

# 茨城県女性活躍推進計画(第2次)

令和3年3月



## 目次

### 第1章 計画の趣旨

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の性格及び役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画の期間等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 4 計画策定の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

### 第2章 施策の展開

- 1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置
  - (1) 企業に対するインセンティブの付与等・・・・・・・・ 8
  - (2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置・・ 8
  - (3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動・・・・・・・・ 9
- 2 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備
  - (1) 男性の意識と職場風土の改革・・・・・・・・・・・・ 9
  - (2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備・・・・・ 9
  - (3) ハラスメントのない職場の実現・・・・・・・・・・・・ 10

### 第3章 計画の推進体制等

- (1) 多様な主体による推進・連携体制の構築・・・・・・・・ 10
- (2) 市町村における推進計画のフォローアップの実施と好事例の情報提供・・ 10

- 指標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

# 第1章 計画の趣旨

## 1 計画策定の趣旨

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっています。

こうしたなか、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)」が制定(平成27(2015)年9月)されました。

これを受け本県では、女性活躍推進法に基づく計画として、平成29(2017)年3月に「茨城県女性活躍推進計画」を策定し、国、県、市町村、経済団体、農業団体、労働者団体との連携・協力のもと、計画に基づく施策を総合的に推進してまいりました。

国の世論調査によれば、女性が職業をもつことに対する意識は、「子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合が男女ともに減少する一方で、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が、男女ともに6割前後まで上昇しています。

また、女性の有業率は上昇傾向にあり、女性の年齢階級別労働力率を表すグラフのM字カーブは以前に比べて浅くなってきています。

しかしながら、働く女性が増える一方で、女性だけでなく男性にとっても、長時間労働の慣行や育児休業制度等を利用しづらい職場環境や風土が、育児や介護等との両立の妨げとなるなど、仕事と生活の調和を実現するためには様々な課題が存在しており、重点的に取り組んでいく必要があります。

さらに、各企業での多様で柔軟な発想・意思決定を促すため、意思決定の場への女性の参画が求められる中、本県の管理的職業従事者に占める女性の割合は、平成29(2017)年就業構造基本調査によれば14.2%であるなど、全国平均14.8%と比較すると低水準にとどまっており、女性の管理職登用促進に向けて、これまで以上に取組を加速することが喫緊の課題となっています。

こうした状況を踏まえ、本県の女性の職業生活における課題に対応し、女性が個性と能力を発揮し活躍できる社会の実現に向けた取組を計画的かつ効果的に進めるため、県政運営の指針である「茨城県総合計画～新しい茨城への挑戦～」との整合性を図った上で、女性の職業生活における活躍推進に関する施策をあらためて整理、再構成し、女性活躍推進法に基づく計画として、「茨城県女性活躍推進計画(第2次)」を策定します。

## 2 計画の性格及び役割

(1) 女性活躍推進法第6条第1項の規定に基づく「都道府県推進計画」として、本県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を総合的かつ計画的に推進するための計画です。

- (2) 「茨城県総合計画～新しい茨城への挑戦～」及び「茨城県男女共同参画基本計画(第4次)」と調和のとれた内容とします。
- (3) 県・県民・事業者が一体となって、女性の職業生活における活躍に向けて取り組むための指針となる計画です。

### 3 計画の期間等

- (1) 計画期間は、令和3(2021)年度から令和7(2025)年度までの5年間とします。
- (2) 国の基本方針又は県総合計画が見直された場合は、本計画の計画期間を経過していなくても、その見直し内容を勘案し、必要と認められる場合には、本計画の見直しを行います。
- (3) 本計画に基づく施策の実施状況については、毎年度進行管理を行い、公表します。

