

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
(第2期)

計画期間：R3(2021)年度～R7(2025)年度

令和3(2021)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	5
(2) 法の基本原則	5
(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	5
(4) 事業主の取組に必要な視点と行政の役割	6

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	9
(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置	10
(3) 情報の提供及び啓発活動	13
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	15
(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備	15
(3) ハラスメントのない職場の実現	17
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	19
(2) 協議会—多様な主体による連携体制の構築—	19
(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	19
(4) 新型コロナウイルス感染症の影響への対応	19
○ 目標設定指標一覧	20

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は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、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(2015)年9月に公布されました。

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(2015)年9月に策定しました。

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、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として、平成28(2016)年度を初年度とする計画期間5年間の「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」（現計画）を平成28(2016)年3月に策定しました。

今般、現計画が令和2(2020)年度をもって満了するため、現計画策定後の女性の職業生活を取り巻く環境の変化を踏まえ、第2期の計画を策定するものです。

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) 法の改正（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）により、令和元（2019）年12月に変更された基本方針を踏まえつつ、「女性の職業生活における活躍」の推進に関する県の施策の基本的方向と具体的な取組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、栃木県重点戦略「とちぎ未来創造プラン」、栃木県版『まち・ひと・しごと創生総合戦略』とちぎ創生15戦略（第2期）^{いちご}、「とちぎ男女共同参画プラン〔5期計画〕」、「とちぎ子ども・子育て支援プラン（2期計画）」、「新とちぎ産業成長戦略」等と調和のとれたものとしします。

4 計画の期間等

- (1) 令和3（2021）年度から令和7（2025）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、「改正法施行後5年を目途に見直しについて検討することとする。ただし、改正法の施行から5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、本計画においても、計画期間を経過していなくても、当該「基本方針の見直し」の内容を勘案し、必要と認められる場合には、見直しを行うものとしします。
- (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。

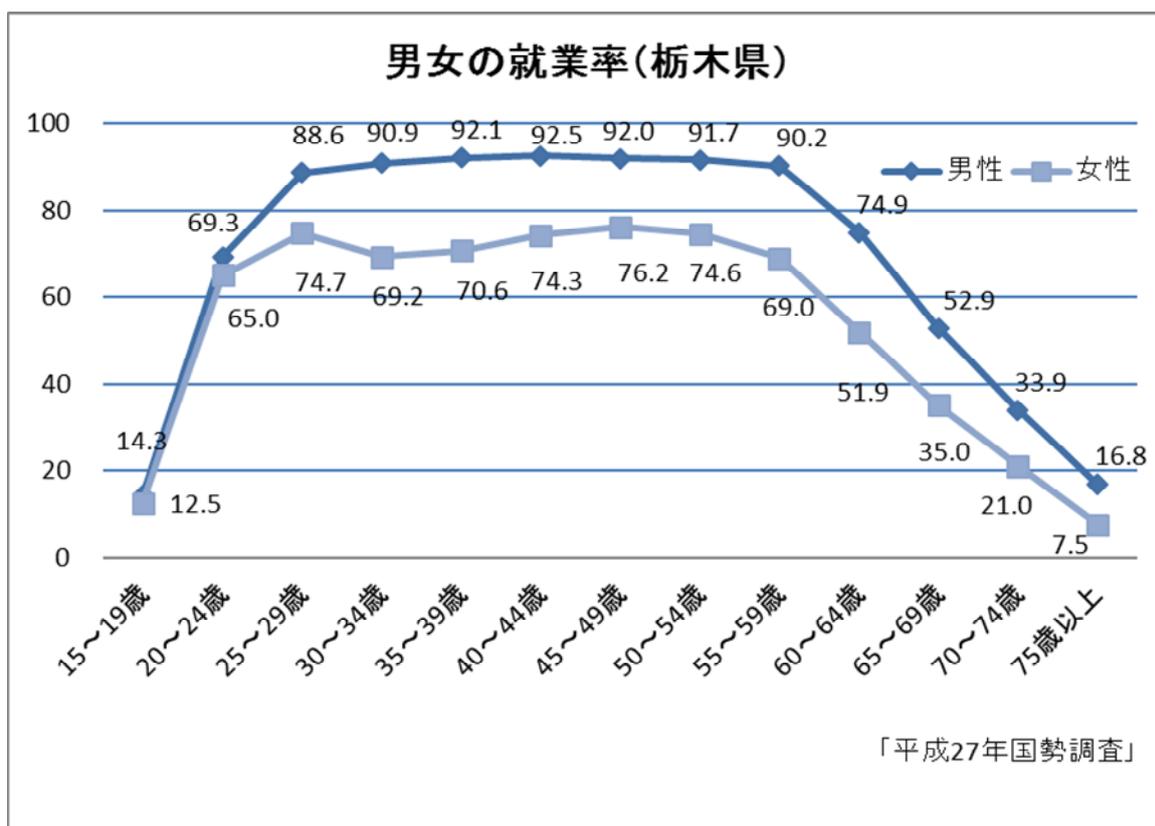
第2章 計画策定の背景

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30(2018)年には約70%（昭和50(1975)年48.8%）となっており¹、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240万人に上ります²。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5割の女性が離職する³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約8割であるのに対し、多くの人が出産・育児期を迎える30代の女性の就業率は約7割となっています⁴。

