

女性の活躍推進 ガイドブック



野木町

このハンドブックでは、女性活躍推進法の概要から行動計画策定までの流れ、女性活躍推進のメリット、町の取組などを解説します。また、実際に働く女性の声も掲載しています。

職場環境における課題を見つめなおし、男女ともいきいき活躍できる職場を目指しましょう！



目次

I. 女性活躍推進法	P 3
【企業・事業所編】	
1. 女性の活躍は企業にとってプラスがいっぱい！	P 5
2. 事業主行動計画とは	P 7
◆事業主行動計画策定の4つのステップ	
◆事業主行動計画策定支援ツールを活用しよう	
◆「えるぼし」ご存知ですか？	
【従業員編】	
1. 女性活躍推進のメリットは？	P 1 0
2. 男性にもメリットがたくさん！	P 1 1
II. 町の取り組み	P 1 2
III. 働く女性が考える「女性が活躍できる職場」って？	P 1 4
IV. 栃木県の取り組み	P 1 5

Ⅰ. 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

◆女性活躍推進法ってなに？

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮・活躍できる環境を整備し、女性の活躍を後押しすることを目的とする法律で、国や地方公共団体、事業主（従業員301人以上）に、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公開を義務づけています（平成28年4月1日施行）。

基本原則

- 女性に対する採用・昇進等の機会の積極的な提供・活用と性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備により男女の職業生活と家庭生活が円滑に、かつ継続的に両立できること
- 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

◆法律制定の背景

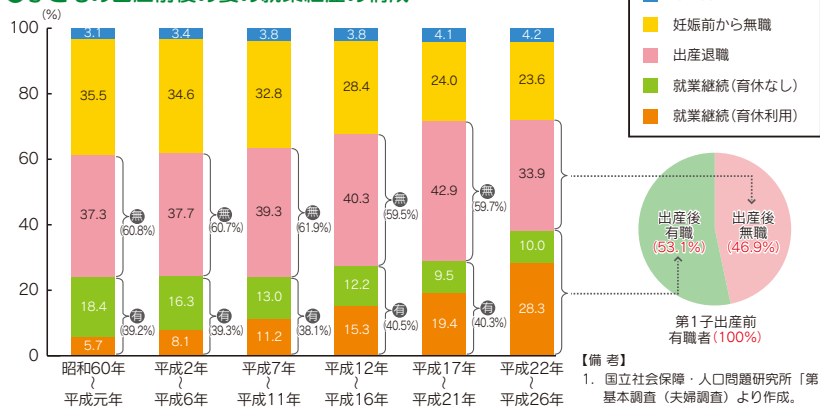
1985年の男女雇用機会均等法以来、育児休業法（1991年）、育児介護休業法（1995年）、次世代育成支援対策推進法（2003年）が制定され、雇用面での男女の均等化への支援や仕事と家庭の両立を図るための支援が実施され、その結果、女性の就業者数は上昇しました。しかしながら、管理職に占める女性の割合は国際的にみて低い水準に留まっており、キャリア形成では不十分な状況です。

「雇用」や「仕事と家庭の両立」など、女性の就業を支えるための個別の施策だけでは女性のキャリア全体を支援することにはならず、本当の意味で女性の社会進出を促すことにはならないのです。そこで「雇用面での均等支援」と「仕事と家庭の両立支援」を含んだ、より総合的な施策が求められるようになったのです。

◆なぜ今、女性の活躍推進が必要なのか

今後、本格的な少子高齢社会を迎え、労働人口が大幅に減少することが予想されています。そのようななか、長時間労働を背景に仕事と家庭の両立が難しく、就業継続やキャリアアップを諦める女性も多く、およそ割の女性が第一子出産を機に離職しています。