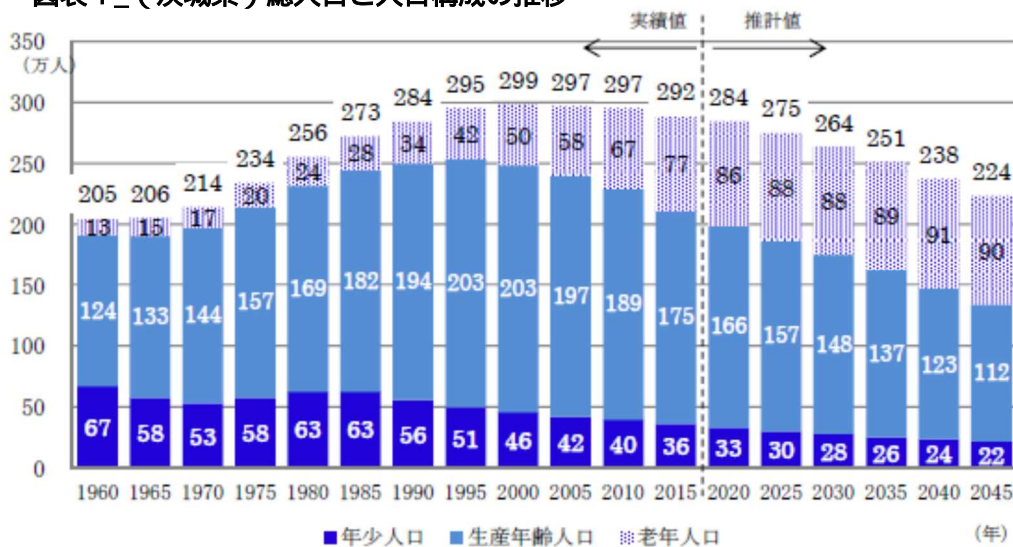
### 4 計画策定の背景

#### (1) 生産年齢人口の減少と将来の労働力不足

人口減少・少子高齢化により、本県でも総人口に対する生産年齢人口(15歳から64歳まで)が、平成27(2015)年から令和27(2045)年までの30年間に63万人減少し、その割合も59.9%から50.0%にまで下がることが推計されており、経済成長力の低下につながることを懸念されています。

そうしたなかで、女性の労働力が注目されており、国においても、成長戦略の一環として、女性の活躍推進が位置付けられています。

図表1\_(茨城県) 総人口と人口構成の推移

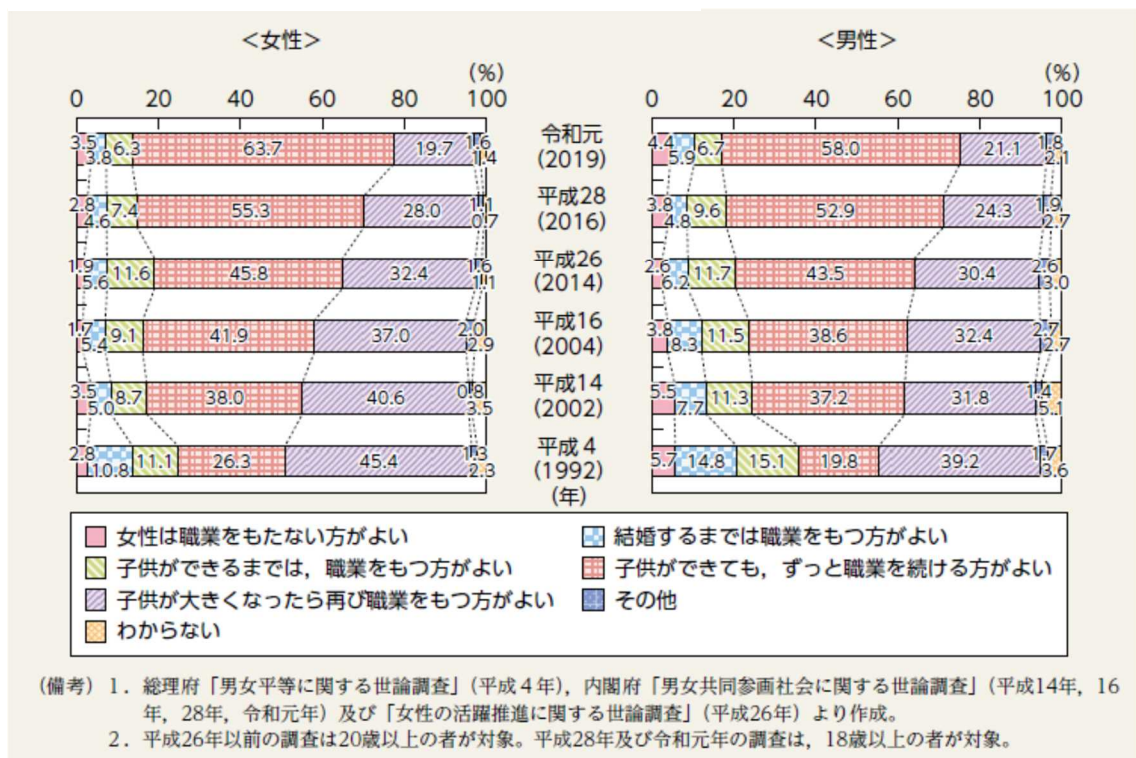


(備考) 1. 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」を基に茨城県で作成  
 2. 2020年以降は「国立社会保障・人口問題研究所」のデータ(平成30年3月公表)に基づく推計値

