

女 性 の

活 躍 推 進

ガ イ ド ブ ッ ク



壬生町



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、
壬生町の取り組みなどを解説します。

職場環境における現状・課題を見つめ直し、
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
【企業としての意識改革】	
1. 女性の活躍は企業にとってプラスがいっぱい	P 6
2. 一般事業主行動計画とは	P 8
●一般事業主行動計画策定の5つのステップ	
●一般事業主行動計画策定支援ツールをご活用ください	
●「えるぼし」ご存じですか	
【個人としての意識改革】	
1. 女性活躍推進のメリットは？	P 12
2. 男性も積極的に育児を！	P 13
II 壬生町の取り組み	P 14
III 栃木県の取り組み	P 15

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 101 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。（令和 4 年 4 月改正）

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及びその活用と、性別により固定的役割分担等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
- ◆職場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により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ◆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

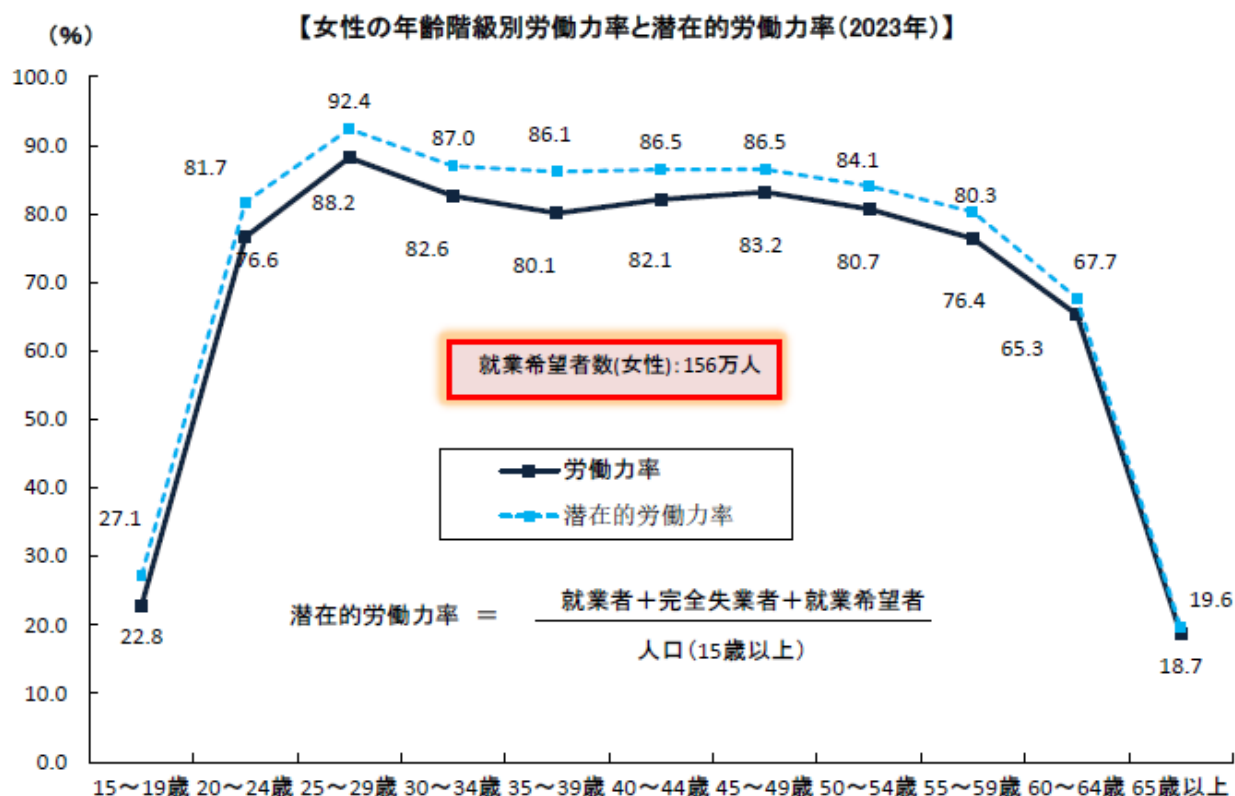
女性活躍推進法が成立する以前より、男女雇用機会均等法（1985 年）、育児休業法（1991 年）、育児介護休業法（1995 年）、次世代育成支援対策推進法（2003 年）が制定され、女性の就業者数は上昇しました。しかし、近年の日本の問題として少子高齢化や労働力不足があげられるとともに、管理職に占める女性の割合は国際的にみて低い水準に留まっています。