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74.7%であるのに対し、30代前半の女性の就業率は69.2%と、30代後半の女性の就業率は70.6%と低い水準にとどまっています（図表1）。

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約2割であるのに対し、女性雇用者における割合は約6割となっています⁵。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24.8%であるのに対し、女性雇用者における割合は56.5%となっています⁶。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約15%（平成30(2018)年）と低い水準にとどまっており⁷、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、管理的職業従事者は約11%（平成29(2017)年）と、低い水準にとどまっています⁸。

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。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、令和45(2063)年には、総人口は9,000万人を割り込み（平成30(2018)年12,600万人）、生産年齢人口（15～64歳）割合は約52%（平成26(2014)年61.3%）まで減少するものと推計されており⁹、将来の労働力不足が懸念されています。本県においても、総人口は令和42(2060)年には130万人を下回り、生産年齢人口は約49.9%に減少することが見込まれています¹⁰。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。

1 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成30(2018)年）

2 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成30(2018)年）

3 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成27(2017)年）

4～5 脚注1と同じ。

6 栃木県「労働環境等調査」（平成30(2018)年）

7 総務省「就業構造基本調査」（平成30(2018)年）

8 総務省「就業構造基本調査」（平成29(2017)年）

9 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29(2017)年推計）：出生中位・死亡中位推計」、総務省「人口推計」（平成30(2018)年）

10 総務省「国勢調査」をもとに栃木県推計

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、
これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとする
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、法第2条に定める基本原則にのっとり定められ
ています。基本原則の規定の内容は、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こうとする女性
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、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、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、男女が互いに責任を分かち合いながら、家事・育児等を担う必要があると考えられます。

このように、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を發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。

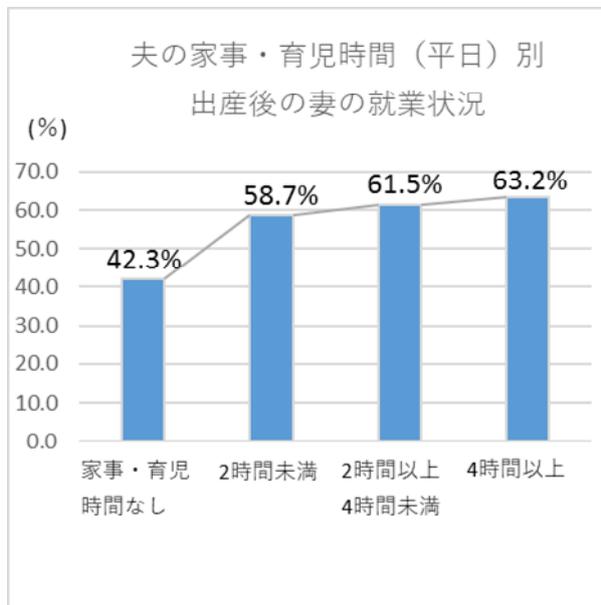
職業生活と家庭生活の両方を営むには、一方の家庭生活において、男性の十分な分担が得られるようにしなければ、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。男性の家事・育児等の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つです。

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歳未満の子どもがいる女性の1日の家事関連時間は7時間34分であるのに対して、男性は1時間23分であるなど、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42.3%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63.2%に達しているなど、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ると考えられます(図表2)。

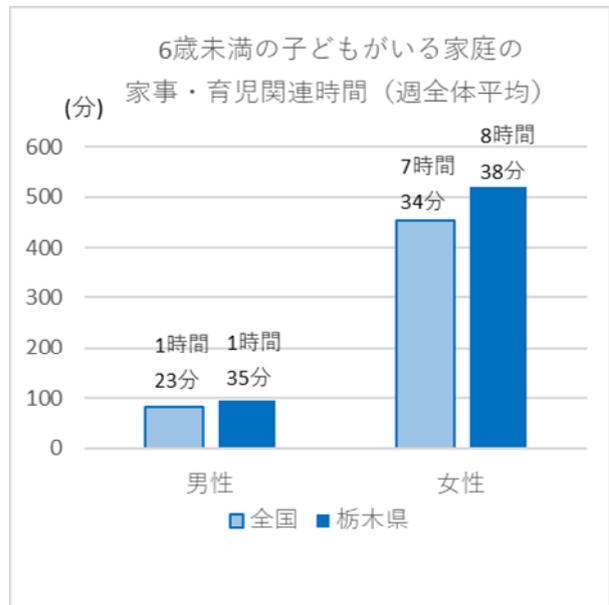
本県においても、6歳未満の子どもがいる女性の1日の家事関連時間は8時間38分であるのに対し、男性は1時間35分であるのが現状です(図表3)。

