

## 女性活躍推進の取り組みについて

第2回「女性活躍パートナー会議」 R3.4.26(月)

山梨県県民生活部

### 男女別就業率の状況

- 女性の就業率は、全国平均より高い傾向にあり、上昇傾向にある。

(% ポイント)

区分		平成29年	平成24年	増減
山梨県	総数	61.0	59.5	1.5
	男	70.3	69.2	1.1
	女	52.3	50.4	1.9
全国	総数	59.7	58.1	1.6
	男	69.2	68.8	0.4
	女	50.7	48.2	2.5

出典：総務省「平成29年度就業構造基本調査」

女性の就業率は上昇しているが、今後、労働力人口が減少し、多様な人材の活用が求められる中、育児・介護等を理由に離職した女性が就業し、活躍できる環境を整備していくことが重要

## 男女、年齢階級別就業率の状況

- 子育て期にあたる30代の就業率は、男性は20代と比べて上昇するのに対して、女性は前回調査より改善傾向はあるものの、減少している。

年齢階級	平成29年			平成24年			増減		
	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女
総数	61.0	70.3	52.3	59.5	69.2	50.4	1.5	1.1	1.9
15~19歳	12.6	13.6	11.5	10.9	11.0	10.8	1.7	2.6	0.7
20~24歳	64.8	61.9	67.6	61.2	56.7	66.2	3.6	5.2	1.4
25~29歳	85.2	89.2	80.7	82.2	87.6	76.4	3.0	1.6	4.3
30~34歳	86.7	94.2	78.8	81.8	91.8	71.3	4.9	2.4	7.5
35~39歳	86.5	94.8	78.3	82.5	93.0	71.0	4.0	1.8	7.3
40~44歳	88.5	96.1	80.3	85.5	94.4	76.5	3.0	1.7	3.8
45~49歳	87.8	95.0	80.3	85.8	94.8	77.1	2.0	0.2	3.2
50~54歳	89.3	95.4	82.7	86.1	95.2	76.3	3.2	0.2	6.4
55~59歳	83.5	91.4	75.5	81.3	90.8	71.6	2.2	0.6	3.9
60~64歳	70.8	83.1	58.6	66.3	76.6	56.1	4.5	6.5	2.5
65~69歳	51.9	62.8	41.2	42.7	51.0	34.7	9.2	11.8	6.5
70~74歳	39.7	49.8	30.5	33.7	40.5	27.7	6.0	9.3	2.8
75歳以上	15.0	23.4	9.5	15.7	25.9	9.4	-0.7	-2.5	0.1

出典：総務省「平成29年度就業構造基本調査」

3

出産や育児で離職することがないよう、仕事と子育ての両立を図りながら安心して働き続けることができる環境づくりが重要

## 女性年齢階級別就業率の状況

- 30代女性の就業率は、特に上昇傾向にあり、「M字カーブ」は前回調査に比べると浅くなっている。



出典：総務省「平成29年度就業構造基本調査」

女性が、出産・育児等を理由に離職する傾向は改善されているものの、今尚、出産・育児等を理由に離職する女性は多いため、出産・育児等の理由に伴う離職を抑止するための環境の整備を行っていくことが重要

## 出産・育児のために過去1年間に前職を離職した者の数・割合

- 出産・育児を理由に離職した女性の数は減少しているが、割合は増加している。

		区分	平成29年	平成24年	(人 % ポイント)
山梨県	実数	過去1年間に前職を離職したもの	18,100	21,700	-3,600
	割合	うち出産・育児のため	1,500	1,700	-200
	割合	うち出産・育児のため	8.3	7.8	0.5
全国		うち出産・育児のため	6.9	7.9	-1.0

出典：総務省「平成29年度就業構造基本調査」

女性の活躍に向けた環境の整備は、全国に比べると遅れしており、早急な対応が求められている

5

## 男女、年齢階級、雇用形態別雇用者の割合

- 女性の出産・育児後の再就職は非正規雇用である場合が多く、その結果、男性と比べて全体的に非正規雇用の割合が高い。

		(%)	
区 分		正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
男	総数	75.8	24.2
	15~24歳	60.8	39.2
	25~34歳	85.4	14.6
	35~44歳	89.3	10.7
	45~54歳	89.2	10.8
	55~64歳	65.6	34.4
	65歳以上	26.1	73.9
女	総数	40.6	59.4
	15~24歳	50.0	50.0
	25~34歳	56.2	43.8
	35~44歳	44.2	55.8
	45~54歳	38.8	61.2
	55~64歳	29.8	70.2
	65歳以上	21.5	78.5