女性のキャリア形成を支援しないと、真の意味での女性の社会進出を促すことには繋がりがづらいといえます。仕事面だけではなく、仕事と家庭生活を両立するための支援をするために、女性活躍推進法が制定されました。

●なぜ今、女性の活躍推進が必要？

日本は少子高齢化により、労働人口の大幅な減少から経済成長が鈍化することが問題視されています。このような中で、働きたい女性が活躍できる労働環境を整備することで、女性が働きやすい社会となり労働人口減少を防ぐことができると考えられます。

◆女性の就業希望者

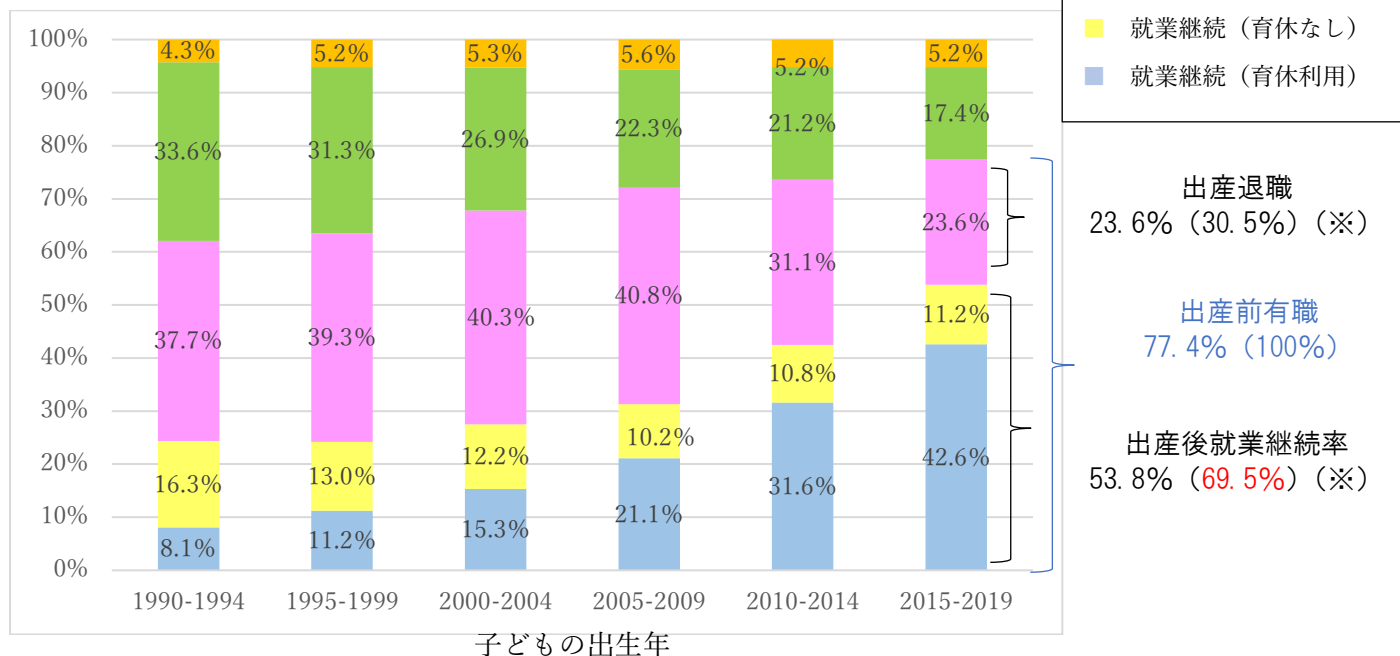


(資料出所) 総務省「労働力調査」(令和5年)より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

総務省「労働力調査」によると令和5年の女性労働力人口は3,124万人となっており、近年増加傾向となっております。そして、労働力人口総数に占める女性割合は45.1%と過去最高を更新しました。また、かつては30～40代女性の労働人口が少ない状況でしたが、現在は解消傾向にあります。

