

# おだわら女性活躍推進アクションプログラム

令和2年2月

小田原市

## 【はじめに】

平成 27 年 8 月に制定された「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。）は、「女性の職業生活における活躍」を、「自らの意思によって職業生活を営み、又、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」と定義している。

これは、雇用形態や就業形態に関わらず、現在働いている女性はもとより、これから働こうと考えている女性をも含めた全ての女性が、職業生活において活躍することを目指しているものである。

しかし、現実には、女性の就業状況や固定的な性別役割分担意識の上に成り立つ慣行などから、働く場面において女性の能力が十分に生かされているとは言い難い状況である。働くことを望む女性が、希望に応じた働き方を実現するためには、各事業所の主体的な取組とそれを促進する行政の積極的施策が必要である。

このような考え方に立って、この度、「女性の活躍推進協議会」からの提言を受け、「おだわら女性活躍推進アクションプログラム（以下「アクションプログラム」という。）を策定することとなった。アクションプログラムを着実に進めることで、地域経済の持続的な成長はもとより、女性のみならずあらゆる人々の個性と能力が活かされ、生き生きと暮らせる地域社会の構築を目指すものである。

## 【目指す姿】

このアクションプログラムが定める職業生活において女性の活躍が推進されているとは、以下の項目が達成された姿をいう。

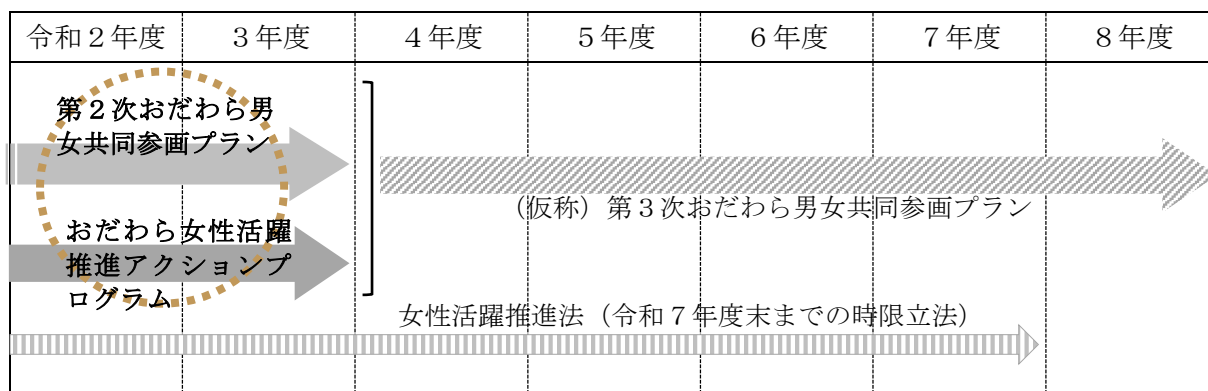
- 1 働くことを希望する女性が職業につくことができる。
- 2 働いている女性が、ライフステージが変わっても、望む形で働き続けられる。
- 3 働き続ける女性が能力や希望に応じてキャリアアップできる。

## 【計画の位置づけ】

本市では、平成 28 年 3 月に策定した「第 2 次おだわら男女共同参画プラン」（以下「第 2 次プラン」という。）の基本方針Ⅱ「仕事と生活の調和のための環境づくり」のうち、施策の方向 1「多様な生き方のための支援」及び施策の方向 2「男性における男女共同参画の促進」を女性活躍推進法における市町村推進計画と定めている。このアクションプログラムは、女性活躍推進法が想定する官民協働の視点から取り組むべき事業であり、第 2 次プランを補完する実施計画として位置づけ、2つの計画を一体的に推進していく。

## 【計画期間】

このアクションプログラムは、第2次おだわら男女共同参画プランの「基本方針Ⅱ仕事と生活の調和のための環境づくり」の施策を補完する実施計画として位置づける。第2次おだわら男女共同参画プランの計画期間は令和2年度までであるが、国の基本計画策定の動向を見据えるため、一年間、期間を延長する。従って、整合性を図るため、計画期間は令和3年度までとなる。なお、令和4年度からスタートする(仮称)第3次おだわら男女共同参画プランの策定作業において、本アクションプログラムとの一本化を図りつつ、時限立法である女性活躍推進法が目標とする令和7年度末に向けて、施策を推進する。



