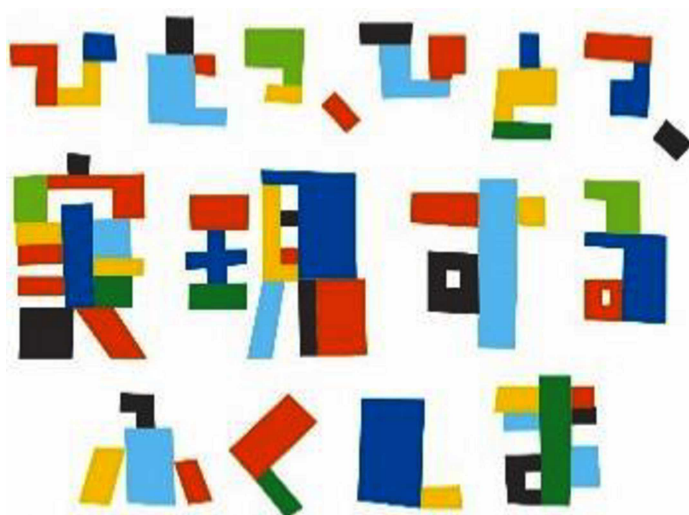


ふくしま女性活躍推進計画

－ 女性の職業生活における活躍の推進に関する計画 －



令和4年3月

福島県

目 次

| | |
|---------------------------------|----|
| 第1章 計画の趣旨 | 1 |
| 1 計画策定の趣旨 | 1 |
| 2 計画の性格等 | 1 |
| 3 計画の目指す目標 | 2 |
| 4 計画の期間等 | 2 |
| 第2章 女性の職業生活をめぐる現状等 | 3 |
| 1 人口構造の変化 | 3 |
| 2 女性の就業状況等 | 4 |
| (1) 女性の就業状況（有業率） | 4 |
| (2) 出産・育児を理由とした女性の離職 | 5 |
| (3) 育児をしている女性（無業者）の就業希望状況 | 6 |
| (4) 結婚・出産・育児等による離職者の再雇用制度 | 6 |
| 3 女性の雇用形態 | 7 |
| (1) 雇用形態 | 7 |
| (2) 女性の年齢別「正規の職員・従業員」の割合 | 8 |
| (3) 女性の非正規職員・従業員の就業理由 | 9 |
| 4 女性管理職等の状況 | 10 |
| (1) 女性管理職（係長以上）の割合 | 10 |
| (2) ポジティブ・アクションの措置 | 11 |
| (3) 昇給・昇格の男女格差 | 12 |
| 5 労働時間等の現状 | 13 |
| (1) 年間総労働時間 | 13 |
| (2) 年次有給休暇の取得状況 | 14 |
| 6 育児休業の取得状況等 | 15 |
| (1) 育児休業の取得状況 | 15 |
| (2) 家事・育児の対応状況 | 16 |
| 7 女性の職業生活に関する意識 | 17 |
| (1) 家事・育児・介護の負担割合 | 17 |
| (2) 夫は外で働き、妻は家庭を守るという考え方 | 18 |
| (3) 女性が仕事をもつこと | 19 |
| (4) 女性が働き続けるために必要なこと | 20 |
| 第3章 施策の具体的展開 | 21 |
| 1 女性の職業生活を支える社会づくりの推進 | 21 |
| (1) 女性活躍の推進に向けた意識改革、気運の醸成 | 21 |
| (2) 関係団体と連携した女性活躍の全体的な推進 | 22 |
| (3) 男性の家庭生活への参画促進 | 23 |
| 2 女性の職業生活における活躍の推進 | 24 |
| (1) 女性の離職防止・就業継続支援 | 24 |
| (2) 女性の就職支援 | 25 |
| (3) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援 | 27 |
| (4) 女性のキャリア意識の向上、職業能力開発の支援 | 28 |
| 3 働きやすい職場環境づくり（ワーク・ライフ・バランス）の推進 | 29 |
| (1) 仕事と家庭生活の両立に向けた企業の取組促進 | 29 |
| (2) ハラスメントのない職場の実現 | 31 |
| (3) 子育て（保育）環境等の整備 | 32 |
| 第4章 計画の推進 | 33 |
| 1 計画の進行管理 | 33 |
| 2 関係機関との連携 | 33 |
| 3 市町村の推進計画策定 | 33 |
| 4 目標設定指標一覧 | 34 |

第1章 計画の趣旨

1 計画策定の趣旨

○ 女性の職業生活における活躍の推進

本県も含め我が国全体の人口は急速な減少局面を迎えており、少子高齢化が進行する中、将来の労働力不足が懸念されています。

こうした状況を踏まえ、本県が、持続的な経済成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、潜在化している女性の力を最大限発揮していくことが不可欠であり、また消費者ニーズの多様性やグローバル化等への対応、新たな価値の創造などの観点からも、女性活躍の推進が求められています。

○ 女性活躍推進法の制定の経緯

女性活躍の推進については、昭和60年に男女雇用機会均等法、平成8年に育児休業法（平成12年に「育児・介護休業法」へ）、平成11年に男女共同参画社会基本法、平成15年に次世代育成支援対策推進法が制定され、「仕事と生活の両立支援」、「雇用管理における男女の均等推進」、「社会的制度や慣行など固定的な性別役割分担意識への対応」等が進められてきました。

次いで、平成27年には、男女共同参画社会基本法の理念に基づいた「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）」が新たに制定され、就業を希望するが現在働いていない女性、責任ある立場で働きたいけれど家庭生活との両立が困難なために昇進をあきらめている女性、正社員として働くことにチャレンジしたいが育児等のためにできない女性など、職業生活における活躍を希望するすべての女性とその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現が期待されています。

○ 計画策定の根拠

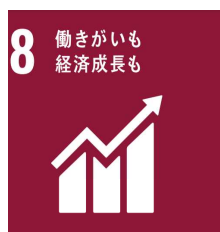
本計画は、女性活躍推進法第6条第1項の規定に基づき、政府が策定した施策の推進に関する基本方針を勘案して県が策定するもので、もって女性活躍に関する施策の効果的な展開を図ってまいります。なお、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法となっています。

2 計画の性格等

本計画は、本県の女性の職業生活における活躍に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、女性の職業生活をめぐる現状、課題を踏まえ、施策の具体的展開を明らかにする計画であり、「福島県総合計画」、「ふくしま創生総合戦略」、「ふくしま男女共同参画プラン」、「福島県商工業振興基本計画」等との調和のとれた計画とします。

また、市町村をはじめ、事業主、労働者、関係団体、県民等が相互に連携しながら、それぞれの立場で、自ら考え行動するために共有する指針となるものです。

さらに、誰1人取り残さない、多様性と包摂性のある持続可能な社会の実現に向け、平成27年度に国際サミットにおいて採択された「SDGs」が17の世界共通の目標として掲げられていますが、本計画の推進を通じて、「5 ジェンダー平等を実現しよう」、「8 働きがいも経済成長も」、「9 産業と技術革新の基盤をつくろう」、「10 人や国の不平等をなくそう」の各目標の実現を目指します。



3 計画の目指す目標

『自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できるふくしま』

働きたいという希望を持つ女性や職場におけるステップアップなどを希望する女性が、自らの意思によってその思いを叶え、その個性と能力を十分に発揮して活躍することができる社会、ひいては多様な生き方や働き方により、ゆとりのある豊かで活力あふれる持続可能な社会の実現を目指します。

○ 計画推進の基本的な柱

計画の推進に際しては、次の3つを柱に効果的な施策の展開を図ります。

- 1 女性の職業生活を支える社会づくりの推進
- 2 女性の職業生活における活躍の推進
- 3 働きやすい職場環境づくり（ワーク・ライフ・バランス）の推進

4 計画の期間等

- 令和4年度から令和7年度までの4年間を計画期間とします。
- 社会経済情勢や女性の職業生活における活躍に関する状況の変化、法及び国の基本方針に基づく施策や事業主による取組の実施状況等を踏まえ、必要があると認められるときは、本計画の見直しを行います。

第2章 女性の職業生活をめぐる現状等

1 人口構造の変化

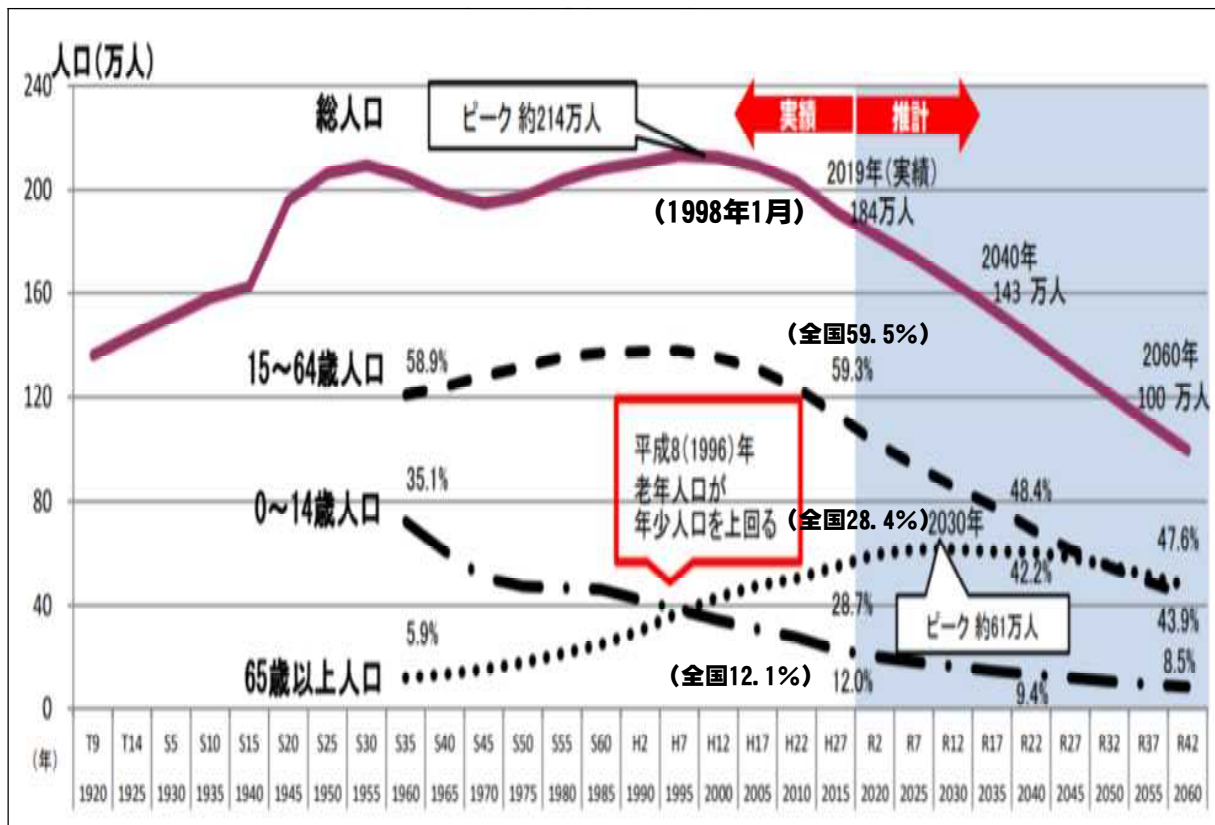
令和元年の福島県人口ビジョンによれば、本県の人口は、約184万人（2019年10月1日現在の推計人口※）となっており、平成10（1998）年1月（人口のピーク：約214万人）以降、減少が続いています。（※令和3年11月1日の推計人口では1,811,825人となっています。）

また、東日本大震災・原子力災害による避難者の動態予測を含めた県独自の人口推計では、県の人口は2040年に約143万人、2060年には約100万人になると推計されています。

年齢階級別人口を見ると、少子高齢社会の進展に伴い、15歳未満の年少人口が減少する一方で65歳以上の老年人口が増加しており、平成8（1996）年には老年人口が年少人口を上回りました。また、15～64歳の生産年齢人口は継続的に減少しています。全国と比較すると、本県は老年人口の割合が高く、年少人口及び生産年齢人口の割合は、ともに低い状況となっています。

