

女性に魅力ある 雇用・産業創出等に向けた事業戦略

令和6(2024)年3月

「女性に魅力ある雇用・産業創出等に向けた事業戦略」の構成

戦略の構成

第1章：総論

(1) 策定の背景・意義

(2) 本戦略の位置付け

(3) 計画期間

第2章：現状と課題

(1) 栃木県の産業や雇用の状況

(2) 栃木県や女性を取り巻く
経済社会情勢の変化

(3) 女性の仕事や働き方に対する
考え方・ニーズ

第3章：めざす将来像

自分らしいキャリアや働き方の希望がかない、女性も企業も輝く“とちぎ”

第4章：具体的な取組

1. とちぎに女性が希望する仕事をつくる3つの政策

(1) 女性に魅力ある雇用や産業が
集まる“とちぎ”

(2) 女性が求める働き方が
できる“とちぎ”

(3) 女性が求めるキャリアが
実現できる“とちぎ”

2. とちぎで働く女性を呼び込み、支える2つの連携政策

(4) 住みたい・働きたいと思われる“とちぎ”

(5) 結婚や子育ての希望をかなえる“とちぎ”

第5章：戦略の推進

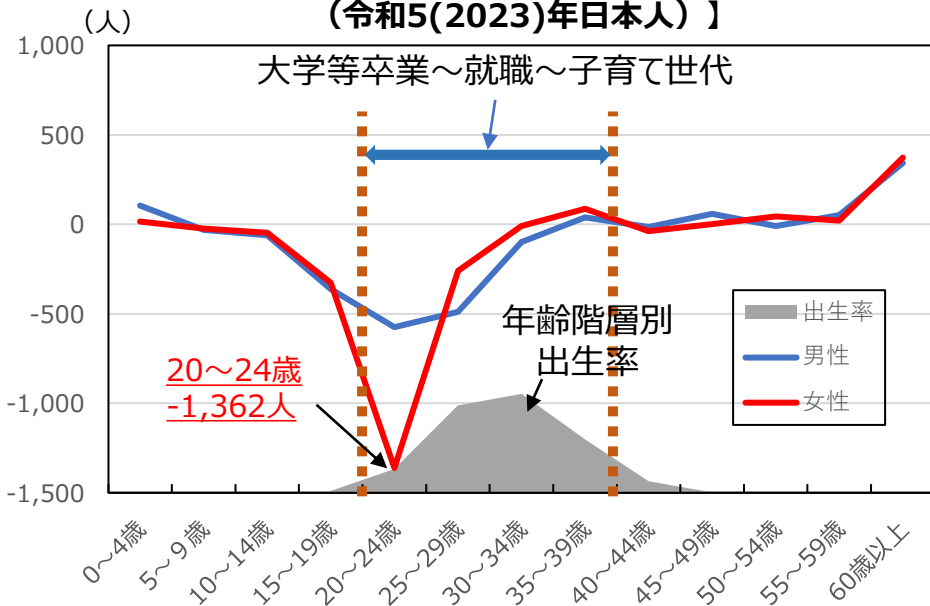
(1) 関係機関との連携

(2) PDCAの整備

戦略策定の背景

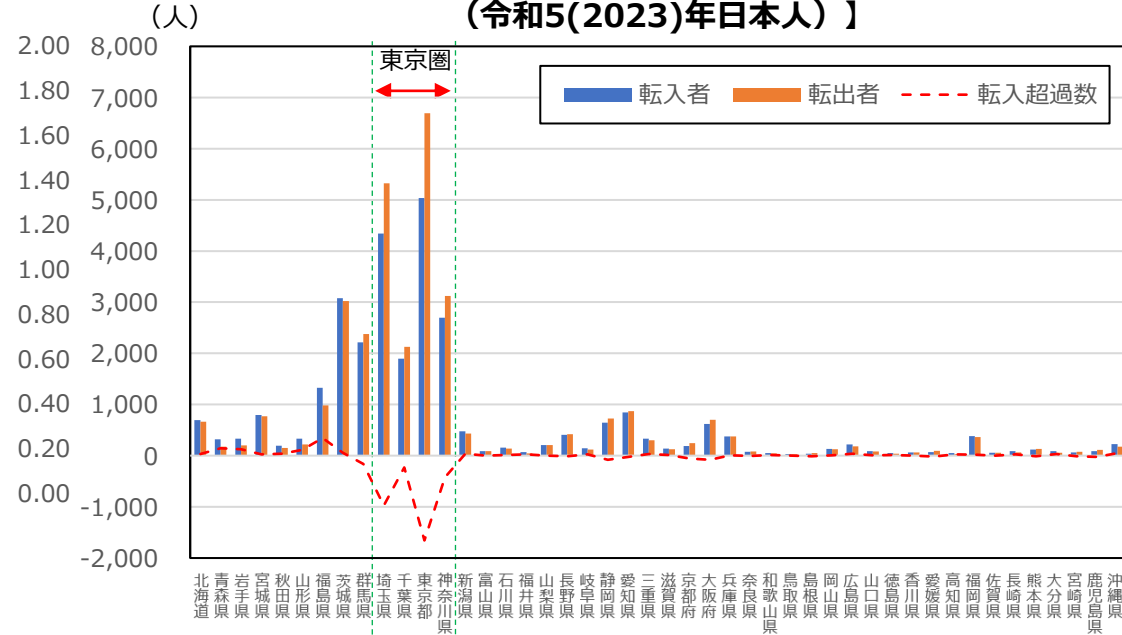
- ◆ 栃木県は、男女共に10代後半から30代前半までの若年層の転出超過が多く、その転出先は東京都、埼玉県、神奈川県などの東京圏が中心となっており、進学や就職を契機としたものと考えられます。
- ◆ 特に男性に比べて女性の転出超過が大幅に上回っている状況が続いており、その影響は婚姻率や出生率を通して、県全体の活力低下にもつながる可能性があることから、その対策を進めていくことが喫緊の課題となっています。

【図 本県の5歳階級別、男女別転入超過数
(令和5(2023)年日本人)】



R5(2023)年住民基本台帳人口移動報告結果
R4(2022)年栃木県人口動態統計(確定数)より

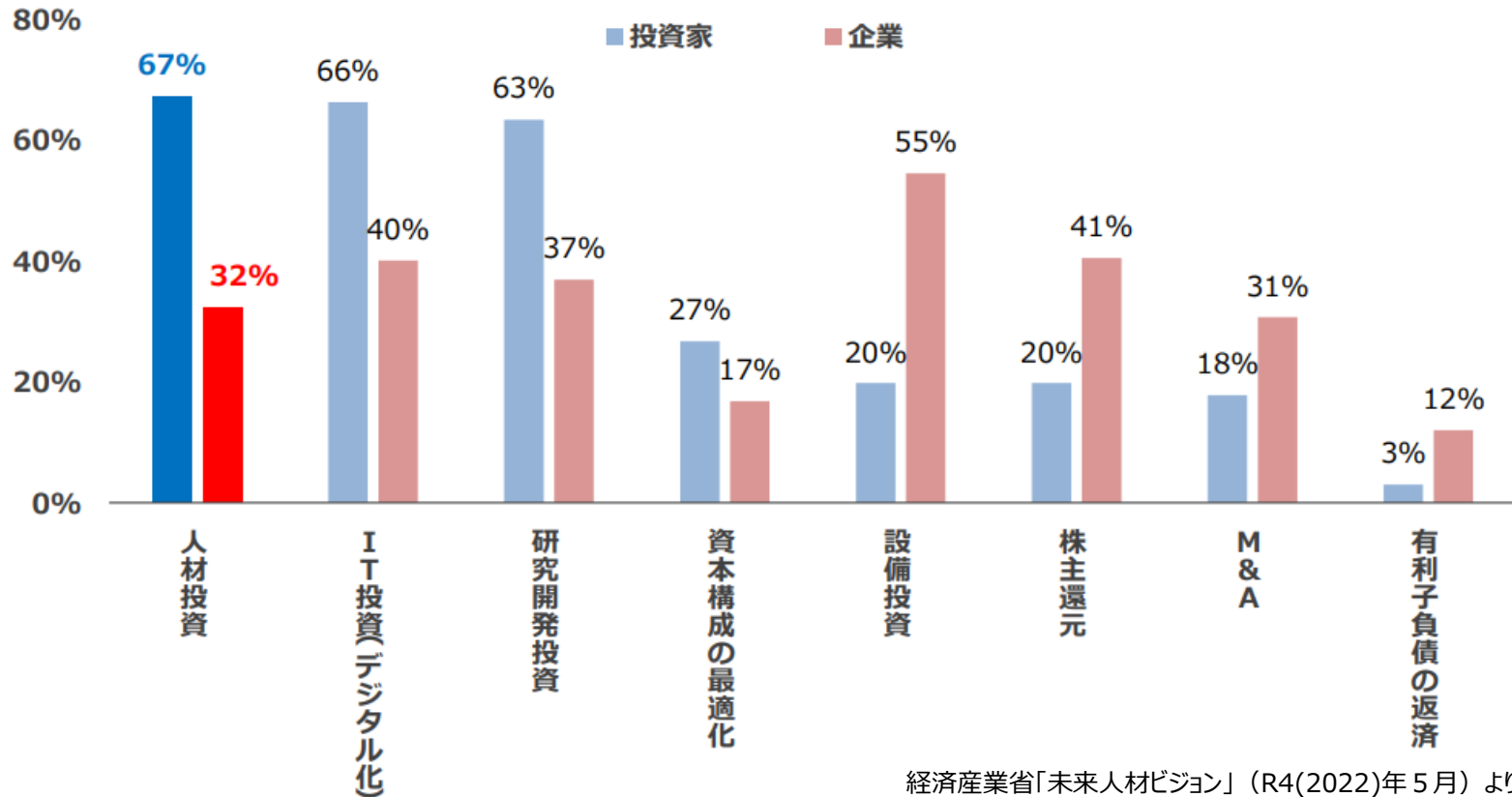
【図 栃木県と他都道府県間の転出・転入数
(令和5(2023)年日本人)】



R5(2023)年住民基本台帳人口移動報告結果より

- ◆ 若年層、特に若年女性の転出超過が多い状況は、将来的な栃木県の人口減少に影響があるというだけでなく、県内の経済活動の先細りや企業の担い手となる人材不足がますます顕在化していくということでもあります。
- ◆ 他方、投資家は、中長期的な投資・財政戦略において、企業の人材投資やIT投資の状況等を重視する傾向があり、今後も県内企業が投資を呼び込み、成長へとつなげていくためには、人への投資を拡大していくことが重要です。