## (2) 女性が職業をもつことに対する意識の変化

女性が職業をもつことに対する意識について、平成4(1992)年からの変化を男女別にみると、「子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合が男女ともに減少する一方で、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が増加しています。平成28(2016)年度には、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が、男女とも初めて5割を上回り、令和元(2019)年度の調査では、女性63.7%、男性58.0%と、男女ともに、6割前後まで上昇しています。

図表2\_女性が職業をもつことに対する意識の変化



(出典:内閣府「令和2年版男女共同参画白書」)

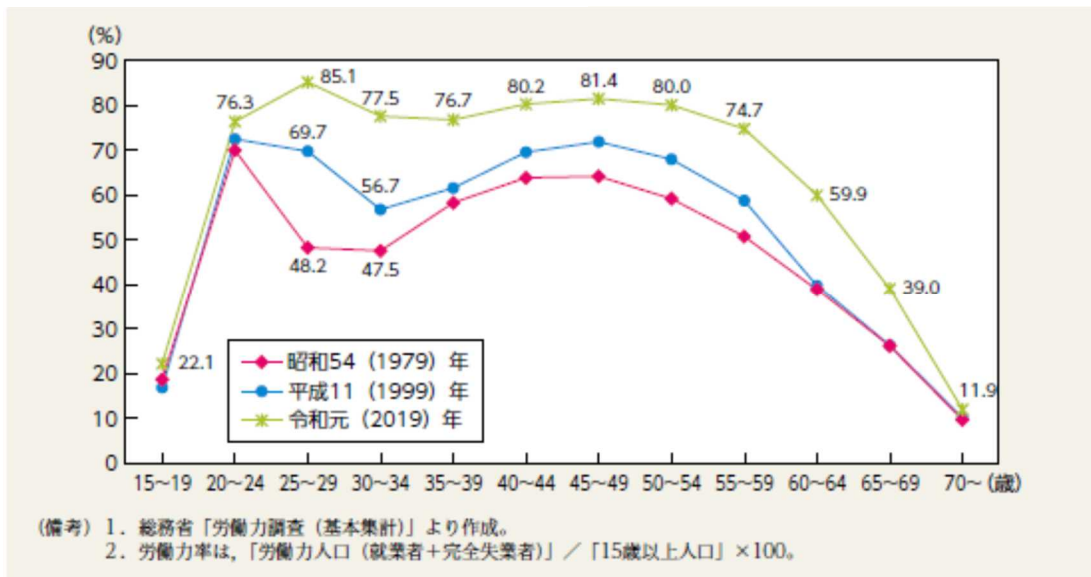
## (3) 女性の就業状況の変化

女性の年齢階級別労働力率の変化をみると、現在も「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは以前に比べて浅くなっています。M字の底となる年齢階級も上昇しており、M字の谷にあたる期間も短くなっています。

しかしながら、結婚した男女の有業率の格差はいまなお大きく、本県でも、子育て期の既婚男性の有業率が97~98%であるのに対して、既婚女性の有業率は30歳未満で56.2%、30歳台で66.6%とその差は著しく大きなものとなっています。

総務省「労働力調査(詳細集計)」によると、令和元(2019)年における女性の非労働力人口2,657万人のうち、231万人が就業を希望していますが、現在求職していない理由としては、「出産・育児のため」が最も多く、31.1%となっています。

図表3 女性の年齢階級別労働力率の推移



(出典:内閣府「令和2年版男女共同参画白書」)

