

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

市町村推進計画策定支援マニュアル

平成 30 年 3 月

はじめに

このマニュアルは、市町村が「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「本法」という。）に基づく市町村推進計画を策定する際に、可能な限りシンプルに作業を進めていただくために作成しました。

1 市町村推進計画とは何でしょうか？

端的に、働く場面において女性活躍を推進するために、地域の特性を踏まえた施策をまとめたものが市町村推進計画です。市町村には計画策定や取組の実施を通じて、「職業生活」という観点で企業や女性に対して積極的にアプローチしていくことが求められています。

2 市町村推進計画はどのくらい策定されているのでしょうか？

市町村推進計画の策定は努力義務ですが、平成 29 年 8 月現在では 475 の市町村で策定されており、策定率は 27.3%です。また、人口規模が小さくなると策定率が下がる傾向にあり、1 万人未満の市町村での策定率はわずか 10%となっています。

人口規模が小さい市町村の方が女性にとって身近な存在であり、きめ細やかなサポートができるとも言えますので、小規模な市町村でも市町村推進計画を策定することが求められます。

3 マニュアルをどのように活用すればいいのでしょうか？

- (1) まずは、マニュアル冒頭のダイジェスト版をご覧ください、マニュアルの構成を確認してください。
- (2) 次に、マニュアル巻末にある市町村推進計画の例をご覧ください、市町村推進計画の全体像をつかんでください。
- (3) ダイジェスト版の下段に示した手順に従って、マニュアルを参考にしながら推進計画の策定を進めてください。マニュアルには手順ごとに例をいくつか提示していますので、必要なものを適宜ピックアップして活用してください。

※ マニュアルには法令等の情報などを網羅的に記載していますので、すべてを読破する必要はありません。適宜必要な部分を参照してください。

目次

マニュアル ダイジェスト版	1
I 計画策定の手順と策定事例	
1 計画の構成及び策定の流れ	2
2 状況の把握	3
3 課題の抽出	7
4 目標、施策の方向性の設定	14
5 具体的な施策の設定	21
II その他の計画策定の手法	
1 状況把握及び課題抽出に向けての基礎データ収集	25
2 市町村男女共同参画計画と一体として策定する場合等について	29
III 計画の運用	
1 推進体制	32
2 進捗管理等	32
IV 計画策定に関する法令等	
1 関係法令等	33
2 法制定の背景	33
3 地方公共団体の責務、推進計画の必要性	33
4 女性活躍推進の基本原則	34
5 推進計画策定の留意点	34
(参考) 市町村推進計画の例	
Aタイプ	37
Bタイプ	43
Cタイプ	49
Dタイプ	55
Aタイプ (男女共同参画計画と一体策定)	60

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律】
市町村推進計画策定支援マニュアル ダイジェスト版

市町村推進計画をつくりましょう！

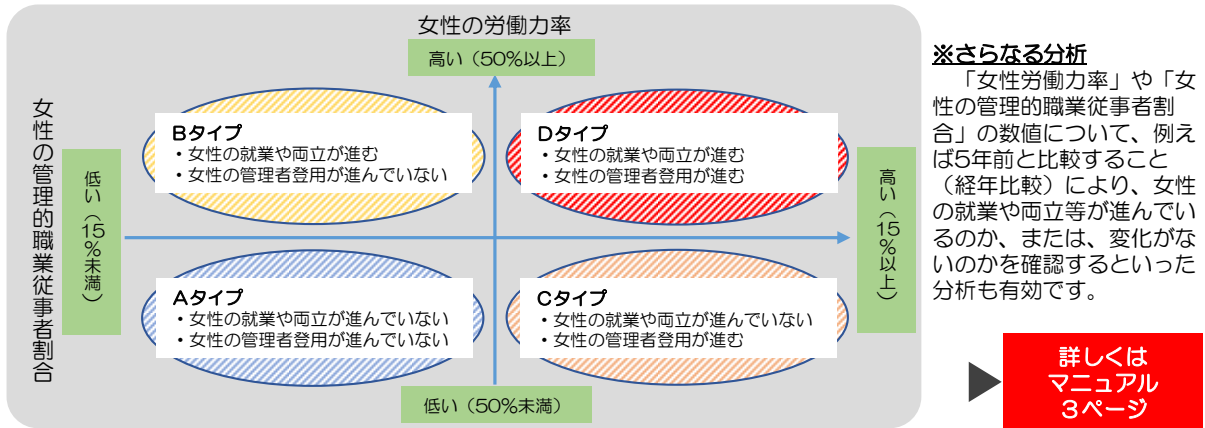
- 女性活躍推進法に基づき、市町村には働く場面における女性や企業に対する積極的なアプローチが求められています。
- 市町村は女性にとって身近な存在であり、地域のニーズを踏まえたきめ細やかなサポートを行うためにも、市町村推進計画の策定が有効です。

地域の状況を確認してみましょう！

- 一般的に、職場の女性活躍は「就業・両立」や「管理職登用」への支援によって進められます。



- 地域の女性活躍が今どんな状況にあるか、簡易的に判定してみましょう。



詳しくは
マニュアル
3ページ

- このほかに、統計データや独自調査によって状況を確認することもできます。

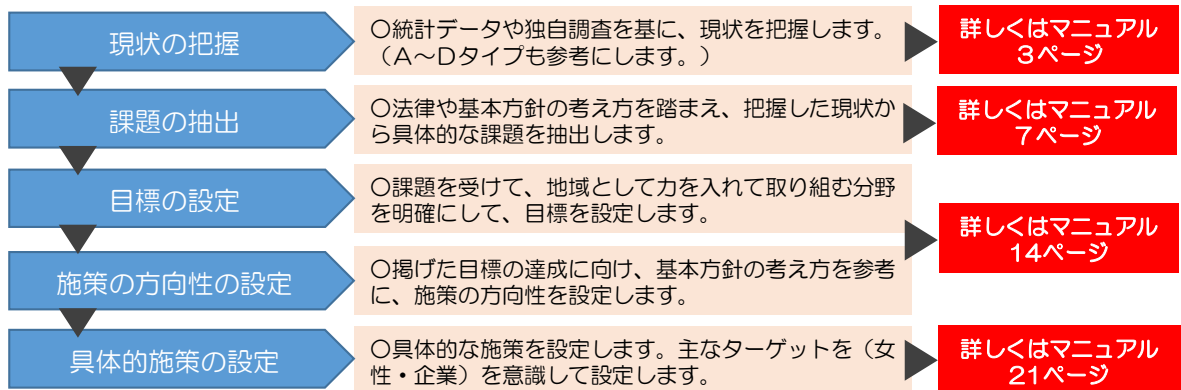
- 統計データ例（市町村のデータまで取得できるもの）
年齢3区分別人口、年齢別労働力率（M字カーブ）、産業別就労者数、昼夜人口比率
- 独自調査例（市町村が設計して調査を行うもの）
住民意識調査（住民アンケート）、企業実態調査（企業アンケート）

詳しくは
マニュアル
25ページ

推進計画はこうやってつくります！

- 市町村推進計画の策定は、以下の手順で進めていくことが一般的です。

マニュアルでは、記載例や自治体の策定事例を多数掲載していますので、ぜひ参考にしてください。
（A～Dのタイプ別に参考とすべき事例を示しています）



I 計画策定の手順と策定事例

1 計画の構成及び策定の流れ

(1) 計画の構成

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。）において、地方公共団体は本法第2条の「基本原則」に則り、職業紹介、創業支援、認定一般事業主等への受注機会の増大、啓発活動、情報収集・提供等、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策全般を策定し、実施することとされています。したがって、推進計画の構成としては、各種施策により達成すべき「目標」及び具体的な「施策の方向性」が必要となります。なお、男女共同参画計画と一体で作成する場合等で計画のボリュームが増える場合には、「目標」より上の階層に「基本的視点」等を設定することもあります。また、「施策の方向性」の下の階層には「具体的な取組」を設定することになります。

計画の構成要素：

目標

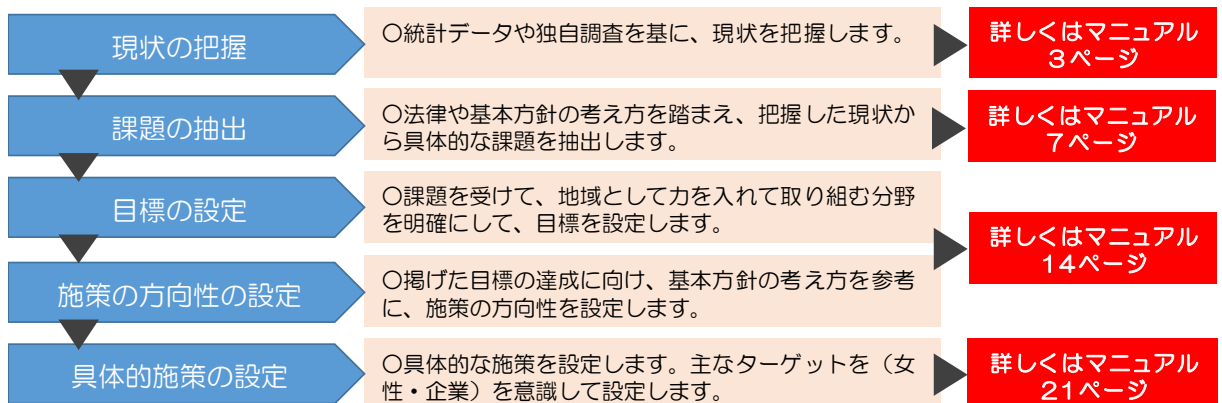
施策の方向性

具体的な取組

（必要により、**基本的な視点** 等を設定することもあります。）

(2) 策定の流れ

計画の策定に際しては、やみくもに「目標」や「施策の方向性」を設定するのではなく、基本方針にあるように、実効性のある施策を実施するために、各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地域の現状と課題を把握し、何に優先的に取り組むべきかを検討することが重要です。したがって、「状況の把握」、「課題の抽出」から取りかかることとなります。そのうえで、計画の構成に即して、「目標」及び「施策の方向性」等を設定することとなります。



2 状況の把握

推進計画の策定は、地域の状況の把握から始まります。一般的に、女性活躍は、「女性の就業や両立を支援する」「女性の管理職登用を支援する」といった方法により進んでいくものと考えられます。



推進計画の策定においては、地域の女性活躍の状況をきちんとイメージしたうえで、具体的な施策を検討することが効果的です。ここでは、統計等からの基礎データを確認することで、地域の女性活躍の状況を簡易的にいくつかのタイプに分類する方法について説明します。なお、あくまで簡易的なものですから、あまり厳密に考えずに「そのような傾向がある」という感覚を持っていただく程度で理解してください。

(1) 女性活躍の状況の簡易的なタイプ分類方法

① タイプ分類に用いる基礎データ

タイプ分類には、「女性労働力率」と「女性の管理的職業従事者割合」の2つの基礎データを使います。

ア 女性労働力率

※ 女性の総人口に占める労働力人口（就業中及び求職中の女性）の割合のデータであり、女性の就業全般の状況を見ることができます。また、年齢別のグラフはいわゆる「M字カーブ」と言われる形になる傾向があります。

取得方法：「e-stat 政府統計の総合窓口」を検索。

「ファイルから探す」から「国勢調査」と入力して検索し「国勢調査」を選択。表示された項目から調べたい年の「平成〇年国勢調査[〇件]」を選択し、表示された項目から「就業状態等基本集計」の「全国結果」を選択。「労働力状態(8区分), 年齢(5歳階級), 男女別 15歳以上人口及び労働力率 - 都道府県※, 市区町村※」のデータのCSVからデータを取得します。

イ 女性の管理的職業従事者割合

※ 管理的職業に従事する人数を示したデータで、いわゆる指導的地位にある女性の状況を見ることができます。

取得方法：「e-stat 政府統計の総合窓口」を検索。

「ファイルから探す」から「国勢調査」と入力して検索し「国勢調査」を選択。表示された項目から調べたい年の「平成○年国勢調査[○件]」を選択し、表示された項目から「就業状態等基本集計」の「全国結果」を選択。「職業(大分類), 男女別 15 歳以上就業者数及び職業別割合 - 全国, 都道府県, 市区町村」のデータのCSVからデータを取得します。なお、地域における管理的職業従事者全体に占める女性の割合を計算します。