年少人口及び生産年齢人口の減少は今後も続くものと推計され、将来の労働力不足が懸念されています。

図表1 福島県の人口推移



出典：令和元年福島県人口ビジョン（総務省「国勢調査」を元に令和2（2020）年以降福島県による推計）

2 女性の就業状況等

(1) 女性の就業状況（有業率※）

平成29年「就業構造基本調査」によると、15歳以上の女性の年齢階級別有業率は、全ての階級で平成14年、平成24年を上回っています。

また、「25～29歳」が最初のピークで79.8%、次のピークは「40～44歳」で81.0%となり、「30～34歳」の74.1%を底とする、いわゆるM字カーブの形となっています。

一般的に女性有業率は、結婚・出産等を理由に退職する年代に一度低下し、育児等が落ち着いた時期の再就職により再び上昇するためといわれており、この結婚・出産等による離職をいかに減少させるかが課題となっています。

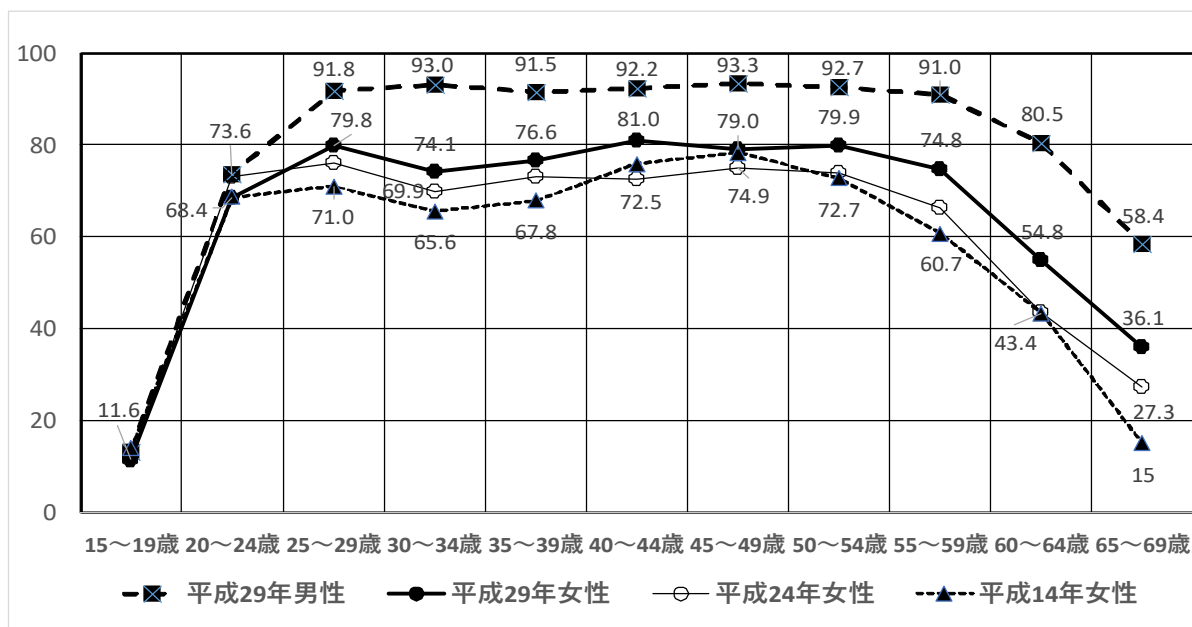
平成29年は、平成14年、平成24年と比較して、M字の底値がそれぞれ8.5ポイント、4.2ポイント上回るなど、グラフの形が台形に近づきつつあるものの、依然としてM字カーブが見られます。

一方、平成29年調査の男女別で有業率を見ると、20歳から59歳まで男性が概ね9割前半で推移しているのに対し、女性は7割～8割に止まっています。

※有業率 = 15～64歳の人口（生産年齢人口）に占める有業者の割合（%）

「有業者」とは、ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日（平成29年10月1日）以降も仕事をしていくことになっている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者をいう。

図表2 女性の年齢階級別有業率（福島県）（%）



出典：総務省「就業構造基本調査」

(2) 出産・育児を理由とした女性の離職

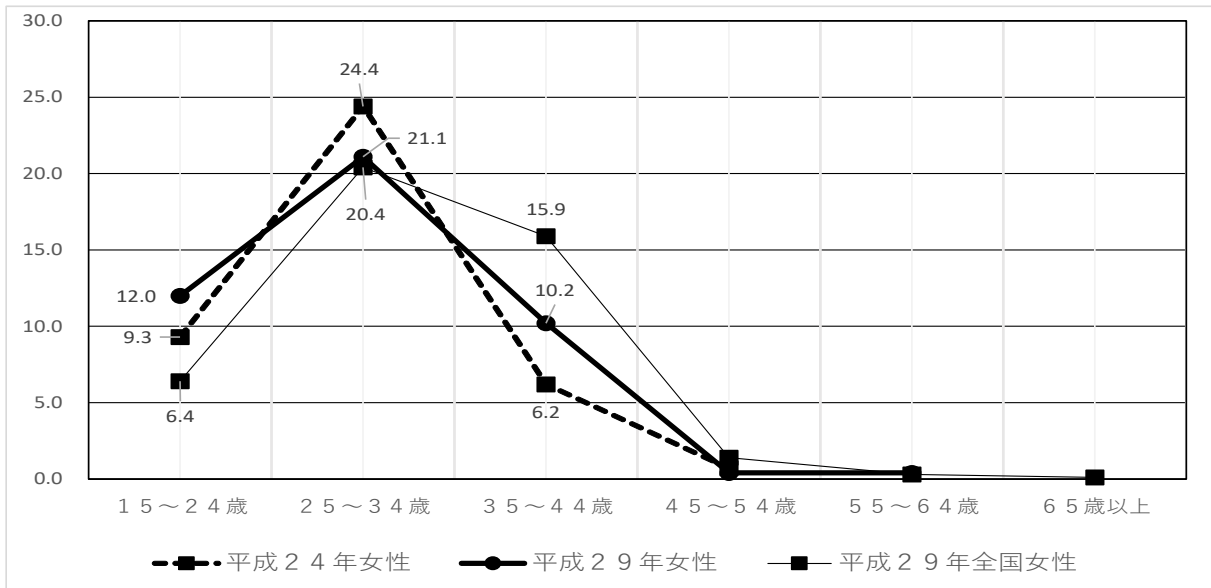
前述(1)のM字カーブの原因とされる「出産・育児を理由とした女性の離職」について本県の状況をみると、平成29年までの過去5年間(平成24年10月～29年9月)における「出産・育児のため」に前職を離職した女性は11,500人で、平成24年調査時と比較し1,700人減少しています。また、年齢階級別では、「25歳～34歳」の離職割合が21.1%で最も高くなっています。

図表3-1 年齢階級別出産・育児のために過去5年間に前職を離職した女性の数・割合(福島県)
(人、%)

| 男女年齢 | 平成29年 | | | 平成24年 | | | 平成29年 (全国女性) |
|--------|--------------|--------|-------|--------------|--------|-------|-----------------|
| | 離職者総数 (人) | 実数(人) | 割合(%) | 離職者総数 (人) | 実数(人) | 割合(%) | 割合(%) |
| 総数 | 279,500 | 11,800 | 4.2 | 324,200 | 13,400 | 4.1 | 5.1 |
| 男性 | 134,400 | 200 | 0.1 | 153,200 | 200 | 0.1 | 0.1 |
| 女性 | 145,100 | 11,500 | 7.9 | 171,000 | 13,200 | 7.7 | 9.2 |
| 15～24歳 | 10,000 | 1,200 | 12.0 | 12,900 | 1,200 | 9.3 | 6.4 |
| 25～34歳 | 33,600 | 7,100 | 21.1 | 39,700 | 9,700 | 24.4 | 20.4 |
| 35～44歳 | 29,300 | 3,000 | 10.2 | 33,900 | 2,100 | 6.2 | 15.9 |
| 45～54歳 | 23,800 | 100 | 0.4 | 28,400 | 200 | 0.7 | 1.4 |
| 55～64歳 | 28,000 | 100 | 0.4 | 35,200 | | | 0.3 |
| 65歳以上 | 20,400 | | | 20,900 | | | 0.1 |

出典：総務省「就業構造基本調査」

図表3-2 年齢階級別出産・育児のために過去5年間に前職を離職した女性の割合(福島県)
(%)

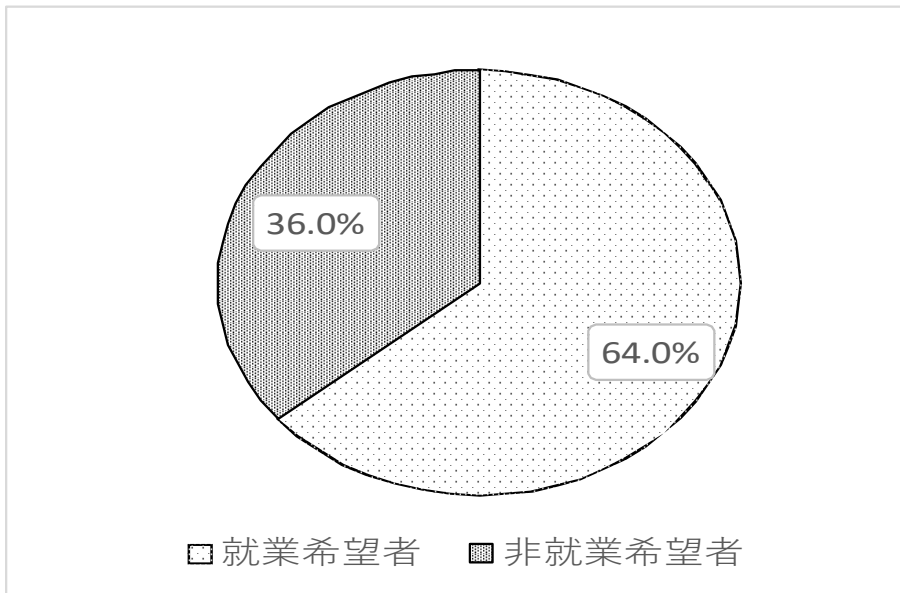


出典：総務省「就業構造基本調査」

(3) 育児をしている女性（無業者）の就業希望状況

育児をしている女性（無業者、25～49歳）のうち、就業を希望する者は、6割を超えています。女性の再就職支援や就業継続が可能な働きやすい職場環境づくりを積極的に推進する必要があります。

図表4 育児をしている女性（無業者、25～49歳）の就業希望者の割合（福島県）

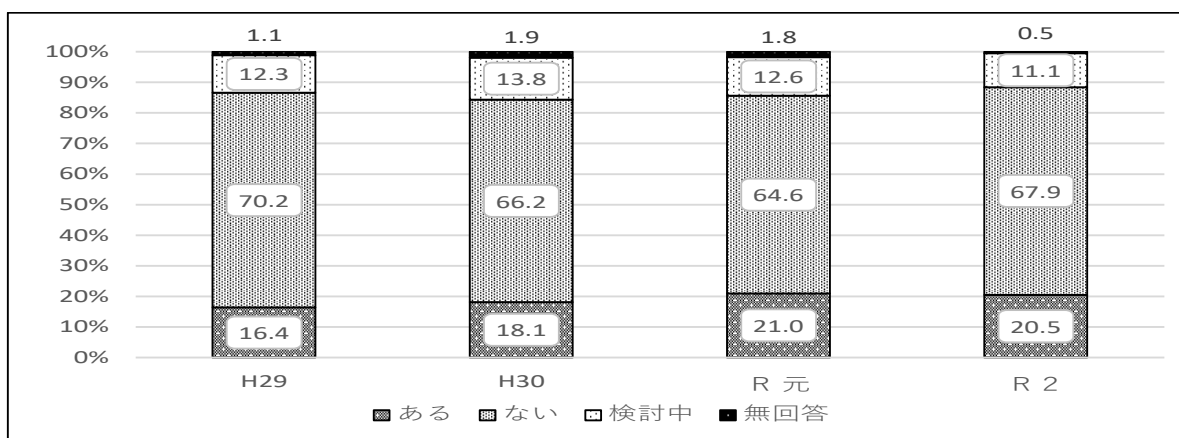


出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」

(4) 結婚・出産・育児等による離職者の再雇用制度

結婚、出産、育児等による離職者に対する再雇用制度の「ない」企業が67.9%と高い状況にあります。引き続き再雇用制度の導入促進を図っていく必要があります。

図表5 結婚・出産・育児等による離職者の再雇用制度（福島県）（%）



出典：福島県「労働条件等実態調査」

3 女性の雇用形態

(1) 雇用形態

平成29年の雇用形態をみると、「正規の職員・従業員」は、男性が実数350,800人で、雇用者に占める正規の割合が79.2%であるのに対して、女性は実数162,500人、割合46.9%と大幅に低い状況になっており、女性雇用者の半分以上が「非正規の職員・従業員」となっています。

