

女性活躍推進法施行状況調査研究 報告書

平成 30 年 3 月

内閣府男女共同参画局
株式会社政策研究所

はじめに

「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。）は、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目指すものである。

本法は 10 年間の時限立法であり、平成 28 年 4 月に完全施行された。我が国の 25 歳から 44 歳までの女性の就業率は、平成 29 年度 74.3%であり、本法が施行されてから 1 年間で 1.6%増加している（総務省「労働力調査」）。政府は「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）や「女性活躍加速のための重点方針 2017」（平成 29 年 6 月 6 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）の中で、女性活躍の流れを更に加速し各界各層における自発的な取組を推進するためには、女性活躍情報の「見える化」が重要であるとしている。これを受けて内閣府では、各事業主が定期的に行っている「女性の職業生活における活躍に関する情報」の公表（以下「情報公表」という。）を一覧できる「女性活躍推進法『見える化』サイト」を立ち上げ、女性活躍情報の「見える化」を押し進めてきた。

本調査研究では、本法に基づき策定された都道府県・市町村推進計画や特定事業主行動計画に基づく取組状況、情報公表の状況等を通して、職業生活における女性の活躍がどのように進められているのかについて検討を実施し、課題とその対策をまとめている。本報告書が、各事業主（地域）が取組を進める上での一助となり、女性の活躍に向けた取組が全国津々浦々まで浸透していくことにつながれば幸いである。

目次

第1部 職業生活における女性活躍の現状	1
1. 女性活躍推進法の施行状況	3
1-1 先行調査の概要	3
1-2 現状分析と課題	3
2. 国及び地方公共団体の具体的な取組についての調査	15
2-1 調査の目的	15
2-2 調査方法・時期	15
2-3 調査の概要	15
第2部 市町村推進計画策定支援マニュアル	27
第3部 女性の活躍加速のための取組好事例集	99
資料集	139

本書の構成

本書は以下のとおり、3部構成になっています。各部の内容は独立して利用できるようになっていますので、各々の用途に応じてご活用下さい。

第1部 職業生活における女性活躍の現状

ここでは、職業生活における女性活躍の現状についての分析結果と、国・地方公共団体へのヒアリング調査の結果を紹介しています。

第2部 市町村推進計画策定支援マニュアル

推進計画を策定していない方はこちら！

ここでは、推進計画を策定していない市町村に対して、推進計画策定の意義と策定手順について紹介しています。冒頭にマニュアルの要点をダイジェスト版として紹介しておりますので、こちらをご覧くださいの上で、適宜マニュアルをご参照ください。

第3部 女性の活躍加速のための取組好事例集

取組を一層推進させたい方はこちら！

ここでは、推進計画と特定事業主行動計画に基づく国、都道府県、市町村の取組の好事例を紹介しています。前半に「推進計画に基づく取組好事例編」として10事例、後半に「特定事業主行動計画に基づく取組好事例編」として4事例を紹介しています。

—第 1 部—

職業生活における女性活躍の現状

1 女性活躍推進法の施行状況

1-1 先行調査の概要

本調査研究に先立ち、内閣府は、本法に基づく「都道府県推進計画・市町村推進計画」（本法第 6 条）（以下「推進計画」という。）と特定事業主行動計画（本法第 15 条）（以下「行動計画」という。）の策定状況及び取組の公表状況等について調査した。

【内閣府が実施した調査の概要】

調査対象：国、都道府県、市町村

調査内容：推進計画の策定状況及び協議会の組織状況について（都道府県・市町村）

行動計画の策定状況及び取組の公表状況について

女性の職業選択に資する情報の公表状況について

調査期間：平成 29 年 5 月 25 日から平成 29 年 8 月 1 日までから

（※国は平成 29 年 6 月 13 日から平成 29 年 8 月 1 日まで）

以下は、この先行調査のデータに基づいて、本法に基づく国・地方公共団体の取組の現状を分析したものである。

1-2 現状分析と課題

先行調査に基づき、推進計画と行動計画のそれぞれについて、策定状況や取組状況について現状を分析し課題を検討した。

(1) 推進計画

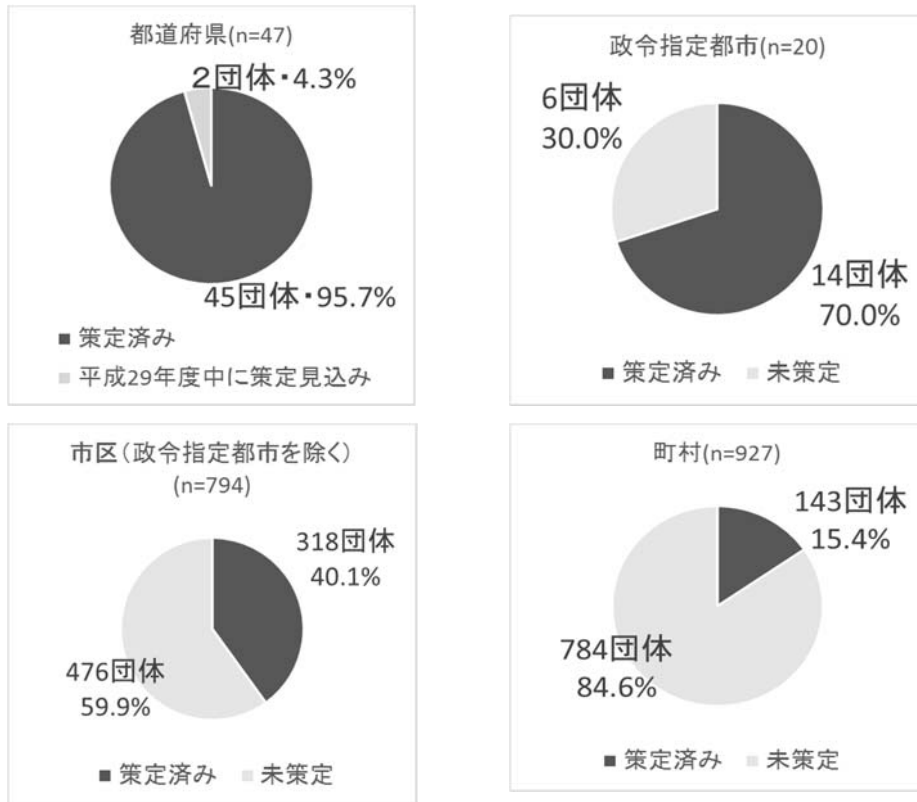
推進計画とは、都道府県、市町村によって定められた、区域内の女性の職業生活における活躍の推進に関する計画のことである。（都道府県、市町村ともに努力義務）

本法第 6 条では、「都道府県、市町村は基本方針を勘案して、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を定めるよう努めるものとする」と定められている。推進計画の策定は努力義務であるものの、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について」（平成 27 年 9 月 25 日閣議決定。以下「基本方針」という。）において、「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、推進計画を策定することが望ましい」とされている。

第 1 部 職業生活における女性活躍の現状

①都道府県・政令指定都市・市区・町村別の推進計画策定状況

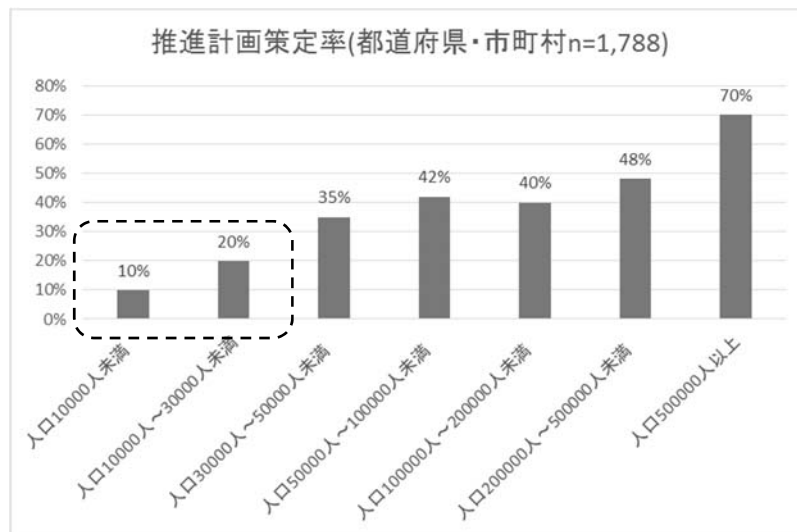
都道府県・政令指定都市・市区・町村別の推進計画の策定状況は以下のとおりである。



都道府県はほぼ全て、政令指定都市は7割が策定済みとなっている。一方で、市区では約4割、町村では2割以下と低い策定率になっている。

②人口規模別の推進計画策定状況

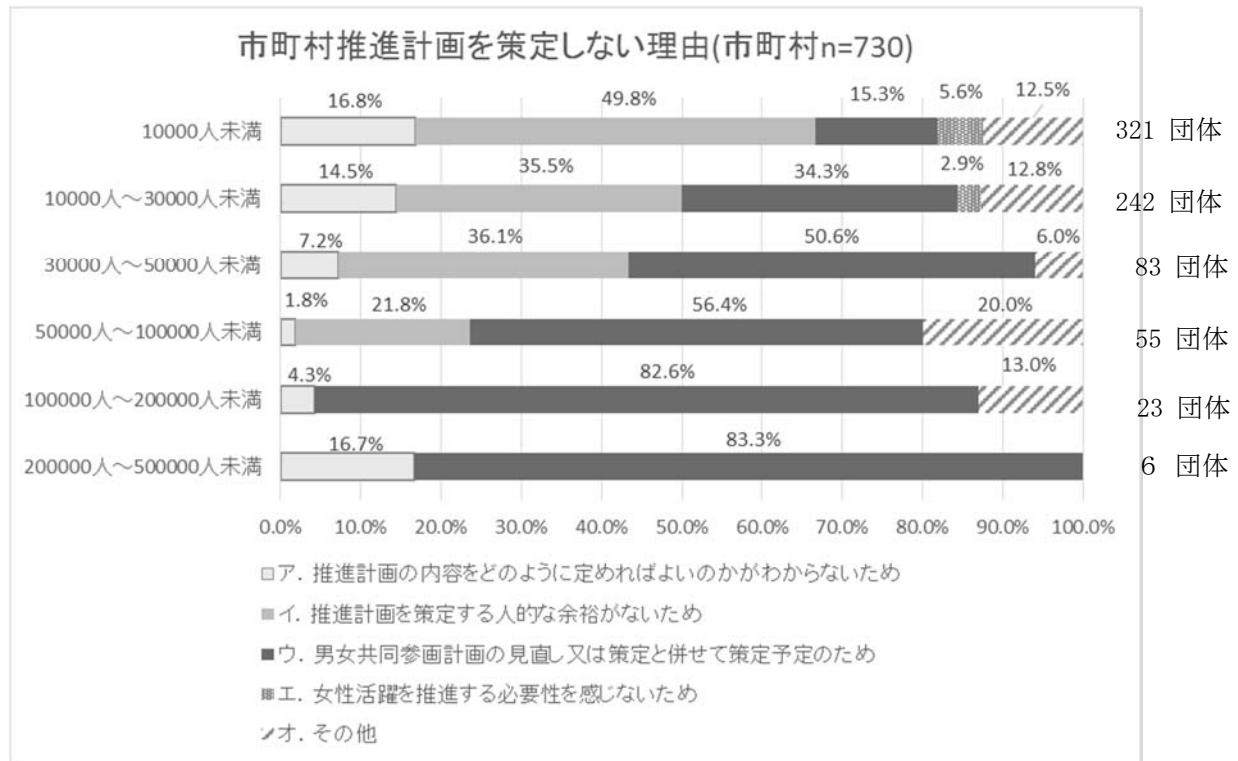
推進計画の策定状況を人口規模別に調査したところ、以下のとおりとなった。



推進計画の策定率は、人口規模が小さくなるにつれて低くなる傾向にある。特に、人口3万人未満になると策定率は20%以下と極端に策定率が低くなっている。

③人口規模別の推進計画を策定しない理由

推進計画を策定していない市町村 1,266 件に対し、その理由を調査したところ、以下のよう
な結果となった。（有効回答数 730 件 有効回答率 57.7%）



市町村が推進計画を策定していない理由として、人口規模が 3 万人未満の自治体では「推進計画を策定する人的な余裕がない」ことが一番多く挙げられており、3 万人以上の自治体では「男女共同参画計画の見直し又は策定と併せて策定予定」との回答が多いことが分かった。

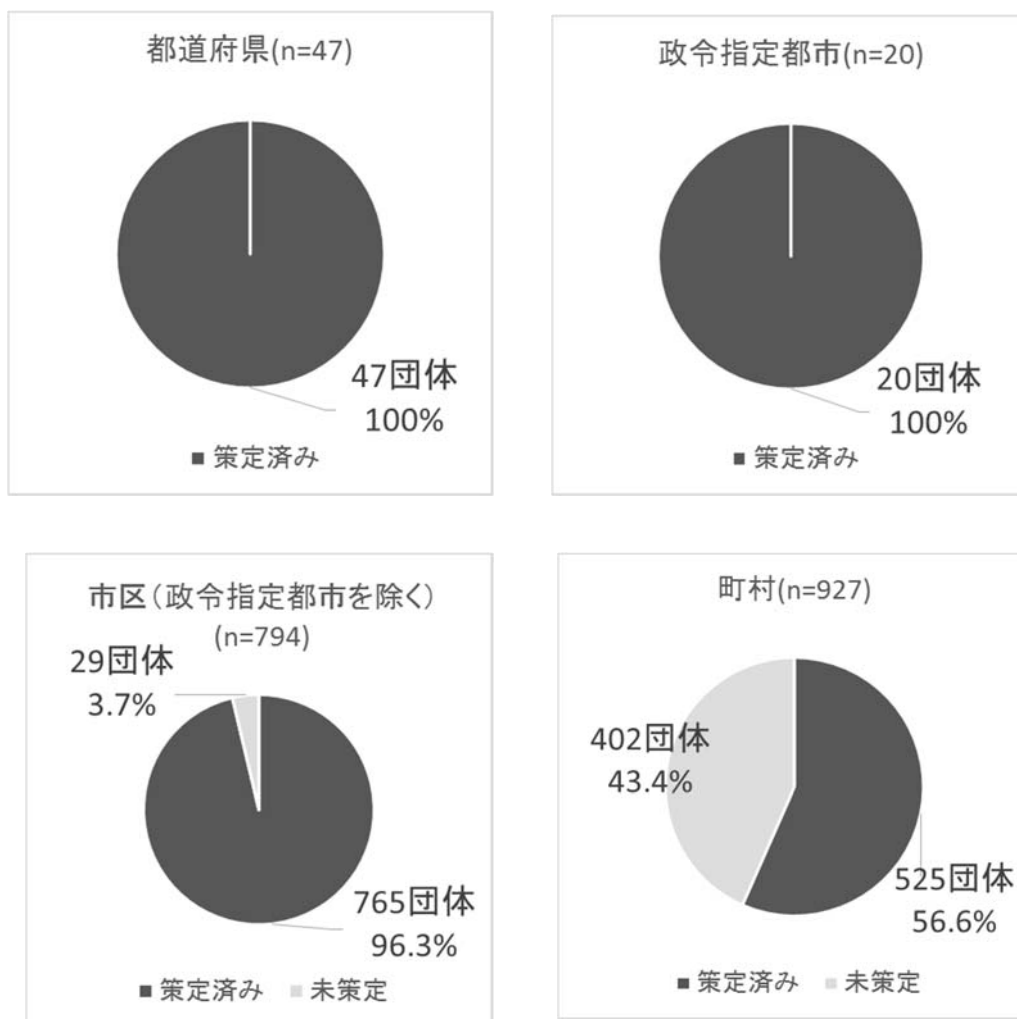
④男女共同参画計画との関係

男女共同参画計画とは、男女共同参画社会基本法に基づき、都道府県、市町村が定めた、区域内の男女共同参画社会の形成促進に関する計画のことである。
(都道府県は義務、市町村は努力義務)

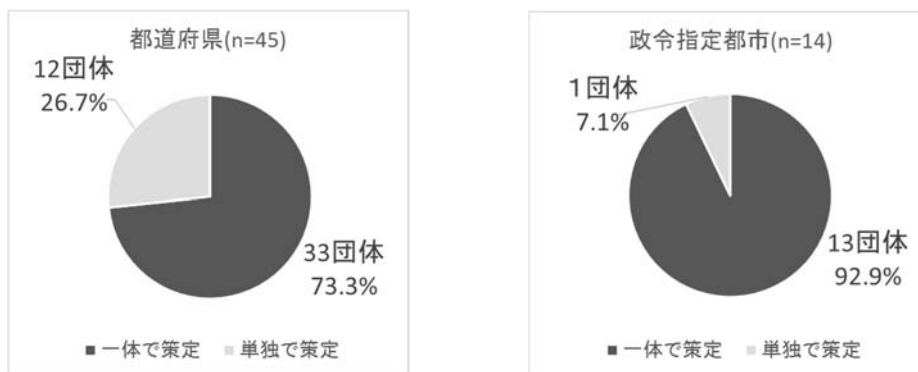
基本方針において、推進計画と男女共同参画計画を一体のものとして策定することも考えられるとされている。

以下は、男女共同参画計画の策定状況と推進計画との関係について、調査した結果である。

ア. 都道府県・政令指定都市・市区・町村別の男女共同参画計画策定状況



イ. 都道府県・政令指定都市別の推進計画を男女共同参画計画と一体で策定している割合
 推進計画を策定済みの都道府県（45 団体）及び政令指定都市（14 団体）について、男女共同参画計画と一体で策定している割合は以下のとおり。

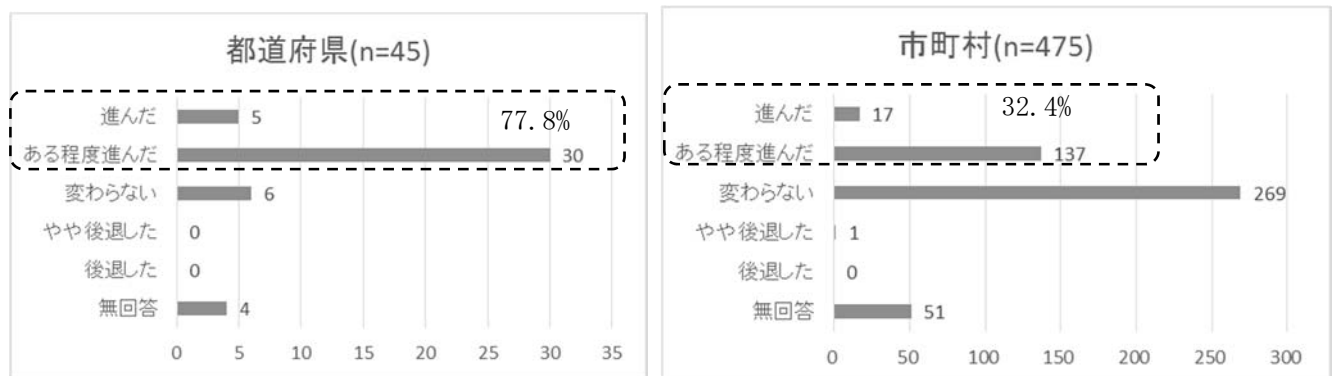


※ 出典データ：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」調査（平成 29 年 12 月公表）

都道府県や政令指定都市においては、男女共同参画計画と一体で推進計画を作成している割合が高く、一体で策定することには、作成上のメリット（コストの節約や、人手不足の解消）があると考えられる。したがって、男女共同参画計画が策定済みの市町村においては、男女共同参画計画と一体として推進計画の策定を進めることが効果的であると考えられる。

⑤都道府県・市町村別の推進計画の策定や取組を通じた女性の活躍状況

推進計画の策定や取組を通して各地域における女性の活躍がどのように変化したか、「進んだ」、「ある程度進んだ」、「変わらない」、「やや後退した」、「後退した」の5段階で調査している。以下は推進計画を策定済みの都道府県（45 団体）及び市町村（475 団体）の調査結果である。



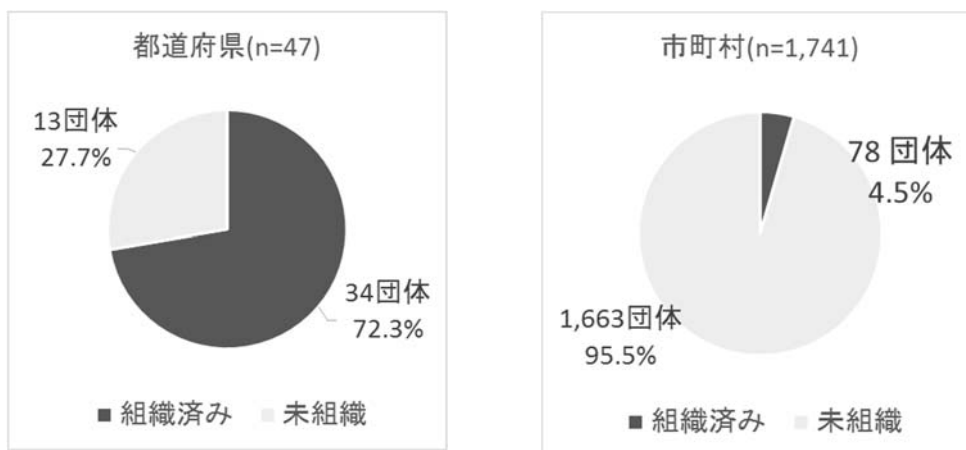
都道府県では、8割近くの自治体が「進んだ」または「ある程度進んだ」と回答している。一方、市町村では、「進んだ」または「ある程度進んだ」と回答している自治体は約3割と低く、市町村のほとんどが「変わらない」と回答している。このことから、市町村は都道府県と比べて取組が進んでいないことが分かった。

しかし、都道府県、市町村ともに、「進んだ」と回答している自治体よりも「ある程度進んだ」または「変わらない」と回答している自治体が多いことが分かった。このことから、推進計画の策定は一つのステップに過ぎず、計画に基づく具体的な取組の実施が今後の女性活躍の推進に結びつくと考えられる。

⑥ 協議会との関係

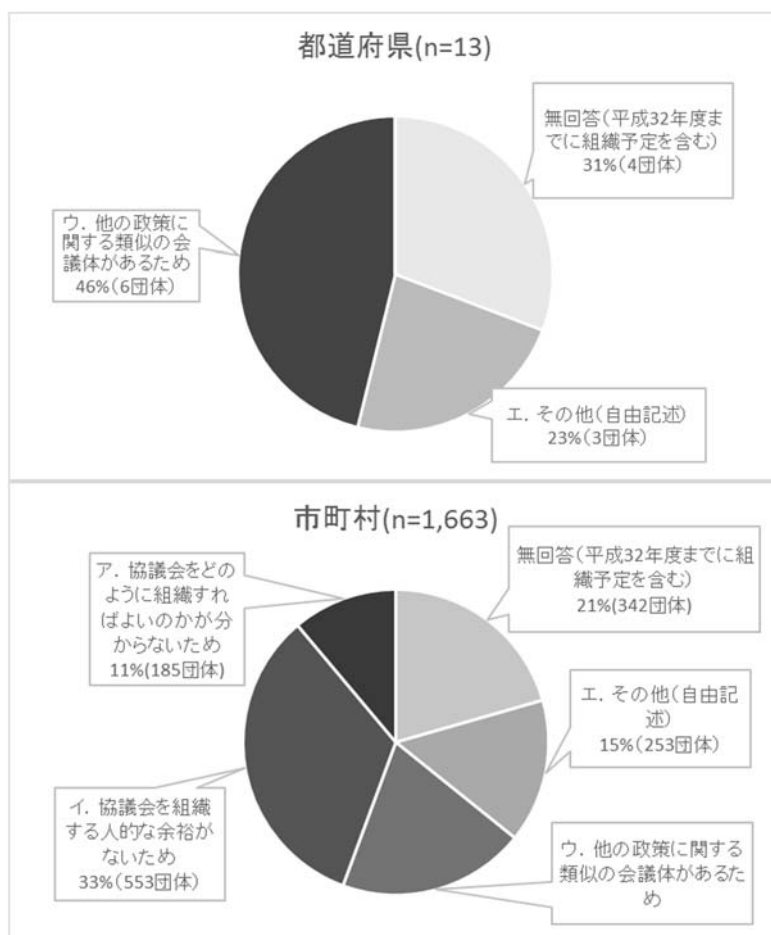
ア. 都道府県・市町村別の協議会の組織状況

本法第 23 条において、「地方公共団体は、当該地域において、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするために、関係機関により構成される協議会を組織することができる」と定められている。都道府県、市町村別の協議会の組織状況は以下のとおり。



イ. 都道府県・市町村別の協議会を組織しない理由

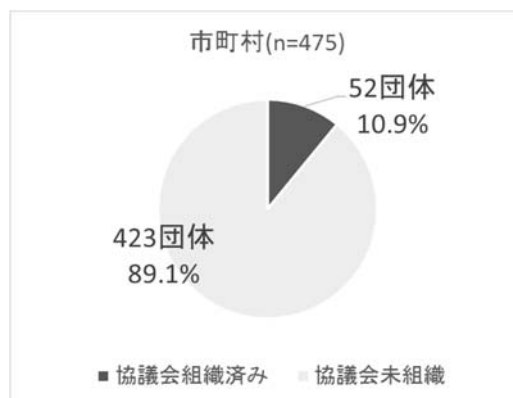
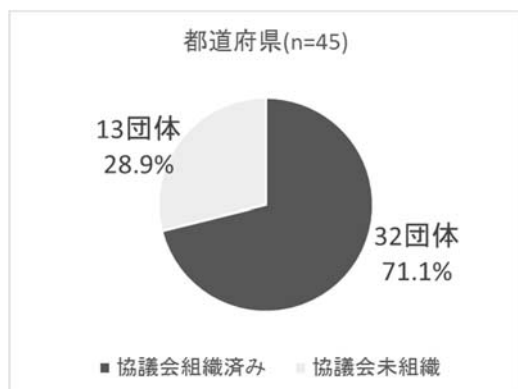
協議会を組織していない都道府県(13 団体)、市町村(1,663 団体)にその理由を調査した結果は以下のとおり。



第1部 職業生活における女性活躍の現状

ウ. 都道府県・市町村別の推進計画を策定している自治体の協議会の組織状況

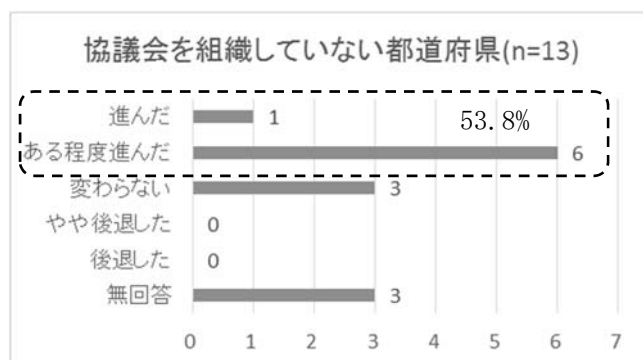
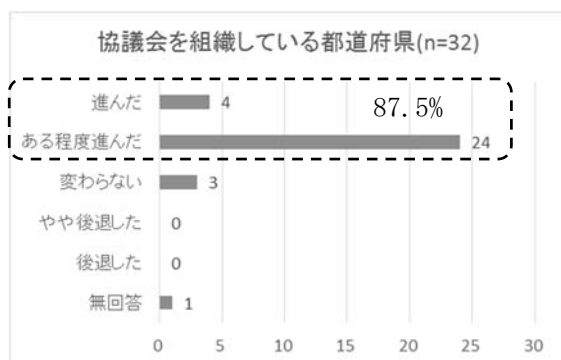
推進計画を策定している都道府県（45 団体）と市町村（475 団体）の協議会の組織状況は以下のとおり。



