

栃木県女性の職業生活における活躍 の推進に関する計画

計画期間：H28年度～H32年度

**平成28年3月
栃木県**

目 次

第1章 計画の趣旨

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の性格及び役割	2
3 他の計画との関係	2
4 計画の期間等	2

第2章 計画策定の背景

1 女性の職業生活における活躍の必要性	3
2 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方	
(1) 法の対象	10
(2) 法の基本原則	10
(3) 女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会	10
(4) 事業主の取組に必要な視点と行政の役割	11

第3章 施策の展開

1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(1) 中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援等	13
(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置	14
(3) 情報の提供及び啓発活動	18

2 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備

(1) 男性の意識と職場風土の改革	19
(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備	19
(3) ハラスメントのない職場の実現	22

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関するその他の

重要事項

(1) 庁内横断的な推進体制の整備	23
(2) 協議会－多様な主体による連携体制の構築－	23
(3) 市町における推進計画のフォローアップの実施と好事例の情報提供	23

○ 目標設定指標一覧	24
------------	----

● 用語解説	25
--------	----

第1章 計画の趣旨

1 計画策定の趣旨

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定¹、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「法」という。）が平成27年9月に公布されたところです。

また、政府は、法第5条第1項の規定により、女性の職業生活における活躍の推進に向けた政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方である「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）を平成27年9月に策定したところです。

基本方針において、「女性の有業者に占める割合や管理職に占める割合等、女性の職業生活における活躍状況は地域によって異なっていることを踏まえると、我が国全体として効果的に女性の活躍を推進するためには、国が実施する施策に加え、職業生活を営み、又は営もうとする女性にとって身近な地方公共団体において、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進することが重要である。また、地方創生に当たっては、女性の活躍が鍵であり、活力ある地域社会の実現に向けて女性の活躍を推進する意義は大きく、この取組を計画的かつ効果的に進めるため、地方公共団体においては、法第6条に基づく都道府県推進計画を策定することが望ましい。」とされていることから、本県では、同条第1項の規定により、基本方針を勘案して、本県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画である「栃木県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」を策定します。

¹ 法において、国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定めなければならないこととされ（労働者の数が300人以下の一般事業主は、努力義務）、国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。）を定めなければならないこととされたところです。

2 計画の性格及び役割

- (1) 本計画は、法第6条第1項の規定による、県の「女性の職業生活における活躍」の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための計画です。
- (2) 基本方針や、栃木県女性活躍推進会議から平成26年12月に提出された「栃木県の女性活躍推進のための提言書」を踏まえつつ、栃木県重点戦略「とちぎ元気発信プラン」に掲げる将来像の実現に向けて、県の「女性の職業生活における活躍」の推進に関する施策の基本的方向と具体的な施策を明らかにするものです。
- (3) 県はもとより、市町をはじめ、事業主、労働者、関係団体、県民等が相互に連携しながら、それぞれの立場で、自ら考え方行動するために共有する指針となる計画です。

3 他の計画との関係

本計画は、「栃木県版『まち・ひと・しごと創生総合戦略』^{いちご}とちぎ創生15戦略」、「とちぎ男女共同参画プラン〔四期計画〕」、「とちぎ子ども・子育て支援プラン」、「とちぎ産業成長戦略」等と調和のとれたものとします。

4 計画の期間等

- (1) 平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間とします。
- (2) 基本方針については、「法附則第4条において、法の施行後3年を経過した場合に、必要があると認めるときは、規定について検討を加えるものとされていることを踏まえ、基本方針についても、法施行後3年を目途に見直しについて検討することとする。ただし、法の施行から3年を経過していなくても、社会経済情勢や女性の職業生活における活躍に関する状況の変化、法及び基本方針に基づく施策や事業主による取組の実施状況等を踏まえ、必要と認められる場合には、見直しを行うものとする。」とされていることから、本計画の計画期間を経過していなくても、当概「基本方針の見直し」の内容を勘案し、必要があると認めるときは、本計画の見直しを行うものとします。
- (3) 本計画に基づく施策の実施状況については、毎年度、進行管理を行い、公表します。

第2章 計画策定の背景

1 女性の職業生活における活躍の必要性

我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、平成26年には63.6%（昭和50年48.8%）となっており、着実に増加してきていますが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約300万人に上ります。さらに、育児期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約6割の女性が離職する²など出産・育児を理由に離職する女性は多く、20代後半の女性の就業率は75.7%であるのに対し、多くの人が出産・育児期を迎える30代の女性の就業率は68.2%と低い水準にとどまっています。³

本県においても、全国値と同様に、20代後半の女性の就業率は70.9%であるのに対し、30代前半の女性の就業率は64.8%と、30代後半の女性の就業率は66.0%と低い水準にとどまっています（図表1）。

また、雇用形態を見ると、女性は出産・育児等による離職後の再就職に当たっては、非正規雇用者となる場合が多いことなどから、男性雇用者のうち非正規雇用者の割合が21.7%であるのに対し、女性雇用者における割合は56.6%となっています。⁴ 本県においても、全国値と同様に、男性雇用者のうち非正規雇用者の割合が21.3%であるのに対し、女性雇用者における割合は60.1%となっています。⁵ こうした状況は、雇用の不安定や低賃金といった問題を生じさせるばかりでなく、長期的なキャリア形成による女性の十分な能力の発揮を阻む一因となっています。

さらに、上述のような女性の就業状況や固定的な性別役割分担意識に基づく男性を中心とした雇用慣行を背景として、管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は11.3%（平成26年）と低い水準にとどまっていますが、近年漸増傾向にあるものの、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べても低い状況にあります。本県においても、部長相当職における女性の割合は8.6%と、課長相当職における女性の割合は9.3%と、全国値と同様に低い水準にとどまっています。⁶

このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえると、女性が、仕事を通じた様々な経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を得ることができるようにするために、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが求められます。

