

～チェンジ！チャレンジ！いばらきウーマン！！～

ウィメンズパワーアップ会議からの提言

平成27年2月13日

はじめに

「すべての女性が輝く社会をつくる」、我が国の最重要課題のひとつとして、経済界を含め、国をあげて、女性の活躍を躍進させる取り組みが進められています。今日、我が国の15～64歳の女性の就業率（有業率）は、1987年の54.2%から2012年の63.1%と大きく上昇し、本県においても、62.3%と、全国を若干下回るものの6割を超える状況にあります（平成24年就業構造基本調査）。しかしながら、第一子出産後に、有職女性の約6割が出産・子育てを理由に仕事を辞めており、就業継続のためには、保育の支援だけではなく、男性の長時間労働を削減し、時間あたりの労働生産性を高め、男女が育児休業を取得するなど共に家事・育児等に参画する働き方の改革が求められています。

また、平成26年8月に実施した県政世論調査では、少子化対策として今後力を入れてほしいものとして、子育て中の夫婦がともに働き続けられるよう職場環境改善を働きかけるが約3割、子育て後の再就業支援が約2割、次に、女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なこととして、パートナーの理解や家事・育児などへの参加が約7割、男性が育児休暇等を取りやすいような制度の整備が約4割と、就業支援を求める声が多く寄せられました。一方、本県でも、経営戦略の面からも、役員・管理職への女性の登用や起業への支援などすべての女性はその能力を十二分に発揮出来る社会の構築が必要となっています。

このウィメンズパワーアップ会議では、こうした状況を踏まえ、茨城の働きたい女性を応援し、女性の誰もが参加できる社会づくりを進めるため、各界各層でご活躍の委員の皆様から、本県の県民性やこれまでの歴史も加味した、大所高所から様々な提言をいただきました。数多くいただいた提言の実現にはすぐに実現できるものばかりではないと考えますが、会議で議論した委員の熱い思いが、目の前に横たわる課題に風穴を開け、いばらきの女性がそれぞれのニーズに合った働き方を見出し男女共に輝き続けるいばらきづくりが進むことが出来れば幸いです。

また、この提言書を実行性のあるものとするために、県としても推進体制を整えスピード感をもって産学官連携そして県民参加のもと、施策に反映されますよう切に願うものです。

結びに、御多忙の中、長時間にわたり熱心に御議論いただいた委員の皆様方には、本提言書づくりに貴重な時間のなか、御提言をくださったことに心より感謝申し上げます。

ウィメンズパワーアップ会議

会長 村田 昌子

ウィメンズパワーアップ会議委員名簿

(敬称略, 五十音順)

氏名	所属・役職名	会議	作業部会
井上 礼子	茨城労働局雇用均等室 室長		
植木 誠	(株)筑波銀行 副頭取	副会長	副部会長
加茂 明	NHK 水戸放送局 局長		部会員
阪本 未来子	JR 東日本 鉄道事業本部 サービス品質改革部長		
嶋原 育子	(株)マネジメントシステム 代表取締役		部会員
須田 久美子	鹿島建設(株) 東京土木支店 東京外環地中拡幅準備事務所 所長		
高橋 靖	水戸市長		
寺山 正史	茨城県農業協同組合中央会 農政広報部長		部会員
中村 香代	(株)和香紗 (在宅ケアセンターわかさ) (株)わかさキャリアコンシェルジュ 代表取締役		部会長
幡谷 史朗	茨城トヨタ自動車(株) 代表取締役社長		
増田 恵美子	東京新聞編集局 デスク長 (首都圏)		
光畑 由佳	(有)モーハウス 代表		
村上 真美	連合茨城女性委員会 前委員長 日立製作所労働組合日立支部執行委員		部会員
村田 昌子	(公社)茨城県看護協会 会長	会長	部会員
渡辺 教子	(株)ブライトメディア 代表取締役社長		

I 働く意志のある全ての女性がその能力を発揮できる環境整備 ～女性の働きたいを応援！誰もが参加できる社会づくり～

＜働く女性と関わる人の意識や支援体制の変革＞

- 未来を担う子供たち(小中高生等)に、学校教育の一環として、男女共同参画(働くことと生活の考え方など)の観点から、男女が協力しあうことの重要性や女性のキャリア形成の意義とその過程について理解を深めさせる。
- ファミリーサポートセンターへのシニア層の登録制度の充実など、多世代による女性支援を進める。
- 男性や特に企業等の中間管理職以上を対象として、長時間労働の是正などの仕事の仕方の見直しや意識改革に向けたセミナー等を実施することにより、働き方の改革を進め、育児休業取得など男性の子育て等への参画を促進する。
- また、企業に対して、働き方の改革を進めることが、時間当たりの労働生産性を高め、経営の向上につながることをコンサルテーションするとともに、評価の結果を公表する。
- 女性の新しい勤務形態のあり方やイクメン・イクジイ(育児メンズ・育児をするおじいさん)などのモデル事例を提案し、女性が働きやすい環境づくりについて、家族や周囲の人々が考えるよう促すとともに、女性を支え合える環境づくりに協力することの必要性を学ぶセミナーなどを実施する。