図表 2



厚生労働省「第6回 21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（平成30（2018）年）

図表 3



総務省「社会生活基本調査」（平成28（2016）年）

○ 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、女性は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は、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の経験が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。

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

社会全体で女性の職業生活における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常時雇用する労働者の数が101人以上の企業(常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業については令和4(2022)年3月31日までの間は努力義務)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常用雇用する労働者の数が100人以下の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、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、事務負担が大きい中小企業に対する支援に取り組みます。

<具体的取組>

- 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の支援を行います。〔継続〕※
- 法改正により、令和4(2022)年4月1日から一般事業主行動計画の策定等が義務となる常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業に対しては、アドバイザーを派遣するなど、円滑に策定が行われるよう支援します。〔継続〕
- 一般事業主行動計画の具体例や策定及び法改正により強化された情報公表に関するノウハウ等の情報を積極的に発信します。〔継続〕
- 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。〔継続〕

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。

<具体的取組>

- 管理職への女性の活躍推進に積極的に取り組む事業所を「男女生き生き企業」として認定・表彰するとともに、優良事例の情報発信を行います。〔継続〕

※ <具体的取組>において、本計画の計画期間以前からの取組については〔継続〕、計画期間中に開始する取組については〔令和(開始年度)年度～〕と表記

- 仕事と家庭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〕
- 仕事と家庭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）や好事例集で紹介します。〔継続〕
- 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」等に関する情報について積極的に発信します。〔継続〕

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います（「えるぼし」認定）。

また、法第12条では、厚生労働大臣は、法第9条により認定を受け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特に優良な一般事業主として認定できることとしています（「プラチナえるぼし」認定）。

これらの認定を取得した企業が労働市場や資本市場等において評価されることを通じて、企業の取組を促進することとしており、県では、国とともにこれらの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するとともに、アドバイザーを派遣し、取得に向けた助言を行うなど、国とともに、当該認定を取得する企業の増加に努めます。〔継続〕

(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22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

きや能力に応じた処遇・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発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、正規雇用者と非正規雇用者との間の不合理な待遇差を解消するため、次のような取組を行います。

<具体的取組>

- 国の行う「正規雇用者と非正規雇用者との間の不合理な待遇差を解消するための施策、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〕
- 派遣就業が臨時的・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（令和元（2019）年）及びパート労働者の「公正な待遇の実現」を目的とするパート・有期労働法（令和元（2019）年改正）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、能力発揮していけるようにするため、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>

- 女性社員の能力発揮に取り組む企業を「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〕
- 女性社員の能力発揮に積極的に取り組み、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）や好事例集で紹介します。〔継続〕
- 能力発揮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セミナー等を開催します。〔継続〕
- 女性のエンパワーメントを推進し活躍の場を広げるため、各種講座や研修等

の実施により女性のキャリア育成を支援するとともに、女性人材の交流やネットワークづくり、女性グループの育成を支援します。〔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発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〕
- 女性の就職相談や技能習得のためのセミナー等の実施により女性の再就職を支援します。〔継続〕
- 未就業の女性と女性を活用したい企業等とのマッチング等を行い、女性の就業を支援します。〔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>

- ホームページや「女性活躍応援メールマガジン」により起業に関する情報提供を行い、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担い手であることから、経営上の意思決定への参画や、新たなビジネスモデルづくりを促進します。また、製造業をはじめとした企業での研究や技術開発における活躍が期待されていることを踏まえ、その能力が一層発揮されるよう支援します。そのほか、建設業等、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>

- 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〕
- 農家における家族経営協定締結を推進し、女性の経営参画や働きやすい環境

づくりを促進します。〔継続〕

- 女性の新規就農者数を増やすため、研修会や情報交換会を開催するとともに、若い女性も取り組むことができるアグリビジネスモデルづくりを支援し、その事例を広く情報発信します。〔R 3 (2021)年度～〕
- 県内の製造業をはじめとした企業における女性研究者や技術開発者の活躍に関する情報の提供を行います。〔R 3 (2021)年度～〕
- 県の建設工事入札参加資格審査において、法又は次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 150 号。以下「次世代法」という。）に基づく「一般事業主行動計画」の策定や「男女生き生き企業」の認定の有無の状況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家庭の両立や女性の活躍を支援するための職場環境等の整備を促進します。〔継続〕
- 県の公共工事の総合評価落札方式において、女性技術者を現場代理人や主任技術者等として配置した工事の実績を評価することで、女性の活躍を推進している企業を支援します。〔継続〕

