

政策評価調書(4年度実績)

政策名	女性が輝く社会づくりの推進	政策コード	Ⅱ-7	関係部局名	生活環境部、福祉保健部、商工観光労働部、土木建築部、教育庁
-----	---------------	-------	-----	-------	-------------------------------

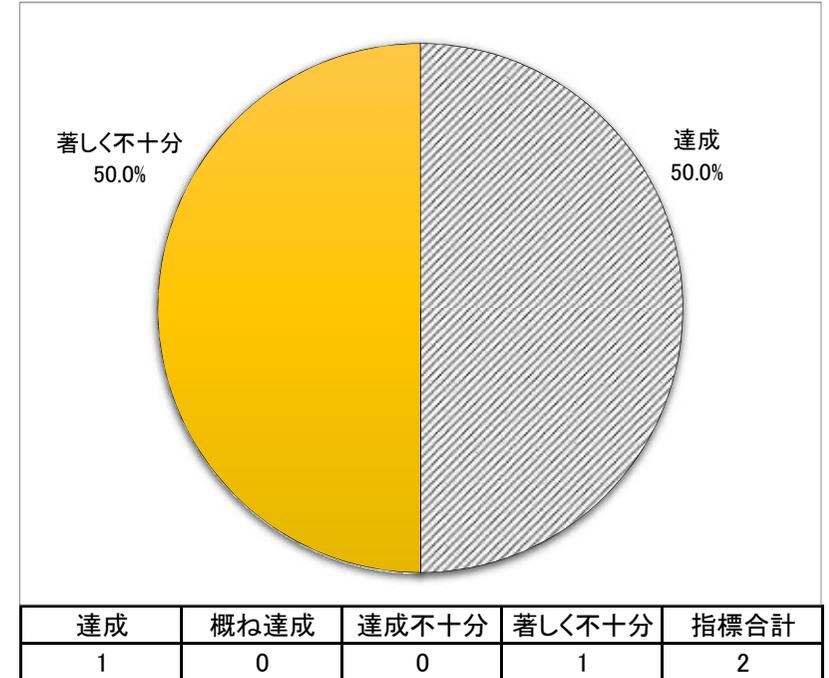
【Ⅰ. 政策の概要】

働く場をはじめ、あらゆる分野での女性の活躍を推進するため、固定的な性別役割分担意識など、女性が感じる生きづらさを解消し、男女がともに責任を分かち合う環境づくりを進めるとともに、安心して子どもを産み育てながら働けるよう、官民が連携して柔軟な働き方の導入や職場環境の整備などを行い、すべての女性が輝き活躍できる社会を目指す。

【Ⅲ. 政策を構成する施策の評価結果】

施策名		指標評価	総合評価
1	女性の活躍推進と男女共同参画社会の構築	概ね達成	A

【Ⅱ. 構成施策の目標指標の達成状況】



【Ⅴ. 政策を取り巻く社会経済情勢・今後の動向】

これまで女性が輝く大分県づくりを進めてきた結果、内閣府の「女性のチャレンジ賞」では5年連続県関係者が受賞するほか、男性の家事・育児力民間調査では全国4位となるなど高い評価を受けた。こうした成果の一方で、県内企業における女性の管理職割合は12.5%にとどまるなど、男女共同参画社会の実現には、まだまだ道半ばとなっている。H27年度から取り組んできた女性活躍推進宣言企業は、R4年度までで276社と着実に増加し、女性活躍指針に係る意識の醸成にはつながってきたものの、各企業における取り組みには温度差があり、異業種の女性による交流の場がないなどの課題も多いことから、女性活躍を推進する企業の新たな認証制度の創設や様々な女性人材のネットワークづくりなど、さらなる取り組みの強化が必要である。

また、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が根強く存在していることから、その解消に向けた取り組みを推進するほか、女性の継続就労が可能となる働き方の導入や、働きやすい職場環境の整備に加え、再就職を希望する女性への支援も求められている。これらの課題解決に向け、引き続き経済界と連携して具体的方策を進めるとともに、市町村や県民としっかり連携し、「オールおおいた」で一丸となって取り組みを加速する必要がある。

【Ⅳ. 評価が著しく不十分となった指標】

指標名	達成率
雇用者のうち管理的職業従事者に占める女性の割合(%)	70.6%
<著しく不十分となった理由>	
次世代女性リーダー養成講座や管理職等のための女性部下育成支援セミナーの開催、コンサルタントの事業所への派遣等により人材育成、登用支援を行ったが、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が影響する「家庭との両立の難しさ」が一番の障壁となり、目標値を達成できなかった。	
まずは、アンコンシャス・バイアスとは何かを知った上で、自身の行動に潜むアンコンシャス・バイアスに気づき、固定的性別役割分担意識をなくしていくことが重要であるため、R5年度は、家庭版アンコンシャス・バイアス事例を集約するとともに、企業や家庭向けに動画等により広く発信していく。	