また、平成24年との比較では、男性の「正規の職員・従業員」の実数が増加しているのに対して、女性は実数及び割合ともに減少しており、反対に「非正規の職員・従業員」は実数、割合とも増加しています。

図表6 雇用形態別雇用者（役員を除く）数及び割合

| 雇用形態 | | 福 島 県 | | | | | | 全 国 | | |
|-------|------------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | | 実 数 (人) | | | 割 合 (%) | | | 割 合 (%) | | |
| | | 総 数 | 男 | 女 | 総 数 | 男 | 女 | 総 数 | 男 | 女 |
| 平成29年 | 雇用者（役員を除く） | 789,800 | 443,100 | 346,600 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | 正規の職員・従業員 | 513,300 | 350,800 | 162,500 | 65.0 | 79.2 | 46.9 | 61.8 | 77.7 | 43.4 |
| | 非正規の職員・従業員 | 276,400 | 92,300 | 184,100 | 35.0 | 20.8 | 53.1 | 38.2 | 22.3 | 56.6 |
| 平成24年 | 雇用者（役員を除く） | 781,500 | 433,000 | 348,500 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | 正規の職員・従業員 | 509,900 | 344,400 | 165,600 | 65.2 | 79.5 | 47.5 | 61.8 | 77.9 | 42.5 |
| | 非正規の職員・従業員 | 271,600 | 88,600 | 182,900 | 34.7 | 20.5 | 52.5 | 38.2 | 22.1 | 57.5 |
| 増減 | 雇用者（役員を除く） | 8300 | 10100 | ▲1900 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 正規の職員・従業員 | 3400 | 6400 | ▲3100 | ▲0.2 | ▲0.3 | ▲0.6 | 0.0 | ▲0.2 | 0.9 |
| | 非正規の職員・従業員 | 4800 | 3700 | 1200 | 0.3 | 0.3 | 0.6 | 0.0 | 0.2 | ▲0.9 |

出典：総務省「就業構造基本調査」

(2) 女性の年齢別「正規の職員・従業員」の割合

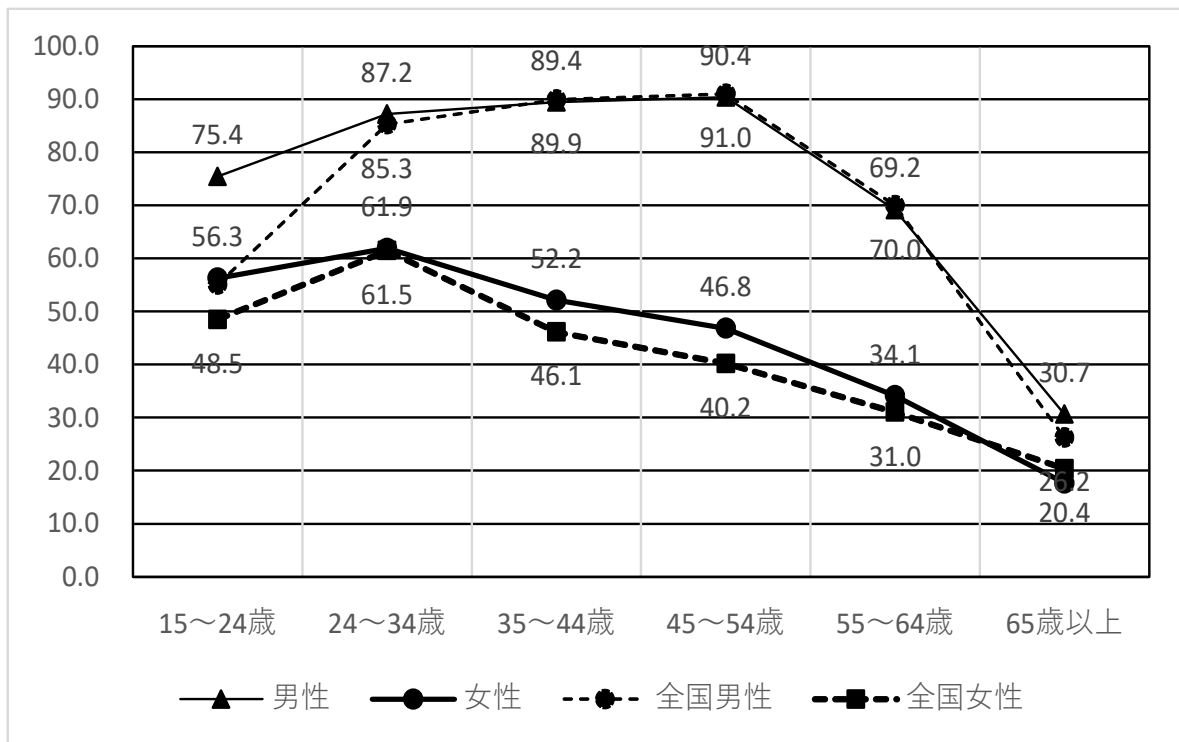
年齢階級別の「正規の職員・従業員」の割合をみると、男性が20～50歳代を通じて概ね80%台から90%台を推移し台形に近い形であるのに対し、女性は、24～34歳、61.9%をピークとしてその後低下を続ける、いわゆるL字カーブとなっており、男性と比較し大きく下回っています。

非正規雇用は、賃金や待遇など不安定な雇用形態であるのに加え、長期的なキャリア（※）形成を通じた能力の発揮がしにくい面があり、女性の管理職登用を阻む要因ともなることから、多様で柔軟な働き方の推進や正規雇用への転換促進に向けた取組を推進する必要があります。

※ キャリア

一般に「経歴」、「経験」、「発展」、さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性は継続性を持った概念とされています。「キャリア」を積んだ結果として、「職業能力」が蓄積されていきます。

図表7 年齢階級別雇用者（役員を除く）に占める正規の職員・従業員の割合（福島県）（%）



出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」

(3) 女性の非正規職員・従業員の就業理由

女性の「非正規職員・従業員」について、現職の雇用形態に就いている主な理由別にその割合をみると、「家計の補助・学費等を得たいから」が25.5%で最も高く、次いで「自分の都合のよい時間に働きたいから」が23.3%となっています。一方、男性は、「正規の職員・従業員の仕事がないから」が23.0%と最も高くなっています。

男性は、「正規の職員・従業員」を標準的な雇用形態として捉えているのに対し、女性は、短時間勤務など比較的柔軟な働き方が可能であるという非正規雇用の特徴に注目しているのが伺えます。

一方、「正規の職員・従業員の仕事がないから」の実数をみると、男性の21,200人に対し、女性はこれを上回る24,700人で、希望どおりの働き方が実現できていない女性が多い状況となっています。

図表8 非正規の雇用形態に就いている主な理由別職員・従業員数及び割合

| 現職の雇用形態に就いている主な理由 | | | 総数 | 自分の都合のよい時間に働きたいから | 家計の補助・学費等を得たいから | 家事・育児・介護等と両立しやすいから | 通勤時間が短いから | 専門的な技能等を生かせるから | 正規の職員・従業員の仕事がないから | その他 |
|-------------------|-----------|----|---------|-------------------|-----------------|--------------------|-----------|----------------|-------------------|--------|
| 福島県 | 実数 (人) | 総数 | 276,400 | 59,600 | 59,000 | 24,800 | 14,300 | 19,700 | 45,900 | 43,300 |
| | | 男性 | 92,300 | 16,700 | 12,100 | 600 | 4,600 | 10,600 | 21,200 | 22,700 |
| | | 女性 | 184,100 | 42,900 | 47,000 | 24,100 | 9,700 | 9,000 | 24,700 | 20,700 |
| | 割合 (%) | 総数 | 100.0 | 21.6 | 21.3 | 9.0 | 5.2 | 7.1 | 16.6 | 15.7 |
| | | 男性 | 100.0 | 18.1 | 13.1 | 0.7 | 5.0 | 11.5 | 23.0 | 24.6 |
| | | 女性 | 100.0 | 23.3 | 25.5 | 13.1 | 5.3 | 4.9 | 13.4 | 11.2 |
| 全国 | 割合 (%) | 総数 | 100.0 | 27.8 | 20.3 | 10.8 | 4.9 | 7.3 | 12.6 | 12.9 |
| | | 男性 | 100.0 | 24.6 | 13.1 | 1.1 | 4.6 | 11.6 | 20.0 | 20.5 |
| | | 女性 | 100.0 | 29.3 | 23.7 | 15.2 | 5.0 | 5.3 | 9.2 | 9.4 |

出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」

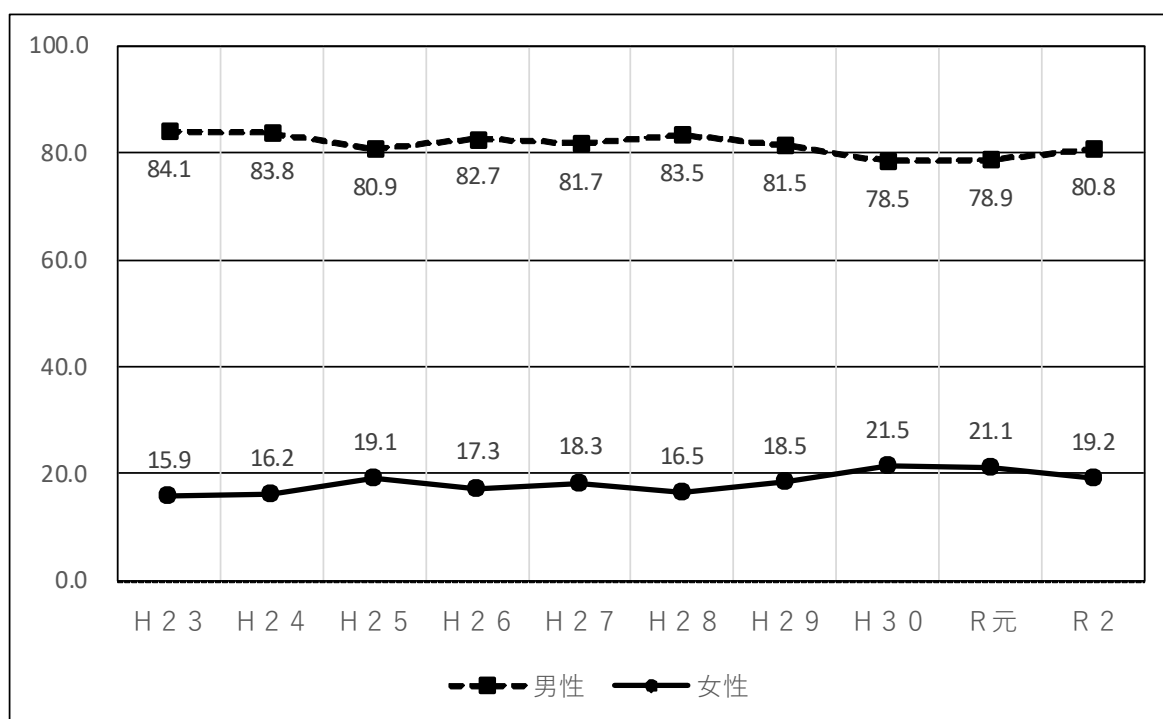
4 女性管理職等の状況

(1) 女性管理職（係長以上）の割合

県内の従業員30人以上の企業を対象した令和2年の労働条件等実態調査によると、係長相当職以上は、男性が80.8%に対し、女性は19.2%となっており、女性管理職の割合は、2割前後で推移しています。

