



### 男女が共に活躍する社会づくり

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す。

行政や事業者・企業のサービスを受ける対象の半数は女性であり、ニーズにあったサービスを提供するためにも、政策・方針の決定過程への女性の参画が必要です。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、防災などの分野や、農林水産業、自営業、建設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本人の意に反して離職しないよう、働き続けることの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、子育て中の女性の就職を支援します。

また、本格的な人口減少社会が到来する中、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、これまで以上に男性と女性が力を合わせて地域づくりを進めていく必要があります。

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。

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	62.4%(R元)	65.8%(R7)

## 重点目標9 政策・方針決定過程への女性の参画促進

### 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。

行政サービスの対象は男女で構成される住民であることから、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。

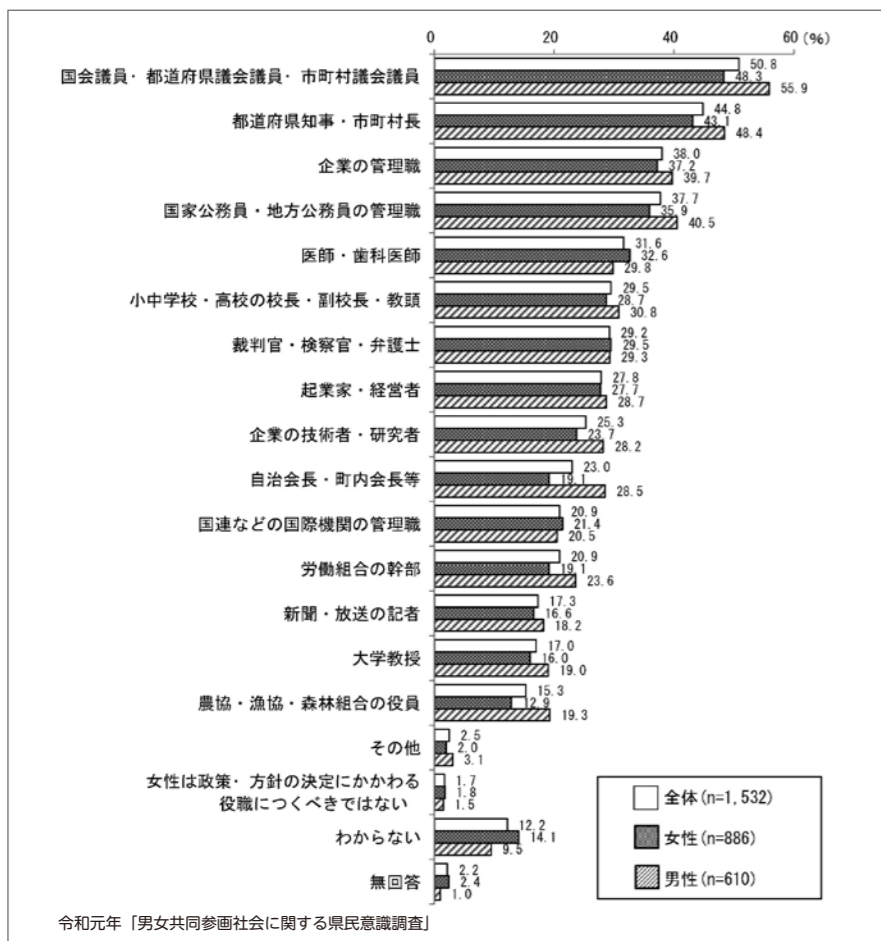
また、行政だけでなく、民間企業における女性の参画促進も重要であり、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)(注8)など、各種の施策を積極的に推進します。

#### (注8)積極的改善措置(ポジティブ・アクション)

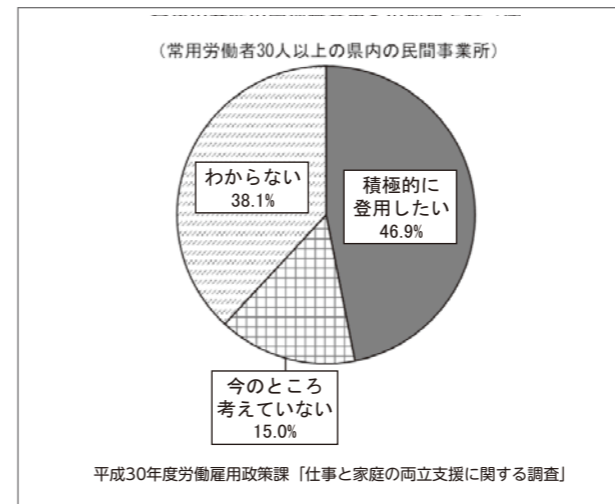
固定的な性別役割分担意識や過去の経緯から、活動に参画する機会が提供されず、男女の間に事実上生じている差(例 営業職に女性は配置されていない、役職者が男性ばかりで女性がないなど)の解消を目指して、個々の事業者・企業が自主的・積極的に、男女のいずれか一方に対し、機会を提供する取組のことで、例としては、県の審議会等委員や、管理職における女性比率の目標設定などがあります。