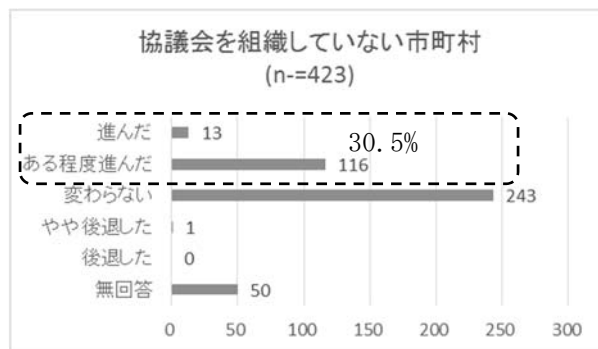
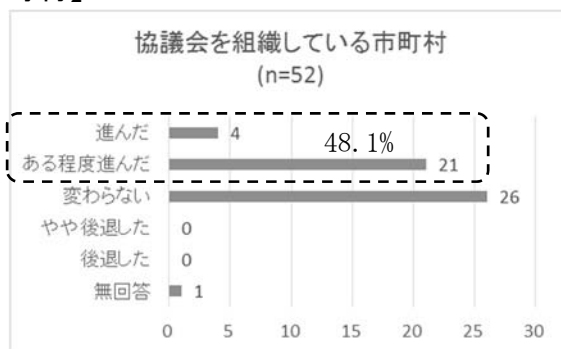
エ. 協議会有無別の推進計画の策定や取組を通じた女性の活躍状況

以下は、先述の⑤の調査のうち、協議会を組織している都道府県（32 団体）及び市町村（52 団体）の5段階の結果と、協議会を組織していない都道府県（13 団体）及び市町村（423 団体）の5段階の結果を比較した結果である。

【都道府県】



【市町村】



都道府県においては7割以上が協議会を組織しているものの、市町村ではほとんど組織されていない。市町村においては、協議会を組織しない理由として、推進計画の策定と同様に「人的な余裕がない」ことが最も多い理由である、また、「他の政策に関する類似の会議体がある」ことも主な理由となっている。

さらに、推進計画を策定済みの都道府県、市町村ともに、協議会を組織している自治体は、協議会を組織していない自治体に比べ、女性の活躍状況が「進んだ」または「ある程度進んだ」と回答している割合が多いことが分かった。

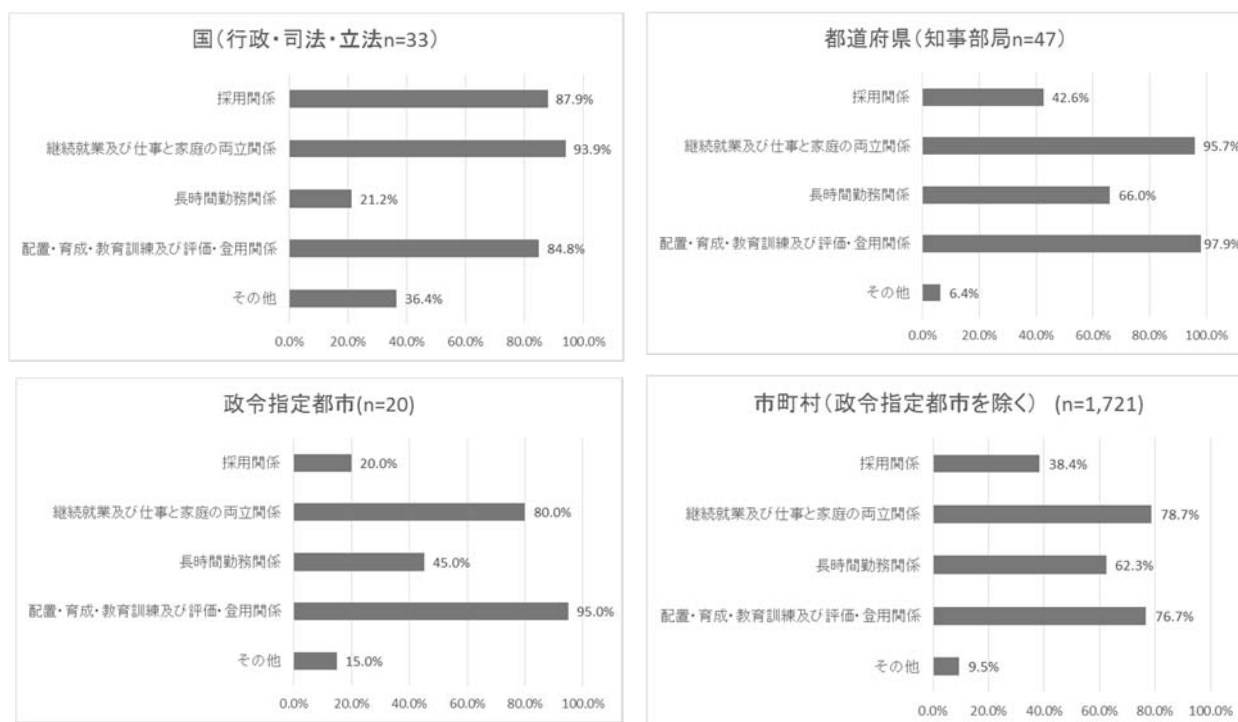
(2) 行動計画

行動計画とは、事業主によって定められた各団体における女性の活躍の推進に関する計画のことである。（国、地方公共団体は全て義務）

本法第 15 条において「国・地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、事業主行動計画策定指針に即して事業主行動計画を定めなければならない。」とされている。また、本法第 17 条において「特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない」と定められている。また、基本方針及び「事業主行動計画策定指針」（平成 27 年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第 1 号）において、平等取扱の原則及び成績主義の原則といった公務員法制や各機関の特性に留意しつつ、特定事業主における取組が、公的部門として一般事業主を率先垂範でできるものとなるよう期待されている。これらの規定を受け、国・地方公共団体の全てで行動計画が策定され、女性の職業生活における活躍に関する情報が定期的に公表されている。内閣府は、これらの情報を「女性活躍推進法『見える化』サイト」に一覧化して掲載している。

①国・都道府県・政令指定都市・市町村別の数値目標の設定状況（本法第 15 条）

行動計画の策定にあたっては、職場内における女性の活躍状況を把握・分析し、その結果事業主にとって課題であると判断されたものに対し、数値を用いて定量的に目標を設定すること、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値の目標の設定を行うことが効果的であるとされている。以下は、各事業主が数値目標を定めた項目を事業主行動計画策定指針別紙五に基づく 4 つの区分に分類して設定状況を調査した結果である。



(参考)【事業主行動計画策定指針別紙五】

区分 1 : 「採用関係」(採用した職員に占める女性職員の割合、採用試験の受験者の総数に占める女性の割合、中途採用の男女別の実績 など)

区分 2 : 「継続就業及び仕事と家庭の両立関係」(男女別の育児休業取得率及び平均取得期間、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数、管理的地位にある職員及び男女の職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識 など)

区分 3 : 「長時間勤務関係」(職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間、管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間、年次休暇等の取得率 など)

区分 4 : 「配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係」(管理的地位にある職員に占める女性職員の割合、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合、人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況、各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別の割合、人事評価の結果における男女の差異 など)

その他 : 行動計画の認知率 など

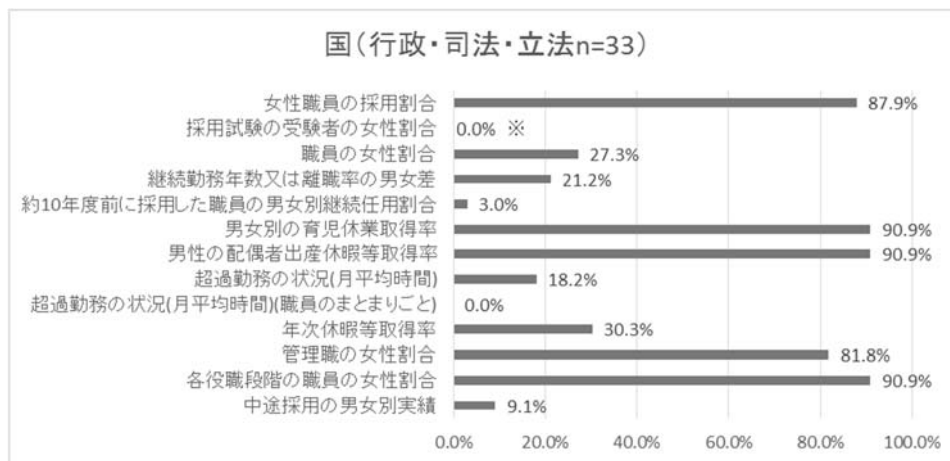
「継続就業及び仕事と家庭の両立関係」や「配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係」については、どちらも 7 割以上の事業主が数値目標を設定している。一方で、「採用関係」は地方公共団体で 5 割以下、「長時間勤務関係」は国、政令指定都市で 5 割以下と、数値目標を設定した区分に偏りが見られる。

第1部 職業生活における女性活躍の現状

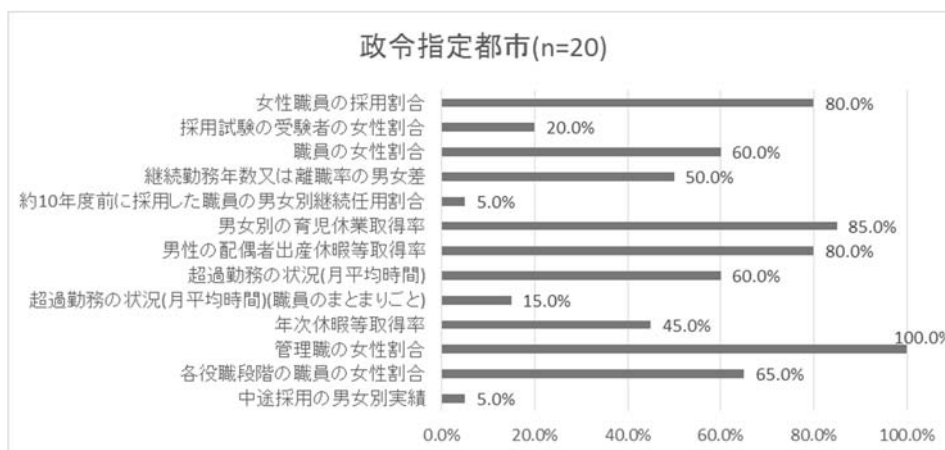
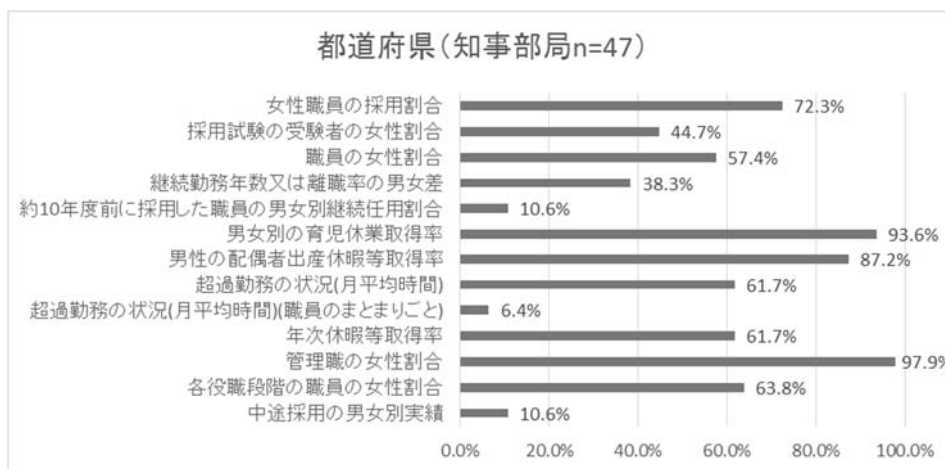
②国・都道府県・政令指定都市・市町村別の情報公表の状況（本法第17条）

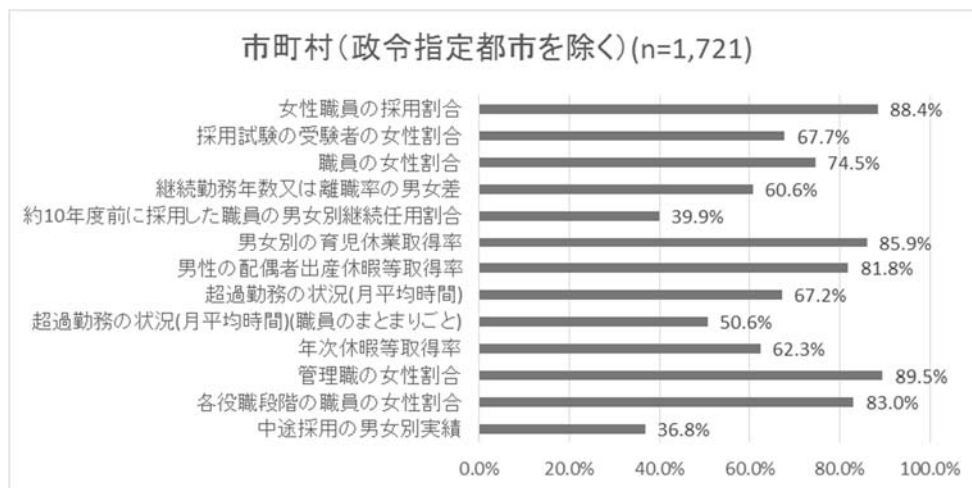
情報公表とは、事業主が、内閣府令で定める女性の活躍状況に関する項目（以下のグラフに記載した13項目）から選択して、定期的に公表するものである（義務）。

女性の職業選択に資する情報を積極的に公表することは、就職活動中の学生等、特に女性の求職者にとっては、継続的に就業するという観点からも、就職先を検討する上で事前に就職先の状況を理解することは重要である。以下は、平成29年度の情報公表において各事業主が公表した項目を調査した結果である。



※「採用試験の受験者の女性割合」については、人事院が一括して実施する国家公務員採用試験は対象外



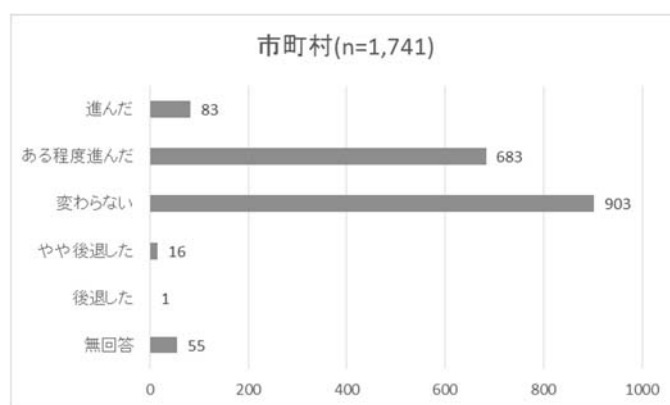
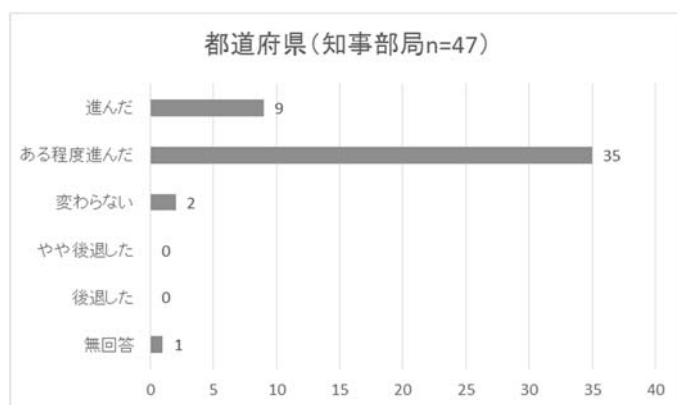


「男女別の育児休業取得率」「男性の配偶者出産休暇等取得率」「管理職の女性割合」は、国・地方公共団体の全てにおいて、8割以上が公表しているものの、「超過勤務の状況」については、国は2割以下、都道府県、政令指定都市、市町村は約6割と公表が進んでいない。

また、「約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合」「中途採用の男女別実績」については、国、政令指定都市では1割以下、都道府県では約1割、市町村で約4割とほとんど公表されていない。

③都道府県・市町村別の行動計画の策定や取組を通じた女性の活躍状況

行動計画の策定や取組を通して各団体における女性の活躍がどのように変化したか、「進んだ」、「ある程度進んだ」、「変わらない」、「やや後退した」、「後退した」の5段階で調査している。以下はその調査結果である。



全自治体が行動計画を策定しているものの、女性の活躍が「進んだ」と感じている自治体が少ない。都道府県においては、ほとんどの自治体が「ある程度進んだ」に留まっており、また、市町村については、「進んだ」と「ある程度進んだ」と感じている自治体の合計よりも「変わらない」と感じている自治体の方が多い。

以上のことから、行動計画の策定は一つのステップに過ぎず、計画に基づく具体的な取組の実施が今後の女性活躍の推進に結びつくと考えられる。

(3) 現状の分析に基づく課題

① 市町村推進計画の策定の促進

女性の職業生活における活躍状況は地域によって異なるため、地域の実情やニーズを把握・分析した上で取組を進めることが求められている。この点で、推進計画を策定して取組を進めることは効果的な手法であると言えるが、市町村における策定率は3割にも満たないのが現状である。推進計画を策定していない理由として、策定に要する人的余裕がないとの回答が一定程度見受けられた。確かに、人口規模別の策定率では、人口3万人未満の自治体における低さが顕著に見られ、人口規模に比例して職員規模も少数であることに由来するものと考えられる。したがって、職員規模の小さい自治体でも推進計画を策定できるような支援を行う必要がある。また、推進計画を男女共同参画計画と一体として策定することには一定のメリットがあると考えられ、推進計画未策定の自治体の多くは男女共同参画計画を策定済みであることから、男女共同参画計画との一体型として推進計画を策定することの有効性を示していく必要がある。

② 推進計画及び行動計画に基づく取組の促進

推進計画及び行動計画のいずれにも共通して、計画を策定している場合であっても、各地域における女性の活躍が「進んだ」と感じているとの回答が少ないことが見て取れた。先行調査は、本法の完全施行から1年程度しか経過していない時期に行っていることを考えると、これまでは全体の傾向として計画を策定する段階にあり、計画に基づく取組の実施の段階まではあまり進んでいないことが考えられる。したがって、今後は計画に基づく取組の実施を促進することが求められる。

また、行動計画においては、設定された目標や公表された項目において偏りが見られた。例えば、公表項目について、「男女別の育児休業取得率」や「管理職の女性割合」は国・地方公共団体のいずれも8割以上が公表しているが、「超過勤務の状況」は、国は2割以下であり、地方公共団体でも約6割と公表が進んでいない。こういった偏りは特定事業主における女性活躍推進の取組自体の偏りにつながることも考えられることから、各分野において等しく取組が進むような支援が必要であると考えられる。

なお、推進計画に基づく取組を推進していく上で協議会を活用することも効果的であるところ、推進計画を策定済みの自治体においても、協議会を組織していない自治体が多いことから、協議会の有効な活用方法について周知し、協議会の設置・活用を促す必要もあると考えられる。

2. 国及び地方公共団体の具体的な取組についての調査

2-1 調査の目的

先行調査の分析により抽出した課題に対して、以下のとおり対応することとした。

①市町村推進計画策定の促進

市町村に対し、推進計画の策定を促すため、人的な余裕のない自治体でも基本的な要素を備えた推進計画が策定できるような支援ツール（策定支援マニュアル等）を作成し、周知する。

②推進計画及び行動計画に基づく取組の促進

推進計画及び行動計画に基づく取組を活性化し、あらゆる分野において取組が進むよう促すため、各分野の好事例を集めた支援ツール（好事例集等）を作成して周知する。

以上①及び②の対応を行うために必要な情報収集を目的として、国及び地方公共団体に対し調査（ヒアリング調査）を実施した。

2-2 調査方法・時期

調査方法

訪問によるヒアリング調査

調査時期

平成 29 年 10 月～平成 30 年 2 月

2-3 調査の概要

（1）調査対象

国及び地方公共団体を対象に、併せて 19 件について調査した。

	件数	調査先
国	1 件	法務省
都道府県	7 件	宮城県、山形県、茨城県、岐阜県、京都府、広島県、福岡県
政令指定都市	3 件	宮城県仙台市、神奈川県横浜市、福岡県北九州市
市	5 件	茨城県日立市、岐阜県飛騨市、石川県金沢市、石川県小松市、広島県竹原市
町村	3 件	山形県大石田町、茨城県五霞町、大阪府千早赤阪村
合計	19 件	

（２）調査先選定理由

① 「推進計画策定支援マニュアル」の作成に資する情報収集

推進計画の策定率が低い人口 3 万人未満の市町村で、推進計画を策定している自治体から選定した。

② 「推進計画に基づく取組好事例集」の作成に資する情報収集

協議会の組織率が低いことを受け、協議会の活用事例も候補に入れながら、基本方針に示された取組を実施している自治体から、取組内容に偏りが出ないように選定した。

（また、男女共同参画センターの活用事例についても併せてヒアリングを実施。）

③ 「行動計画に基づく取組好事例集」の作成に資する情報収集

特徴的な取組を実施している自治体から、取組内容に偏りが出ないように選定した。
また、国の機関にとっても参考となる取組を実施している自治体を選定した。

※ 上記①～③の選定にあたっては、地域に偏りが生じないように考慮した。また、上記②、③の選定にあたっては人口規模に偏りが生じないように考慮した。

（３）ヒアリング調査の結果概要

推進計画及び行動計画についてヒアリング調査を実施した。以下は、その調査結果の概要である。

①推進計画

地域	調査項目	概要
宮城県	計画名（策定年月）	「宮城県男女共同参画基本計画（第 3 次）」（平成 29 年 3 月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて策定。
	2. 状況把握	「宮城県女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」（平成 27 年度）を実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	家事・育児等の家庭生活のために、配置や時間外労働に制約があると考えている女性が多い。 固定的役割分担意識が強く根付いている。
	4. 計画及び目標の策定	職場における女性の参画の促進に向けたポジティブ・アクションの推進。
	5. 具体的な取組	「みやぎの女性活躍促進サポーター養成研修事業」による職場における女性の参画の促進。 「みやぎイクボス同盟」等による企業や男性の意識改革。
	6. 計画や取組に対する評価	現状及び施策の実施状況について、「宮城県男女共同参画審議会」及び市内組織「男女共同参画施策推進本部」にて毎年度審議し、公表している。
宮城県 仙台市	計画名（策定年月）	「仙台市働く女性の活躍推進計画」（平成 28 年 3 月）
	1. 計画策定の経緯	市内における女性活躍への取組意識が高く、男女共同参画計画の改定に併せて策定。
	2. 状況把握	「市民意識調査」（平成 26 年度）を実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	企業等における女性登用に向けた啓発と支援が不十分。
	4. 計画及び目標の策定	企業における性別にとらわれない能力開発や、能力・適性を重視した登用を促すため、広報・啓発に努める。女性従業員の

第1部 職業生活における女性活躍の現状

		活躍推進に取り組む企業等を支援する。
	5. 具体的な取組	女性管理職候補の育成を目指す「企業の未来プロジェクト」の実施。
	6. 計画や取組に対する評価	仙台市男女共同参画推進審議会で推進状況を定期的に評価。
山形県	計画名（策定年月）	「山形県男女共同参画計画」（平成28年3月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて策定。
	2. 状況把握	「ワーク・ライフ・バランスおよび男女共同参画に関する県民意識調査」、「女性の活躍推進に向けた企業実態調査」（平成26年度）の実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	子育てや介護等により離職し、再就職を希望する女性の相談やキャリアアップのための支援、子育て支援などの充実を図る必要がある。
	4. 計画及び目標の策定	離職した女性の再就職に向けて、仕事と子育てのワンストップ支援の強化。
	5. 具体的な取組	女性の再就職等を支援するためのワンストップ支援窓口である「マザーズジョブサポート山形」、「マザーズジョブサポート庄内」の開設。
	6. 計画や取組に対する評価	山形県男女共同参画審議会及び山形県男女共同参画推進本部会議において、施策の実施状況や目標の達成状況を把握・点検する。
山形県大石田町	計画名（策定年月）	「大石田町男女共同参画計画」（平成29年3月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画と併せて策定。
	2. 状況把握	「大石田町男女共同参画計画策定に係る町民意識調査」（平成28年度）（男女800人に対するアンケート調査）の実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	雇用の場における男女の格差や性別による固定観念が依然として残っている。
	4. 計画及び目標の策定	働く場における男女平等の確保と支援。
	5. 具体的な取組	ポジティブアクションの理解のための啓発、女性が活躍できる環境整備のための取組支援を実施。
	6. 計画や取組に対する評価	町民や有識者等から構成された組織において、数値目標の達成状況を評価。
茨城県	計画名（策定年月）	「茨城県女性活躍推進計画」（平成29年3月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画で定める女性の職業生活における活躍推進に関する施策を改めて整理し再構築した。
	2. 状況把握	主に「グラフで見る茨城県における女性労働者の概要（茨城県労働局作成）」や就業構造基本調査（総務省）による把握。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	県内の大部分を占める中小企業での取組促進が必要。管理職に占める女性の割合が低い。女性の非正規労働者が増加している。
	4. 計画及び目標の策定	女性活躍に向けた事業者や女性自身の意識改革、中小企業を中心とした男女が共に働きやすい職場づくりの推進。
	5. 具体的な取組	企業認定や補助金などの企業向けのインセンティブ付与。キャリア相談窓口の設置や県委嘱メンターとの交流などの女性向けのキャリア形成支援。
	6. 計画や取組に対する評価	女性活躍推進法に基づく協議会（いばらき女性活躍推進会議）において推進状況を評価。
茨城県日立市	計画名（策定年月）	「第3次ひたち男女共同参画計画」（平成29年3月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて策定。

第1部 職業生活における女性活躍の現状

	2. 状況把握	「日立市に住む男女の生活と意識の調査」（平成27年）を実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	子育てのために就業を一時中断し、子どもが大きくなってから再就職しようとする女性が多い。
	4. 計画及び目標の策定	女性の意識向上や就業支援。
	5. 具体的な取組	女性の人材育成講座や潜在保育士就業支援講座の実施。女性の就業専門資格取得などの支援。
	6. 計画や取組に対する評価	「日立市男女共同参画審議会」において推進状況を評価・審議。市民意識調査を実施し、計画の推進による変化を検証。
茨城県 五霞町	計画名（策定年月）	「五霞町男女共同参画推進プラン（後期）」（平成29年4月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて策定。
	2. 状況把握	「男女共同参画社会に関する町民意識調査」（平成28年度）の実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	職場の中では男性の方が女性より優遇されていると考えている人が依然として多い。
	4. 計画及び目標の策定	働きやすい就労環境への整備にむけ、事業主及び管理職の意識啓発に努める。
	5. 具体的な取組	町内事業所に対して、女性活躍推進法について周知し、事業主行動計画の策定状況の調査・啓発を図る。職員に対して、年齢・階級別の研修会を定期的に開催し意識の向上を図る。
	6. 計画や取組に対する評価	男女共同参画担当部署において、数値目標の達成状況に基づき評価を行う。
神奈川県 横浜市	計画名（策定年月）	「第4次横浜市男女共同参画行動計画」（平成28年3月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて策定。
	2. 状況把握	「横浜市女性の就業ニーズ調査」（平成26年度）、「男女共同参画に関する事業所調査」（平成27年度）、「男女共同参画に関する市民意識調査」（平成27年度）の実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	東京等市外への長時間通勤者が多く、出産離職の傾向からM字の谷が深い。しかし、再び働きたいとのニーズは高い。
	4. 計画及び目標の策定	市内企業での女性雇用の促進に向けた働きやすい職場づくりや起業など多様な働き方の促進。
	5. 具体的な取組	住居と中小企業が集積するエリアが隣接する地域で、地域限定主婦層就労支援事業「ココチャレ！」として、企業見学会や交流会、主婦向けセミナー等をモデル実施等。
	6. 計画や取組に対する評価	横浜市女性活躍推進協議会において推進状況及び施策の実施状況の評価。
岐阜県	計画名（策定年月）	「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画」（平成29年3月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定時期（平成30年度）まで期間が空くため、女性活躍推進計画を単独で策定。
	2. 状況把握	「岐阜県女性の活躍推進に関する調査」、「女性の活躍支援拠点に関する調査報告」（平成27年度）を実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	25～34歳の女性の労働力率が全国に比べて低く、「管理的職業従事者」に占める女性の割合は全国で最も※低い。（※H22国勢調査による）
	4. 計画及び目標の策定	女性の活躍推進に向けた組織風土づくり ワーク・ライフ・バランスの実現、働き方改革の推進に向けた環境整備 女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援
	5. 具体的な取組	女性社員活躍推進セミナーの開催、ロールモデルとの交流会、研修会等の実施。
	6. 計画や取組に対する評価	清流の国ぎふ女性の活躍推進会議において取組状況の評価・検証を実施。