＜労働環境の変革＞

- 働きやすい環境づくりのモデル事例や指標(長時間労働の縮減、年次有給休暇の取得促進など)に取り組む成功・先進事例や在宅勤務、フレックスタイム制度などを提示し、多様で柔軟な働き方を導入している企業を紹介するとともに、こうした企業をホワイト企業として顕彰する制度(いばらきウーマンパワーアップアワード)を設け、環境改革を促進する。

- 育児休業制度や短時間勤務制度など多様で柔軟な働き方を導入しやすい職場環境づくりを促進する。女性が結婚・妊娠・出産・子育てをきっかけに離職することがないように、両立支援制度を活用しながら就業継続をしやすくする環境整備を企業に働きかける。
- 女性が活躍する社会づくりを茨城全体で促進するために、民間企業における女性の活躍の取組を促すとともに、地方自治体が率先して女性の採用・登用に取り組む「隗より始めよ」を実践する。

Ⅱ 女性が意欲的に働き続けることの出来る(達成感の得られる)キャリア形成 ～いばらき流 キャリアデザインでより生き生きと～

<意識を変え、多様なキャリアモデルを描く>

- 茨城県内において活躍する女性を登録する制度を設け、それぞれの多様な働き方や事例などを公表し、意識の向上とキャリアアップのための働き方を促進する。また、登録の内容に応じた企業とのマッチングをきめ細かく行うとともに、講師やアドバイザーとして派遣するなど、より実践的な活動につなげることにより、登録者たちが自発的に地域で活動することを推進する。[いばらきパワフルウーマン 登録・派遣制度]
- 企業から選抜されたメンター候補生(いばらきパワフルウーマンアドバイザー)がそれぞれの企業の事業形態や雇用状況などを踏まえ、具体的な改革案を作成できるよう、実践的な研修を実施する。作成した計画に基づき、研修の中で課題分析や効果などの発表を実施することで、企業の実践的取組を促進し、茨城県内における多様なモデル事例を増やし広める。[いばらきパワフルウーマンアドバイザー養成・認定制度]
- 女性が輝きながら働き続けることのできる体制づくりに企業が積極的に取り組めるよう、女性応援、子育て支援、ワークライフバランスの3分野における労働環境の改善取組指針を作成し、各企業の改善行動を促進する。この取組を進めるにあたっては、インセンティブの付与や改善取組指針の項目の幅を3段階に認定(認定マークの付与)する。また、女性を応援するこれらの企業を増やすため、企業に対する働きかけを積極的に進める。[いばらきウーマンパワーアップ優良企業 認定制度]
- 茨城の女性がより意欲的に働き続けられる体制を実現するために、様々な分野のトップからなる会議を設置し、情報共有や実践的事例などを研究・評価し、県民に広報することで、いばらき流キャリアデザインの構築を推進する。[いばらきウーマンキャリアデザイン会議]

＜女性のキャリアの向上や再チャレンジへの支援＞

- 女性が働くうえで、家庭環境や子育てなどの様々な環境の変化や働き方の変化に応じながら、キャリア形成を継続・維持できるよう、再就職(カムバックセミナー等)や職場復帰等に柔軟に対応できるような支援を推進する。
- 県広報紙、「いばキラTV」、市町村広報紙、企業広報紙などにより、ロールモデルやキャリアアップを支援する企業の取組を発信し、女性が意欲を持ってキャリアを形成できる環境を整備する。

Ⅲ 女性の視点からの新たな価値の創造（イノベーション）

～夢をカタチに 輝く女性への第一歩～

<起業しやすい環境の整備>

- 女性の視点を活かした起業化や商品（サービス）開発（ユニバーサルデザインを含む）など特有のアイデアを育てる創業塾や創業講座を長期にわたって開催することにより、持続性のある事業化や利益性の高い商品化を支援する。
- また、地域産業の活性化を図るために、県内の適切な企業とのマッチングを図り、女性の独立の応援と多様な女性起業家の増加を推進する。[女性起業家ビジネスマッチングプロジェクト]
- 女性の起業化に対して、適切に相談に応じられる窓口が設置され、審査の際にも、事業計画を公平・公正に評価することができる、女性向けの融資制度を確立（創設）する。なお、窓口の設置にあたっては、女性が相談しやすいように工夫する。
- 起業を望む女性に対して、専門分野における必要なマーケティングの情報を十分に提供するとともに、法律や会計の専門家などによる支援体制を整える。