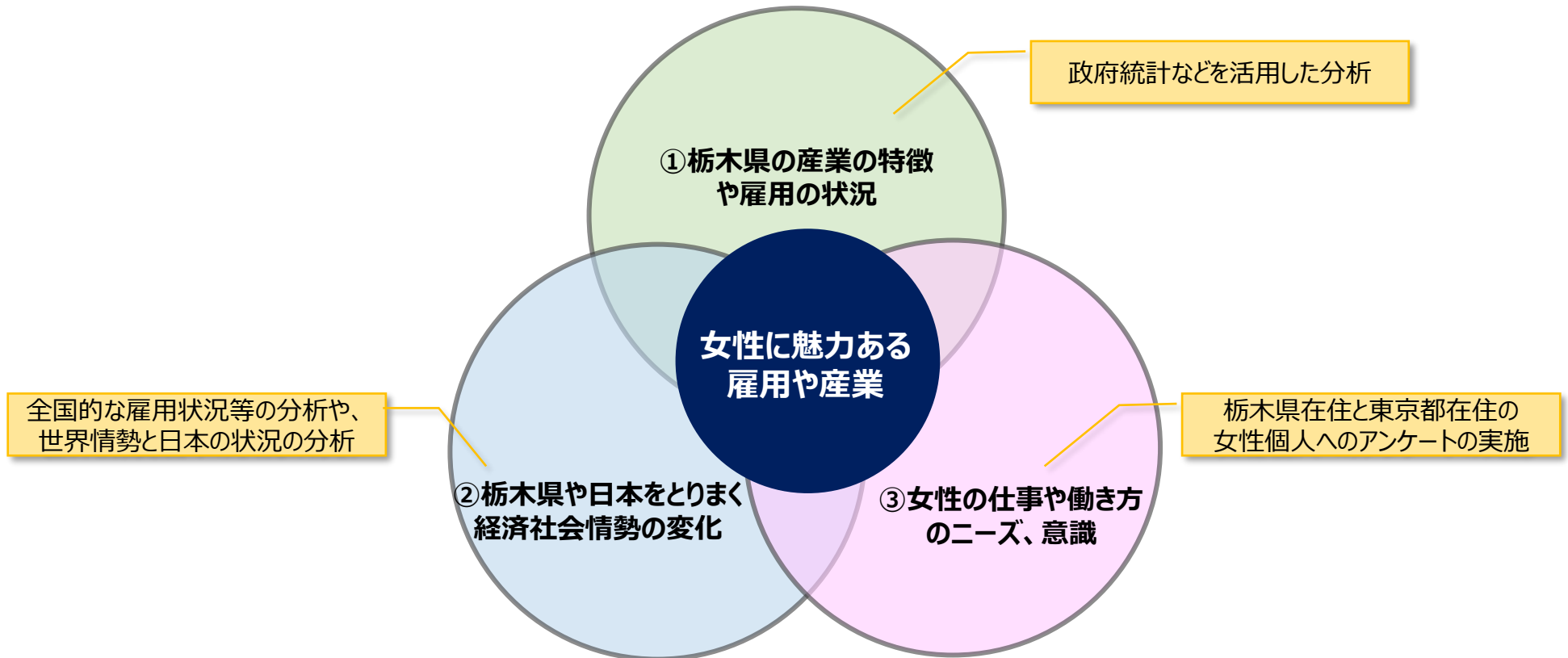
【図 投資家や企業が中長期的な投資・財政戦略において重視すべきと考える要素】



経済産業省「未来人材ビジョン」(R4(2022)年5月)より

戦略策定の意義

- ◆ 女性の転出超過が多い現状は、栃木県内の仕事や雇用の状況と、女性が希望する働き方やライフスタイルとで、ミスマッチがあることが要因の1つと考えられ、その解決を図っていく必要があります。
- ◆ また、令和5（2023）年6月には、「G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」が本県で初開催され、女性の経済的自立に向けて、男女間の賃金格差の是正のため、女性の管理職への登用や、成長が見込まれる分野への女性の参入促進、男女間の家事負担の均衡を主なポイントとする「日光声明」が採択されたところであり、大臣会合の成果を本県施策に反映しながら、女性の活躍を一層推進していく必要があります。
- ◆ これらの状況を踏まえ、栃木県では、「①栃木県の産業の特徴や雇用の状況」、「②栃木県や日本をとりまく経済社会情勢の変化」、「③女性の仕事や働き方のニーズ、意識」の3つの観点から調査を行い、女性に魅力ある雇用や産業の創出に向けた事業戦略を策定することとしました。

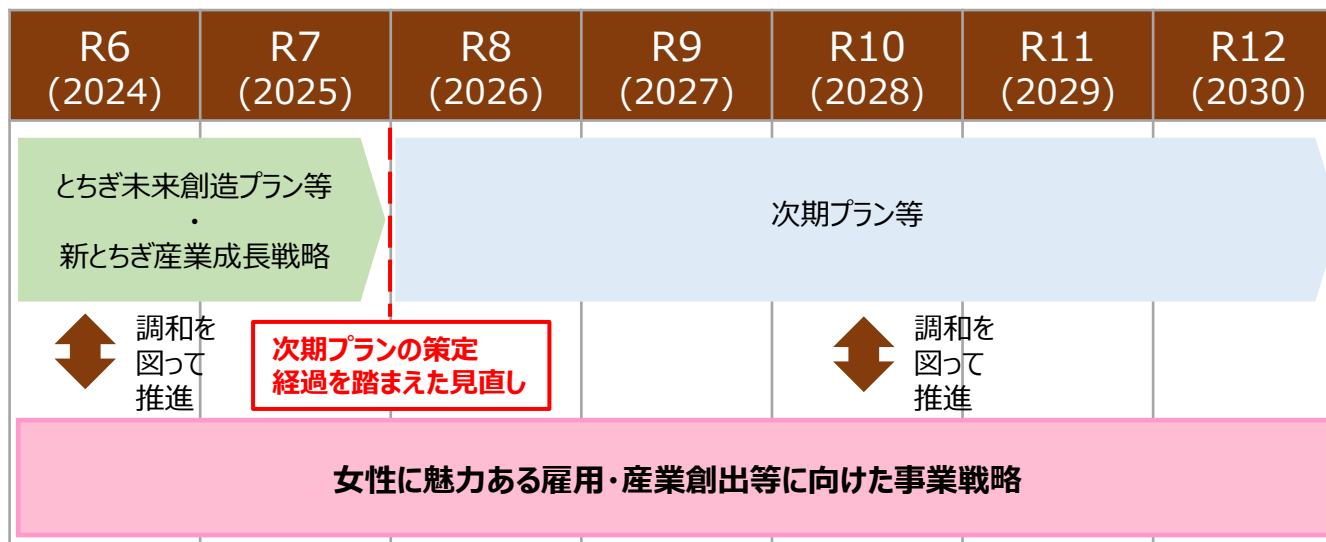


本戦略の位置付け

- ◆ 本戦略は、女性が就職などをきっかけに県外に転出することが多い状況に歯止めをかけるとともに、本県産業の振興を図っていくため、県で実施する女性が希望する雇用や産業の創出に向けた取組をとりまとめたものです。
- ◆ 県政の基本指針である栃木県重点戦略「とちぎ未来創造プラン」や栃木県版 第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略「とちぎ創生15戦略（第2期）」のほか、本県の産業振興施策の基本指針である「新とちぎ産業成長戦略」等と調和を図るとともに、国の施策の方向性なども踏まえながら推進していきます。

計画期間

- ◆ この戦略は、令和6（2024）年度から令和12（2030）年度までの7年間を計画期間としつつ、次期プラン等の策定経過を踏まえて追加の施策等を盛り込むなど、適宜必要な見直しを行っていきます。



