

鹿嶋市女性活躍推進計画

2018年3月
茨城県鹿嶋市

《目 次》

第1章 計画の基本的事項.....	1
1 計画策定の趣旨	1
2 基本的な考え方	2
3 計画の期間等	3
第2章 施策の展開.....	4
1 働く場における環境の整備と風土改革	4
○積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進に向けた働きかけ	4
○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた意識啓発.....	4
○妊娠・出産・育児・介護等による不利益な取り扱い，ハラスメントが起らない職場環境づくりの推進	5
○経営者・管理職の意識改革	5
○中小企業における女性の活躍，ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みへの支援	5
○ワーク・ライフ・バランス等推進企業〔女性活躍推進法，次世代育成支援対策推進法，青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）〕に対するインセンティブの付与.....	6
2 男性の暮らし方・意識の変革.....	7
○男性にとっての男女共同参画の意義についての広報・啓発	7
○男性の子育てや介護，地域活動への参加支援	7
○若年世代におけるライフキャリアデザイン教育の充実.....	8
3 働く・働きたい女性への支援.....	9
○女性のキャリア形成，復職・再就職に向けた情報と学習の機会の提供	9
○女性の起業に対する支援の強化	9
○農業・漁業分野における女性参画の推進.....	10
○働く女性のロールモデルの情報収集と提供	10
○若年世代におけるライフキャリアデザイン教育の充実.....	10
○女性特有の健康に関する支援の強化	11

4 子育て・介護基盤の整備	12
○多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実.....	12
○介護サービス基盤の整備	12
第3章 総合的な推進体制の整備.....	13
(1) 推進体制及び進行管理	13
(2) 庁内の推進体制.....	13
第4章 評価指標等	14
◆成果指標.....	14
◆参考指標.....	14
【用語解説】	15
【第2次鹿嶋市男女共同参画計画との対応表】	17

第1章 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨

少子化の進行による人口減少や急速な高齢化の進行、グローバル化が進展する中で、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、企業活動や行政、地域社会などに多様な価値観や新しい視点、創意工夫をもたらし、すべての人に暮らしやすい社会をもたらすとともに、将来にわたって、活力ある持続可能な地域社会の構築につながるなど、極めて重要な意義を持っています。

しかしながら、我が国の職業生活における女性の現状をみると、女性就業者は着実に増加しているものの、就業を希望しながら働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約274万人（平成28年労働力調査）にのぼり、出産・育児等を契機とした離職は依然として多く、離職後の再就職では非正規雇用労働となる割合が高いなどの課題があります。さらには、管理職に占める女性の割合も近年上昇傾向にあるものの、国際社会から大きく遅れを取っており、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にあります。

このため、政府は女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉え、その力を最大限に発揮できるようにしていくことが重要として、平成25年6月に策定した「日本再興戦略」において「女性の活躍推進」を成長戦略の中核に位置付け、その後の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成26年12月策定）における地方創生においては、地域の実情に即した働き方改革など、男女共同参画の視点を盛り込んだ女性の活躍を推進していくことが鍵であるとししました。