<起業化を支える社会の支援>

- 社会の中で、女性による起業化や商品化が自然なこととして受け止められ、社会の活性化に有益であることが理解されるよう、学校や地域において、キャリアに関する教育を進める。

<豊かないばららしさの創出>

- 女性の視点を活かした豊かな「いばらき」を売り出すアイデアを募集し、突出したブランドづくりを進める。
- 環境に恵まれた茨城において、保育体制を充実させ、地域の人々の手を借り、地域で子どもを育てながら働くことが出来る「いばららしさ」を創り出し、全国に発信していく。

(別冊)

主な施策とウィメンズパワーアップ会議からの意見のまとめ

ウィメンズパワーアップ会議

いばらきウーマン パワーアッププロジェクト

わたらしい・・・キャリアアップ

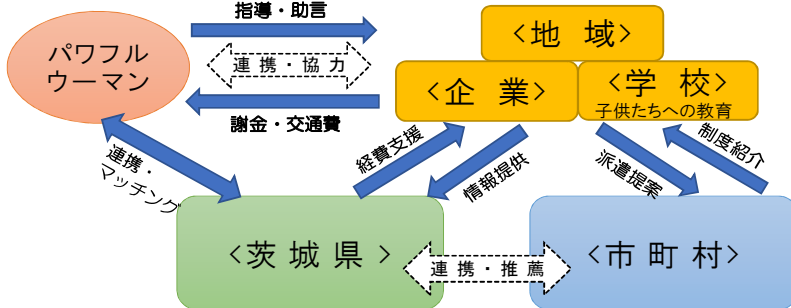
茨城だからできる・・・キャリアアップ

みんな(企業・家族・なかま)で取り組む
・・・キャリアアップ

いばらきパワフルウーマン（登録・派遣制度）

<目的>

- ・ 茨城県内で活躍するロールモデルとなる人を登録し、活動の内容を語り、広めていくことでより県内のいばらきパワフルウーマン戦略を拡大させる。また、ありきたりなロールモデルの学習ではなく、多様な分野での人物を登録・派遣することにより、より多機能に多面的な活躍を企業や個人が描けるようする。
- ・ パワフルウーマンに登録された人同士の交流や登録者が関わる活動から更なる新しいアイデアやモデル的な取り組みが生まれ、地域へ発信されることにより、より茨城県におけるいばらきウーマンパワーの活用を拡大させる



<活動概要>

- ・ 茨城県・市町村より推薦のあった人物を初年度〇〇人を目標に登録。
- ・ 登録者については、活動の分野をいくつかに分けて分類し、コメントをつけて登録。県のホームページ等で公表する。
- ・ 市町村と協力し、いばらきウーマンの派遣等については茨城県でマッチングを行う。

* 派遣のマッチングや派遣費の補助などを政策・制度化

<期待できる効果>

- ・ 各事業分野を分けて登録し、より現場の課題やニーズにマッチングした人物を派遣することで、研修の受講だけに留まらず、茨城県内において、多様ないばらきパワフルウーマンの実践的な事例を増やすことが期待できる。
- ・ いばらきパワフルウーマンと企業や県民との交流が盛んになることで、ビジネスマッチングも期待でき、県内の新しいイノベーションの発掘につながる。

<広報活動等>

- ・ 市町村・関係諸団体等への告知
⇒ 市町村から企業や学校へPR
- ・ ホームページ等への掲載
- ・ いばキラTVや広報ひばりなどにて事業概要・活動促進の呼びかけ、登録者の紹介などを実施