² 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成22年）

³ 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成26年）

⁴ 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成26年）

⁵ 栃木県「労働環境等調査」（平成26年）

⁶ 栃木県「労働環境等調査」（平成26年）

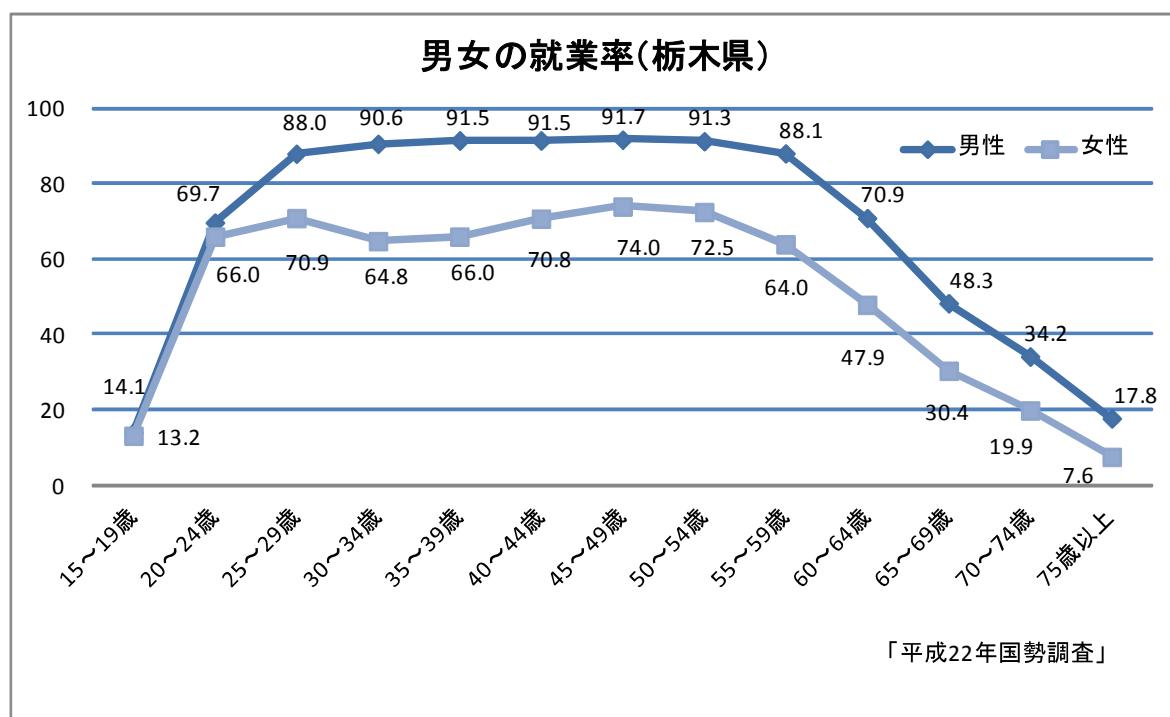
－ 第2章 計画策定の背景 －

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、平成72年には、総人口は9,000万人を割り込み（平成26年12,708万人）、生産年齢人口（15～64歳）割合は50.9%（平成26年61.3%）まで減少するものと推計されており、⁷ 将來の労働力不足が懸念されています。本県においても、総人口は平成72年には120万人を下回り、生産年齢人口は約52%減少することが見込まれています。⁸ さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるといった観点からも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、そのためにも女性の職業生活における活躍の推進が求められています。

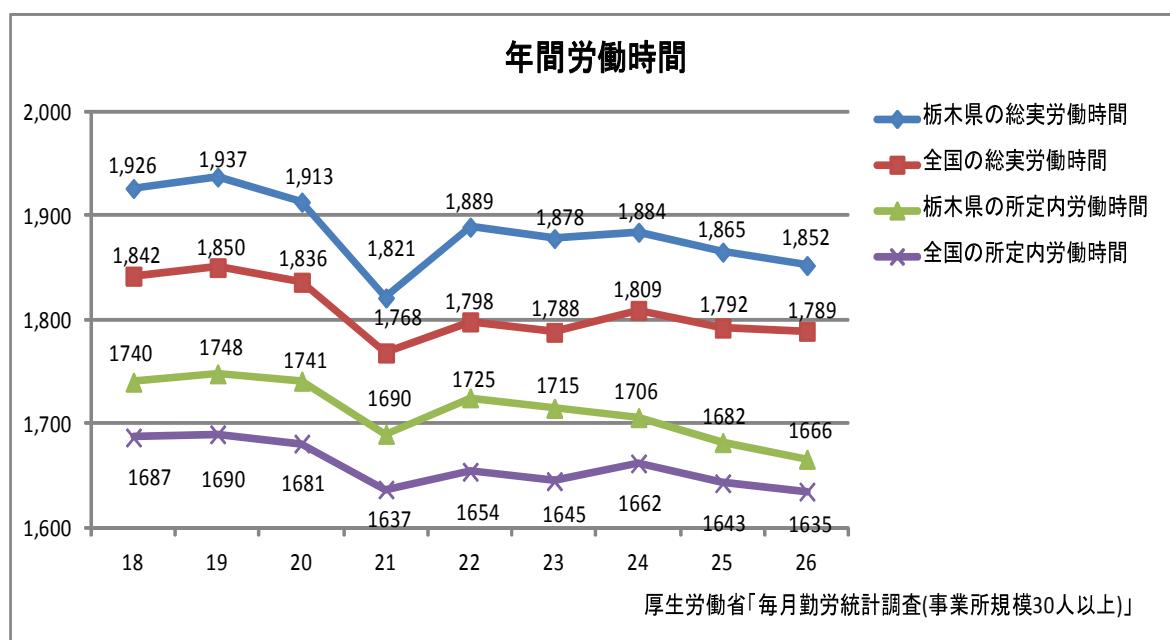
⁷ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」、総務省「人口推計」（平成26年）