### ■今後女性がもっと増える方がよいと思う役職

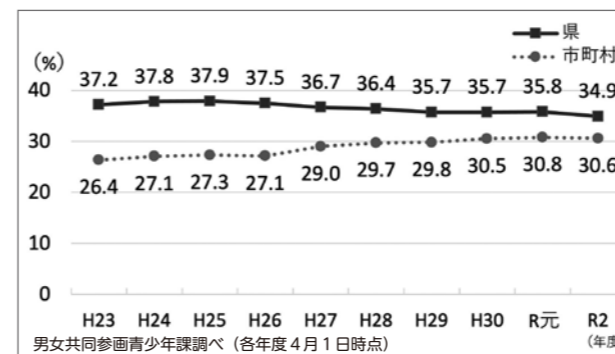
Q:次にあげるような政策・方針の決定にかかわる役職において、今後女性がもっと増える方がよいとあなたが思うものをすべてお答えください。



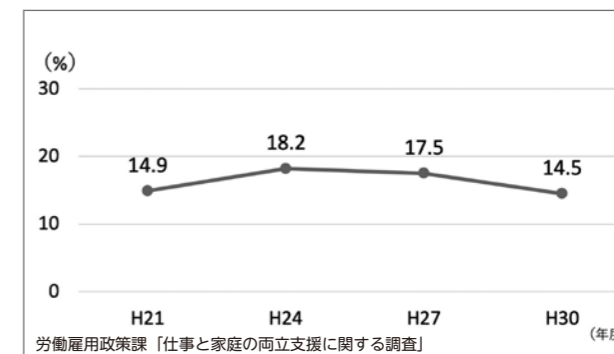
### ■今後の女性の管理職登用への取組方針(岡山県)



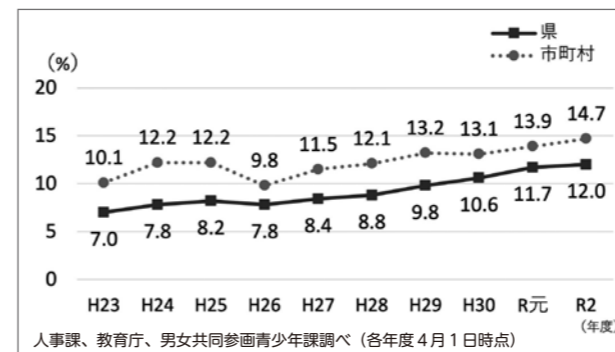
### ■県・市町村の審議会等委員の女性比率



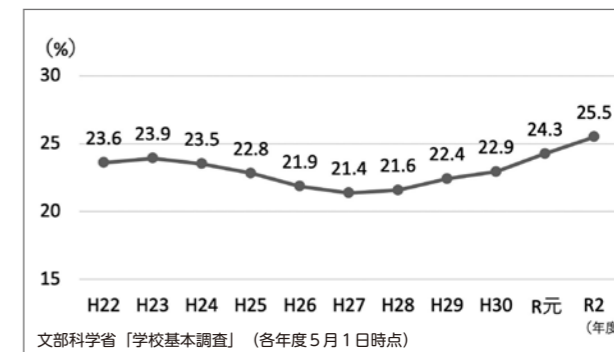
### ■管理職における女性比率(民間企業/係長級以上)



### ■管理職における女性比率(一般職公務員/課長級以上)



### ■管理職における女性比率(教育職公務員/教頭以上)



	数値目標	策定時	目標値
県の審議会等委員の女性比率		34.9%(R2)	40.0%(R7)
管理職における女性比率	(民間企業/係長級以上)*	14.5%(H30)	25.0%(R6)
	(一般職公務員/課長級以上)**	13.9%(R2)	16.0%(R7)
	(教育職公務員/教頭以上)***	25.5%(R2)	30.0%(R7)
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		46.9%(H30)	60.0%(R6)

\* 労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査」による。係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。公立の小中学校・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 行政における女性の参画促進****推進する施策**