数値が取得できたら、以下の表に当てはめて、それぞれの数値が全体の傾向と比較して「高いのか低いのか」を確認してください。

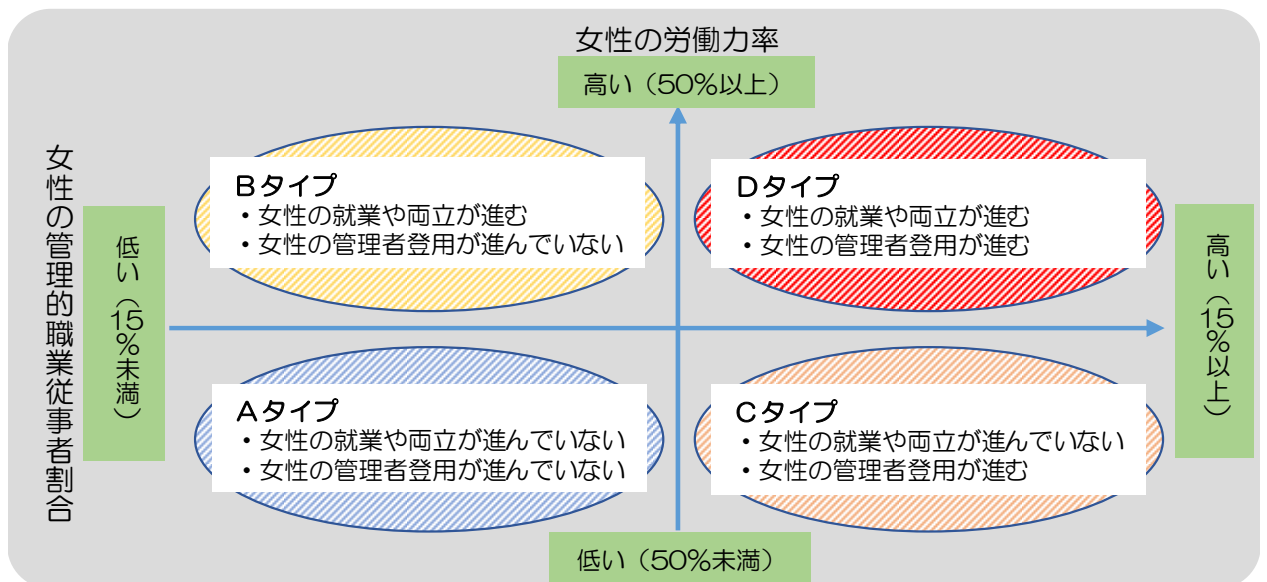
女性労働力率	50%未満	50%以上
全体と比較した傾向	低い傾向	高い傾向

女性の管理的職業従事者割合	15%未満	15%以上
全体と比較した傾向	低い傾向	高い傾向

※ 上記の表の「50%」及び「15%」はあくまで目安であり、それぞれの基礎データについて全市町村の数値の分布を確認したうえで設定しています。

② タイプ分類方法

①で確認した「女性労働力率」及び「女性の管理的職業従事者割合」について、以下のチャートに当てはめて、地域の状況がどのタイプになるか判定します。簡易的に分類されたタイプについて、チャートの表記からその状況の傾向を確認してください。



(2) その他

① 経年比較

上記の簡易タイプ分類で使用した「女性労働力率」及び「女性の管理的職業従事者割合」の数値について、例えば、5年前と比較することにより、女性の就業や両立等が直近で進んでいるのか、あるいは、変化がないのかといった点を確認することができます。現在の数値自体は比較的高いものであっても、ここ数年で伸びていないのであれば、何かしらの課題として認識する必要があると考えられます。したがって、経年比較を活用することで、発展的に上記のA～Dのタイプの枠にとらわれない課題の抽出が可能となります。

② 施策のターゲット

別の観点として、施策等の主なターゲットを誰にするかという点も推進計画の策定においては重要です。推進計画は地域全体における女性活躍の取組ですから、当然ながら施策の主なターゲットは地域の女性または企業ということになりますが、そのどちらに重点的にアプローチすべきかについて、地域の実情

を考慮して事前に把握しておくことが考えられます。例えば、地域の昼夜間人口比率を確認して、主に地域外へ通勤している割合が多ければ、地域の女性を主なターゲットとして施策を検討することが考えられます。逆に、地域外から通勤してくる割合が多ければ、地域の企業を主なターゲットとして施策を検討することが考えられます。また、地域の産業別就業人口を確認して、農業・林業・漁業に従事する女性の割合が多ければ、地域の女性を主なターゲットとして施策を検討することが考えられます。

3 課題の抽出

地域の状況を把握したら、次は状況を分析して課題を抽出します。分析と言っても、難しく考えることはありません。「○○だから□□である」とシンプルな構造でたくさんアイデアを出してみてください。以下では、A～Dのタイプごとに想定される現状と課題の例を示します。

(1) Aタイプにおいて想定される状況と課題

【想定される状況】

- 女性の就業が進んでいない
- 女性が仕事と育児を両立できず、出産等のタイミングで離職する
- 女性の管理職登用が進まず、女性がキャリアアップできない

⇒ 【想定される課題】

- 企業がほとんど女性を採用していない、あるいは、女性は限定的な運用になっている
- 企業に「女性の仕事ではない」との先入観や職場風土がある
- 両立支援制度が未整備である、あるいは、両立支援制度が利用しにくい
- 長時間労働が常態化している、あるいは、体力負荷の大きい働き方である

(2) Bタイプにおいて想定される状況と課題

【想定される状況】

- 女性の就業が進んでいる
- 女性が仕事と育児を両立でき、継続的に就業している
- 女性の管理職登用が進まず、女性がキャリアアップできない

⇒ 【想定される課題】

- 女性は限定的な運用となっている、あるいは、女性の評価や配置に偏りがある
- 女性がキャリアアップを望まない、あるいは、自身のキャリアを描けない
- 管理職の働き方において WLB が実現されていない

(3) **Cタイプ**において想定される状況と課題

【想定される状況】

- 女性の就業が進んでいない
- 女性が仕事と育児を両立できず、出産等のタイミングで離職する
- 女性の管理職登用が進み、女性がキャリアアップできる

⇒ 【想定される課題】

- 女性は限定的な運用となっている
- 企業に「女性の仕事ではない」との先入観や職場風土がある
- 地域に就業先が少なく、女性が多様なキャリアを選択できない

(4) **Dタイプ**において想定される状況と課題

【想定される状況】

- 女性の就業が進んでいる
- 女性が仕事と育児を両立でき、継続的に就業している
- 女性の管理職登用が進み、女性がキャリアアップできる

⇒ 【想定される課題】

- 役員や部長級への女性の登用が進んでいない
- 女性が経営の意思決定に参画できない
- より高い水準（3割程度）までは、女性の管理職登用が進んでいない

自治体の事例① 状況の把握と課題の抽出

ここでは、状況の把握と課題の抽出に関して、自治体の推進計画の事例を紹介します。参考までに、A～Dのタイプとの関連性の目安を示しています。なお、自治体をタイプ別に分類したわけではありません。また、基本的に各自治体の推進計画の記載をそのまま掲載しています。

【山形県大石田町】

※状況把握方法：町民意識調査（町内 800 名を対象とし、276 件の回答）

状況	課題	
<p>■「様々な場面における男女の扱いについて」において、「男性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた「男性が優遇されている」の割合で最も高いのが「社会通念・慣習・しきたりなど」、「社会全体」で 72.1%、次いで「政治の場」が 71.0%、「職場」が 59.5%の順となっています。</p>	<p>■性別による固定的な役割分担意識や男女の能力や適性に関する固定的な考え方は家庭・職場・地域の慣行のなかにはまだ根強く残っているといえます。</p> <p>■雇用の場における男女の格差や性別による固定観念（男性は営業、女性はお茶くみなど）は依然として残っています。</p>	B タイプ
<p>■「男女共同参画社会を実現するために必要と思われること」について、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるような支援」と答えた割合が最も高く 52.5%、次いで「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービス充実」が 40.6%、「子育てや介護等でいったん仕事をやめた人の再就職支援」が 36.2%の順となっています。</p>	<p>■本格的な少子高齢化に伴い、就労人口が減少している現在では、男女ともに働き、支え合うことが重要です。</p> <p>■出産や子育て、介護が必要になった時に、仕事を続けていくことができる、男女ともに働きやすい社会・職場を実現するための環境整備を推進していきます。</p>	A タイプ

【茨城県五霞町】

※状況把握方法：町民意識調査（町内 1,200 名を対象とし、447 件の回答）

状況	課題	
<p>■ワーク・ライフ・バランスについての理想は、男性が「家庭生活又は地域・個人の生活にも携わりつつ仕事に専念したい」と答えた割合が 34.7%（実際は 31.7%）と最も高いのに対し、女性は「仕事にも携わりつつ家庭生活又は地域・個人の生活を優先したい」と答えた割合が 28.1%（実際は 19.9%）と最も高い結果となりました。</p>	<p>■私たちは職場においても性別による様々な違いを意識させられることがあります。</p> <p>■仕事と生活の調和については、男性よりも女性の方が理想と現実の差があるように見られます。</p> <p>■女性と男性が、お互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、仕事と家庭の両立に対する理解を深めることが必要であると思われます。</p>	Aタイプ
<p>■育児・介護休業法が制度化されても、実際には休業が取りにくいと答えている方が 2 割近くいます。</p>	<p>■「仕事と生活の両立」の実現には、女性が仕事を続けていくことについての企業の理解及び取組の促進が重要です。</p> <p>■性別役割分担をでき得る限りなくし、働く意欲を醸成させていかなければなりません。</p>	Aタイプ
<p>■女性が仕事を続けていく上での障害として、「育児、家事及び介護との両立が困難である」ことが最も多く挙げられています。</p>	<p>■男女が、個人の価値観、ライフスタイルなどに応じた就業形態を主体的に選択でき、どのような選択をしても性別に関わりなく公平な対応がなされるよう、働き方の見直し、職場環境の改善、事業主及び就労者の意識改革などを促進する必要があります。</p>	B、Cタイプ

【岐阜県飛騨市】

※状況把握方法：年齢3区分別人口（国勢調査）、男女別就業率（国勢調査）、
年齢別労働力率（国勢調査） 等

状況	課題	
<p>■女性の生産年齢人口が減少しているため、今後の出生数の減少は続くものと思われま。また、飛騨市の高齢化率は平成27年4月現在で36.2%となり、少子高齢化の深刻化は避けられません。</p> <p>■飛騨市の男女別就業者数及び就業率は、人口減少に伴い、ともに減少傾向にあります。男性と比較すると女性は減少傾向が緩やかなまま推移し、働き手全体に占める女性の就業者の比率は徐々に増加しつつあります。</p>	<p>■女性が飛騨市の労働市場を活性化すべく潜在能力として期待できます。このことから、就労と子育ての両立支援を実現できる雇用形態や職場環境の整備は、男性の視点、女性の視点の両者に配慮して進めていく必要があります。</p>	<p>A、 B タイプ</p>
<p>■飛騨市の女性の労働力率をH12からH22まで時系列で比較した場合、M字カーブの「窪み」が浅くなっています。晩婚化の影響も考えられますが、結婚、出産、育児などのライフイベントによって離職することなく、就業を継続できる環境が少しずつ整ってきたことによるものと考えられる一方、夫婦共働きが必然となりつつある社会へ変化しているためとも考えられます。</p>	<p>■女性の負担を軽減し、就業しながら「結婚・出産・子育て」を選択しやすい環境とするためにも、これまで以上により明確な支援が必要です。</p>	<p>B タイプ</p>

※状況把握方法：子ども・子育て支援に関するニーズ調査

状況	課題	
<p>■現在、子育てや介護、家事等に尽力し、就労していない母親に就労希望について調査したところ、「今すぐにではないが、1年以上先に就労したい」が40.1%で最も多く、次いで「すぐにも、もしくは1年以内に就労したい」が22.8%となっています。</p>	<p>■子育て世代の女性は活動に制約が生じる一方、子育てが一段落すると、就労復帰を望む方が多いことがわかります。女性の就業率が高まり、女性のライフスタイルや価値観が大きく変化しているにもかかわらず、女性の参画は実際には期待されるほど成果を得られていません。特に長時間労働は、子育て・家事・介護等への男性の主体的な参画を困難にし、結果として女性のWLBの実現を困難にしています。</p>	<p>B タ イ プ</p>

【広島県竹原市】

※状況把握方法：企業実態調査（市内 50 社を対象とし、29 社から回答）

状況	課題	
<p>■従業員の男女比は男性 6 割、女性 4 割で、女性の労働力が補完的なものではなく、女性の方が長い様子が見られる。</p> <p>■勤続年数については、全体では男性の方が長く、女性は男性の 4 分の 3 程度にとどまっている。</p>	<p>■女性の意欲と能力を活かすため、出産・子育て等のために離職した女性の再就職支援を行うとともに、女性の就業や起業に関する情報提供を行います。</p>	A タイプ

※状況把握方法：市民意識調査（市内 1,000 名を対象とし、388 件の回答）

状況	課題	
<p>■「女性が仕事を持つことについて」は「いったん仕事をやめ、再び働く」という、いわゆる女性のM字型就労パターンを支持する回答がもっとも多く（43.4%）、次いで「ずっと仕事を続ける方が良い」（30.0%）の順になっており、前回調査と同じ傾向でした。</p> <p>■「女性が働くことを難しくしている要因」（複数回答）では、前回も今回もほぼ同じ回答傾向で、「家事と育児の両立が難しい」が最も多く選ばれ（72.1%）、次に「企業の労働条件が整っていない」（46.5%）という結果になりました。</p> <p>■「市が力を入れる施策について」で、1 位は「子育て支援」（56.3%）、2 位は「教育」（44.7%）で、この順位も数値も前回調査とほぼ同じです。</p>	<p>■男女がともに仕事と家庭生活のバランスがとれるよう、子育てや介護に関するサービスの充実に努めます。</p> <p>■働き方の見直しに向けた意識啓発を進めるとともに、職場において働き方の選択肢を増やすため、育児休暇や介護休暇の取得、時間外労働の短縮などに向けた各種制度や多様な就労形態の普及に努めます。</p> <p>■働く場において男女がともに対等なパートナーとして能力を発揮できるように、雇用形態や職業選択等における男女平等の視点を持った意識啓発を進めます。</p>	A、 B タイプ