第1部 職業生活における女性活躍の現状

岐阜県 飛騨市	計画名（策定年月）	「第2次飛騨市男女共同参画基本計画」（平成28年1月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて策定。
	2. 状況把握	「市民アンケート」（平成25年度）を実施。
	3. 地域のニーズ（課題抽出）の把握	女性の就業率は徐々に向上しているが、仕事と家庭生活の両立ができる環境が不十分。
	4. 計画及び目標の策定	男女がともに働き続けられる労働条件と環境整備
	5. 具体的な取組	商工会や商工会議所と連携し、ポジティブ・アクションの推進を啓発。中堅女性社員を対象に「家事・育児の両立」、「管理職への登用」等について意見を聴取するワーキングウーマンミーティングを開催。
	6. 計画や取組に対する評価	指標の達成状況や施策の実施、進捗状況などの点検・評価を実施し、飛騨市男女共同参画推進協議会に報告する。
石川県 金沢市	計画名（策定年月）	「新金沢市男女共同参画推進行動計画（改訂版）」（平成29年4月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて策定。
	2. 状況把握	「市民意識調査」（平成28年度）の実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	「家事・育児の負担」が障害となり働き続けることができない女性が多い。
	4. 計画及び目標の策定	柔軟な働き方に対応した環境整備を進めることが必要。
	5. 具体的な取組	学生が企業に対して女性活躍に係る実態調査・取材を行い、女性活躍や柔軟な働き方を考える「女性活躍かなざわスタイル発信事業」等の実施。
	6. 計画や取組に対する評価	金沢市男共同参画推進条例に基づき、毎年、進捗状況及び施策の実施状況について調査・公表している。
石川県 小松市	計画名（策定年月）	「『共同参画のまち こまつ』への道しるべ」（平成28年4月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて作成。
	2. 状況把握	「男女共同参画に関する市民アンケート調査」（平成27年度）を実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	仕事と家庭生活の両立のために「長時間労働が無くなること」「育児・介護のための柔軟な働き方の制度が充実すること」を求める女性が多い。
	4. 計画及び目標の策定	長時間労働を改め効率を重視した働き方や、短時間勤務などの柔軟な働き方への転換の促進。
	5. 具体的な取組	社会保険労務士事業所に派遣しアドバイスを行う「ワーク・ライフ・バランスアドバイザー派遣事業」の実施。
	6. 計画や取組に対する評価	「こまつ女性の活躍とワーク・ライフ・バランスを考える協議会」において推進状況を評価。
京都府	計画名（策定年月）	「京都女性活躍応援計画」（平成28年3月）
	1. 計画策定の経緯	経済団体と行政で組織された「輝く女性応援京都会議」（平成27年3月設立）において、女性の活躍を推進するための基本的な考え方として「京都女性活躍応援計画」を策定し、これを女性活躍推進法に基づく推進計画として位置づけた。
	2. 状況把握	「女性活躍実態調査」（平成27年度）を実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	就業を希望しながら就業していない女性が多い。 また、職場における性別役割分担意識や仕事と家庭の両立が困難等の理由により、女性の登用が進んでいない。
	4. 計画及び目標の策定	積極的な人材発掘・能力開発・登用等の推進

第 1 部 職業生活における女性活躍の現状

	5. 具体的な取組	子育てと就業をワンストップで支援する「マザーズジョブカフェ」や、企業や労働者が女性活躍推進のための研修、交流、政策立案・実践を行う場（「京都ウィメンズアカデミー」）の設置。
	6. 計画や取組に対する評価	輝く女性応援京都会議（協議会）において推進状況を評価。
大阪府 千早赤阪村	計画名（策定年月）	「第 2 期千早赤阪村男女共同参画推進計画」（平成 28 年 3 月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて策定。
	2. 状況把握	「男女共同参画に関する住民意識調査」（平成 27 年度）の実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	子どもができて働き続けたいと考えている女性が増えている一方で、育児や介護の負担等から働き続けられない女性がいる。
	4. 計画及び目標の策定	子育てや介護への支援体制の充実
	5. 具体的な取組	地域子育て支援センター等における子育て支援機能の充実。在宅介護サービスの充実。介護予防に関する普及・啓発。
	6. 計画や取組に対する評価	庁内推進体制である「千早赤阪村男女共同参画推本部」において、推進する上での問題や改善点等について議論する。
広島県	計画名（策定年月）	「広島県男女共同参画社会基本計画（第 4 次）」（平成 28 年 3 月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて策定。
	2. 状況把握	「広島県職場環境実態調査」（平成 27 年度）を実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	未だに多くの企業や団体において、女性が限られた職務に配置され、管理職に占める割合も低い状況にあるなど、職場における男女間の格差が存在している。
	4. 計画及び目標の策定	企業等での女性の積極的登用を図る。
	5. 具体的な取組	労働団体や国・県・市町により組織された「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」の活動による社会全体や企業の中で女性が活躍できる環境づくりのための機運醸成。優良事例を掲載する専用サイト「Hint!ひろしま」の公開。
	6. 計画や取組に対する評価	働き方改革推進・働く女性応援課が中心となり推進状況を評価。
広島県 竹原市	計画名（策定年月）	「第 2 次たけはら 21 男女共同参画プラン【実施事業編】」（平成 29 年 3 月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の実施事業部分の改定に併せて策定。
	2. 状況把握	「男女共同参画企業実態アンケート調査」、「男女共同参画に関する市民意識調査」（平成 28 年度）実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	女性の就業について、「家事・育児との両立」「企業の労働条件が整っていない」ことを理由として、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」と考える市民が多く、再就職のためには、「企業が積極的に再就職しやすい職場づくりをする」ことが課題となっている。
	4. 計画及び目標の策定	男女がともに働きやすい環境づくりへの支援。
	5. 具体的な取組	ハローワーク等の労働機関の求人情報など女性の再就職に関する情報提供、起業に関する融資制度等の情報提供。女性活躍推進に積極的な事業所の取組の紹介。
	6. 計画や取組に対する評価	毎年、庁内の推進会議で点検・評価した内容について、外部評価の場である竹原市男女共同参画推進協議会へ報告し意見を求めている。

第 1 部 職業生活における女性活躍の現状

福岡県	計画名（策定年月）	「第 4 次福岡県男女共同参画計画」（平成 28 年 3 月）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて作成。
	2. 状況把握	「男女共同参画社会に向けての意識調査」（平成 26 年度）を実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	若い世代から女性の人口が男性の人口を上回っている。経済を活性化させるためにも女性の活躍が求められている。
	4. 計画及び目標の策定	働く場における女性の活躍を促進するため、女性の就業継続の促進や男女の働き方の見直し、農林水産業等における女性の経営参画の促進等に取り組む。
	5. 具体的な取組	中小企業が抱える課題解決を支援するための実務専門家（社労士等）の派遣、経済団体等が行う女性活躍推進のための取組への助成。女性農業者や女子大学生の意見と企業のノウハウを結びつける場の創出。
	6. 計画や取組に対する評価	事業の実施状況や目標の達成状況を取りまとめ、「福岡県男女共同参画審議会」、「福岡県男女共同参画行政推進会議」で報告する。
福岡県 北九州市	計画名（策定年月）	「第 3 次北九州市男女共同参画基本計画」（平成 27 年 11 月改訂）
	1. 計画策定の経緯	男女共同参画計画の改定に併せて作成。
	2. 状況把握	「北九州市の男女共同参画社会に関する調査」（平成 23 年度）を実施。
	3. 地域のニーズの把握（課題抽出）	子育て期にあたる 30 代の女性労働力率（就業率）が低い。
	4. 計画及び目標の策定	女性の雇用の拡大。
	5. 具体的な取組	関係部局・関係団体と連携して「ウーマンワークカフェ北九州」を設置し、女性の雇用の拡大、キャリアアップ等をトータル的に支援。
	6. 計画や取組に対する評価	北九州市男女共同参画審議会において推進状況を評価。

第 1 部 職業生活における女性活躍の現状

②行動計画

地域	調査項目	概要
宮城県	計画名（策定年月）	「宮城県特定事業主行動計画」（平成 28 年 3 月）
	1. 状況把握・課題抽出	女性職員の採用割合が低い。職員採用試験を受験する女性の割合を引き上げる必要がある。
	2. 計画及び目標の策定	大卒・短大卒・高卒試験の受験者及び選考考査の受考者の女性割合を 40%程度にする（平成 32 年度末まで）。
	3. 具体的な取組内容	職員採用説明会において、幅広い世代から女性職員を積極的に起用し女性を対象としたブースを設置し、女性にとって働きやすい環境であることや、やりがいのある仕事であることなどの P R を実施。
	4. 計画や取組に対する評価	他部署と連携しながら達成状況を評価。
宮城県 仙台市	計画名（策定年月）	「女性職員活躍推進プラン」（平成 28 年 3 月）
	1. 状況把握・課題抽出	女性職員の採用割合が年々増加傾向であることから、今まで以上に様々な分野や管理的立場での女性職員の活躍を積極的に推進していくことが必要。
	2. 計画及び目標の策定	女性職員の人材育成や登用に関する取組の推進。 ・管理職に占める女性職員の割合を 20%以上にする（市長部局、平成 33 年 4 月まで） ・係長職昇任試験における女性職員の受験率を 30%以上にする（平成 32 年度まで）
	3. 具体的な取組内容	ロールモデルの紹介やキャリアデザイン研修等の開催。
	4. 計画や取組に対する評価	人事課を中心に達成状況を定期的に評価。
山形県	計画名（策定年月）	「山形県特定事業主行動計画」（平成 28 年 3 月）
	1. 状況把握・課題抽出	女性職員の管理職登用に関する意識が消極的。
	2. 計画及び目標の策定	管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合を 15%以上にする（平成 32 年度まで）。
	3. 具体的な取組内容	「山形県庁版女性職員ロールモデル集」の作成や女性職員の能力発揮に向けた職員研修などの実施。
	4. 計画や取組に対する評価	ワーク・ライフ・バランス推進委員会において達成状況を分析。
山形県 大石田町	計画名（策定年月）	「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」（平成 28 年 3 月）
	1. 状況把握・課題抽出	育児休業や配偶者出産休暇及び育児に関する休暇の取得が進まない。
	2. 計画及び目標の策定	・女性職員の育児休業取得率を 80%以上にする（平成 32 年度まで）。 ・男性職員の配偶者分娩休暇及び子の看護休暇の取得日数を上限の 50%以上にする（平成 32 年度末まで）。
	3. 具体的な取組内容	各種休暇制度の周知。制度利用者の昇格、昇任に不利にならない運用。
	4. 計画や取組に対する評価	人事課を中心に達成状況を評価。
茨城県	計画名（策定年月）	「茨城県女性職員活躍推進プラン」（平成 28 年 3 月）
	1. 状況把握・課題抽出	係長級における女性職員の割合は全国でも上位だが、課長級以上、課長補佐級に占める割合は低位。
	2. 計画及び目標の策定	役職毎の女性割合を課長級以上 13%、課長補佐級 20%、係長 30%以上にする（平成 32 年度まで）。

第1部 職業生活における女性活躍の現状

	3. 具体的な取組内容	男女偏りのない人事配置や国等の派遣等を通じたキャリア形成の支援のほか、在宅勤務等の多様で柔軟な働き方を導入。
	4. 計画や取組に対する評価	庁内関係課及び公募による女性職員で構成する委員会等において取組状況の検証及び課題整理等を実施。
茨城県 日立市	計画名（策定年月）	「日立市特定事業主行動計画（第3期計画）」（平成28年4月1日改訂）
	1. 状況把握・課題抽出	男性職員の子育て目的の休暇の取得率が低い。
	2. 計画及び目標の策定	配偶者出産休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）の取得率及び取得日数を100%にする（平成31年度まで）。
	3. 具体的な取組内容	子育て目的の休暇について取得計画表の提出を促進し、所属長は提出された計画表に基づく休暇取得の配慮を行う等、職場の理解が得られるための環境づくりを行う。
	4. 計画や取組に対する評価	各年度、実施状況の結果を基に分析や評価、推進にあたっての課題整理を行うとともに、ホームページにおいて公表を行う。
茨城県 五霞町	計画名（策定年月）	「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」（平成28年4月）
	1. 状況把握・課題抽出	全職員に占める女性職員の割合が低い。そのため女性管理職に占める割合も低くなっている。
	2. 計画及び目標の策定	・一般行政職における採用者の女性割合を40%以上にする（平成32年度）。 ・管理職に占める女性割合を25%以上にする（平成32年度）。
	3. 具体的な取組内容	女性が活躍できる職場であることを職員募集チラシ等で広報。各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成のための研修等の実施。
	4. 計画や取組に対する評価	総務課が中心となり組織全体で取組の実施状況や数値目標の達成状況を点検・評価。
神奈川県 横浜市	計画名（策定年月）	「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム」（平成28年3月）
	1. 状況把握・課題抽出	全職員に占める女性割合が上昇している一方で、女性責任職（係長級～区局長級）十分に増えていない。
	2. 計画及び目標の策定	女性職員の責任職への登用を拡大。 課長級以上に占める女性割合を30%以上にする（平成31年度まで）。
	3. 具体的な取組内容	女性責任職が比較的少ない部署に女性職員を積極的に配置。女性にとって身近で多様なロールモデルを増やす。
	4. 計画や取組に対する評価	横浜市男女共同参画推進会議に、実施状況等を報告し、助言を受ける。また、数値目標の達成状況や取組の実施状況の点検（年1回程度）等を行うとともに、必要に応じて職員アンケートを実施。
岐阜県	計画名（策定年月）	「岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」（平成28年3月）
	1. 状況把握・課題抽出	女性職員の登用が進んでいない。
	2. 計画及び目標の策定	女性の管理職員とその候補者となる課長補佐相当職（課長補佐・係長級）の登用の推進。 ・女性管理職の割合を20%にする（平成32年4月まで）。 ・女性課長補佐相当職（課長補佐・係長級）の割合を25%にする（平成32年4月まで）。
	3. 具体的な取組内容	これまであまり女性職員が配置されていなかった所属に意欲と能力のある女性職員を積極的に配置。 職場の悩み等に関する相談窓口の充実。
	4. 計画や取組に対する評価	各年度の実施状況について、翌年度に把握・公表。 把握した結果を踏えてワーク・ライフバランスや女性職

第 1 部 職業生活における女性活躍の現状

		員の活躍の推進に資するよう、分析や評価、推進にあたっての課題整理を行う。
岐阜県 飛騨市	計画名（策定年月）	「飛騨市における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」（平成 28 年 4 月）
	1. 状況把握・課題抽出	女性職員の昇任試験受験率が低い。
	2. 計画及び目標の策定	女性職員の意識調査や意識改革を進め、受験者の増加を図る。係長以上の女性職員の受験者数割合を 40%以上にする（平成 32 年）。
	3. 具体的な取組内容	係長以上の人材プール確保を念頭においた人材育成を行う。
	4. 計画や取組に対する評価	総務課を中心に達成状況进行评估。
石川県 金沢市	計画名（策定年月）	「金沢市職員女性活躍推進プラン」（平成 28 年 4 月）
	1. 状況把握・課題抽出	年次有給休暇取得率が低い。
	2. 計画及び目標の策定	年次有給休暇の平均取得日数を 12 日以上にする（平成 31 年度まで）。
	3. 具体的な取組内容	「メモリアル休暇」「リフレッシュ休暇」「ハッピーファミリー休暇」等の連続した年次有給休暇等の取得の促進。
	4. 計画や取組に対する評価	金沢市職員女性活躍推進プラン策定・実施庁内連絡会において、年度ごとに計画の実施状況の把握・点検、見直しを実施。
石川県 小松市	計画名（策定年月）	「女性活躍推進及び次世代育成支援対策推進に係る特定事業主行動計画」（平成 28 年 4 月）
	1. 状況把握・課題抽出	男性職員の育児休業取得率が低い。
	2. 計画及び目標の策定	男性の育児休業取得率を 15%以上にする（平成 31 年度まで）。
	3. 具体的な取組内容	3 歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「育児を行う男性職員のための育児支援プログラム（パパプログラム）」の周知。
	4. 計画や取組に対する評価	各部署の管理者等で構成する「女性活躍推進及び次世代育成支援対策推進委員会」を設置し、取組の実施状況・数値目標の達成状況进行评估。
京都府	計画名（策定年月）	「京都府における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（平成 28 年 4 月）
	1. 状況把握・課題抽出	管理職の女性割合が低くロールモデルとなる女性職員が少ない。
	2. 計画及び目標の策定	管理候補者の人材プールを確保するため、管理職比率のみならず、役付職員の女性比率についても目標を設定。 ・管理的地位にある職員に占める女性比率を 17%にする（平成 31 年度まで）。 ・役付職員（係長相当職～主幹相当職）における女性職員の比率を 30%にする（平成 31 年度まで）。
	3. 具体的な取組内容	キャリア階級別に研修を実施（新規管理職研修等）。
	4. 計画や取組に対する評価	年度毎または半期毎に現状を把握し、取組の状況を全部局と共有し、効果を検証。
大阪府 千早赤阪村	計画名（策定年月）	「千早赤阪村における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（平成 28 年 3 月）
	1. 状況把握・課題抽出	男性の育児休業取得率や配偶者出産休暇取得率が低い。
	2. 計画及び目標の策定	・男性の育児休業取得率を 10%以上にする（平成 32 年度まで）。

第 1 部 職業生活における女性活躍の現状

		・男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率を 80%以上にする（平成 32 年度まで）。
	3. 具体的な取組内容	各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、電子掲示板等で常時閲覧可能にする。 育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに業務分担の見直し、必要に応じて臨時的任用制度の活用などにより代替要員を確保する。
	4. 計画や取組に対する評価	千早赤阪村女性職員活躍推進委員会において、取組の実施状況や数値目標の達成状況の評価。
広島県	計画名（策定年月）	「女性職員の活躍推進プログラム」（平成 28 年 3 月）
	1. 状況把握・課題抽出	年間を通じて 1 月当たり平均 2 桁以上の時間外勤務が発生している。
	2. 計画及び目標の策定	時間外勤務が年 280 時間を超える職場の半減を目指す。（平成 26 年度 88 所属）
	3. 具体的な取組内容	「時間外勤務縮減に向けた基本ルール」を策定。
	4. 計画や取組に対する評価	庁内全部局で構成する推進組織において、取組のモニタリングを実施。毎年、人事課において取組内容の点検・見直し、結果の公表等を実施。
広島県 竹原市	計画名（策定年月）	「竹原市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（平成 28 年 4 月）
	1. 状況把握・課題抽出	男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率が低い。
	2. 計画及び目標の策定	・男性職員の育児休業取得率を 10%以上にする（平成 32 年度までに）。 ・男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率を 50%以上にする（平成 32 年度までに）。
	3. 具体的な取組内容	各種両立支援制度に関する情報をまとめた「竹原市職員のための子育て応援ハンドブック」の周知。
	4. 計画や取組に対する評価	全部長を「推進員」と位置づけ、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行う。
福岡県	計画名（策定年月）	「福岡県特定事業主行動計画」（平成 28 年 3 月）
	1. 状況把握・課題抽出	管理職に占める女性職員の割合が低い。
	2. 計画及び目標の策定	・本庁課長相当職以上に占める女性職員の割合を 15%以上にする（平成 33 年度まで）。 ・本庁課長補佐相当職に占める女性職員の割合を 20%以上にする（平成 33 年度まで）。 ・本庁ライン係長相当職に占める女性職員の割合を 35%以上にする（平成 33 年度まで）。
	3. 具体的な取組内容	管理監督者研修等における意識啓発や、管理職の職員本人が自己の組織マネジメントを振り返り、気づきを与えるための自己チェックシートを配付。
	4. 計画や取組に対する評価	庁内の担当者が集まった委員会で目標の達成状況の評価。
福岡県 北九州市	計画名（策定年月）	「女性活躍推進アクションプラン第 2 期計画」（平成 26 年 2 月）
	1. 状況把握・課題抽出	女性職員は昇任チャレンジをためらう傾向が強い。
	2. 計画及び目標の策定	・女性管理職の割合を 15%以上にする（平成 30 年度まで） ・上司から期待され指導・育成されていると感じる女性の比率を 75%以上とする（平成 30 年度まで） ・男性の育児休業等の取得率を 20%以上とする（平成 30 年度の実績値）
	3. 具体的な取組内容	育成期の職員の短期間ジョブローテーションのほか、

第 1 部 職業生活における女性活躍の現状

		キャリア研修・メンター研修を実施。働き方の見直しや男性職員の育児参加も促進。
	4. 計画や取組に対する評価	市長をトップとする「女性活躍推進！本部」で毎年の進捗状況を確認するほか、各局区等においても、独自の取組みを実施することで取組みを推進。
法務省	計画名（策定年月）	「法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画（アット・ホームプラン）」（平成 28 年 3 月）
	1. 状況把握・課題抽出	女性刑務官、入国警備官については、他の職域と比較して離職率が高い。
	2. 計画及び目標の策定	・平成 27 年度以降向う 3 年間で女性刑務官を 200 名増配置する。 ・平成 27 年度以降向う 3 年間で女性入国警備官を 30 名増配置する。
	3. 具体的な取組内容	女子学生向けの説明会の開催。女性向けの採用パンフレットの作成。など
	4. 計画や取組に対する評価	省独自に行う「パイロットアクション実施状況のフォローアップ調査」において取組状況の報告と見直しを実施。

—第 2 部—

市町村推進計画策定支援マニュアル

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	32
---------------	----

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	33
2 状況の把握	34
3 課題の抽出	38
4 目標、施策の方向性の設定	45
5 具体的な施策の設定	52

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	56
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	60

III 計画の運用

1 推進体制	63
2 進捗管理等	63

IV 計画策定に関する法令等

1 関係法令等	64
2 法制定の背景	64
3 地方公共団体の責務、推進計画の必要性	64
4 女性活躍推進の基本原則	65
5 推進計画策定の留意点	65

(参考) 市町村推進計画の例

Aタイプ	68
Bタイプ	74
Cタイプ	80
Dタイプ	86
Aタイプ（男女共同参画計画と一体策定）	91

【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！

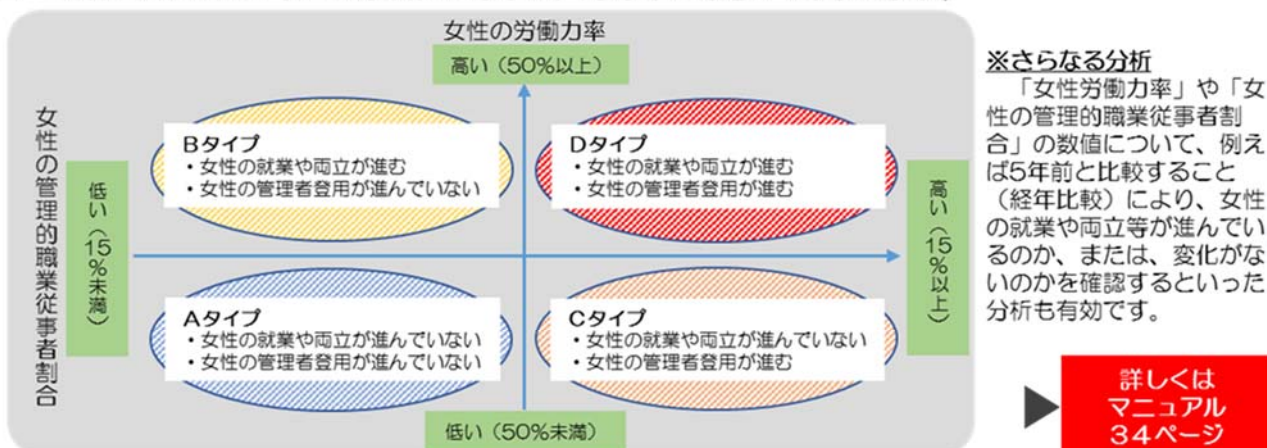
- 女性活躍推進法に基づき、市町村には働く場面における女性や企業に対する積極的なアプローチが求められています。
- 市町村は女性にとって身近な存在であり、地域のニーズを踏まえたきめ細やかなサポートを行うためにも、市町村推進計画の策定が有効です。

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。



- 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

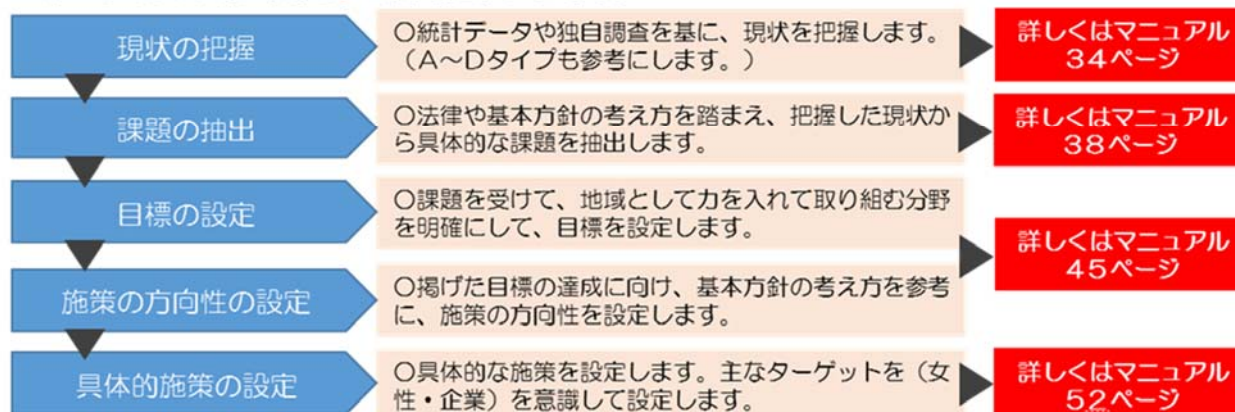
○独自調査例（市町村が設計して調査を行うもの）
住民意識調査（住民アンケート）、企業実態調査（企業アンケート）

詳しくは
マニュアル
56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

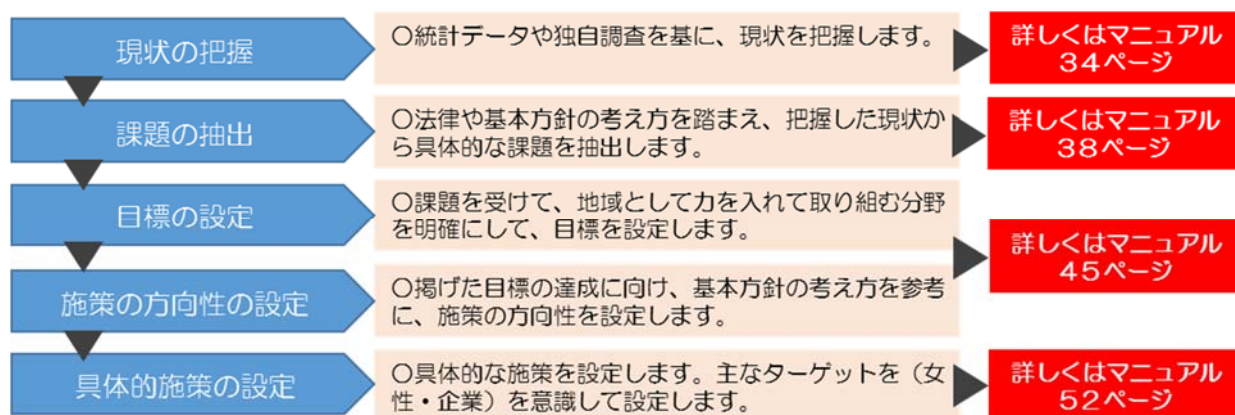
施策の方向性

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○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。