- ◇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 男女共同参画青少年課〕〔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促進****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 男女共同参画青少年課、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 男女共同参画青少年課〕

**重点目標10 地域社会における男女共同参画の推進****現状と課題**

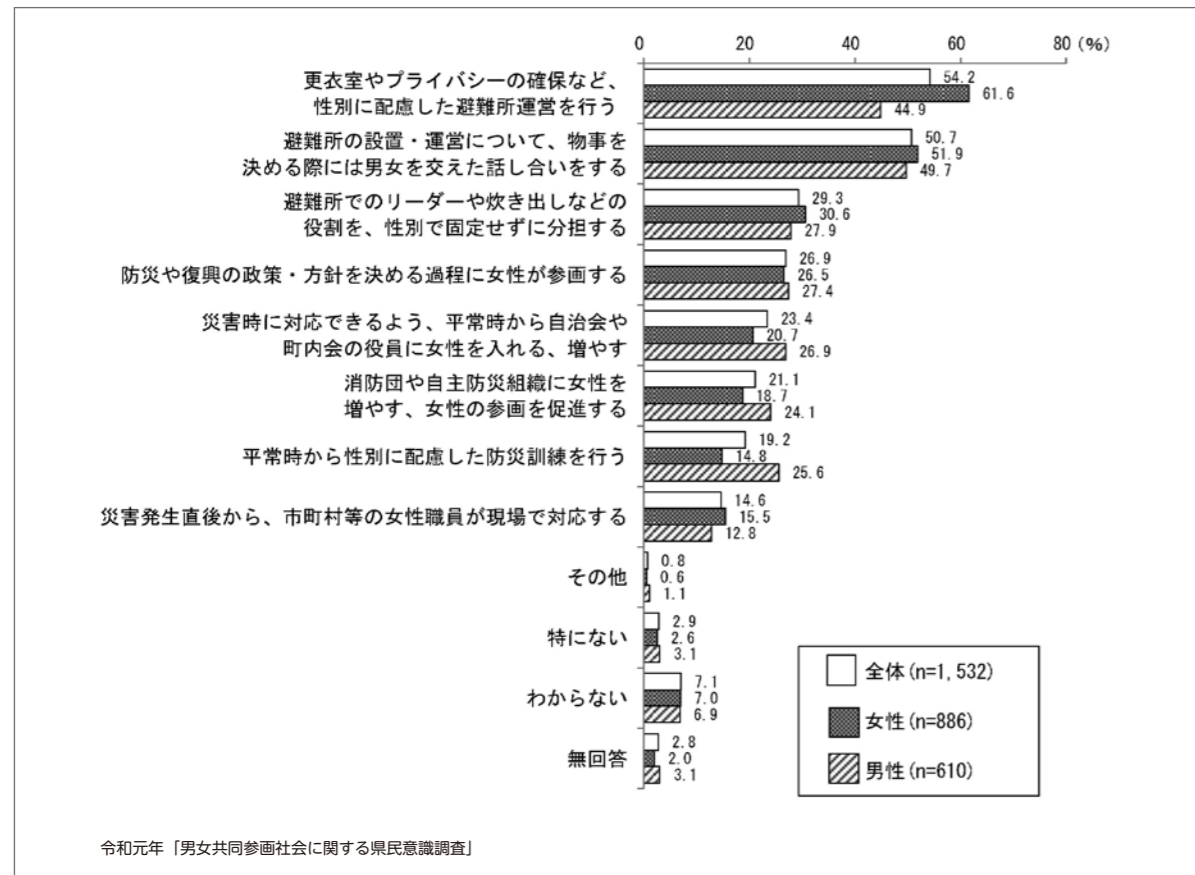
本格的な人口減少社会が到来する中、将来にわたり持続可能な地域社会を構築していくためには、女性が地域の方針決定過程に参画していくなど、地域社会における女性の参画を一層進め、これまで以上に男性と女性が力を合わせて地域づくりを進めていく必要があります。

これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動など地域で行われるさまざまな活動は男女が共に担ってきました。一方で、PTAや自治会・町内会等の地域団体における会長等の役職については、男性が多くを占めている現状があります。また、若い女性の大都市圏への転出の背景として、固定的な性別役割分担意識等が根強く存在し、女性の居場所と出番を奪っていることなどが考えられます。地域における男女共同参画の推進は、多様な価値観や創意工夫をもたらし、女性にとっても魅力的な地域をつくることにつながることから、方針決定過程への女性の参画拡大などに向けた取組を進める必要があります。