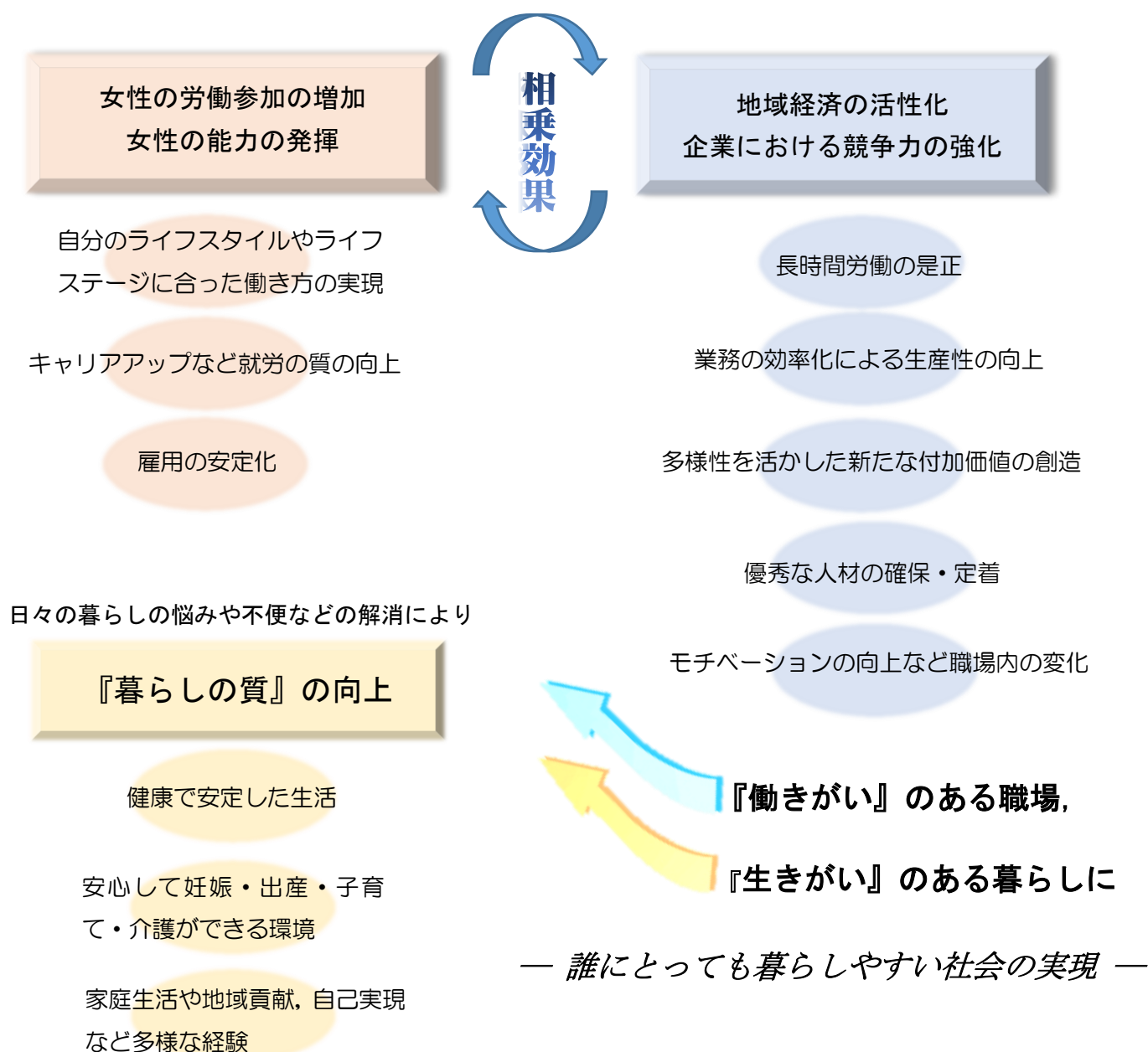
さらに、平成27年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）」が制定され、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号。以下「基本法」という。）の理念にのっとり、「自らの意志」によって働き、働こうとする女性がその希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体でなお一層の取り組みを進めていくことが重要とし、同法6条に、最も身近な地方自治体において、地域の特性を踏まえた主体的な取り組みを計画的かつ効果的に進めるため、国の基本方針及び都道府県推進計画が策定されている場合は同計画を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（市町村計画）を定めることが努力義務とされたところです。

このため、基本法に基づき、男女共同参画に関する取り組みを総合的に推進するための将来像などを定めた平成28年3月策定の「第2次鹿嶋市男女共同参画計画（以下「市基本計画」という。）で定める女性の職業生活における活躍推進に関する施策を、整理・再構築し、「鹿嶋市女性活躍推進計画」として策定し、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、それにより、ゆとりある豊かで活力あふれる地域社会の実現を目指すものです。

2 基本的な考え方

— 就業希望など働く場面における女性の思いを実現する —

働きたいという希望を持ちつつも出産や育児、介護などにより働いていない女性やキャリアアップを希望する女性など、自らの意思によって働き、または働こうとする女性が、さまざまな不安を解消し、その思いを叶えることができる社会を基本として、あらゆる分野で女性の活躍が進むことにより、多様化するニーズへの対応などによる業績の向上や業務プロセスの効率化を通じた生産性の向上、多様な人材の確保などによる活力の向上などの好循環により、誰もが、多様な生き方や働き方を実現でき、豊かで活力あふれる、持続可能な社会の実現を目指すものです。