## 【進捗管理】

このアクションプログラム及び第2次おだわら男女共同参画プランに掲げる各種女性活躍推進事業の着実な推進を図るため、小田原市男女共同参画推進協議会において、計画の進捗状況の確認を行う。

## 【職業生活における女性活躍を推進するための視点】

女性は、「入社期」「出産・育児期」「介護期」というライフステージ毎に働き方や意識に変化が生じやすい。そのため、必要となる支援は一律ではなく、その時々、個々の考え方によって異なるため、アクションプログラムの策定にあたっては、ライフステージ毎に求められる支援策を検討したうえで、施策の方向性を定める必要がある。

### 1 ライフステージ別

#### (1) 入社期

女性は男性に比べて非正規雇用が多く、初職においても同様の傾向にある。

また、若年層における就職後3年以内の離職率は男女ともに高く、雇用ミスマッチが問題になっている。加えて、女性には管理職が少なく、若い女性がロールモデルを想定しにくい。

このようなことから、良好なコミュニケーションが取れる職場環境、身近なロールモデルの存在、キャリアパスが明確であること、多様な研修プログラム、仕事と生活を含めたライフキャリアについての相談窓口が必要である。

入社時にやりがいを持ち、その後の人生を描ける環境の整備は、就労継続につながる。

## (2) 出産・育児期

ライフイベントの中でも、結婚、妊娠、出産、子育ては大きな転機となる。

出産・育児期の女性には、上司や周囲の理解が重要である。制度があっても、周囲の理解がなければ十分に活用することは難しい。その上で、柔軟な勤務時間、テレワークや在宅ワーク等の多様な勤務形態、保育所整備、ライフキャリアについての相談窓口などが求められる。

男性の育児協力が求められているが、実際に出産・子育てを契機に離職する人の多くは女性であり、再就職にあたり非正規雇用者になる場合が多く、女性勤労者の実に6割に上る。出産、子育てを理由としたキャリアの中断は、女性の長期にわたるキャリア形成に大きな影響を及ぼし、その後の女性の管理職割合の低さにもつながる。育児休業取得が圧倒的に女性に多いことは、子育ては女性がするものという固定的な性別役割分担意識によるところが大きい。

## (3) キャリア形成期

キャリア形成期に重要なのは、ワークライフバランスである。ワークとライフは双方が影響しあっており、個人が望む形のワークライフバランスが実現されることは、仕事と生活両方の充実を図ることにつながる。多様な研修制度、キャリア志向が反映できるチャレンジ制度、表彰制度等、目標をもって取り組むことができる仕組みを作ることにより、女性のキャリアパスが明確となり、将来の目標設定が可能となる。

また、キャリアアップに対する女性への意識啓発は特に重要である。職場内にロールモデルがあることは助けとなるが、職場の規模が小さい場合には、職場外にロールモデルが得られるような支援も必要となる。一方、家庭を含む社会全体が女性の働くことや働き方への理解を深め、支援することで、女性のキャリア継続が実現する。男性はじめ社会へ向けた啓発をすることも重要なポイントである。

このように、女性がキャリアを継続し、キャリアアップを実現するために必要な支援は、事業所への取組、女性が自ら取り組むこと、社会全体としての取組に分けられる。

しかし現実には、キャリアを積んでいく過程において、ワークとライフの両立が時間的、精神的に難しくなることも少なくなく、女性のキャリア継続、キャリアアップの断念につながる。このことは、女性にとってはもちろん、事業所にとっても人材損失になる。

## (4) 介護期

育児と同様、介護も女性が担う場合が多い。このことについても、職場や周囲の理解が重要であるが、その上で、福祉サービスの利用条件に合わせた働き方ができる柔軟な勤務形態など、使いやすい制度構築がなされることが理想である。

介護離職の割合は、男女とも横ばいであるが、小田原市の高齢化率は全国平均を上回っており、介護をしながら働く人々が、離職することなくキャリアを継続できるような対策が必要である。

さらに、近年の晩婚・晩産傾向などから、介護と育児を同時期に担わざるを得ないダブルケアも新たな課題である。職業生活と家庭生活の両立に向けた支援策を早急に実施していかななくてはならない。