また、平成30年7月豪雨災害など、風水害の頻発化・激甚化が懸念され、南海トラフ地震の今後30年以内の発生確率も高まっています。消防団に参加する女性が増えてきたものの、防災・復興の方針を決定する過程への女性の参画は十分には進んでいません。県民意識調査でも、「更衣室やプライバシーの確保など性別に配慮した避難所運営を行う」、「避難所の設置・運営について、物事を決める際には男女を交えた話し合いをする」などの回答が多いことから、防災・復興の方針決定過程に女性が参画し、女性の意見や視点を十分に反映させるなど、男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組を進める必要があります。

■性別の違いに気を配った防災・災害対策に必要なこと

Q:あなたは、性別の違いに気を配った防災・災害対策のためにどのようなことが必要だと思いますか。



施策の方向

① 地域社会における男女共同参画の推進

推進する施策

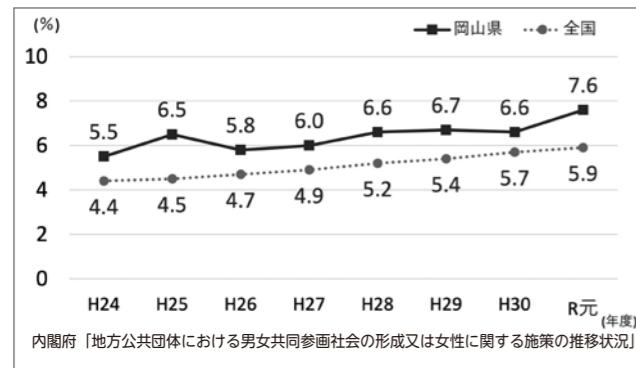
- ◇地域に密着した男女共同参画推進事業(研修会の開催等)の県内全域にわたる展開(県民生活部 男女共同参画青少年課) [再掲]
- ◇市町村における男女共同参画事業に対する支援等(県民生活部 男女共同参画青少年課) [再掲]
- ◇県内各地に出向いての男女共同参画の意識啓発(県民生活部 ウィズセンター) [再掲]
- ◇男女共同参画の視点をもった地域リーダー等の養成(県民生活部 ウィズセンター) [再掲]
- ◇地域づくりやボランティア、NPO活動への女性の参画促進(県民生活部 県民生活交通課)

② 防災・復興における男女共同参画の推進

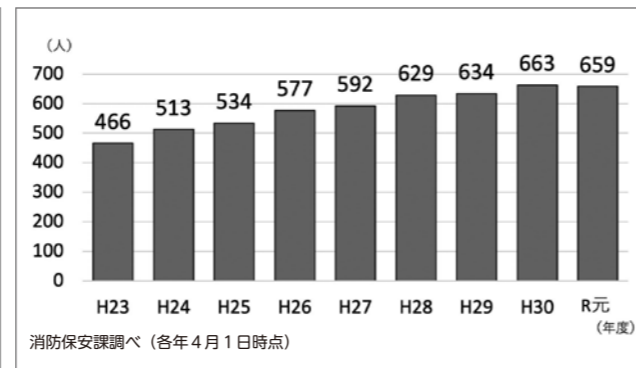
推進する施策

- ◇県・市町村防災会議における女性委員の登用拡大(知事直轄 危機管理課、県民生活部 男女共同参画青少年課)
- ◇男女共同参画の視点を取り入れた市町村の地域防災計画・各種マニュアルなどの整備(知事直轄 危機管理課、県民生活部 男女共同参画青少年課)
- ◇男女共同参画の視点に立った防災・復興のための情報提供・研修(県民生活部 男女共同参画青少年課・ウィズセンター)
- ◇地域における女性消防団員の確保・充実(知事直轄 消防保安課)
- ◇男女が共に参画する自主防災組織の設置及び活動の促進(知事直轄 危機管理課)

■自治会長に占める女性の割合(岡山県、全国)



■女性消防団員数(岡山県)



数値目標	策定時	目標値
自治会長に占める女性の割合	7.7%(R2)	10.0%(R7)
女性消防団員数	659人(R元)	659人(R6)



