携による啓発</p> <p>施策の方向 ③両立支援も含めた多様な働き方への条件整備 (具体的施策) (担当: 県民環境部、保健福祉部、経済労働部) ア ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発 イ 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」及び「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」等の周知など多様で柔軟な働き方の普及促進 ウ 個人の主体的なキャリア形成に向けた支援や取組の促進 エ 企業の経営者、業界単位での企業ネットワーク、経済団体等の連携や経営者のリーダーシップによる取組の促進 オ パートタイム労働法等労働関係法令の周知・啓発 カ 地域ニーズに応じた子育て支援の一層の充実や地域包括ケアシステムの実現等による家族の介護負担の軽減の促進など、男女が共に主体的なライフプランを実現できるための環境整備に向けた取組 キ 共働き支援に賛同する企業・団体の募集など「えひめ共働き支援キャンペーン」の実施や情報発信等</p> <p>施策の方向 ④起業等の女性のチャレンジ支援 (具体的施策) (担当: 県民環境部、保健福祉部、経済労働部)</p>	<p>組の推進 イ 愛媛県版イクボス「ひめボス」(※)の推進をはじめとする女性の活躍推進に係る企業等の経営者や管理職の理解促進に向けた意識啓発 ウ 企業等における女性リーダーや女性の就労継続に向けた様々なロールモデルやメンターとなる人材育成等に係る情報提供等支援 エ 企業等の取組を推進するためのインセンティブ付与に係る取組 オ 「えひめ女性活躍推進協議会」、地域の経済団体、NPO、男女共同参画センターなど多様な主体による連携体制の構築や地域実情を踏まえた取組の支援</p> <p>施策の方向 ②男性の意識と職場風土の改革 (具体的施策) (担当: 県民環境部、保健福祉部、経済労働部) ア 長時間労働等が評価される男性中心型労働慣行の残る職場風土の見直し、男女を問わず個性と能力を発揮できる職場づくりなど男女共同参画の推進 イ 夫婦が共同して子育てをする「共育」の考え方の定着を図るための、イクメン普及など男性や周囲の意識啓発 ウ 専業主婦世帯の夫を含めた男性の育児のための休暇取得促進のほか、男女を問わず介護離職を防止するための休暇制度等の周知や制度を利用しやすい職場づくりに向けた啓発 エ 育児・介護休業制度等の利用者への不利益取扱の禁止やハラスメント防止の周知のほか、家庭生活における育児や介護等の制約が無くなった段階におけるの復帰支援等の取組の推進 オ 「えひめ女性活躍推進協議会」、地域の経済団体、NPO、男女共同参画センターなど多様な主体の連携による啓発</p> <p>施策の方向 ③起業等の女性のチャレンジ支援 (具体的施策) (担当: 県民環境部、保健福祉部、経済労働部)</p>	<p>修正</p> <p>4 (1)①へ統合</p> <p>③が削除されたことによる番号ずれ</p>

現行計画	見直し案	備考
<p>ア 起業に関する情報提供 イ 起業に関する資金支援 ウ 子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の再就職支援 エ 女性が将来像を描く際に参考となる事例（ロールモデル）等の情報提供及び啓発等、意欲と能力に応じて様々な分野に積極的に参画していくことを可能とする機会の提供（チャレンジ支援）の推進</p> <p>施策の方向 ⑤情報の収集、提供及び啓発活動</p> <p>（具体的施策）（担当：県民環境部、保健福祉部、経済労働部） ア 世論調査など各種調査を通じた県民意識や企業等の状況把握 イ 男女共同参画社会づくりのための中核的活動拠点である男女共同参画センターにおける啓発講座、研究及び情報提供等 ウ 若い世代にも受け入れやすい情報提供（子育てアプリによる情報発信等）のほか、女性活躍のための分野横断的な情報の総合的な発信提供等</p> <p>（※）M字カーブ問題 国の第3次基本計画では「日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。」とされています。</p> <p>重点目標（3）農林水産業における男女共同参画の促進</p> <p>（現状） ・農山漁村においては、女性による起業活動や認定農業者数等が徐々に増加するなど、女性の経営参画は進展をみせているものの、依然として固定的な性別役割分担意識や古い慣習が残っています。 ・農業協同組合役員の女性は、増加して26人（平成27年7月現在）になりました。漁業協同組合役員の女性は3人（平成27年10月現在）、森林組合役員数は0人（平成27年7月現在）です。また、農業委員のうち女性は全体の5.3%（平成23年2月現在）でしたが、7.0%（平成26年12月現在）になりました。 ・女性の起業数（個人・グループ）は、平成22年度は397件で全国7位でした。平成24年は406件で全国5位となり、平成27年3月現在は408件となっています。</p>	<p>ア 起業に関する情報提供 イ 起業に関する資金支援 ウ 子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の再就職支援 エ 女性が将来像を描く際に参考となる事例（ロールモデル）等の情報提供及び啓発等、意欲と能力に応じて様々な分野に積極的に参画していくことを可能とする機会の提供（チャレンジ支援）の推進</p> <p>施策の方向 ④情報の収集、提供及び啓発活動</p> <p>（具体的施策）（担当：県民環境部、保健福祉部、経済労働部） ア 世論調査など各種調査を通じた県民意識や企業等の状況把握 イ 男女共同参画社会づくりのための中核的活動拠点である男女共同参画センターにおける啓発講座、研究及び情報提供等 ウ 若い世代にも受け入れやすい情報提供（子育てアプリによる情報発信等）のほか、女性活躍のための分野横断的な情報の総合的な発信提供等</p> <p>（※）「M字カーブ問題」 国の第3次基本計画では「日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。」とされています。</p> <p>（※）愛媛県版イクボス「ひめボス」 「ひめボス」とは愛媛県版イクボスで、愛媛の活性化を願い、愛媛で働く人を応援する上司（経営者・管理職）のことです。平成29年からひめボス宣言事業所として民間にも広がっています。令和2年度からは「ひめボス事業所Plus」「ひめボス事業所Plus+」といった認定制度を創設し、各事業所の成果の見える化を図っています。</p> <p>重点目標（3）農林水産業における男女共同参画の促進</p> <p>（現状） ・農山漁村においては、女性による認定農業者数等が徐々に増加するなど、女性の経営参画は進展をみせているものの、依然として固定的な性別役割分担意識や古い慣習が残っています。 ・農業協同組合役員の女性は、増加して35人（令和2年7月現在）になりました。漁業協同組合役員の女性は1人（令和2年7月現在）、森林組合役員数は1人（令和2年12月現在）です。また、農業委員会における農業委員等に、複数の女性を登用したのは13委員会（令和2年3月現在）になりました。</p>	<p>③が削除されたことによる番号ずれ</p> <p>修正</p> <p>追記</p> <p>時点修正</p> <p>削除</p>