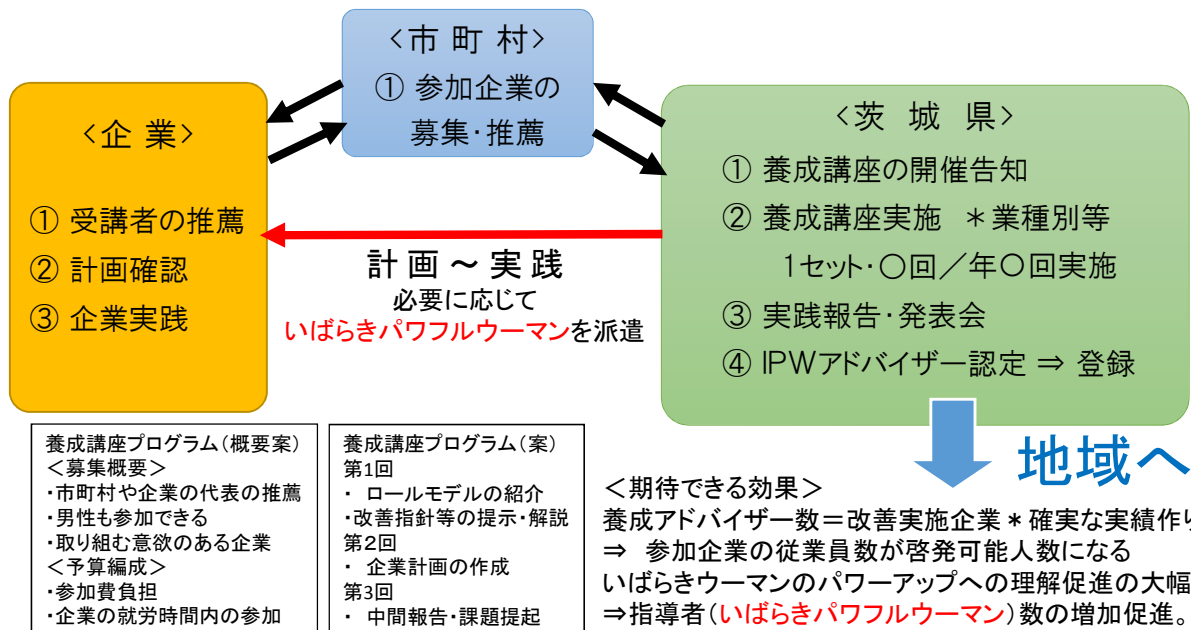
いばらきパワフルウーマン アドバイザー養成・認定制度

<概要・目的>

モデリングから実証フィールドへ

・ 女性が活躍できる環境を作るためにまず何が 필요한のか？何から学んだらいいのか？専門のアドバイザーと一緒に学ぶことができる講座を開講し、県内の企業のキャリアデザインの再構築により、より女性が働く環境づくりをパワーアップ。

・ 各産業(業種)や企業の特徴を生かしたキャリアデザインが構築できるように、一つの方向性にとらわれない講座を行うことで、より多くの企業内改革が推進される。参加者が自ら考え、PDCAサイクルに沿って企画書を作成、企業内に持ち帰り、実践を行う形式をとることにより、県内のモデル的活動の幅が拡大できる。



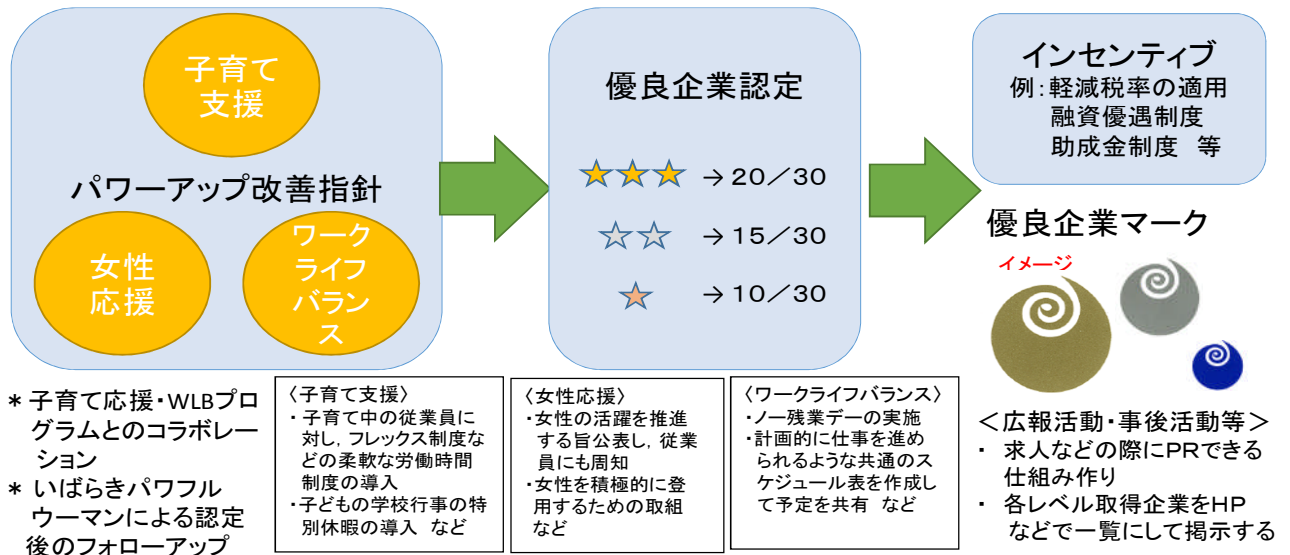
<期待できる効果>

養成アドバイザー数＝改善実施企業×確実な実績作りが可能
⇒ 参加企業の従業員数が啓発可能人数になる
いばらきウーマンのパワーアップへの理解促進の大幅な向上
⇒ 指導者(いばらきパワフルウーマン)数の増加促進。

いばらきウーマンパワーアップ優良企業 認定プロジェクト

<概要・目的> モデリングから実証フィールドへ

- ・女性が輝きながら働き続けることのできる体制づくりに向けた取り組みの指針を明確にし、県内の企業のキャリアデザインの再構築計画を作成し、意欲的に女性が働く環境づくりをパワーアップした企業を増加させる。
- ・指針にモデル事例などを盛り込み、取り組みの幅を持たせることで、多様なモデルが実現化され、茨城県内の企業の取り組みが活性化される。
- ・インセンティブや改善指針の項目の幅を3段階に構築することで、継続的に様々な取り組みを推進する企業が増えることが期待される。