⁸ 総務省「国勢調査」をもとに栃木県推計

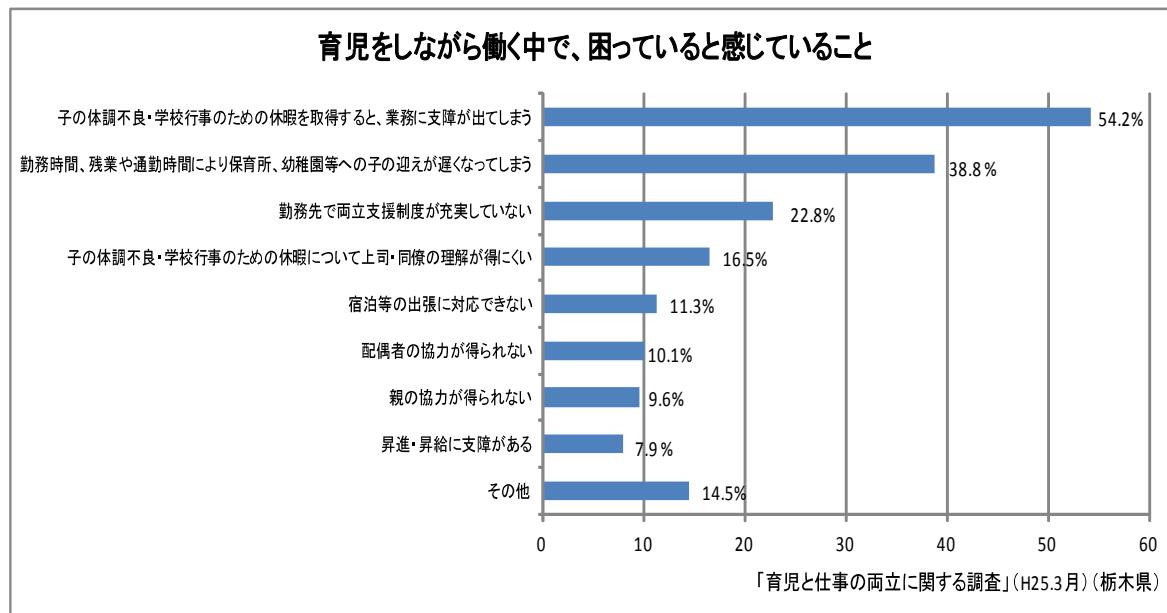
図表1



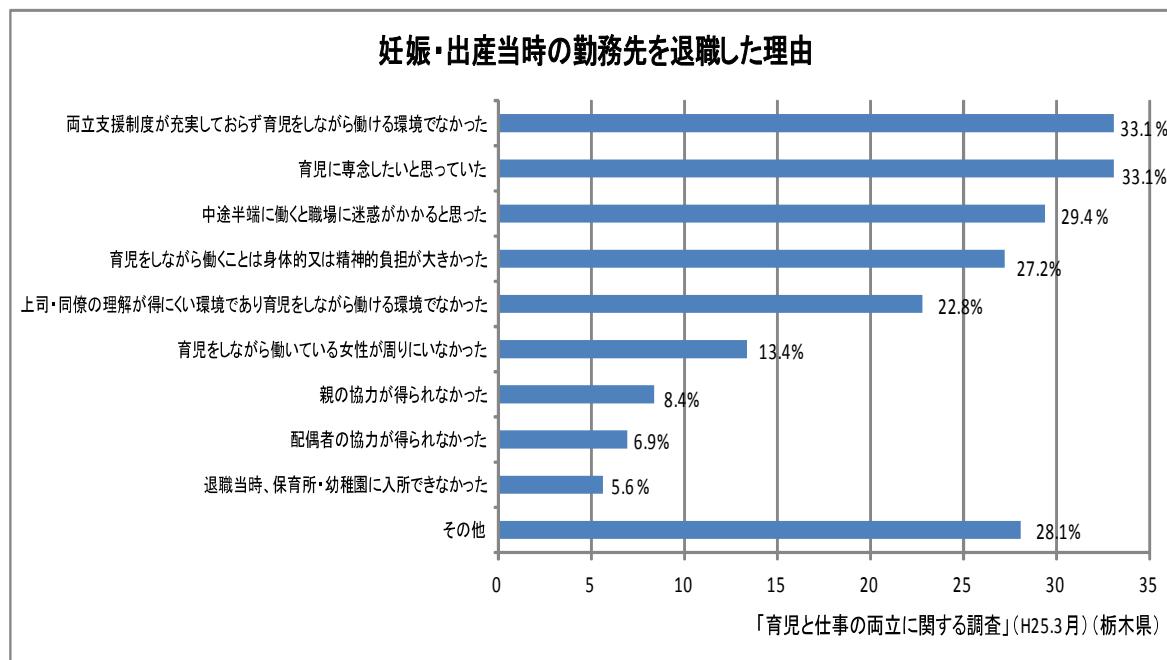
図表2



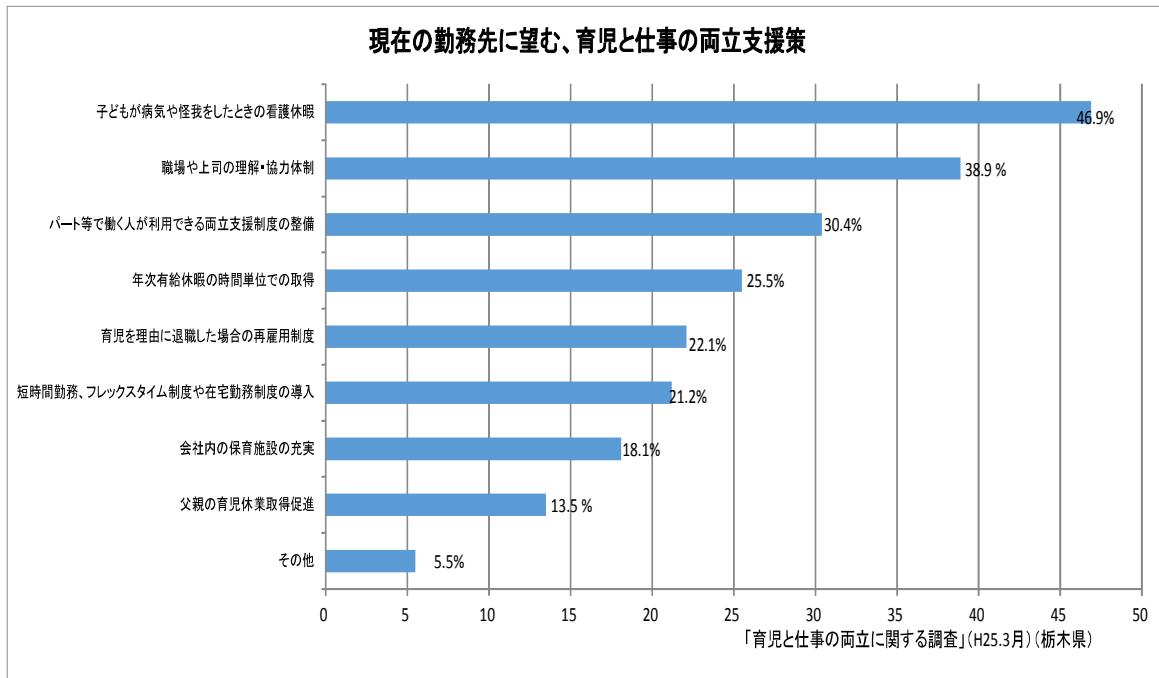
図表3



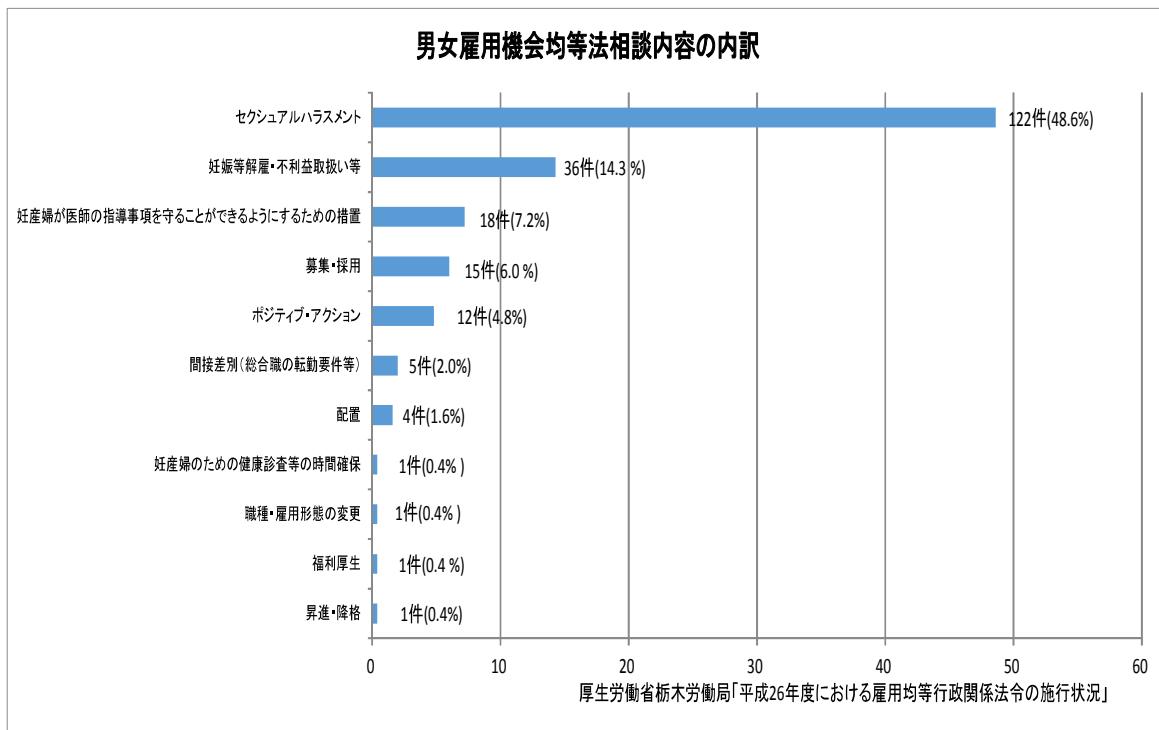
図表4



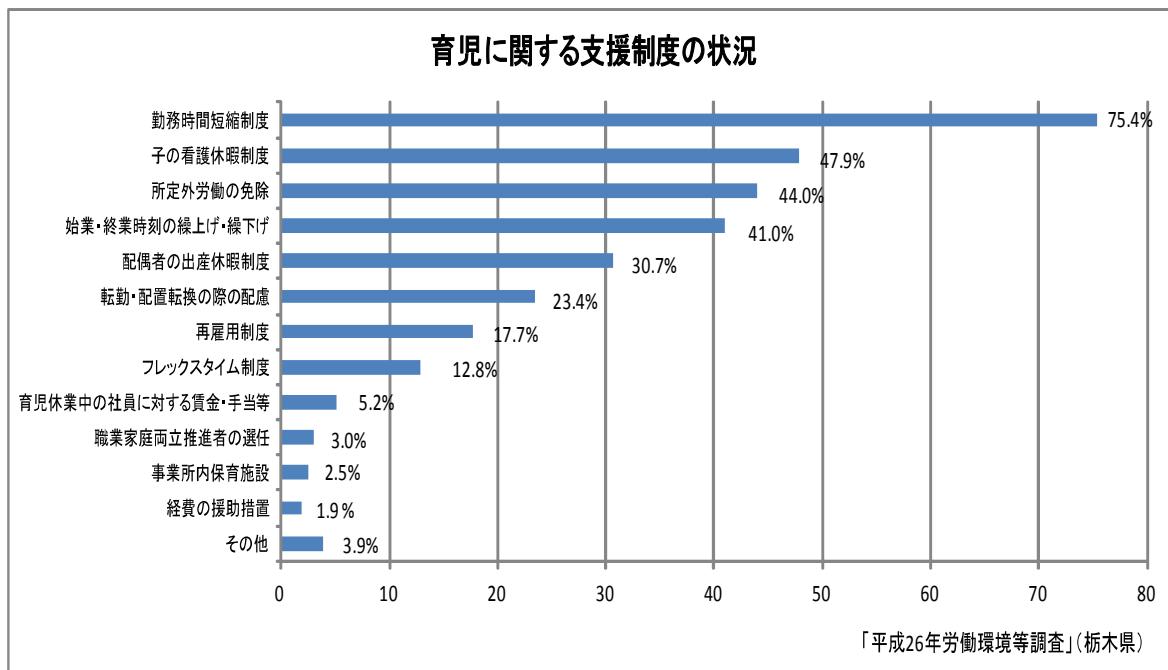
図表5



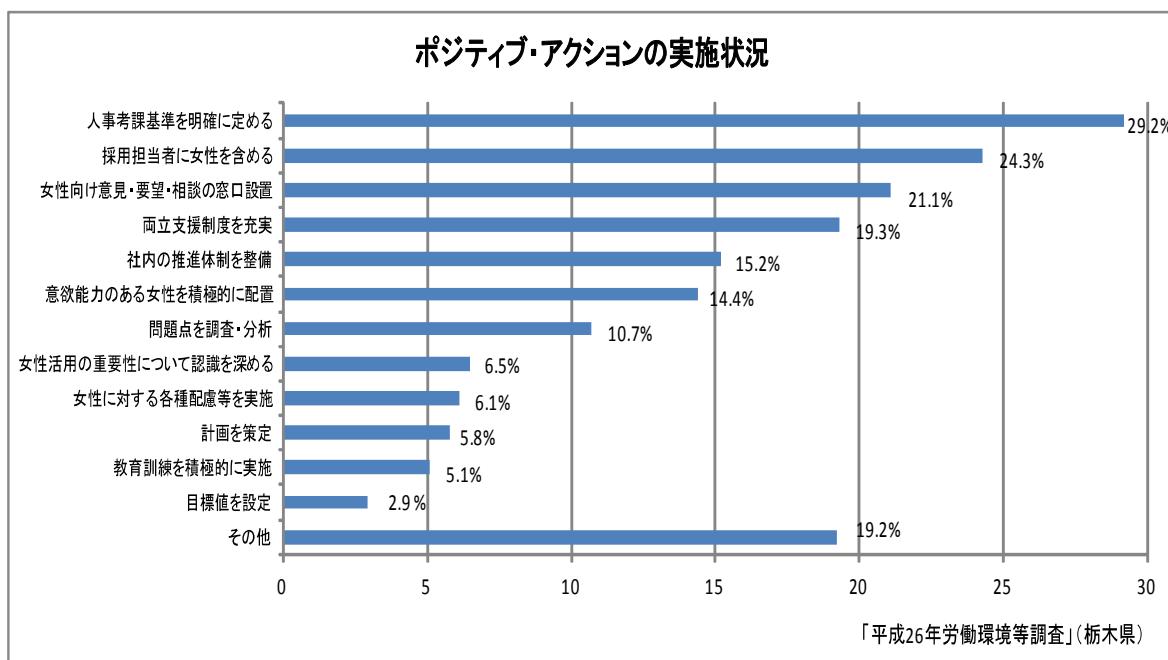
図表6



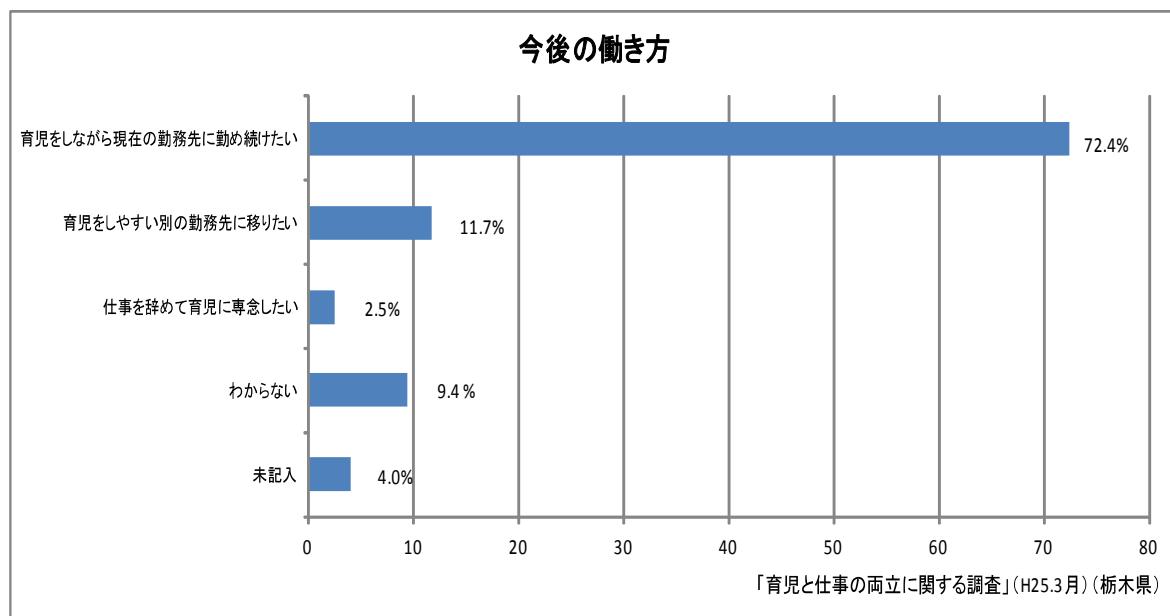
図表7



図表8



図表9



2 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

(1) 法の対象

法第1条において「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」を「女性の職業生活における活躍」と定義しているとおり、法は、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態にかかわらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働くとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働くとする全ての女性を対象とするものです。

(2) 法の基本原則

本計画が勘案すべき基本方針は、基本原則にのっとり定めなければならないとされているところ、法第2条に定める基本原則の内容は、次のとおりです。

- ① 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として行うこと。
- ② 女性の職業生活における活躍の推進は、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動についてその役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として行うこと。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

－就業希望など働く場面における女性の思いを実現する－

トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性の就業に対する希望の実現が図られます。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進されます。

このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働くとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女が共に、多様な生き方、働き方を実現でき、それにより、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図ります。

(4) 事業主の取組に必要な視点と行政の役割

事業主が、女性の職業生活における活躍を推進するに当たっては、(2)の基本原則を踏まえつつ、次の視点を持って、自ら実施すべき取組を検討し、実施していくことが求められます。

一方、国及び地方公共団体は、事業主が、取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく必要な支援を行うとともに、公的サービスの提供主体として、女性に対する支援措置や、保育環境の整備をはじめとする職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備を図ることとします。

○ トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。

経営者・管理職は、長時間労働の是正等の働き方の見直しや、ワーク・ライフ・バランスに資する取組を人事評価に反映させる仕組みの検討も含めた評価のあり方の見直しなどを通じて、社員等が持つ多様な価値観を理解しつつ、社員等の一人ひとりの個性と能力を十分に発揮させることができるように、先頭に立って意識と働き方の改革を実践していく必要があります。

○ 女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。

女性の職業生活における活躍の推進は、多様で柔軟な発想・意思決定を促し、商品・サービス・政策等にイノベーションをもたらすものと考えられます。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぎ、継続就業を促進することは、優秀な人材の確保という点においてもメリットがあります。

このため、女性の活躍の推進が、民間事業者にとっては、持続的な企業競争力や企業価値の向上に重要な要素であり、特定事業主としての国・地方公共団体にとっては、政策の質と行政サービスの向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組む必要があります。

○ 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。

長時間労働を前提とした現在の働き方は、女性が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活を継続し活躍することで評価を高めることを困難にするものであり、結果として、女性に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となっています。

また、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加とともに、今後、男性も育児や介護といった家庭生活での役割を担わなければならない状況が増えていくものと考えられます。

このように、男性も含めて、時間制約のある労働者の増加が見込まれる中、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要があります。

このため、長時間労働の是正や多様な働き方の構築をはじめとする働き方の改革を進め、男女が共に自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図る

－ 第2章 計画策定の背景 －

とともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場を実現する必要があります。

○ 男性の家庭生活への参画を強力に促進する。

職業生活と家庭生活の両方を営むには、一方の家庭生活において、男性の十分な分担が得られるようにしなければ、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。男性の家事・育児等の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つです。

このため、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて男性の意識の改革を促すとともに、企業においても育児休業等、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する必要があります。