4 目標、施策の方向性の設定

抽出した課題に対して、目標を設定します。目標は、推進計画の中で「どの分野に重点を置くか」を明確にする効果もありますから、その点も考慮して設定することとなります。

目標を掲げたら、次は施策の方向性を設定します。基本方針には、「推進に関する施策」が示されており、これらを参考に検討するとよいでしょう。

以下では、A～Dのタイプ別に、目標を踏まえての施策の方向性設定の例を示します。なお、課題ごとに設定していますので、施策の方向性は一部に重複している部分があります。

(1) Aタイプにおける目標、施策の方向性の例

課題	目標例	施策の方向性の例
<ul style="list-style-type: none"> ■ ほとんど女性を採用していない ■ 女性は限定的な運用になっている 	「女性が自身の能力を發揮できる就業を支援する」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 再就職支援 ○ 女性の参画が少ない分野での就業支援
<ul style="list-style-type: none"> ■ 「女性の仕事ではない」との先入観や職場風土がある 	「職場における固定的性別役割分担意識を変革する」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性の意識と職場風土の改革 ○ 柔軟な働き方の推進
<ul style="list-style-type: none"> ■ 両立支援制度が未整備である ■ 両立支援制度が利用しにくい 	「男女の仕事と育児の両立を支援する」 「企業の働き方改革を支援する」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ 長時間労働の是正・休暇の取得促進 ○ 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進
<ul style="list-style-type: none"> ■ 長時間労働が常態化している ■ 体力負荷が大きい働き方である 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性の参画が少ない分野での就業支援 ○ 長時間労働の是正・休暇の取得促進

(2) Bタイプにおける目標、施策の方向性の例

課題	目標例	施策の方向性の例
<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性は限定的な運用になっている ■ 女性の評価や配置に偏りがある 	<p>「女性の希望に沿ったキャリアアップを支援する」</p> <p>「企業による女性の管理職登用を支援する」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性の登用促進のための支援 ○ キャリア教育等の推進 ○ 男性の意識と職場風土の改革 ○ 柔軟な働き方の推進
<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性がキャリアアップを望まない ■ 女性が自身のキャリアを描けない 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 非正規雇用における雇用環境等の整備 ○ キャリア教育等の推進
<ul style="list-style-type: none"> ■ 管理職の働き方においてWLBが実現されていない 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 長時間労働の是正・休暇の取得促進 ○ 柔軟な働き方の推進 ○ 職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討

(3) Cタイプにおける目標、施策の方向性の例

課題	目標例	施策の方向性の例
<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性は限定的な運用になっている 	<p>「女性が自身の能力を発揮できる就業を支援する」</p> <p>「職場における固定的性別役割分担意識を変革する」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 再就職支援 ○ 女性の参画が少ない分野での就業支援
<ul style="list-style-type: none"> ■ 「女性の仕事ではない」との先入観や職場風土がある 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性の意識と職場風土の改革 ○ 柔軟な働き方の推進
<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域に就業先が少なく、女性が多様なキャリアを選択できない 	<p>「女性の多様なキャリアデザインを促進する」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 起業・創業支援 ○ キャリア教育等の推進

(4) **Dタイプ**における目標、施策の方向性の例

課題	目標例	施策の方向性の例
<p>■ 役員や部長級への女性の登用が進んでいない</p> <p>■ 女性が経営の意思決定に参画できない</p>	<p>「企業による女性の役員登用を支援する」</p> <p>「女性の視点に基づいた経営等により新しい商品を生み出す」</p>	<p>○女性の登用促進のための支援</p> <p>○キャリア教育等の推進</p> <p>○男性の意識と職場風土の改革</p>
<p>■ より高い水準（3割程度）までは、女性の管理職登用が進んでいない</p>	<p>「女性の管理職比率を30%以上にする」</p>	<p>○女性の登用促進のための支援</p> <p>○職場の風土改革に効果的な人事評価</p>

(5) A～Dの各タイプに共通する目標、施策の方向性の例

課題	目標例	施策の方向性の例
-	<p>「企業による女性活躍推進の取組を促進する」</p> <p>「女性活躍推進に積極的に取り組む企業にたいしてインセンティブを付与する」</p>	<p>○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</p> <p>○公共調達を通じた女性の活躍推進</p> <p>○企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等</p> <p>○中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進</p>
-	<p>「女性活躍推進に関する情報を収集し、積極的に提供する」</p>	<p>○女性の職業生活における情報の収集・整理・提供</p> <p>○女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動</p>
-	<p>「職場における女性の活躍に必要な環境を整備する」</p>	<p>○ハラスメントのない職場の実現</p>

自治体の事例② 目標と施策の方向性

ここでは、目標の設定及び施策の方向性に関して、自治体の推進計画の事例を紹介します。参考までに、A～Dのタイプとの関連性の目安を示しています。なお、自治体をタイプ別に分類したわけではありません。また、基本的に各自治体の推進計画の記載をそのまま掲載しています。

【山形県大石田町】

※課題：■ 性別による固定的な役割分担意識や男女の能力や適性に関する固定的な考え方は家庭・職場・地域の慣行のなかにいまだ根強く残っているといえます。

- 雇用の場における男女の格差や性別による固定観念（男性は営業、女性はお茶くみなど）は依然として残っています。

目標	施策の方向性	
様々な場面における男女共同参画	男性の家事・育児・介護への参画	Bタイプ

※課題：■ 本格的な少子高齢化に伴い、就労人口が減少している現在では、男女ともに働き、支え合うことが重要です。

- 出産や子育て、介護が必要になった時に、仕事を続けていくことができる、男女ともに働きやすい社会・職場を実現するための環境整備を推進していきます。

目標	施策の方向性	
働く場における男女平等の確保と支援	①働く場における男女共同参画の取り組みの推進	共通
	②女性の管理職登用促進（町、企業等）	Bタイプ
	③女性のスキルアップの機会の充実	Bタイプ
	④ハラスメント防止の促進と対策	共通
	⑤妊娠、出産、育児に関する支援の充実	Aタイプ
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	①仕事と子育て・介護との両立支援の充実	Aタイプ
	②健康で豊かな生活のための時間確保の促進	Bタイプ

【茨城県五霞町】

- ※課題： ■ 私たちは職場においても性別による様々な違いを意識させられる。
- 仕事と生活の調和については、男性よりも女性の方が理想と現実の差があるよ うにみられる。
 - 女性と男性が、お互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、仕事と家庭の両立に対する理解を深めることが必要であると思われま す。

目標	施策の方向性	
働く場で助けあう意識づくり	1 調査研究と情報の提供	共通
	2 働きやすい就労環境の整備	Aタイプ
	3 庁内における職場環境の整備	Aタイプ

- ※課題： ■ 「仕事と生活の両立」の実現には、女性が仕事を続けていくことについての企業の理解及び取組の促進が重要です。
- 男女が、個人の価値観、ライフスタイルなどに応じた就業形態を主体的に選択でき、どのような選択をしても性別に関わりなく公平な対応がなされるよう、働き方の見直し、職場環境の改善、事業主及び就労者の意識改革などを促進する必要があります。

目標	施策の方向性	
働く場で進める環境づくり	1 多様な働き方への支援	B、Cタイプ
	2 女性が能力を発揮できる就業の支援	Aタイプ
	3 仕事と家庭及び地域活動との両立への支援	Aタイプ
	4 庁内における男女の職域拡大	B、Cタイプ

【岐阜県飛騨市】

※課題：■ 女性が飛騨市の労働市場を活性化すべく潜在能力として期待できます。このことから、就労と子育ての両立支援を実現できる雇用形態や職場環境の整備は、男性の視点、女性の視点の両者に配慮して進めていく必要があります。

目標	施策の方向性	
市民・事業者・行政の意識改革	事業者における男女共同参画の推進	共通

※課題：■ 女性の負担を軽減し、就業しながら「結婚・出産・子育て」を選択しやすい環境とするためにも、これまで以上により明確な支援が必要です。

- 子育て世代の女性は活動に制約が生じる一方、子育てが一段落すると、就労復帰を望む方が多いことが分かります。女性の就業率が高まり、女性のライフスタイルや価値観が大きく変化しているにも関わらず、女性の参画は実際には期待されるほど成果を得られていません。特に長時間労働は、子育て・家事・介護等への男性の主体的な参画を困難にし、結果として女性のWLBの実現を困難にしています。

目標	施策の方向性	
支えあい、優しさあふれる家庭の実現	総合的な子育ての環境づくり	Aタイプ
助けあい、いきいきと働ける社会の実現	雇用における男女均等な機会と待遇改善の推進	Bタイプ
	ワーク・ライフ・バランスの推進	Bタイプ
	男女がともに働き続けられる労働条件と環境整備	Aタイプ
	農林業・商工業等自営業における男女共同参画	Aタイプ

【広島県竹原市】

※課題：■ 女性の意欲と能力を活かすため、出産・子育て等のために離職した女性の再就職支援を行うとともに、女性の就業や起業に関する情報提供を行います。

目標	施策の方法性	
女性の就業機会の拡大と 起業支援	①女性の再就職や起業等に対する支援	Aタイプ
	②女性の能力発揮の環境づくり	Bタイプ

※課題：■ 男女がともに仕事と家庭生活のバランスがとれるよう、子育てや介護に関するサービスの充実に努めます。

- 働き方の見直しに向けた意識啓発を進めるとともに、職場において働き方の選択肢を増やすため、育児休暇や介護休暇の取得、時間外労働の短縮などに向けた各種制度や多様な就業形態の普及に努めます。

目標	施策の方向性	
ワーク・ライフ・バランス に向けた支援	①ワーク・ライフ・バランスの推進	Bタイプ
多様な就業ニーズに対応する 就業環境の整備	①雇用機会均等法をはじめとする労働関係 法の啓発の促進	共通
	②労働相談の充実	共通

5 具体的な施策の設定

施策の方向性に基づき、具体的な施策を設定することとなります。事業主行動計画と違い、地域全体の女性活躍を推進する必要がありますから、対象となる女性や企業をきちんと意識して、バランス良い施策を設定することを心掛けましょう。

以下では、A～Dのタイプ別に、具体的な施策の設定の例を示します。なお、課題ごとに設定していますので、施策の方向性や具体的な施策は一部に重複している部分があります。

(1) Aタイプにおける具体的な施策の例

課題	施策の方向性の例	具体的な施策の例
<ul style="list-style-type: none"> ■ ほとんど女性を採用していない ■ 女性は限定的な運用になっている 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 再就職支援 ○ 女性の参画が少ない分野での就業支援 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 託児所を併設した就職相談サポートの実施 ■ ライフステージに応じた職業訓練の実施 ■ 女性を対象にした就農支援 ■ 女性の参画が少ない分野における環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ■ 「女性の仕事ではない」との先入観や職場風土がある 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性の意識と職場風土の改革 ○ 柔軟な働き方の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ■ テレワークの普及に対する支援 ■ 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
<ul style="list-style-type: none"> ■ 両立支援制度が未整備である ■ 両立支援制度が利用しにくい 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ 長時間労働の是正・休暇の取得促進 ○ 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 待機児童への対策としての保育の充実 ■ 「小1の壁」を打破するための「放課後児童クラブ」の整備 ■ ワーク・ライフ・バランス(長時間労働是正、休暇取得促進等)に取り組む企業の支援 ■ 企業の女性活躍推進法等に基づく認定の取得促進 ■ 育児休業取得者の発生した

		職場の負担軽減の取組 ■ 育児休業からの復職に伴う研修等の支援 ■ 介護離職を防ぐ取組
■ 長時間労働が常態化している ■ 体力負荷が大きい働き方である	○ 女性の参画が少ない分野での就業支援 ○ 長時間労働の是正・休暇の取得促進	■ 女性の参画が少ない分野における環境の整備 ■ ワーク・ライフ・バランス（長時間労働是正、休暇取得促進等）に取り組む企業の支援

(2) **Bタイプ**における具体的な施策の例

課題	施策の方向性の例	具体的な施策の例
■ 女性は限定的な運用になっている ■ 女性の評価や配置に偏りがある	○ 女性の登用促進のための支援 ○ キャリア教育等の推進 ○ 男性の意識と職場風土の改革 ○ 柔軟な働き方の推進	■ 女性がキャリアプランを描き、その通りにキャリアアップできるためのロールモデルの普及促進 ■ 学校教育等においてキャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進 ■ テレワークの普及に対する支援 ■ 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
■ 女性がキャリアアップを望まない ■ 女性が自身のキャリアを描けない	○ 非正規雇用における雇用環境等の整備 ○ キャリア教育等の推進	■ 正社員転換支援 ■ 学校教育等においてキャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進
■ 管理職の働き方において WLB が実現されていない	○ 長時間労働の是正・休暇の取得促進 ○ 柔軟な働き方の推進 ○ 職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討	■ ワーク・ライフ・バランス（長時間労働是正、休暇取得促進等）に取り組む企業の支援 ■ テレワークの普及に対する支援