男性との差は依然として大きく、引き続き女性登用の推進に向け、企業に働き掛けていく必要があります。

図表9 管理職（係長相当職以上）の男女割合の推移（福島県）（%）



出典：福島県「令和2年労働条件等実態調査」

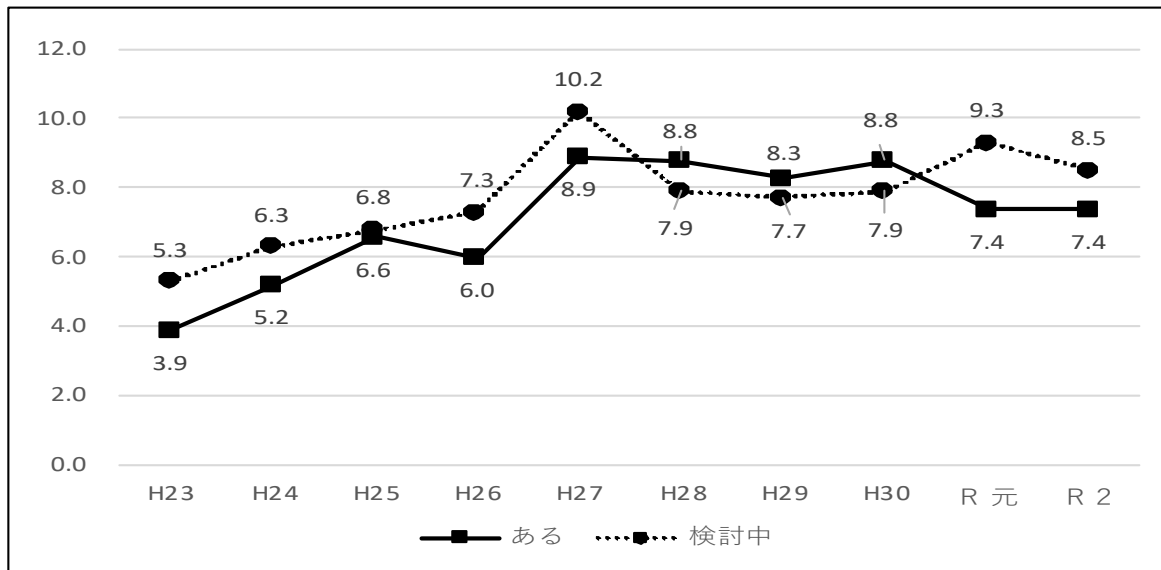
(2) ポジティブ・アクション(※)の措置

男女の労働者間の事実上の格差を解消するため、女性を積極的に採用し、管理職に登用するなどのポジティブ・アクションの措置がある企業は、1割以下に止まっています。

※ ポジティブ・アクション

固定的な性別役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者間の格差解消のために行う、個々の企業の自主的かつ積極的な取組

図表10 ポジティブアクションの措置の推移(福島県) (%)



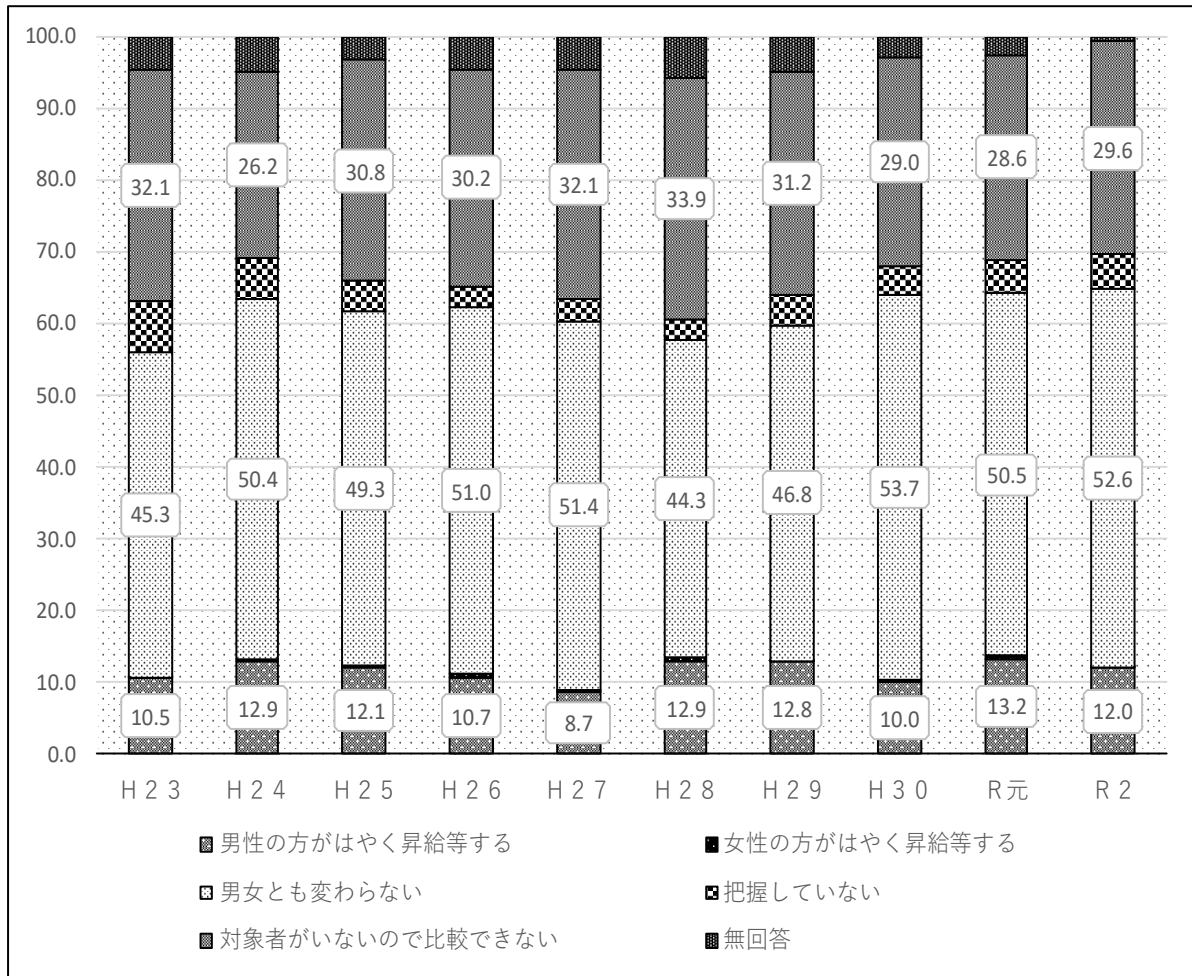
出典：福島県「労働条件等実態調査」

(3) 昇給・昇格の男女格差

令和2年の労働条件等実態調査によると、昇給・昇格の格差について、「男女とも変わらない」と回答した企業は52.6%と半数を超えるなど解消に向けた動きとなっていますが、「男性のほうが早い」が12.0%と男女の格差が存在しており、引き続き格差解消に向けた取組を推進する必要があります。

また、「対象者がいないので比較できない」と回答した企業が29.6%おり、これは女性の正規職員がいないためであることが想定され、女性の採用面での課題があるものと考えられます。

図表 1 1 昇給・昇格の男女格差の推移（福島県）（%）



出典：福島県「労働条件等実態調査」

5 労働時間等の現状

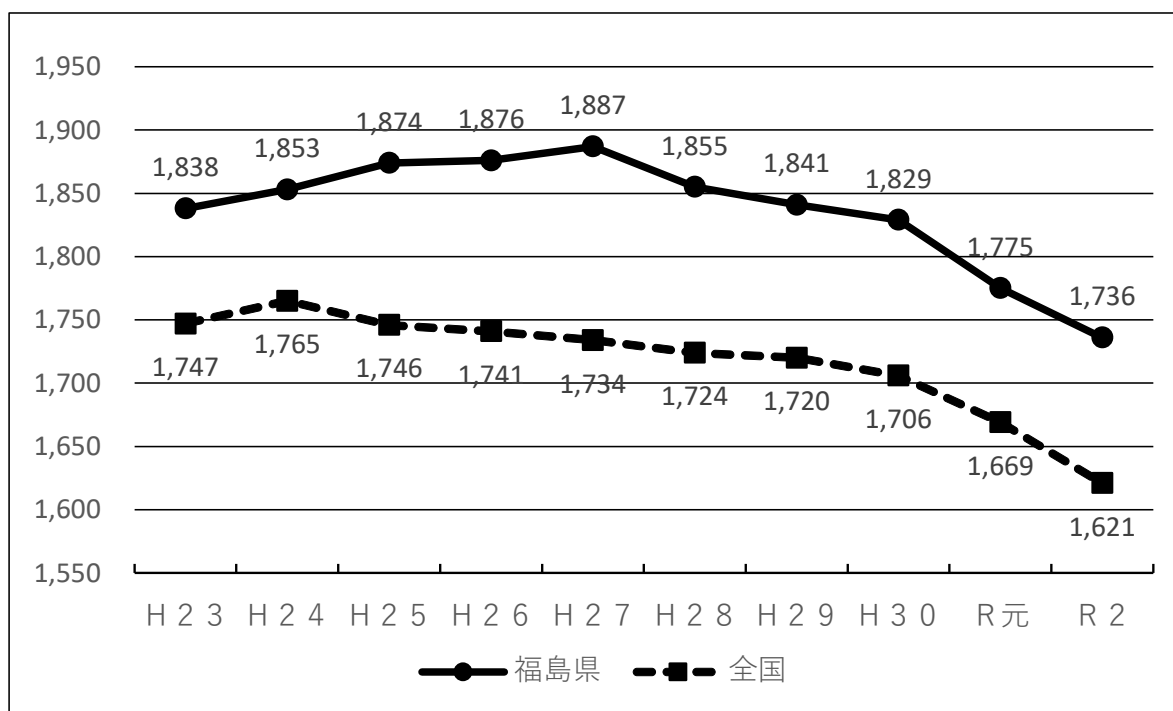
(1) 年間総労働時間

全国の労働者1人あたりの年間総労働時間（パートタイム労働者を含む。以下同様）の平均値は平成24年をピークに減少し、令和2年は1,621時間となっています。

一方、本県における令和2年の年間総労働時間は1,736時間となっており、平成27年以降5年連続して減少しましたが、全国との比較では、依然として115時間上回っています。

長時間労働は、仕事と家庭の両立の大きな障害となるだけでなく、脳・心臓疾患など健康への悪影響もあることから、その対策は極めて重要であり、所定外労働時間の縮減など長時間労働の是正に向けた取組を推進していく必要があります。

図表12 年間総労働時間の動き (時間)

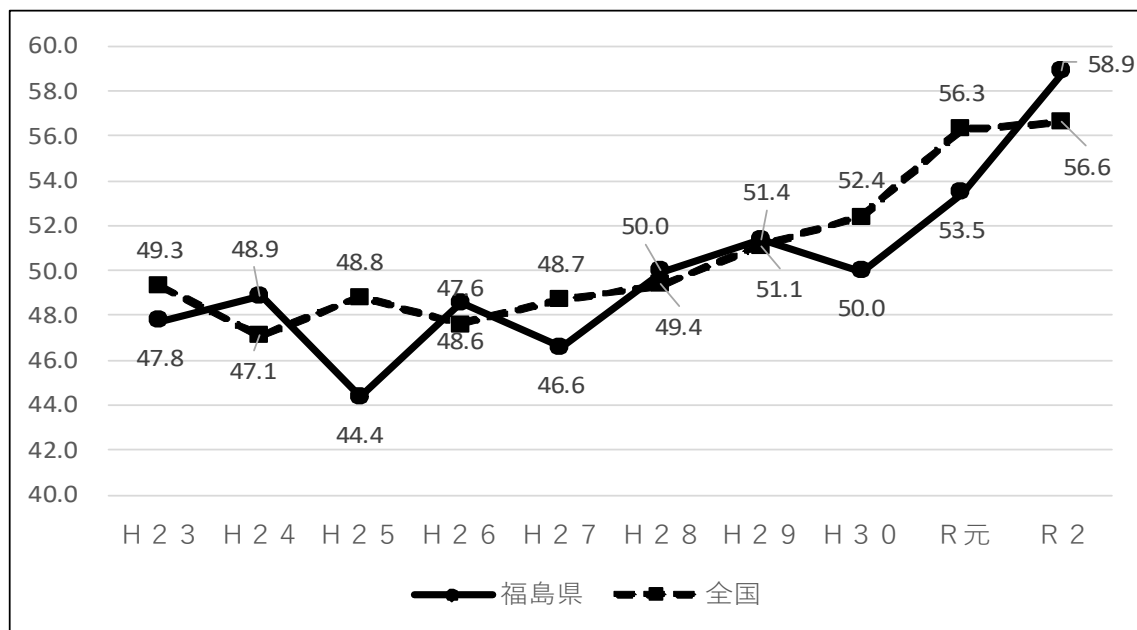


出典：毎月勤労統計調査地方調査結果年報

(2) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の取得率をみると、国、県とも、平成25年、平成26年頃から緩やかな増加が続いており、令和2年は、国が56.6%、県がこれを上回る58.9%となっています。働き方改革の推進の要として、年次有給休暇の取得促進を図っていく必要があります。