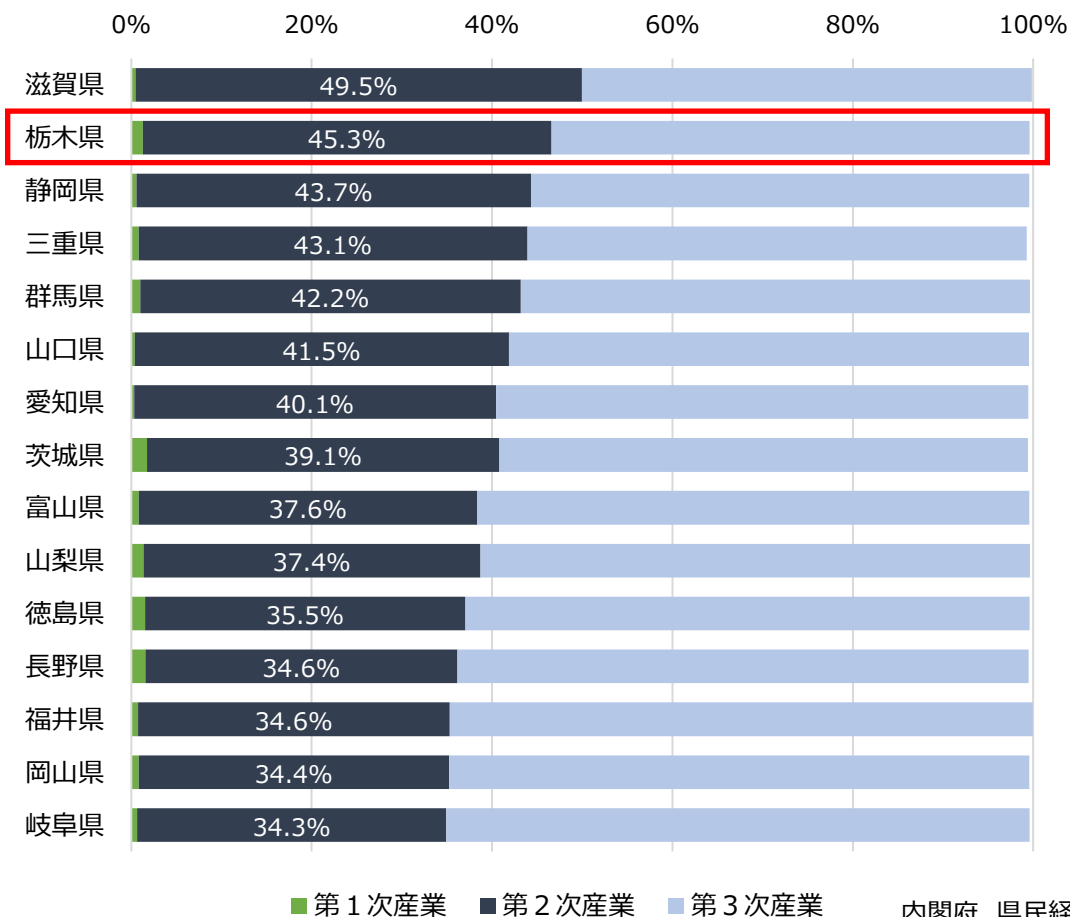
(1) 栃木県の産業や雇用の状況

栃木県の産業構造

- ◆ 栃木県は、自動車・航空宇宙・医療機器などを中心に多様な製造業が集積する「ものづくり県」として発展してきました。県内総生産に占める第2次産業の割合で見ても、全国上位に位置しています。

【図 県内総生産に占める、第二次産業の割合】

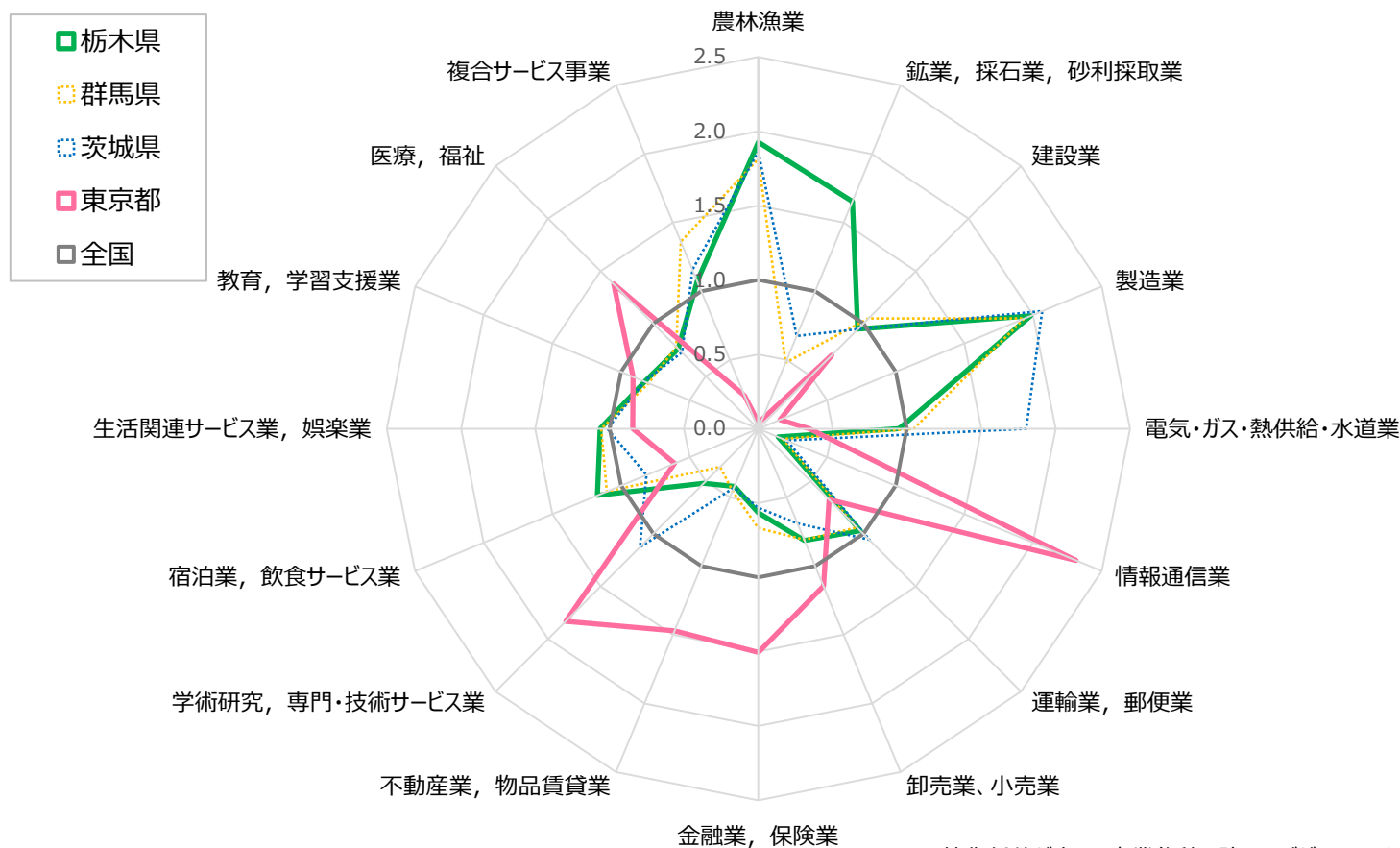
※第2次産業の比率が高い順に、上位15県を表示



県内の産業の特徴

- ◆ 県内企業の売上高について近隣県等と比較してみると、「製造業」を中心に「農業」、「宿泊業・飲食サービス業」などに比較的強みがあることが分かります。
- ◆ 他方で、「情報通信業」や「学術研究、専門・技術サービス業」などは、県内では集積の強みが相対的に少なく、東京都が強みのある業種になっています。

【図 産業大分類の特化係数（売上高）で見た、栃木県や近隣県等の特徴】



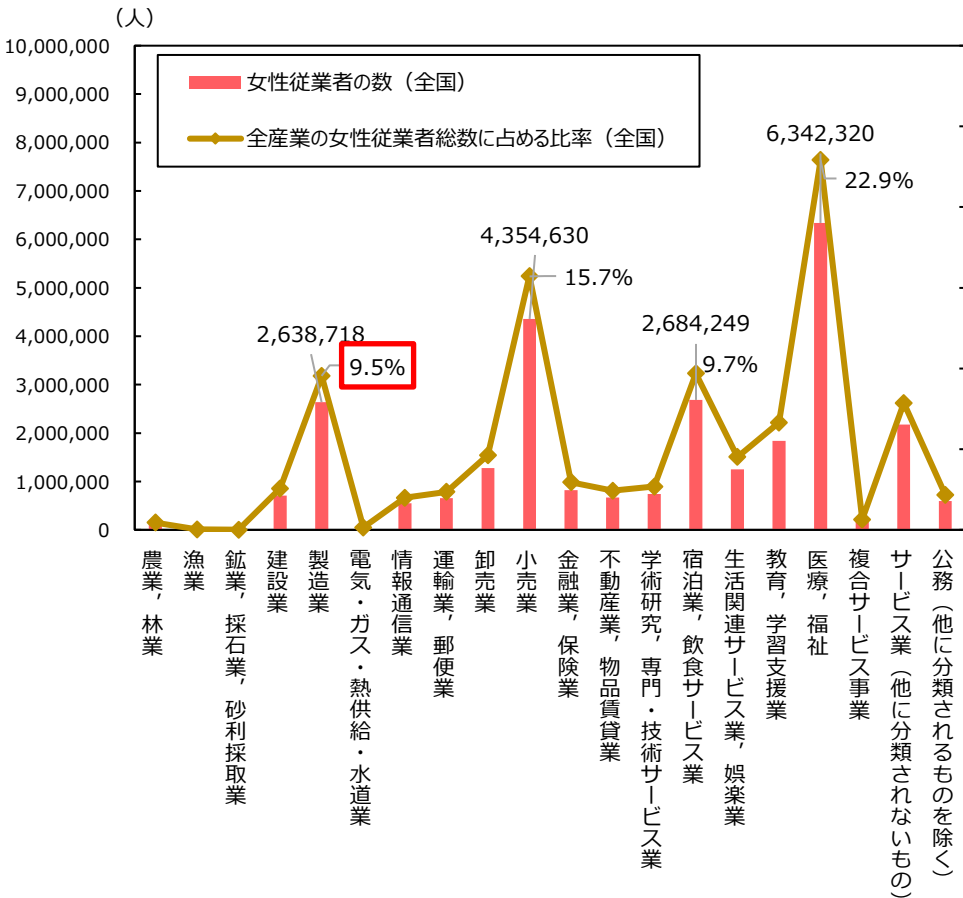
※特化係数が高いと産業集積の強みなどがあることを表す。(全国平均 = 1)