		<ul style="list-style-type: none"> ■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 ■時間当たりの生産性を重視した人事評価のあり方について調査研究の実施
--	--	---

(3) **Cタイプ**における具体的な施策の例

課題	施策の方向性の例	具体的な施策の例
<ul style="list-style-type: none"> ■女性は限定的な運用になっている 	<ul style="list-style-type: none"> ○再就職支援 ○女性の参画が少ない分野での就業支援 	<ul style="list-style-type: none"> ■託児所を併設した就職相談サポートの実施 ■ライフステージに応じた職業訓練の実施 ■女性の参画が少ない分野における環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ■「女性の仕事ではない」との先入観や職場風土がある 	<ul style="list-style-type: none"> ○男性の意識と職場風土の改革 ○柔軟な働き方の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ■テレワークの普及に対する支援 ■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
<ul style="list-style-type: none"> ■地域に就業先が少なく、女性が多様なキャリアを選択できない 	<ul style="list-style-type: none"> ○起業・創業支援 ○キャリア教育等の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ■企業を目指す女性の支援 ■学校教育等においてキャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進

(4) **Dタイプ**における具体的な施策の例

課題	施策の方向性の例	具体的な施策の例
<ul style="list-style-type: none"> ■役員や部長級への女性の登用が進んでいない ■女性が経営の意 	<ul style="list-style-type: none"> ○女性の登用促進のための支援 ○キャリア教育等の推進 ○男性の意識と職場風土の改 	<ul style="list-style-type: none"> ■女性がキャリアプランを描き、その通りにキャリアアップできるためのロールモデルの普及促進

思決定に参画できない	革	<ul style="list-style-type: none"> ■ 学校教育等においてキャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進
<ul style="list-style-type: none"> ■ より高い水準(3割程度)までは、女性の管理職登用が進んでいない 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性の登用促進のための支援 ○ 職場の風土改革に効果的な人事評価 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性がキャリアプランを描き、その通りにキャリアアップできるためのロールモデルの普及促進 ■ 時間当たりの生産性を重視した人事評価のあり方について調査研究の実施

(5) A～Dの各タイプに共通する具体的な施策の例

課題	施策の方向性の例	具体的な施策の例
-	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ 公共調達を通じた女性の活躍推進 ○ 企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等 ○ 中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 積極的に取り組む企業の認定 ■ 認定に基づく、受注機会の増大等のインセンティブの付与 ■ 本法に基づいた情報公開等の促進に向けた取組 ■ 事業主行動計画策定等の取組の推進に対する支援
-	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性の職業生活における情報の収集・整理・提供 ○ 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域内外の情報の収集及び提供 ■ 企業や男性の意識改革に向けた取組の実施
-	○ ハラスメントのない職場の実現	■ マタハラ及びセクハラ防止に関する指導の徹底

Ⅱ その他の計画策定の手法

1 状況把握及び課題抽出に向けての基礎データの収集

基本方針に示されているように、推進計画の策定に際しては地域の実情及び住民のニーズを詳細に把握することが望ましいでしょう。把握すべき基礎データとしては、生産年齢人口に占める女性の有業者や就業希望者の割合、管理職に占める女性の割合、男性の長時間労働の割合や育児休業取得割合、ポジティブ・アクション等に取り組む域内の一般事業主の割合や、職業生活に関する住民の意識等が考えられます。以下では、2種類の基礎データの収集方法を紹介します。

(1) 統計等の活用

一般に公表されている統計等を用いて基礎データの収集することが可能です。ただし、統計等は都道府県別の数値での公表の場合が多く、市町村別の数値まで公表されているものは少ないため、部分的な状況の把握に留まってしまう可能性があることに注意が必要です。以下に、主な統計等の数値の取得方法等を示します。

① 年齢3区分別人口

※ 「年少人口」「生産年齢人口」「老年人口」のデータであり、少子化や高齢化の状況等を見ることができます。

取得方法：「e-stat 政府統計の総合窓口」を検索し、政府統計ポータルサイトにアクセスする。

「ファイルから探す」から「国勢調査」と入力して検索し「国勢調査」を選択。表示された項目から「都道府県・市区町村別統計表（国勢調査）」を選択し、表示された項目から「都道府県・市区町村別統計表（男女別人口，年齢3区分・割合，就業者，昼間人口など）」を選択。表示された項目から調べたい年のエクセルデータを取得します。

② 女性労働力率

※ 女性の総人口に占める労働力人口（就業中及び求職中の女性）の割合のデータであり、女性の就業全般の状況を見ることができます。また、年齢別のグラフはいわゆる「M字カーブ」と言われる形になる傾向があります。

取得方法：「e-stat 政府統計の総合窓口」を検索し、政府統計ポータルサイトにアクセスする。

「ファイルから探す」から「国勢調査」と入力して検索し「国勢調査」を選択。表示された項目から調べたい年の「平成○年国勢調査[○件]」を選択し、表示された項目から「就業状態等基本集計」の「全国結果」を選択。「労働力状態(8区分), 年齢(5歳階級), 男女別 15歳以上人口及び労働力率 - 都道府県※, 市区町村※」のデータのCSVからデータを取得します。

③ 産業別就業人口

※ 産業別の就業人口のデータで、こういった業種に女性が就業しているかの状況を見ることができます。

取得方法：「e-stat 政府統計の総合窓口」を検索し、政府統計ポータルサイトにアクセスする。

「ファイルから探す」から「国勢調査」と入力して検索し「国勢調査」を選択。表示された項目から調べたい年の「平成○年国勢調査[○件]」を選択し、表示された項目から「就業状態等基本集計」の「全国結果」を選択。「産業(大分類), 男女別 15歳以上就業者数及び産業別割合 - 全国, 都道府県, 市区町村」のデータのCSVからデータを取得します。

④ 昼夜人口比率

※ 地域の人口（いわゆる夜間人口）に対する昼間人口（通勤等の人の流動を加味したもの）の割合を示したデータで、地域外へ出ていく割合が多いのか、地域外から入ってくる割合が多いのかを見ることができます。

取得方法：「e-stat 政府統計の総合窓口」を検索し、政府統計ポータルサイトにアクセスする。

「ファイルから探す」から「国勢調査」と入力して検索し「国勢調査」を選択。表示された項目から「都道府県・市区町村別統計表（国勢調査）」を選択し、表示された項目から「都道府県・市区町村別統計表（男女別人口, 年齢3区分・割合, 就業者, 昼間人口など）」を選択。表示された項目から調べたい年の

エクセルデータを取得します。

⑤ 管理的職業従事者

- ※ 管理的職業に従事する人数を示したデータで、いわゆる指導的地位にある女性の状況を見ることができます。

取得方法：「e-stat 政府統計の総合窓口」を検索し、政府統計ポータルサイトにアクセスする。

「ファイルから探す」から「国勢調査」と入力して検索し「国勢調査」を選択。表示された項目から調べたい年の「平成〇年国勢調査[〇件]」を選択し、表示された項目から「就業状態等基本集計」の「全国結果」を選択。「職業(大分類), 男女別 15 歳以上就業者数及び職業別割合 - 全国, 都道府県, 市区町村」のデータのCSVからデータを取得します。

この他にも、市町村別の数値までは公表されていないものの、参考となる統計データとしては以下のものがあります。

- ・ 賃金構造統計基本調査
- ・ 就業構造基本調査
- ・ 経済センサス

(2) 独自調査の実施

地域の実情や住民のニーズを把握する場合には、新たに独自の調査を設計して実施することで多面的で詳細な基礎データが収集でき、より実効性のある施策の設定が期待できます。ただし、独自調査の実施には、一定程度の費用や時間を要することに注意する必要があります。以下に、主な独自調査の実施方法を示します。

① 住民意識調査

地域の住民に対してアンケート形式の意識調査を行うことにより、基礎データを収集して地域の状況を把握することが考えられます。以下に、調査の設計や調査項目についての例を示します。

■ 調査の設計例

- ・ 調査対象：18～65歳の男女
- ・ 調査方法：郵送によるアンケート形式

■ 調査項目例

- ・ 回答者の属性（性別、年齢、職業、業種、家族構成 等）
- ・ 女性の働き方に対する意識、職場における女性の地位
- ・ 仕事と育児や介護の両立に必要なだと思うこと
- ・ ワーク・ライフ・バランス、男性の家事・育児への参画の状況
- ・ 女性のキャリアアップ（管理職登用）に必要なと思うこと

② 企業実態調査

地域の企業（事業所）に対してアンケート形式の実態調査を行うことにより、基礎データを収集して地域の状況を把握することが考えられます。以下に、調査の設計や調査項目についての例を示します。

■ 調査の設計例

- ・ 調査対象：地域に事業所がある企業
- ・ 調査方法：郵送によるアンケート形式

■ 調査項目例

- ・ 企業の詳細（従業員数、業種、女性活躍に対する意識 等）
- ・ 従業員の状況（年齢構成、男女比、勤続年数、超勤時間 等）
- ・ 採用に関すること（採用数（新規・中途）、採用男女比、女性の採用に向けた取組）
- ・ 両立に関すること（両立支援制度の有無及び実績、両立支援に向けた取組）
- ・ 管理職登用に関すること（女性管理職比率、女性の登用に向けた取組）
- ・ 事業主行動計画に関すること（行動計画策定の有無、各種認定取得の有無）

2 市町村男女共同参画計画と一体として策定する場合等について

基本方針では、「女性の職業生活における活躍の推進に関しては、基本法に基づく『都道府県男女共同参画計画』又は『市町村男女共同参画計画』の一分野として、既に各地方公共団体において様々な取組が実施されているところ、これまでの取組を踏まえつつ、基本方針を勘案し、今後さらに効果的な取組が推進されることが期待される。この際、法に基づく推進計画と男女共同参画計画を一体のものとして策定することも考えられる。」とされています。

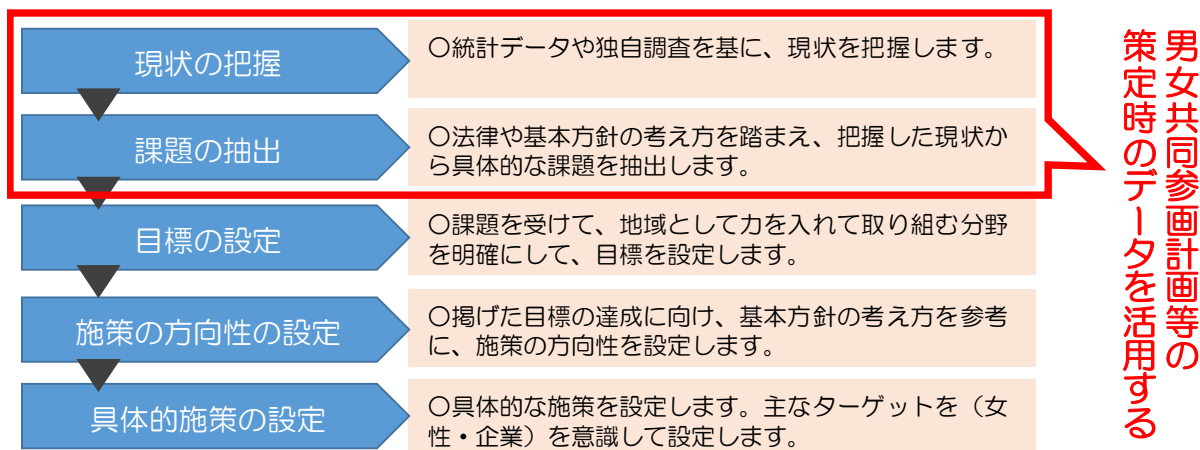
推進計画を男女共同参画計画と一体として策定する場合には、目標や施策の検討に資する状況把握や課題抽出にかかるコストを低減させるメリットが考えられます。また、推進計画は「女性の職業生活における活躍」の推進を進めるものであるが、男女共同参画計画に基づく男女共同参画社会の形成の取組と連携して進めることで、効果的な取組の実施につながることも考えられます。

なお、推進計画と一体として策定することを明確に想定されているのは男女共同参画計画ですが、その他の計画等（次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく行動計画や、子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）に基づく事業計画など）の内容を活用することも可能であると考えられます。また、本法第 6 条第 2 項において、市町村推進計画の策定に当たり都道府県推進計画を勘案することとされていることも踏まえ、市町村が都道府県の推進計画の内容（枠組み等）を利用して推進計画を策定することも可能と考えられます。

いずれにしても、本来は状況の把握からきちんと段階を経て策定を進めるべきですが、比較的規模の小さい自治体を中心に、男女共同参画計画と一体で策定すること等には一定のメリットがあると考えられることから、その際に参考となる事項を以下に示します。

(1) 男女共同参画計画等における状況把握及び課題抽出を活用する

推進計画の策定に際しては地域の実情及び住民のニーズを詳細に把握することが望ましいですが、独自調査の実施等によるデータの収集は負担が大きいことも考えられます。そのため、男女共同参画計画等を策定する際に実施した、地域の実情及び住民のニーズを把握するための調査等を活用して、推進計画の「目標」や「施策の方向性」等を設定していく方法も考えられます。