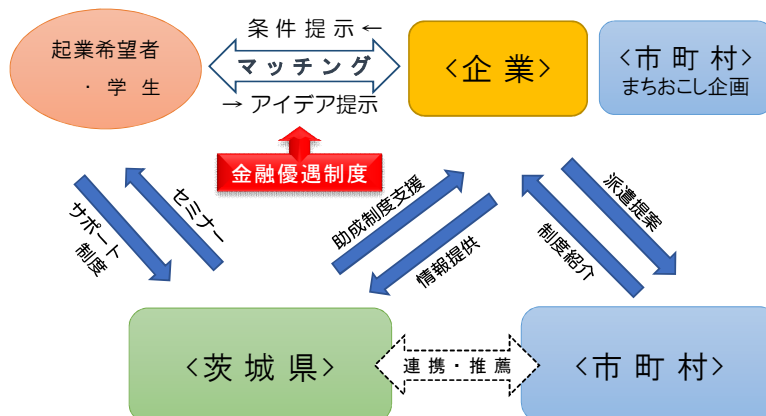
女性起業家ビジネスマッチングプロジェクト (起業未来プロジェクト)

ステップ① 女性起業家アイデア発掘 起業支援セミナー

ステップ② 女性起業家アイデア・ビジネスマッチング

<目的>

- ・安心して起業できる土台を形成するために、経営や事業計画などの核を学ぶ。
- ・女性らしい視点でのアイデアの発掘とそのアイデアの実現化に向けた計画づくりを支援。



- * ニーズのマッチングやアイデア発掘研修会などを政策・制度化
- * 必要に応じていばらきパワフルウーマンの派遣も可能

<活動概要>

- ① 何らかのアイデアを持っていて、起業したい・またはビジネスパートナーを探している人がエントリー
- ② 研修会において、事業計画や収支計画などの作成を行う* 数か月にわたって実施
- ③ 研修会最後に発表会・提案を実施
県内の企業や商工会等が実現に向けた支援を検討（ビジネスマッチング）
- ④ 実現に向けて県内の企業と女性起業家が協力して事業化を促進

<政策の実施アイデア>

- ・研修会修了者に対するインセンティブの付与（融資制度との連携や低金利政策等）
- ・県内の企業とのマッチングによるインセンティブの付与（参加企業への優遇制度等）
- ・いばらきパワフルウーマンや県内の専門家の派遣等によるコンサルティング支援制度

<期待できる効果>

- ・事業計画や収支計画をしっかりと研修でサポートすることで、安心感が増大でき、起業の足掛かりとなる
- ・企業とのマッチングを行うことにより、より経済効果の高い起業が創出できる
- ・融資の整合性もはかれ、安定的な操業期を構築できる

女性らしいアイデアの活用により、県内の企業の事業活性・販路拡大にもつながる

ウィメンズパワーアップ会議からの主な意見

I 働く意志のある全ての女性がその能力を発揮できる環境整備

◆家庭における環境整備

●家庭内の固定的性別役割分担、意識の解消

・役割分担意識の解消を図るために、早期(就学前, 就学後)からの教育を充実させる。

※「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、若年層を中心に固定的性別役割分担意識はやや希薄化してきているものの、日本は欧米諸国に比較して、賛成とする割合が依然として高い。また、男性の労働時間が長いことや、固定的性別役割分担意識により、女性は結婚による家事労働や出産などの負担が重く、キャリアも諦めなければならない状況になってしまうと考えられる。

●男性の家事・育児・介護等への参加促進

・役割分担意識の解消を図り、父親の子育てへの参画や子育て期間中の働き方の見直しを進めるため、男性の育児休業を促進することはもとより、男性の家事・育児・介護への参画について、社会的機運の醸成を図る。

※「父と子の料理(パンづくり)講座」の開催や「介護を学ぶ教室」など男性が家庭生活に参画できるための講座や行事等を継続実施し、参画へのハードルを下げるとともに、機運の醸成を図る。また、子育てサロンなど地域でのコミュニティ活動への参画を通して、参加意欲を育てる。

●子どもの安らげる家庭と地域の創造

・子どもにとって安らげる家庭であるために、忙しい日常生活の中で、繰り返し親や家族から声かけすることや会話の時間を意識、確保するとともに、食事やお風呂など子どもと一緒に過ごせる時間を大切にする。また、地域のなかで、親子が参加できる機会を創っていくことや日常生活の大切さを啓発し、子どもとの関わりを充実させる。