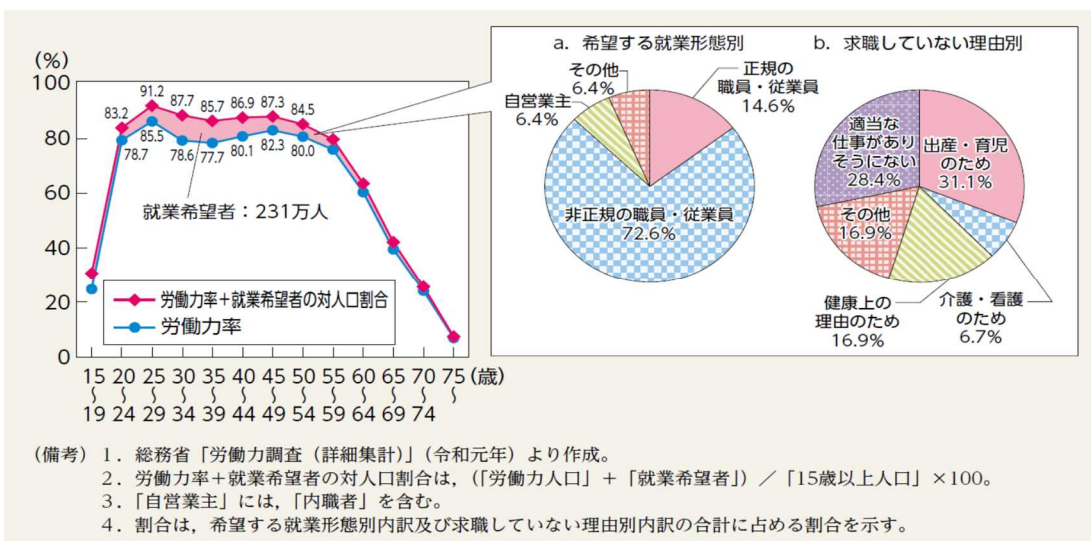
図表4 茨城県内における妻の年齢別夫と妻の働き方の違い

(有業率: %)

妻の年齢	茨城県	
	夫の有業率	妻の有業率
30歳未満	96.9	56.2
30~39歳	98.3	66.6
40~49歳	97.1	76.2
50~59歳	92.3	73.5
60~69歳	56.1	40.7
60歳未満計	95.7	71.9
70歳未満計	84.6	63.2

(出典:清山玲(2019)「いばらき働き方の未来」『JOYO ARC』No.590、34頁)

図表5 女性の就業希望者の内訳(令和元(2019)年)



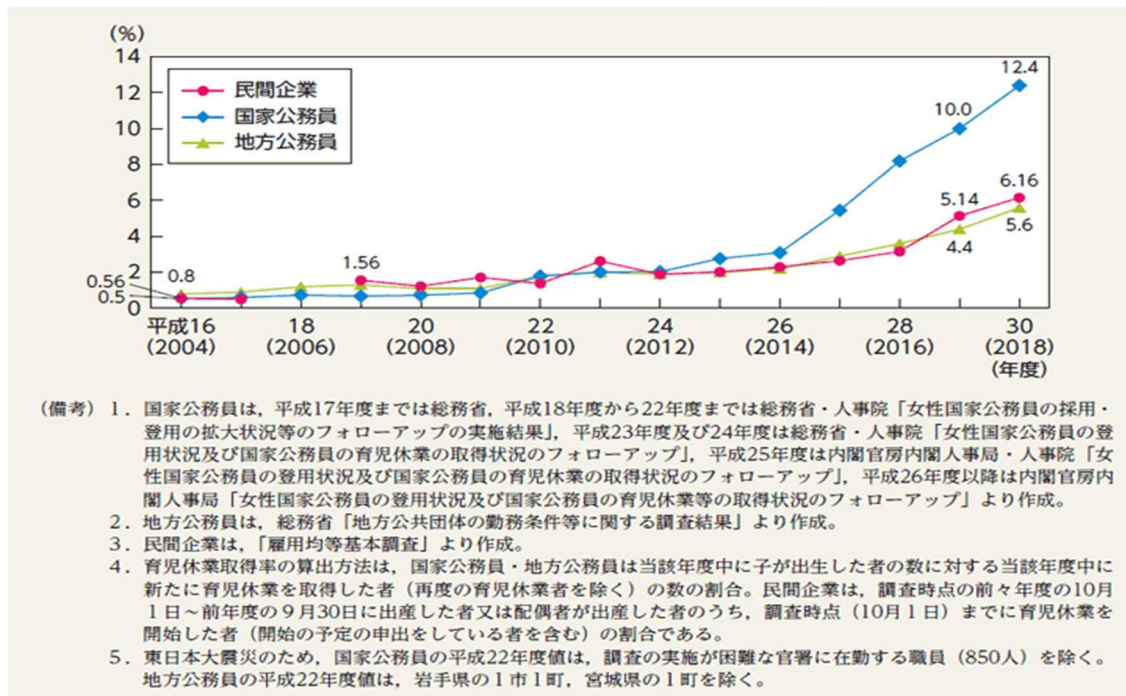
(出典:内閣府「令和2年版男女共同参画白書」)