(2) 男女共同参画計画における女性の職業生活に関する部分を活用する

総合的に勘案して、市町村男女共同参画計画における「女性の職業生活」に関わる部分を、そのまま推進計画と位置付ける場合も考えられます。

なお、男女共同参画計画が国の男女共同参画基本計画の構成を基に策定されることが多いことから、以下のとおり、参考までに「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）の政策領域の12の分野のうち、推進計画の策定に応用できると思われる部分を示します。

分野	第4次男女共同参画基本計画の政策領域	推進計画への応用が可能な部分
1	男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	○
2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	○
3	雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	○
4	地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	○
5	科学技術・学術における男女共同参画の推進	○
6	生涯を通じた女性の健康支援	
7	女性に対するあらゆる暴力の根絶	
8	貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	
9	男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	
10	教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	
11	男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	
12	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	

(3) 男女共同参画計画と一体として策定する場合の留意点

男女共同参画計画と一体として策定する場合は、以下の記載例を参考に、男女共同参画計画の中に、本法に基づく推進計画である旨や推進計画に該当する施策・目標等の範囲を明確に記載してください。

<男女共同参画計画と一体として策定する場合の記載例>

○ 本法に基づく推進計画である旨の記載例

「この計画は、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）第 6 条に基づく推進計画として位置づけます。」

○ 推進計画に該当する施策・目標等の範囲の記載例

例 1：計画の冒頭で次のように記載

「推進計画に該当する施策等は、第○章○○及び第○章となります。」

例 2：推進計画に該当する項目の末尾等に次のように記載

「(推進計画関係)」

※ マニュアル巻末に、男女共同参画計画と一体として策定する場合の市町村推進計画の例を記載していますので、参考にしてください。

Ⅲ 計画の運用

1 推進体制

(1) 庁内横断的な推進体制

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す。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ます。

(2) 協議会

施策が効果的かつ円滑に推進されるよう、本法第 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ることとしています。協議会の設置を契機として、地方公共団体が関係主体と連携を図ることで、「女性活躍のための地域プラットフォーム」とも言うべき総合的な支援体制を構築していくことが期待されています。

2 進捗管理等

(1) 公表

推進計画は、その存在と内容が広く住民に周知され、その計画に沿って、地域ぐるみの取組が推進されることが重要ですから、推進計画を定め、又は変更した際には、インターネットの利用、広報誌への掲載等、適切な方法で、これを公表する必要があります。

(2) 実施状況の点検・評価

推進計画に基づく取組によって、女性の職業生活における活躍が推進されたか、女性の直面している問題や課題の解消に役立ったかなど、施策の実施状況を点検・評価し、その結果を次年度以降の取組に反映させる、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(PDCAサイクル)を確立することが重要です。その際、住民や一般事業主、各種団体等、関係者の意見を広く聴取することが望ましいでしょう。

IV 計画策定に関する法令等

1 関係法令等

- (1) 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）
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成 27 年 9 月 25 日閣議決定）

2 法制定の背景

本法は、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号。以下、「基本法」という。）の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するために必要な事項について規定するものです。いわゆる理念法である基本法が、社会のあらゆる分野（職域、学校、地域、家庭など）における活動に参画する男女の機会の確保に関する法律であるところ、本法は実定法として基本法の「基本理念」（3～7 条）を念頭に置き、「女性の職業生活」に法律の射程範囲を限定しています。

3 地方公共団体の責務、推進計画の必要性

女性の職業生活における活躍を推進するためには、施策の実施主体である国及び地方公共団体が果たすべき責務は重大です。地方公共団体は本法第 2 条の「基本原則」に則り、職業紹介、創業支援、認定一般事業主等への受注機会の増大、啓発活動、情報収集・提供等、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策全般を策定し、実施することとなっています。

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て、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す。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、本法第 6 条に基づく、都道府県推進計画又は市町村推進計画を策定することが望ましいと言えます。

4 女性活躍推進の基本原則

(1) 採用、昇進等の積極的な機会の提供及び活用（本法第2条第1項）

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とされています。

(2) 職業生活と家庭生活との両立のための環境整備等の支援（本法第2条第2項）

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とされています。

(3) 本人の意思の尊重（本法第2条第3項）

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とされています。

5 推進計画策定の留意点

(1) 地域の実情及び住民のニーズの把握

実効性のある施策を実施するためには、各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地域の現状と課題を把握し、何に優先的に取り組むべきかを検討することが重要です。把握すべき事項としては、以下の5つが考えられます。

- ① 生産年齢人口に占める女性の有業者や就業希望者の割合
- ② 管理職に占める女性の割合
- ③ 男性の長時間労働の割合や育児休業取得割合
- ④ ポジティブ・アクション等に取り組む域内の一般事業主の割合

⑤ 職業生活に関する住民の意識等

また、施策の検討に当たっては、地域の実情に応じたものとする必要があることから、本法第 18 条第 2 項に基づく住民からの相談の内容を踏まえるとともに、住民や各種団体を対象とした説明会や意見交換会の開催、推進計画案についての意見募集の実施等に努めることが望ましいでしょう。なお、本法第 23 条第 1 項に基づく協議会を活用することも有用です。

(2) 実施時期等の明記

推進計画に基づく取組を計画的かつ効果的に実施するため、それぞれの施策について、実施時期を明らかにするとともに、当該施策により達成しようとする目標を具体的に記載することが重要です。この際、数値目標を設定するなど、取組の効果を客観的に検証できるような目標とすることが望ましいでしょう。

(参考)

市町村推進計画の例

女性活躍推進法に基づく〇〇市推進計画

平成〇年〇月〇日

〇〇県〇〇市

1 推進計画の基本的な考え方

(1) 女性活躍推進の意義と推進計画の位置づけ

人口減少社会にある中で、持続的な成長を実現していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠です。また、地方創生にあ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非常に大きいと言えます。

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ます。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て、女性にとって身近な地方公共団体において、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す。したがって、地方公共団体においては、女性活躍推進法第6条に基づき、都道府県推進計画又は市町村推進計画を策定することが望ましいとされています。

(2) 計画期間

本計画の期間は、平成〇年度から平成〇年度までの5年間とします。

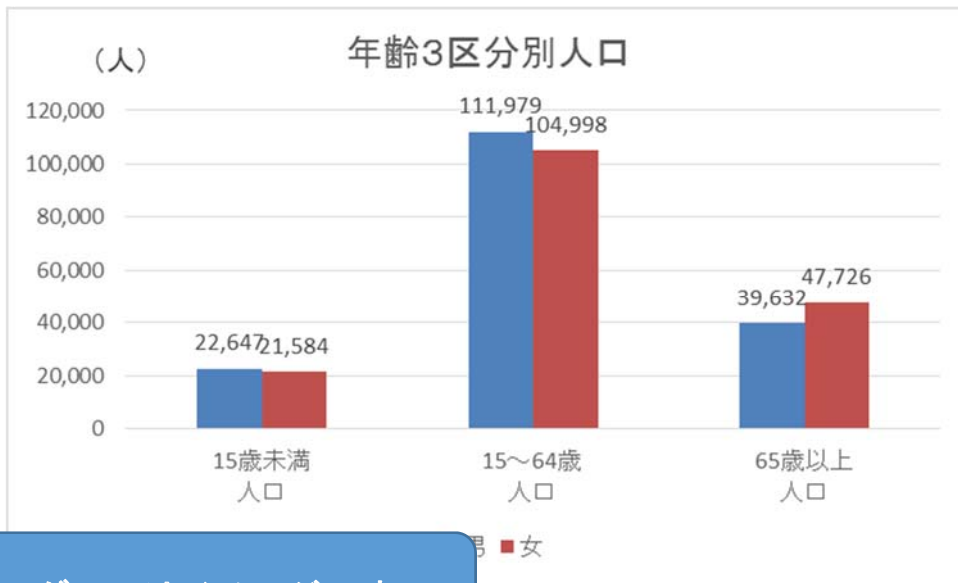
2 〇〇市における女性活躍の現状と課題

(1) 女性活躍の現状

① 年齢3区分別人口

本市の年少人口、生産年齢人口及び老年人口について経年の推移をみると、生産年齢人口が減少傾向にあり、少子高齢化が進展していることがわかります。

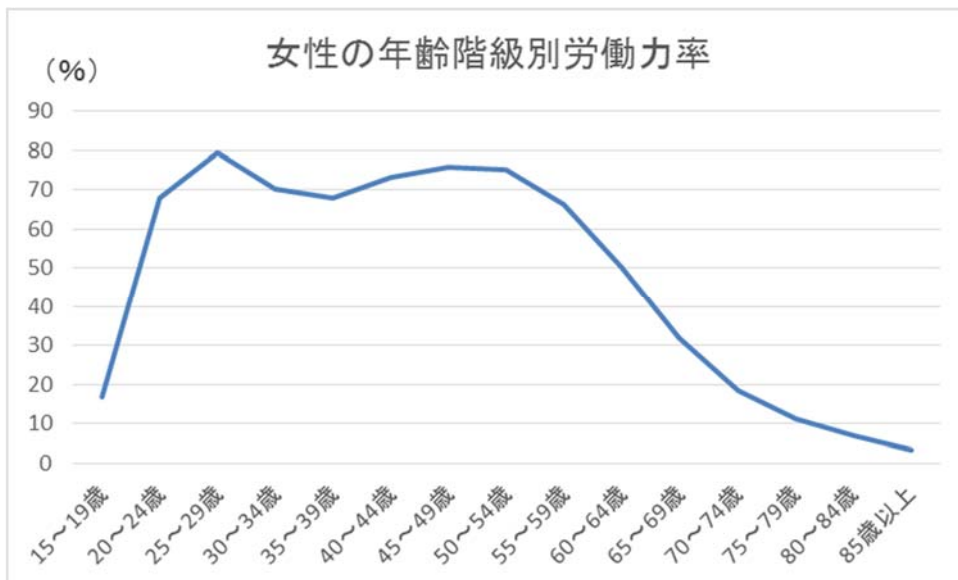
【市町村推進計画の例（Aタイプ）】



グラフはイメージです

② 女性の年齢階級別の労働力率

本市の女性労働力率は45%で、全国平均の50%と比較して低い傾向にあり、女性の就業が進んでいないことがわかります。また、30代女性の労働力率が前後の年代と比較して低い傾向もみられることから、仕事と育児の両立が進んでいないことが考えられます。

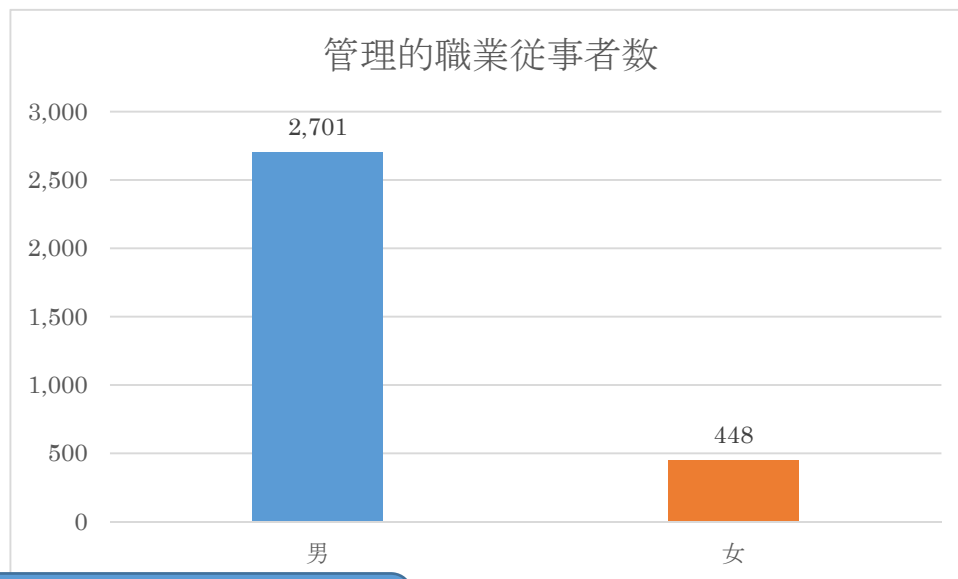


グラフはイメージです

【市町村推進計画の例（Aタイプ）】

③ 女性の管理的職業従事者割合

本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は約 14%で、**全国平均の 15%と比較して低い傾向にあり、女性の管理職登用が進んでいない**ことがわかります。



グラフはイメージです

(2) 現状から抽出される課題

① 生産年齢人口が減少

- ・ 様々な分野の働き手や担い手が不足する可能性がある

② 女性の就業が進まない、仕事と育児の両立が進まない

- ・ 企業がほとんど女性を採用していないか、女性は限定的な運用になっている可能性がある
- ・ 企業に「女性の仕事ではない」との先入観や職場風土がある可能性がある
- ・ 両立支援制度が未整備であるか、両立支援制度が利用しにくい可能性がある
- ・ 長時間労働が常態化しているか、体力負荷の大きい働き方である可能性がある