総務省 経済センサス-活動調査 (2021年) より

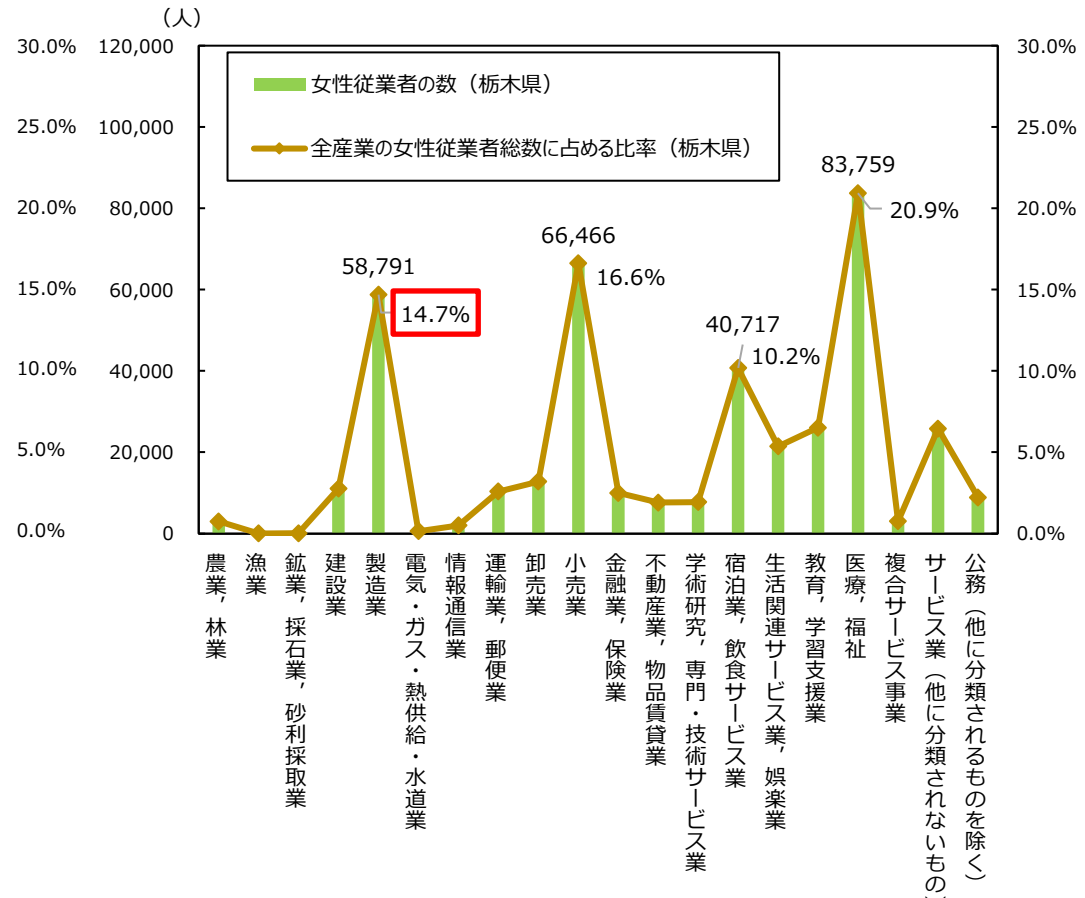
産業別の女性従業者の状況

- ◆ 全国集計では、「医療・福祉」、「小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「製造業」などが女性の就業が多い産業ですが、本県は、多様なものづくり企業が集積していることもあり、「製造業」で働く女性の割合が高いのが特徴です。

【図 全国の産業大分類別の女性従業者数及び全産業の女性従業者総数に占める割合】



【図 栃木県内の産業大分類別の女性従業者数及び県内全産業の女性従業者総数に占める割合】

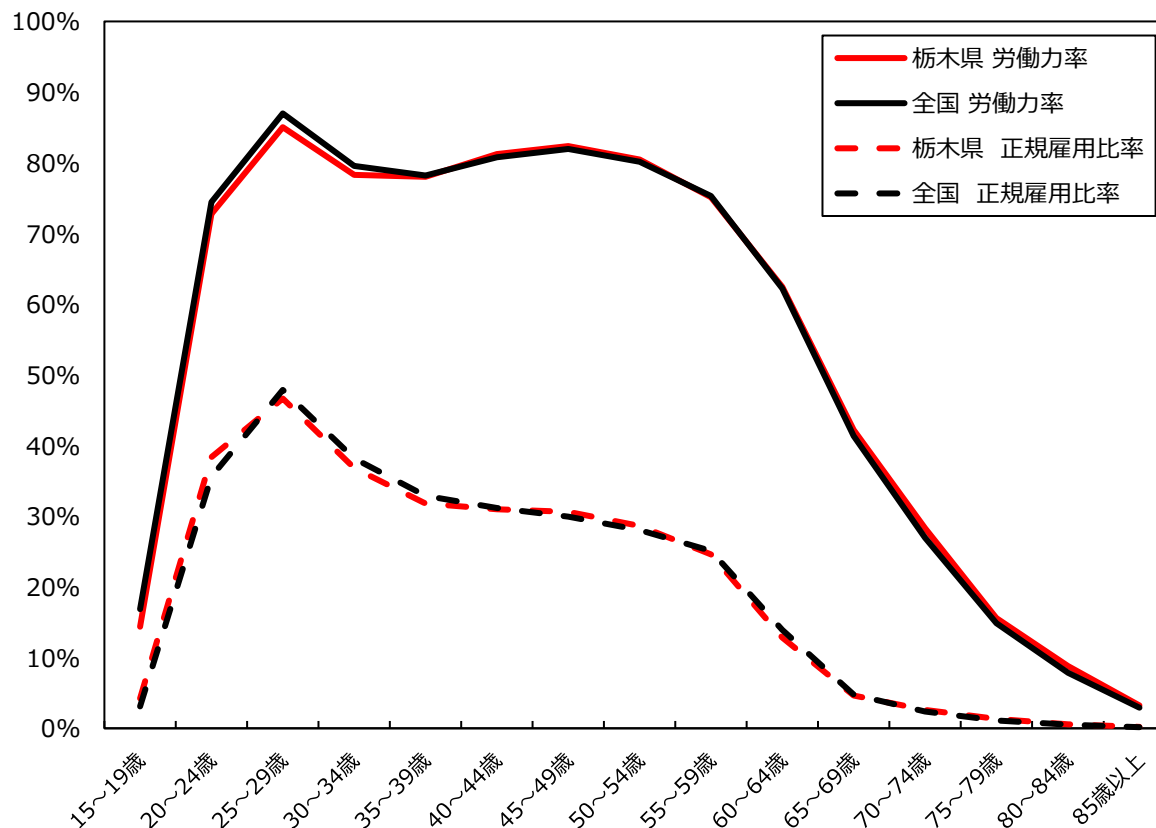


総務省 経済センサス-活動調査 (2021年) より

栃木県の女性の労働力率等の状況

- ◆ 栃木県の女性の労働力率をみると、20～30代で労働力率が落ち込む「M字カーブ現象」は解消しつつありますが、正規雇用比率が25～29歳をピークに減少する「L字カーブ現象」は、依然として課題であり、全国的な傾向と同様となっています。これは、結婚や出産などで労働市場から離れてしまう女性が引き続き多いことが一因と考えられます。
- ◆ 結婚や出産を経ても、働き続けられるような制度や職場環境の充実を図ることにより、女性が更に能力を発揮して活躍できる機会を生み出せることが期待できます。

【図 女性の労働力率、正規雇用比率の状況】



※労働力率 = 15歳以上の労働力人口（就業者 + 完全失業者） / 15歳以上の人口

※正規雇用比率 = 15歳以上の正規の雇用・従業員 / 15歳以上の人口

(2) 栃木県や日本を取り巻く経済社会情勢の変化

世界的な動向や日本が直面している課題

- ◆ 政治・経済・社会・技術の4つの切り口から外的環境を分析すると、デジタル化はどの観点でも共通のキーワードになっています。
- ◆ 全国的に、組織や人への投資、スタートアップ※1・中堅企業育成等に遅れが見られます。本県の中長期的な成長にとっても、性別にとらわれない人材活用や、AIなどの新たな技術への対応で先行できるかどうか重要です。

	世界的な動向	日本の状況
政治	<ul style="list-style-type: none"> ● 地政学的な不確実性の増加 ● エネルギー安全保障・食料安全保障の重要性の増加 ● <u>世界的な施策としての脱炭素やデジタル化の推進</u> ● 気候変動や人権などの共通価値の重視 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 経済安全保障の観点から、集積回路などの重要品目の国内供給体制の整備やサプライチェーン※2強化が必要 ◆ 日本企業は脱炭素の情報開示や目標設定に関わる国際イニシアティブに積極的に参加
経済	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究開発、ブランド、人的資本などの無形資産投資の増加 ● 急増するスタートアップによる経済成長の牽引 ● 成長率の高い中堅企業施策の拡大 ● <u>デジタル化を活用したビジネスの拡大</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 組織開発や人的資本への投資比率が低い ◆ スタートアップ支援や中堅企業育成施策の遅れ ◆ <u>デジタル技術の活用による新規ビジネスの創出はまだ十分に活発化していない</u>
社会	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>AI等の活用に伴う労働市場の二極化や賃金格差の進行</u> ● ジェンダーギャップ※3の解消 ● 所得格差の拡大 ● 欧米やアジア各国での少子高齢化の進行 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 世界に先駆けた少子・高齢化、人口減少の進行 ◆ ジェンダーギャップ解消の遅れ ◆ <u>デジタル技術の影響による労働市場の変容はこれから本格化</u>
技術	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>世界的なデジタル化の進展</u> ● 新興技術の開発やイノベーション※4の競争激化 ● <u>デジタル変革への投資額の増加</u> ● <u>デジタル技術等を活用した貿易の円滑化・効率化の動き</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>デジタル変革・デジタル投資の遅れ</u> ◆ 研究力のイノベーション力の低下 ◆ 貿易等における新たな技術や規制への対応