しかしながら、令和5年度においては女性の非労働人口のうち、156万人が就業を希望しているというデータもあります。

◆第一子出産前後の妻の就業変化



(※) () 内は出産前有職者を 100 として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注 1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども 1 歳時の従業上の地位の変化をみたもの

(注 2) 上記グラフは、対象期間（例：2010～2014）中に出産した女性の就業変化を表している

【備考】

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第 16 回出生動向基本調査（夫婦調査）より作成

政府は、第一子出産前後の女性の継続就業率を令和 7 年度までに 70% にすることを掲げています。2021 年の調査では、出産前から働いていた女性の約 7 割が第一子出産後も就業継続しています。出産を機に退職している女性の理由として、「家事・育児に専念するため、自発的にやめた」「勤務時間が長い（残業など）・不規則など、時間的に両立が難しかった」「配偶者・パートナーの勤務地の問題や転勤で、仕事を続けるのが難しかった」となっています。働きたいと思っている女性の希望や状況に応じた柔軟な働き方が尊重される環境づくりが大切です。

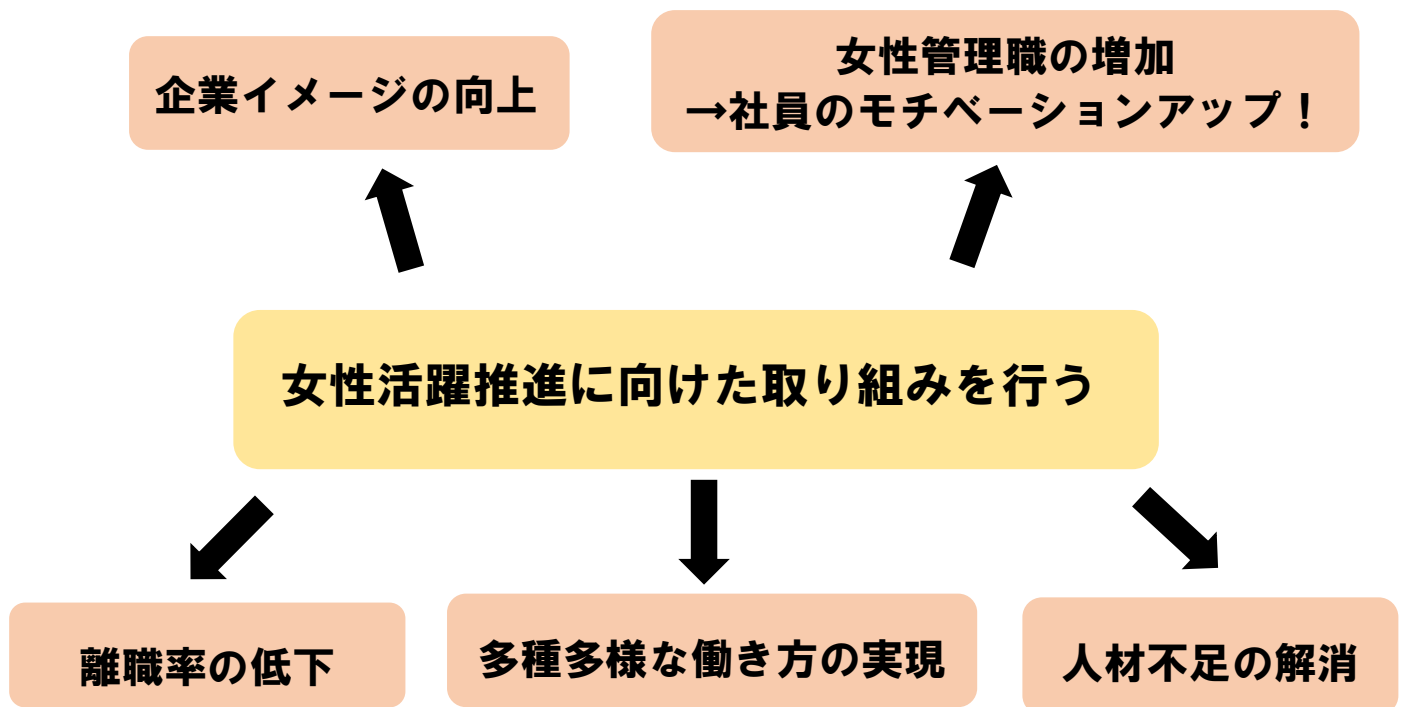
また、急速な人口減少による労働力不足に対応するためにも、長時間労働を前提としたこれまでの働き方を見直すことに加え、性別に関係なく、職業生活と家庭生活を両立させ、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現が重要です。