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。

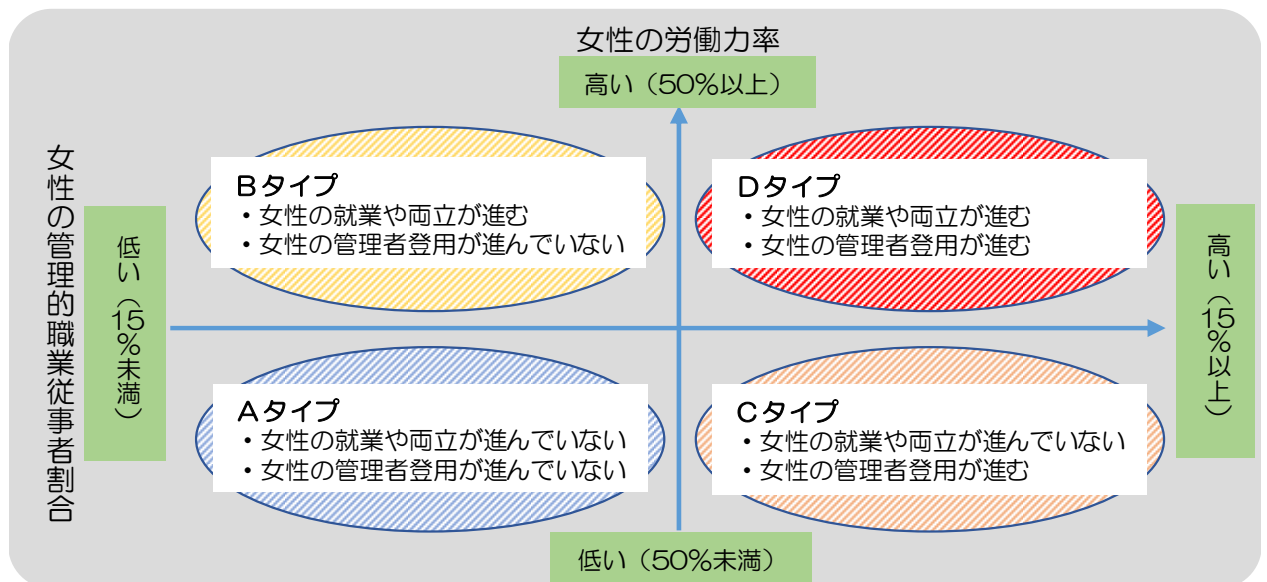
女性労働力率	50%未満	50%以上
全体と比較した傾向	低い傾向	高い傾向

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	
■「様々な場面においての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。	■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。 ■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。	B タイプ
■「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。	■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。	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	
■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。	■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。 ■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。 ■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。	A タイプ
■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。	■「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。 ■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。	A タイプ
■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。	■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。	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	
■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す。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。 ■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。	■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。	A、 B タイプ
■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。	■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。	B タイプ

※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	
■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「すぐでも、もしくは1年以内に就労したい」が22.8%となっています。	■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。	B タ イ プ

【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	
■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、女性の方が長く、女性は男性の 4 分の 3 程度にとどまっている。	■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。	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	
■「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。 ■「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。	■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労形態の普及に努めます。 ■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。	A、 B タイプ
■「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。		

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
■ 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
■ 「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」	○男性の意識と職場風土の改革 ○柔軟な働き方の推進
■ 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」	○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
■ 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

(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
■ 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	「女性の希望に沿ったキャリアアップを支援する」 「企業による女性の管理職登用を支援する」	○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 ○柔軟な働き方の推進
■ 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
■ 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

(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
■ 女性は限定的な運用になっている	「女性が自身の能力を発揮できる就業を支援する」 「職場における固定的性別役割分担意識を変革する」	○再就職支援 ○女性の参画が少ない分野での就業支援
■ 「女性の仕事ではない」との先入観や職場風土がある		○男性の意識と職場風土の改革 ○柔軟な働き方の推進
■ 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	「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) **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
■ 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	「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
■ 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	「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

(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
-	「企業による女性活躍推進の取組を促進する」 「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」	○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
-	「女性活躍推進に関する情報を収集し、積極的に提供する」	○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
-	「職場における女性の活躍に必要な環境を整備する」	○ハラスメントのない職場の実現

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の設定に関して、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
■ 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	○ 再就職支援 ○ 女性の参画が少ない分野での就業支援	■ 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
■ 「女性の仕事ではない」との先入観や職場風土がある	○ 男性の意識と職場風土の改革 ○ 柔軟な働き方の推進	■ 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
■ 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	○ 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実践促進	■ 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

		■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
■女性に限定的な運用になっている	○再就職支援 ○女性の参画が少ない分野での就業支援	■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
■「女性の仕事ではない」との先入観や職場風土がある	○男性の意識と職場風土の改革 ○柔軟な働き方の推進	■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
■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	○起業・創業支援 ○キャリア教育等の推進	■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
■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	○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	■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	■ 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
■ 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	○ 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	■ 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
-	○ 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	■ 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
-	○ 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	■ 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 C S V 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 C S V 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○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。

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。

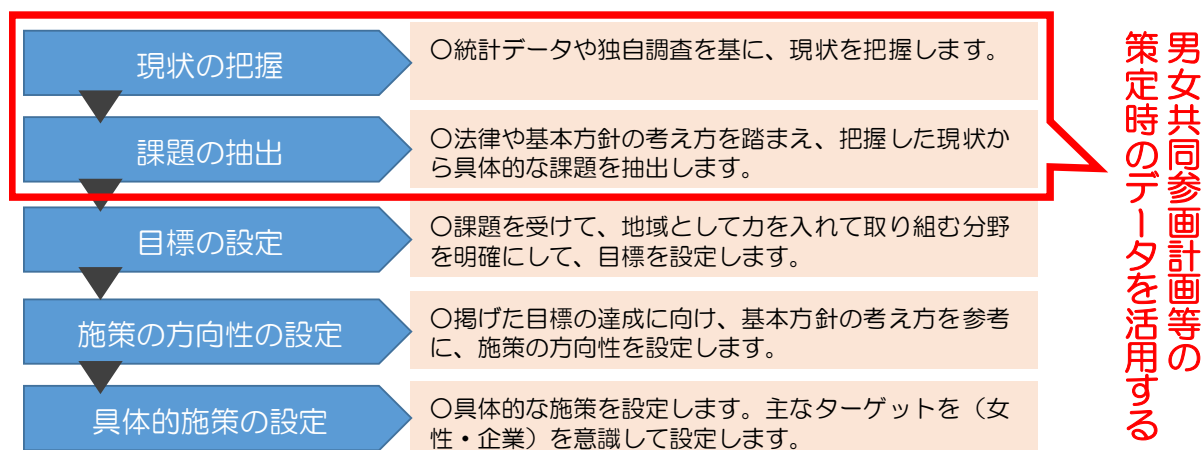
推進計画を男女共同参画計画と一体として策定する場合には、目標や施策の検討に資する状況把握や課題抽出にかかるコストを低減させるメリットが考えられます。また、推進計画は「女性の職業生活における活躍」の推進を進めるものであるが、男女共同参画計画に基づく男女共同参画社会の形成の取組と連携して進めることで、効果的な取組の実施につながることも考えられます。

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実情と課題を把握し、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。

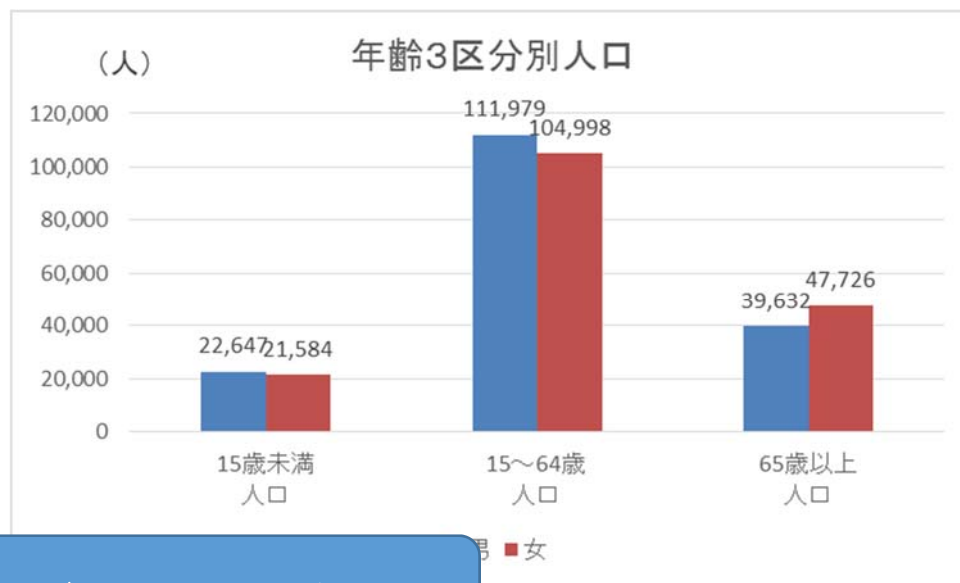
2 〇〇市における女性活躍の現状と課題

(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。

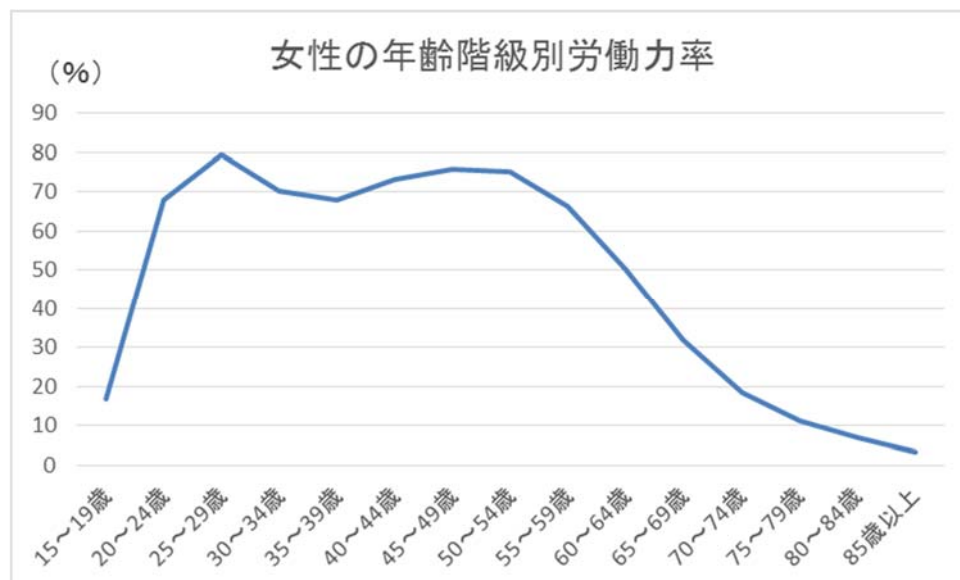
【市町村推進計画の例（Aタイプ）】



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。

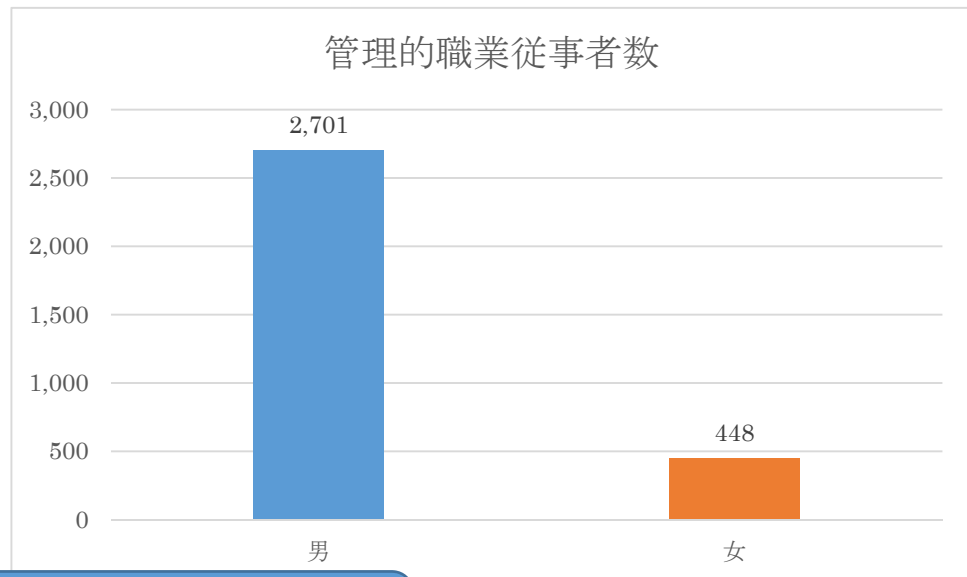


グラフはイメージです

【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。

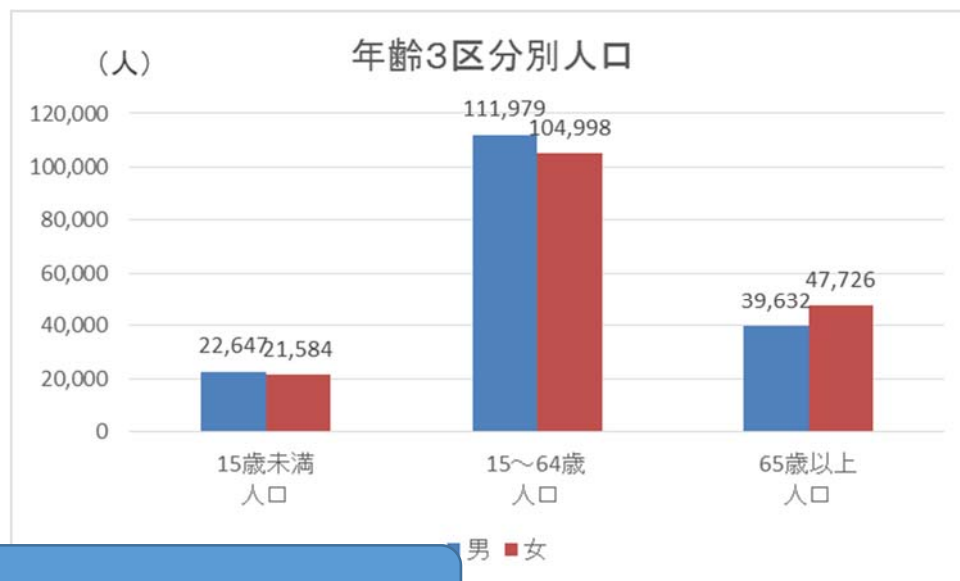
2 〇〇市における女性活躍の現状と課題

(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。

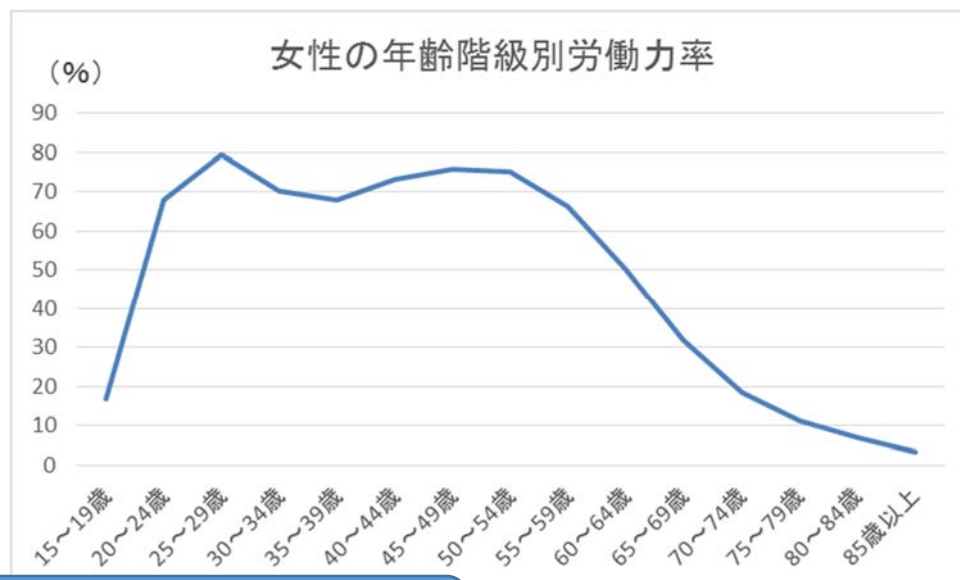
【市町村推進計画の例（Bタイプ）】



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。

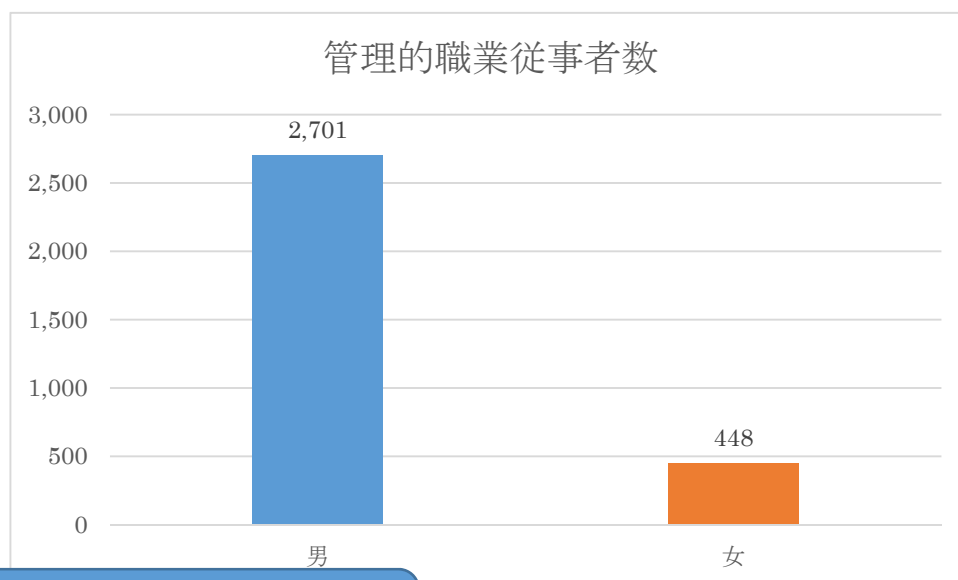


グラフはイメージです

【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） 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) 〇〇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。

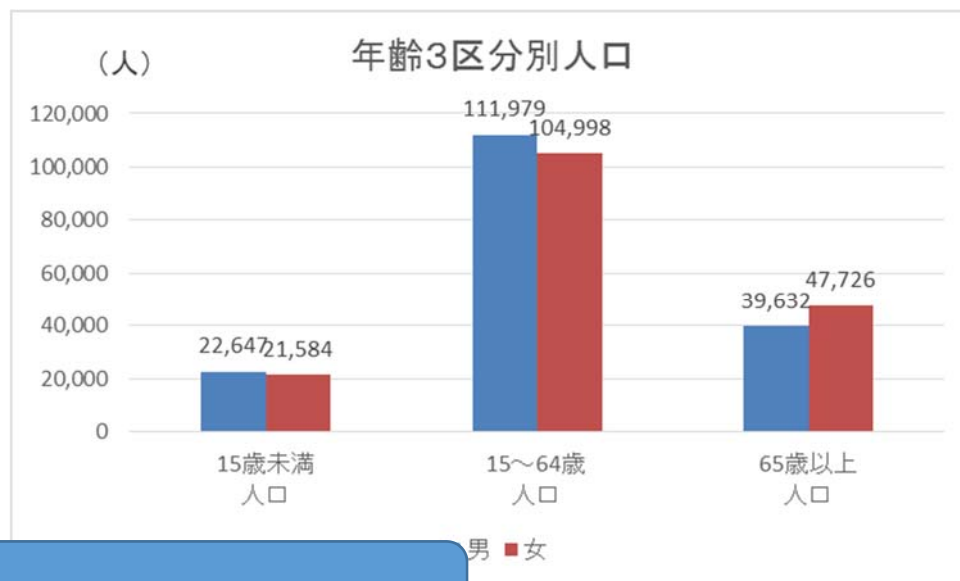
2 〇〇市における女性活躍の現状と課題

(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。

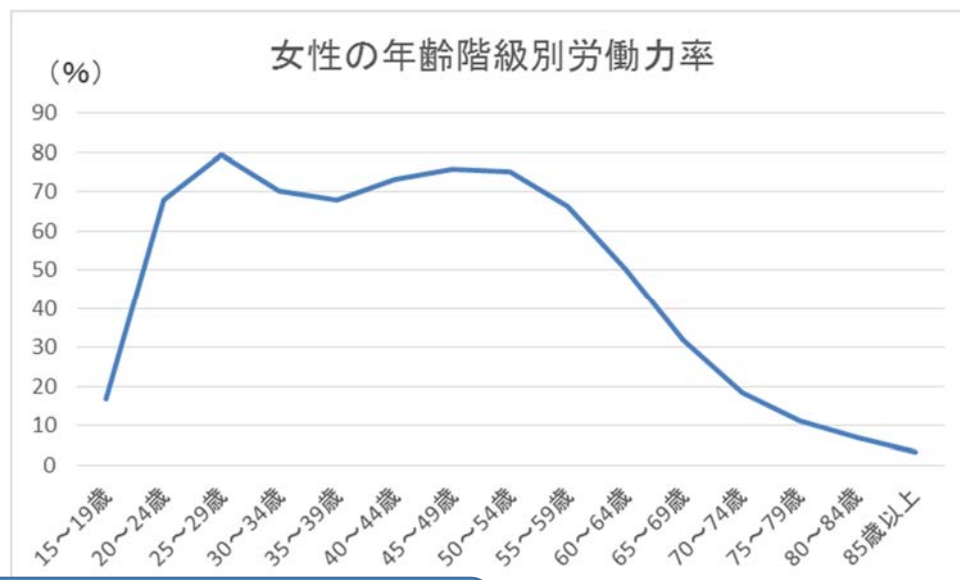
【市町村推進計画の例（Cタイプ）】



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。

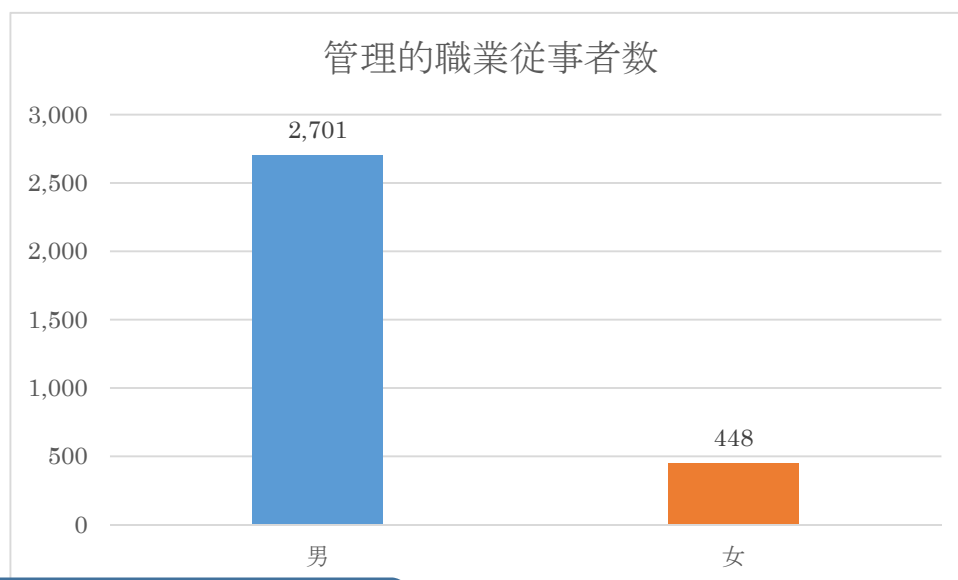


グラフはイメージです

【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。

【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。

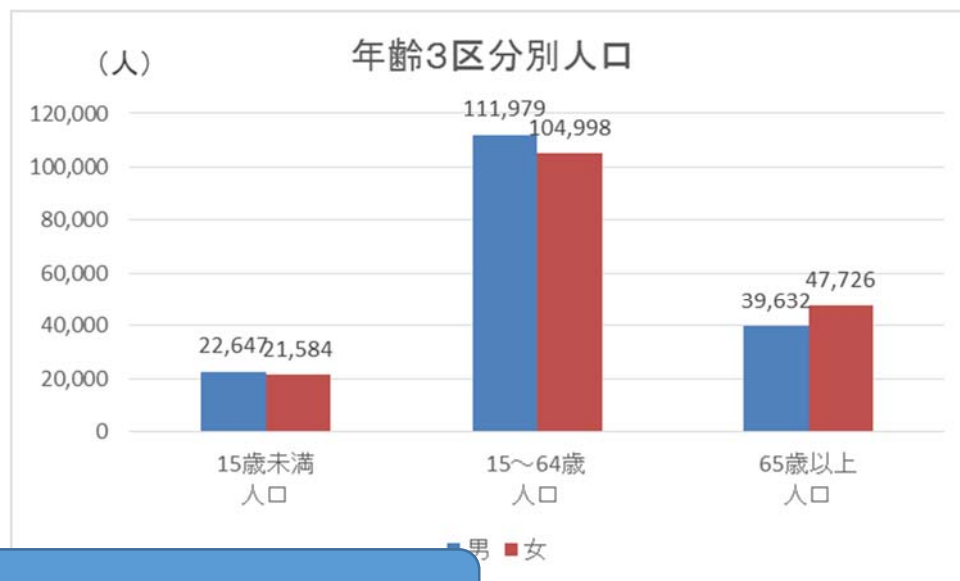
2 〇〇市における女性活躍の現状と課題

(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。

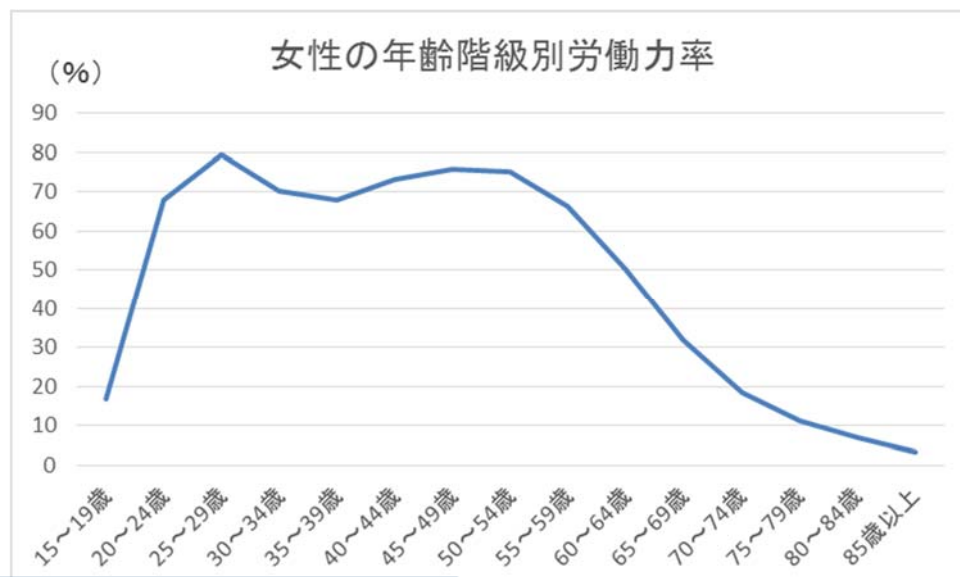
【市町村推進計画の例（Dタイプ）】



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。

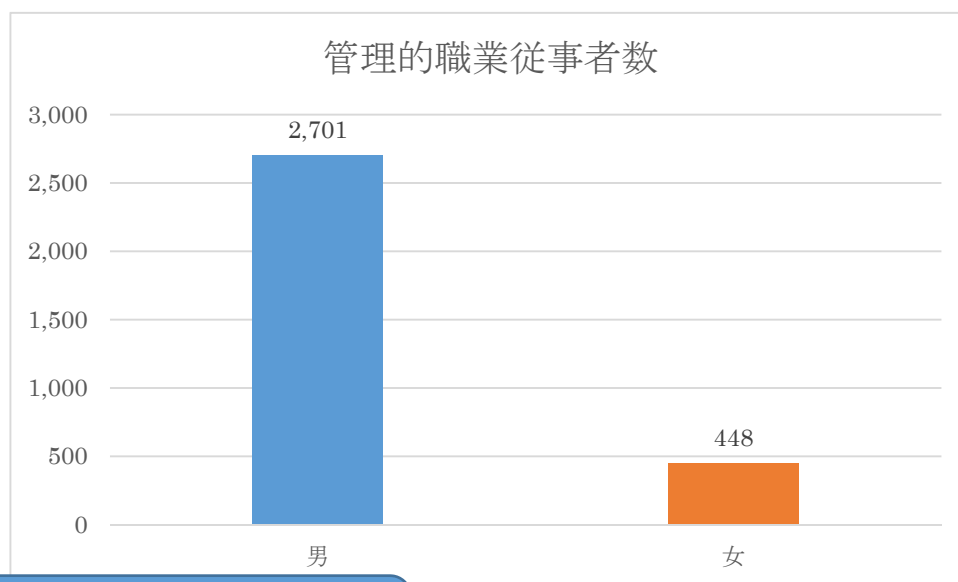


グラフはイメージです

【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) 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。