経済産業省 通商白書（2022年）、内閣府 総合イノベーション戦略（2022年）より

※1 世の中の課題を解決する新サービスを創出し急成長する企業。

※2 商品が消費者に届くまでの原料調達から製造、在庫管理、配送、販売までの一連の流れのこと。

※3 男女の性差によって生じる格差。

※4 「Digital Transformation」の略で、将来の成長、競争力強化のために、新たなデジタル技術を活用して組織・業務モデルの柔軟な改変・新たな創出をすること。

第2章 現状と課題

女性の雇用を創出している産業

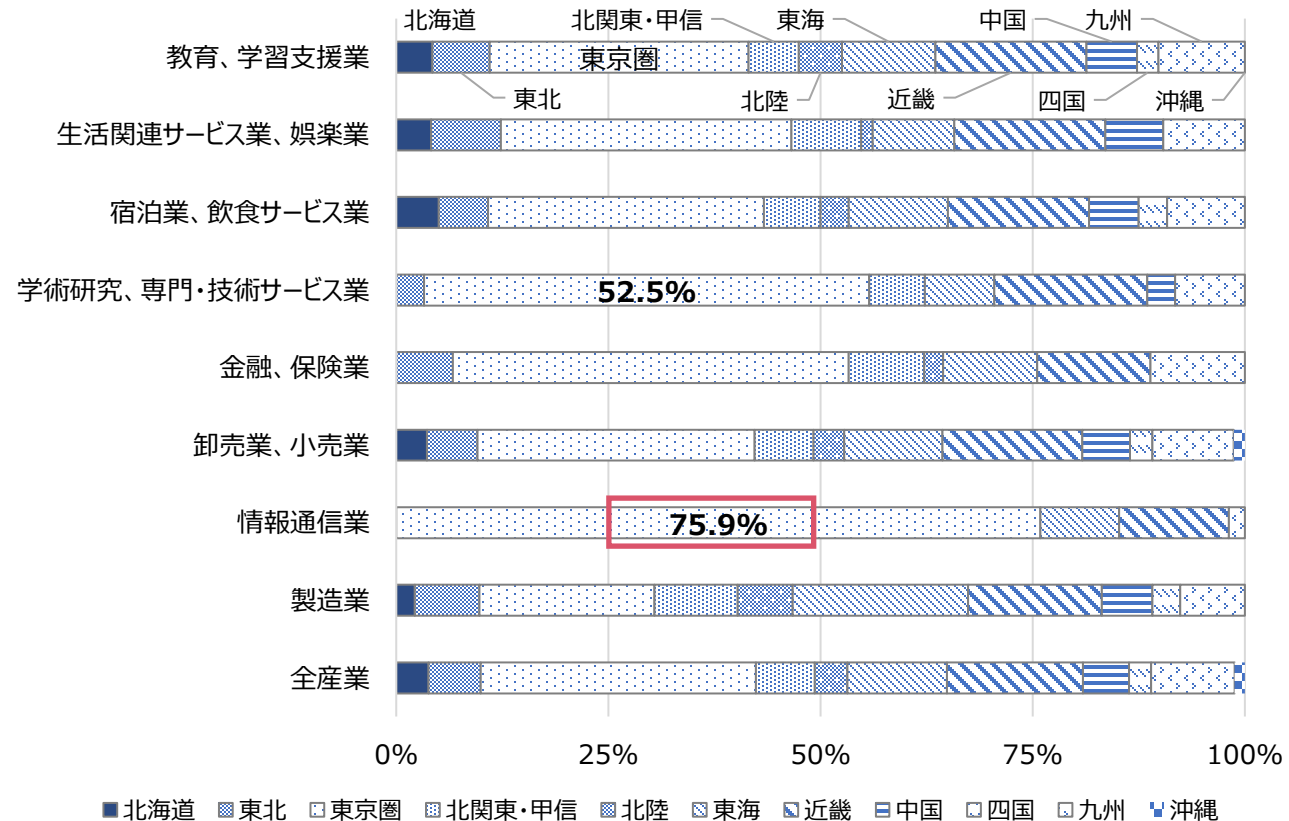
- ◆ 近年、女性の正規雇用が増加しているのは、人手不足の「医療・福祉」に次いで、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」などの業界であり、これらの産業は、女性の雇用創出力を有する可能性があると考えられます。
- ◆ 一方、これらの産業は東京圏に集中している傾向があり、特に、情報通信業は、全国の20～40代の女性就業者の約76%が東京圏に偏在している状況です。

【表 直近5年間の女性正規雇用の増加に対する寄与率】

産業分類	寄与率 (%)
農業	0.0
林業	0.7
漁業	▲0.7
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0
建設業	5.9
製造業	6.6
電気・ガス・熱供給・水道業	0.7
情報通信業	13.2
運輸業、郵便業	4.4
卸売業、小売業	6.6
金融業、保険業	0.0
不動産業、物品賃貸業	5.1
学術研究、専門・技術サービス業	7.4
宿泊業、飲食サービス業	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	0.0
教育、学習支援業	6.6
医療、福祉	27.9

2017年と2022年間の女性正規雇用の増減をもとに算出
総務省 労働力調査 (2017年、2022年)

【図 20代～40代の女性就業者数の地域分布】



※地域区分

北関東・甲信：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
東京圏：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

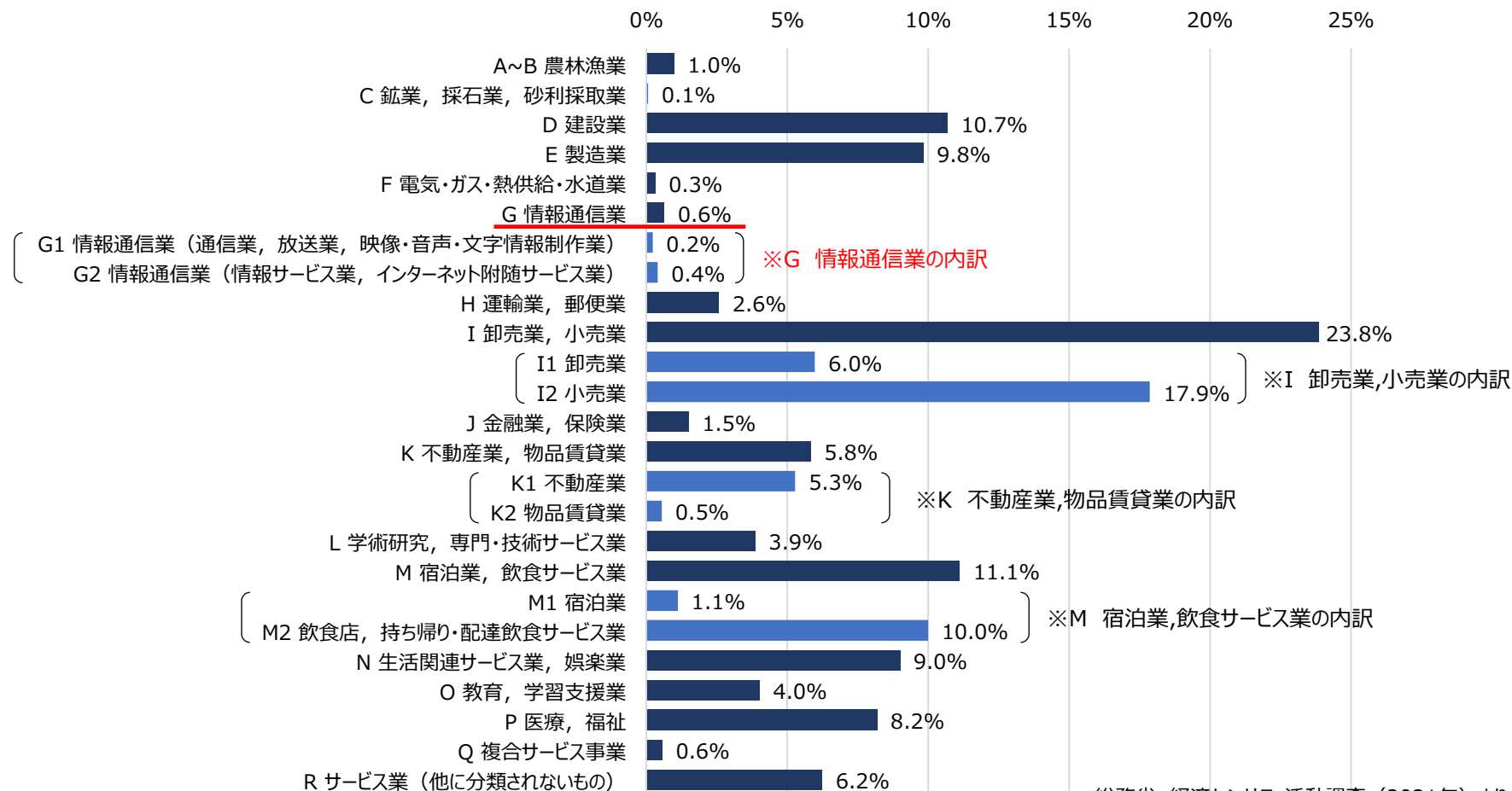
総務省 労働力調査 (2022年)