## 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

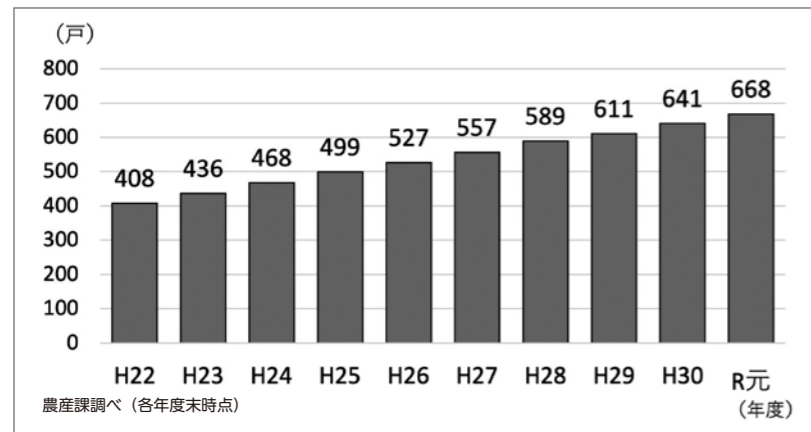
さまざまな分野における女性の活躍の場の拡大について、医療分野では、医師をはじめとする医療従事者の女性も増えていますが、長時間労働や不規則な勤務形態によって育児・介護などと仕事との両立が難しいことから、就業の継続や復職支援のための環境整備が求められています。

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するなど、女性の活躍の場を拡大することが必要です。

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、農林水産業や自営業では、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。

■農家における家族経営協定締結戸数(岡山県)



数値目標	策定時	目標値
復職した女性医師数*	73人 (H27~R元 累計)	75人 (R3~R7 累計)
農家における家族経営協定締結戸数(注9)	668戸(R元)	820戸(R7)

\* 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9) 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 男女共同参画青少年課)
- ◇女性医師の復職支援(保健福祉部 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 産業企画課)
- ◇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)

#### ② さまざまな産業(農林水産業・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 男女共同参画青少年課) [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)

## 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。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。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」という新たな課題が提起されています。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。

さらに、企業にパワハラ防止措置を義務付ける、いわゆる「女性活躍・ハラスメント規制法」(注10)が、令和2(2020)年6月に大企業、令和4(2022)年4月から中小企業を対象に施行されることに伴い、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、「働き方改革関連法」をはじめ、男女雇用機会均等法の定着促進、労働基準法、パートタイム・有期雇用労働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。

#### (注10)「女性活躍・ハラスメント規制法」

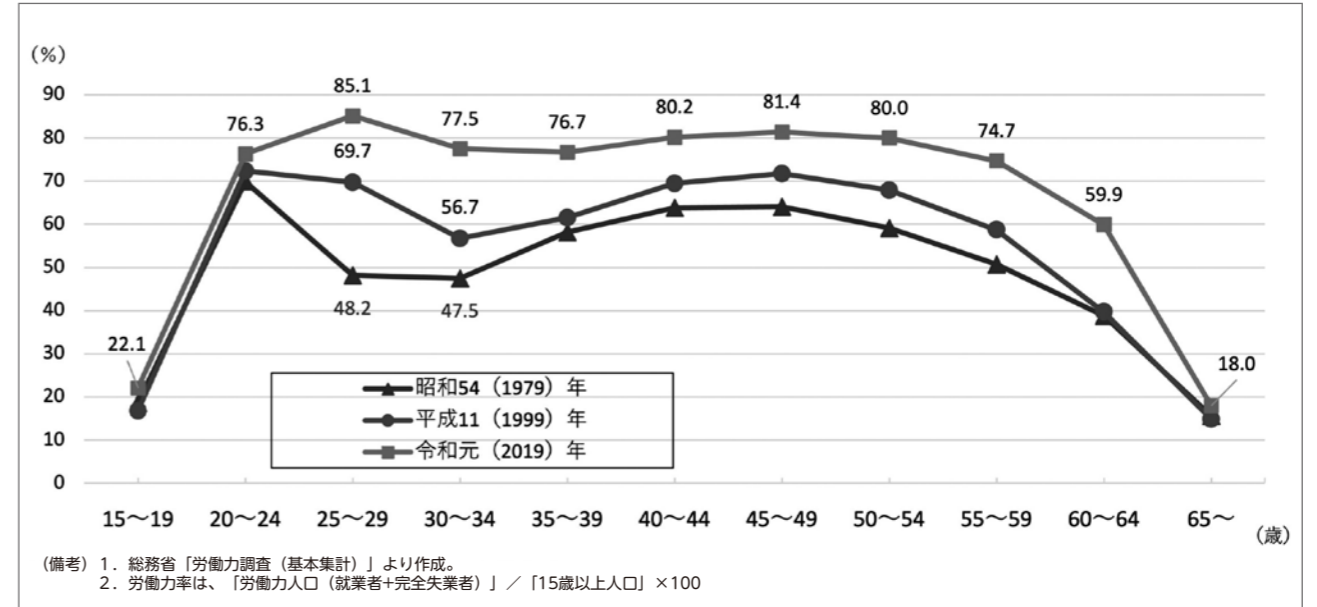
女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、育児介護休業法の5つの法律を一括で改正したもの。パワーハラスメントをはじめ法律上定義し、企業に対して、就業規則等でパワハラをしてはいけないことを周知することや、相談体制の整備、被害者のケア再発防止策を講じることなどを求める。違反企業に対しては勧告を行い、従わない場合は企業名を公表する。