※親の長時間労働により、家庭内での会話が減るとともに、学歴を求めるなどの親の意識の押しつけが強まることにより、子どもが蓄積されたストレスを学校等で発散するなど成育環境の阻害要因も見受けられる。

●茨城県の特性である「多世代同居」「親との近住率の高さ」を活かした女性支援

・働く女性を支えるために、親(シニア世代)の協力が果たすものは大きい。保育園や幼稚園などのお迎えや日々の生活を親が代行して行うことは、女性も安心して働くことが出来る。親世代への子育て活動への参加を促すよう啓発する。

◆職場(働く場)における環境整備

●家庭と仕事が両立できる働き方

- ・残業時間を削減し毎日の労働時間の適性化や年次有給休暇の取得促進に取り組む企業や事業所を増やしていく。
- ・在宅勤務(テレワーク)、フレックス制度の導入、子連れ出勤など多様な働き方を検討し、それぞれの職場の実情に応じて導入する。そのために、成功・先進事例の紹介など啓発を積極的に進める。

※総務省による「労働力調査」によると、男性の30歳代後半から40歳代は、企業で重要な役割を担うと同時に、家庭では子育てや介護などの家庭的責任も果たさなければならないため、長時間労働の傾向が強くなっており、この年齢層は仕事と生活の両立が最も難しい世代となっている。また、最近、介護で休職・退職する男性管理職が増加しており、今後は、育児で休む女性よりも、介護で休む男性のほうが多数になる企業が増えてゆく。誰もが限られた時間で高い成果を出せる組織に変革を遂げることが、継続して利益を上げられる企業としての条件となる。

- ・働く女性がどのように働いていきたいか、今どのような問題で悩んでいるか(育児、看護、介護など)について職場のメンバーと話し合いをする場所を設けることで、相談しやすい職場環境(例:急な用事でも有給が取りやすい環境)づくりを推進する。

●長時間労働を抑制し、多様で柔軟な働き方(健全な労働環境の確立)

- ・働きながら子育てしやすい環境を整備するため、事業主に対し仕事と家庭の両立支援の必要性を啓発し、企業等における両立支援の取組みを推進していく中で、労働時間の縮減はもとより、在宅勤務や事業所内の保育体制の確保など休業後の職場復帰、再就業を支援する施策を充実させる。
- ・企業による残業削減を推進する。子育て中の女性の一番の協力者は夫である。従って、男性の残業時間を削減する事で、家事や子育てに関わる時間を増やし、女性がより働きやすい環境づくりを推進する。

●(地域ぐるみ)職場ぐるみの子育て環境の実現

- ・家族が共に楽しく過ごし、共有する時間を大切にする家族観を普及啓発することや、男

性が家庭での役割を認識し、働き方を見直すことにより、子育てに積極的に参画できるよう、施策等を充実させる。

- ・育児休業を取りたくても周囲との摩擦を感じ、実行に移すことが出来ない男性の悩み等を相談できる体制を整備する。

●企業内の意識改革のための取組促進

- ・企業の経営トップや管理職がリーダーシップを発揮して、企業内のすべての従業員の意識改革を進めるとともに、県は、企業経営者への啓発活動や働きかけを強化する。

●メンター制度の普及、促進

- ・仕事と家庭との両立支援や働き方の改革に関して、男女を問わずに必要な支援やアドバイスの出来るメンターの配置を進める。

※メンター制度とは、所属する部署の上司とは別に、指導・相談役を担う社員が新入社員や後輩をサポートする制度。Mentorの意味は、助言者、相談相手で、メンターに相談する側はメンティと呼ばれる。組織のフラット化・スリム化が行われたころ、導入が始まり、組織のスリム化や一人一人の生産性の向上は成功したものの、それぞれ自分のことに精いっぱい面倒見のいい先輩や上司が少なくなっていき、組織内での人と人とのつながりが希薄になっていったことから、設けられた。

●ハードウェアの整備

- ・女性土木技術者・技能労働者や女性農業士など性差なく労働に専念出来るよう、働く現場における、環境の整備を進める。

●セクハラ、パワハラ防止等ソフトウェアの構築

- ・出産や育児、性差に関する偏見を除去し、男女に関わりなく、ライフイベント(出産、育児、介護等)に配慮した労働が維持できるような仕組みを構築する。

◆社会における環境整備

●出産・育児・介護(単身赴任)などのライフイベントに沿った職場環境の整備

- ・出産・育児・介護等の理由により、やむを得ず退職した就業意欲の高い女性に対し、キャリア形成の機会を提供するため、一定の要件(退職後年数、勤続年数等)を満たす対象

者を職員として採用する「再雇用制度」を導入する。また、育児・介護期間中において、本人希望により職位を一旦下げ(キャリアダウン)、期間経過後に従来の職位に戻すことができる「職位復職制度」を導入する。

●地域ぐるみ(職場ぐるみ)の子育て環境の実現(子連れ出勤等)