栃木県の情報通信業の状況

- ◆ 県内情報通信業の事業所構成割合を見ると、全事業所の0.6%にとどまっています。
- ◆ 情報通信業は、デジタル化の推進にも不可欠な産業であることから、情報通信業の層を厚くすることは、女性の雇用創出の視点に加え、本県のデジタル化を加速する上でも重要です。

【図 県内の事業所の構成】

※県内の事業所総数を100%とした場合の比率



総務省 経済センサス-活動調査 (2021年) より

女子大学生が就職活動で重視する要素

- ◆ 女子大学生が企業に魅力を感じる点として、「社内の雰囲気の良い」や「成長できる環境がある」、「高い技術力を持っている」などがある一方、「知名度がある」ことは重視していない傾向があります。
- ◆ このような女子大学生が重視する要素を提供できることが、女性から選ばれる企業へとつながると考えられ、大企業のみならず、高い技術や成長環境を有する中堅企業やスタートアップも女性の雇用の受皿として有望と考えられます。

【図 大学生が就職活動で重視すること】

どのような企業に魅力を感じるか	男性	女性
社内の雰囲気が良い	68.7%	82.9%
成長できる環境がある	55.2%	45.1%
給与、待遇が良い	46.3%	37.7%
完全週休二日制	28.2%	33.9%
将来性がある	27.6%	30.8%
やりがいがある	25.4%	36.3%
理念やビジョンに共感できる	28.0%	21.6%
教育・研修に力を入れている	19.3%	14.2%
安定した事業を続けている	17.7%	15.8%
新しいことにチャレンジしている	2.8%	27.6%
年齢に関係なく実力で昇進のチャンスがある	14.1%	13.7%
知名度がある	13.5%	7.9%
産休育休後の復帰率が高い	8.1%	4.8%
海外で働けるチャンスがある	50.4%	46.6%
高い技術力を持っている	42.7%	51.1%
経営陣に魅力がある	31.6%	38.2%
その他	0.9%	0.9%
回答数	2,156	2,037

～女子大学生の仕事や働き方の希望の傾向～

- ◆ 大学の就職支援窓口で個別に実施したヒアリングでは、これから就職を迎える女子大学生は、働き方やキャリアパスが見通せるかを重視して就職先を選ぶ傾向がありました。
- ◆ 強みのある県内企業は、働き方やキャリアのあり方を分かりやすく発信することで学生を惹きつける潜在的な可能性があります。

【女子大学生の仕事や働き方の希望の傾向等（大学の就職支援窓口のヒアリング抜粋）】

<大学の就職支援担当者から見た女子大学生の仕事の希望の傾向>

- ・自分自身のキャリアアップや成長は自分自身で決めたいという学生が多い。
- ・先行き不安な世の中で、安定を重視する傾向がみられる。地方企業でも、業界内シェア上位の企業や成長が見込める事業内容などが具体的に示されると学生の興味を引きやすく、安心感につながると感じる。
- ・システムエンジニアとして就職する学生もいる。情報通信業の中でも就職先は幅広く、建設、ソフト開発、商社など事業会社の情報部門で就職する例もある。
- ・採用枠が多いこともあり、情報通信業に進む学生は増えている。
- ・女性が働きやすいと言われても、実例が少ないと学生に伝わらない。自分が働く姿を想像できることが重要。
- ・Iターンを選ぶ学生は、業界研究などをしっかりして、自分がやりたいことが明確。

<その他の傾向>

- ・転勤が少ないエリア勤務を重視している学生も多い。具体的に勤務地が事前に分かる方が選ばれやすい。
- ・フレックスなどの働き方は、制度としてはあるのが当たり前だと捉えている印象がある。
- ・残業時間や年間休日日数などのワークライフバランスを重視する学生が増えている傾向がある。
- ・くるみん認定などの働きやすさを気にして就職活動をする学生もいる。

※就職促進協定校3校にヒアリングを実施

(3) 女性の仕事や働き方に対する考え方・ニーズ

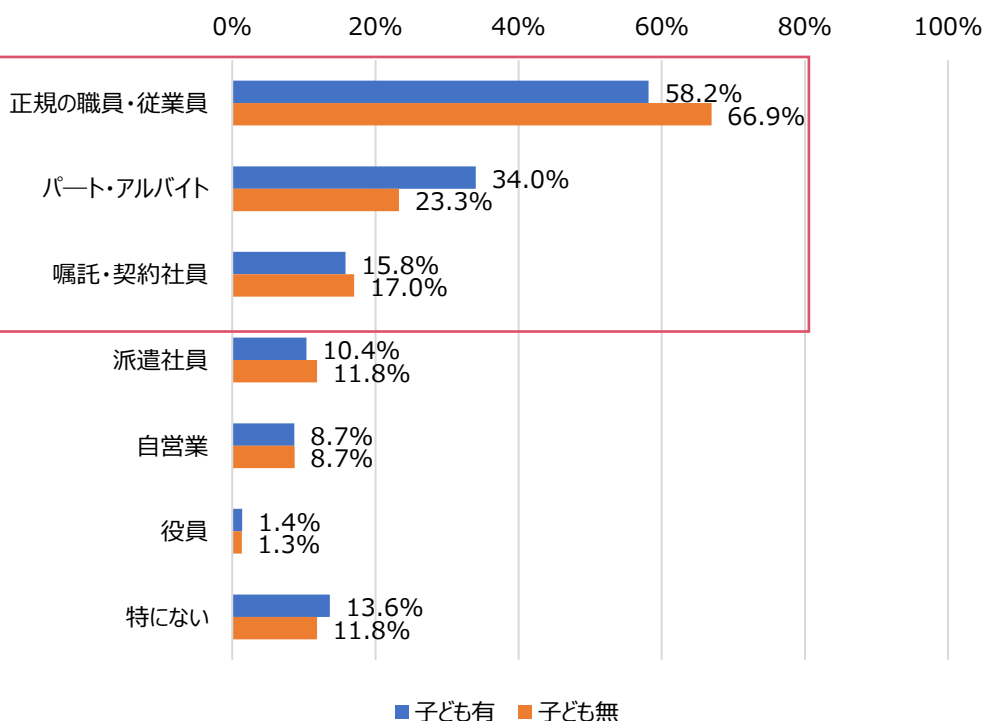
理想の働き方・雇用形態

- ◆ 本戦略の策定のため実施した女性個人に対するアンケート調査では、東京都在住者では、子どもの有無にかかわらず正規雇用の希望割合が高くなっています。
- ◆ これに対し、栃木県在住者では、子どもを持たない女性は正規雇用の希望者が多い一方、子どもを持つ女性ではパート・アルバイトの希望が高まり、正規雇用の希望割合と同程度となっています。