(再掲)

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	62.4%(R元)	65.8%(R7)
女性の活躍推進への取組を行っている企業の割合	42.0%(H30)	60.0%(R6)

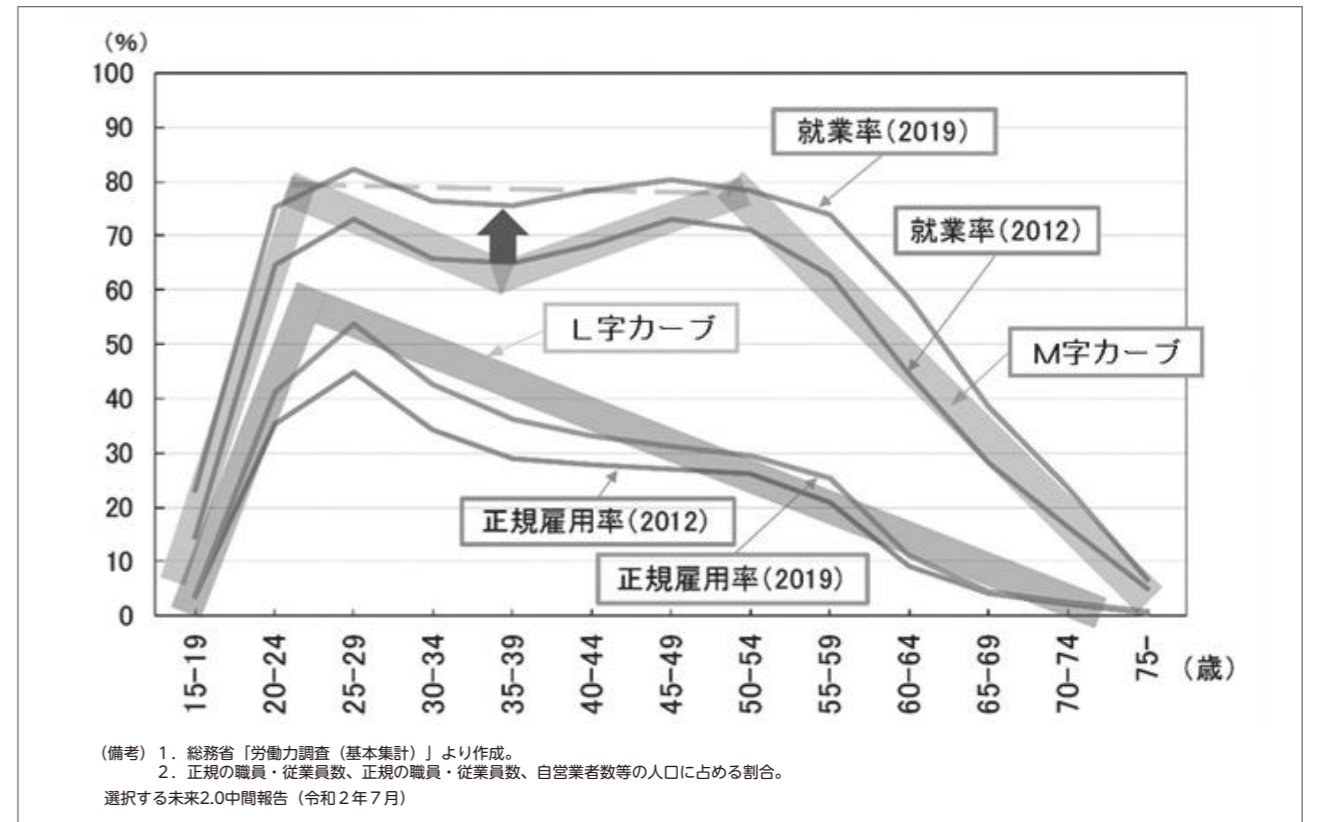
■女性の年齢階級別労働力率の推移(全国)