6歳未満の子供がいる女性の1日の家事関連時間は7時間41分であるのに対して、男性は1時間7分である⁹など、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っている現状にあります。また、夫が平日の家事・育児を行わない場合の妻の継続就業率が52.6%であるのに対し、夫が平日の家事・育児を4時間以上担う場合の妻の継続就業率は69.6%に達している¹⁰など、配偶者である男性の家事・育児への参画度合いが、女性の継続就業に影響を与えていていると考えられます。

本県においても、6歳未満の子供がいる女性の1日の家事関連時間は8時間32分であるのに対し、男性は1時間8分である¹¹のが現状です。

○ 育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みを構築する。

職業生活において、女性がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できるようにするために、長時間労働等の職場慣行の下、育児等による時間制約を抱える女性が重要な仕事が経験できずキャリア形成ができないといった、いわゆる「マミートラック」に乗ってしまうような状況を改善し、男女共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、相互にキャリア形成を可能にする仕組みを構築する必要があります。

このため、女性も男性も、育児・介護等を行うことを前提に、職場において活躍しキャリア形成を行えることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、両立支援制度を利用する女性へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組を推進する必要があります。

⁹ 総務省「社会生活基本調査」（平成23年）

¹⁰ 厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査（平成14年成年者）」（平成25年）

¹¹ 総務省「社会生活基本調査」（平成23年）

第3章 施策の展開

1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(1) 中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援等

①中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援

社会全体において女性の活躍を推進していくためには、法第8条第1項の規定により一般事業主行動計画の策定等について義務となっている大企業のほか、同条第7項の規定により一般事業主行動計画の策定等について努力義務となっている中小企業においても取組を進め、取組の裾野を広げていくことが重要です。特に、中小企業においては、一般事業主行動計画の策定等に関するノウハウが少なく、事務負担が大きいことなどから、女性の活躍に関する状況の把握、課題分析の実施や一般事業主行動計画の策定を支援します。

<具体的な取組>

- 一般事業主行動計画の策定に取り組む中小企業に対し、女性の活躍に関する状況の把握や課題分析の実施に関する助言を行うなど、中小企業における一般事業主行動計画の策定を支援します。〔平成28年度～〕
- 一般事業主行動計画の具体例、策定に関するノウハウ等に関する情報を積極的に発信し、中小企業における一般事業主行動計画の策定を支援します。〔平成28年度～〕
- 法の内容、制定趣旨等について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。〔平成27年度～〕

②女性の活躍推進に関する好事例の普及啓発等

女性の職業生活における活躍の推進に向けて優れた取組を行う事業主に対する顕彰や好事例の発信により、当該事業主のみならず、他の事業主の女性の活躍推進に向けた取組を促進します。