【図 理想とする働き方・雇用形態（20～40代女性）】

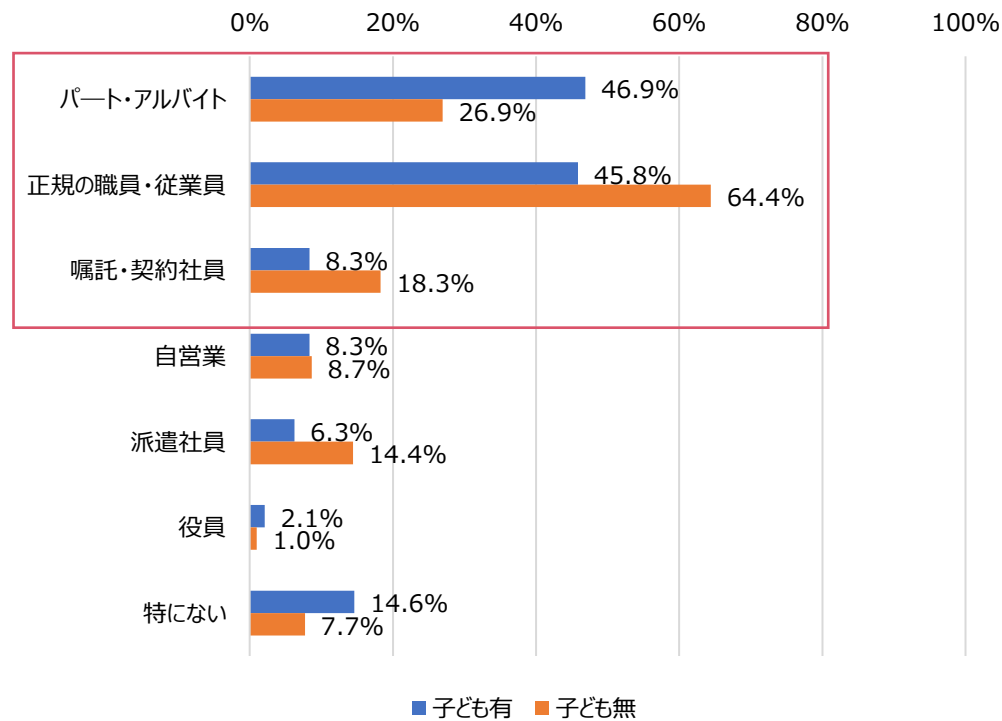
東京都在住女性

子ども有=588、子ども無=1,228、複数選択（3つまで選択可能）



栃木県在住女性

子ども有=96、子ども無=104、複数選択（3つまで選択可能）



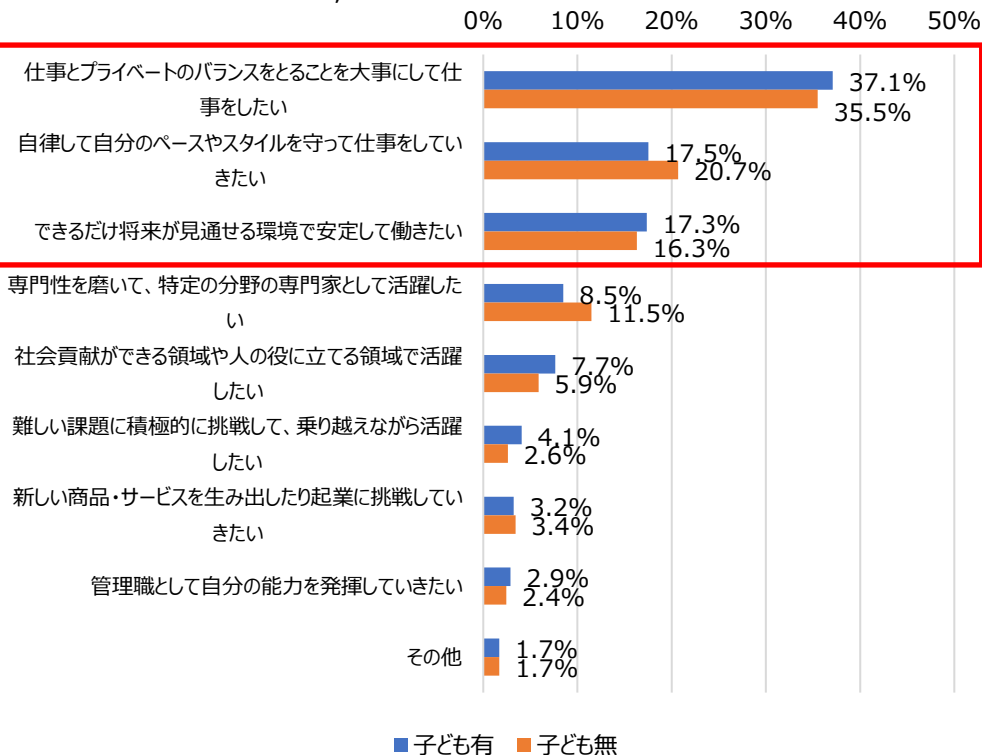
仕事において今後大切にしたいこと

- ◆ 東京都及び栃木県在住の女性ともに、「仕事とプライベートのバランスをとりたい」、「自分のペースを守って仕事をしたい」という希望は、子どもの有無にかかわらず高い状況であり、共通の価値観になっています。

【図 仕事において今後大切にしたいこと（20～40代女性）】

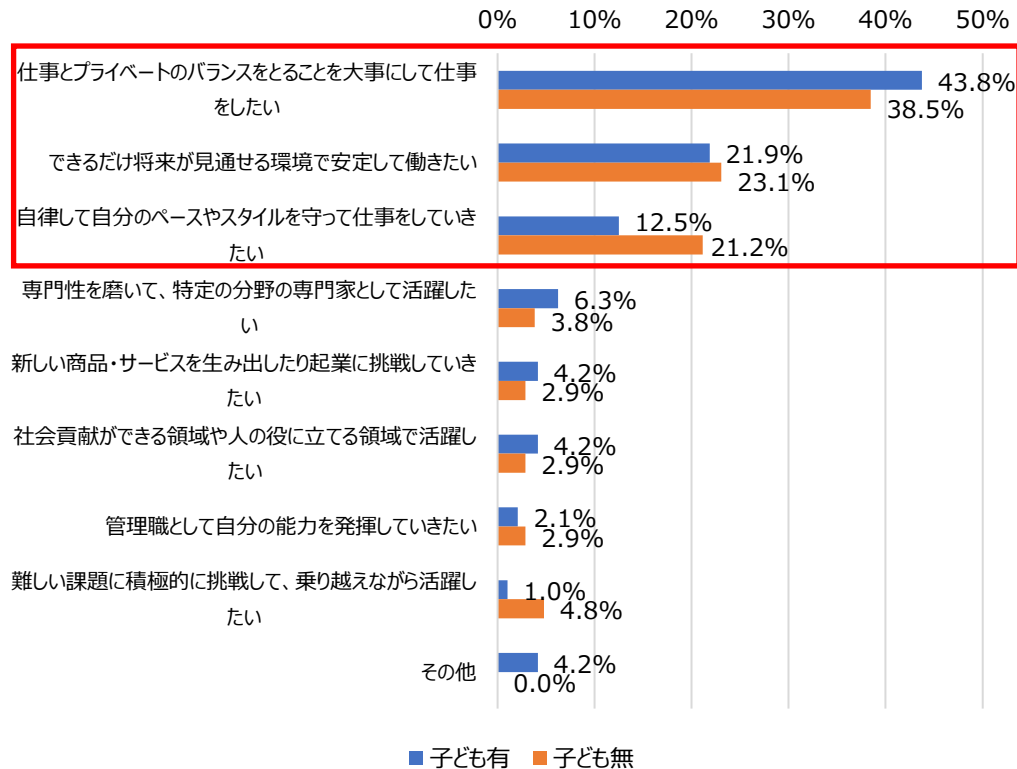
東京都在住女性

子ども有=588、子ども無=1,228、単一回答



栃木県在住女性

子ども有=96、子ども無=104、単一回答



就業先を選ぶ際に重視する要素

- ◆ 東京都及び栃木県在住の女性ともに、「安定的に長く働ける」、「収入がよい」、「残業が少ない」が就業先を選ぶ際に重視する要素となっています。
- ◆ 一方、東京都在住女性は、キャリアアップや昇進の可能性、専門性を磨けること、働き方の自由度の高さなどをより重視する傾向が確認でき、都内にはこのようなニーズに合った雇用があることが推測されます。

【図 就業先を選ぶ際に重視する要素（20～40代女性）】

#	就業先を選ぶ際に重視する要素 (加重平均)	全体 (東京都在住者)	全体 (栃木県在住者)	得点差 (絶対値)
1	昇進などキャリアアップの道筋が見えている	0.44	-0.23	0.67
2	社名が良く知られているなどブランド力がある	0.11	-0.2	0.31
3	専門性を磨ける	0.86	0.23	0.63
4	安定的に長く働ける	2	2.03	0.03
5	社会や地域に貢献できる	0.41	0.12	0.29
6	自分の技術・知識・経験などを活かせる	1.33	0.77	0.56
7	正規雇用であることなど雇用形態が良い	1.46	1.05	0.41
8	収入がよい	2.16	1.91	0.25
9	残業が少ない	1.85	1.61	0.24
10	フレックスタイム制度など勤務時間の自由度が高い	1.39	0.78	0.61
11	リモートワークができるなど働く場所の自由度が高い	1.18	0.31	0.87
12	産休・育休などの制度が整っている	1.11	0.87	0.24
13	志望する職種の女性社員が多い	0.18	-0.12	0.3
14	社内全体で女性比率が高く、様々なロールモデルがいる	0.37	-0.19	0.56
15	兼業・副業ができる	0.51	0.25	0.26

東京都在住女性 = 1,816
栃木県在住女性 = 200

両都県女性が共通して重視する要素

東京都在住の女性がより重視する要素

※東京都在住及び栃木県在住の20代～40代の女性に対し、アンケート調査を実施。

※加重平均は「とても重視する」= 4点、「重視する」= 2点、「どちらでもない」= 0点、「あまり重視しない」= -2点、「全く重視しない」= -4点として計算。

～キャリアアップや働き方に対する女性の声～

- ◆ アンケート回答者に個別に実施したヒアリングでは、就職先に重視する要素として、キャリアアップの見通しや、柔軟な働き方に関する声が多く挙がりました。
- ◆ 特に、リモートワークやフレックス制度のような時間や場所を選ばない柔軟な働き方は、子育てと両立しながら働き、キャリアを維持していくために必要な仕組みとして、女性が重視しています。

【女性へのヒアリングによって得られた声（20～40代女性・抜粋）】

<キャリアアップの機会や公平な処遇>

- ・「昇進に際して、性別や人間関係に関係なく明確に基準が示されているとよい。」
- ・「勤務年数に応じた役職制度だと、どうしても管理職に女性は少なくなる。能力に応じた役職に就けることが重要。」
- ・「昇進して、色々な仕事を管理したいというよりは、専門性を磨いて自分のやりたい仕事ができればよい。」
- ・「資格取得や昇給などの面でキャリアアップできる企業が良い。」
- ・「男性の方が昇進が早いのが不満。女性は産休や育休などで数年の遅れが生じる場合がある。」
- ・「上層部に男性が多いことから、男女で役割が固定化していたり、不公平さを感じる。」
- ・「働きやすければ会社の男女比は気にならない。」

<リモートワークや時間に柔軟な働き方の希望>

- ・「自分の希望でリモートワークができない職種に就く場合は仕方がないが、制度として整っているにもかかわらず、リモートワークを活用する方が少ない会社には抵抗感がある。」
- ・「前職が2年間ほど在宅勤務で、出社が全くなかった。今後も在宅勤務できる職業を考えている。」
- ・「リモートワークができなくても、時間に柔軟に対応できる会社であれば働きやすいと感じる。」
- ・「子育てや自分の働くペースを考慮すると、リモートワークが一切できない会社は選択肢にない。」
- ・「現職は、フルリモートで仕事が可能。フレックス制度もあり、月で均して就業時間を満たせばよいので、子育てにも柔軟に対応しやすい。」