3 計画期間

4 本町の男女共同参画の状況と課題

① ○○○○○○○○○○○○○

② ○○○○○○○○○○○○

【課題】

- ## (2) 世帯の状況

① ○○○○○○○○○○○○○

[illegible]

② ○○○○○○○○○○○○

[illegible]

【課題】

- ○○○
- ○○○

(3) 就業の状況

① 女性の年齢階級別の労働力率

92

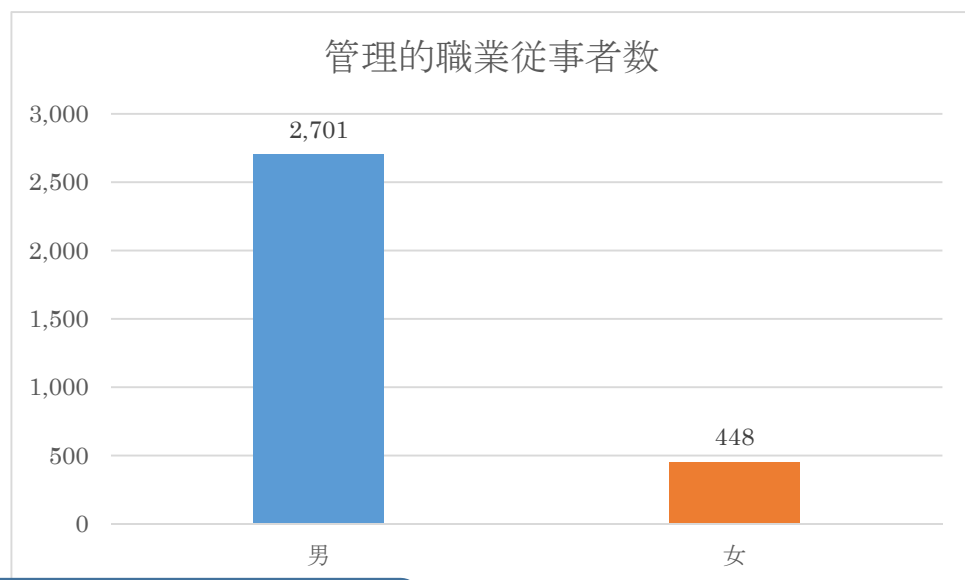
【市町村推進計画の例（Aタイプ・男女共同参画計画と一体策定）】



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

【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）】

【課題】

- ・ 様々な分野の働き手や担い手が不足する可能性がある
- ・ 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
- ・ 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

(4) 町民アンケート調査結果

- ① ○○○○○○○○○○○○
○○
- ② ○○○○○○○○○○○○
○○

【課題】

-
-

5 計画の基本目標

「○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○」

本町において男女共同参画社会が実現した姿を「〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇」とし、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいきます。

6 目標

- 第1** ○○○○○○します。
- 第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。
- 第3** ○○○○○○します。
- 第4** ○○○○○○します。

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。

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。

—第3部—

女性の活躍加速のための取組好事例集

～推進計画に基づく取組好事例編・特定事業主行動計画に基づく取組好事例編～

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性の活躍加速のための取組好事例集

～推進計画に基づく取組好事例編・特定事業主行動計画に基づく取組好事例編～

平成 30 年 3 月

【取組好事例集の目的・活用方法】

平成 28 年 4 月に「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。）が完全施行されて以降、国・地方公共団体において事業主行動計画の策定や女性活躍情報の公表など、同法に基づく取組が進められてきたところです。また、地方公共団体においては推進計画の策定、協議会の設置が進められているところです。

今後は、国・地方公共団体における女性活躍推進の取組がより活性化するよう、各種計画に基づく取組を効果的に進めていく必要があります。また、取組を効果的に進めていくためには、その取組が各々の課題やニーズに対応しているのかを意識することが重要です。

この取組事例集では、「推進計画に基づく取組好事例編」と「特定事業主行動計画に基づく取組好事例編」の 2 編にわけて、課題やニーズに対応した取組事例を紹介していますので、是非参考にしてください。

【目次】

1. 推進計画に基づく取組好事例編

取組の分類及び掲載一覧

宮城県	106
山形県	108
京都府	110
福岡県	112
宮城県仙台市	114
茨城県日立市	116
神奈川県横浜市	118
石川県金沢市	120
石川県小松市	122
福岡県北九州市	124

2. 特定事業主行動計画に基づく取組好事例編

取組の分類及び掲載一覧

法務省	130
広島県	132
岐阜県飛騨市	134
大阪府千早赤阪村	136

～ 1. 推進計画に基づく取組好事例編～

取組の分類及び掲載一覧

■ 取組の分類

掲載に際しては、以下の観点により事例を分類（類型化）しています。

本法の基本原則	基本方針※第3部に示された「推進に関する施策」	類型化
女性への採用、昇進等の 機会の積極的な提供等 (本法第2条1項)	・再就職支援 ・起業・創業支援 など ・女性の参画が少ない分野での就業支援 ・キャリア教育等の推進 など	①女性の「働くこと」に対する 総合的な支援 の取組 ②女性の 多様なキャリアデザイン を促進する取組
仕事と家庭の両立のための 必要な環境整備 (本法第2条2項)	・長時間労働の是正・休暇の取得促進 ・仕事と家庭の両立支援に向けた子育てのための環境整備 など	③ 働き方改革 の実践を促進する取組
本人の意思を尊重 (本法第2条3項)	・職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討 ・ハラスメントのない職場の実現 など	④ 企業・男性の意識改革 を促進する取組

※基本方針…「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について」（平成27年9月25日閣議決定）

■ 掲載一覧

※取組好事例集に掲載された取組のうち特徴的な取組を「●」、その他の取組を「○」、好事例集に掲載された取組の拠点を「★」で示している。

地方公共団体名		都道府県				市町村					
		宮城県	山形県	京都府	福岡県	宮城県仙台市	茨城県日立市	神奈川県横浜市	石川県金沢市	石川県小松市	福岡県北九州市
人口規模（人）（※）		B	C	B	A	C	E	B	E	E	D
掲載ページ		106	108	110	112	114	116	118	120	122	124
取組の分類	①女性の「働くこと」に対する総合的な支援の取組		●	●		●	○				●
	②女性の多様なキャリアデザインを促進する取組			○	○		●	●			
	③働き方改革の実践を促進する取組	○	○	○	●	○			●	●	
	④企業・男性の意識改革を促進する取組	●				○		○	○	○	
拠点	協議会			★				★	★	★	
	男女共同参画センター					★					

（※）人口規模 500 万人以上「A」、人口 200 万人以上～500 万人未満「B」、100 万人以上～200 万人未満「C」、50 万人以上～100 万人未満「D」、50 万人未満「E」

企業や男性の意識変革を促す取組

自治体名	宮城県	職員規模(一般)	5,048名(平成29年現在)
人口規模	2,319,438名(平成29年現在)	担当部署	共同参画社会推進課
主な産業	農林水産業、製造業、商業	従事する職員数	6名(平成29年度)

1 取組の経緯

平成28年人口動態統計によると、宮城県の合計特殊出生率は1.34であり、全国値1.44を下回り全都道府県中45位という低い水準にあります。今後、少子高齢化の進行と総人口・労働力人口の減少により、社会を維持するためには、女性や高齢者など、あらゆる人たちが社会を支える役割を担っていかねばならないと考えています。

しかし、平成24年の就業構造基本調査によると、宮城県の女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブが表れています。育児をしている女性の有業率は53.0%であり、隣県の山形県72.5%と比較しても低いことが分かります。また、県では、平成27年度に「宮城県女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」を実施しており、これによると女性活躍の課題として、「女性従業員は家事・育児等の家庭生活のため配置や時間外労働に制約がある」という回答が企業・個人とも最も多くなっています。この結果から、「家事・育児」の担い手は「女性」とであるという固定的性別役割分担意識が企業においても個人においても強く根付いているということが分かります。

こうした現状から、女性活躍推進の根幹部分となる「意識改革」を行うことが第一歩であると考え、企業においても個人においてもポジティブ・アクションを進めていこうと考えました。

2 「宮城県男女共同参画基本計画(第3次) (女性活躍推進法に基づく推進計画) 抜粋

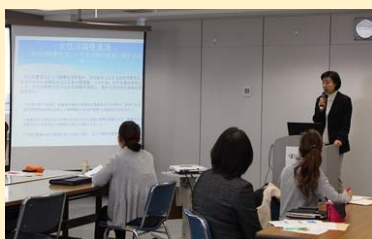
基本の柱	職場における男女共同参画の実現 - ポジティブ・アクションの推進 -
現状及び課題	・ <u>出産・介護のために仕事を辞める女性は依然として少ない</u> ・ 少子・高齢化が進展する中、育児・介護休業等を取得し難い雰囲気がある ・ 一旦仕事を離れた女性への再チャレンジ支援や育児と就業を両立することができる職場環境の確立が必要
施策の方向	・ 職場における均等な機会及び実質的な待遇の確保による女性の参画の促進 ・ ワーク・ライフ・バランスの推進
施策の項目	・ <u>ポジティブ・アクション(女性の参画を促進する取組)の普及啓発及び情報提供</u> ・ 仕事と生活の調和及び働き方の見直しに関する意識啓発など

3 取組の内容

○職場における女性活躍推進の取組

【みやぎの女性活躍促進サポーター養成研修事業】

この事業では、女性活躍促進について「正しい知識」を得て、考えるきっかけとしていただくための「スタート研修」と、実際に具体的な取組を行っている企業から実例を学ぶ「アクション研修」の2つの研修を実施しています。これらの研修を受講した方々を「みやぎの女性活躍促進サポーター」と位置づけ、所属する各企業・団体等を通じ、意識改革や女性活躍促進の普及啓発、具体的な取組を行うきっかけづくりとしていただくこととしています。



研修での講義

「アクション研修」終了後には、交流会を開催し、講師への質問や参加者同士での情報交換の場としても活用しました。

【女性のチカラを活かす企業認証制度】

女性も男性も働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を応援するために企業認証制度を導入しました。女性の登用・配置状況や仕事と家庭の両立支援などのチェック項目が記された「ポジティブ・アクション・シート」で自己採点し、一定の基準を満たした企業に対し認証をおこないます。認証を受けた企業は、入札参加登録審査でポイントが加算されるほか、中小企業融資制度で金利優遇が受けられるなどのメリットを得られます。

また、「ポジティブ・アクション・シート」全

20 項目中、17 項目以上該当となった企業を「ゴールド認証企業」とし、一般認証企業とは別に、県のホームページの専用サイトや「取組事例集」を作成し、学生向けセミナー等で配布するなどして、企業名や取組の紹介を行っています。

さらに、「いきいき男女・にこにこ子育て応援企業」知事表彰において「男性のワーク・ライフ・バランス推進部門」の特別賞を設け企業表彰するほか、男性の理解を深める講演会やワークショップを開催しています。

○ワーク・ライフ・バランスの推進

【イクボスの普及推進】

子育てや介護などにより時間的な制約を持つ社員が増えてきている中、これまで以上に管理職の意識改革が求められています。共に働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、みずからも仕事と私生活を楽しむことができる上司「イクボス」を育てていこうとする企業・団体のネットワーク「みやぎイクボス同盟」の設立を呼びかけ、働きやすい職場づくりを進めています。

4 取組の効果

これらの取組を通して、女性活躍推進について正しく理解していただいたほか、職場における女性の参画の促進や、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティなどの理解や意識が向上していると考えています。

5 取組の課題や展望

県内の女性活躍推進について、大手企業が多い都市部の企業等とそれ以外の地域の企業等では研修会の参加者などに温度差がみられました。

地域ごとに女性活躍相談窓口のモデル事業を実施し、地域のニーズを把握・分析するなど、各地域における課題や進め方を検証していこうと考えています。

働く意欲があるけれど、子育てしながら働くことに不安のある女性をターゲットにしたワンストップサポート体制

自治体名	山形県	職員規模	18,125名（平成29年現在）
人口規模	1,118,468名（平成29年現在）	担当部署	若者活躍・男女共同参画課
主な産業	農業、製造業（電子部品回路等）	従事する職員数	6名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

本県における女性の労働力率は、年齢階層別にみると、「25～29歳」と「45～49歳」を左右のピークとし、「30～34歳」を底とするM字カーブを描いているものの、底となる労働力率は80.2%で、全国を10.8ポイント上回っています。（H22国勢調査）

しかし、依然として、働き続けたいと思いつながら、妊娠・出産・子育てを理由に離職する人もいます。そのため、離職した女性の再就業に向け、県と山形労働局の一体的実施事業として、仕事と子育てのワンストップ支援窓口を運営し、再就業をめざす女性一人ひとりのニーズに応じた総合的な支援を行うことにしました。

2 「山形県男女共同参画計画」（女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

基本の柱	共にいきいきと働くことができる環境づくり
現状と課題	働き続けたいと思いつながら、妊娠・出産・子育てを理由に離職する人がいる
目指す姿	子育てや介護など、人生のライフステージに応じて、多様で柔軟な働き方が選択できる社会
施策の方向	多様な分野での女性の活躍（ウーマノミクス）の推進

主な施策

- ・これまで女性の進出が少なかった分野への職域拡大に向けた取組の促進
- ・女性の再就業支援
- ・女性の起業に対する支援の拡充
- ・多様な働き方の実現に向けた取組の推進

3 取組の内容

○女性の再就職支援

【マザーズジョブサポートセンター運営事業】

①「マザーズジョブサポート山形」

（平成26年9月開設 山形市）

②「マザーズジョブサポート庄内」

（平成29年10月開設 酒田市）

女性の再就業に向けて、仕事と子育てのワンストップ支援窓口を運営し、再就業をめざす女性一人ひとりのニーズに応じた総合的な支援を、県と山形労働局が連携して実施しています。

◆相談員の配置による相談対応

「子育てしながら働きたい」、「仕事と子育ての両立ができるか不安」という女性に対して、「マザーズ・コンシェルジュコーナー」と「マザーズコーナー」という2つの相談窓口で総合的なサポートを実施しています。



相談対応の場

【マザーズ・コンシェルジュコーナー（県）】

仕事を始めようとするときの不安、仕事と育児・家事との両立に関する悩み、子どもの預け先のことなどの相談を受け付けています。これから就職活動する方々の最初の一步をサポートしています。

【マザーズコーナー（国）】

就職活動の方法や職業相談、職業紹介など就職全般に関するサポートをしています。

◆各種セミナーの開催

- ・自分に合った働き方、仕事と子育ての両立に関する講座
- ・パソコンスキルチェック講座
- ・応募書類の作り方
- ・面接の受け方
- ・職場見学会（マザーズジョブサポート山形のみ実施）等

◆保育ルームの運営

相談中やセミナーへの参加時、就職面接時などに託児を行います。

◆マザーズ就職フェアの開催

製造、医療、銀行等様々な業種の相談ブースを設置。保育ルームでの託児の他、お子さんと一緒に参加できるよう会場内にも見守り託児スペースを設置しています。（マザーズジョブサポート山形のみ実施）

◆出張相談・セミナーの開催

県内6か所のハローワーク等において、見守り託児付の出張相談・セミナーを開催しています。

◆スーツ等の貸出

就職面接用のスーツやバッグ、靴の貸出を行っています。

【山形いきいき子育て応援企業総合支援事業】

「女性の活躍推進」や「仕事と家庭の両立支援」に取り組む企業を、「山形いきいき子育て応援企業」として県が登録・認定します。登録・認定企業へのサポートとして、要件を満たす企業に奨励金を交付しており、その一つとして、小学校就学前の子どもがいる女性を正社員として雇用した企業等への奨励金を交付し、女性の再就職を支援しています。

4 取組の効果

こうした女性の再就職支援に向けた取組により、子育てと仕事の両立等に対する悩みの解消や、働く意欲のある女性の就職へと着実に結びついています。

5 取組の課題や展望

平成26年度に県が実施した「ワーク・ライフ・バランスおよび男女共同参画に関する県民意識調査」によると、女性が働き続けるために必要なことについて、「出産・育児・介護に関しての職場の理解」（38.4%）や「男性の家事分担等、家族の理解と協力」（32.5%）と回答している人が多くいることが分かりました。

今後は再就職支援に加え、職場の理解促進や女性に偏った家事・育児・介護負担の是正などを行う必要があります。

オール京都体制で進める 多様な人材が持てる力を最大限発揮できる環境を整備

自治体名	京都府	職員規模	22,546名（平成29年現在）
人口規模	2,569,410名（平成29年現在）	担当部署	府民生活部男女共同参画課
主な産業	製造業、教育学習支援・サービス業	従事する職員数	5名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

京都府は、ものづくりを始めとする伝統産業から世界的なハイテク産業、さらにはおもてなしの心に根づく幅広いサービス産業など、あらゆる産業が共存しています。多様な消費者ニーズに応え、さらに高付加価値を創出するためには、多様な人材が持てる力を最大限発揮できる環境を整備することが重要であると考えています。

しかし、平成24年就業構造基本調査によると、就業を希望する女性のうち無業者の割合は16.0%で全国平均（14.8%）を上回っており、就業を希望しながら就業していない女性が、その力を十分に活かしていない現状があります。また、京都府は人口一人当たりの大学・短期大学数及び学生数がいずれも全国第1位の「大学のまち・学生のまち」とともに、女子の大学等進学率も東京に次いで全国第2位（平成27年度学校基本調査）となっています。今後、地域が活力を維持し持続的な成長を続けるためには、こうした女性の力を最大限に活かすための積極的な取組が重要であると考えています。

こうした状況をふまえ、経済団体等と行政が連携して女性活躍の推進を図る体制を整備するとともに、働きたいという希望を持ちながらも働くことができない女性や職場でのステップアップを希望する女性がその思いを叶え、ひいては、男女が共に多様な生き方・働き方を実現することにより、ゆとりがあり、豊かで活力にあふれ、「生産性が高く持続可能なまち・京都」を目指して様々な取組を行ってきました。

2 「京都女性活躍応援計画」（抜粋） （女性活躍推進法に基づく推進計画）

基本の柱	「生産性が高く持続可能なまち・京都」を目指す
行動宣言	積極的な人材発掘・能力開発登用等の推進
現状と課題	・就職を希望する女性のうち無業者の割合（16.0%）は、全国平均（14.8%）を上回っており、<u>就業を希望しながら就業していない女性の力を十分に活かしていない状況</u>（平成24年就業構造基本調査） ・京都が活力を維持し、持続的な成長を続けていくためには、<u>女性の力を最大限に活かすための積極的な取組が重要</u>
主な施策	・<u>企業を超えたステップアップのための研修</u> ・就職・再就職を望む女性への<u>就職支援サービスの提供</u> ・<u>企業を超えた女性社員間のネットワークづくり</u>を支援 など

3 取組の内容

○経済団体等との連携

【輝く女性応援京都会議、京都ウィメンズベース】

古から幾多の女性が活躍してきた京都において、地域創生に向けて更なる女性活躍が求められています。平成 27 年 3 月に、経済団体等と行政とが連携して「輝く女性応援京都会議」という名称の協議会を設立しました。この協議会のアクションプランとして策定された「京都女性活躍応援計画」は、京都府及び京都市の推進計画として位置付けられています。また、この協議会の事務局機能を統合する形で、平成 28 年 8 月に女性活躍推進拠点として、オール京都体制で取組を推進する「京都ウィメンズベース」を開設しました。

○積極的な人材発掘・能力開発登用等の推進

【マザーズジョブカフェ】

女性一人ひとりのニーズに応じて、子育てと就業をワンストップで支援する体制として、平成 22 年 8 月に「マザーズジョブカフェ」を設置しました。再就職支援、ひとり親自立支援、職業相談・職業紹介の各コーナーを設けているほか、各種フェア等のイベントを開催しており、平成 28 年度の延べ利用者数は 25,013 名となっています。

【企業の事業主行動計画の策定支援】

社会保険労務士などの様々な分野の専門家らによる「女性活躍・WLB 企業応援チーム」が、企業を訪問し、事業主行動計画の策定及び実行や「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証の取得についてサポートを行っています。

【京都ウィメンズベースアカデミー】

平成 29 年に、企業や労働者が女性活躍推進のための研修、交流、政策立案・実践を行う場として、「京都ウィメンズアカデミー」開設しました。ここでは、女性社員間の企業の枠を超えたメンター（先輩×メンティ（後輩）関係の構築やネットワークづくりの

ためのランチ交流会を開催しました。また、府内の女子高校生に向けた理工系女子を応援するプログラムとして女子高校生対象の「フューチャーフォーラム」を実施しました。さらに、企業における女性活躍推進に向けた新たな課題の解決のための検討チームとして「京都ウィメンズベースラボ」を立ち上げ、在宅勤務制度の導入や労働生産性による人事評価制度の構築等テーマに検討を進めるなど、「働き方改革」の推進による環境づくりを行っています。



フューチャーフォーラムの様子

○起業・創業の推進

【女性起業家の顕彰、事業ブラッシュアップ及びネットワーク構築支援】

新たなビジネスにチャレンジする輝く女性の顕彰、事業化の支援、販路拡大及びロールモデル・取引先・女性起業家同士等のネットワーク構築の支援など、地域創生を担う女性起業家の育成を支援しています。

4 取組の効果

企業の中に女性が働きやすい職場づくりに対する意識が醸成され、このような活動に社員を参加させる企業が増えたことで、企業の枠を超えた女性社員や起業家同士のネットワークが広がっています。

5 取組の課題や展望

京都府内全域に女性活躍推進に対する理解を浸透させるため、今後は、輝く女性応援京都会議と自治体との共催による研修・セミナー等を開催し、オール京都体制の充実を進めていこうと考えています。

女性が働きやすさの観点から職場環境・作業環境を見直す

自治体名	福岡県	職員規模	39,836名（平成28年現在）
人口規模	5,126,389名（平成28年現在）	担当部署	人づくり・県民生活部 男女共同参画推進課
主な産業	農業、製造業、サービス業	従事する職員数	10名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

働く女性の約5割が出産や子育てを機に離職し、女性の就業が難しい中、職場でキャリアや経験を積み、管理職となって能力を発揮できる女性は少数にとどまっています。男性を中心とした長時間労働や固定的性別役割分担意識などが改善されなければ、女性が就業を継続し、管理職等となって能力を発揮していくことはできません。特に、福岡県は若い世代から女性の人口が男性を上回っていることから、女性の力を発揮できる環境づくりが一層重要になっています。

また、県では、女性がこれまで培ってきた生活者の視点から、新しい価値を創造して新たな商品・サービスを作り出していくことは女性自身の生活や自己実現のためだけでなく、経済の活性化の為に必要であると考えています。また、農林水産業、商工業などの自営業において、女性は重要な担い手であり、各産業の発展には女性の能力を発揮した経営への参画を促進していく必要があると考えています。

以上のことから、県では働く場における女性の活躍を促進するため、女性の就業継続の促進や男女の働き方の見直し、農林水産業等における女性の経営参画の促進等に取り組んでいます。

2 「第4次福岡県男女共同参画計画」（女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

基本の柱	働く場における女性の活躍促進
現状・課題	・男性を中心とした長時間労働の改善や男女ともに家庭との両立を可能とする職場づくりが重要 ・農林水産業、商工業などの自営業において、女性は重要な担い手 ・各産業の発展には女性の能力を発揮した経営への参画を促進していくことが必要
目指す姿	・男女がともに個性と能力を発揮できる豊かで活力ある社会 ・性別にかかわらず、人権が尊重され、安心して暮らすことができる社会 ・仕事と生活の両立を実現し、女性がいきいきと活躍する社会
施策の方向	・雇用の場における男女共同参画の推進 ・女性のニーズに応じた就業の促進
主な施策	・女性の就業継続の促進及び男女の働き方の見直し ・農林水産業・商工等の自営業における女性の経営参画の促進など

3 取組の内容

○企業における女性の活躍推進

【中小企業への実務専門家派遣事業】

県内の中小企業に実務専門家（社会保険労務士、中小企業診断士）を派遣し、女性が管理職になりたがらない、長時間労働が慢性化していて業務効率が悪い等といった、企業が現在抱えている課題について、女性の活躍推進の観点からの解決を支援する取組を実施しています。

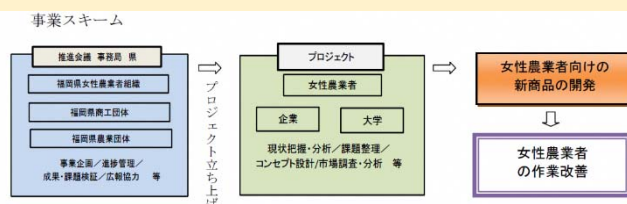
【企業における女性の活躍推進補助金】

県内の経済団体、業界団体等が業界や分野固有の課題解決のために行う、女性の活躍推進の先駆的な取組を支援し、広く県内の中小企業へ普及させ女性の活躍を推進するため、補助金を交付しています。交付対象となった取組としては、長時間労働が理由で女性に敬遠されがちな業界において、企業における働き方改革によるワークライフバランスの推進に資するセミナーの開催等があります。

○女性農業者の活躍促進対策

【女性がいきいきと働く環境整備事業】

女性農業者や女子大学生の意見と企業のノウハウを結びつける場をつくり、女性が使いやすい商品開発に向けた課題整理、コンセプト検討を実施するなど、連携して女性農業者のニーズに応える新商品の開発を行い、農作業の環境改善に努めることで、女性が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。



<個別プロジェクト>

企業ごとに女性農業者及び大学生を加えた個別

プロジェクトチームをつくって検討しています。

- ①ちくし号農機製作所（宇美町）：野菜・果実洗浄機
- ②中セキ九州 福岡（筑前町）：耕うん機
- ③藤本コーポレーション（北九州市）：靴下
- ④エージー企画 農作業服専門店のらぎや（福岡市）：農作業着

<推進体制>

事業の円滑な推進を図るため、商工団体、農業団体、女性農業従事者等からなる組織をつくり、実施状況の報告、情報交換、事業推進方法の検討、成果・課題の検証等を行っています。



報告や情報交換



商品の発表

4 取組の効果

女性の活躍推進の観点から企業の取組を促進することで、働き方の見直しや意識改革及び女性の就業継続や登用推進に繋げることができます。

また、女性農業者の働く環境を整備し、活躍を促進することで女性の労働への評価を高め、自営業における女性の経営参画を進めることができます。

5 取組の課題や展望

本県では引き続き、男女の働き方の見直しや女性の就業継続等の重要性について、企業等の理解を深め、働く場における女性の活躍促進に取り組んでいます。また、農林水産業、商工業など各産業の発展にとって女性の活躍は重要です。今後も女性が働きやすい職場環境づくりを進め、自営業における女性の経営参画を促進していきます。

- 女性の「働くこと」に対する総合的な支援の取組、○働き方改革の実践を促進する取組、
○企業・男性の意識改革を促進する取組、★男女共同参画センター

仙台市男女共同参画推進センターを拠点として 女性活躍に向けた取組を推進

自治体名	宮城県仙台市	職員規模	4,354名（平成29年4月現在）
人口規模	1,053,517（平成29年現在）	担当部署	市民局 男女共同参画課
主な産業	建設・教育学習支援業、商業	従事する職員数	5名（平成29年4月現在）