<具体的な取組>

- 女性の活躍推進に取り組む事業所を取組内容に応じて認定・表彰するとともに、優良事例の情報発信に努めます。〔平成28年度～〕
- 仕事と育児の両立支援等に取り組む企業を「仕事と家庭の両立応援宣言」企業として登録し、その取組事例をホームページや「仕事と家庭の両立等に関するメールマガジン」等で紹介します。〔継続〕
- 仕事と育児の両立支援等に取り組み、成果を上げている企業の取組事例をホームページ（とちぎ働きやすい企業）や「仕事と家庭の両立に関する好事例集」で紹介します。〔継続〕

- 仕事と育児の両立支援等に取り組む企業を招いたパネルディスカッション等を内容とする「働きやすい職場づくりシンポジウム」を開催します。
〔平成27年度～〕
- 国が行う「企業における女性の採用・登用等の状況や女性の活躍に向けた取組等、女性の活躍に関する情報公表の促進や、女性の活躍に関する企業情報を総合的にデータベース化した提供」等に関する情報の積極的な発信に努めます。
〔平成28年度～〕

③女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業の認定制度の周知

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である各事業主において積極的かつ主体的に取組が実施されることが不可欠です。

法第9条では、厚生労働大臣は一般事業主行動計画を策定・届出をした一般事業主について、厚生労働省令で定めるところにより女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が優良な一般事業主として認定できることとしており、当該認定を取得した企業が労働市場等において評価されることを通じ、企業の取組を促進することとしており、県では、国とともに当該認定制度の周知に努めます。

＜具体的取組＞

- 「女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業の認定制度」に関する情報を積極的に発信し、国とともに、当該認定を取得する企業の増加に努めます。〔平成28年度～〕

(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

法第18条第1項では、国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとされています。

また、同条第2項では、地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、国が講ずる措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとされています。具体的には、女性が、希望に応じて多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働きや能力に応じた待遇・労働条件を確保できるよう、必要な支援を講じることで、潜在化している女性の力を最大限に發揮できるようにすることが望ましいため、次のような取組を行います。

①労働問題の解決への支援

職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者が抱える労働問題に対し労働相談を実施し、その解決を支援します。

<具体的取組>

- 労働相談を実施することにより、労使双方に適切な助言を行うとともに、相談内容に応じて、栃木労働局、ハローワーク等を紹介します。

〔継続〕

②非正規雇用における雇用環境等の整備

希望に応じて働き方を選択でき、かつ、誇りをもって働き続けることができるようにするため、国とともに、非正規雇用者について働きに見合った処遇改善を推進します。

<具体的取組>

- 国の行う「非正規雇用者について働きに見合った処遇改善を推進するための施策、非正規雇用者のうち正社員への転換を希望する労働者に対する支援等」に関する情報を積極的に発信します。〔継続〕
- 派遣就業が臨時の・一時的であることを原則とするとの考え方を考慮することや、派遣従業員と直接雇用従業員との均衡待遇確保のための措置を強化することを内容とする改正労働者派遣法（平成27年）について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。〔平成27年度～〕
- パート労働者の「公正な待遇の実現」を目的とする改正パートタイム労働法（平成27年）について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。〔継続〕

③女性の登用促進のための支援

女性が将来のキャリアプランを描きつつ就業を継続し、キャリアアップしていくようにするために、様々な場面を通じてロールモデルの普及促進を図ります。

<具体的取組>

- 女性社員自身のキャリアアップ及び女性のキャリア育成についての管理監督者の対応力向上に取り組む県内事業所を支援します。〔平成28年度～〕
- 女性社員のキャリアアップに取り組む企業を「仕事と家庭の両立応援宣言」企業として登録し、その取組事例をホームページや「仕事と家庭の両立等に関するメールマガジン」等で紹介します。〔継続〕
- 女性社員のキャリアアップに取り組み、成果を上げている企業の取組事例をホームページ（とちぎ働きやすい企業）や「仕事と家庭の両立に関する好事例集」で紹介します。〔継続〕

- キャリアアップに取り組む女性社員や女性のキャリア育成に取り組む企業を招いたパネルディスカッション等を内容とする「働きやすい職場づくりシンポジウム」を開催します。〔平成27年度～〕
- キャリアアップのための各種講座や研修を実施し、意欲ある女性の活躍を広げるためのエンパワーメントを支援する取組を強化します。〔継続〕
- 女性人材の交流やネットワークづくりを推進するほか、女性グループの育成支援を図ることにより、人材の発掘・育成を促進します。〔継続〕

④再就職支援

出産・育児等を理由に離職する女性が多いことを踏まえ、全ての女性が、個性と能力を最大限に發揮して希望する形での活躍が実現できるよう、職業生活と家庭生活との両立が可能となる再就職等を支援します。

<具体的取組>

- 「とちぎジョブモール」において、女性の就労相談や再就職に役立つセミナーを実施し、女性の再就職等を支援します。〔継続〕
- 女性の再就職相談や技能習得のためのセミナー等を実施して女性の再就職を支援します。〔継続〕
- 県立産業技術専門校の民間委託訓練等において、多様な職業訓練を実施します。〔継続〕
- 国とともに、男女雇用機会均等法の周知啓発を図り、女性の就業機会の拡大に努めます。〔継続〕

⑤起業・創業支援

起業に関する知識や手法に関する情報提供や資金面の支援など、起業を目指す女性を支援します。

<具体的取組>

- 起業に関する情報提供や相談、講座の実施等を行い、起業を希望する女性を支援します。〔継続〕
- 創業塾や創業相談等を実施し、女性の起業等を支援します。〔継続〕
- 起業に要する資金を融資することにより、女性の起業を支援します。〔継続〕

⑥女性の参画が少ない分野での職場環境整備等

女性は、農林水産業や地域の活性化において重要な役割を果たし、農業の6次産業化などの担い手としても期待されていることを踏まえ、その能力が一層發揮されるよう支援します。そのほか、建設業や運輸業等、女性の参画が少ない分野での女性が働きやすい職場環境の整備を進めます。

<具体的取組>

- 県の建設工事入札参加資格審査において、次世代育成支援対策に係る「一般事業主行動計画」の策定の有無の状況をその評価に反映させることにより、企業内における仕事と育児の両立を支援するための職場環境等の整備を促進します。〔継続〕
- 農林業、商工業等における男女共同参画についての啓発を行います。〔継続〕
- 農家において家族経営協定締結を推進し、女性の経営参画や活動しやすい環境づくりを促進します。〔継続〕
- 6次産業化等の起業支援や研修会・交流活動、プロジェクト活動等をとおして、女性農業者が農業・農村におけるあらゆる分野で活動できるよう支援します。〔継続〕

⑦キャリア教育等の推進

男女が共に社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるようするためには、学校教育等において生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力等が培われることが重要であることから、キャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進を図ります。

<具体的取組>

- 大学生や新社会人等が、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、自分自身のキャリアビジョンを描くことができるよう支援します。〔平成28年度～〕
- 性別にとらわれず、多様な生き方ができるように、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育を推進します。〔継続〕
- キャリア教育の視点を踏まえた進路指導を推進するとともに、関係機関等と連携して職業意識の向上を図ります。〔継続〕