企業としての意識改革

1. 女性の活躍は企業にとってプラスがいっぱい！

●女性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どんな取り組みをしたらいいの？

まずは、管理職や経営層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・管理職の意識改革と職場風土の改革
 - ・ 仕事と子育て・介護の両立に関する意識改革と両立支援制度の導入
 - ・ 男性も含めたワーク・ライフ・バランスの促進
 - ・ 育児休業や育児短時間勤務制度における導入
 - ・ ライフステージに合ったキャリア形成の実現
- など

女性が働きやすい職場づくりを目指すことで、自然と多様な価値観やライフスタイルを許容する働きやすい職場に近づきます。その結果として、優秀な人材を惹きつける魅力ある職場になるでしょう。

また、現在の少子高齢社会において、男女ともに仕事と介護を両立することが必須です。そのため、職場環境を整備し、意識改革を進めていくことで従業員の介護離職を防ぐことにつながるのです。

～経営者のみなさんへ～

女性活躍推進法を基にし、上記のような具体的な行動を盛り込んだ「一般事業主行動計画」を考えることから始めてみませんか？

2. 一般事業主行動計画とは

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされており、そのための行動計画を一般事業主行動計画といいます。常時雇用する労働者の数が、101人以上の事業主に対しては以下のことが義務付けられています。

1. 自社の女性活躍の状況把握・課題分析
2. 数値目標を定めた行動計画の策定、社内通知、公表
3. 都道府県労働局への届け出
4. 女性の活躍に関する情報公表

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、企業の意識の高さを開示することに繋がり、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基準となることも考えられます。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、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランス等についてどう考えているかなど、企業の考え方を知ることができます。

企業の規模に関わらず、女性の活躍を推進し10年後・20年後を見据え成長し続ける企業となるために、できることから積極的に取り組んでみましょう！



一般事業主行動計画策定の5つのステップ！

ステップ1 女性活躍推進に関する分析・調査

★調査項目例

- ・ 女性労働者の割合
- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 妊娠・出産を機に退職する従業員がどれくらいいるか
- ・ 女性管理職の割合
- ・ 子育て中の従業員がどれくらいいるか

ステップ2 行動計画の策定

- ①課題に優先順位をつける
- ②計画期間を決める
- ③目標を決める

目標は可能な限り、定量的な数値目標としましょう。

「令和〇年までに育児休業取得率を男性〇%、女性△%とする」等

ステップ3 周知・公表

一般への公表：行動計画を策定したら策定の日からおおむね
3か月以内その計画を一般に公開しましょう

従業員への周知：行動計画を策定したら、策定の日からおおむね
3か月以内にその計画を従業員へ周知しましょう

ステップ4 行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、都道府県労働局に届け出ます。

ステップ5 取組の実施と効果測定

行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

一般事業主行動計画策定支援ツールをご活用ください！

「行動計画策定支援ツール」とは、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す。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、マニュアルで示された手法により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。自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定する上でぜひご活用ください。

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？

「えるぼし」 認定	「プラチナえるぼし」 認定
一般事業主行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定 	えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定 

