



区分	事業名	事業内容
女性の意識改革	●働く女性の就業継続応援事業	●女性従業員を対象とした研修会 ●出前講座 ●働く女性のネットワーク会議 ●報告会の実施 ●奨励金の支給
職場環境の整備	●子育てしやすい職場環境整備事業	●いきいきパパの育休奨励金 ●事業所内保育施設整備 ●一般事業主行動計画策定支援
保育環境の整備	●待機児童緊急対策事業 ●多様な保育ニーズ対策強化事業	●保育所整備事業 ●保育コンシェルジュ配置事業 ●幼稚園機能拡充支援事業 ●保育士人材確保事業 ●認可外保育所の認可促進 ●放課後児童クラブ事業
女性の再就職の支援	●女性の就職総合支援事業	●わくわくママサポートコーナー ●セミナー、ワークショップの実施

する「保育コンシェルジュ」の配置に対する支援、保育士不足解消のため「保育士として働きたい方を登録して保育所とマッチングする保育士人材バンクの運営なども行なっています。身近なところでは大型スーパーなどにサポートステーションをつくって、お子さんを遊ばせながら

ママンパール単独インタビュー  
湯崎知事に聞く!

シリーズ  
第1回

「働く女性の支援」について

都道府県知事で初の育児休暇を取得し、イクメン知事として注目されている湯崎英彦知事。意識改革のきっかけを作り、様々な支援策を設け、広島県の男性育児休業取得率を上げる要因になりました。その湯崎知事が大きな理念を持ち、全国初「働く女性応援プロジェクト・チーム」を発足。「女性の働きやすさ日本一」の実現に向けて、子育てと仕事の両立支援にスポットを当てた環境整備や女性の就業支援等に力を注いでいます。発足の経緯や制度の目的を伺いました。



Special-interview  
広島県知事 湯崎 英彦氏

今年4月に新設された「働く女性応援プロジェクト・チーム」を立ち上げた理由を教えてくださいませんか？

女性の活躍を促進することは、多様な主体によるイノベーションの創出や、経済の活性化などに大きく貢献すると考えています。出産子育てと仕事の両立、キャリアの継続、再就職などライフスタイルを維持しながら社会で活躍したいと思っている女性をサポートすることが広島県をもっと元気にする原動力になると思っています。広島県ではこれまで女性の社会進出をサポートする様々な取り組みを推進してきましたが、さらに踏み込んで「女性の働きやすさ日本一」の実現に向けて、女性子育て施策の総合的な推進を担う「働く女性子育て支援部長」を新たに設置するとともに、局を横断する女性の就業と子育て支援に関する施策をより効果的に推進するために、健康福祉局に全国初の専任チーム「働く女性応援プロジェクト・チーム」を新設しました。主要メンバーも子育ての経験がある、また子育て中の女性を据えて、自ら実践し

ながら推し進めています。具体的にどのような支援があるのですか？

大きな目標として掲げているのは、女性の労働力率が25〜44歳の間で低下する、いわゆるM字カーブの解消と、待機児童ゼロです。そのための対策として、様々な事業を行なっています。今まで培ったスキルを産後や子育て中でもフルに活用できるように、家庭と仕事を両立させるためのスキルや女性に合った研修会、出前講座、ネットワーキングのための講演会などを開いています。また男女がともに働き続けられるよう企業への働きかけとして、男性の育児休業の取得を促進するための「育メン休業応援制度」への登録や、「いきいきパパの育休奨励金」の支給、仕事と家庭の両立を進めるため、企業訪問して「一般事業主行動計画」の策定への支援等を行なっています。働きながら子育てする為の保育環境の整備として、保育所の整備や、保育所と保護者をマッチング

女性の活躍が広島県をもっと元気にする。

育児等の相談ができる窓口を設けたり、いったん仕事を辞めたけれども一度働きたいという女性のための相談窓口として「わくわくママサポートコーナー」を運営し、職場体験プログラムやセミナー、ワークショップの実施等も行なっています。今後は、女性の希望や企業の事情等を十分にリサーチした上で、女性の経済的自立や働き方の選択肢を広げるとして視点を中心に、施策を進めていきたいと思っています。

この約20年で、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」など女性が働きやすい法律が整備されましたが、実際の使われ方と落差があるように思います。

最近の調査※1によると、働く女性のうち6割の方は出産育児を理由に離職しており、そのうち3割の方が意に反しての離職※2というデータがあります。また、女性の管理職への登用も進んでいません。管理職に就きたくないという女

性の割合も高く※3、意識の問題が根深いようです。法律に基づいた制度を作っても、自然に使われるようにならないれば意味はないと思っていて、たとえば、男性の育児休業取得率は広島県では約4%と、決して高い数字ではありません。その中でも取得率が高いのは中小企業で、これは経営者の方針や意思が社員に浸透しやすく実行しやすいことが要因のようです。制度が整っている大企業も多いので、今後は組織内や各個人での意識改革が必要にならなくてはと思います。そういう意味でも制度を使う個人の意識、運用を含めた制度そのものあり方、職場環境を変えるために、女性を対象とした研修会の実施や、育メン休暇の取得促進、一般事業主行動計画の策定支援など、県の取り組みをより進めていきたいですね。

※1 H22第14回出生動向基本調査

※2 H20両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究 厚生労働省

※3 H23広島県職場環境実態調査によると、39.8%男性は10.4%。

制度を自然に利用できる環境づくりの徹底と本人の意識改革が大切。



「社会を支えていくためには、特に女性の活躍は欠かせません」と女性にエールを送る湯崎知事。