1 取組に至る経緯

仙台市では、男女共同参画基本法（平成11年）が施行される以前から、女性に関する問題や男女共同参画に取り組んできました。昭和62年には「仙台市婦人文化センター（エル・パーク仙台）」を開設し、女性相談、情報提供、市民活動支援等を実施し、女性の自立と社会参画を促進させる取組を拡充しました。また、男女平等施策の総合的な推進を図るために、平成13年には財団法人せんだい男女共同参画財団を設立し、市民や企業との連携による事業の充実を図り、平成15年には、市民・事業者との協働により、男女平等のまちを目指し制定した「仙台市男女共同推進条例」を公布するとともに、2館目の拠点施設として「エル・ソーラ仙台」を開設しました。

一方で、仙台市の女性活躍の現状においては、女性管理職比率が全国平均や他の政令指定都市と比較して著しく低いという課題があります。また、平成23年に発生した東日本大震災以降にも、避難所において女性が声を上げにくい、女性の意見が反映されにくいなどの課題が顕在化し、男女共同参画社会の実現は道半ばであること、平素から様々な活動にもっと男女共同参画の視点を取り入れていくことの必要性をあらためて認識する契機となりました。

こうした状況を踏まえて、「エル・パーク仙台」と「エル・ソーラ仙台」の2館（指定管理者：公益財団法人せんだい男女共同参画財団）を女性活躍推進施策の実施拠点として位置付け、女性のリーダーシップ育成に向けた様々な取組を行っています。

2 「仙台市働く女性の活躍推進計画」（女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

計画の柱	・政策・方針決定過程への女性の参画 ・男女が共にいきいきと働ける労働環境づくり など
重点的な課題	・<u>企業における女性登用に向けた啓発と支援の拡充</u> ・働く女性の活躍や多様な働き方への支援 など
施策の方向	・企業等における方針の立案や意思決定の場への女性の参画を促進する ・働く女性の能力発揮に向けた取り組みを支援する ・働く男女のための相談事業を実施する など
主な取組	・企業に対するワーク・ライフ・バランス及び女性活躍推進の広報・啓発 ・<u>企業における女性人材育成に係る支援</u> ・<u>働く女性向けセミナー・交流会の開催</u> など

- 女性の「働くこと」に対する総合的な支援の取組、○働き方改革の実践を促進する取組、○企業・男性の意識改革を促進する取組、★男女共同参画センター

3 取組の内容

○企業における女性登用に向けた啓発と支援 【企業の未来プロジェクト】

平成 27 年度から、企業の女性活躍推進を様々なコンテンツで具体的にサポートするプロジェクトをスタートしました。

このコンテンツの大きな柱である「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム」では、将来、管理職としての活躍を期待される女性たちが、研修と実践を重ねながら、リーダーに求められるスキルを磨き、自信を高めています。開始から 2 年（平成 28 年度）で 45 名の人材を輩出し、修了生たちはそれぞれの企業でリーダーシップを発揮しています。平成 29 年度は 22 名が参加し、5 月から 12 月までの全 9 日間約 40 時間の研修が実施され、その中で、オプション企画として受講生と修了生との交流会を開催し、受講年度を越えたネットワークを形成する場を提供しました。（平成 29 年 5 月～12 月エル・パーク仙台、エル・ソーラ仙台等で開催しました。）



修了式における成果報告の様子

【企業向け女性活躍推進セミナー】

企業の経営者、管理職、人事労務担当等を対象に、「人財を得る・活かす・根付かせる」をテーマとした女性活躍推進セミナーを開催しました。セミナーは 2 部構成となっており、第 1 部では、地元企業における先行事例の紹介を、第 2 部では、実務に役立つ働き方改革の具体的な手法について考えるワー

クショップを開催しました。（平成 29 年 10 月エル・パーク仙台にて開催しました。）

【働く女性向けセミナー・交流会】

女性のキャリアアップと業種を越えたネットワークづくりの支援を目的に、就労している女性約 100 人を対象にトークセッションと交流会を開催しました。

女性管理職比率が他都市と比べて低い仙台市では、身近にロールモデルとなる存在が少ないことから、働く女性同士のネットワークを広げることで「未来のわたし」を思い描くきっかけとなる機会を提供しました。（平成 29 年 7 月エル・パーク仙台にて開催しました。）

4 取組の効果

働く女性や企業を対象として開催している各種講座や交流会を通じて、企業や業種の枠を越えたネットワークを構築することにより、働く女性の意欲の向上や、企業の意識改革に繋がっていると考えています。企業内においても、女性管理職の割合を増やそうという機運も生じており、各企業の特徴を活かした様々な取組が展開されています。

5 取組の課題や展望

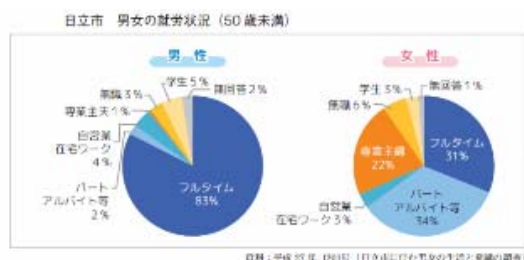
今後も、希望する全ての女性が職業生活において活躍できるよう、就業継続や再就職への支援、働く女性の能力開発の機会の提供およびネットワークづくり等を進め、働く場において女性が能力を発揮できる環境づくりを推進していくことが必要であると考えています。引き続き、（公財）せんだい男女共同参画財団等と連携し、実効性ある取組を進めていきます。

女性の人材育成を通じて新しいキャリアへの意識の向上を目指す

自治体名	茨城県日立市	職員規模	1,377名（平成29年現在）
人口規模	183,546名（平成29年現在）	担当部署	生活環境部女性青少年課
主な産業	工業	従事する職員数	2名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

日立市では定期的に男女の市民意識調査を実施しています。平成27年に実施した調査では、女性の就労に関する考え方について、「子どもができたらかやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」と考える女性が4割以上と最も多いことが分かりました。一方、再就職においては多くがパート・アルバイト等の非正規雇用労働者となっており（下図参照）、女性の能力が十分に発揮されているとは言えない状況にあります。起業を含めた女性の就業支援を強化するなど、様々な分野で主体的に参画する人材を育成していく必要があると考えています。



このような状況を受け、第3次ひたち男女共同参画計画を策定（平成29年3月）する中で、「女性の人材育成」を重点的に取り組む課題のひとつに位置づけました。再就職や起業、地域活動へのチャレンジを後押しすることにより、女性の活躍に向けた意識を高めるとともに、働く場や地域においてリーダーとして活躍できる人材を育成していくと考えました。

2 「第3次ひたち男女共同参画計画」（女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

基本の柱	あらゆる分野における女性の活躍推進
重点課題	女性の <u>人材育成</u> （女性が自立してその個性と能力を発揮していく意識を高め、支援する働きかけが必要）
施策の方向	・女性の意識向上 ・女性の就業支援
主な施策	・女性の <u>人材養成講座</u> ・就業支援講座 ・女性のための創業塾 ・ <u>潜在保育士就業支援講座</u> ・ <u>女性の就業専門資格取得等支援</u> など

3 取組の内容

○女性の就業支援

【潜在保育士就業支援講座】

保育士資格を持っているが、保育士として働いていない人、いわゆる潜在保育士の数は全国で70万人以上いると言われています。日立市では、保育士不足が待機児童の発生につながっているという現状を受け、保育士資格を持っているけれども現場を離れている人、保育士として働いたことのない人などを対象に、保育士として就職するための準備講座を開催し、保育士本人の就業支援とともに、待機児

●女性の多様なキャリアデザインを促進する取組、○女性の「働くこと」に対する総合的な支援の取組

童の解消による、働く子育て世代の支援につなげる取組を実施しています。

平成 29 年度には、研修会 3 日間（全 8 講座）、保育園実習 2 日間のほか、民間の保育園・認定こども園協力のもと、保育園見学会や就職相談会を開催しました。研修会では、茨城キリスト教大学等から講師を招いて「最新の保育事情」や「栄養管理と食育」、「発達心理学」等の講座のほか、現職の保育士を交えた情報交換会を実施しました。

【女性の就業専門資格取得等の補助】

出産・育児・介護などのために離職した女性や就業したことのない女性の就業を支援するため、就業に役立つ資格を取得する際の経費の一部を補助する取組を実施しています。

資格取得補助は、簿記検定、介護職員初任者研修、介護福祉士、保育士、登録販売士など女性に人気の資格のほか、宅地建物取引士や大型自動車免許など、女性が少ない分野の資格も対象としています。また、幼稚園教諭免許更新補助として、幼稚園教諭免許を持っているけれど、幼稚園教員や保育士として就労していない女性で、認定こども園や幼稚園に就職するために教員免許の更新をする必要がある人を対象とした補助を実施しています。

○女性のキャリア意識向上

【女性の人材育成講座】

女性がキャリアアップするための知識、意識、ライフプランの考え方などを学ぶほか、就業や起業をする意欲を向上させる講座や、様々な分野で活躍している女性の体験を学ぶロールモデル講座などを、毎年 3 回程度開催しています。

これらの講座を通して、女性の資質向上、就業やキャリアアップへの意識向上を支援しています。

＜平成 29 年度実施内容＞

第 1 回（7 月開催）

テーマ：「自分らしく働きたい女子必見！知って得するマナーレッスン」

第 2 回（10 月開催）

テーマ：「自分の魅力を 120%引き出す 女性のための対人スキルアップセミナー」

第 3 回（3 月開催）

テーマ：「一人で頑張らない！仕事・家事・子育てがゲンと楽しくなる暮らしスッキリ整理収納術」



講座の様子（平成 29 年度第 1 回、第 2 回）

4 取組の効果

第 3 次ひたち男女共同参画計画において、重点課題として位置付けられた「女性の人材育成」に向けて、講座や資格取得補助など様々な形で取り組んできました。講座参加者や資格取得者も徐々に増えており、これらの取組が、女性が多様な場面で活躍するきっかけにつながってきています。

5 取組の課題や展望

これまで実施してきた取組を、より効果的なものにするため、講座受講者にアンケート調査を実施し、講座の効果や期待される内容、実施方法などを検証するほか、定期的に行っている市民意識調査の結果等から効果の検証を行っていきたいと考えています。

女性の市内企業での 就業（「職住近接」）の増加に向けた働きやすい環境づくり

自治体名	神奈川県横浜市	職員規模（一般）	14,757名（平成29年現在）
人口規模	3,735,843名（平成29年現在）	担当部署	政策局男女共同参画推進課
主な産業	医療福祉・IT産業、商業	従事する職員数	9名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

人口や就業者数が減少傾向にあるとともに高齢化率が上昇するなか、女性の経済活動への参画が横浜市の経済活力や地域活力の維持のための重要なカギになるといえます。

しかし、女性の労働力率や女性の管理職割合については他の都市と比べて低く、女性の経済活動への参画は十分ではありません。市が実施した「女性の就業ニーズ調査」（平成26年度）によると、結婚・出産等を機に7割の女性が離職しており、全国（6割程度）と比較して高い割合になっています。離職に至る原因の一つとして、市外へ勤務する女性の比率が多いために通勤時間を含んだ長時間に及ぶ労働条件の問題があります。30歳代までは正規雇用で活躍し、出産等のライフイベントを契機に離職して専業主婦となる傾向があるものと考えられ、いわゆるM字カーブの谷が深いという特徴につながっています。ただし、働いていない女性のうち9割が就労を希望していることや、他の都市と比較して大学卒や大学院卒の女性の割合が多いにもかかわらず大学卒以上の女性の有業率が低い（国勢調査「平成22年」）ことから、女性の経済活動への参画について、大きなポテンシャルがあると考えられます。

こうした状況をふまえ、女性の経済活動への参画を加速するため、女性の市内企業での就業（「職住近接」）の増加に向けた働きやすい環境づくりに取り組む必要があると考えています。「職住近接」は

通勤負担の軽減によるワーク・ライフ・バランスの実現につながり、また、市内企業に勤める女性は管理職割合が高い傾向にあることから、市内企業の女性就業を増やすことは女性管理職比率の増加につながる可能性もあります。

2 「横浜市第4次男女共同参画行動計画」 （女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

あるべき姿	誰もが安心と成長を実現できる日本 一女性が働きやすい、働きがいのあ る都市
現状と課題	・経済活動への参画の余地のある女性が多く、潜在化している ・市内企業における女性雇用促進に向けた働きやすい職場づくりと起業など多様な働き方の促進が必要
取組分野	あらゆる分野における女性の活躍
重要施策	働きたい・働き続けたい女性への就業等支援
主な取組	・市内企業及び市役所における「女性管理職30%」に向けた加速化 ・インセンティブの付与等による企業への取組支援 ・女性の就労支援とキャリア形成やネットワークづくりの推進 ・女性の起業と起業後の成長支援など

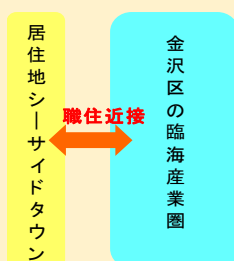
3 取組の内容

○「働きたい・働きたい女性への就業等支援」

女性の市内企業での就業促進に向けて、女性に対しては様々なキャリアを提案し、企業に対しては女性雇用や登用のメリットを伝えるとともに、インセンティブ等を付与し、雇用機会の拡大を図っています。

【地域限定主婦層就労支援事業「ココチャレ！」】

- ・就労希望を持つ「地域の主婦層」と人材確保を課題としている「地元中小企業」を結びつける機会を創出する取組をしています。
- ・具体的には、居住地域と中小企業が集積するエリアが近接する金沢臨海部をモデル地域として、企業見学会や企業の経営者・人事担当者と主婦層との懇談会等を行い、就労を考えている主婦層と、女性の雇用や登用を進めたい企業が交流し、双方を知る機会を創出しています。



【インセンティブ付与等による企業への取組支援】

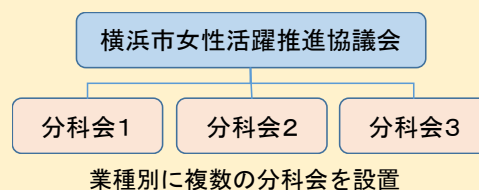
女性の能力を活かし、男女ともに働きやすい職場環境づくりを進める市内企業を「よこはまグッドバランス賞」として認定・表彰しています。さらに、女性の活躍推進に取り組む企業に対して、公共調達の受注機会増大を図っています。また、市内の大学において学生を対象に、「よこはまグッドバランス賞」に認定された企業の企業説明会等を実施しています。

○「関係機関・団体との連携強化」

【横浜市女性活躍推進協議会】

平成 28 年 4 月に、市内の経済団体を中心に関係機関や有識者が集まり、横浜市女性活躍推進協議会を設立しました。女性活躍によって“企業が変わり、横浜が変わり、社会が変わる”という考えのもと、女性活躍推進の課題に向けて連携を強化しています。協議会の主な活動としては、①情報共有、②市内企業や地域への広報・PR、③課題解決に向けた具体的検討を行っています。

平成 29 年度の活動の一つとして、業界別の分科会である建設業界分科会を設置し、市内建設関連企業 10 社の社員により、建設業界で働く女性（建築女子）の視点で業界の魅力を伝えるためのパンフレットの作成などを行いました。



4 取組の効果

「地域限定主婦層就労支援事業」は、「職住接近」の推進モデルとして、他の地域への展開が期待できます。また、「よこはまグッドバランス賞」に認定された企業数は、年々増加しており、働きやすい職場であることが認知されることで、採用に際して応募数が増えるなどの効果が出ています。

5 取組の課題や展望

横浜市では市内中小企業への就職や継続就業支援を行い、より多くの女性が「職住近接」で働けるよう取り組んできました。今後は、この取組を一層進めていくために、女性活躍の取組を進めることが難しい業界において、特有の課題を解決していくことや、ライフキャリアを見据えて就職を考えることができるよう、機会の提供や啓発を行う必要があると考えています。

協議会を通じて産学官が連携して進める職場環境整備

自治体名	石川県金沢市	職員規模（一般）	3,267名（平成29年現在）
人口規模	454,497名（平成29年現在）	担当部署	市民局人権女性政策推進課
主な産業	伝統産業と商業	従事する職員数	6名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

金沢市の女性の年齢別就業率は、結婚、出産、子育て期となる30代を底とするM字カーブを描いているものの、全国平均と比較すると、女性の就業率は高い傾向にあります（平成22年国勢調査）。

一方で、雇用形態を見ると、女性雇用者のほぼ半数が非正規雇用となっており（平成26年石川県労働力調査）、男女の給与格差も広がっています（平成27年賃金構造基本統計調査）。また、平成28年度に、eモニター制度（注1）による市民意識調査を実施しており、これによると、職場における男女の地位の平等観では、「平等である」が10.5%、「男性が優遇されている」が28.8%、「どちらかといえば男性が優遇されている」が40.2%と男性が優遇されていると感じている人が69.0%となっており、年代が高くなるにつれて、その傾向が強くなっています。

こうした男性が中心の働き方を前提とした労働慣行を是正し、女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、女性はもちろん男性もいきいきと働き、ともに活躍する活力ある金沢市の実現を目指して、産学官が連携した取組を実施することにした。

（注1）*eモニター制度：市の施策について市民の意見を聞くため、インターネットや電子メールを利用し、登録されたeモニターからアンケート調査にお答えいただくもの。（平成28年度、回答者219人）

2 「新金沢市男女共同参画推進行動計画」 （女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

基本の柱	「男女が共に、家庭や地域、職場等に支えられながら、多様な生き方や働き方を実現できる、豊かで活力あふれる社会」
基本目標	・男女共同参画の推進に向けた意識改革 ・就業分野において男女が個性と能力を発揮できる社会の実現。
重要課題	・<u>男女共同参画の視点に立った働き方の見直し</u> ・職業生活における女性の活躍促進
施策の方向	・企業・団体における男女共同参画の推進 ・<u>柔軟な働き方に対応した環境整備</u> ・女性の就業継続、再就職に向けた支援 など

3 取組の内容

○市民・各種団体との協働

【「かなざわ女性活躍推進会議」の設置】

（女性活躍推進法第23条に基づく協議会の設置）

平成29年8月に、女性活躍推進に関する取組を効果的かつ円滑に実施していくために、産学官が連携して検討を行うことを目的として、女性活躍推進に積極的に取組んでいる市内事業所（注2）15社と、関係団体6団体を構成員とする「かなざわ女性活躍推進会議」を設立しました。

推進会議では、金沢市男女共同参画審議会と連携し、働き方の見直しや女性の登用促進等に関する施策を検討するほか、業界間の情報交換を行うことで、女性活躍推進にむけた環境整備に取り組んでいます。

平成29年8月に第1回推進会議としてキックオフミーティングを開催しました。また、職場において女性活躍をどのように推進するか、人手不足を解消し採用活動を強化するために若者が就職に対してどのような考えを持っているのかなど、専門家を招いた講演と人材確保のための研修等を行いました。



キックオフミーティング参加者

（注2）女性活躍を視野に入れた職場環境改善等に積極的に取り組む企業を「金沢市女性活躍促進モデル企業」として選定しています。モデル企業との交流事業による女性活躍の取組拡充を目的に、推進会議への参加や情報共有等の連携を図っています。

○柔軟な働き方に対応した環境整備

【「女性活躍かなざわスタイル発信事業」】

この事業は、大学生が企業に対して女性活躍に係る実態調査・取材を行い、女性活躍や柔軟な働き方を考えるとともに、企業側も若者の考えを活用して職場環境を改善する機会を持ち、具体的で多様な女性活躍像「かなざわスタイル」を確立することを目的としています。

この事業に対しては、かなざわ女性活躍推進会議がサポートしており、推進会議参加企業及び女性活躍促進モデル企業が中心となって実施しています。大学生による企業への調査・取材は平成29年10月～11月にかけて実施され、12月に調査結果の報告と、大学生と企業とのミーティングを開催し、市内5大学の学生約140名、市内企業約30社の社員が参加しました。



大学生と企業ミーティング

4 取組の効果

かなざわ女性活躍推進会議と女性活躍かなざわスタイル発信事業との連携により、産官学連携のネットワークづくりができつつあります。学生自身が将来のキャリアを考えるきっかけとなり、企業にとっても若者の考えを活用し、職場環境を改善する機会としています。

5 取組の課題や展望

今後は、近隣の4市2町からなる石川県中央広域圏男女共同参画推進協議会等と連携し、研究成果を、広く波及させたいと考えています。

市民と共に創る ワーク・ライフ・バランスの実現した社会

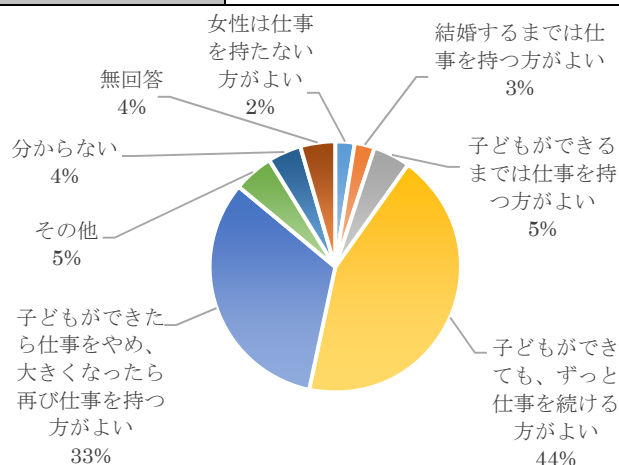
自治体名	石川県小松市	職員規模	1,191 名（平成 29 年現在）
人口規模	108,655 名（平成 29 年現在）	担当部署	ふるさと共創部市民協働課
主な産業	製造業	従事する職員数	3 名（平成 29 年度）

1 取組に至る経緯

小松市は、企業城下町として製造業を中心とした産業構造となっています。2015 年の国勢調査によると 20～64 歳の女性就業率は 78.3%と全国平均（69.2%）を上回っており、育児をしている女性の有業率は小松市を含む南加賀地域で 73.3%と全国平均（52.3%）を上回っています。また、市が実施した「2015 年男女共同参画に関する市民アンケート」（以下「市民アンケート」という）によると、女性が仕事を持つことについて、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」とする意見が男女とも最も多くなっています（右図参照）。

しかし、女性就業率等が高い一方で、市民アンケートによると、仕事と生活の両立のためには「長時間労働が無くなること」「育児・介護のための柔軟な働き方の制度が充実すること」が必要との意見が多数を占めています。また、管理的職業従事者に占める女性比率は 15.3%で全国平均（16.4%）を下回っており、その要因としては市民アンケートによると「該当する資質、能力、適正を持った者がいない」に次いで「家庭的責任との関係で仕事の融通が利かない」との回答が多くありました。

こうした状況を踏まえて、女性の仕事と生活の両立を促進するとともに、持てる能力を発揮して指導的地位につく女性の数を増やすため、育児や介護をしながら働く女性の支援体制を整備すること、充実した働き方への見直しを進めること等による「共創で進めるワーク・ライフ・バランス」に取り組むこととしました。



女性が仕事を持つことについて
小松市「2015 男女共同参画に関する市民アンケート調査」

2 「共同参画のまち こまつへの道しるべ」（女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

基本の柱	みんながまちづくりに参加し、役割を担うことで、あらゆる人がいきいきと輝く社会を目指します。
現状と課題	・ワーク・ライフ・バランスの認知度 43.4%（2015 年市民アンケート） ・女性就業率 73.9%（2010 年国勢調査） ・管理的職業従事者に占める女性比率 12.9%（2010 年国勢調査）

施策の概要	・共創で進めるワーク・ライフ・バランス ・あらゆる分野での女性活躍
主な施策	・充実した働き方への見直し ・仕事以外の生活の充実 ・政策・方針決定における男女の均等な参画 ・女性の活躍の機会とリーダー育成

3 取組の内容

○共創で進めるワーク・ライフ・バランス 【こまつ女性の活躍とワーク・ライフ・バランスを考える協議会】

地域特性に応じた取組を協議して女性活躍やワーク・ライフ・バランスの機運を醸成することを目的に、事業主、労働者、学識経験者、専門家（社会保険労務士）、行政により組織された協議会を平成28年に設立しました。この協議会では、推進事例の情報共有、市の施策への意見提案、各種セミナーの実施を通じた啓発活動を行っています。

【民間団体との連携】

女性活躍推進における民間団体との連携を進めています。平成29年5月には、女性が輝く先進企業2016において内閣総理大臣表彰を受けた損害保険ジャパン日本興亜株式会社と女性活躍推進の相互協力に関する協定を締結しました。協定にはワーク・ライフ・バランスの普及促進が含まれており、同年8月には同社と共催で事業者向けのセミナーを実施しました。この他にも、小松商工会議所と連携してワーク・ライフ・バランスに関する経営者向けセミナーを実施するなど、民間団体独自のネットワークを活かした効果的な企業へのアプローチで事業を実施しています。

【ワーク・ライフ・バランス・アドバイザー派遣事業】

市内の事業者を対象に無料で社会保険労務士を派遣し、事業所の現状に即して取組のアドバイスをを行っています。アドバイスに際しては、ワーク・ライフ・バランスを人材確保や生産性向上に資する経営戦略として位置付けています。

【ワーク・ライフ・バランス関連制度（インセンティブ付与）】

ワーク・ライフ・バランス推進に積極的に取り組んでいる事業所を表彰し、取組内容の広報、育児・介護休業取得促進に関する補助金の上限額拡大など、インセンティブを付与しています。

また、「くるみん」認定を受けている等の条件を満たした事業者について、工事等に係る競争入札の参加者資格審査において加点を実施しています。

【企業アンケート調査】

従業員が10名以上の小松商工会議所会員企業570社に対して、企業における女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査を実施しました。アンケート結果は今後の取組に活用していきたいと考えています。

4 取組の効果

協議会の設立や民間団体との連携によって、異業種間での情報共有、意見交換の場が生まれました。また、取組全体を通じて、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに対する取組の機運が高まりました。

5 取組の課題や展望

今後は、協議会での提言をとりまとめ、「柔軟な働き方改革」に向けて、企業主導の女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進を支援する体制づくりを進めます。また、個人の働きがい、生きがいを充実できる支援も検討します。

国・県など関係機関と連携して進める 女性の「はたらく」をサポートする取組

自治体名	福岡県北九州市	職員規模	8,257名（平成29年現在）
人口規模	966,628名（平成29年現在）	担当部署	総務局 女性の輝く社会推進室
主な産業	重化学工業中心の製造業	従事する職員数	4名（平成29年度）

1 取組の経緯

北九州市の人口は昭和54年をピークに減少に転じ、高齢化率は平成28年1月時点で28.6%と、人口の約4人に1人が高齢者という状況にあり、20の政令指定都市の中で最も高くなっています（平成28年住民基本台帳）。こうした人口減少と高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少に対応し、持続的に発展・成長していくためには、女性の活躍が鍵であると考えています。

このような背景の中、女性雇用者数は年々増加傾向にあり、雇用者全体に占める女性雇用者の割合は47.4%（平成27年国勢調査）に達しています。しかし、子育て期に当たる30代女性の労働力率は依然として低い状況にあり、子育てと仕事の両立は大きな課題となっています。また、事業所の従業員における正社員や管理職従事者の割合、給与額など、雇用の場での男女格差は依然として解消されていない現状があります。

こうした状況を踏まえて、市では、女性の活躍推進を目的として、就職や継続就業、育児や介護等を理由として離職した女性の再就職、キャリアアップ、創業、子育てとの両立など、女性が働くことの全般について、女性が能力を十分に発揮できるような支援の取組を実施することにしました。

2 「第3次北九州市男女共同参画基本計画」 （女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

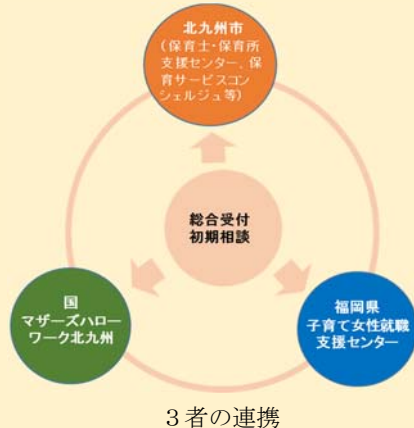
基本の柱	女性の活躍による経済社会の活性化
現状と課題	・ <u>子育て期にあたる30代の女性の労働力率が低い</u> ・ 正社員の割合は、男性が8割であるのに対し、女性が約5割と低い（平成24年調査） ・ 管理職従事者の割合は、男性が3.96%であるのに対し、女性は0.89%となっている（平成22年国勢調査）
施策の方向	・ <u>女性の雇用の拡大</u> ・ 女性の就業支援 ・ <u>女性の活躍による経済の成長</u>
主な施策	・ <u>女性活躍推進センターの設置</u> ・ 再就職・就職支援 ・ キャリア形成、キャリアアップへの支援 ・ 女性起業家の育成・支援 ・ 就業意識の啓発など