#### (4) 伸び悩む男性の育児休業取得率

平成30(2018)年度の男性の育児休業取得率は、民間企業が6.16%、国家公務員が12.4%、地方公務員が5.6%で、近年上昇していますが、いずれも女性(民間企業82.2%、国家公務員98.5%、地方公務員99.4%)と比較すると、依然として極めて低水準にあり、男女間で大きな差があります。

令和元(2019)年度の男性の育児休業取得率における本県の状況は、県職員が5.0%、市町村職員が9.9%となっており、全国的な傾向と同様、女性(県職員が100.0%、市町村職員が99.4%)と比較すると低い水準にあり、男女間で大きな差がみられることから、男性の育児参画を後押しするためにも、職業生活と家庭生活との両立が可能な環境整備が必要です。

図表6\_(全国)男性の育児休業取得率の推移



(出典:内閣府「令和2年版男女共同参画白書」)

図表7\_令和元年度男性の育児休業取得率

		(取得率:%)	
		男性	女性
民間企業	(全国)	7.48	83.0
	(茨城県)	5.0	100.0
都道府県職員	(全国)	5.5	100.3
	(茨城県)	5.0	100.0
市町村職員	(全国)	9.7	98.9
	(茨城県)	9.9	99.4

(備考) 1. 清山玲茨城大学人文社会科学部教授提供資料

2. 厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」、総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より作成



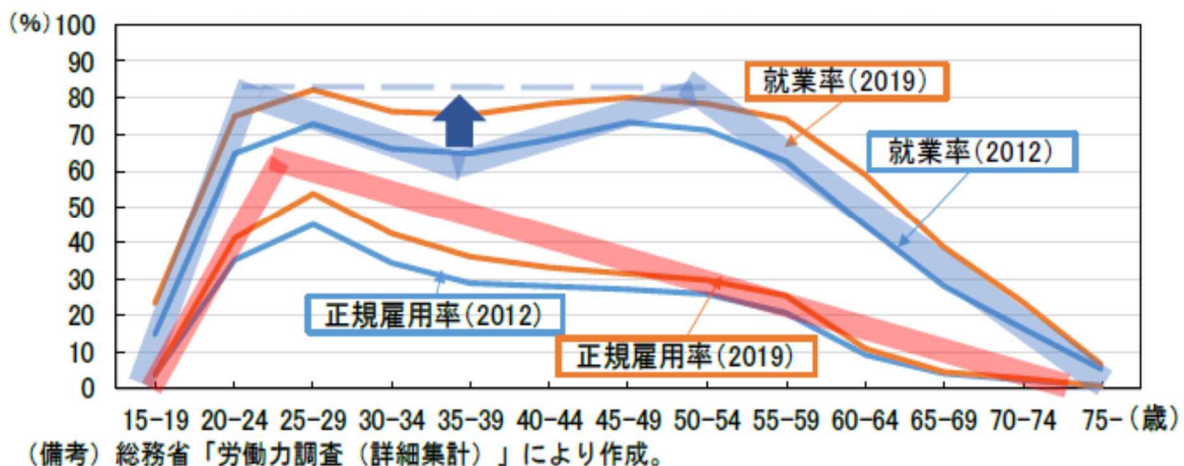
#### (5) 減少する女性の正規雇用率

保育の受け皿拡大等を背景に、女性の就業率が出産・育児期に低下するM字カーブは解消されてきましたが、就業内容をみると、女性の正規雇用労働者比率が20代後半でピークを迎えた後、低下を続けるL字カーブ<sup>1</sup>という新たな課題が見えてきました。女性の働き方は依然として、フルタイムの正規雇用とパートタイムの非正規雇用に二極化しており、働き方の選択肢も不十分であるといえます。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性もでてきている一方で、男性に比べ非正規雇用労働者の割合が高い女性が、休業を余儀なくされたり、失業しやすくなるなど、女性の雇用に影響が強く出ていることから、働き方改革を推進した上で、長期的なキャリア形成を通じて女性の十分な能力発揮につながる正規雇用での就職を支援していく必要があります。

1: [L字カーブ] 女性の年齢階級別正規雇用労働者率は20歳代後半をピークにその後低下し、グラフ化したときにL字が横向きになった形として現れる。一方で、年齢が上がっても就業率がほとんど低下していないことから、多くの女性が非正規雇用として働いている現状を示している。