図表13 年次有給休暇の取得率（取得日数／付与日数）（%）



出典：厚生労働省「労働条件総務調査」、福島県「労働条件等実態調査」

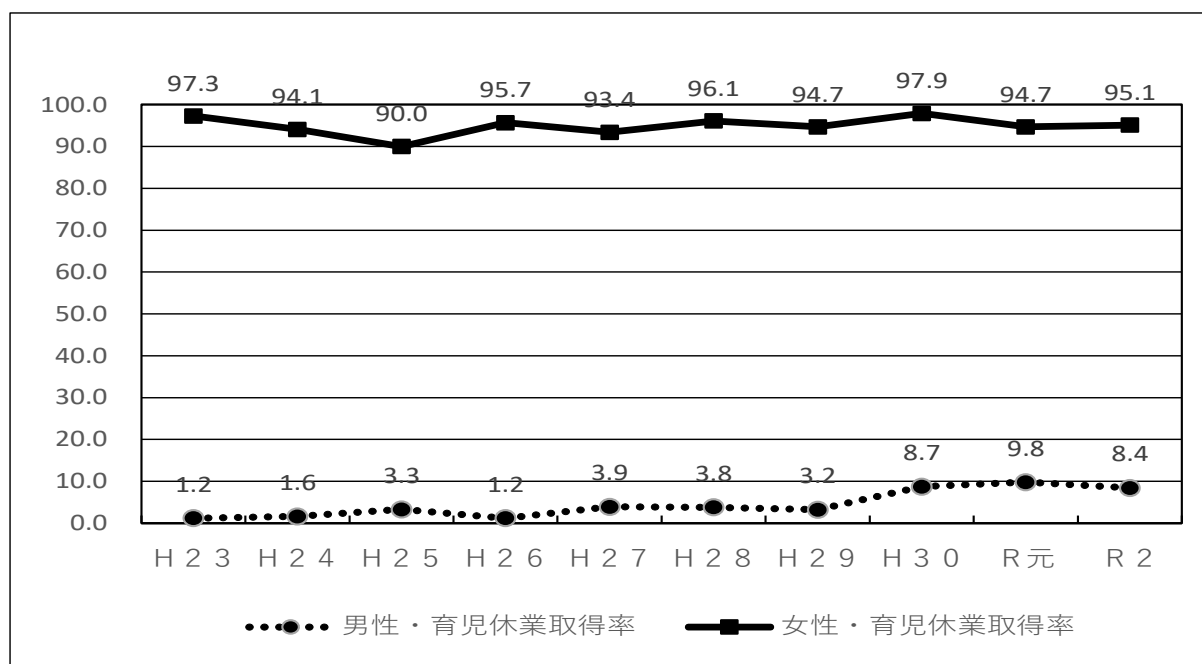
6 育児休業の取得状況等

(1) 育児休業の取得状況

令和2年の育児休業の取得率は、女性が95.1%となっており、平成23年以降では9割以上の取得が続いています。これに対して、男性の取得率は8.4%となっており、平成23年以降をみると、緩やかに増加しているものの、1割未満が続いています。

男性の育児参画を推進するため、企業の取組を支援し、男性の育児休業の取得促進を図っていく必要があります。

図表14 男女別育児休業の取得率（福島県）（%）

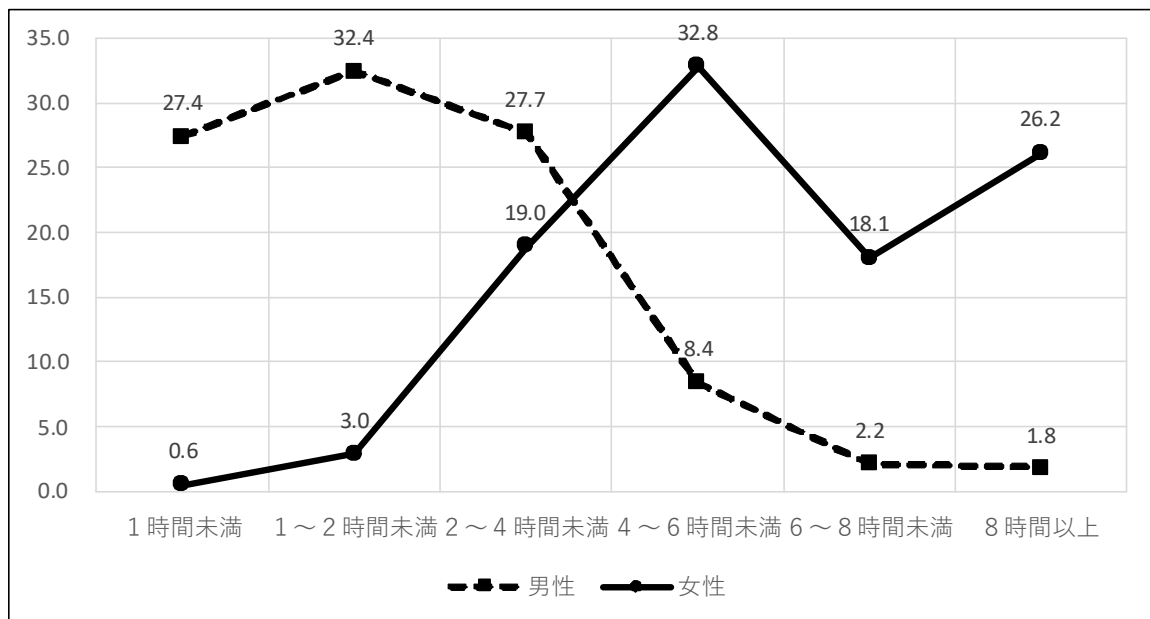


出典：福島県「労働条件等実態調査」

(2) 家事・育児の対応状況

1日当たりの家事・育児時間別の割合を男女別にみると、男性は「1～2時間未満」が32.4%と最も高く、これをピークに右肩下がりとなり、約6割が2時間未満となっています。これに対し、女性は「4～6時間未満」が32.8%で最も高く、約8割が4時間以上となっており、家事・育児の多くを女性が担っていることがわかります。

図表15 1日当たりの家事・育児時間別、育児をしている雇用者の割合（福島県）（%）



出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」

7 女性の職業生活に関する意識

(1) 家事・育児・介護の負担割合

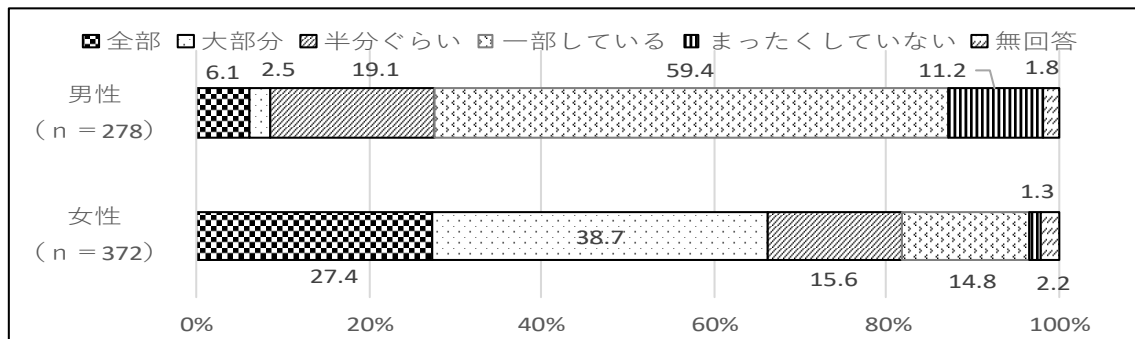
家事・育児・介護など男女別の負担割合をみると、いずれも男性に比較して女性の負担割合がたいへん高くなっています。

それぞれについて、「全部」、「大部分」「半分ぐらい」の合計を男女別でみると、家事は、男性が27.7%、女性が81.7%、育児は、男性が37.2%、女性が98.0%、介護は、男性が43.8%、女性が70.6%となっています。

図表 1 6 家事・育児・介護など男女別の負担割合

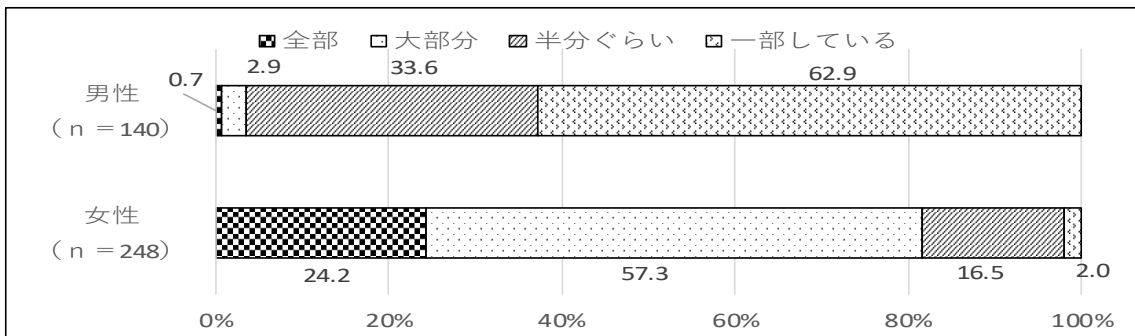
○家事の負担割合

(%)



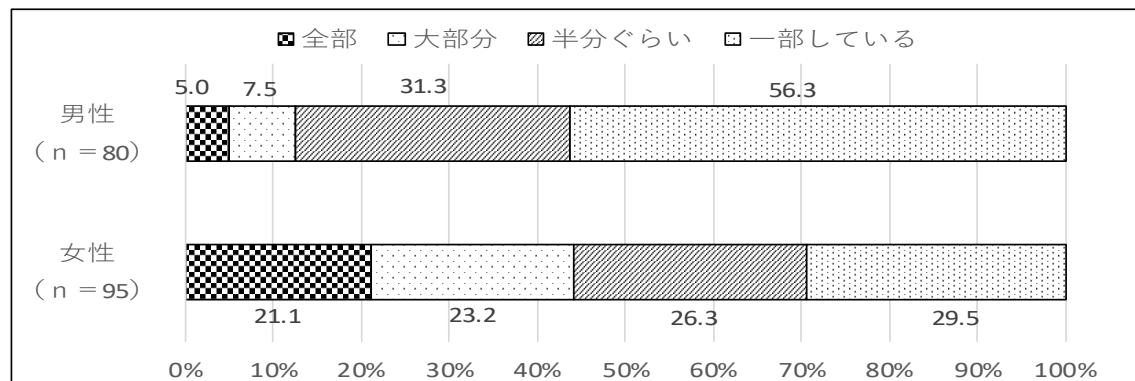
○育児の負担割合

(%)



○介護の負担割合

(%)