## 2 各ステージに共通するテーマ

### (1) 意識改革

固定的な性別役割分担意識が払拭され、お互いの個性や多様な生き方働き方が認めあえる社会になるため、社内コミュニケーション向上や各種ハラスメントに対する意識啓発を促す研修等を実施することが有効である。

事業所、特に管理職の立場にある職員に啓発を実施することで、事業所内の意識改革を加速させるとともに、女性自身もエンパワーメントされる。女性自身が自らの能力に気づき、その能力を十分に発揮することの重要性を意識する機会や場を用意する必要がある。

### (2) 職場環境

事業所は、施設面・制度面ともに、女性はもとより働くあらゆる人に配慮した清潔な職場環境を理想とし、加えて従業員間のコミュニケーションが十分に図れていることが重要であると。

しかし、市内には、まだまだ十分な配慮がなされていない職場環境が存在する。加えて、環境改善に対する努力の必要性についての啓発も十分でない。

### (3) その他

性別に関わらず、個々の能力が十分に理解され、また発揮できる環境で働くことができ、それぞれのライフステージやライフスタイルに合わせた多様な働き方が認められ、また十分な働き方改革がなされているまちを実現するためには、すべての人が自己肯定感を得られるとともに、適性に応じて仕事の質や量など働き方が選べることも重要である。

本市の現状を概観すると、組織によって対応に格差が見られる。新採用女性の就職率は高いが、中途採用は性別に関わらず退職率が高い。

## 【施策の体系】

前項目のとおり、女性の職業生活における活躍を促進するためには、企業が取組を積極的に推進することと働くことを望む女性への具体的支援が必要である。同時に、各種取組を着実かつ効果的に実施するため、庁内における政策連携や、官民連携による推進体制を整える必要がある。

以上を踏まえ、このアクションプログラムでは、以下の3項目を重点施策として取り組むこととする。

### 施策名 1 市内事業所における女性活躍の推進

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である各事業所において、積極的かつ主体的な取組が実施されることが必要であるため、市内事業所における取組促進のための施策を実施する。

#### 1-1 企業の取組みを加速化するための支援

事業名	概要	効果
優良企業認定事業	<ul style="list-style-type: none"><li>市内事業所の約98%が女性活躍推進法の対象とならない従業員100人未満の事業所であることから、中小規模の事業所における女性活躍の取組を促進するため、市独自の優良企業認定制度を整備し、運用する。</li><li>女性活躍推進に対する意識向上を目的とする段階から、一般事業主行動計画を策定し、国のえるぼし認定を目指すまでを段階的に設定し、段階ごとにステージアップが図れるよう支援を実施する。</li><li>認定事業所は、HP等で取組を公表するほか、認定マークを活用することができる。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>市内企業全体の底上げを図ることができる。</li><li>企業の認知度やイメージの向上となり、人材確保を促進する。</li><li>業務の改善、企業文化の改革が期待できる。</li><li>市独自の制度は、中小規模であっても段階的に取組を推進しやすい。</li><li>地域経済の好循環を創出する。</li></ul>

#### 1-2 インターネットを活用した情報の収集・発信

事業名	概要	効果
女性活躍推進のためのプラットフォーム事業	<ul style="list-style-type: none"><li>◇女性活躍に関する総合情報をホームページや、SNSなどを活用し受発信できる仕組みの構築について検討する。</li><li>・優良企業の認定申請、認定企業の取組の公開</li><li>・事業所向け情報の発信</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・情報アセスについて利便性が高い。</li><li>・女性活躍に積極的な事業所の見える化が図られる。</li><li>・さまざまな立場の女性に向けて、関連事業の情報が総合的に発信されることで、多様なニー</li></ul>

	・女性向け情報の発信	ズに対応が可能となる。
--	------------	-------------

### 1-3 職場環境の整備

事業名	概要	効果
女性が働きやすい職場環境の整備	<p>女性の就労を促し、また継続勤務を支援するため、ソフト面、ハード面双方の環境整備を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・啓発講座、講演会の開催</li> <li>・施設設備の環境整備</li> <li>・施設整備などの支援制度についての検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織内コミュニケーションの活性化や各種ハラスメントに対する意識啓発及び対策強化は、女性のみならず全ての従業員にとって働きやすい環境となる。</li> <li>・ハード面での職場環境整備は、女性だけでなく多様な人材確保につながる。</li> </ul>