図表8\_女性の就業率と正規雇用率 (M字カーブとL字カーブ)



(出典: 内閣府 (2020) 「選択する未来2.0」中間報告)

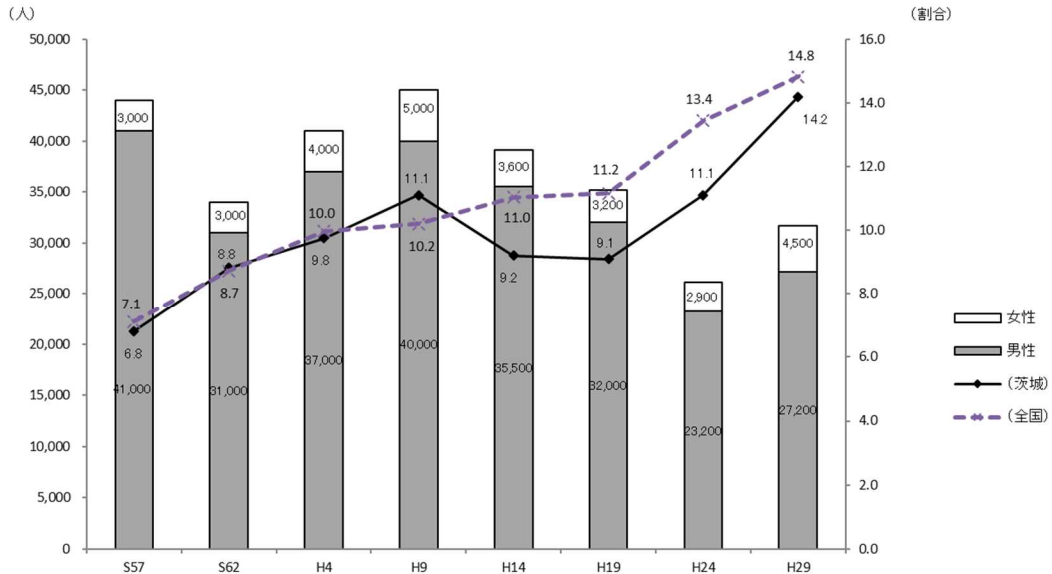
#### (6) 管理的職業従事者に占める女性の割合

本県の管理的職業従事者 (就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等) に占める女性の割合は14.2% (平成29年) と、近年着実に上昇しているものの、全国平均 (14.8%) を下回る状況です。このため、事業主が女性活躍から生まれる効果を正しく理解し、女性を積極的に登用することが重要です。

また、本県の女性公務員の課長相当職以上への登用状況も県職員7.9% (令和元年)、市町村職員12.4% (令和元年) と全国平均よりも低い状況にあります。

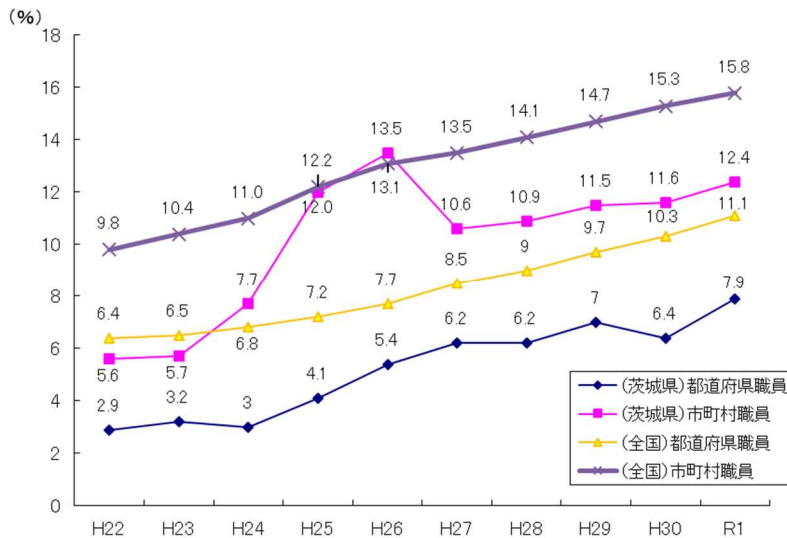
なお、令和元年度に本県で実施した調査では、現在非管理職である女性が、管理職以上の役職を目指したいと回答した割合は7.3%であり、男性の21.1%と比較すると男女の昇進意欲に差があることから、女性自身のキャリアアップ意識向上に向けた支援も必要です。