出典：福島県「令和2年男女共同参画・女性の活躍に関する意識調査」

(2) 夫は外で働き、妻は家庭を守るという考え方

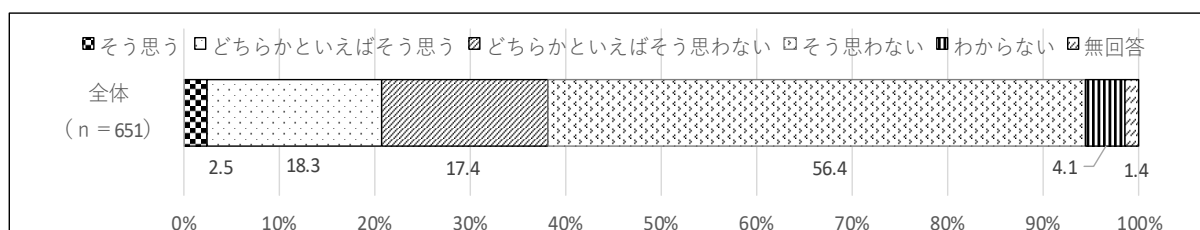
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」については、「そう思わない」又は「どちらかといえばそう思わない」が全体では73.8%、男女別では、男性が70.1%、女性が76.4%となっています。以上のように7割以上の男女が、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対し否定的な回答であった一方で、実際には、家事・育児・介護等において、女性がその多くを担っています。

根強く残る固定的性別役割分担意識の解消と男性の家事・育児等への参画を積極的に推進することが必要となっています。

図表17 夫は外で働き、妻は家庭を守るという考え方

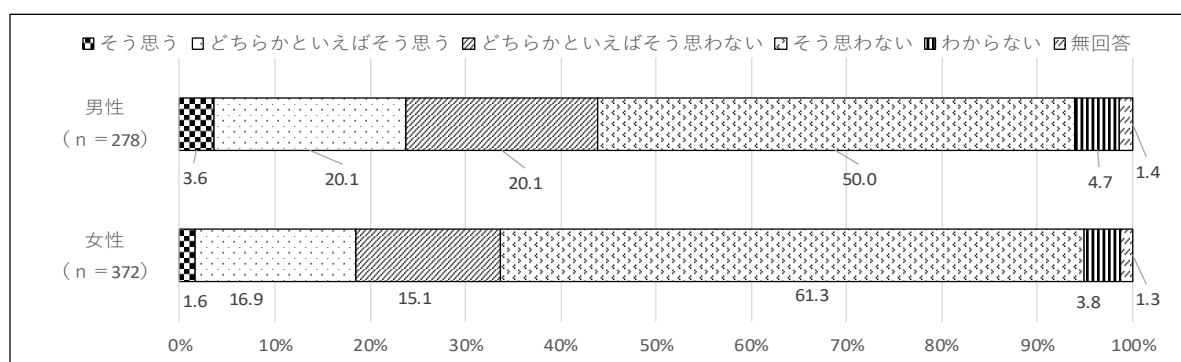
○全体の割合（令和2年）

(%)



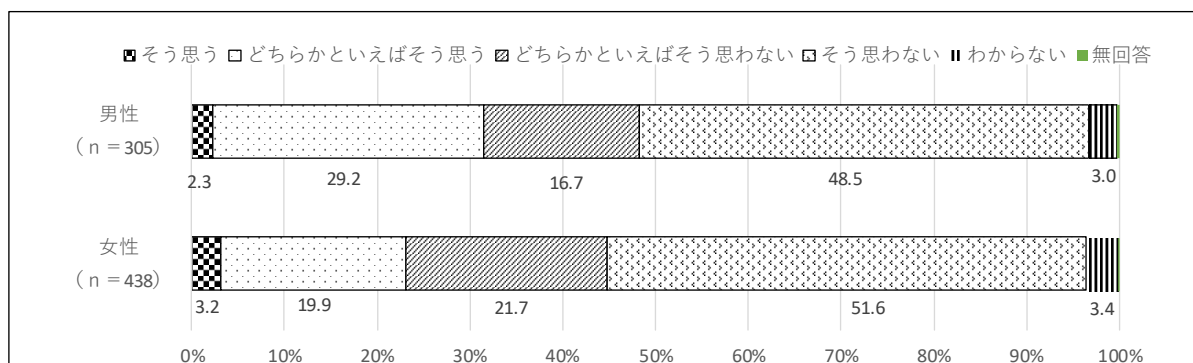
○男女別の割合（令和2年）

(%)



○前回（平成27年）男女別の割合

(%)

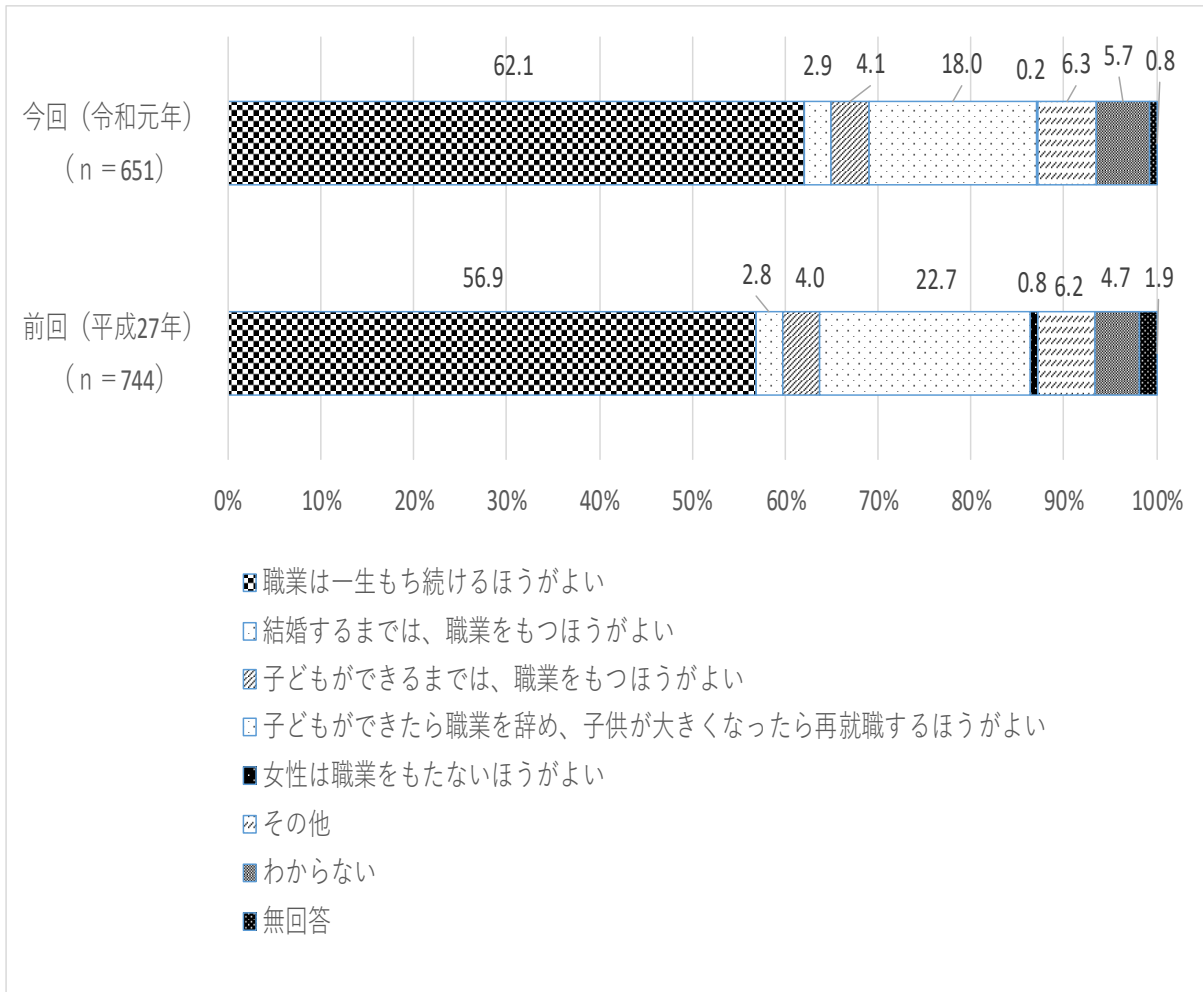


出典：福島県「令和2年男女共同参画・女性の活躍に関する意識調査」

(3) 女性が仕事をもつこと

女性が仕事を持つこと意識について、「職業は一生持ち続けるほうがよい」が62.1%で最も多く、前回の調査より増加しています。

図表 18 女性が仕事をもつこと (％)



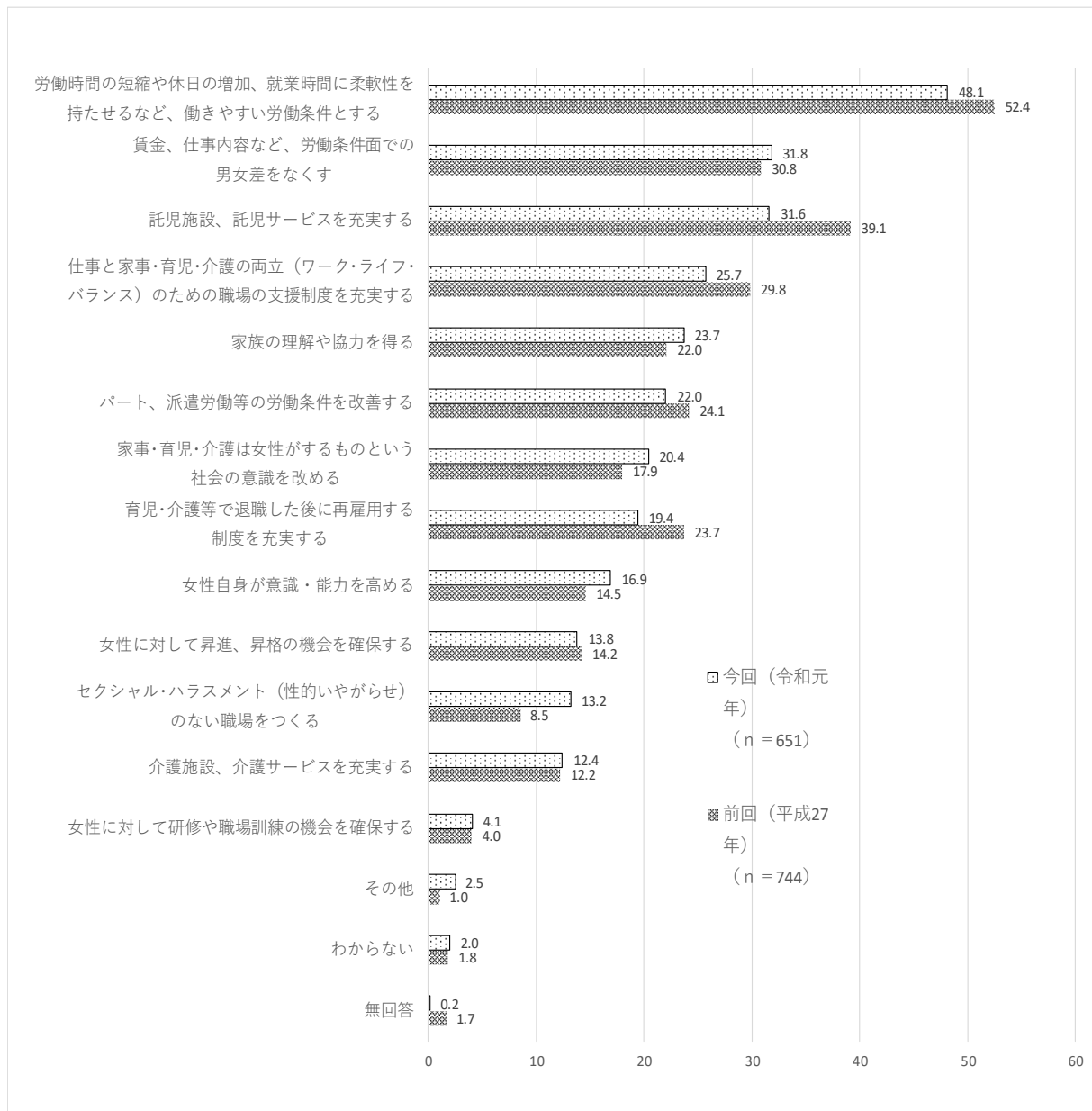
出典：福島県「令和2年男女共同参画・女性の活躍に関する意識調査」

(4) 女性が働き続けるために必要なこと

女性が働き続けるために必要なこととして、「労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせるなど、働きやすい労働条件とする」が48.1%と最も高く、次いで、「賃金、仕事内容など、労働条件面での男女差をなくす」が31.8%となっています。

長時間労働を前提とする現在の働き方は、女性の就労継続の大きな障害となっており、引き続き働き方改革を推進していくことが重要です。

図表19 女性が働き続けるために必要なこと (%)