≫≫≫ 女性活躍推進法第2条に規定される3つの基本原則

- (1) 採用、キャリアアップ、昇進など職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が及ぼす影響に配慮して、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の個性と能力が十分に発揮できるようにすること。
- (2) 家族を構成する男女が、お互いの協力と社会支援のもとに、家庭生活における活動について、その役割を果たしつつ、職業生活における活動を行うために必要な環境の整備などを図ることにより、男女ともに職業生活と家庭生活との両立が可能となること。
- (3) 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。

3 計画の期間等

本計画は、基本計画の計画期間にあわせ、平成30年度から平成32年度（2020年度）までの3ヵ年を計画期間とします。なお、計画期間を経過していなくても、国の基本方針、茨城県女性活躍推進計画が見直された場合、その他必要と認める場合には、適宜、本計画の見直しを行います。

第2章 施策の展開

1 働く場における環境の整備と風土改革

働きたい、キャリアアップしたいとの意欲ある女性の社会参画を実現するためには、働く場における長時間労働の是正や柔軟な働き方を可能にするなどの働き方改革が進み、女性だけでなく誰もが働きやすい環境を実現すること、性別における職域や採用、昇進などにおける男女間の実質的な格差を解消し、働きがいのある職場づくりの実現が必要です。事業所等にとっては、これらが実現することにより、多様な市場ニーズへの対応や業務プロセスの効率化などによる生産性の向上、多様な人材の確保などによる活力の向上など、事業者自身の競争力の強化にもつながります。このため、これらの取り組みが企業等で主体的かつ積極的に進んでいくことがますます重要となっています。また、これらの取り組みを企業等において推進しようとするときには、経営者の強い信念とそこで働くすべての人の理解と協力が欠かせません。職場における環境の整備とそこで働く人の意識改革を進め、両者が一体となって主体的に取り組んでいくことが必要です。

○積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進に向けた働きかけ

事業所や団体等における、女性の採用、職域拡大、管理職への登用などにおける男女間の格差を解消し、意欲や能力のある女性の活躍を促進するため、それらに対する事業者や各団体等の自主的かつ積極的な取り組みが推進されるよう、関係機関と連携し、働きかけを行います。

○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた意識啓発

ワーク・ライフ・バランスの実現は、一人ひとりの働きがいや生きがいにつながります。長時間労働を削減し、柔軟な働き方が可能となることにより、仕事のあり方や業務改善による生産性の向上や、女性をはじめとする多様な人材の参画が実現するとともに、仕事以外の多様な経験により得られた知識や価値観、豊かな発想力が仕事に対する意欲や創造性を高めるなどの効果が期待されます。このため、関係機関と連携し、事業者等におけるワーク・ライフ・バランスの推進についての意識改革を促進するとともに、先進的な取り組みなどの情報を収集し、提供します。

○妊娠・出産・育児・介護等による不利益な取り扱い，ハラスメントが起こらない職場環境づくりの推進

女性が働きやすい環境をつくるためには，事業者自身による妊娠・出産・育児・介護等による不当な取り扱い，職場におけるハラスメントはあってはならない行為です。それらの行為は，働く女性だけでなく，すべての働く人の就業意欲を失わせ，職場の風土を悪くしたり，生産性の低下や優秀な人材の流失にもつながります。ハラスメントの背景となる固定的役割分担意識の解消や相談体制の整備などこれらへの対策を講じることは事業主の義務です。働く誰もが不当な取り扱いやハラスメントを受けることなく，持てる能力を十分に発揮し，働くことができる職場環境づくりを目指し，事業者等での取り組みが進むよう意識啓発に努めます。