⑦キャリア教育の推進

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にするためには、大学をはじめとした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。〔継続〕
- 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、国は、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 26 条において、必要な情報の収集、整理及び提供を行うこととされています。

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。
〔継続〕

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>

- 栃木労働局と連携し、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発を行います。〔継続〕
- 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、男女平等な取扱い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発を行います。〔継続〕
- 官民連携によるオール栃木体制で構成される「とちぎ女性活躍応援団」を中心として、企業や団体等に対し、働き方改革や女性活躍について普及・啓発を行います。〔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〕
- 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や事例を好事例集で紹介します。〔継続〕
- 「イクボス」宣言等の先進的な取組事例の情報提供や研修会・講習会の開催を通して、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組を促進します。〔継続〕
- 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子育てに役立つ情報を掲載した「父子手帳」を活用し、父親の育児への積極的な参加の意識啓発を行います。〔継続〕
- 男性の家事や育児等への参画を進めるための講座やイベント等の開催により、固定的な性別役割分担意識の払拭を図ります。〔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つています。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、保護者が労働等により昼間家庭にいない就学児童が安心・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行います。〔継続〕
- 保育士の確保を図るため、とちぎ保育士・保育所支援センターを中心に、ハローワークや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、保育所等への就職を希望する潜在保育士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、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働きやすい職場づくりを推進します。

<具体的取組>

- 栃木労働局等の関係機関と連携し、企業等における働き方改革が推進されるよう積極的に普及啓発を行います。〔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を行います。〔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、次世代法に基づく、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（「くるみん」「プラチナくるみん」）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、育児・介護休業法（平成3年法律第70号）の周知啓発に努めます。

<具体的取組>

- 栃木労働局と連携して、次世代法について、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〕
- 仕事と子育てや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、法に規定されていない「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を行います。〔継続〕

- 育児・介護休業法は全ての事業主に適用されることから、栃木労働局とともに、周知啓発に努めます。〔継続〕
- 国の行う、円滑な育児休業取得・職場復帰に取り組む企業への支援及び職場復帰をサポートするためのリカレント教育を受けられる環境整備等に関する情報を積極的に発信します。〔継続〕

④多様で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。

<具体的取組>

- 国の行うテレワークの導入支援に関する情報を積極的に発信します。〔継続〕
- テレワークの導入に関するノウハウ等の情報提供やセミナーの開催等により、普及啓発を行います。〔継続〕
- 民間団体等と積極的に連携・協力し、テレワークの導入促進に努めます。〔継続〕
- 多様で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、この検討結果を踏まえ、国とともに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。〔継続〕

(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・育児休業等に関するハラスメント等、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。

また、職場における様々なハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務（中小企業におけるパワーハラスメント対策については、令和4(2022)年3月31日までは努力義務）となっており、企業の体制整備が進むよう普及啓発に努めます。

<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。〔継続〕
- 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周知啓発を行います。〔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します。〔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ついて積極的に周知します。〔継続〕
- 「職場におけるハラスメント撲滅月間（12月）」における周知など、栃木労働局と連携し、ハラスメント対策の周知啓発に取り組みます。

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等の整備

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、都道府県と市町村の間や、首長を含めた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、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、情報や意見の交換を行うとともに、市町との連携にも努め、共通認識を持って女性の職業生活における活躍の推進に取り組みます。〔継続〕

(2) 協議会 ―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27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る。」とされています。

県では、法第27条第1項の協議会として、官民連携によるオール栃木体制で構成される「とちぎ女性活躍応援団」企画委員会を位置づけ、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います。〔継続〕

(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。〔継続〕

(4) 新型コロナウイルス感染症の影響への対応

今般の新型コロナウイルス感染症の拡大に起因する外出自粛や休業等により、女性がより深刻な雇用の危機にさらされることが懸念されています。

一方、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が契機となってテレワークの導入や在宅勤務の広がりなど、女性活躍の場の拡大に向けた新たな可能性ももたらされています。

新型コロナウイルス感染症に起因する社会変革や人々の行動変容が「新たな日常」の構築につながるよう、事態の推移を見極めながら、必要に応じて柔軟に対応して行きます。

目標設定指標一覧

施策	施策内容	目標設定指標		基準値 (R1)	R7 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	297	1,200
		2	「とちぎ働きやすい企業」(女性の能力発揮)の掲載事業所数	社	14	30
		3	ワーク・ライフ・バランスの認知度	%	57.9	65.0
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	%	8.9	17.0
		5	テレワーク(在宅勤務)実施率	%	4.5	※35.0
		6	働きやすい職場づくりやハラスメント防止に関する周知のための事業所訪問数	社	-	2,000

※ 今後国が示す新たなKPI等を踏まえ、目標値を見直す場合があります。

**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