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」または「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPR することができます。

認定取得のメリット

- ・ 優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる
- ・ 公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合がある
- ・ プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届け出が免除される

個人としての意識改革

1. 女性活躍推進のメリットは？

近年、女性の労働力人口が増加傾向にあるものの、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います。結婚や出産で仕事を辞めてしまう人が多いこともあり、女性の管理職が育たず、結果として女性が働きやすい職場環境の実現に繋がりがづらくなっている可能性もあります。また、労働力不足解消のための長時間労働の深刻化やワーク・ライフ・バランスが改善されないことにより、少子化がさらに進行していくという悪循環が生ずる恐れも懸念されます。

そこで、管理職が先頭に立ち女性活躍推進に関する取組を行うことで、結婚や出産に伴う女性の離職が減り、働く女性の声がトップへ届きやすくより働きやすい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？

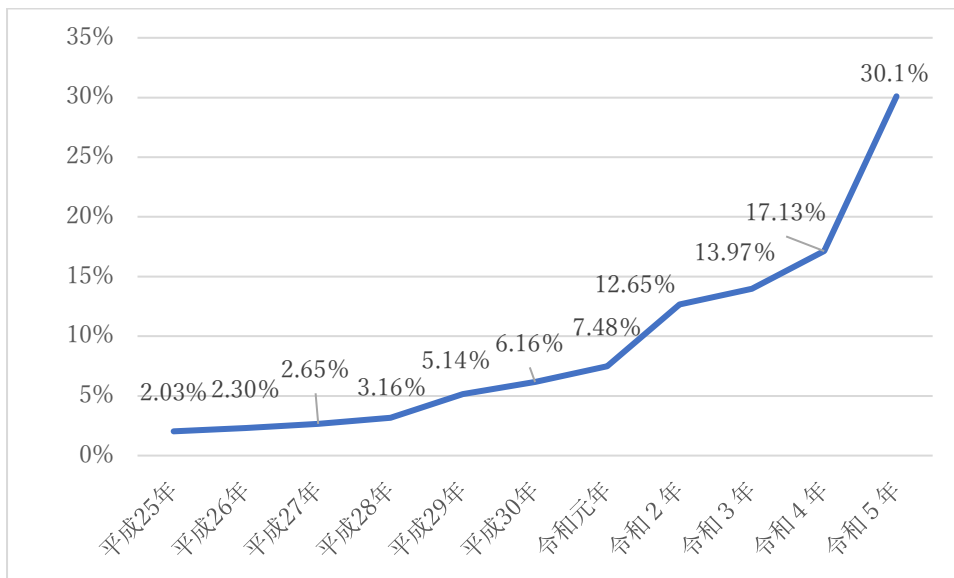
- ライフイベントに対応できる制度が整っている
- 多様な働き方ができる
- 休職後に復帰しやすい
- 待遇・福利厚生が整っている
- ロールモデルがいる

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、自発的に声をあげ発信していくことも大切です。一人では声を上げづらい人もいると思うので、日頃より同僚性を高めコミュニケーションを密に取ることでお互いの悩みや困り感を共有しましょう。

2. 男性も積極的に育児を！

女性が存分に活躍できる環境を整え、同時に少子化問題も解決していくには、男性の育児参加は必須です。その中で「男性社員の育休取得率を高める」ことが有効です。男性社員の育休取得率が高まることで、今後、優秀な人材を確保することが期待できます。必要なのは、育休を取る本人の意識改革だけでなく、上司や同僚がその必要性や企業としての方針を正しく認識し、「育休は男性も女性も取るのが当たり前」という環境にもっていくことです。

◆男性の育児休業取得率



【備考】厚生労働省「雇用均等基本調査」

日本の男性の育児休業取得率が令和5年度は30.1%に達し、過去最高の伸び率を記録しました。政府は、2025年までに50%、2030年までに85%の目標を掲げています。