(3) 情報の提供及び啓発活動

①女性の職業生活における情報の提供

女性の職業生活における活躍の推進に向け、法を効果的に運用していくため、女性の職業生活における活躍に関する国際的な動向や、海外の類似の法制度の運用実績、国内における女性の職業生活における活躍の推進を図るための取組に関する具体的な事例等の様々な情報を収集し、法の運用に生かすとともに、その成果を国民に公表し、その関心と理解を深めるため、法第22条において、国は、必要な情報の収集、整理及び提供を行うこととしています。

県では、国とともに、当該情報の積極的な提供に努めます。

<具体的取組>

- 国や県が収集・整理した情報を様々な広報媒体により積極的に発信します。
〔平成28年度～〕

②女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動

女性の職業生活における活躍の推進を効果的に進めていくためには、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革が必要です。女性の職業生活における活躍の推進に関する県民の関心と理解を深め、その協力を得るために、国とともに、法の趣旨や理念について周知徹底を図るための必要な啓発活動を行います。

<具体的取組>

- 法の趣旨や理念について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓發を行います。〔平成27年度～〕
- 労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女平等な取りを求める男女雇用機会均等法について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓發を行います。〔継続〕
- 男性も女性も働きやすい環境の整備について、オールとちぎ体制で企業や団体等の取組を応援する体制を構築します。〔平成28年度～〕
- 栃木労働局と連携し、経済団体、労働組合、企業等に対する「女性の職業生活における活躍の推進」に関する要請を行います。〔継続〕

2 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備

(1) 男性の意識と職場風土の改革

女性が職業生活において活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要です。働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等により、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会を実現します。

併せて、社会全体の働き方や意識を改革するためには、管理職を含めた企業トップの意識改革が最も重要であることから、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を実施します。

<具体的取組>

- 男性の育児参加等に取り組む企業を「仕事と家庭の両立応援宣言」企業として登録し、その取組事例をホームページや「仕事と家庭の両立に関するメールマガジン」等で紹介します。〔継続〕
- 男性の育児参加に関する支援制度について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。〔継続〕
- 「仕事と家庭の両立に関する好事例集」において、働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の紹介をします。〔継続〕
- 父親の育児への積極的な参加を促進するため、妊娠・出産・育児について母親の体調や精神状態に合わせたサポートの方法等、父親ならではの役割や総合的な情報を掲載した「父子手帳」の配付や、各種広報媒体・講座等を活用した意識啓発に努めます。〔継続〕
- イクメンマークやイクメン川柳の活用により、父親の育児への参加に対する気運を醸成します。〔継続〕
- 父親の家事や育児への参加を促進するため、とちぎ男女共同参画センターにおいて講座を開催し、意識啓発に努めます。〔継続〕

(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

法第2条第2項において、女性の職業生活における活躍の推進は、家庭生活における役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるよう行われなければならないものとされています。

①職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備

待機児童の問題は、育児をしながら働くことを希望する女性等の活躍の妨げとなっております。子ども・子育て支援新制度において、主に就学前の子どもを持つ保護者の教育・保育のニーズに応じ、多様な働き方にも対応できる教育・保育サービスの充実等、子育てを支えることにより、仕事と子育ての両立のための基盤の整備をより一層進めていきます。

<具体的な取組>

- 待機児童の解消を図り、また、未就学の子どもを持つ保護者のニーズに応えるため、保育所の整備や認可定員の増加、認定こども園の設置を促進するとともに、全ての就学児童が安心・安全に過ごせるよう放課後児童クラブの整備促進に努めます。〔継続〕
- 3歳未満の保育が必要な子どもを対象とした地域型保育事業の実施について、必要に応じた支援をしていきます。〔継続〕
- 保育士の確保を図るため、ハローワークや、福祉人材・研修センター、指定保育士養成施設等と連携し、指定保育士養成施設の新規卒業者の確保、保育士の処遇改善をはじめとする就業継続への支援、潜在保育士のうち、保育所等への就職を希望するものに対する求職情報や就職等のためのイベント情報等の提供、潜在保育士に対する研修の実施による再就職支援等を行います。〔継続〕

②長時間労働の是正・休暇の取得促進

職業生活と家庭生活を両立するためには、我が国の特徴的な課題と指摘されている長時間労働の是正が極めて重要です。そのため、長時間労働の是正、年次有給休暇取得の促進等ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業への支援を行い、ライフステージに応じて、男女共に希望に沿って職業生活と家庭生活を両立することを可能にするための取組を推進します。

<具体的な取組>

- 栃木労働局と連携し、経済団体、労働組合、企業等に対する「働き方改革」に関する要請を行います。〔継続〕
- 厚生労働省が設定した「年次有給休暇取得促進期間」（毎年10月）や「過労死等防止啓発月間」（毎年11月）に合わせて広報活動を行うなど、生活や健康に配慮した労働時間の設定や年次有給休暇の取得促進等に向けて、各種広報媒体を活用した意識啓発に努めます。〔継続〕

③職業生活と家庭生活の両立に向けた企業の取組促進

一般事業主における仕事と育児の両立を図るために必要な雇用環境の整備等を促進するため、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく、両立支援等の雇用環境の整備に積極的に取り組む企業の認定及び特例認定の取得を促進するとともに、制度の認知度の向上を図ります。

さらに、介護離職を防ぐための職場環境の整備に向けた取組を推進します。

<具体的取組>

- 栃木労働局と連携して、次世代育成支援対策推進法について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。[継続]
- 仕事と介護の両立支援等に取り組む企業を「仕事と家庭の両立応援宣言」企業として登録し、その取組事例をホームページや「仕事と家庭の両立に関するメールマガジン」等で紹介します。[継続]
- 「孫の育児のための休暇」や、「リフレッシュ休暇」、「アニバーサリー休暇」等、法定されていない「特別な休暇制度」に関する好事例について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発に努めます。[継続]
- 「3歳までの子どもを養育する労働者に対し短時間勤務制度を設けることの義務化、子どもの看護休暇の取得日数の拡充等」を内容とする改正育児・介護休業法（平成24年）により、従業員が100人以下の事業主にも育児・介護休業法が適用になることについて、栃木労働局とともに、引き続き周知に努めます。[継続]
- 国の行う「育児休業取得者が発生した職場における負担軽減を図るための施策、育児休業中や復職後・再就職後の能力アップのための訓練を行う一般事業主への支援、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う一般事業主への支援」に関する情報を積極的に発信します。[継続]

④柔軟な働き方の推進

職場だけでなく、外出先や自宅等場所にとらわれない就業を可能とするテレワークの普及を図ることにより、男女が希望に応じて多様で柔軟な働き方を実現できるよう、企業等へのテレワークの導入支援等を行います。また、職業生活と家庭生活との両立を図りつつ、メリハリのある働き方を一層可能にするため、フレックスタイム制度、短時間勤務制度等の導入及び活用の促進に向けた支援を行います。