③ 女性の管理職登用が進んでいない

- ・ 女性の就業や仕事と育児の両立が進まないため、管理職に登用する女性人材の育成が進んでいない可能性がある

3 目的と施策の方向性

目標	施策の方向性
「女性が自身の能力を発揮できる就業を支援する」	○再就職支援 ○女性の参画が少ない分野での就業支援
「職場における固定的性別役割分担意識を変革する」	○男性の意識と職場風土の改革 ○柔軟な働き方の推進
「男女の仕事と育児の両立を支援する」	○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 ○長時間労働の是正・休暇の取得促進 ○職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進
「企業の働き方改革を支援する」	○女性の参画が少ない分野での就業支援 ○長時間労働の是正・休暇の取得促進

4 具体的な施策

(1) 再就職支援

- ・ 託児所を併設した就職相談サポートを実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 女性のライフステージに応じた就業ニーズに沿った職業訓練を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(2) 女性の参画が少ない分野での就業支援

- ・ 女性を対象にした就農・就漁支援を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 女性が就業しやすくする環境の整備（機械化等）を進めます。【担当部局：〇〇、〇〇】

(3) 柔軟な働き方の推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現（長時間労働是正、休暇取得促進等）の必要性に関するセミナー等を実施し、住民や企業の理解を促進します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 育児休業取得者の発生した職場の負担軽減の取組事例や、育児休業からの復職に伴う研修等の取組事例等について、情報を収集し発信します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 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を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

【市町村推進計画の例（Aタイプ）】

(4) 子育て環境の整備

- ・ 待機児童への対策としての保育の充実に取り組みます。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 「小1の壁」を打破するための「放課後児童クラブ」の整備を進めます。【担当部局：〇〇、〇〇】

(5) 長時間労働の是正・休暇の取得推進

- ・ ワーク・ライフ・バランス（長時間労働の是正、休暇取得促進等）に取り組む企業への支援を行います。【担当部局：〇〇、〇〇】

(6) 女性活躍推進に取り組む企業へのインセンティブの付与

- ・ 女性活躍推進に積極的に取り組む企業の認定を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 認定に基づき公共調達における受注機会の増大のインセンティブ付与を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 女性活躍推進法に基づいた情報公開等を促進し、企業の取組の「見える化」に向けた支援を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(7) 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動

- ・ 地域内外の企業の取組情報を収集し発信します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 企業や男性の意識改革に向けた取組を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

5 その他

(1) 協議会

本計画に基づく施策は、本市における様々な関係機関がネットワークを形成し、本市の実情を踏まえて進めていく必要があるため、以下の構成からなる協議会を設置し、定期的に本計画推進に関する意見交換等を通じた連携を図ることとします。

（産業関係） 〇〇産業関係団体

〇〇農業関係団体

〇〇金融関係団体

（教育関係） 〇〇大学

〇〇市高等学校校長会

（行政関係） 〇〇市産業労働課

〇〇市男女課

(2) 計画のフィードバック

【市町村推進計画の例（Aタイプ）】

本計画の進捗状況のフィードバックは、上記の協議会において定期的を実施するものとします。なお、その際は本市の住民をはじめとした関係者に広く開かれたものとし

6 参考資料

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- (2) ○○市男女共同参画計画

女性活躍推進法に基づく〇〇市推進計画

平成〇年〇月〇日

〇〇県〇〇市

1 推進計画の基本的な考え方

(1) 女性活躍推進の意義と推進計画の位置づけ

人口減少社会にある中で、持続的な成長を実現していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠です。また、地方創生にあ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非常に大きいと言えます。

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ます。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て、女性にとって身近な地方公共団体において、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す。したがって、地方公共団体においては、女性活躍推進法第6条に基づき、都道府県推進計画又は市町村推進計画を策定することが望ましいとされています。

(2) 計画期間

本計画の期間は、平成〇年度から平成〇年度までの5年間とします。

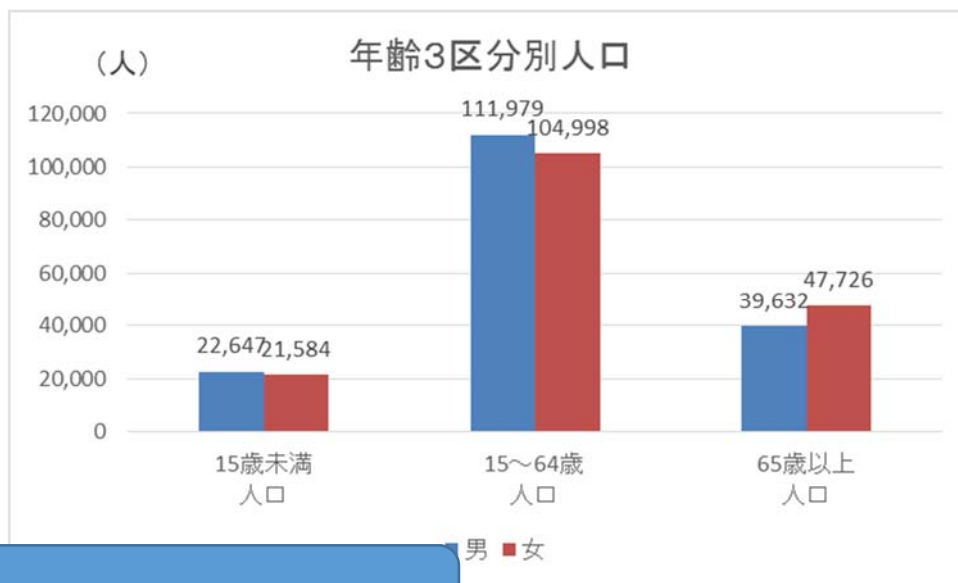
2 〇〇市における女性活躍の現状と課題

(1) 女性活躍の現状

① 年齢3区分別人口

本市の年少人口、生産年齢人口及び老年人口について経年の推移をみると、生産年齢人口が減少傾向にあり、少子高齢化が進展していることがわかります。

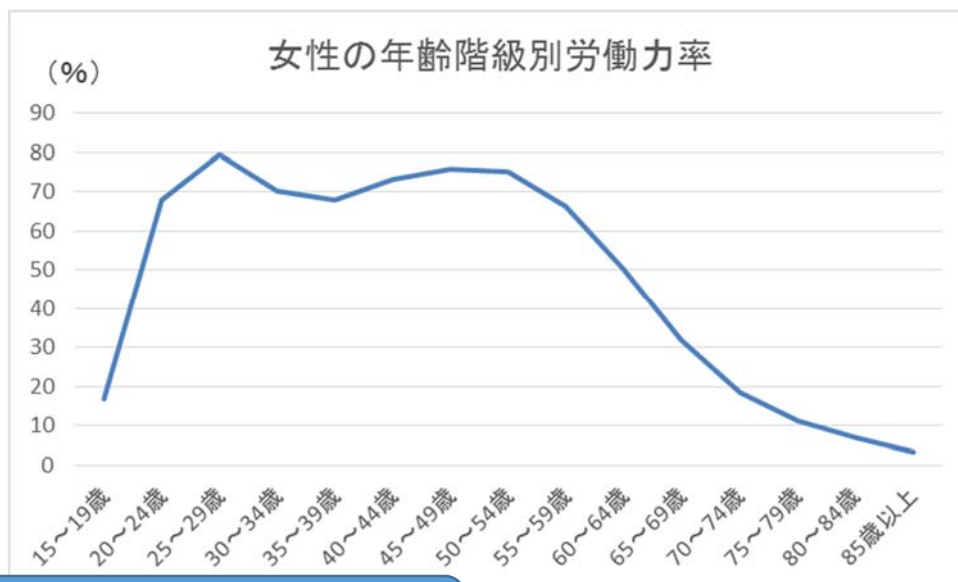
【市町村推進計画の例（Bタイプ）】



グラフはイメージです

② 女性の年齢階級別の労働力率

本市の女性労働力率は55%で、全国平均の50%と比較して高い傾向にあり、女性の就業が進んでいることがわかります。また、30代女性の労働力率が前後の年代と比較して大きく低いわけではないことから、仕事と育児の両立が進んでいることが考えられます。

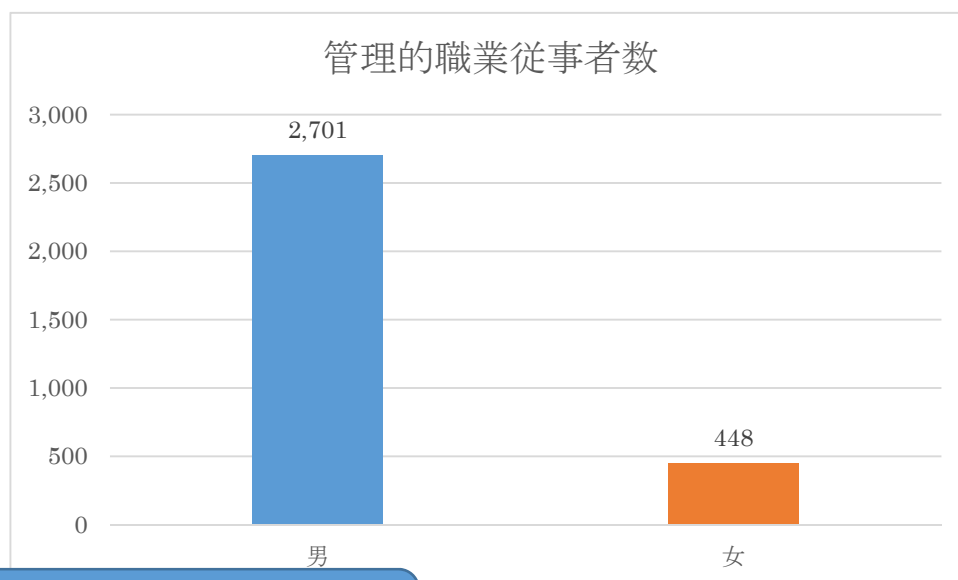


グラフはイメージです

【市町村推進計画の例（Bタイプ）】

③ 女性の管理的職業従事者割合

本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は約 14%で、**全国平均の 15%と比較して低い傾向にあり、女性の管理職登用が進んでいないことがわかります。**



グラフはイメージです

(2) 現状から抽出される課題

① 生産年齢人口が減少

- ・ 様々な分野の働き手や担い手が不足する可能性がある

② 女性の就業や両立が進むが、女性の管理職登用が進んでいない

- ・ 女性は限定的な運用となっているか、男性と比較して女性の評価や配置に偏りがある可能性がある
- ・ 女性がキャリアアップを望まないか、女性が自身のキャリアを描けない可能性がある
- ・ 管理職の働き方においてワーク・ライフ・バランスが実現されていない可能性がある

3 目的と施策の方向性

目標	施策の方向性
「女性の希望に沿ったキャリアアップを支援する」	○女性の登用促進のための支援 ○キャリア教育等の推進 ○男性の意識と職場風土の改革
「企業による女性の管理職登用を支援する」	○柔軟な働き方の推進 ○非正規雇用における雇用環境等の整備 ○キャリア教育等の推進
	○長時間労働の是正・休暇の取得促進 ○柔軟な働き方の推進 ○職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討

4 具体的な施策

(1) 女性の管理職登用促進のための支援

- ・ 女性がキャリアプランを描き、その通りにキャリアアップできるためのロールモデルの普及促進を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(2) キャリア教育等の推進

- ・ 学校教育等においてキャリア教育を総合的かつ効果的に推進します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(3) 柔軟な働き方の推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現（長時間労働是正、休暇取得促進等）の必要性に関するセミナー等を実施し、住民や企業の理解を促進します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 育児休業取得者の発生した職場の負担軽減の取組事例や、育児休業からの復職に伴う研修等の取組事例等について、情報を収集し発信します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 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を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(4) 柔軟な働き方の推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現（長時間労働是正、休暇取得促進等）の必要性に関するセミナー等を実施し、住民や企業の理解を促進します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 育児休業取得者の発生した職場の負担軽減の取組事例や、育児休業からの復職に伴

【市町村推進計画の例（Bタイプ）】

う研修等の取組事例等について、情報を収集し発信します。【担当部局：〇〇、〇〇】

- ・ 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を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(5) 非正規雇用における雇用環境等の整備

- ・ 正社員転換の支援を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(6) 長時間労働の是正・休暇の取得推進

- ・ ワーク・ライフ・バランス（長時間労働の是正、休暇取得促進等）に取り組む企業への支援を行います。【担当部局：〇〇、〇〇】

(7) 職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討

- ・ 時間当たりの生産性を重視した人事評価のあり方について調査研究を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(8) 女性活躍推進に取り組む企業へのインセンティブの付与

- ・ 女性活躍推進に積極的に取り組む企業の認定を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 認定に基づき公共調達における受注機会の増大のインセンティブ付与を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 女性活躍推進法に基づいた情報公開等を促進し、企業の取組の「見える化」に向けた支援を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(9) 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動

- ・ 地域内外の企業の取組情報を収集し発信します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 企業や男性の意識改革に向けた取組を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

5 その他

(1) 協議会

本計画に基づく施策は、本市における様々な関係機関がネットワークを形成し、本市の実情を踏まえて進めていく必要があるため、以下の構成からなる協議会を設置し、定期的に本計画推進に関する意見交換等を通じた連携を図ることとします。