○経営者・管理職の意識改革

女性活躍や働き方改革など誰もが働きやすい職場環境づくりを推進するためには，経営者による明確な意思表示と管理職の意識改革，職場マネジメントの徹底により，それらが現場の末端にまで浸透し，職場とそこで働く人が一体となってその取り組みが進むことが必要です。このため，事業者等の主体的な取り組みが進むよう，関係機関と連携し，事業所向けセミナーの開催などによる普及啓発を図るとともに，事業者等における先進的な取り組みなどの情報を収集し，その提供に努めます。

○中小企業における女性の活躍，ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みへの支援

中小企業における人材不足問題は，深刻化してきています。市内の事業者の99.6%が，女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務となっている，従業員数300人以下の事業者です。これらの事業者においても，生産性の向上や人材不足に対応するため，主体的かつ積極的に女性活躍や働き方改革に取り組んでいくことが大切になってきます。このため，関係機関と連携し，女性活躍，ワーク・ライフ・バランスの普及啓発を図るとともに，事業者における取り組みが進むよう，助成制度やその他の支援制度，先進事例やノウハウなど，必要な情報の提供や支援等を実施します。

○ワーク・ライフ・バランス等推進企業〔女性活躍推進法，次世代育成支援対策推進法，青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）〕に対するインセンティブの付与

ワーク・ライフ・バランス等の推進に主体的かつ積極的に取り組む事業者等に対する公共調達における評価制度の導入に向け，調査・研究を行うとともに，優れた成果を挙げている事業者等の取り組みを広く一般に公表・周知します。

KeyWord

ダイバーシティ・マネジメント，ワーク・ライフ・バランスの実現，個人の事情や性別による不当な差別的取扱の解消，ハラスメント問題（ガラスの天井，マミートラック，マタニティ・ハラスメント，パタニティ・ハラスメント問題），中小企業における取り組みの推進支援

2 男性の暮らし方・意識の変革

これまでの男性は、「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な役割分担意識や長時間労働などにより、仕事中心の生き方になっている方が多くいました。このため、夫婦や家族で過ごす時間が少なかったり、地域社会との関わりを持たずに過ごしてきた男性は、いざ仕事から離れたときに、自身の役割や責任を見い出せず、孤立しがちになることが多いといわれています。一方で、「イクメン」「家事メン」という言葉に象徴されるように、若年世代で、男性の家事・育児への意識が変わってきていますが、働く場や地域社会、あるいは家庭の中においても、それらをいざ行動に移そうとしたときに、周囲の理解がないなどにより中々進んでいかないといった状況もあります。

しかしながら、高齢化社会の進展などにより介護を必要とする人口の増加や現役世代の人口減少、育児と介護のダブルケアの問題や増え続ける共働き世帯や核家族世帯など、社会構造の変化による男性の家事・育児・介護などへの参画の必要性は高まっています。

女性活躍の推進の視点では、男性の家事・育児等の参画により女性の家事・育児等の負担が軽減されないと進んでいかないといった一面はありますが、それだけではなく、ワーク・ライフ・バランスの実現により得られた家庭や地域生活、自己実現の時間は、男性自身の職業生活における段取り力やコミュニケーション力、マネジメントの向上、多様な価値観の醸成などのキャリア形成につながったり、男性にとっての地域における新たなネットワークの構築にもつながります。

このため、企業等における取り組みと両輪で、男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画していく動きが、これからの男性にとっても、大変重要となっています。

○男性にとっての男女共同参画の意義についての広報・啓発

男性自身が家事・育児等を行うことの意義についての理解促進を図るため、さまざまな機会を通じて普及啓発を図ります。あわせて、男性の家事・育児等への参画や育児休業、介護休業等を取得することに対する周囲（女性、両親等の年配者、地域、職場等）の理解を促進するための普及啓発を推進します。

○男性の子育てや介護、地域活動への参加支援

男性が参加しやすい環境などに配慮しながら、男性も家事・育児・介護等のスキルを身に付けることができるような学びの機会を提供します。

また、働く世代の男性でも、生涯学習や地域活動に主体的に参加し学びの機会を得て、その成果を発揮することができるよう環境の整備に努めます。

○若年世代におけるライフキャリアデザイン教育の充実

学校等関係機関と連携し、発達段階に応じた男女共同参画に関する理解を深める教育やキャリア教育の充実を図るとともに、働くということにあわせて、結婚や家庭、子育て等を含めたトータルの人生設計についてを考えるライフキャリアデザイン教育を推進します。