図表 9\_ (茨城県) 管理的職業従事者及び (全国・茨城県) 女性割合の推移



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」を基に茨城県で作成  
 2. 平成24年調査により21年基準の日本標準職業分類が適用されているため、データは完全には接続していない。  
 3. 平成9年調査までは千人単位で公表されている。  
 4. 管理的職業従事者とは、会社役員、会社管理職、管理的公務員等をいう。

図表 10\_ 女性公務員の課長相当職以上の登用状況の推移



- (備考) 内閣府「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」を基に茨城県で作成

## 第2章 施策の展開

### 1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

#### (1) 企業に対するインセンティブの付与等

##### 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

職業生活における女性の活躍を推進するため、企業や関係団体と連携して、事業者・団体のトップの意識改革を促進するとともに、女性の登用に取り組み、登用実績が優れている企業等を表彰します。

##### 企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等

県内中小企業の女性活躍の取組や働き方改革を促進するため、多様な働き方が可能な労働環境の整備や生産性向上のモデル的な取組・成果等をSNSなど多様な方法で情報発信します。

#### (2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

##### 安心して就労できる環境づくり

勤労者福祉の増進と安定した労使関係の形成を促進するため、労働福祉団体等に対する支援や勤労者に対する労働相談等を行います。

若年者を含む求職者の正規雇用化を推進するため、いばらき就職支援センターにおいて、就職相談、職業適性診断、カウンセリング、職業紹介までの一貫した支援を行います。また、仕事のミスマッチ等による早期離職を防止するため、求職者に対しキャリアカウンセリング等の支援を行います。

##### 女性の登用促進のための支援

女性の更なる社会参画を促進するため、女性人材や女性リーダーの育成に取り組むとともに、政策・方針決定過程への女性の参画を働きかけます。

##### 継続就業・再就職支援及び起業・創業支援

出産・育児・介護・不妊治療など様々な制約を持つ女性が社会で活躍できるよう、希望に応じた働き方が可能となる労働環境づくりを促進するとともに、男性の家事や、育児休業取得等による育児への参画促進を図ります。

女性の起業や就職・再就職、学び直し等を支援するため、円滑に資金調達できる環境の整備や、職業訓練の場の充実などを図ります。

##### 女性の参画が少ない分野での活躍の推進

理工系分野において、より多くの女性が能力を発揮し活躍できるよう、興味や関心を深める取組を推進します。

農業分野において、多様な人材活用が図られるよう、農業生産法人等の労働条件を改善する取組を推進します。

### キャリア教育等の推進

科学技術イノベーション分野における次世代のグローバルリーダーの育成や女性の参画拡大のため、生徒等にデジタル技術をはじめとする理工系分野への進学を促す機会を提供します。

小学校・中学校・高等学校の教育活動全体を通じて、主体的、創造的に生きていくための資質や能力を身に付けることができるよう、特別活動や各教科の授業などにおいて自分らしい生き方の実現につながる内容を取り上げたり、職場体験活動や家計についての学習などにより職業観や社会の仕組みを学んだりするなど、キャリア教育の充実を図ります。

高校生の職業観の醸成やキャリア形成支援を図るため、就業体験や女性ロールモデルをはじめとした卒業生・職業人との交流などの体験的な学習の機会を計画的・系統的に提供します。

## (3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動

### 女性の職業生活における情報の収集・整理・提供及び活躍の推進に向けた啓発活動

女性のキャリア形成を支援するため、気軽に相談できる女性向け相談窓口を設置し、仕事と育児の両立など働き続けていく上での悩みや心配事についての相談・助言を行うとともに、女性ロールモデルなどの情報を収集・発信する取組を推進します。

## 2 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備

### (1) 男性の意識と職場風土の改革

出産・育児・介護・不妊治療など様々な制約を持つ女性が社会で活躍できるよう、希望に応じた働き方が可能となる労働環境づくりを促進するとともに、男性の家事や、育児休業取得等による育児への参画促進を図ります。(再掲)

男女が家庭生活と職場生活を両立でき、対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会を実現するため、家事・育児・介護等への主体的な参画に対する男性の理解促進や、あらゆる世代を対象に固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識啓発を図ります。