3 取組の内容

○女性の就業機会の拡大に向けた取組

【「ウーマンワークカフェ北九州」の開設】

女性が働くことの全般について、様々なニーズに対してワンストップで支援することを目的に、市では、国（福岡労働局）、福岡県と連携して「ウーマンワークカフェ北九州」を平成 28 年 5 月に開設しました。



◆就職支援（国・県・市）

「マザーズハローワーク北九州」（国）、「福岡県子育て女性就職支援センター」、保育所への就職を支援する「保育士・保育所支援センター」（市）、母子家庭向け就業支援（市）といった、様々なニーズに対応するための窓口を設置し、各支援機関が連携して女性の就職をサポートしています。

◆キャリアアップ支援・企業支援（市）

企業の女性管理職のスキルトレーニングやネットワーク形成支援、女性活躍推進に取り組む企業の支援を行っています。

◆創業支援（市）

これから創業を検討している女性や、創業して間もない女性を対象に、創業・経営に関する相談に応じるなど、創業全般に関する支援を行っています。

◆子育てとの両立支援（国・市）

市の「保育サービスコンシェルジュ」が、就職とあわせて、保育所の入所や幼稚園の預かり保育など多様な保育サービスの相談に応じています。また、カフェ内に、授乳室やキッズコーナー、お子さんを連れたままで相談できる個別ブースを設置しています。



相談コーナー

○民間企業との連携でさらなる展開を

【民間企業との連携協定の締結】

平成 29 年 7 月に、市は株式会社リクルートホールディングスと、①就業を希望する子育て中の女性の意識啓発や行動喚起、②育児や介護等の時間制約がある中でも働ける時間帯の仕事の創出、③妊娠や出産による離職防止に関する取組について連携協定を締結しました。

同年 11 月には企業向けセミナーを開催し、子育て中の女性やシニアなど潜在労働力の活用について、リクルートによる業務の見直しや広報手法のノウハウ提供、市が行った女性の就業ニーズ調査結果や地元企業の実践例の紹介等を行いました。また、働きたいと考えている女性に対しては、就業行動を後押しするための支援プログラムを実施するとともに、家計シミュレーションを通じて女性が働くことのインパクトを実感していただく取組を実施しています。

4 取組の効果

これまで、市内各部署だけでなく、市の枠を超えて国や県、民間企業等と連携し、女性の活躍推進に積極的に取り組んできました。市単独では実践できない支援の実施に繋がり、多様なニーズに応えることが可能となったと考えています。

5 取組の課題や展望

市全体で女性の活躍を推進していくためには、引き続き様々な機関と連携して取組を進めて行く必要があると考えます。今後も連携を強化し、地域の抱える課題やニーズに応じた幅広い取組を展開していきたいと考えています。

～ 2. 特定事業主行動計画に基づく取組好事例編～

取組の分類及び掲載一覧

■ 取組の分類

掲載に際しては、以下の観点により事例を分類（類型化）しています。

策定指針※第三部第三の二の（二）及び別紙五に示された「分析の観点」より「状況把握を行う」とされている項目	類型化
項目 1：採用した職員に占める女性の割合	① 採用 関係
項目 2：平均した継続勤務年数（又は離職率）の男女の差異	② 継続就業・両立支援 関係
項目 3：職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	③ 長時間勤務 関係
項目 4：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 項目 5：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 項目 6：男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 項目 7：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数	④ 育成・登用 関係

※策定指針…「事業主行動計画策定指針」（平成 27 年 11 月 20 日告示）

■ 掲載一覧

国・地方公共団体名		法務省	広島県	岐阜県 飛騨市	大阪府 千早赤阪村
職員規模（人）		約 53,000	27,554	439	79
掲載ページ		130	132	134	136
取組 の 分 類	① 採用 関係	●			
	② 継続就業・両立支援 関係				●
	③ 長時間勤務 関係		●		
	④ 育成・登用 関係			●	

（参考情報）

「ワークライフバランス職場表彰」

内閣官房内閣人事局は、業務の効率化や職場環境の改善に向けた創意工夫を活かした取組を行った国家公務員の職場のうち、特に優秀なものを表彰することで、国家公務員の働き方改革によるワークライフバランスの推進を図っています。

以下の URL に表彰事例が掲載されておりますので御活用下さい。

https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_w7.html

女性職員の採用拡大に向けた課題解決型パイロットアクション

自治体名	法務省	担当部署	大臣官房人事課
職員規模	約 53,000 名（平成 29 年度）		

1 取組に至る経緯

法務省では、総合職試験及び一般職試験とは別に、刑務官、入国警備官、矯正心理専門職、法務教官、保護観察官を採用する専門試験を実施しています。また、刑務官、矯正心理専門職及び法務教官については、男女別に収容している被収容者の人数や矯正施設の数に応じて職員数を採用する必要があるため、男女別試験となっています。総合職試験の採用者に占める女性の割合は、平成 27 年度は全府省で最も高い 60%であり、一般職試験についても女性の割合が、政府全体の目標である 30%を超えています。

一方で、女性刑務官の採用及び入国警備官における女性の採用においては、交替制勤務という勤務形態の特殊性も影響してか、採用実績が伸び悩んでいます。加えて、この二つの職域は他と比較して離職率が高いという現状があり、女性の採用への積極的な取組が必要であると考えていました。

そこで、女性刑務官及び女性入国警備官の離職率低減について、モデル部署等を選定し積極果敢に一定期間集中的な取組（以下「パイロットアクション」という）として取り組むこととしました。具体的には、矯正局では、「平成 27 年度以降向う 3 年間で女性刑務官を 200 名増配置する」ことや、入国管理局では、「平成 27 年度以降向う 3 年間で女性入国警備官を 30 名増配置する」などの課題解決型パイロットアクションを実施して取り組むことにしました。

2 法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画（アット・ハウムプラン）（抜粋）

目指す姿	公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用し、活躍させる。
------	--------------------------------------

状況把握と分析	女性刑務官・女性入国警備官では、他の職種と比較して離職率が高い。 <u>離職率を半減させるため、採用拡大や、職場定着等に積極的に取り組む必要がある。</u>
取組の柱・数値目標	パイロットアクション ・平成 27 年度以降向う <u>3 年間で女性刑務官を 200 名増配置</u> する。 ・平成 27 年度以降向う <u>3 年間で女性入国警備官を 30 名増配置</u> する。
取組内容	・採用広報活動の体系的・効果的な実施 ・半開放処遇室における職員複数配置の実施 ・幹部職員と一般職員の意見交換会の実施 ・執務環境の改善 など

3 取組の内容

○女性応募者数を増加させる取組

【女性職員による業務説明会の開催】

離職した職員の中には、入職時に業務内容に対する正確な認識が足らなかったことから、入職前のイメージと現実に大きなギャップがあったことを離職理由に挙げるケースがありました。そこで、刑務官及び入国警備官の業務等を積極的に PR するため、職員（女性刑務官等）が全国の高校や大学等に出向き、業務説明会を実施しています。業務説明会では、職員の体験談等を交えて、実際にどのような業務を行うのか、学生がより具体的にイメージできるような説明を行っています。平成 28 年度には、このような業務説明会を全国約 500 か所で実施しました。



業務説明会のチラシの一例

また、就職希望者等を対象に、刑務所内の見学を実施しています。刑務所の日常（受刑者が工場で作業している様子など）を見学でき、職場の雰囲気を知ることができます。

【女性志願者向けのパンフレットの作成】



女性刑務官採用パンフレット（抜粋）

さらに、矯正局では、女性刑務官の採用に特化したパンフレットを作成しました。パンフレットでは「女性刑務官による座談会」として、刑務官になったきっかけ、刑務官だからできること、子育てをしながら刑務官として働くことなどについて、複数の女性職員が気楽に話し合う様子を掲載しています。また、各種両立支援制度やキャリアステップ制度についても掲載しており、刑務官の仕事をより身近に感じてもらいながら、業務・勤務内容や育児等の両立等に関する女性志願者の不安の解消に繋げようとしています。

○女性職員の離職対策の取組

【女性職員の職域拡大、職域の固定化の解消】

女性刑務官の主な職場である女子刑務所は全国に点在しており、異動に転勤が伴うことが女性職員の負担になっています。また、転勤できない場合は、特定の職場に固定化してしまうことも課題となっています。これらの課題は女性刑務官の離職の一因となっていると考えられることから、これまで男性のみが配置されてきた職域の一部に女性職員を配置する

試みを始めました。これは、男子刑務所は全国に多数存在することから、女性職員の転勤に関連する課題の解決を図るための取組です。また、これまで男性のみで行っていた業務に女性も取り組む機会を付与することにより、女性職員のキャリア支援にも繋がると考えています。

【育児休業後の女性職員の活用】

入国管理局では、育児時間等短時間勤務の女性入国警備官とそれ以外の女性入国警備官の間で、看守業務等不規則勤務の負担が後者に偏る傾向があり、時間的制約がある職員の活躍の場を広げることが課題の一つとなっています。そのため、改善のための取組として、育児時間等短時間勤務の入国警備官を対象とした勉強会や、育児休業中の女性入国警備官を対象とした育休経験者との懇談会のほか、育児時間等短時間勤務職員の活躍の場の拡充のための検討用資料として、女性入国警備官に対するアンケート等を一部官署で実施するなど、子を養育する職員が、仕事と家庭を両立できるよう配慮した取組を試行的に実施し、育児休業後の離職状況の改善や、育児時間等短時間勤務職員の活躍の場の拡充を図っています。

4 取組の効果

平成 27 年度から始まった課題解決型パイロットアクションの取組により、この3年間で目標としていた女性職員の増配置も進み、女性職員の離職率も徐々に減少しています。

入国管理局では、採用後3年以内の離職率を集計し、パイロットアクション実施前と比較したところ、離職率の改善が見られました。

5 今後の展望

女性の採用者数が増えてきたとはいえ、女性の活躍はまだまだ十分であるとは言えません。今後は、採用した女性職員が長く仕事を続けていけるよう、キャリア支援や職場環境の整備に向けて取り組んでいきたいと考えています。

恒常的な長時間勤務体制の改善に向けて 職員の意識改革と同時に業務プロセスの見直しに取り組む

自治体名	広島県	担当部署	人事課
職員規模	27,554 名（平成 29 年現在）	人口規模	2,857,475 名（平成 29 年現在）

【数値目標に対する進捗状況】

広島県「女性活躍推進法第 15 条第 6 項の規定による特定事業
主行動計画に基づく取組の実施状況の公表」より

目標	実績 (H28 年 度)	参考 (H26 年 度)
毎年度設定する各局 の時間外勤務縮減目 標の達成	9/12 局	3/12 局
子育て中の男性職員 (※1) の時間外勤務 年 280 時間以内の達 成（平日の育児時間 の増加）	152 人 (※2)	227 人 (※2)
時間外勤務が年 280 時間を超える職場 (※3) の半減 (88 所属<H26>→44 所属 (H31))	87 所属	88 所属

(※1) 中学校就学までの子どもを養育する男性職員

(※2) 子育て中の男性職員のうち時間外勤務 280 時間超職員

(※3) 時間外が年 280 時間を超える職員が 1 人でもいる職場

2「女性職員の活躍推進プログラム」(女性 活躍推進法に基づく事業主行動計画) 抜粋

目指す姿	女性も男性も、全ての職員が自らの能力 を最大限発揮し、活躍できる県庁の実現
課題	仕事と生活の両立への不安 <u>恒常的な長時間勤務</u>
目標を達 成するた めの取組	業務見直しや効率化、職員の意識改革に よる時間外勤務の縮減
主な施策	・「時間外勤務縮減に向けた基本ルール」 の策定 ・<u>帰る時間に応じた色の付箋の配付</u> ・管理職のイクボス化や職場マネジメン ト など

1 取組に至る経緯

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、個性
と能力を十分に発揮できることですが、広島県では、
特に公務部門での女性の活躍は、政策方針決定過程
への女性の参画拡大という重要な意義があるとともに、
多様な人材の活用を通じて、県民のニーズをき
め細かく把握し新しい発想を生み出すなど、政策の
質とサービスを向上させることが期待できると考え
ています。そのためには、女性職員が活躍できるよ
う、女性職員の採用のための取組の拡充や管理職登
用割合の拡大を図るなど、女性職員が働きやすくな
ります活躍できる職場環境づくりを進めて行く必要
があると考えています。

また、広島県では、平成 27 年 12 月に職員アンケ
ート及びインタビューを実施し、その中で女性や子
育て・介護中の職員は、「昇任意欲や困難業務に挑戦
したい気持ちはあるが、時間的制約があり自ら手を
挙げにくい」、「時間外勤務が恒常化した部署への異
動希望は家庭を犠牲にせざるを得ず、仕事か家庭か
の二者択一になってしまう」、「職場にいなくてもで
きる仕事は自宅でするように、テレワーク（在宅
勤務）の利用を拡大してほしい」などの声が挙がっ
たことから、恒常的な長時間勤務の解消や男性の育
児参画の促進が女性活躍に当たって必要であると考え
ました。

こうした状況を踏まえて、時間外勤務縮減を図り、
働きやすい職場環境を整備するため、職員の意識改
革と同時に業務プロセスの見直しなどの取組を実施
することにしました。

3 取組の内容

○「時間外勤務縮減に向けた基本ルール」の策定

平成 27 年度に、職員一人ひとりが時間外勤務縮減に向けて確認すべき基本ルールを策定しました。

内部の協議資料を作成に関しては、手戻り防止や時間短縮するためのルールが示され、「照会・依頼」及び「会議・協議」に関しては、効率的で無駄を省くようなルールが示されています。これらのルールは局内会議やパソコン立上げ時のポップアップ等を通して周知を図るよう工夫されています。

【時間外勤務縮減に向けた基本ルール】

内部協議資料作成の 5原則	☐ 誰に何を協議するための資料なのか目的を明確化 ☐ その上で作成する資料の質や量、期限のイメージを共有 ☐ 依頼者・作成者共に、作成中途において適宜、意思疎通を図り、イメージと一致しているかを確認 ☐ 簡易・簡素な資料の作成 ☐ いわゆるポンチ絵（イラスト、図など）を用いない
照会・依頼の 5原則	☐ 全庁一律照会・依頼の禁止 ☐ 照会・依頼内容のポイントを明記 ☐ 余裕のある締切日の設定 ☐ 終業間際の照会・依頼の禁止【目安：16:00以降は禁止】 ☐ 回答期限の厳守
会議・協議開催の 5原則	☐ 目的が不明確な会議・協議の廃止 ☐ 会議・協議を開催する際は、終了時刻を60分以内で設定 ☐ 会議・協議資料の事前配付、事前の意見聴取を実施 ☐ 終業間際の会議・協議開催の禁止【目安：16:00以降の開始は禁止】 ☐ 終了時間の厳守

○「カエルシール」

メリハリをつけた働き方への意識醸成の取組として、朝ミーティングなどにおいて管理職員が職員に対し帰る時間に応じた色の付箋「カエルシール」を配付しています。

青色	定時に帰る
黄色	2時間以内の時間外勤務
赤色	2時間超の時間外勤務

職員は配付された付箋を各自の机の上に貼っています。これによって、管理職員は職員の仕事の状況を把握することが可能となり、職場内に「仕事をするときはする。帰る時は帰る」という意識を醸成しています。

○管理職のイクボス化や職場マネジメント

平成 27 年 1 月に全国で初の知事によるイクボス宣言をしており、管理職のイクボス化を推進するため、本県オリジナルのイクボスの行動指針として「イクボス虎の巻」を作成し周知を図るほか、イクボス養成研修を実施し、職場全体で働き方が見直されるよう取り組んでいます。

○「子育て応援プラン」

職場全体で子育てを応援する体制を構築するため、男女共に子供が生まれることが分かった場合、上司が主体となって「子育て応援プラン」を作成しています。具体的には、出産予定日が分かった時点から小学校就学までの間に職員、所属長、人事課がそれぞれに行うことをリストアップし、本人の休暇取得プラン、所属部署でのサポートプランを策定し、職員の子育てを所属部署全体で応援しています。

4 取組の効果

時間外勤務縮減に向け、職員の意識改革と業務プロセスの改善の2つの視点から取組を進めてきました。こうした取組の結果、「女性職員の活躍推進プログラム」に掲げる時間外勤務に係る目標の指標について、平成 28 年度は平成 26 年度と比較して改善しています。（表【数値目標に対する進捗状況】参照）

5 取組の課題や展望

引き続きメリハリをつけた働き方に対する意識醸成を促し、女性職員も男性職員も働きやすい職場環境を整備するために、庁内全部局で構成する推進組織を設置し、取組が全庁に着実に実施されるようモニタリングするとともに、女性職員の意見を聞きながら必要に応じて取組の改善を図っていきます。

女性の管理職登用に向けて 「女性が活躍したいと感じる職場づくり」に取り組む

自治体名	岐阜県飛騨市	担当部署	総務部総務課
職員規模（一般）	439 名（平成 28 年現在）	人口規模	24,975 名（平成 29 年現在）

1 取組に至る経緯

飛騨市では、平成 18 年 3 月に第 1 次男女共同参画基本計画を策定し、男女がともに働きやすい社会環境づくりを目標に、市行政における男女共同参画の推進にも取り組んできました。市の行政運営における既存の各種制度や慣行について見直しを図るとともに、職員の意識の改革を促し、市役所自らが男女共同参画のモデル的な職場となるよう努めてきました。

このような背景から、市では女性職員の採用が進んでおり、平成 26 年度の採用試験の合格者に占める女性職員の割合は、一般行政職では 66%、医療職では 77%、臨時職員では 78%といずれも男性職員を上回っています。また、平均勤続年数においても、一般行政職、保育士、医療職のうち女性保育士の継続勤務年数が 22.09 年と長く、男性一般行政職の 20.77 年を上回っています。これまでは結婚や出産等を理由に退職する女性職員がいましたが、職場環境が整備されたことで、継続勤務年数が長くなったことが要因と考えられます

しかし、各役職段階の女性割合については、役職が上がるにつれ女性の占める割合が減少しており、その要因として、女性の昇任試験の受験率が低いことが上げられます。市では、係長以上への昇格に対して昇任試験を実施しており、管理職に登用されるために必要な、係長や課長補佐等への昇任試験受験率が低い状況にあります（右表参照）。

こうした背景を受け、女性の意識調査や意識改革を進めるとともに、女性が管理職として活躍したいという職場づくりや仕事と生活が両立できるような職場環境づくりに取り組んでいくことにしました。

各役職段階の受験状況（平成 26 年度）

	男性	女性	計	女性の割合
部長	14 人	1 人	15 人	6%
課長	36 人	4 人	40 人	10%
課長補佐	24 人	9 人	33 人	27%
係長	41 人	23 人	64 人	35%
合計	115 人	37 人	152 人	24%

「飛騨市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」より

2 「飛騨市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（女性活躍推進法に基づく事業主行動計画）抜粋

はじめに	家庭生活における活動について自らの役割を円滑に果たしつつ職業生活における活躍ができるよう、職員一人ひとりが協力しあい、 <u>女性の力が十分に発揮できる職場づくり</u> に取り組めます。
現状	・役職が上がるにつれ、女性の占める割合が減少 ・女性の昇任試験の受験率が低い
重点的に取り組む課題	「各役職段階の女性割合」への取組
数値目標	平成 28 年度から平成 32 年度までの間に、 <u>係長以上の女性職員の受験割合を 40%以上にする。</u>
主な施策	平成 28 年度より、 <u>係長以上の人材プール確保を念頭においた人材育成を行う。</u>

3 取組の内容

○昇任試験の見直し

従来の昇任試験の方法を見直すことで、より多くの職員が受験しやすくなるよう工夫しました。

これまでの試験では、法律、財務、行政等に関する専門知識の択一式筆記試験の得点が重視されていました。平成 28 年度に試験制度を見直し、従来の専門知識の択一式筆記試験及び論文作成に、職員推薦（管理監督職員が受験者の人物評価を行う）を加えました。各々で合格点が設定されていた択一式筆記試験及び論文試験を総合得点方式に改め、職員推薦による加算制度を加えたことにより、筆記試験のみと比べ受験しやすくなり、平成 26 年度に 33%だった、各役職段階別昇任試験受験率の合計は、平成 28 年には 45%、平成 29 年度には 50%と増加しています。

女性職員の役職段階の受験状況（平成 29 年度）

	女性職員の 受験対象者	女性職員の 受験者数	女性職員の 受験率	女性職員の 合格率
課長	1人	0	0%	0%
課長補佐	4人	2人	50%	100%
係長	11人	6人	54.5%	100%
合計	16人	8人	50%	100%

平成29年の値：飛騨市資料より

○人材育成のため研修会実施

将来の管理監督職員（係長以上）の人材の層を厚くするため、中堅職員を対象とした各種研修（タイムマネジメント、ファシリテーション等）を実施しています。

○若手に対するロールモデルの紹介

平成 29 年度に、本庁課長職（秘書広報課長）に女性職員を登用しました。これから課長職への昇給を目指す女性にとってのロールモデルとなっており、周りの職員の意識改革にも繋がっています。

○女性職員が活躍できる職場づくり

女性が管理職としてますます活躍したいと感じるよう、仕事と生活が両立できる職場環境づくりを進めるため、市の事業主行動計画の中で「重点的に取り組む課題」として、「各役職段階の女性割合」のほかに、以下 2 つの課題を掲げています。

一つ目は、「超過勤務の状況」です。平成 28 年度より、新たにノー残業デーを毎月 1 日追加するとともに、管理職員による職員の退庁状況管理及び人事担当部署職員による庁内巡回により各職員に早期退庁を奨励しています。

二つ目は、「男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数」です。男性が休暇を取得することに対する周囲の理解が不足していることによって取得しにくい雰囲気があることを受け、平成 28 年度より、婚姻した職員に対して配偶者出産休暇の周知・啓発を実施しています。

4 取組の効果

昇任試験制度の見直しや女性が活躍できる環境づくりに取り組んだことにより、女性の受験率も向上し、合格者も徐々に増えています。

5 取組の課題や展望

採用者に占める女性の割合や、長く働き続ける女性の割合が増えている飛騨市にとって、男性も女性も同様に活躍できる職場環境の整備は重要です。

優秀な人材が管理職等につき能力を十分に発揮できるよう、今後は職員自身が積極的にキャリアプランを設定し実現に向けて取り組んでいけるよう、係長以上の人材確保を念頭においた人材育成にも取り組んでいきたいと考えています。

役場の職員が一丸となって 仕事と家庭の両立が可能な職場環境づくりを目指す千早赤阪村

自治体名	大阪府千早赤阪村	担当部署	人事財政課
職員規模	79 名（平成 29 年現在）	人口規模	5,381 名（平成 29 年現在）

1 取組に至る経緯

千早赤阪村は、大阪府の南東部に位置する大阪府唯一の村です。平成 29 年 10 月末現在の総人口は、5,381 人、世帯数は 2,329 世帯と人口規模の小さな自治体です。

村役場では、全職員数が 100 人以下と、限られた職員で様々な業務を行わなければならない、職員一人が携わる業務の幅が広がっています。そのため、性別に偏りなく、職員一人ひとりの個性と能力が発揮される職場環境づくりが必要と考えています。

しかし、一人当たりの業務量の多さから、時間内に業務が終わらない状況が続いており、職場内に定時で退庁しづらい雰囲気が生まれています。また、年次休暇も取得しづらい雰囲気があり、その結果、ほとんどの職場で長時間勤務が発生し、定時退庁や各種休暇の取得が進まない状況が長く続いていました。こうした職場環境の下では、特に育児や介護等で時間的な制約がある女性職員は、仕事と生活を両立すること難しく、職場で活躍できなくなっているのが現状です。

こうした中で、村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、職員への情報提供や啓発活動を実施するための庁内体制を整備、仕事と生活の両立が可能な職場環境づくりを目指し、各種休暇の取得の促進と、時間外勤務縮減に向けた取り組みを、役場の職員が一丸となって進めていくことにしました。

2 「千早赤阪村における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」 （女性活躍推進法に基づく事業主行動計画）より

数値目標 (H32 年度まで)	・男性職員の育児休業取得率：10%以上 ・男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合：80%以上 ・年次休暇の平均取得率：25%以上 ・月平均時間外勤務時間：7.8 時間以下
現状 (H27 年度現在)	・男性職員の育児休業取得率：0% ・男性職員の配偶者出産休暇：66.7% ・育児参加のための休暇の取得率：0% ・年次休暇の平均取得率：18.3% ・月平均時間外勤務時間：8.3 時間
目標を達成するための主な取組	・平成 28 年度中に、各種両立支援に関する情報ハンドブックにまとめ、電子掲示板で恒常閲覧できる状態にする。 ・平成 28 年度より、毎週水曜日のノー残業デーをあらためて周知するとともに、管理職員が各職員に定時退庁を奨励する。 ・平成 28 年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への周知を図る。

3 取組の内容

○「女性職員活躍推進委員会」の設置

平成 28 年 4 月に、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため千早赤阪村女性職員活躍推進委員会を設置しました。

委員会の構成員は人事財政課、住民課、まちづくり課が中心となって構成され、委員会は、継続的に開催しています。

委員会では、行動計画に基づく具体的な取組内容について、各課の状況や課題などを話し話し合ったり、行動計画に掲げられた数値目標の達成状況について点検・評価等を行ったりしています。

○両立支援制度の理解促進

職員に対して各種休業制度や柔軟な働き方に資する制度等の周知に努めています。

各種休業制度を電子掲示板で常時閲覧できるようにし、各種休暇の取得促進、定時退庁・ノー残業デーの徹底に取り組んでいます。人事課では、これらの取組が全庁的に遵守されるよう、庁内放送で呼び掛けるとともに、人事課の職員が各課をまわり、退庁するよう声掛けなどを実施しています。

また各職場でも、所属長が退庁した職員をチェックするよう指導しています。

○近隣 3 町村による合同研修

近隣の 3 町村（右図参照：太子町、河南町、千早赤阪村）と合同で、職員に対して各種休業制度や柔軟な働き方、また人権等について合同で研修を実施しています。

年に 2 回程度研修会を実施しており、毎回 30 名程度職員が参加しています。

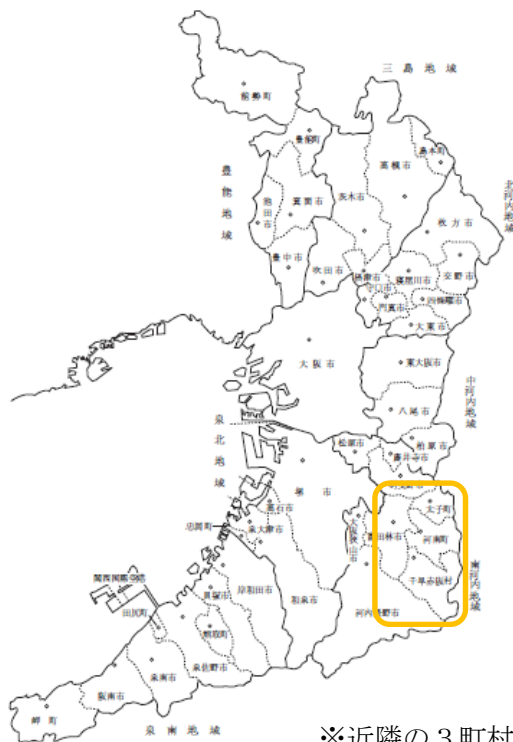
4 取組の効果

定時退庁や各種休暇の取得は、少人数の職場環境であることからまだまだ困難な状況にあります。

しかし、人事課職員の声掛けや、上司のチェックや各種研修等の様々な取組により、徐々に職員一人一人の意識が変わり始め、職場の雰囲気にも変化が見られるようになりました。