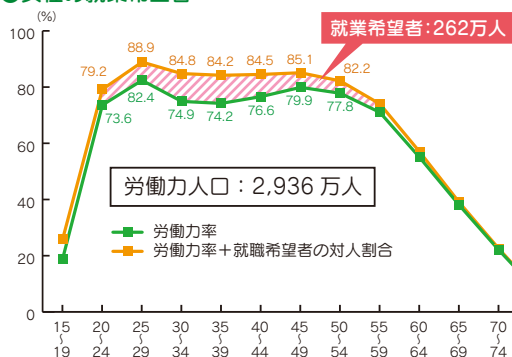
●子どもの出産前後の妻の就業経歴の構成



【備考】

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。

●女性の就業希望者



また、平成29年度には女性の非労働力人口のうち262万人が就業を希望しているというデータもあります。

【備考】

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成29年)より作成。
2. 労働力率+就業希望者の対人割合は、「(労働力人口+就業希望者) / 「15歳以上人口」×100。

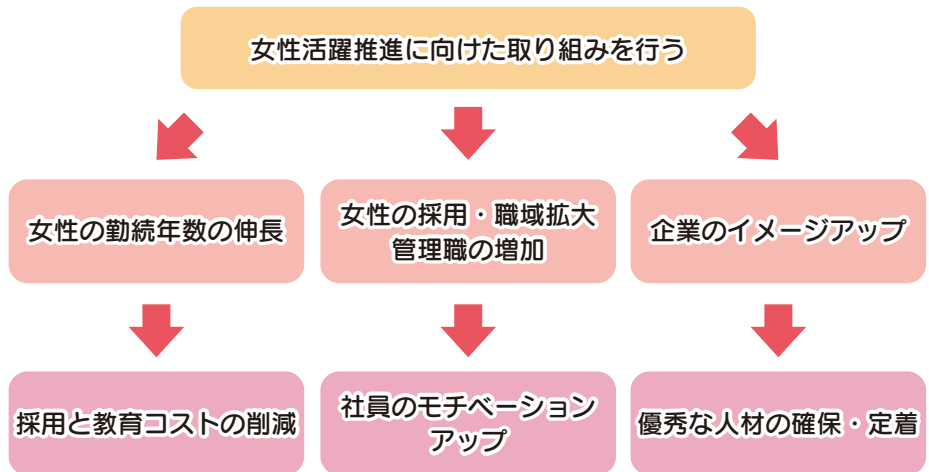
働きたいと思っている女性の希望が尊重され、自らの意思で職業生活において活躍できる環境づくり、そして、急速な人口減少による労働力不足に対応するためにも、長時間労働を前提としたこれまでの働き方を見直し、男性も女性も職業生活と家庭生活を両立させ、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現が重要なのです。

企業・事業所編

1. 女性の活躍は企業にとってプラスがいっぱい！

◆女性の活躍推進に向けた取り組みのメリットは？

女性の活躍推進に向けた取り組みを行うことで、企業には以下のようなメリットがあると考えられています。



ほかにも、集団での意思決定の場に男性とは別の女性の視点が入ることで組織的な視野が広まったり、変化に対する適応能力の向上が期待されます。

「商品の購買決定権は主に女性が持っている」といわれる今、女性の視点が女性の心を掴む商品づくりのために重要視されており、また、男性の目線では気づきにくい問題の発見や改善も期待されます。

このように、女性の活躍推進に向けた取り組みを行うことで、企業にとってたくさんのプラスの効果があるといわれています。

◆女性活躍推進のために具体的にどんな取り組みをしたらいいの？

では、女性の活躍を推進するために、企業・事業所は具体的にどんな取組をしたら良いのでしょうか。

まずは、経営層（トップ）の明確な意思表示からスタートしましょう！

経営者自らが女性活躍推進を宣言し、女性活躍の要である“管理職の意識改革”を進めることで、女性活躍推進が具体的なものとなるのです。

★女性活躍推進の取り組み例

- * 経営層（トップ）の組織全体への発信と管理職の意識改革
- * 管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発
- * 男性も含めたワーク・ライフ・バランスを可能とした働き方の見直し
- * 育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入
- * 子育てや介護を理由とする転勤への配慮 など

女性が働きやすい職場は、男性はもちろんのこと、多様な価値観やライフスタイルを望む社員にとっても働きやすい職場であり、優秀な人材を惹きつける魅力ある職場といえるでしょう。