### (2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

#### 職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て・介護支援環境の整備

地域の子育て支援の充実を図るため、親子の交流や育児不安等についての相談、支援等を行う子育て支援拠点づくりなど、安心して子育てできる環境づくりを進めます。

仕事と育児を両立するための基盤づくりとなる、放課後児童クラブの整備を推進するとともに、放課後児童支援員の確保や質の向上を図ります。

待機児童ゼロを実現するため、保育所等の整備を進めるとともに、多様な保育ニーズに対応します。

仕事と介護を両立するための基盤づくりとなる茨城型地域包括ケアシステムを構築するとともに、地域の医療・介護関係者など多職種協働による支援を推進します。

#### 長時間労働の是正・休暇の取得促進

経済団体や労働者団体などで構成する「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」において、推進月間を設定する等、官民連携により、県民の働き方改革に対する意識を醸成するため、働き方改革推進のための啓発活動を行います。

#### 企業における柔軟な働き方の推進及び仕事と家庭の両立に向けた取組促進

県内中小企業の働き方改革を促進するため、多様な働き方が可能な労働環境の整備と生産性の向上に意欲的に取り組むモデル的な企業を育成し、その成果等をSNSなど多様な方法で情報発信します。(再掲)

職業生活における女性の活躍を推進するため、企業や関係団体と連携して、事業者・団体のトップの意識改革を促進するとともに、女性が活躍・就業しやすく持続可能で多様な働き方のできる環境整備を支援します。

女性のキャリア形成を支援するため、気軽に相談できる女性向け相談窓口を設置し、仕事と育児・介護の両立など働き続けていく上での悩みや心配事についての相談・助言を行うとともに、企業内で相談に対する助言を行うメンターの養成及び制度導入を推進します。

### (3) ハラスメントのない職場の実現

セクシュアル・ハラスメントをはじめとした各種ハラスメントを防止するため、固定的な性別役割分担意識の解消など、男女が互いに人権を尊重し、暴力を容認しない社会環境づくりに向けた意識啓発を図ります。

## 第3章 計画の推進体制等

### (1) 多様な主体による推進・連携体制の構築

女性活躍推進法第27条第1項に基づく協議会として、国、県、市町村、経済団体、農業団体、労働者団体により構成する「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」を設置し、施策の推進や進捗状況の確認を行うとともに、働く女性が活躍できる社会の実現に向けた取組を官民連携のもと実施します。

### (2) 市町村における推進計画のフォローアップの実施と好事例の情報提供

県は、市町村の取組の支援として、市町村における推進計画の策定状況等について、適時、適切なフォローアップを行うとともに、好事例について情報提供等を行います。

指標 現状値(令和元年度) 目標値(令和7年度)

目標指標(県総合計画の数値目標のうち、女性活躍推進に関連するもの)

No	項目	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度)	所管課
1	県審議会等における女性委員の割合	34.8%	50.0%	女性活躍・県民協働課
2	本県の1時間当たりの労働生産性	5,219円 (令和2年度)	5,740円	労働政策課
3	県内企業の1ヶ月あたり所定外労働時間数	11.4時間	8.5時間	労働政策課
4	保育所等の待機児童数 (4月1日現在)	193人 (令和2年4月1日現在)	0人	子ども未来課

目標指標は、県総合計画の改定により、見直す場合があります。

【参考項目】女性活躍推進の状況把握のために参考とするもの

No	項目	所管課等
1	管理的職業従事者(会社役員、管理的公務員等)に占める女性の割合(茨城県)	労働政策課 (就業構造基本調査)
2	都道府県の地方公務員管理職に占める女性の割合(茨城県)	労働政策課(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)
3	男女賃金格差(茨城県)	労働政策課 (賃金構造基本統計調査)
4	女性有業率(25～44歳)(茨城県)	労働政策課 (就業構造基本調査)
5	雇用者(女性)の正規雇用率	労働政策課 (就業構造基本調査)
6	「茨城県女性リーダー登用先進企業表彰」表彰企業数	労働政策課
7	「働き方改革優良企業」認定数	労働政策課
8	「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」会員企業数	労働政策課
9	「えるぼし」認定企業数	厚生労働省
10	一般事業主行動計画策定企業数(従業員100人以下の企業)	茨城労働局
11	保育所等の待機児童数(10月1日現在)	子ども未来課
12	男性職員(民間企業)の育児休業取得率(全国)	労働政策課 (雇用均等基本調査)
13	男性職員(地方公務員)の育児休業取得率(茨城県)	労働政策課(地方公共団体の勤務条件等に関する調査)