KeyWord

男性にとっての男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの意義、ライフキャリアデザイン

3 働く・働きたい女性への支援

高度経済成長期を通じて形成された、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇、長時間労働や転勤などの男性中心の働き方等を前提とする労働慣行などにより、働く場において、女性が働きたい、ステップアップしたいと思っても、不当な取り扱いを受けたり、十分な能力が発揮できない状況にありました。近年では、女性の高学歴化や産業構造の変化、晩婚化などに伴う女性の就労期間の長期化などにより女性の雇用者数は増加し、管理職に占める女性割合も上昇傾向にありますが、依然として出産後の継続就業率が低く、管理職に占める女性割合も国際的にみると低い水準であるなど、多くの課題があります。

女性の就労は、結婚・出産・育児といったライフイベントに大きな影響を受けます。働き方改革が進んでいくと、男女が仕事と生活を両立してライフステージに応じた柔軟な働き方が可能となります。現在は、出産や子育てによりキャリアが中断した女性、正社員として働きたいが機会に恵まれず非正規雇用で働いている女性、仕事と子育てや介護の両立に悩んでいる女性、能力ある女性がステップアップすることを望みながらその機会がない女性などが少なからず存在します。働きたい、キャリアアップしたい、あるいは、起業したいなど、意欲ある女性が、女性自身の希望に応じた働き方ができるよう、能力開発のための支援や不安を解消するための支援など、働く女性の質の確保が求められています。

○女性のキャリア形成、復職・再就職に向けた情報と学習の機会の提供

働く、働きたい女性のキャリア形成、育児等で離職した女性の復職・再就職を促進するため、関係機関等と連携して、キャリア形成、復職・再就職支援などの情報と学びの機会を提供し、キャリアアップ、復職・再就職しやすい仕組みづくりを推進します。

○女性の起業に対する支援の強化

一般的に、男性と比較して女性はビジネス経験が少なく、仕事と家庭の両立への不安や、経営の相談ができる相手がないなどにより、起業する女性は、孤立しがちな傾向にあります。また、男性に比べ、キャリアや起業目的が多種多様であり、自分のスキルや特技・趣味を活かしたサービス業（経営コンサルタント、美容業など）での起業が多い状況です。こうした女性特有の悩みや課題に沿った起業支援が求められています。

このため、関係機関と連携し、起業に関する各種セミナー等を実施するとともに、同じような立場（経営者）の人や先輩起業家との交流などの機会の提供により、情報や意見の交換を通じたネットワーク形成のための支援を推進します。

○農業・漁業分野における女性参画の推進

農業や漁業などの第一次産業を成長産業として発展させていくためには、既成概念にとらわれず、新たな発想での経営が重要になってきています。農業や漁業などの就業人口のおよそ半分を女性が占めており、近年では、単なる労働力としてではなく、女性ならではの感性や視点、アイデアを活かすなど、女性の経営参画により、生産性や収益性の向上、経営の多角化が図られるなど、産業の振興と地域の活性化に大きな期待が寄せられているところです。このため、関係機関と連携し、女性の待遇の確保を図るとともに、女性の職業選択肢としての魅力の発信や能力向上のための支援を推進します。

○働く女性のロールモデルの情報収集と提供

働く早い段階において、自分自身がこうなりたいという具体的なキャリアパスを描くことができるよう、働く女性の多様なロールモデルを提示することは、活躍する女性の裾野を広げることに繋がります。また、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について、気軽に相談できる身近なメンターの存在は、働く女性の大きな支えになります。このため、女性のキャリア形成を支援するため、関係機関と連携し、ロールモデルやメンターの情報を収集し、提供に努めます。

○若年世代におけるライフキャリアデザイン教育の充実

人生設計において、とりわけ女性は、結婚・出産・育児といったライフイベントに大きな影響を受けます。学校等関係機関と連携し、発達段階に応じた男女共同参画に関する理解を深める教育、キャリア教育の充実を図るとともに、働くということにあわせて、結婚や家庭、子育て等を含めたトータルの人生設計についてを考えるライフキャリアデザイン教育を推進します。