- ・家族が共に楽しく過ごし、共有する時間を大切にする家族観を普及啓発することや、男性が家庭での役割を認識し、働き方を見直すことにより、働く場での保育等も含めて、子育てに積極的に参画できるよう、施策等を充実させる。

●社会全体でささえる意識改革の実現

- ・家族が共に楽しく過ごし、絆を大切にする家族観を普及することや、男性が家庭での役割を認識し、子育てに積極的に参画出来るよう、社会全体の機運が醸成出来る施策等を推進する。

●モチベーションを上げる表彰・顕彰制度の創設

- ・仕事と家庭の両立支援、事業所内保育、再雇用制度などファミリーフレンドリーな企業の表彰、顕彰を進める。(ウイメンズパワーアップ企業の創設など)

●保育、学童支援、保育ママ、ファミリーサポートの充実

- ・保育所や学童保育の充実など子どもの成長や家族構成等の家庭環境に合った、仕事と子育ての両立が出来る環境整備を進める。

●「女性が安心して働くことが出来る茨城県」をPR

- ・若い女性が、「茨城県内のどの企業に入っても、女性が安心して働くことが出来る」ようにするために、県内企業において共通の就業環境づくりを進める。

Ⅱ 女性が意欲的に働き続けることの出来る（達成感の得られる） キャリア形成

●出産・育児・介護(単身赴任)などのライフイベント(再掲)

- ・配偶者である男性が長時間労働をしているために夫婦で家事・育児を分担出来ず、女性が短時間勤務を選択せざるを得ない。短時間勤務は、配分される仕事の質も低いため、職場への貢献が少ないと評価され易く、女性のキャリア形成にマイナスになることが多い。
- ・女性が昇進の機会を得るためには、長時間労働により、男性と同じ働き方が出来ることを示さなければならなくなる。残業など長時間働くことが出来ないと評価が得られない。

●ロールモデル(職種別(事務, 看護師, 介護士, 土木女子等))の積極的な発信

- ・ロールモデルを発信するため、県の広報誌、いばキラTVの活用、市町村の広報誌を巻き込んだPR戦略を進める。
- ・茨城県内で女性が活躍している会社や分野(農業, 漁業, 研究等)を多く取上げ、発信を強化するとともに、互いに勉強会などを行い自社等に取り込めるような内容であれば積極的に取り込むよう推進する。

※英語で『Role Model』 ロール=役割 モデル=規範。

具体的な行動や考え方のお手本となる人物のこと。人は無意識のうちに『あの人のようになりたい』というロールモデルを選び、その影響を受けながら成長するとされている。

●管理職への登用のあり方(企業内のキャリアパス)

- ・役職が人を育てる側面もあるため、企業等において、女性の登用の目標数値を設定することや、人材育成のためのキャリアパスの構築などについて、企業等に働きかける。
- ・労働時間の長さではなく、成果に応じた評価への転換等管理職の評価項目の見直しを図る。
- ・部下以上に多忙になりやすい管理職のワークライフバランスにも配慮する。

・企業内で「キャリアマップ」を作成し、働く女性が目標を設定しやすいような支援を促進する。

●再雇用等就労支援のあり方

・ライフイベントの中にあっても、女性のキャリアを向上させることが出来る雇用制度(再雇用制度等)を創設する。

・キャリア離脱(離職)後の再チャレンジプラン、支援策の提示、離脱者への働きかけを行う。

・短時間勤務、在宅勤務(テレワーク)などステージによって柔軟に働き方を選択できる環境を整備する。

・短時間勤務の育児期には、短時間勤務者が意欲を高め、早期にフルタイムに復帰できる職場の環境整備が必要である。

・女性が夫の転勤でやむを得ず仕事を辞めることとなっても、同業他社であれば、転職してもそのままキャリアを継続できるような仕組みづくりを促進する。

●キャリア形成に向けた教育の実施

・企業内のキャリア教育、人材育成研修の実施や大学生等を対象にしたボランティア講座の開催など、キャリアを支える制度の構築や目標となるロールモデルの紹介等、社会の中で就労している女性のモチベーションを維持し、向上させるための教育等を広める。

・働く女性がどのようなキャリアを積みたいか、企業側がもれなく把握することが大切であり、キャリア形成のための面談の実施を推進する。

●女性の意識改革の推進

・ロールモデルやメンターの紹介、育成などにより、思い切って自分から役職に飛び込む意欲の醸成を図る。

●企業内の意識改革の推進

・全社員に対する柔軟な勤務形態を導入するなど女性が働きやすい企業というのが男性にとっても働きやすい企業という取組の推進と意識を醸成する。

- ・時間的制約のある社員を受け入れない職場の慣行や雰囲気は是正する。
- ・男性管理職に対して、研修会やセミナーで「意識改革」や「人間力」に関わる内容を取り込むよう配慮していく。(例えば、有給休暇取得申出に対する対応等)