<具体的取組>

- 国の行う「テレワークの導入支援並びにフレックスタイム制度の導入及び活用の促進に向けた支援」に関する情報を積極的に発信します。[継続]
- テレワークやフレックスタイム制度を導入済の企業を招いたパネルディスカッション等を内容とする「働きやすい職場づくりシンポジウム」の開催等により普及啓発に努めます。[平成27年度～]
- 民間団体等が行う「テレワークの導入促進に関するイベント」について、積極的に、県の後援名義の使用承認を行います。[平成27年度～]
- フレックスタイム制度の導入等の柔軟な働き方の推進に取り組み、成果を上げている企業の取組事例をホームページ（とちぎ働きやすい企業）や「仕事と家庭の両立に関する好事例集」で紹介します。[継続]

⑤職場の風土改革に効果的な人事評価制度の普及啓発

基本方針において、「(国は、) 時間当たりの生産性を重視した人事評価を含め、職業生活と家庭生活の両立を前提に、職場全体の風土や意識を変えるために効果的な人事評価のあり方について、好事例の調査研究を行うなど、検討を進める。」こととされています。

県では、当該調査研究及び当該検討の結果を踏まえ、国とともに、当該調査研究の成果及び当該検討の結果の普及啓発に努めます。

<具体的取組>

- 職場の風土改革に効果的な人事評価制度について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。〔平成28年度～〕

(3) ハラスメントのない職場の実現

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、男女共に仕事と家庭を両立しにくい職場の雰囲気やセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益等、様々な女性に対するハラスメントの背景となるなど、男性を中心とした雇用慣行の大きな要因となっており、職業生活においても女性の活躍の妨げとなっています。

このため、社会全体における取組と併せて、職業生活においても固定的な性別役割分担意識の改革に向けた取組を進めます。

<具体的取組>

- 労働相談を実施することにより、労使双方に適切な助言を行うとともに、相談内容に応じて、栃木労働局等を紹介します。〔継続〕
- 男性の意識改革を進めるため、働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等を図ります。〔平成28年度～〕
- 管理職を含めた企業トップの意識改革を図るため、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を実施します。〔継続〕
- 妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱いやセクシュアルハラスメントが起らないよう、厚生労働省が設定した「男女雇用機会均等月間」(毎年6月)に合わせて広報活動を行うなど、男女雇用機会均等法等についてあらゆる機会を捉えて周知に努めます。〔継続〕
- 企業に対し、固定的な性別役割分担意識の改革や、女性に対する様々なハラスメントの防止に関する要請を行います。〔継続〕

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関するその他の重要事項

(1) 庁内横断的な推進体制の整備

基本方針において、「(地方公共団体は、) 女性の職業生活における活躍を、行政全体として推進していくため、首長を含め、庁内の関係部局の職員間で共通認識を持つことが重要である。このため、庁内横断的な連絡会議を設置するなどして、情報や意見の交換を行うことが考えられる。なお、連絡会議は、既存の推進体制を活用することも考えられる。」とされています。

県では、女性の活躍推進に関する庁内横断的な既存の推進体制を活用し、庁内の関係部局の職員間で共通認識を持ち、情報や意見の交換を行います。

[平成28年度～]

(2) 協議会 一多様な主体による連携体制の構築

地方公共団体において、女性の職業生活における活躍に関する施策が効果的かつ円滑に推進されるよう、法第23条第1項において、女性の職業生活における活躍の推進に関し、地域における様々な関係機関がネットワークを形成し、地域の実情を踏まえた取組を進める枠組みとして、国及び地方公共団体の機関により協議会を組織することができます。

県では、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援等の措置に係る事例や、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族等からの相談に係る事例等の情報のうち、有用と思われるものについて、関係機関で共有し、連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行えるよう、当該協議会の設置について検討していきます。

[平成28年度～]

(3) 市町における推進計画のフォローアップの実施と好事例の情報提供

基本方針において、「内閣府は、地方公共団体の取組の支援として、地方公共団体における推進計画の策定状況等について、適時、適切なフォローアップを行うとともに、好事例について情報提供等を行う。」こととされています。

県では、市町における推進計画の策定状況等について、適時、適切なフォローアップを行うとともに、市町の取組の支援として、国から情報提供される好事例の市町への情報提供を行います。[平成28年度～]

目標設定指標一覧

施策	施策内容	目標設定指標		基準値 (H26)	H32 目標値
		単位			
1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置	(1) 中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援等 (2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置 (3) 情報の提供及び啓発活動	1	一般事業主行動計画の策定中小企業数 社	-	60
		2	「どちらか働きやすい企業」の掲載事業所数 社	51	100
		3	ワーク・ライフ・バランスの認知度 %	49.4	55.0
2 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備	(1) 男性の意識と職場風土の改革 (2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備 (3) ハラスメントのない職場の実現	4	男性の育児休業取得率 %	0.8	8.0
		5	「仕事と家庭の両立応援宣言」企業の登録数 社	173	350
		6	ハラスメントのない職場の実現に関する事業所への要請 社	-	2,000

●用語解説

	用語	説明
い	イクメン	育児に積極的に関わる男性、育児を楽しんで行う男性のこと。
	イノベーション	技術開発だけではなく、新たな価値の創出や社会システムの変革・社会実装を含む、総合的な概念とされます。
え	エンパワーメント	力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていくこうとする考え方のこと。
か	家族経営協定	家族農業経営に携わる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。
き	キャリア	一般に「経歴」、「経験」、「発展」、さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性又は継続性を持った概念とされています。「キャリア」を積んだ結果として、「職業能力」が蓄積されていきます。
	キャリア教育	一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育のこと。（「キャリア発達」とは、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程のこと。）
	キャリアビジョン	将来取り組みたい仕事、仕事を通じて達成したい目標などのこと。
こ	固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

	用語	説明
せ	セクシュアルハラスメント（セクハラ）	職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること、又は性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること。
た	ダイバーシティ	「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などにかかわりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことを「ダイバーシティ社会」といいます。
て	テレワーク	パソコンなどＩＴを活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。
と	とちぎジョブモール	キャリアカウンセラーによる職業相談や職業適性診断、能力開発のアドバイス、各種セミナーの開催など、若年者等の就職をワンストップで支援する施設。平成24年4月開設
は	働き方改革	労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等の観点から、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、長時間労働や転勤を一律の前提とする雇用管理の見直し等を行うこと。
ふ	フレックスタイム制度	1ヶ月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のこと。
ろ	6次産業化	農林水産業・農山漁村と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産物をはじめとする農山漁村の多様な「資源」を利活用し、新たな付加価値を生み出す地域ビジネスや新産業を創出すること。

	用語	説明
ろ	ロールモデル	社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材のこと。また（スキルだけではなく）仕事とライフイベントの両立や業務への取組姿勢など考え方やあり方についてよい刺激を受けることができる存在でもあります。
わ	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

VERY GOOD LOCAL

とちぎ

とちぎブランド推進のキャッチフレーズ

ベリー グッド ローカル
VERY  GOOD LOCAL とちぎ

「グッドローカルなとちぎが地方のモデルになっていこう。」
ローカルの良さが詰まったとちぎが、前向きな決意を込めて宣言します。

栃木県産業労働観光部
労働政策課

〒320-8501

栃木県宇都宮市塙田1-1-20

TEL : 028-623-3218

FAX : 028-623-3225

e-mail : rousei@pref.tochigi.lg.jp