また、近い将来本格的な少子高齢社会を迎え、仕事と育児だけでなく、仕事と介護の両立が社会的な課題になると考えられています。今のうちから、仕事と家庭を両立することができる職場環境をきちんと整備することが、働き盛りの従業員の介護離職を防ぐことにつながるのです。

経営者のみなさん！！

まずは、女性活躍推進法に基づき上記のような具体的な取り組みを盛り込んだ「事業主行動計画」を策定することから始めてみませんか！

2. 事業主行動計画とは

女性活躍推進法に基づき、一般事業主（常時雇用する労働者301人以上の事業主）や国、自治体等に対し、雇用している・または雇用しようとする女性の活躍推進に向け、状況を把握し行動計画を策定することなど、次の取り組みが義務付けられています。

1. 自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析（※）
2. 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
3. 事業主行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
4. 女性の活躍に関する状況の情報の公表

※自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析においては、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」「男女の平均継続勤務年数の差異」「管理職に占める女性労働者の割合」「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況」の4項目を基礎項目として必ず把握することとなっています。

女性の活躍に関する状況について、自社のホームページや厚生労働省のウェブサイトにおいて公表することで、企業の競争力向上だけでなく、就職活動中の学生や求職者が就職先を選択するためのひとつの指標となります。

また、働いている会社、あるいはこれから就職・転職先として考えている会社が、女性の活躍やワーク・ライフ・バランス等についてどう考えているのかなど、企業の姿勢を読み取ることができます。

常時雇用する労働者300人以下の事業主については上記の取組が努力義務となっていますが、企業の規模に関わらず、女性の活躍を推進し10年後・20年後にも成長し続ける企業となるために、積極的に取り組みましょう！



事業主行動計画策定の4つのステップ

Step1 自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題分析

女性活躍に関わるさまざまな項目について自社の状況を把握し、そこから女性活躍を図るうえでの課題は何か分析を行います。

★まずは3つの視点で現状を「見える化」してみましょう！

- ① 女性採用比率や勤続年数男女差などのデータ・数字
- ② 異動への配慮やワーク・ライフ・バランスへの取り組みの有無などの制度・仕組み
- ③ ハラスメント防止意識の有無や社内コミュニケーションの質と量などの組織風土・意識

Step2 行動計画の策定と社内外への公表

Step1 を踏まえて目標を設定し、その課題を解決するための具体的な数値目標を掲げるとともに、計画期間や取組内容、取組の実施期間などを盛り込んだ、具体的な行動計画を取りまとめます。

例：「指導的地位に占める女性の割合を●年までに■割以上にするため、▲の研修を実施し、指導的立場を目指す女性職員の育成を図る」等
また、策定した行動計画を労働者に周知し、外部に公表します。

Step3 行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定したら、その旨を各都道府県の労働局に届け出ます。
変更があった場合には、その都度届出が必要です。

Step4 取組の実施と効果測定

行動計画に従って取組を実施します。定期的にその取組状況や数値目標の達成状況を確認し、新たな課題が見つければ、再度 Step1 からこの取り組みを繰り返し、改善を図ります。

事業主行動計画策定支援ツールを活用しよう

厚生労働省では、「一般事業主行動計画策定支援ツール」を開発・提供しています。一般事業主が行動計画を策定するにあたり、法律に基づき企業が実施する状況把握、課題分析について支援するためのツールで、状況把握や課題分析の方法・手順を示した「策定支援マニュアル」と、課題分析を行うために必要なデータの入力を支援する「入力支援ツール」からなります。

厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法
特集ページ）からダウンロードできます。

ぜひ活用しましょう！

女性活躍推進法特集ページ

検索



「えるぼし」ご存知ですか？

行動計画の策定・届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業については、各都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品に付することができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。

認定取得によるメリット

- ◆ 優秀な人材の確保につながる。
- ◆ 公共調達において加点評価を受けることができる場合がある。
- ◆ 企業イメージ向上につながる。

★認定マーク「えるぼし」

〈1段階目〉



〈2段階目〉



〈3段階目〉



従業員編

1. 女性活躍推進のメリットは？

働く人の減少により“女性の労働力”が注目され始めていますが、今もお長時間労働を背景に、仕事と家庭の両立が難しく、就業継続やキャリアアップを諦める女性も多く、およそ5割の女性が第一子出産を機に離職しているのが現状です。