出典：総務省「平成29年度就業構造基本調査」

女性が輝く社会を実現するために、女性の出産・育児等による離職後の正規雇用での採用など、個々の実情に合わせて、多様な雇用形態を選択できる環境の整備を行っていくことが重要

6

## 管理的職業従事者に占める女性の数・割合

- 女性の管理職的職業従事者の登用は、ほぼ横ばいで推移している。

		(人 % ポイント)		
区分		平成29年	平成24年	増減
山梨県	実数	管理職的職業従事者数	10,500	9,100
	割合	うち女性の管理職的職業従事者数	1,200	1,200
	割合	管理的職業従事者に占める女性の割合	11.4	13.2
全国	実数	管理職的職業従事者数	1,528,100	1,427,000
	割合	うち女性の管理職的職業従事者数	226,600	191,800
	割合	管理的職業従事者に占める女性の割合	14.8	13.4

出典：総務省「平成29年度就業構造基本調査」

全国では女性の管理職への登用が進んでいる傾向にあるが、本県の女性の管理的職業従事者数はほぼ横ばい傾向であるものの全体に占める割合は前回調査より減少していることから、女性管理職を増やすための環境整備を早急に進めていくことが重要

7

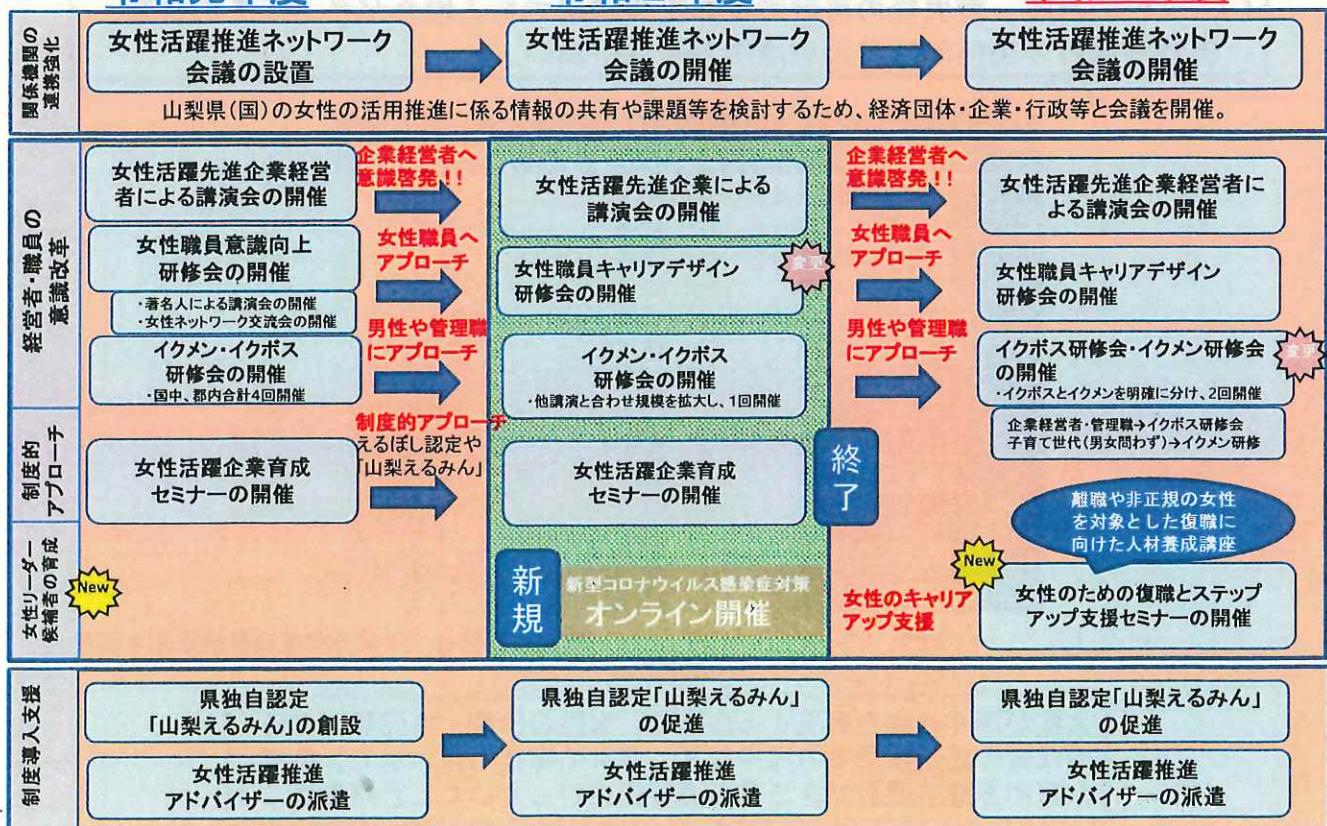
## 県の女性活躍に関する施策（令和3年度）

### 女性活躍応援プロジェクト事業

令和元年度

令和2年度

令和3年度



8