○女性特有の健康に関する支援の強化

健康は、女性が活躍する上での基盤となります。女性の心と身体は、月経周期やライフステージの変化に伴い、女性ホルモンや環境の影響を受けて大きく変化します。女性の活躍が求められる世代では、多くの女性が、女性特有の不調（月経困難症や月経前症候群、更年期障害、妊娠や出産、不妊治療や妊娠を妨げる疾患など）により、日常生活への支障や制限、仕事への影響（休暇や労働量・質の低下など）など、生活の質を著しく低下させていると言われています。このため、女性自身が自分の健康を自己管理できるよう、生涯にわたる女性特有の健康に関して、あらゆる機会を通じて、必要な情報を広く周知・啓発します。また、互いの性差に応じた心身の健康について、男女が理解を深め、家庭や地域、職場などにおいて配慮されるよう、正しい知識の普及啓発を推進するとともに、性別に応じた健診や相談体制の充実を図ります。

Key Word

働く、働きたい女性のキャリア形成支援、復職・再就職支援、起業支援
女性の参画が少ない分野への女性の就業支援、ライフキャリアデザインとキャリアパス、生涯にわたる女性の健康支援と性差に応じた心身の健康に関する理解

4 子育て・介護基盤の整備

女性の活躍を推進しようとする中で、保育施設の待機児童問題、「小1の壁（共働き世帯やひとり親世帯において、子どもの小学校入学を期に、仕事と育児の両立が難しくなること。）」、親の介護等による離職、ひとりで育児と介護の二つのケアを同時に担う「ダブルケア」の問題など、それらの解消、負担軽減は大きな課題となっています。このため、多様化するニーズに応じた子育て・介護基盤の整備の推進が重要となっています。

○多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実

女性が働きながら、安心して子どもを産み、子育てできるよう、引き続き待機児童ゼロを維持するとともに、子ども・子育て支援計画に基づき、幼児期における延長保育や病後児保育など、多様なニーズに応じた教育・保育サービスの充実や放課後児童クラブや放課後子ども教室の預かりの充実など、子どもの多様な居場所づくりの充実に努めます。また、子どもや子育て家庭がともに健やかな成長を育めるよう、子どもの成長段階に合わせた健診や指導、子育て相談を実施し、母子の健康維持に努めます。

○介護サービス基盤の整備

介護離職ゼロを目指し、はつらつ長寿プラン21に基づき、高齢者の健康づくりや介護予防・認知症対策の推進を図るとともに、多様化する介護ニーズへの対応とその基盤整備の充実に努めます。

第3章 総合的な推進体制の整備

(1) 推進体制及び進行管理

本計画は、第2次鹿嶋市男女共同参画計画の分野別計画として、市民、事業者、関係機関、各種団体等との連携・共創による推進を図ります。

また、施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、「鹿嶋市男女共同参画推進委員会」において、施策の進捗管理、評価を行い、意見や提言を踏まえながら、更なる施策の充実を図ります。

(2) 庁内の推進体制

女性活躍の推進に関わる施策を総合的に推進するため、庁内関係課と情報を共有し、連携して取り組みを推進します。

第4章 評価指標等

◆成果指標

	指標項目	H27 実績	平成 32 目標値
1	「男性は仕事, 女性は家庭」といった考え方について, 「そう思わない」と回答する人の割合	57.0%	70.0%
2	「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人の割合	21.1%	35.0%

◆参考指標

	指標項目	H29.4 現在
1	市内保育所待機児童数	0 人
2	病児・病後児保育園数	1 ヲ所
3	放課後児童クラブ設置数	24 ヲ所

【用語解説】

(50音順)