(再掲)

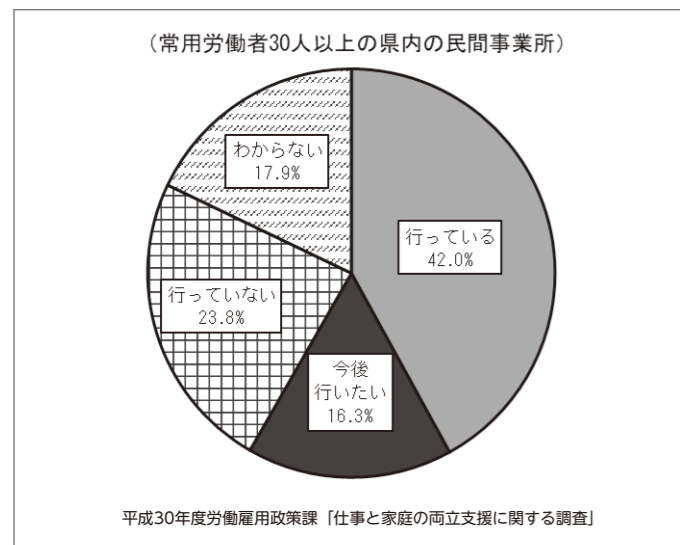


■女性の就業率と正規雇用率(全国)

(再掲)



## ■女性の活躍推進への取組方針（岡山県）



### 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 男女共同参画青少年課、産業労働部 労働雇用政策課）〔再掲〕
- ◇労働関係法令等の周知（産業労働部 労働雇用政策課）
- ◇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（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 男女共同参画青少年課・ウィズセンター、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 男女共同参画青少年課、産業労働部 労働雇用政策課）〔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）
- ◇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（保健福祉部 子ども未来課）

#### 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 警務課）〔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〕

## 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女性の約5割が「断る」と回答しており、その理由として「責任が重くなる」、「部下を管理・指導できる自信がない」、「業務量が増え長時間労働になる」などを挙げています。

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再就職支援のための講座の参加者数	145人(R元)	500人 (R3～R7 累計)

### 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（県民生活部 ウィズセンター）
- ◇女性医師の復職支援（保健福祉部 医療推進課）〔再掲〕
- ◇未就業医療従事者への就労支援（保健福祉部 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・労働雇用政策課）
- ◇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 男女共同参画青少年課)[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 男女共同参画青少年課)
- ◇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 男女共同参画青少年課)[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 男女共同参画青少年課・ウィズセンター、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(県民生活部 ウィズセンター)[再掲]
- ◇子育て中の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)
- ◇託児環境が整備されたハローワーク設置市以外に出張し、託児所を設けた就職相談会・面接会を開催(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が、出産や育児を機にやむなく離職する女性が依然として多いことから、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、全国では介護離職者が9万人を超え、働きながら介護する者は今後更に増えることが見込まれています。

男性は、長時間労働を前提とした働き方によって仕事中心とならざるを得ないため、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ると言われています。