## やまなし女性の活躍推進ネットワーク会議の開催

- 経済団体・関係団体・行政等関係機関が、情報共有を図るとともに連携協力することにより、女性活躍に係る取組を効果的に推進する。

### 協議会

多様な主体による連携体制の構築  
地域経済団体、国の機関、市町村等によるネットワークを構築



### 取組内容

- (1) 女性活躍の推進に係る情報共有及び課題の検討に関すること。
- (2) 女性活躍の推進に係る連携体制の構築に向けた取り組みに関すること。
- (3) その他女性活躍の推進に必要な事項に関すること。

### 過去の開催状況

令和元年7月30日 第1回ネットワーク会議開催  
【議題】会議の設立、女性活躍に関する取組の説明  
および協力依頼等

令和3年3月26日 第2回開催

【議題】県における女性活躍推進に関する取り組み  
県内における女性活躍先進企業の取り組み

- ・協議会構成団体間における女性活躍に関する情報共有
- ・女性の能力が十分発揮でき、活躍できる環境整備の促進

- ・企業、団体、行政が一体となった取組の推進
- ・女性活躍推進に関する機運の醸成 等

9

## 女性活躍推進に係る研修会等の開催（その1）

### 女性の活躍企業育成セミナー

対象者：労務管理（人事）担当者等

R2参加者：36名

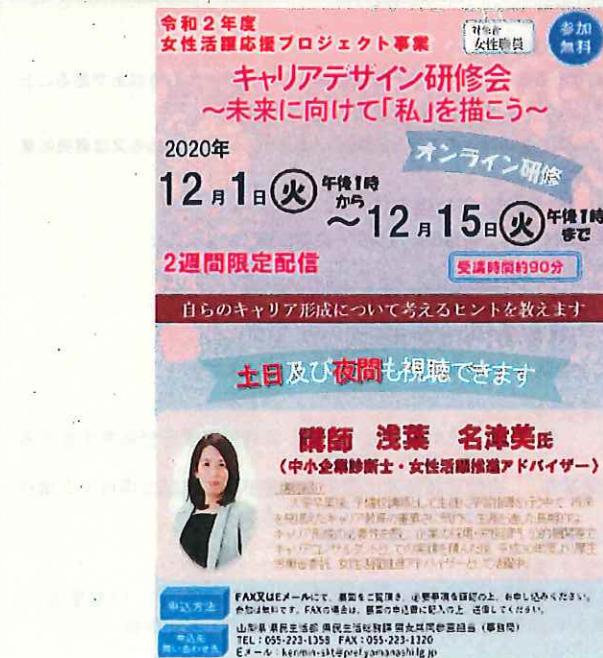
中小企業診断士が女性が活躍しやすい職場環境づくりや、男性の育児参加を促進する制度等の取り組みについて説明