Ⅲ 女性の視点からの新たな価値の創造（イノベーション）

●創業(起業化)への支援

- ・起業化をはじめ事業化への女性の良いアイデアを支えることができるよう、融資制度の創設や長期的な講座の開催などにより、サポート体制を整備することが必要である。
- ・起業化を考えている女性に対して、マーケティングの情報やマーケットのニーズを専門家が提供することが必要である。

●女性の起業化に対する社会の理解の促進

- ・仕事をすることが、男性、女性に関わりなく責任を持って社会と関わっていくことであるという意識を学校や企業で教育する。
- ・企業からの講師派遣を含め、ロールモデルである働く女性を目の当たりにすることにより、小中高校生を対象に、キャリア教育を推進する。
- ・男性、女性を教育し、男女共同参画社会を実現させるには、自治体の長のリーダーシップが必要である。

●いばらきらしさの実現

- ・茨城に足りないのは、男女共同参画の意識だけで、農産物はもとより、地域全体で子どもを育てられるなど環境に恵まれている。
- ・豊かで多様なことが茨城で実現できると若い人が思える県づくりを目指すべきである。
- ・女性の活力を導入することにより、実力の感じられる、突出した茨城の「ブランド」づくりを推進する。

(参考)

【ウィメンズパワーアップ会議開催の経過】

○第1回 平成26年7月11日(金)

- 議題: (1) 茨城県の現状について
(2) 女性が活躍するための環境整備についての意見交換
・女性が働きやすい職場環境の整備について
・雇用の場における女性の活躍促進について
(3) 今後の進め方について
(4) その他

○第2回 平成26年10月14日(火)

- 議題: (1) 県のキャリアアップに関する取組
・茨城県自治研修所「キャリアデザイン研修」について
・女性青少年課主催「キャリアアップ講座」について
(2) 女性県職員対象意識調査集計結果
(3) 委員からのキャリア形成についての発表
(4) 女性のキャリア形成の支援についての意見交換
(5) その他

○第3回 平成26年12月18日(木)

- 議題: (1) 県において開催した創業支援講座について
(2) 委員からの創業(起業)についての発表
(3) 女性の就業・起業の支援についての意見交換
(4) 提言(案)について
(5) その他

○第4回 平成27年2月4日(水)

議題: 提言とりまとめ

【ウィメンズパワーアップ会議作業部会開催の経過】

○第1回 平成26年10月28日(火)

議題: 女性が活躍するための環境整備についての提言とりまとめ

○第2回 平成26年11月26日(水)

議題: 女性のキャリア形成の支援についての提言とりまとめ

○第3回 平成27年1月20日(火)

議題: 女性の就業・起業の支援についての提言とりまとめ

ウィメンズパワーアップ会議設置要項

(目 的)

第1条 雇用の場における女性の活躍促進やキャリア形成の支援、及び女性が働きやすい職場環境の整備を図るとともに、起業などにチャレンジする女性を支援することにより、女性が輝く社会の実現を目指すため、本県産業・経済分野などにおける女性の活躍の推進戦略を検討する「ウィメンズパワーアップ会議」（以下「会議」という。）を設置する。

(検討事項)

第2条 会議は、構成員相互の意見交換などの活動を通じて、次の事項について検討する。

- (1) 雇用の場における女性の活躍促進
- (2) 女性のキャリア形成の支援
- (3) 女性が働きやすい職場環境の整備
- (4) 女性の就業・起業の支援
- (5) その他女性が活躍するために必要な事項

(会議の構成員)

第3条 会議は、会長、副会長及び委員をもって構成する。

- 2 会長及び副会長は委員の互選とする。
- 3 委員は、経済界、労働界、女性起業家、有識者などから知事が委嘱する。

(会 議)

第4条 会長は、必要に応じ会議を招集し、これを主宰する。

- 2 副会長は、会長を補佐し、会長不在の時はその職務を代理する。
- 3 会長は、必要に応じ委員以外の者に対して会議への出席を求め、又は、意見を聴取することができる。

(作業部会)

第5条 会議は、第2条の検討事項を専門的に協議し、提言書に反映させるための作業部会を置く。

- 2 作業部会に属すべき委員は、会長が指名する。
- 3 作業部会に部会長及び副部会長各1人を置く。
- 4 作業部会長及び副部会長は、作業部会に属する委員のうちから会長が指名する。
- 5 作業部会は、必要に応じ作業部会長が招集する。
- 6 作業部会は、検討事項の協議が終了したときは、その結果を会議に報告しなければならない。

(事務局)

第6条 会議の事務は、知事公室女性青少年課において処理する。

(その他)

第7条 この要項に定めるもののほか、会議の運営に必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この要項は、平成26年7月11日から施行する。

附 則

この要項は、平成26年10月14日から施行する