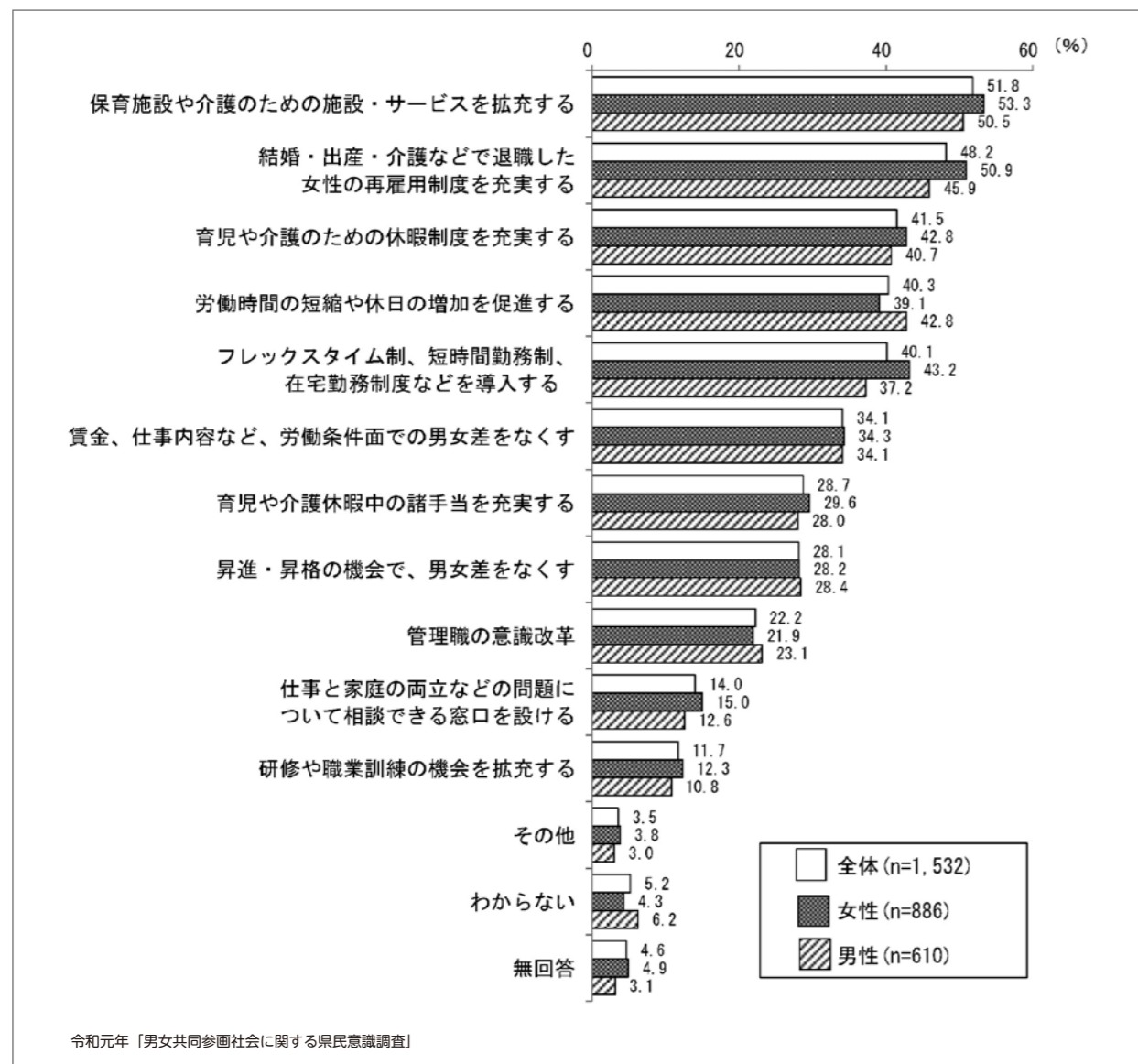
男女が共に職業生活、家庭生活、地域活動に参画できる環境づくりに向けて、短時間勤務制度やテレワークなど多様で柔軟な働き方に取り組む企業を支援するとともに、行政、事業者、労働者などが一体となって社会的気運を盛り上げることにより、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現し、誰もが働きやすく、暮らしやすい社会の実現を目指す必要があります。

数値目標	策定時	目標値
保育士・保育所支援センターが関わった保育所等への就職者数	158人 (H29～R元 累計)	520人 (H29～R6 累計)
放課後児童クラブ実施箇所数	618箇所(R元)	705箇所(R6)
おかやま地域子育て支援拠点(愛称:ももっこステーション)設置数	144箇所(R2)	172箇所(R7)
おかやま子育て応援宣言企業のうち、従業員の仕事と家庭の両立支援に積極的な「アドバンス企業」認定数	17社(R元)	150社(R6)



■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であると思いますか。



- ◇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)[再掲]
- ◇院内保育を実施する病院等に対する助成(保健福祉部 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(保健福祉部 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(保健福祉部 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(保健福祉部 子ども未来課)[再掲]
- ◇放課後児童クラブの運営支援(保健福祉部 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(保健福祉部 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(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(保健福祉部 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(保健福祉部 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(保健福祉部 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(保健福祉部 子ども未来課)
- ◇一時預かり事業(保育)の推進(保健福祉部 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(保健福祉部 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(保健福祉部 長寿社会課)[再掲]
- ◇地域包括ケアシステムの構築の支援(保健福祉部 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(保健福祉部 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(保健福祉部 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(保健福祉部 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)についての情報提供(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 男女共同参画青少年課、保健福祉部 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 男女共同参画青少年課、産業労働部 労働雇用政策課)[再掲]

施策の方向

① 職業生活と家庭・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 男女共同参画青少年課・ウィズセンター、産業労働部 労働雇用政策課)[再掲]
- ◇男性の働き方の見直しを促進するための講座の実施(県民生活部 ウィズセンター)[再掲]
- ◇県の職場における育児休業・介護休業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)[再掲]