イクメン	積極的に子育てを楽しみ、自らも成長する男性、または将来そのような人生を送ろうと考えている男性のこと。
家事メン	料理や洗濯、掃除などの家事に積極的に参加する男性のこと。
ガラスの天井	組織内で昇進に値する人材が、性別や人種などを理由に低い地位に甘んじることを強いられている不当な状態を、キャリアアップを阻む“見えない天井”になぞらえた比喩表現です。もっぱら女性の能力開発を妨げ、企業における上級管理職への昇進や意思決定の場への登用を阻害する要因として用いられます。
ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	あらゆる分野における活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供すること。
ダブルケア	子育てと介護を同時期に行わなければならない状態のこと。
ハラスメント	嫌がらせや相手を不快にさせる行動のこと。 例：パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントなど パワー・ハラスメント …上司から部下などに、精神的・肉体的な苦痛を与える行為のこと。 セクシュアル・ハラスメント …職場内において行われる「性的な言動」に対する労働者の対応により、労働条件などで不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害される行為のこと。
パタニティ・ハラスメント	男性が育児休暇等を取ったり育児参加等で欠勤した際に、職場の上司や同僚などから嫌がらせや差別的発言をされたり、不当な取り扱いを受ける行為のこと。
マミートラック	子どもを持つ女性の働き方のひとつで、仕事と子育ての両立はできるものの、昇進・昇格とは縁遠いキャリアコースのことを言います。職場の男女の雇用機会の均等や仕事と育児の両立支援が十分でない場合、ワーキングマザーは往々にして補助的な職種や分野で、時短勤務を利用して働くようなキャリアを選ばざるをえなくなり、結果的に昇進・昇格から遠くなるとも言われています。実際に日本では、子どもをもつ女性の多くがファスト・トラック（出世コース）を諦めざるを得ず、勤労意欲を失い退職していくといった現状もあると言われています。
マタニティ・ハラスメント	職場内において、働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに職場で嫌がらせを受けたり、解雇や雇い止め、自主退職の強要などの不当な扱いを受ける行為のこと。

メンター	人生やビジネスなどの指導者，助言をくれる人。メンターに対して支援，指導を受ける側を「メンティ」と言う。
ライフキャリアデザイン	自分らしい豊かな人生にするため，仕事をはじめ，家庭生活，地域社会とのかかわり，個人の活動（自己啓発・趣味）などを含めて，将来の人生設計をすること。
ロールモデル	具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。
ワーク・ライフ・バランス （仕事と生活の調和）	個人が仕事上の責任を果たしつつ，結婚や育児をはじめとする家族形成のほか，介護やキャリア形成，地域活動への参加等，個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること。

【第2次鹿嶋市男女共同参画計画との対応表】

※市基本計画 記載ページ/基本目標/重点目標/施策の方向

基本目標	施策の方向
1 働く場における環境の整備と風土改革	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進に向けた働きかけ ※P49/基2/重1/施1
	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた意識啓発 ※P55/基2/重2/施1
	妊娠・出産・育児・介護等による不利益な取り扱い、ハラスメントが起こらない職場環境づくりの推進 ※P83/基3/重2/施1
	経営者・管理職の意識改革 ※P57/基2/重2/施3
	中小企業における女性の活躍，ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みへの支援 ※P55/基2/重2/施1 ワーク・ライフ・バランス等推進企業〔女性活躍推進法，次世代育成支援対策推進法，青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）〕に対するインセンティブの付与 ※P49/（基2/重1/施1，基2/重2/施3）
2 男性の暮らし方・意識の变革	男性にとっての男女共同参画の意義についての広報・啓発 ※P38/基1/重1/施2，P40/基1/重1/施4
	男性の子育てや介護，地域活動への参加支援 ※P40/基1/重1/施4
	若年世代におけるライフキャリアデザイン教育の充実 ※P44/基1/重2/施1及び2
3 働く・働きたい女性への支援	女性のキャリア形成，復職・再就職に向けた情報と学習の機会の提供 ※P50/基2/重1/施2
	女性の起業に対する支援の強化 ※P50/基2/重1/施2
	農業・漁業分野における女性参画の推進 ※P50/基2/重1/施3
	働く女性のロールモデルの情報収集と提供 ※P50/基2/重1/施2
	若年世代におけるライフキャリアデザイン教育の充実 ※P44/基1/重2/施1及び2
	女性特有の健康に関する支援の強化 ※P77/基3/重1/施1
4 子育て・介護基盤の整備	多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実 ※P57/基2/重2/施4
	介護サービス基盤の整備 ※P73/基3/重3/施3