## 施策名2 働くことを望む女性への支援

どのようなライフステージにあっても、途切れることなく本人の望む形でキャリア形成がなされるよう支援する。

### 2-1 女性のキャリア支援

事業名	概要	効果
女性の活躍支援事業	<p>困難を抱える女性や再就職を希望する女性への支援をする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアを中断したり、働くことに自信が持てない女性等に対し、幅広い職種分野で一定期間就労体験を実施し、就労意欲の向上を図る。</li> <li>・女性対象の講座・講演会の開催</li> <li>・企業対象の講座・講演会の開催</li> <li>・交流会の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労体験を通して、女性自身が積極的に自身の働き方や生き方を考えるきっかけとなり、企業にとっては人材確保につながる。</li> <li>・女性、企業の双方に対しての講座や交流会の開催は、包括的な女性活躍の支援につながる。</li> </ul>

### 2-2 キャリア相談への対応

事業名	概要	効果
キャリア相談事業	<p>雇用はもとより、あらゆるライフステージにある女性に対し、また、困難を抱える女性やまだ就労に対して消極的である女性に対して、自分らしいライフデ</p>	<p>ハローワークは職業紹介、雇用保険、雇用対策を一体的に実施しているが、市で行うキャリア相談は、子育てや福祉分野との連携を図り、困難を抱えた女性</p>

	ザインを描けるよう支援する。 キャリア相談窓口の開設の検討	に対しても包括的にライフキャリア構築を支援し、就労につなげることができる。
--	----------------------------------	---------------------------------------

### 施策名 3 推進体制の整備

#### 3-1 推進体制の整備

事業名	概要	効果
推進体制の整備	「女性の活躍推進協議会」による施策の進捗管理を行うとともに、「小田原市男女共同参画推進協議会」による市内の施策連携を図る。	時限立法である女性活躍推進法の期限の令和7年度末を目途に、女性活躍施策の確実な推進を図る。



## 【成果指標】

アウトプット			
項目	現状	目標 (令和7年度)	
1	市優良企業認定事業所数	0	250 所
2	就労体験実施人数	0	30 人
3	就労体験受け入れ事業所数	0	30 所
4	啓発講座の参加者数	0	180 人
5	キャリア相談の利用者の実数	0	90 人
6	女性活躍推進事業参加者内の就労者	0	60 人

アウトカム			
項目	現状	目標 (令和7年度)	
1	市内の就業者のうち「おもに仕事」についての女性割合（15歳～64歳） <small>(平成27年国勢調査)</small>	35% <small>(令和7年国勢調査)</small>	50% <small>(令和7年国勢調査)</small>
2	市優良企業認定事業所における女性管理職割合	0	25% (令和7年度)
3	市内事業所のえるぼし <sup>※1</sup> 認定数 <sup>※2</sup>	1 <small>(令和元年10月末現在)</small>	6

※<sup>1</sup> えるぼし認定：女性の活躍推進法に基づく認定制度。一般事業主行動計画を策定、策定した旨の度とけ出を行った事業主のうち女性活躍に関する状況等が優良な事業主は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る。

※<sup>2</sup> 市内に本社がある事業所

※ アクションプログラムの策定にあたっては、「小田原市女性の活躍推進委員会」の「小田原市における女性の活躍推進に関する提言書」の各項目に沿って構成した。

令和2年1月

小田原市長  
加藤 憲一 様

小田原市女性の活躍推進協議会  
会長 吉田 眞理

小田原市における女性活躍推進に関する提言

本協議会は、「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8月28日）」に基づく協議会として、平成30年8月30日に発足し、地域の実情に合わせた職業生活における女性の活躍推進を官民協働で協議・検討してまいりました。

つきましては、その検討結果について、取りまとめたものを提言として提出いたします。

令和2年1月



おだわら女性活躍推進アクションプログラム  
令和2年2月

発行 小田原市市民部人権・男女共同参画課  
〒250-8555 小田原市荻窪 300 番地  
電話 0465-33-1725 (直通)