希望や状況に応じた柔軟な働き方ができれば、ワーク・ライフ・バランスの実現に近づきます。積極的に男性も育休を取得し、お互いが望ましい形で家事・育児を協力できれば、家庭生活も充実させることができるでしょう。また、充実した生活を送ることは仕事の効率性や企画力の向上などを通じて男性が十分に能力を発揮することにつながります。

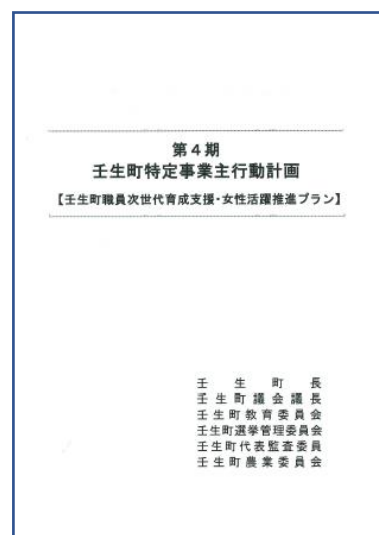
II. 壬生町の取り組み

○第4期壬生町特定事業主行動計画を策定しました

壬生町では、女性活躍推進法に基づく行動計画として「第4期壬生町特定事業主行動計画」を策定しました。この計画は、男女ともに仕事と子育てを両立することができ、職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備することで、住民サービスの向上に繋がることを目的にしています。

計画期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間です。

男女ともに仕事と子育てを両立することができ、職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備することで、住民サービスの向上に繋がることを目的にしています。



※詳しくは町公式 WEB サイト
をご覧ください

○女性とシニアのための就職活動 個別相談会を開催しました

2024年度 熊本県「とびきり女性・高齢者等就職支援事業」

参加費無料！

女性とシニアのための 就職活動 個別相談会

就職活動
実務説明書
発行

お子猫連れ
OK!

in 壬生町

【日時】9月26日(木) 10:00～15:50（おひとり50分）

就職活動やライフプランなどのお悩みごとを
キャリアコンサルタントと一緒に考えてみましょう

>対象：結婚・出産・育児などで仕事から離れた方が多い方、ライフプランや職業選択で迷っている方

>会場：壬生町役場 102会議室 〒321-0292 壬生町大学壬生市3841番地1

>申込方法：電話・FAX二次受付カードより下記の申込み内容をご記入してお申し込みください

お申し込みの 用紙に 必要事項を 記入し お送りください。	お名前	9月26日の開催時限別 にお申し込み / お申し込み枠	お申し込み日	希望する時間帯	①1000～1030 ②1100～1130 ③1300～1330 ④1400～1430 ⑤1500～1530
	ふりがな			性別	男 女
	住所			TEL	
	Eメール アドレス				
	備考欄	お問い合わせ、お申し込みの申請日まで			

主催：熊本県庁・壬生町 共同主催：キャリア支援推進協議会から就職活動を応援しています。

後援：株式会社ワークスワン（とびきり女性・高齢者等就職支援事業事務局）

協賛先：〒560-0807 宇治橋南町4-2-7 宇治橋南ビル

Tel. 0242-012-9642 FAX 0242-012-9645

E-mail: kari@workswan.co.jp

とおまちまつえ

募集

<https://web.toc-jobs.net/kn/jsp/>

壬生町では、令和6年9月26日に女性とシニアのための就職活動個別相談会を開催しました。結婚・出産・定年などで仕事から離れたが働きたい方、ライフプランや職業選択で迷っている方等を対象に開催しました。

就職活動やライフプランなどのお悩み事を共に考え、自信を持って就職活動に臨めるようお手伝いをします。

Ⅲ. 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」「やる気をもらいたい時」「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。



○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。

- メリット1 登録企業等の名称や女性活躍に関する取組等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女性の活躍に関する情報を先取りできる
- メリット3 応援団の登録証及び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、様々な用途でPRできる！
- メリット5 栃木県信用保証協会「健康・働き方応援保証“はつらつ”」を利用できる！

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。

壬生町役場
教育委員会事務局 生涯学習課 生涯学習係
TEL : 0282-82-1873 FAX : 0282-82-0935