出典：福島県「令和2年男女共同参画・女性の活躍に関する意識調査」

第3章 施策の具体的展開

1 女性の職業生活を支える社会づくりの推進

課題

男女雇用機会均等法をはじめとした各種法律により、男女共同参画の取組が進められていますが、根深く残る固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（※）を背景として、家事や育児、家族の介護等家庭の責任的役割の多くを女性が担っていたり、職場においても男性を中心とした雇用慣行が存在しているなど、現実的には様々な場面で男女間の不平等・格差が存在しています。

こうしたことから、女性が安心して働き続けることができ、また個性と能力を發揮して活躍することができる環境の実現に向け、子育て支援環境の充実はもとより、男性の家事・育児等への主体的な参画や、仕事と家庭の両立のできる柔軟な働き方の推進など、経営者や管理職も含め社会全体の取組として意識改革等を進めていくことが必要となっています。

※ アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

自分自身が気づいていないものの見方や捉え方のゆがみ・偏りのこと。女性や若い人に対して見下したような態度をとったり、性的マイノリティに対して心ない発言をしたり、日常の何気ない言動になって現れる。（例：お茶出しは女性がやるもの、雑用は決まって若手の仕事、など）

(1) 女性活躍の推進に向けた意識改革、気運の醸成

女性が安心して働き続けることができ、個性と能力を發揮して活躍するため、固定的な性別役割分担の解消、仕事と家庭の両立ができる柔軟な働き方など、経営者や管理者も含め意識改革、気運の醸成に取り組めます。

具体的な取組

- ふくしま女性活躍応援ポータルサイト「キラっ人(と)☆ふくしま」に「福島女性活躍応援宣言」賛同企業・団体、県内で活躍する女性やこれを応援する企業を掲載することで、県内における女性活躍推進の取組について一層の促進を図ります。
- 「福島県次世代育成支援企業」認証企業や、「イクボス（※）宣言企業」をワーク・ライフ・バランス推進のポータルサイトにより紹介し、県の女性活躍のさらなる普及促進を図ります。

※ イクボス

職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、そ

生活環境部

商工労働部

の人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつも仕事と私生活を楽しむことのできる上司（経営者、管理職）を指します。

- | | |
|--|-------|
| ○ 農家における家族経営協定（※）締結の推進及び内容の充実や女性の労働の適正評価等により女性の経営参画を促進します。 | 農林水産部 |
| ※ 家族経営協定 家族で取り組む農業経営について、経営の方針や家族一人ひとりの役割、就業条件・就業環境について家族みんなで話し合いながら取り決めるもの。 | |
| ○ 企業や経済団体等への積極的な訪問等を実施し、経営者、管理職の意識改革に向けて、女性活躍についてのPRや取組の働きかけなど普及啓発を行います。 | 商工労働部 |
| ○ 男女共同参画に関する専門の講師を、企業や市町村、学校、団体等に派遣し、女性活躍等の取組を促進します。 | 生活環境部 |
| ○ 女性の活躍をきめ細かく支援するため、女性の職業生活におけるQ&Aを網羅したハンドブック等を作成します。 | 商工労働部 |
| ○ 福島労働局、県等が連携して、経済団体、労働組合、企業等に対する「女性の職業生活における活躍の推進」に関する訪問要請活動を行い、女性活躍の取組促進を図ります。 | 福島労働局 |

（２）関係団体と連携した女性活躍の全県的な推進

働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう、女性活躍について社会全体の取組とするため、関係機関の連携の下、全県的な推進を図ります。

具体的な取組

- | | |
|--|-------|
| ○ 経済、農林水産、医療福祉、建設、教育、労働、地域活動、国、県、市町村の分野の団体の長で構成する「ふくしま女性活躍応援会議」と連携し、女性が活躍できる環境づくりに向けた気運の醸成や組織のトップの意識改革、女性が能力を発揮できる取組の促進、男女が共に仕事と家庭の両立が図れる働きやすい環境づくりを推進します。 | 生活環境部 |
| ○ 福島労働局・東北経済産業局（国）、県、地域の労働団体や経済団体、地域の金融機関等で構成する「魅力ある職場づくり推進会議」を開催し、女性活躍をはじめとする働き方改革等について検討するとともに、福島県内で働く労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよ | 福島労働局 |

う、構成団体が連携して情報発信、周知広報・啓発することにより、県内の魅力ある職場づくりを推進します。

(3) 男性の家庭生活への参画促進

家庭内における男性の家事・育児等への参画促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、重要な課題であることから、男女それぞれが家庭生活における責任を果たしながら職場においても活躍できるよう、固定的な性別役割分担意識の解消など男性の意識改革を促すとともに、男性の育児休業取得等両立支援制度の積極的活用など、男性の家庭生活への参画を積極的に推進します。

具体的な取組

- | | |
|--|----------------|
| ○ イクボスに関する講座を開催して、ワーク・ライフ・バランスを自ら実践し働きやすい職場づくりを推進する経営者（イクボス）を増やし、県内のイクボスの普及促進を図ります。 | 生活環境部 商工労働部 |
| ○ 「福島県次世代育成支援認証企業」や、「イクボス宣言企業」をワーク・ライフ・バランス推進のポータルサイトにより紹介し、県内の女性活躍のさらなる普及促進を図ります。 | 商工労働部 (再掲) |
| ○ 社会保険労務士をアドバイザーとして企業へ派遣し、ワーク・ライフ・バランスの進め方や働きやすい職場環境づくりについて経営者等の意識啓発、指導・助言を行います。 | 商工労働部 |
| ○ 育児休業に関する法改正等を広く周知するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に対する奨励金制度の拡充を図るなど、男性の育児休業取得を促進します。 | 商工労働部 |
| ○ 従業員の仕事と家庭生活の両立支援や女性活躍推進に取り組んだ事業主等に対して助成金を支給し、働きやすい環境づくりを支援します。 | 福島労働局 |

2 女性の職業生活における活躍の推進

課題

出産・育児等を理由に離職する女性が依然として少なくないこと、女性の雇用者の半数以上が非正規職員・従業員となっていること、役員や管理職など責任ある立場に就いている女性の割合が男性と比べてかなり低いことなど、働く場面において女性の能力が十分に発揮できているとは言いがたい状況にあります。

こうした状況を踏まえ、女性が職業生活において能力を発揮し活躍できるためには、仕事と家庭の両立など女性が働き続けるための職場環境づくりの推進、再就職を希望する女性が希望する形で就職できるような支援、正規職員・従業員として働きたい女性に対する支援、管理職としての活躍を希望する女性に対する支援、さらには希望する多様な働き方の実現に向けた支援等に取り組むことが必要となっています。

(1) 女性の離職防止・就業継続支援

働くことを希望する全ての女性が、仕事と家庭の両立を図りながら、安心して働き続けられるよう、離職の防止、就業継続の支援等を行います。

具体的な取組

- | | |
|--|---------------|
| ○ 看護職員の離職防止を図るため、病院が看護職員の勤務環境改善のために行う施設整備に要する経費の一部を支援します。 | 保健福祉部 |
| ○ 社会福祉施設における福祉・介護人材の定着を図るため、キャリアパス制度の構築及び新人職員の早期職場定着のため OJT(職場内研修)の導入を支援します。 | 保健福祉部 |
| ○ 早期離職防止を図るため、県内企業の新入社員に対し、新入社員同士のネットワークづくりや仕事の悩み等の相談対応等を行います。 | 商工労働部 |
| ○ 従業員の仕事と家庭生活の両立支援や女性活躍推進に取り組んだ事業主等に対して助成金を支給し、働きやすい環境づくりを支援します。 | 福島労働局 (再掲) |
| ○ 就職支援ナビゲーターが学校を訪問し就職相談や職業講話を通し就業支援を行うとともに、職場を訪問し新入社員への直接面談を通して、離職防止を図ります。 | 福島労働局 |

(2) 女性の就職支援

出産・育児等を理由に離職する女性が多いことを踏まえ、全ての女性が、個性と能力を最大限に発揮して希望する形での活躍が実現できるよう、人材育成や職業紹介など女性の就職を支援します。

具体的な取組

<インターンシップ>

- 県内企業の採用力の底上げを図るため、オンラインインターンシップの実施に関して、プログラムの作成から募集、実施後のフォローアップまでトータルな支援を行います。
- 学校教育（小・中・高等学校）から職場へのスムーズな移行、職業選択のミスマッチ防止、目的意識喪失による中途退学者の減少を図るため、学校と受入れ企業が連携し、インターンシップによる生徒の主体的な進路選択の資質や能力を育成します。

商工労働部

教育庁

<スキルアップ支援>

- 再就職に向けて、新たなスキルや資格等を必要とする求職者に対して、多様な職業訓練や資格取得の機会を提供します。
- 会津大学と共同して、県内のIT企業等に就職希望の女性を対象としてeラーニング（オンライン講座）を中心にIT技術の基本やプログラミングスキルを習得する学習機会を提供し、県内IT企業等への就職を支援する。
- 未就業者や離職者を対象とした知識・技能等の習得や学び直しなど、必要に応じて学習活動を継続できる環境づくりを推進します。

商工労働部

総務部

文化・スポーツ局

<相談員等によるマッチング支援>

- 高校生の望ましい勤労観や職業観を育成する進路アドバイザーを各地区の県立高等学校へ配置し、県内の高校生の将来の生活基盤安定への支援として、進路相談や適性診断など生徒面談の実施や、社会人として自立するためのサポートを行うとともに、県外に避難している新規高卒就職希望者への帰還支援として、就職を希望する地域の企業の求人情報等の提供を行います。
- 福島県福祉人材センターにキャリア支援専門員を配置し、個々の求職者にふさわしい職場を開拓するとともに、働きやすい職場づくりに向けた指導・助言を行い、円滑な就労・定着を支援します。
- 就職支援ナビゲーターが学校を訪問し就職相談や職業講話を通し就業支援を行うとともに、職場を訪問し新入社員への直接面談を通して、離

教育庁

保健福祉部

福島労働局
(再掲)

職防止を図ります。

- 避難解除区域に帰還を希望する方（既に帰還している方を含む。）等の雇用の安定を図るため、市町村の要望等を踏まえながら、避難者向けの職業相談や合同就職面接会、企業向けの人材獲得セミナーなどの開催などの雇用支援を行います。 福島労働局
- 女性が就職先を選択する際の参考となるよう、WEBやSNSなど様々な手法を活用して、県内企業の魅力を広く効果的に発信します。 商工労働部

<就職支援窓口>

- 「ふるさと福島就職情報センター」において、就労相談、働きやすい職場環境づくりに理解のある企業の求人開拓などの実施により、女性等多様な人材の就職を支援します。 商工労働部
- 「ふくしま生活・就職応援センター」に、専門の相談員を配置し、様々な職種、業種の求人情報を紹介し、女性の就職を支援します。 商工労働部
- ハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山に設置されているマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設等子育て中の女性等が来所しやすい環境を整備するとともに、仕事と子育てを両立しやすい求人の確保や専門相談員による相談・情報提供を推進し、就職支援の充実を図ります。 福島労働局
- ハローワーク福島に設置した「人材確保対策コーナー」において、専門職員によるきめ細かな職業相談・照会等を実施し、福島県社会福祉協議会・福島県福祉人材センター等の関係機関とのネットワークを構築し、巡回による相談会とセミナーや福祉関係就職面接会を開催します。 福島労働局

(3) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援

女性が、希望に応じて多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働きや能力に応じた処遇・労働条件を確保できるよう、必要な支援を講じることで、潜在化している女性の力を最大限に発揮できるように取り組みます。

具体的な取組

<多様な働き方の実現に向けた支援>

- | | |
|---|-------|
| ○ 働きたい、起業したい、社会に貢献したいなど、社会のあらゆる分野でチャレンジするために必要な機関や講座などを紹介します。また、内職をしたい方への斡旋や内職求人を出したい企業への内職希望者の紹介など、内職についての相談を受けます。 | 生活環境部 |
| ○ ポジティブ・アクションの普及に努め、企業における取組の促進を図ります。 | 商工労働部 |
| ○ 女性労働者の実態を含め、県内の労働条件に関する実態把握に努め、調査結果等の成果を事業や取組に生かします。 | 商工労働部 |