結婚や出産で仕事をやめてしまう人が多いため、女性の管理職が育たず、働く女性の声がトップへ届きにくくなってしまい、女性が働きやすい職場環境の実現に繋がらないという悪循環が生じているのです。

このような状況のなか、トップが先頭に立ち女性活躍の推進に関する取り組みを行うことで、結婚や出産に伴う女性の離職の減少につながり、その結果、女性管理職が増え、働く女性の声がトップへ届きやすくより働きやすい職場環境の実現に繋がるという好循環に変えることができるのです。

女性が働きやすい職場ってどんな職場？

- ◆労働時間が適正で融通が利く
- ◆各制度を利用しやすい雰囲気がある
- ◆休職後に復帰しやすい
- ◆ロールモデルがいる
- ◆待遇・福利厚生が整っている など



女性が働きやすい職場づくりの推進には、働く女性自身が、受け身でとらえるのではなく積極的に声をあげ発信していくことが大切です。

自分自身の人生をより豊かなものにしていきましょう！

2. 男性にもメリットがたくさん!

女性が職業生活において活躍するためには、男性の家事・育児・介護等の家庭生活への積極的な参画がとても重要になります。

そのため、事業所においては、育児休業や介護休業などの両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を促す必要があるのです。

最近では、仕事と家庭の両立やプライベートの充実を望む男性や、「イクメン」と呼ばれる育児に積極的に関わる男性、また「カジダン」と呼ばれる家事に積極的に取り組む男性が増えてきています。

男性が家事に積極的に取り組んだり、育児休業を取得して夫婦2人で家事や育児を協力して行うことで、会社に復帰してもお互いが支えあってうまくやていくことができるようになります。

また、介護休業を取得して、高齢の家族、ハンディキャップや疾病をもつ家族の介護に専念することで、家族の大きな安心感につながり、強い絆が育まれるのです。

家庭において男性が家事・育児・介護等に積極的に参加している家族は、していない場合に比べて夫婦仲が良い場合が多く、精神的に安定して働くことができると言われています。

家庭がうまくいっていなかったり家に帰るのが嫌だったりすると、仕事に身が入らないものです。仕事で頑張れるのも、家族の強い絆があるからこそなのです。



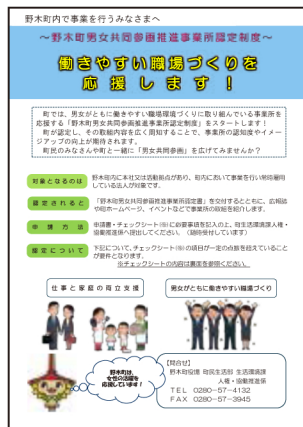
II. 町の取り組み

◆野木町男女共同参画推進事業所認定制度が始まりました

町では、平成30年度より男女がともに働きやすい職場づくりに取り組んでいる事業所を応援する「野木町男女共同参画推進事業所認定制度」をスタートしました。

【仕事と家庭の両立支援】と【男女がともに働きやすい職場づくり】についての項目が一定の点数を超えていることが認定の要件となります。

認定された事業所には認定証を交付するとともに、町広報誌や町ホームページ、イベントなどで、事業所の取り組みを紹介していきます。



※詳しくは町ホームページをご覧ください

☆認定第1号 株式会社 栃木銀行野木支店 様

☆認定第2号 杏林製薬株式会社 わたらせ創薬センター 様



平成30年6月20日 野木町役場公室において、野木町男女共同参画推進事業所認定書の交付式を行いました。

栃木銀行野木支店 竹内支店長（右）
杏林製薬株式会社 小川課長（左）

町が認定し、その取組内容を広く周知することで、事業所の認知度やイメージアップが期待されます。

◆ワーク・ライフ・バランスセミナーを開催しています

町では、毎年2回程度、町内の事業所や庁内の職員を対象とした、ワーク・ライフ・バランスセミナーを開催しています。

平成30年度は、町内事業所の事業主や管理職を対象に、事業所における意識高揚を図るとともに、さまざまなバックグラウンド（特に妊娠・出産・育児・介護など）を持つ部下の状況の理解を支援し、女性の活躍推進に繋げることを目的としたワーク・ライフ・バランスセミナーやイクボス育成のためのセミナーを開催しました。