### キャリアデザイン研修会

対象者：女性職員

R2参加者：223名

潜在的に持っている志向性・価値観への気づき、自身のスキル・得意分野の自己理解を得る契機とする



## 女性活躍推進に係る研修会等の開催（その2）

### 女性活躍先進企業に学ぶ研修会

対象者：企業経営者、女性職員等

R2参加者：165名

県内で先進的に取り組んでいる企業の事例を紹介し、経営者等の意識改革や女性が働きやすい職場環境づくりを促す契機とする



### イクメン・イクボス推進セミナー

対象者：企業経営者、子育て期の職員等

R2参加者：37名

企業等の職場において、仕事と育児の両立支援のための意識改革や働き方の見直しを行うため、男性の育児参画を推進する講座を開催



11

## 県独自認定制度「山梨えるみん」の促進

- 「山梨えるみん」認定制度は、国の制度「えるぼし」や「くるみん」の認定条件では基準が厳しい企業等について、女性活躍に係る職場環境の整備等に積極的に取り組む機運を醸成し、「えるぼし」や「くるみん」認定取得の足がかりとなるよう、県が女性活躍推進に取り組む企業を独自に認定する制度。

### 1 認定基準

国の「えるぼし」認定及び「くるみん」認定基準を準拠しつつ緩和し設定

#### 項目1 繼続就業

女性労働者と男性労働者の平均継続勤務年数の割合が一定割合以上であること

#### 項目2 男性従業員の育児休暇の独自取組

男性従業員のための有給の育児休暇制度があり一定の実績がある又は育児休業の取得実績があること

#### 項目3 労働時間等の働き方

時間外労働及び休日労働時間の平均が一定割合未満であること

#### 項目4 管理職比率

管理職に占める女性労働者の割合が一定割合以上であること

#### 項目5 多様なキャリアコース

女性の非正社員から正社員への転換などの実績があること

### 2 応募要件

①対象 山梨県内に本社を有し、常時雇用する労働者を有する企業、法人、団体等

②認定要件 女性活躍推進に関する取組が認定基準5項目中3項目で基準を満たしていること

③認定期間 3年（3年毎に更新）

### 3 認定企業数

28事業者（R元年度認定：17事業者 R2年度認定：11事業者）

認定企業の業種は、建設業、製造業、サービス業、医療・福祉など多岐にわたる。

12

## 「えるぼし」認定等の取得に向けた取り組み

- 県内に本社機能を有する企業を対象に、女性の活躍推進や男性の育児参画を積極的にサポートしやすい職場環境を整えるため、「えるぼし」認定や「山梨えるみん」認定の取得に向け、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣。

「えるぼし」認定とは・・・「女性活躍推進法」に基づき、一般事業主行動計画（※）を策定した企業のうち、一定基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を国が認定する制度



「くるみん」認定とは・・・「次世代育成支援対策推進法」に基づき一般事業主行動計画（※）を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成したなどの、一定の要件を満たし、申請を行うことによって、「子育てサポート企業」として国が認定する制度

（※）一般事業主行動計画：企業が定める女性活躍推進や仕事と子育ての両立のための計画



13

## 女性活躍応援プロジェクト事業 事業効果

- やまなし女性の活躍推進ネットワーク会議や各種研修会を通じて、女性の活躍推進や男性の育児参画を積極的にサポートする企業が着実に増えており、認定取得が極めて難しいえるぼし認定の企業数は、令和2年度に3社増え4社（（株）山梨中央銀行、（株）ササキ、（社）明清会、富士山の銘水（株））となった。

### I 株式会社ササキ（韮崎市 製造業）の事例

令和元年12月

「山梨えるみん」認定の取得

令和2年2月

イタリアン・イクボス研修会受講

女性が活躍できる職場環境の更なる整備

令和2年11月

「えるぼし」認定2つ星の取得



### II 社会福祉法人 明清会（富士吉田市 医療、福祉）の事例

令和元年6月

「くるみん」認定の取得

令和元年12月

女性活躍企業育成セミナー受講

女性が活躍できる職場環境の更なる整備

令和2年11月

「えるぼし」認定2つ星の取得



### III 富士山の銘水株式会社（富士吉田市 製造業）の事例

令和2年5月

「山梨えるみん」認定の取得

女性が活躍できる職場環境の更なる整備

令和2年11月

「えるぼし」認定2つ星の取得