5 取組の課題や展望

限られた職員数で業務を行うためには、女性職員も含めた一人ひとりがその個性と能力を発揮する職場環境づくりが必要です。そのためには、仕事と生活が両立できるよう、恒常的な長時間勤務といったこれまでの働き方を見直す必要があります。これらは、特定の部署のみの課題ではなく全庁で改善していく課題です。引き続き役場の職員が一丸となって、男女の区別なく誰もがいきいきと働ける職場づくりを目指していきます。



※近隣の 3 町村

—資料集—

(参考資料 1) 調査の目的・概要

調査研究の目的、進め方について

1 調査研究の目的

推進計画策定率は約3割にとどまり、特に市町村の計画策定が進んでいない現状がある。そのため、推進計画策定促進を目指して

(1) 市町村推進計画の策定支援マニュアルの作成

を実施する。また、推進計画及び行動計画に伴う取組の活性化を目指して

(2) 推進計画及び特定事業主行動計画等に基づく取組の好事例の抽出

を実施する。併せて、内閣府実施のアンケート調査等の結果に基づき、

(3) 法施行状況全般(一般事業主関係を除く。)についての分析

(4) 施行後3年の見直し検討に向けた論点整理

も実施する。

2 調査研究の進め方

実施内容

○ 企画委員会の開催

- ・有識者による企画委員会を4回程度開催。
- ・関係省庁(内閣人事局、総務省、厚生労働省)がオブザーバーとして参画。

○ 本庁調査に先だって内閣府が実施した調査(以下「先行調査」という)(※)の集計解析

- ・アンケート調査結果について分析を行い、女性活躍推進の状況を把握。

○ ヒアリング調査

- ・推進計画策定支援マニュアルに関しては、市町村を中心に調査を実施。
- ・推進計画及び行動計画の取組の好事例集に関しては、国、都道府県、市を中心に調査を実施。

○ 報告書、市町村推進計画策定支援マニュアル、好事例集作成

- ・以上の内容を踏まえ、分析結果、ヒアリング結果等を報告書、推進計画策定支援マニュアル、好事例集としてまとめる。

※ 内閣府が実施した調査の概要

調査対象：国、都道府県、市区町村

調査内容：特定事業主行動計画の策定状況及び取組状況の公表状況について

女性の職業選択に資する情報の公表状況について

推進計画および協議会の策定状況について(都道府県・市町村)

調査期間：平成29年5月25日から平成29年8月1日までから

(※国は平成29年6月13日から平成29年8月1日まで)

3 調査研究の成果物イメージ



【報告書】

- 本研究全般に関わる内容をまとめ、内閣府HPにて公表予定。

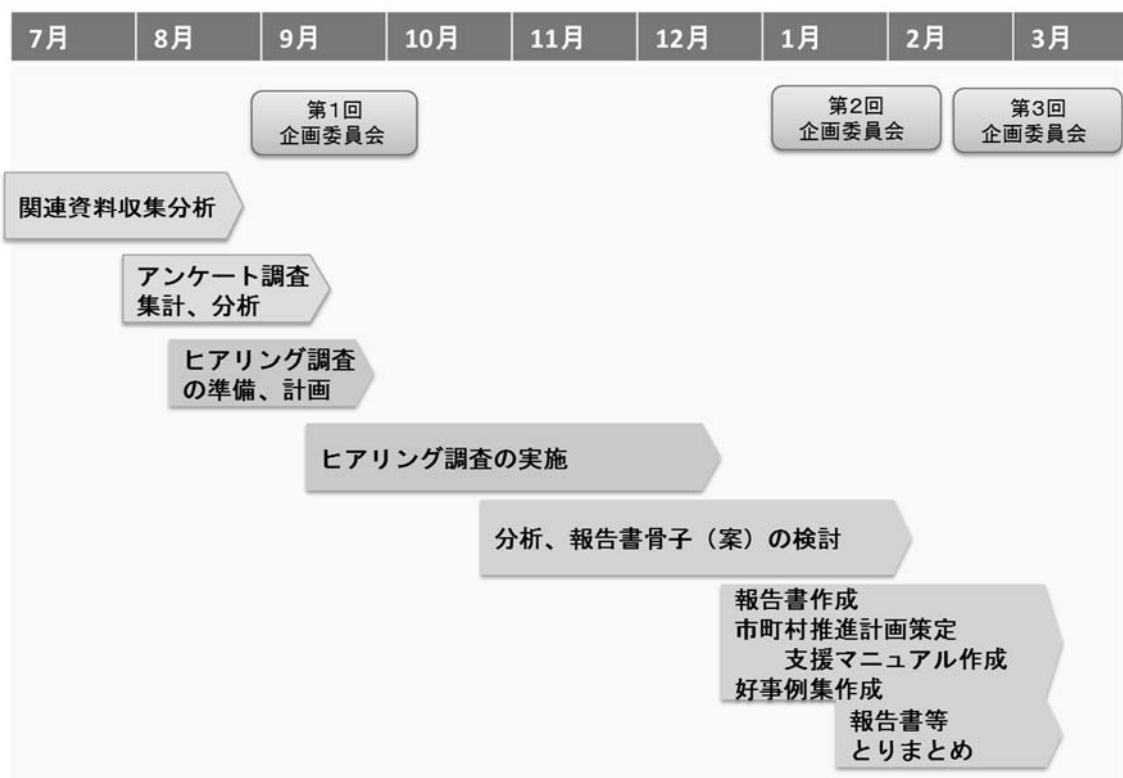
【市町村推進計画策定支援マニュアル】

- 市町村の推進計画策定促進を目的として作成。
- 地域の状況タイプ別に、課題分析、計画策定、取組の決定までの具体的作業項目を提示。

【好事例集】

- 推進計画及び行動計画に伴う取組の活性化を目的として作成。
- 推進計画、特定事業主行動計画いずれについても、地域の課題を的確に抽出し、具体的な取組を行っている事例を収集
- 併せて、協議会、男女共同参画センター活用の事例も収集
※好事例については10件程度の掲載を予定

4 全体のスケジュール



（参考資料２）企画委員会名簿

【企画委員】（敬称略・五十音順）

- ・足立 阿季子 京都府府民生活部 男女共同参画監
- ・稲継 裕昭 早稲田大学政治経済学術院教授
- ・小賀野 敏子 横浜市女性活躍・男女共同参画担当理事
- ・佐藤 博樹（座長） 中央大学大学院戦略経営研究科教授
- ・前多 陽子 石川県小松市ふるさと共創部長
- ・矢島 洋子 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室長

【オブザーバー】

内閣官房内閣人事局、総務省自治行政局、厚生労働省雇用環境・均等局

(参考資料3) 企画委員会の概要

○第1回企画委員会

開催日時 平成29年9月22日(金) 午後1時から3時まで

開催場所 星陵会館4AB会議室

- 議 題
- ・調査研究の目的、進め方について
 - ・女性の活躍推進に係る取組状況について(現状報告)
 - ・ヒアリング調査について

○第2回企画委員会

開催日時 平成30年1月24日(水) 午後1時から3時まで

開催場所 都道府県会館 404会議室

- 議 題
- ・ヒアリング調査について
 - ・報告書の骨子について
 - ・市町村推進計画策定支援マニュアル案について
 - ・好事例集案について

○第3回企画委員会

開催日時 平成30年3月15日(木) 午後1時から3時まで

開催場所 都道府県会館 404会議室

- 議 題
- 報告書(案)について

(参考資料6) ヒアリング調査票(推進計画・協議会・男女共同参画センター)

推進計画・協議会・男女共同参画センター関係調査票

調査日時 2017 年 月 日 時 ~ 時

参加者先方

参加者当方

自治体名

連絡先

担当者氏名

メール

電話

【推進計画関係】

問1 推進計画策定の経緯

推進計画を策定したきっかけや経緯等について教えてください。

1-1 努力義務なのに何故策定したか

1-2 策定に要した期間

1-3 策定に要した人工(策定時の組織体制)

1-4 策定時に開催した会議等の回数

1-5 特別な目的意識で策定したか

問2 推進計画策定に当たっての状況把握

計画策定に当たり、地域の状況（地域の特性）として何をどのような方法で把握しましたか。

2-1 把握した項目は何か

2-2 具体的な把握方法（意識調査等の実施、既存の統計の活用）

2-3 調査の外部委託の有無

2-4 調査に要した時間や人工・費用

問3 推進計画策定に当たっての地域のニーズの把握（課題抽出）

把握した状況をどう分析し、その結果から具体的にどんな地域のニーズを把握しましたか。

3-1 把握した地域のニーズは何か

3-2 地域の特性を考慮したか

3-3 ターゲットを意識したか（働いている（いない）女性、男性、企業等）

問 4 計画及び目標の策定

課題解決のため、どのような計画又は目標を策定しましたか。

4-1 設定した目標は何か(定性/定量)

4-2 目標数値の積み上げ方法は
(数値の積み上げ方、参考にした他の計画の数値目標(国や都道府県、同規模の市区町村の数値目標 等))

問 5 具体的な取組の内容

計画に基づき、具体的にどのような取組を行いましたか。

5-1 具体的な取組内容(女性向け／企業向け)

問 6 計画や取組に対する評価

計画や取組の評価(効果があったか)はどのように行っていますか。また、そこから明らかになった改善点はどのような内容ですか。

6-1 評価の体制

6-2 評価の方法

6-3 評価後の改善点

【協議会関係】

問1 協議会設置の経緯

協議会を設置したきっかけや経緯等について教えてください。

問2 協議会構成員

協議会の構成員の選定に際して考慮したこと等を教えてください。

2-1 構成員

2-2 構成員の選定の考え方等

問3 開催状況、課題や成果

協議会の開催状況について教えてください。また、議論された課題や協議会による成果等について教えてください。

3-1 開催頻度(年○回)

3-2 開催時期(○月/○月)

3-3 開催場所

3-4 議論された課題(議題等)

3-5 協議会による成果(課題改善に向けた取組内容)

【男女共同参画センター関係】

問1 位置づけ

男女共同参画センターはどのような位置付けになっていますか。期待される役割等について教えてください。

1-1 関連法令

1-2 期待される役割

問2 具体的な取組の内容

男女共同参画センターは具体的にどのような取組を行っていますか。

2-1 活動内容

2-1 課題等

【その他】

推進計画関係、協議会関係、男女共同参画センター関係全般に関して、今後の課題と考えることがあれば教えてください。

1-1 課題と感じていること

1-2 都道府県として管内の市区町村に対して行っている取組

1-3 国への要望

(参考資料 7) ヒアリング調査票 (行動計画)

行動計画調査票

調査日時	2017 年	月	時
参加者先方			
参加者当方			
自治体名			
連絡先	担当者氏名		
	メール		
	電話		

問1 行動計画策定に当たっての状況把握及び課題抽出

計画策定に当たり、現在の状況として何を把握しましたか。また、把握した状況をどう分析し、その結果から具体的にどんな課題が抽出されましたか。

1-1 計画策定にあたり把握した項目は何か／何故その項目を把握したのか

--

1-2 状況を把握する際、役職段階別(係長、課長…)、雇用管理区分(常勤、臨時・非常勤職員等)の別に把握したか

--

1-3 状況把握の結果、課題として抽出したものは何か

--

1-4 抽出した課題について、その要因をさらに深く調査するために把握した項目はあるか

--

問2 計画及び目標の策定

課題解決のため、どのような計画又は目標を策定しましたか。

2-1 抽出した課題に対して設定した目標は何か(定性/定量)

--

2-2 数値目標を設定した際、目標値の設定はどのような考え方で行ったか
(数値の積み上げ方、参考にした他の計画の数値目標(国や都道府県、同規模の市区町村の数値目標等))

--

2-3 役職段階別、雇用管理区分別に計画や目標を設定しているか

--

問3 具体的な取組の内容

計画に基づき、具体的にどのような取組を行っていますか。

3-1 以下の取組のうち実施している項目はあるか

①採用関係

- ・積極的な広報(女性向け説明会等の開催)
- ・出産、育児、介護等を理由として退職した元女性職員の再度の採用
- ・女性が働きやすい職場環境の整備 など

②継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- ・各種休業制度、柔軟な働き方に資する制度の職員への周知
- ・各種休業制度等を利用しようとする職員へのキャリアプランの提示
- ・育児・介護等の時間制約を有する職員同士のネットワーク化による具体的ノウハウの共有 など

③長時間勤務関係

- ・業務の優先順位を付け、業務分担見直し、業務プロセス見直し・効率化の実施
- ・管理職への意識徹底、マネジメント力強化のための研修
- ・超過勤務の縮減の人事評価結果への反映 など

④配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- ・若手に対する多様なロールモデルやキャリアパス事例の紹介
- ・ロールモデルとしての女性管理職の育成

資料集

・これまで女性の配置が少なかったポスト(管理職ポスト、中核的ポスト)を含めた多様なポストへの女性の積極的配置 など

3-2 取組のうち特に臨時・非常勤職員に向けた取組は

3-3 外部機関(企業等、他自治体等)と連携した取組を行っているか。

問 4 計画や取組に対する評価

計画や取組の評価(効果があったか)はどのように行っていますか。また、そこから明らかになった改善点はどのような内容ですか。

4-1 評価の体制

4-2 評価の方法

4-3 評価後の改善点

問 5 その他

行動計画全般に関して、今後の課題と考えることがあれば教えてください。
(例)見える化サイトへの掲載方法 など

(参考資料 8) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の概要

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)の概要

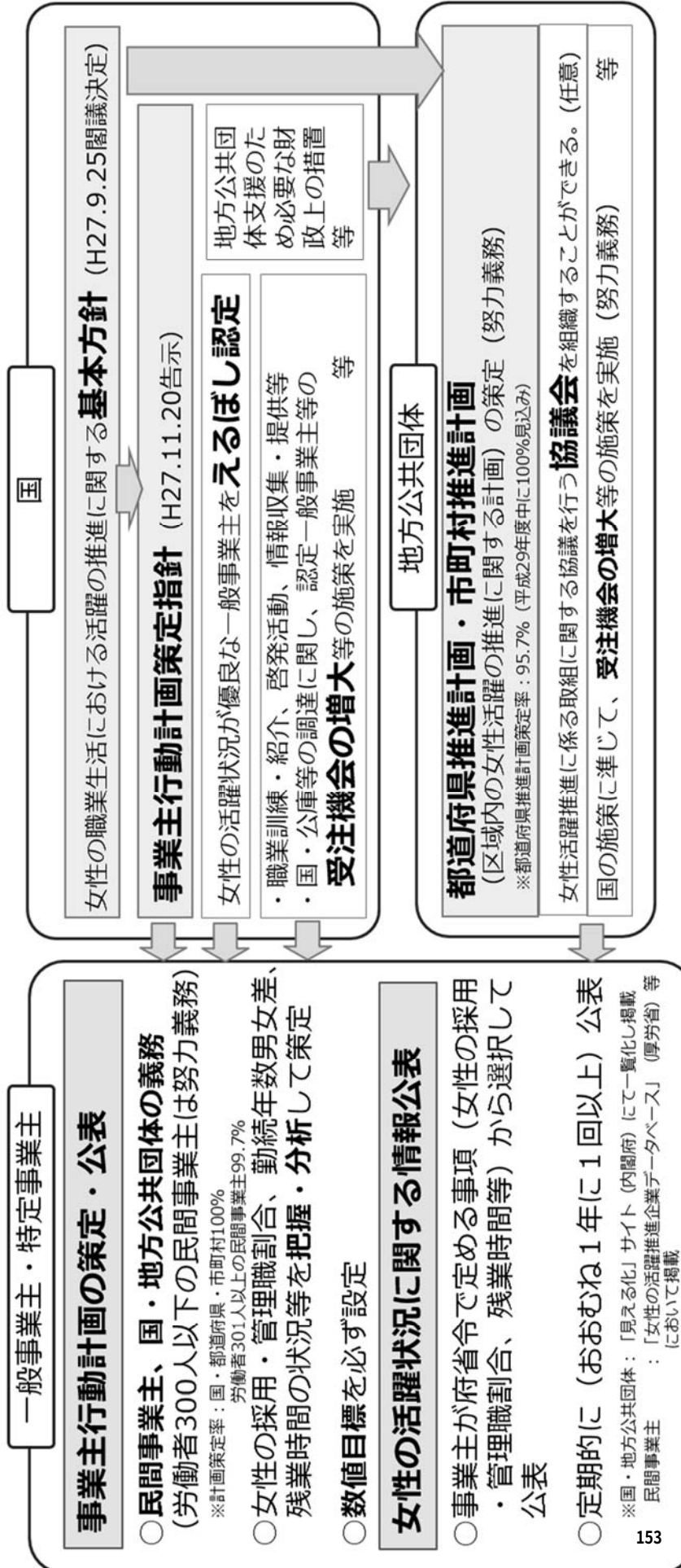
女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

① 女性への採用、教育訓練、昇進等の機会の積極的な提供等や、固定的性別役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮を
通じた個性と能力の発揮

② 職業生活と家庭生活との両立のための必要な環境の整備

③ 本人の意思を尊重

H27.9.4 公布・一部施行、H28.4.1 完全施行
10年間の時限立法(～H38.3.31)



(参考資料 9) 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要

(平成27年9月25日閣議決定)

基本方針の位置付け

女性活躍推進法第5条の規定に基づき策定するものであり、女性の職業生活における活躍を推進する上での基本的方向や、事業主行動計画策定指針の策定、国による施策の実施、地方公共団体の推進計画の策定等に当たっての基本的な考え方を示すもの

第1部 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

●女性の職業生活における活躍の必要性

- 働く場面において女性が力を十分に発揮できているとはいえない現状
- 急激な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念や人材の多様性（ダイバーシティ）の確保に対応

●女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

法の対象

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関わらず、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すべての女性

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約300万人に上る女性の希望の実現が図られる。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る。

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、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、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る。

行政の役割

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、女性に対する支援措置や、職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境整備を図る。併せて、女性の働き方に中立的な税制・社会保障制度等に向け第4次男女共同参画基本計画期間中のできるだけ早期に見直しを行うなど、女性の職業生活における活躍の推進に資する制度改革を加速化させる。

事業主の取組に必要な5つの視点

- ▶トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。
- ▶女性の活躍の意義を理解し、積極的に取り組む。
- ▶働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。
- ▶男性の家庭生活への参画を強力に促進する。
- ▶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。

第2部 事業主が実施すべき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基本的な事項

●事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点

- トップによる明確で具体的なメッセージの発信、長時間労働を前提としない働き方の構築、時間当たりの生産性の重視等による**男女を通じた働き方改革への取組**
- 経験者採用や再雇用も含めた女性の積極採用、将来的な人材育成に向けた教育訓練、ロールモデルとなる人材育成、雇用形態の変更をはじめとする非正規雇用の女性への対応、社内・地域の女性のネットワーク構築等による採用から登用までの**各段階の課題に応じた取組**
- 長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、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等を含めた男女の働き方の改革、復職しやすい雰囲気づくり、男性による育児休業等の両立支援制度の活用促進等による**職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進**
- 男性の意識改革、両立支援制度利用の障壁や各種ハラスメントの背景となる固定的な性別役割分担意識の解消等による**ハラスメントへの対策等**
- 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」も踏まえ、積極的に取組を推進すること等による**公的部門による率先垂範**

第3部 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

●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

- 長時間労働の是正等女性の活躍の推進に積極的に取り組む優良企業の認定、公共調達を通じた女性の活躍の推進、企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進、中小企業の行動計画策定への支援等による**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に対するインセンティブの付与等**
- 非正規雇用者の処遇改善推進施策や正社員への転換支援の拡充、女子学生・生徒の理工系分野への進路選択支援等による**希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置**

●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

- 管理職を含めた企業トップの意識改革に向けた啓発の実施等による**男性の意識と職場風土の改革**
- 「待機児童解消加速化プラン」・「放課後子ども総合プラン」の確実な実行、長時間労働の是正・年次有給休暇取得の促進等に取り組む企業への支援、企業等へのテレワーク導入支援等による**職業生活と家庭生活の両立のための環境整備**
- 家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示、妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱い防止に向けた事業主に対する指導の徹底等による**ハラスメントの無い職場の実現**

●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

- 国の推進体制 ⇒ 事業主行動計画策定の推進、フォローアップ（特定事業主行動計画の策定・実施状況、一般事業主行動計画の策定状況について、年一回公表）
- 地方公共団体の推進体制 ⇒ PDCAサイクルのある推進計画策定、相談体制(ワンストップ機能)や多様な主体による協議会の構築

(参考資料 10) 事業主行動計画策定指針 (概要)

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律】

事業主行動計画策定指針 (概要)**第1部 はじめに**

- 事業主が女性活躍推進の取組を総合的・効果的に実施できるよう、法第7条第1項に基づき策定。
- 基本方針で掲げた五つの観点（①男女を通じた働き方改革への取組、②各段階の課題に応じた取組、③仕事と家庭の両立の推進、④ハラスメントへの対策、⑤公的部門の率先垂範）に即して策定。
- 一般事業主（民間企業等）と特定事業主（国・地方公共団体）は、法の規定と同様に区分して記載。

第2部 一般事業主行動計画（民間部門）**第一 女性の活躍の意義、現状及び課題**

- 我が国では、あらゆる雇用管理の段階で、男女間に事実上の格差が生じていることを踏まえ、それぞれの段階で各事業主が抱える典型的な課題や、各事業主がとるべき対応の方向性を提示。

【①採用】

○男性に偏った採用
⇒性別にかかわらず意欲・能力本位の採用への転換

【②配置・育成・教育訓練】

○配置における性別の偏りや育成・教育訓練の男女格差
⇒性別にかかわらず配置・育成・教育訓練への転換

【③継続就業】

○約6割の女性が第一子出産を機に退職しており、組織の人材力に影響
⇒継続就業の障壁となる事情の改善

【④働き方改革】

○長時間労働が女性だけでなく男性が家庭責任を果たすことも阻害 ⇒男女を通じた働き方改革の実行

【⑤評価・登用】

○男女区別ない評価・昇進の不徹底
⇒評価・登用の透明性の向上

【⑥性別役割分担意識等の職場風土】

○男性が家庭責任を果たすことに消極的な職場風土
⇒社会・職場双方での意識改革を進め、多様な人材を活かす組織風土へと変革

【⑦再チャレンジ】

○再就職の女性の多くは非正社員
⇒女性の職種・雇用形態の転換や、出産等を機に退職した女性の再雇用等を推進

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

- 行動計画の策定等を進めるに当たり、各事業主が踏まえるべき手順や具体的な考え方を提示。

【①体制整備】

- 組織のトップ自らが、経営戦略の観点から問題意識を持ち、組織全体で対応する考えを明確にし、主導的に取り組むことが重要
- 業界固有の課題には、業界団体等を通じた事業主間の連携も有効
- 男女労働者や労働組合等の参画を得た体制（委員会等）の整備も効果的

【②状況把握・課題分析】

- 状況把握・課題分析は組織が解決すべき課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎となる
- 自主的に雇用管理区分ごとの把握を行うことも有効

【③行動計画の策定】

- 事業主にとって最も大きな課題と考えられるものを優先的に行動計画の対象とすることが効果的
- 計画期間は、各事業主の実情に応じ概ね2～5年
- 長時間労働の是正や職場風土改革に関する取組は派遣労働者も含め対応する必要

【第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順（続き）】

【④行動計画の推進】

- P D C Aサイクル確立が重要
- 計画策定時の体制（委員会等）の活用も効果的

【⑤情報公表】

- 情報公表は求職者の企業選択を通じ、市場を通じた社会全体の女性の活躍推進を図るもの
公表範囲そのものが事業主の姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となる
- 情報公表項目は、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目からの選択を基本とする
- 行動計画と一体的に閲覧可能とすることが望ましい

第三 女性の活躍推進に関する効果的な取組

- 各把握項目間の対応関係や、どのような場合に課題があり、どのような視点・方法により分析を行っていくことが効果的であるかを提示。
- 採用 / 配置・育成・教育訓練 / 継続就業・働き方 / 評価・登用 / 職場風土・性別役割分担意識 / 再チャレンジ（多様なキャリアコース）に関する効果的な取組内容を提示。

第3部 特定事業主行動計画（公務部門）

- 公務部門の率先垂範や各種取組の進捗状況、公務員法制の特性（平等取扱の原則・成績主義の原則等）などを踏まえ記載。

ポイント

- 女性の活躍は、採用から登用までのあらゆる段階において、実効的な取組を進めていく必要。
また、常勤職員だけではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要。
- 組織トップの関与の下に担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制の整備が効果的。
- P D C Aサイクルの確立が重要。計画期間は、各事業主の実情に応じ概ね2～5年。

率先垂範

- 特定事業主が着実に取組を進めることは、一般事業主を率先垂範する観点からも大きな意義。
また、地方公共団体は地域の一般事業主をリードする行動計画の策定が求められる。
- 特定事業主がまず把握を行う項目は、一般事業主の4項目を含め下記7項目を設定しており、多様な項目の把握によって、様々な課題に対応する幅広い内容の行動計画の策定が期待される。

- | | | |
|------------------------|---|---------------------------------|
| ①採用した職員に占める女性職員の割合 | + | ⑤各役職段階に占める女性職員の割合 |
| ②男女の平均した継続勤務年数の差異 | | ⑥男女別の育児休業取得率・平均取得期間 |
| ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 | | ⑦男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休業取得率・取得日数 |
| ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 | | |

- 各府省等は、次の項目について数値目標を設定し、積極的に取り組むこととする。
① 女性職員の採用・登用 / ② 男性職員の育児休業取得率 / ③ 配偶者出産休暇・育児参加休暇
- 特定事業主は、毎年少なくとも1回、行動計画に基づく取組の実施状況の公表が求められており、その際、数値目標を設定した項目については、その進捗状況も明らかにすることが望ましい。
- 女性の活躍状況に関する情報公表を行う項目は、行動計画の策定の際に状況把握・課題分析した項目からの選択を基本としつつ、公務部門として積極的な公表を行うことが望ましい。

(参考資料 11) 女性活躍推進法「見える化」サイト

女性活躍推進法「見える化」サイト (平成28年9月開設)

- 女性活躍推進法第17条に基づく特定事業主(国、地方公共団体)による「女性の職業選択に資する情報」(女性職員の活躍状況)の公表を中心に、法第15条に基づく「特定事業主行動計画」、法第6条に基づく地域の女性活躍に関する施策についての「推進計画」等を一覧化し掲載。
- 学生や求職中の方の職業選択に役立つとともに、各機関・団体の働きやすさ、人材の活躍状況など、男性や住民の方々、人事担当者にとっても有益な情報を掲載。

【トップページ】



法第20条に基づく国の調達の取組も一覧化

民間事業主については、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で公表中

女性活躍推進法 内閣府 検索

職業選択に資する情報公表項目

- ① 女性職員の採用割合
- ② 採用試験受験者の女性割合
- ③ 職員の女性割合
- ④ 継続勤務年数(又は離職率)の男女差
- ⑤ 男女別継続任用割合
- ⑥ 男女別の育休取得率
- ⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率
- ⑧ 超過勤務の状況(⑨職員のまとまり別)
- ⑩ 年次休暇等の取得率
- ⑪ 管理職の女性割合
- ⑫ 各役職段階の職員の女性割合
- ⑬ 中途採用の男女別実績

【特定事業主行動計画、情報公表】

行旅

情報公表一覧表 (CSV) はこちら。検索・印刷等に活用ください。
表は上下左右にスクロールできます。

行旅等者 (行旅計画へのリンク)	(1) 行旅等の採用割合 (%) (注)		(2) 採用試験の 受験者の 女性割合 (%) (注)		(3) 職員の女性割合 (%) (注)		(4) 継続勤務年数(年) / 離職率 (%) の男女差				(5) 超過勤務 超過勤務率 割合 (%)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
行旅等者	31.3%	31.3%	50.0%	48.0%	17.1%	17.3%	20~24歳 4.4%	20~24歳 7.4%	25~29歳 1.0%	25~29歳 4.8%	30~34歳 5.7%	30~34歳 5.7%
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	35~39歳 0.0%	35~39歳 0.0%	40~44歳 2.3%	40~44歳 2.3%	45歳以上 0.0%	45歳以上 0.0%
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	45歳以上 0.4%	45歳以上 0.0%				
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%						
行旅等者	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%							