また、子育てをしながら働く女性を対象に、心のリフレッシュ方法や怒りのコントロール方法などを盛り込んだセミナーを開催しました。



今後も女性の活躍推進に向け、さまざまな内容のセミナーを開催していく予定です！



◆女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定しました

野木町役場においても、平成28年3月に女性活躍推進法に基づく「野木町役場女性職員の活躍推進行動計画」を策定しました。

女性職員が希望通りに働くため、仕事と生活の調和した職場環境を整えることにより女性の活躍の場を広げ、また、男性の働き方の改革や女性のキャリアアップの支援をしていくことを計画の理念としています。

計画期間は、平成28年4月1日から平成33（2021）年3月31日までの5年間で。



※詳しくは町ホームページをご覧ください

町と一緒に女性の活躍を推進し、

働きやすい職場づくりに取り組んでみませんか。

Ⅲ. 働く女性が考える 「女性が活躍できる職場」って？

働く女性を対象に開催したワーク・ライフ・バランスセミナーに参加されたみなさまに、女性活躍推進に関するアンケートにご協力いただきました。働く女性の生の声をお届けします！



◆あなたにとって“女性が活躍する職場”とはどのような職場ですか？

ワーク・ライフ・バランスがとれて、
いきいきと仕事に打ち込める職場

仕事と家庭の両立をしている
ロールモデルのいる職場

男女で差別がなく
評価される職場

男女の区別なくチャレンジする
チャンスをもらえる職場

女性の働き方が多様な職場

さまざまな経験やスキルを
得ることの出来る職場

男女ともに同じように働けて
意見を言い合える職場

◆今後、女性がさらに活躍できる環境をつくるためには社会全体や 企業に何が必要だと思いますか？

子どもを預けられる場を
増やすこと

有給や育児休暇をとることに
罪悪感がない雰囲気づくり

周囲の配慮や声かけ

子どもがいることがマイナスに
ならないような環境づくり

働く時間などの管理と
多様な働き方

育児を理由に働きにくく
なってしまう
職場の環境改善

有給などが取りやすい
制度と雰囲気

男女の区別なく、ライフステージに
合わせて働ける環境の整備

ご協力いただきました皆様ありがとうございました!!

Ⅳ. 栃木県の取り組み

◆とちぎウーマンナビをご存知ですか？

「とちぎウーマンナビ」とは、とちぎのすべての女性のための活躍応援ナビです。
合い言葉は「ONE-UP! WOMAN」。

「気分を上げたい時」「やる気を貰いたい時」「課題に行き詰まった時」など、あなたの活躍をプッシュするたくさんの支援情報をお届けします。

セミナーや講座の案内をはじめ、女性活躍に関するさまざまな情報を掲載しています。



◆とちぎ女性活躍応援団に登録しましょう

とちぎ女性活躍応援団は、知事をトップに、官民協働によるオール栃木体制で、働き方改革や女性の活躍を推進するものです。

応援団に登録すると…

- メリット1** 女性活躍推進の取り組みをとちぎウーマンナビから配信できる！
- メリット2** メルマガにより研修やイベントなどの女性活躍推進に関する情報を先取りできる！
- メリット3** 就職説明会などで応援団の登録証やミニのぼり旗を活用して、イメージアップを図ることができる！
- メリット4** 「ロゴマーク」を活用して、名刺やHPなどさまざまな用途でPRできる！

応援団に参加し、「女性がいきいきと活躍できる
とちぎ」の実現に向け、一緒に働き方改革や女性の
活躍に取り組んでいきましょう！

とちぎ
女性活躍
応援団

野木町役場

町民生活部 生活環境課 人権・協働推進係

TEL:0280-57-4132 FAX:0280-57-3945