現行計画	見直し案	備考
<p>・ 家族経営協定数は、平成22年度は1,007戸でしたが、27年4月現在では1,105戸に増加し、中国四国1位です。</p> <p>【表】</p> <p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> 方針決定過程への女性の参画を促進し、女性の意見が生産や経営の場に反映されるよう、意識改革と条件整備を更に積極的に進める必要があります。 女性の起業活動が盛んに行われており、女性の経済的地位の向上にもつながるよう、引き続き活動を支援していく必要があります。 女性が働きやすい作業環境の整備や育児・介護・家事等にかかわる女性の負担軽減など、農山漁村におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を促進する必要があります。 固定的な性別役割分担意識と行動の変革を促進する必要があります。 <p>施策の方向 ①方針決定の場等への女性の積極的登用</p> <p>(具体的施策) (担当：農林水産部)</p> <p>ア 固定的な性別役割分担意識や慣行の是正・啓発</p> <p>イ 農山漁村における男女共同参画の実態把握</p> <p>ウ 農業協同組合、森林組合、漁業協同組合への女性の正組合員としての加入や役員への登用、「人・農地プラン」検討会構成員への登用等、農業委員への登用等、女性の参画を促進</p> <p>施策の方向 ②女性の経営参画の促進</p> <p>(具体的施策) (担当：農林水産部)</p> <p>ア 女性農林水産業者の経営への参画促進と経済的地位の向上推進</p> <p>イ 地域産物の加工販売など多様な起業活動を支援</p> <p>ウ 生産技術や経営管理能力の向上を図るため、各種研修を充実</p> <p>エ 女性認定農業者、女性農業指導士等の育成</p> <p>施策の方向 ③女性が活動しやすい環境づくり</p> <p>(具体的施策) (担当：農林水産部)</p> <p>ア ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に配慮した家族経営協定(※)の推進</p> <p>イ 農山漁村女性の連携とネットワークづくり</p> <p>ウ 農業者年金への女性農業者の加入促進</p> <p>エ 地域における男女共同参画の推進体制の充実強化</p> <p>オ 一次産業女子活動を支援</p> <p>カ ICT等次世代技術の積極的活用を支援</p> <p>(※) 家族経営協定 家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもつ</p>	<p>・ 家族経営協定数は、27年は1,105戸でしたが、令和2年4月現在では1,178戸に増加し、中国四国1位です。</p> <p>【表】</p> <p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> 方針決定過程への女性の参画を促進し、女性の意見が生産や経営の場に反映されるよう、意識改革と条件整備を更に積極的に進める必要があります。 女性の起業活動が盛んに行われており、女性の経済的地位の向上にもつながるよう、引き続き活動を支援していく必要があります。 女性が働きやすい作業環境の整備や育児・介護・家事等にかかわる女性の負担軽減など、農山漁村におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を促進する必要があります。 固定的な性別役割分担意識と行動の変革を促進する必要があります。 <p>施策の方向 ①方針決定過程等への女性参画の推進</p> <p>(具体的施策) (担当：農林水産部)</p> <p>ア 農業委員への登用の促進</p> <p>イ 農業協同組合、森林組合、漁業協同組合等における女性の役員への登用や正組合員としての加入の促進</p> <p>ウ 「人・農地プラン」検討会構成員への女性の参画を推進</p> <p>施策の方向 ②女性が活躍できる環境づくりと意識改革</p> <p>(具体的施策) (担当：企画振興部、農林水産部)</p> <p>ア 固定的な性別役割分担意識や慣行の是正・啓発</p> <p>イ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に配慮した家族経営協定の推進</p> <p>ウ 生産技術や経営管理能力の向上を図るための活動を支援し、女性リーダーを育成</p> <p>エ 地域における男女共同参画の推進体制の充実強化</p> <p>(※) 家族経営協定 家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもつ</p>	<p>時点修正</p> <p>施策の方向を修正</p> <p>施策の方向を修正 【企画振興部】を追加</p>

現行計画	見直し案	備考
<p>て取り組めるようにするためには、経営内において家族の一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている家族みんなが話し合っ て農業経営の方針、労働報酬、休日・労働時間、経営委譲等、家族相互のルールを文書にして取り決めるものです。</p>	<p>て取り組めるようにするためには、経営内において家族の一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている家族みんなが話し合っ て農業経営の方針、労働報酬、休日・労働時間、経営委譲等、家族相互のルールを文書にして取り決めるものです。</p>	