<有期契約労働者等の正規雇用労働者への転換や処遇改善等>

- | | |
|---|-------|
| ○ 有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換した場合や、賃金テーブルの改訂など処遇改善を行った場合等に「キャリアアップ助成金」を企業に支給することにより有期契約労働者等の正規雇用労働者への転換や処遇改善等を図ります。 | 福島労働局 |
|---|-------|

<起業・創業支援>

- | | |
|--|-------|
| ○ 女性の経済的自立を目的に、起業を考えている女性を対象とした起業への心構えやその方法、魅力あるサービスや商品づくり等について学ぶ講座を実施します。 | 生活環境部 |
| ○ 地域の起業希望者にとってのメンターとなる「起業アテンダント」を育成し、県内女性起業家等を支援します。 | 商工労働部 |
| ○ 農業経営や起業活動に積極的に参画する意欲のある女性農業者に対する支援を行います。 | 農林水産部 |

(4) 女性のキャリア意識の向上、職業能力開発の支援

女性が将来のキャリアプランを描きつつ就業を継続し、キャリアを形成していけるようにするため、様々な研修等を通して、キャリア意識の向上を図るとともに、職務に関連した知識や能力を習得できるよう支援します。

具体的な取組

- | | |
|--|-------|
| ○ 企業在職者等を対象に、ニーズに対応した知識・技能を付与する短期間の訓練を実施します。 | 商工労働部 |
| ○ 女性が持てる力を発揮し、将来企業において管理職やリーダーとして活躍するために必要な知識等を身につけるための連続講座を開催します。 | 商工労働部 |
| ○ 経営者等を対象として女性活躍が求められる企業経営のための知識やスキルのほか、ワーク・ライフ・バランスの取組事例、生産性向上の手法等を学ぶセミナーを開催します。 | 商工労働部 |
| ○ 女性農業者が主体的に経営参画できるよう経営能力の向上を支援し、認定農業者への誘導を図ります。 | 農林水産部 |
| ○ 労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や人材育成制度を導入し、労働者に適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。 | 福島労働局 |

3 働きやすい職場環境づくり（ワーク・ライフ・バランス）の推進

課 題

長時間労働を前提とした現在の働き方等は、男性の家事・育児等への参画や女性の就業（継続）等の障害となっており、男女ともに仕事と家庭の両立を困難なものにしています。

こうした状況を踏まえ、男女がともに自らの希望に応じた形で仕事と家庭の両立を図るとともに、地域生活への参画や余暇活動の充実などを通じた豊かな生活の実現に向け、所定外労働の削減などの長時間労働の是正、育児休業取得などの男性の家事・育児等への参画促進、年次有給休暇の取得促進などの働き方改革を推進し、働きやすい職場環境づくりに取り組むことが必要となっています。

（１）仕事と家庭生活の両立に向けた企業の取組促進

仕事と生活を両立することができる働きやすい職場環境づくりを推進するためには、長時間労働を前提とした働き方を見直し、所定外労働の縮減、男性の育児休業取得や年次有給休暇取得の促進など、新たな職場風土を作っていくことが大切です。

こうしたことから、働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスを推進する、仕事と家庭生活の両立に向けた企業の取組を支援します。

具体的な取組

< 専門家の派遣 >

- | | |
|--|---------------|
| ○ 医療機関の勤務環境改善を図るため、先進事例の取組等を学ぶワークショップや地区別研修会を開催するとともに、社会保険労務士などの講師を医療機関に派遣します。 | 保健福祉部 |
| ○ 講師派遣によるイクボスに関する出前講座を開催して、ワーク・ライフ・バランスを自ら実践し働きやすい職場づくりを推進する経営者（イクボス）を増やし、県内のイクボスの普及促進を図ります。 | 商工労働部 |
| ○ 男女共同参画に関する専門の講師を、企業や市町村、学校、団体等に派遣し、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の取組を促進します。 | 生活環境部 （再掲） |
| ○ 社会保険労務士をアドバイザーとして企業へ派遣し、ワーク・ライフ・バランスの進め方や働きやすい職場環境づくりについて経営者等の意識啓発、指導・助言を行います。 | 商工労働部 （再掲） |

< 助成制度 >

- | | |
|---|-------|
| ○ 仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境の整備について取組を行う医療機関に対して補助金を交付します。 | 保健福祉部 |
| ○ 長時間労働の是正、有給休暇の取得など働き方の見直しを推進することで、男女が共に仕事と家庭の両立を図ることができるよう働きやすい職場環境づくりに取り組む企業に対し、奨励金を交付します。 | 商工労働部 |

| | |
|---|---------------|
| ○ 働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業に対し、環境づくりのための助成金を交付します。 | 商工労働部 |
| ○ 従業員の仕事と家庭生活の両立支援や女性活躍推進に取り組んだ事業主等に対して助成金を支給し、働きやすい環境づくりを支援します。 | 福島労働局 (再掲) |
| <企業認証制度> | |
| ○ 女性活躍とワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を「次世代育成支援認証」企業として認証し、これらの企業をホームページ等でPRします。 | 商工労働部 (再掲) |
| ○ 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の実現に向け、テレワークなどの取組を促進するため、在宅勤務を認定要件の一つとする「福島県次世代育成支援企業認証制度」や審査項目の一つとする「ワーク・ライフ・バランスに関する表彰制度」を広く周知し、テレワークに取り組む企業をPRします。 | 商工労働部 |
| ○ テレワークに関する国の助成制度や相談窓口の活用について、関係機関と連携して周知を図ります。 | 商工労働部 |
| ○ 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を認定する「プラチナえるぼし」や次世代育成支援対策に取り組む企業を認定する「プラチナくるみん」の周知啓発を行うことにより、認定企業を増やします。 | 福島労働局 |
| <関係団体との連携> | |
| ○ 「ふくしま女性活躍応援会議」と連携し、社会変化やライフイベントに応じた働き方について組織トップの意識の醸成を図るとともに、働き方全般を見直し、誰もが仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図れる働きやすい環境づくりを推進する企業・団体等を応援します。 | 生活環境部 (再掲) |
| ○ 労働者が治療を続けながら安心して働くことができる職場環境づくりについて、関係機関と連携して意識啓発を図ります。 | 商工労働部 |
| ○ 福島労働局と連携し、各団体、組合、企業等に対して「働き方改革」に関する要請を行います。 | 商工労働部 |
| ○ 福島労働局内に設置した「働き方改革推進本部」を中心として、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等に取り組みます。 | 福島労働局 |

(2) ハラスメントのない職場の実現

職場におけるパワーハラスメント（※）、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに、能力の発揮の妨げとなります。

ハラスメント防止措置の就業規則等への規定をはじめ、社内の一元的な相談窓口の整備などハラスメントを起こさない環境づくりの促進や、公的な相談窓口の設置によりきめ細かに相談に応じるなど、ハラスメント防止に向けた対策の推進を図ります。

※ パワーハラスメントについては、労働施策総合推進法の改正により令和4年4月1日から中小企業の事業主に対しても、その防止のための必要な措置を講ずることが義務化されます。

具体的な取組

- | | |
|--|-------|
| ○ ハラスメントに関する国の対策マニュアルの周知等を通して事業主へ働きかけを行うなど、企業の理解促進を図ります。 | 商工労働部 |
| ○ 県庁雇用労政課に設置した福島県中小企業労働相談所において、解雇や労働時間、転勤などの労働条件に関することや勤労者福祉に関すること、雇用に関すること、職場での人間関係の悩み事など労働問題に関する労使からの相談に対応します。 | 商工労働部 |
| ○ 就職前の学生等を対象に、ハラスメント等の労働トラブルから身を守るための基本的な労働の知識を学ぶ講座を実施します。 | 労働委員会 |
| ○ 労働委員会事務局の労使困りごと相談窓口において、賃金や勤務時間などの労働条件、解雇、退職、パワハラ等、労働に関する様々な問題について、随時、労使双方からの相談に対応しています。 | 労働委員会 |
| ○ 福島労働局及び労働基準監督署での総合労働相談コーナーにおいて、労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からの相談を、専門の相談員が、面談あるいは電話で対応します。 | 福島労働局 |

(3) 子育て（保育）環境等の整備

保育の量を確保するため、保育所の整備を促進するなどにより保育所入所定員を増加させるとともに、延長保育、病児・病後児保育、一時預かり、ファミリーサポートセンターなど各種子育て支援サービスについて、地域の実情に応じて運営されるよう支援するなどにより安心して子育てができる環境を整えます。

具体的な取組

- | | |
|--|--------|
| ○ 看護職員の離職防止と未就業者の再就業促進を図る観点から、病院内保育所の施設整備に要する経費の一部を支援します。 | 保健福祉部 |
| ○ 看護職員の離職防止と未就業者の再就業促進を図る観点から、医療機関が行う病院内保育所の運営費の一部を支援します。 | 保健福祉部 |
| ○ 介護施設・事業所の職員のための保育施設等の運営経費に対し助成します。 | 保健福祉部 |
| ○ 市町村が行う保育所、認定こども園、小規模保育施設等の整備や運営を支援します。 | こども未来局 |
| ○ 市町村が行うファミリーサポートセンター事業や地域子育て支援拠点事業、病児保育事業、一時保育事業等の実施を支援します。 | こども未来局 |
| ○ 安心して子育てを行う環境づくりを行うため、市町村が行う放課後児童クラブの実施を支援します。 | こども未来局 |
| ○ 国が支援する従業員の子供を預かる企業内保育施設の設置について、その費用の一部を支援します。 | 商工労働部 |

第4章 計画の推進

1 計画の進行管理

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、労働審議会に報告します。

2 関係機関との連携

女性活躍の推進について、福島労働局や市町村、経済団体等と相互に連携しながら主体的に取り組み、計画の積極的な推進を図ります。

3 市町村の推進計画策定

市町村においても、女性活躍推進計画の策定に取り組むよう支援します。

4 目標設定指標一覧

| 計画推進の柱 | 具体的施策 | 目標設定指標 | 基準値 (R2) | 目標値 (R7) |
|---------------------------------|--|---------------------------|----------------------|-------------|
| 1 女性の職業生活を支える社会づくりの推進 | ○意識改革、気運の醸成 ○関係団体との連携推進 ○男性の家庭生活への参画促進 | ①ふくしま女性活躍応援宣言賛同企業・団体数 | 251団体 | モニタリング指標 |
| | | ②イクボス宣言数 | 467社 | 725社 |
| | | ③家族経営協定締結数 | 1,155戸 | モニタリング指標 |
| 2 女性の職業生活における活躍の推進 | ○女性の離職防止・就業継続支援 ○女性の就職支援 ○希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援 ○女性のキャリア意識の向上、職業能力開発の支援 | ④民間企業係長相当職以上に占める女性の割合 | 19.2% | 24.6% |
| | | ⑤「ホジティブ・アクション」の措置のある企業の割合 | 7.4% | モニタリング指標 |
| | | ⑥ハローワークによる正社員就職・正社員転換数 | 80,348人 (R3.2未現在) | 173,403人以上 |
| | | ⑦女性起業家創出件数 | 25件 | 99件 |
| | | ⑧離職者等再就職訓練修了者の就職率 | 76.6% | 75.0%以上 |
| 3 働きやすい職場環境づくり（ワーク・ライフ・バランス）の推進 | ○仕事と家庭生活の両立に向けた企業の取組促進 ○ハラスメントのない職場の実現 ○子育て環境等の整備 | ⑨週労働時間60時間以上の雇用者の割合 | 9.0% | 5.0%以下 |
| | | ⑩次世代育成支援企業認証数 | 765件 | 900件 |
| | | ⑪年次有給休暇取得率 | 58.9% | 64.4% |
| | | ⑫男性の育児休業取得率 | 8.4% | 19.2% |
| | | ⑬福島県中小企業労働相談所の相談件数 | 236件 | モニタリング指標 |

ふくしま女性活躍推進計画

令和4年3月

福島県商工労働部雇用労政課

〒960-8670

福島県福島市杉妻町2番16号

電話 024-521-7289

FAX 024-521-7931

ホームページ <https://www.pref.fukushima.lg.jp/>