- （産業関係） 〇〇産業関係団体
〇〇農業関係団体
〇〇金融関係団体

【市町村推進計画の例（Bタイプ）】

- (教育関係) ○○大学
- 市高等学校校長会
- (行政関係) ○○市産業労働課
- 市男女課

(2) 計画のフィードバック

本計画の進捗状況のフィードバックは、上記の協議会において定期的に実施するものとします。なお、その際は本市の住民をはじめとした関係者に広く開かれたものとし

ます。

6 参考資料

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- (2) ○○市男女共同参画計画

女性活躍推進法に基づく〇〇市推進計画

平成〇年〇月〇日

〇〇県〇〇市

1 推進計画の基本的な考え方

(1) 女性活躍推進の意義と推進計画の位置づけ

人口減少社会にある中で、持続的な成長を実現していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠です。また、地方創生にあ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非常に大きいと言えます。

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ます。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て、女性にとって身近な地方公共団体において、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す。したがって、地方公共団体においては、女性活躍推進法第6条に基づき、都道府県推進計画又は市町村推進計画を策定することが望ましいとされています。

(2) 計画期間

本計画の期間は、平成〇年度から平成〇年度までの5年間とします。

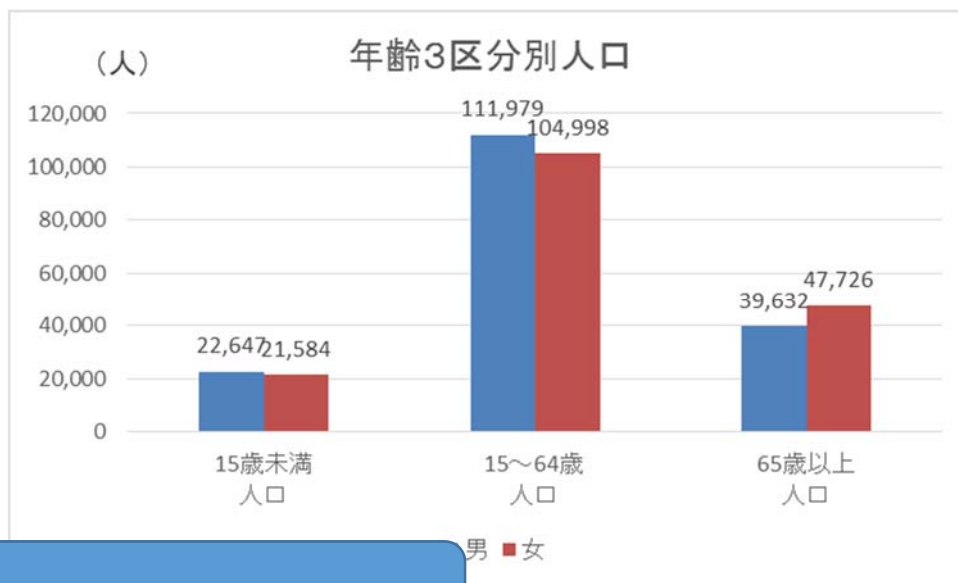
2 〇〇市における女性活躍の現状と課題

(1) 女性活躍の現状

① 年齢3区分別人口

本市の年少人口、生産年齢人口及び老年人口について経年の推移をみると、生産年齢人口が減少傾向にあり、少子高齢化が進展していることがわかります。

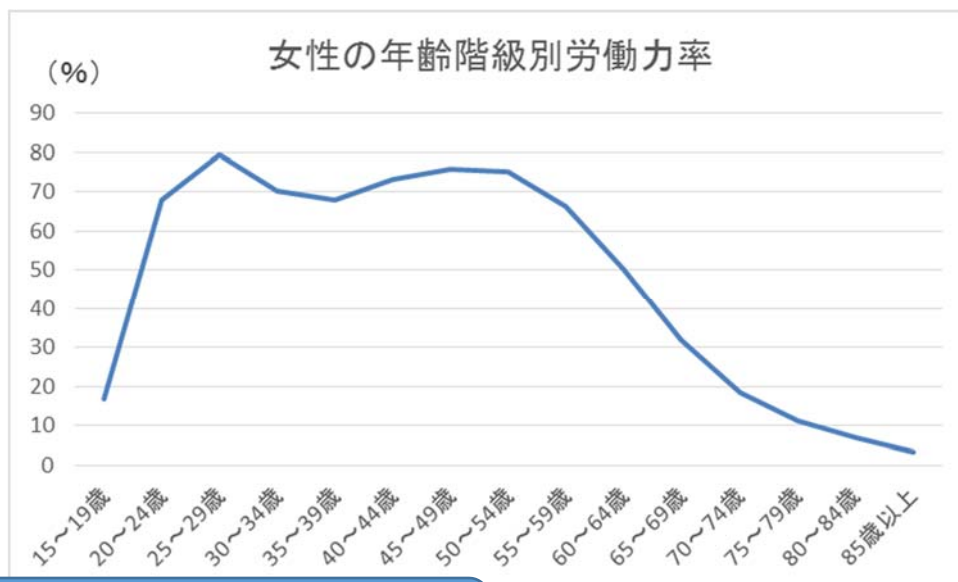
【市町村推進計画の例（Cタイプ）】



グラフはイメージです

② 女性の年齢階級別の労働力率

本市の女性労働力率は45%で、全国平均の50%と比較して低い傾向にあり、女性の就業が進んでいないことがわかります。また、30代女性の労働力率が前後の年代と比較して低い傾向もみられることから、仕事と育児の両立が進んでいないことが考えられます。

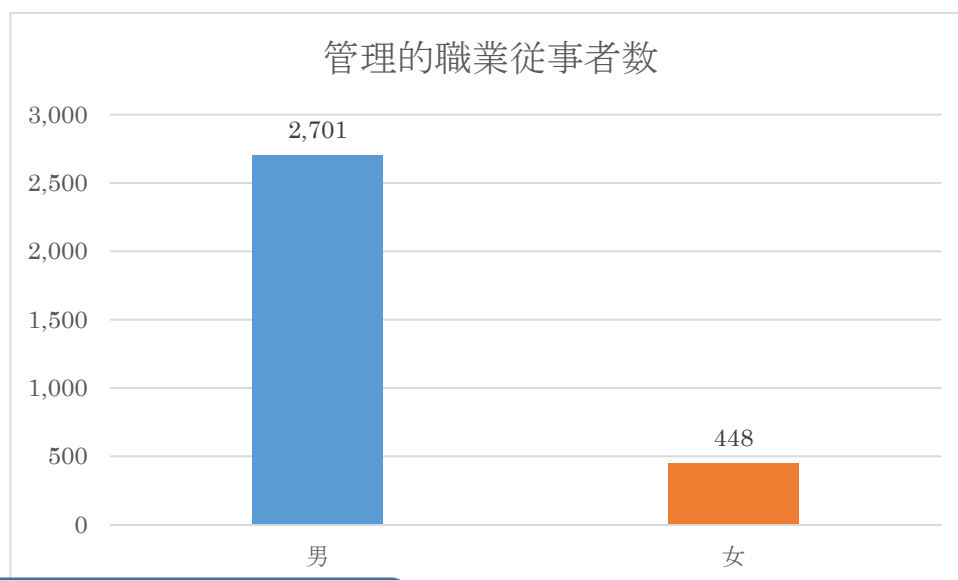


グラフはイメージです

【市町村推進計画の例（Cタイプ）】

③ 女性の管理的職業従事者割合

本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は約 16%で、**全国平均の 15%と比較して高い傾向にあり、女性の管理職登用が進んでいる**ことがわかります。



グラフはイメージです

(2) 現状から抽出される課題

① 生産年齢人口が減少

- ・ 様々な分野の働き手や担い手が不足する可能性がある

② 女性の就業や両立が進まないが、女性の管理職登用が進む

- ・ 女性は限定的な運用となっている可能性がある
- ・ 企業に「女性の仕事ではない」との先入観や職場風土がある可能性がある
- ・ 地域に就業先が少なく、女性が多様なキャリアを選択できない可能性がある

3 目的と施策の方向性

目標	施策の方向性
「女性が自身の能力を発揮できる就業を支援する」	○再就職支援 ○女性の参画が少ない分野での就業支援
「職場における固定的性別役割分担意識を変革する」	○男性の意識と職場風土の改革 ○柔軟な働き方の推進
「女性の多様なキャリアデザインを促進する」	○起業・創業支援 ○キャリア教育等の推進

4 具体的な施策

(1) 再就職支援

- ・ 託児所を併設した就職相談サポートを実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 女性のライフステージに応じた就業ニーズに沿った職業訓練を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(2) 女性の参画が少ない分野での就業支援

- ・ 女性を対象にした就農・就漁支援を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 女性が就業しやすくする環境の整備（機械化等）を進めます。【担当部局：〇〇、〇〇】

(3) 柔軟な働き方の推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現（長時間労働是正、休暇取得促進等）の必要性に関するセミナー等を実施し、住民や企業の理解を促進します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 育児休業取得者の発生した職場の負担軽減の取組事例や、育児休業からの復職に伴う研修等の取組事例等について、情報を収集し発信します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 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を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(4) 起業・創業支援

- ・ 起業を目指す女性の支援を行います。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 「小1の壁」を打破するための「放課後児童クラブ」の整備を進めます。【担当部局：〇〇、〇〇】

【市町村推進計画の例（Cタイプ）】

(5) キャリア教育等の推進

- ・ 学校教育等においてキャリア教育を総合的かつ効果的に推進します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(6) 女性活躍推進に取り組む企業へのインセンティブの付与

- ・ 女性活躍推進に積極的に取り組む企業の認定を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 認定に基づき公共調達における受注機会の増大のインセンティブ付与を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 女性活躍推進法に基づいた情報公開等を促進し、企業の取組の「見える化」に向けた支援を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(7) 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動

- ・ 地域内外の企業の取組情報を収集し発信します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 企業や男性の意識改革に向けた取組を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

5 その他

(1) 協議会

本計画に基づく施策は、本市における様々な関係機関がネットワークを形成し、本市の実情を踏まえて進めていく必要があるため、以下の構成からなる協議会を設置し、定期的に本計画推進に関する意見交換等を通じた連携を図ることとします。

- (産業関係) 〇〇産業関係団体
- 〇〇農業関係団体
- 〇〇金融関係団体
- (教育関係) 〇〇大学
- 〇〇市高等学校校長会
- (行政関係) 〇〇市産業労働課
- 〇〇市男女課

(2) 計画のフィードバック

本計画の進捗状況のフィードバックは、上記の協議会において定期的を実施するものとします。なお、その際は本市の住民をはじめとした関係者に広く開かれたものとします。

【市町村推進計画の例（Cタイプ）】

6 参考資料

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- (2) ○○市男女共同参画計画

女性活躍推進法に基づく〇〇市推進計画

平成〇年〇月〇日

〇〇県〇〇市

1 推進計画の基本的な考え方

(1) 女性活躍推進の意義と推進計画の位置づけ

人口減少社会にある中で、持続的な成長を実現していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠です。また、地方創生にあ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非常に大きいと言えます。

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ます。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て、女性にとって身近な地方公共団体において、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す。したがって、地方公共団体においては、女性活躍推進法第6条に基づき、都道府県推進計画又は市町村推進計画を策定することが望ましいとされています。

(2) 計画期間

本計画の期間は、平成〇年度から平成〇年度までの5年間とします。

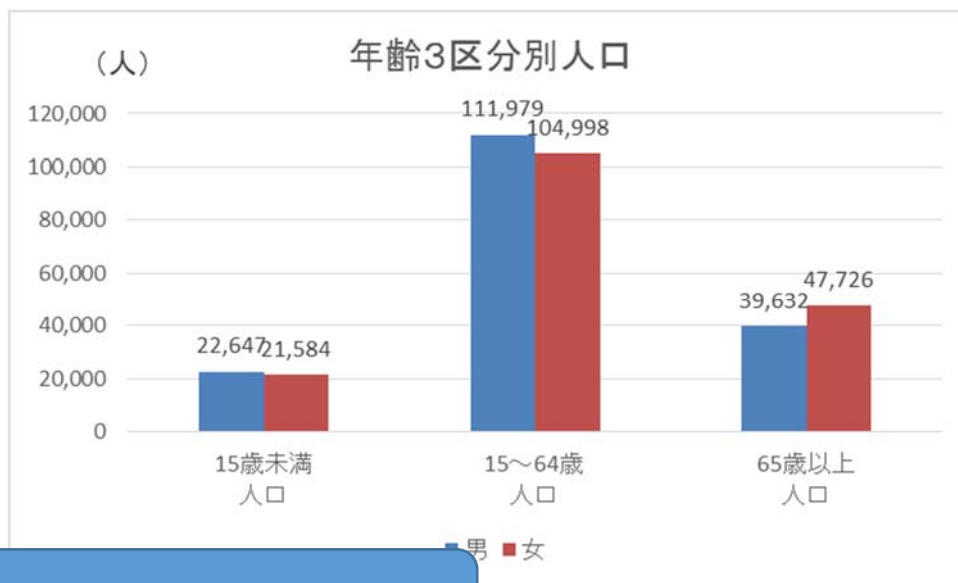
2 〇〇市における女性活躍の現状と課題

(1) 女性活躍の現状

① 年齢3区分別人口

本市の年少人口、生産年齢人口及び老年人口について経年の推移をみると、生産年齢人口が減少傾向にあり、少子高齢化が進展していることがわかります。

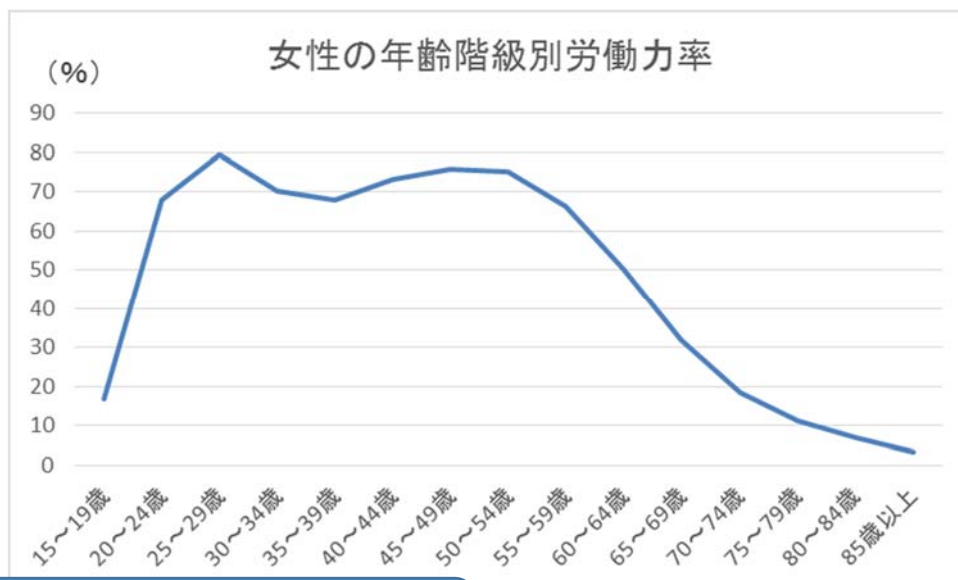
【市町村推進計画の例（Dタイプ）】



グラフはイメージです

② 女性の年齢階級別の労働力率

本市の女性労働力率は55%で、全国平均の50%と比較して高い傾向にあり、女性の就業が進んでいることがわかります。また、30代女性の労働力率が前後の年代と比較して大きく低いわけではないことから、仕事と育児の両立が進んでいることが考えられます。

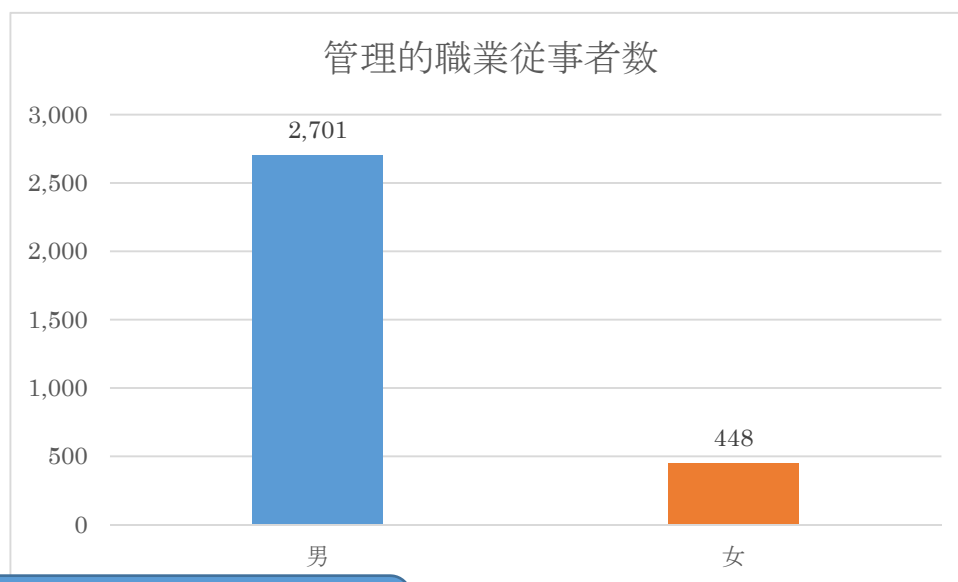


グラフはイメージです

【市町村推進計画の例（Dタイプ）】

③ 女性の管理的職業従事者割合

本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は約 16%で、**全国平均の 15%と比較して高い傾向にあり、女性の管理職登用が進んでいる**ことがわかります。



グラフはイメージです

(2) 現状から抽出される課題

① 生産年齢人口が減少

- ・ 様々な分野の働き手や担い手が不足する可能性がある

② 女性の就業や両立が進み、女性の管理職登用も進む

- ・ 役員や部長級への女性の登用が進んでいない可能性がある
- ・ 女性が経営の意思決定に参画できていない可能性がある
- ・ より高い水準（3割程度）まで、女性の管理職登用が進んでいない

3 目的と施策の方向性

目標	施策の方向性
「企業による女性の役員登用を支援する」 「女性の視点に基づいた経営等により新しい商品を生み出す」	○女性の登用促進のための支援 ○キャリア教育等の推進 ○男性の意識と職場風土の改革
「女性の管理職比率を 30%以上にする」	○女性の登用促進のための支援 ○職場の風土改革に効果的な人事評価

4 具体的な施策

(1) 女性の管理職登用促進のための支援

- ・ 女性がキャリアプランを描き、その通りにキャリアアップできるためのロールモデルの普及促進を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(2) キャリア教育等の推進

- ・ 学校教育等においてキャリア教育を総合的かつ効果的に推進します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(3) 職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討

- ・ 時間当たりの生産性を重視した人事評価のあり方について調査研究を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(4) 女性活躍推進に取り組む企業へのインセンティブの付与

- ・ 女性活躍推進に積極的に取り組む企業の認定を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 認定に基づき公共調達における受注機会の増大のインセンティブ付与を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】
- ・ 女性活躍推進法に基づいた情報公開等を促進し、企業の取組の「見える化」に向けた支援を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

(5) 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動

- ・ 地域内外の企業の取組情報を収集し発信します。【担当部局：〇〇、〇〇】

【市町村推進計画の例（Dタイプ）】

- ・ 企業や男性の意識改革に向けた取組を実施します。【担当部局：〇〇、〇〇】

5 その他

(1) 協議会

本計画に基づく施策は、本市における様々な関係機関がネットワークを形成し、本市の実情を踏まえて進めていく必要があるため、以下の構成からなる協議会を設置し、定期的に本計画推進に関する意見交換等を通じた連携を図ることとします。

- (産業関係) 〇〇産業関係団体
〇〇農業関係団体
〇〇金融関係団体
- (教育関係) 〇〇大学
〇〇市高等学校校長会
- (行政関係) 〇〇市産業労働課
〇〇市男女課

(2) 計画のフィードバック

本計画の進捗状況のフィードバックは、上記の協議会において定期的に実施するものとします。なお、その際は本市の住民をはじめとした関係者に広く開かれたものとしま

6 参考資料

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- (2) 〇〇市男女共同参画計画

〇〇町 男女共同参画計画

平成〇〇年〇月
〇〇県〇〇町

1 目的及び基本理念

本計画は、本町における男女共同参画社会の実現に向けて、具体的な施策や事業を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。本計画を推進していく上での基本とする考え方や視点は次のとおりとします。

基本理念1 ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

基本理念2 ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

基本理念3 ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

2 計画の位置付け

(1) 市町村男女共同参画計画としての位置付け

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画」として位置付けるものです。

(2) 法令及び関連計画との整合性

本計画は、男女共同参画社会基本法、国の男女共同参画基本計画及び〇〇県男女共同参画計画を踏まえ、〇〇町総合計画及びその他の関連計画との整合性を図っています。

(3) 〇〇町DV防止基本計画としての位置付け

本計画の目標〇の「○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○」に関連する部分は、本町における配偶者からの暴力防止及び被害者の保護・支援に関する基本的な考え方及び施策の方向性を示すものとして、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項に規定する基本計画として位置付けます。

(4) 〇〇町推進計画としての位置付け

本計画の目標2の「女性が自身の能力を發揮できる就業と、男女の仕事と育児の両立を支援します。」に関連する部分は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に基づく市町村推進計画として位置付けます。

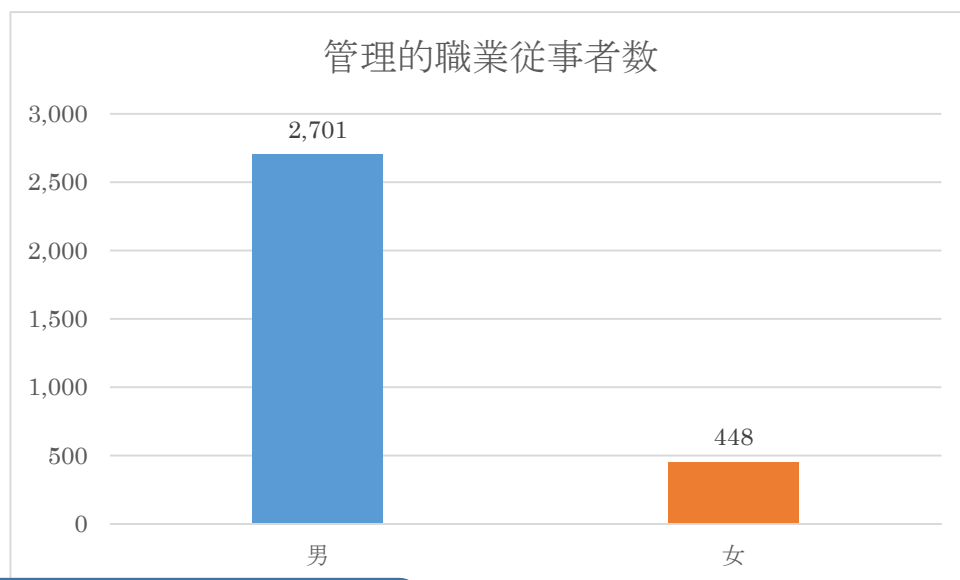
【市町村推進計画の例（Aタイプ・男女共同参画計画と一体策定）】



グラフはイメージです

② 女性の管理的職業従事者割合

本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は約 14%で、全国平均の 15%と比較して低い傾向にあり、女性の管理職登用が進んでいないことがわかります。



グラフはイメージです

7 施策の基本方向

【目標1 ○○○○○○○○】

施策の基本方向

- (1) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。
- (2) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。
- (3) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。
- (4) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。

【目標2 女性が自身の能力を発揮できる就業と、男女の仕事と育児の両立を支援します】

施策の基本方向（推進計画関係）

- (1) 再就職や女性の参画が少ない分野での就業を支援します。
- (2) 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を進めるとともに、両立支援に向けた企業の取組を促進します。
- (3) 柔軟な働き方を推進し、長時間労働の是正・休暇の取得を促進します。
- (4) 男性の意識と職場風土を改革します。

【目標3 ○○○○○○○○】

施策の基本方向

- (1) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。
- (2) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。
- (3) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。
- (4) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。

【目標4 ○○○○○○○○】

施策の基本方向

- (1) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。
- (2) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。
- (3) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。
- (4) ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○します。

【市町村推進計画の例（Aタイプ・男女共同参画計画と一体策定）】

7 推進体制

本計画の推進に当たっては、〇〇町役場の全部署において男女共同参画社会の形成の重要性を認識するとともに、「〇〇町男女共同参画連絡会議」を設置して、全庁横断的に取組を実施します。

また、地域住民の意見等を取組に反映させるため、「〇〇町男女共同参画推進会議」を設置し、住民をはじめ企業・地域団体・NPO等の各種団体、行政関係機関などと連携・協働して取組を実施します。

おわりに

1 推進計画の例を活用してください

このマニュアルに記載した内容に沿って、A～Dのタイプ別に市町村推進計画の例を作成しましたので、ぜひ参考にしてみてください。

2 より効果的な推進計画とするために

(1) 精度の高い状況把握

推進計画においては、地域の状況がきちんと把握できれば、目的や施策もより効果的な内容になっていきます。統計等の基礎データの取得等をご紹介しましたが、やはり、独自の住民意識調査あるいは企業実態調査を緻密に行うことで、状況把握の精度を上げていくことが重要です。

(2) 企業を巻き込んだ取組

本法は「職業生活における女性の活躍」に特化していますので、推進計画においても企業との連携が重要になります。推進計画の策定段階から企業のニーズを意識し、効果的な施策を盛り込むとともに、計画の推進に当たっては協議会を活用し、企業を巻き込んで取組を進めていきましょう。

(3) 数値目標の設定

推進計画の進捗を判断する上で、数値目標の設定は非常に有効です。数字ばかりを追い求めることは必ずしも好ましいことではありませんが、継続的な取組として推進する上で、実効性を伴う進捗管理に資する数値目標設定にぜひ挑戦してみてください。

3 まとめ

「たかが計画、されど計画」ではないですが、どのような取組でも、まずは方向性を形にすることからすべては始まるものです。「形だけの計画なんて」と思っている時間が惜しいですから、このマニュアルをフル活用して（必要なところだけをピックアップして）、市町村推進計画を策定してみてください。