※女性個人向けに実施したアンケート回答者にヒアリングを実施。

第2章 現状と課題

今後働きたいと思う業界

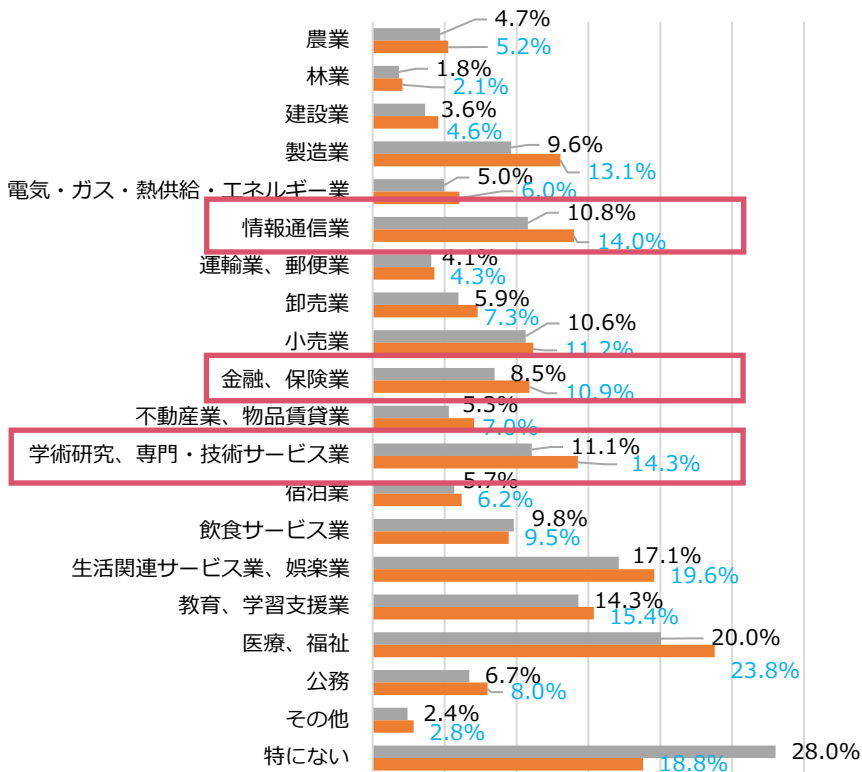
- ◆ 東京都及び栃木県在住の女性ともに、女性の就業が多い「医療・福祉」や「生活関連サービス業、娯楽業」などの業界の希望が高い傾向にあります。都内在住女性では、「情報通信業」、「金融、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」が、本県在住女性よりも希望の高い特徴的な産業となっています。
- ◆ 一方、本県在住の女性の特徴として、都内在住女性と比べて、「製造業」の希望が高い傾向があります。都内在住女性においても「製造業」は、比較的希望が高い業界になっています。

【図 今後働きたいと思う業界（20～40代女性）】

東京都在住女性

全体=1,816、正規職員等=1,164、複数選択（選択数制限なし）

0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35%

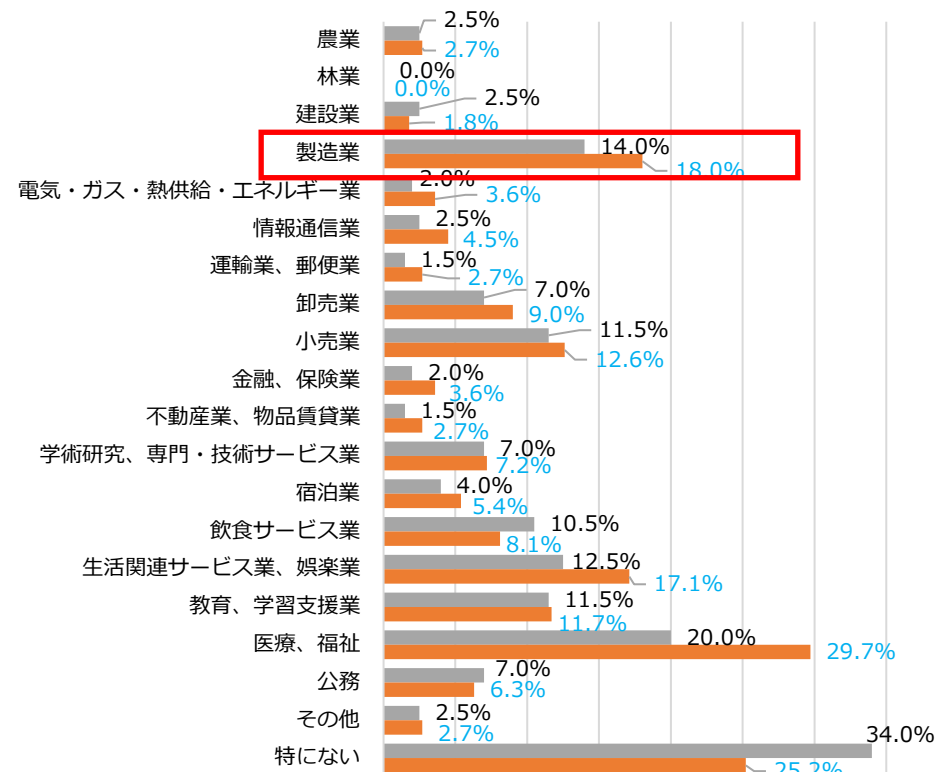


■ 全体（東京都在住者） ■ 「正規の職員・従業員」選択者

栃木県在住女性

全体=200、正規職員等=111、複数選択（選択数制限なし）

0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35%



■ 全体（栃木県在住者） ■ 「正規の職員・従業員」選択者

製造業希望者の分析

- ◆ 東京在住女性の製造業希望者に着目すると、雇用の安定だけでなく、専門性を磨くことや、自分の知識・経験の活用、自由な働き方を重視する傾向が強いことが分かりました。
- ◆ 県内には技術力のある製造業が集積しているため、専門性を高められる機会の充実や働き方の自由度を高めることなどにより、県外からも多様な女性人材を惹きつけられる潜在力があると考えられます。

【図 就業先を選ぶ際に重視する要素（製造業希望者）（20～40代女性）】

#	就業先を選ぶ際に重視する要素 (加重平均)	全体 (東京都在住者)	今後働きたい業界において 「製造業」選択者 (東京都在住者)	得点差 (絶対値)
1	昇進などキャリアアップの道筋が見えている	0.44	0.71	0.27
2	社名が良く知られているなどブランド力がある	0.11	0.39	0.28
3	専門性を磨ける	0.86	1.26	0.40
4	安定的に長く働ける	2	2.43	0.43
5	社会や地域に貢献できる	0.41	0.49	0.08
6	自分の技術・知識・経験などを活かせる	1.33	1.76	0.43
7	正規雇用であることなど雇用形態が良い	1.46	1.94	0.48
8	収入がよい	2.16	2.39	0.23
9	残業が少ない	1.85	2.08	0.23
10	フレックスタイム制度など勤務時間の自由度が高い	1.39	2.11	0.72
11	リモートワークができるなど働く場所の自由度が高い	1.18	1.84	0.66
12	産休・育休などの制度が整っている	1.11	1.38	0.27
13	志望する職種の女性社員が多い	0.18	0.11	0.07
14	社内全体で女性比率が高く、様々なロールモデルがいる	0.37	0.49	0.12
15	兼業・副業ができる	0.51	0.74	0.23

全体 = 1,816、「製造業」選択者 = 175

理想とする仕事・働き方の実現の壁

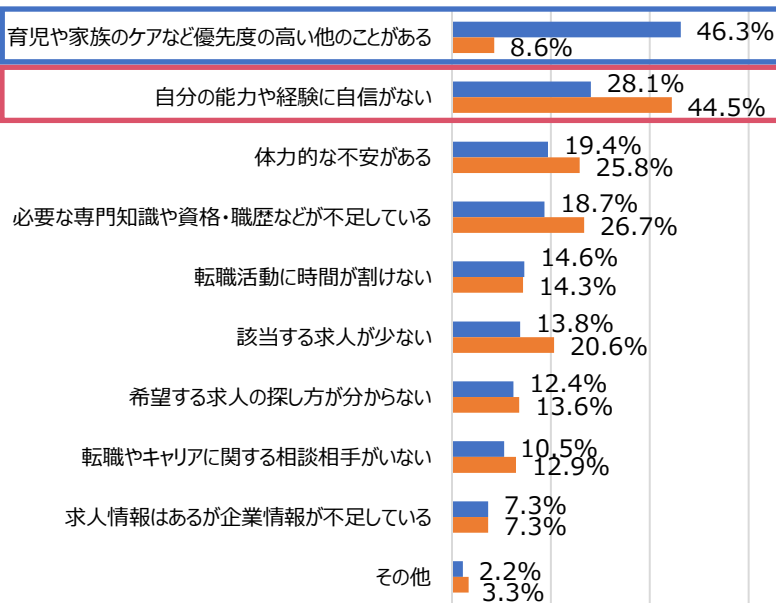
- ◆ 理想とする仕事や働き方を実現する上で、子どもを持つ女性は、「育児や家族のケアなど優先度の高い他のことがある」を最も多く挙げています。また、「自分の能力や経験に自信がない」ことは、子どもの有無にかかわらず、共通の障壁になっています。
- ◆ 女性の個々の適性を踏まえた客観的なアドバイスなど、希望する仕事に挑戦するための支援は、女性が理想とする業務や働き方を実現する上でニーズが高いと考えられます。

【図 理想とする仕事・働き方を実現する上での障壁（20～40代女性）】

東京都在住女性

子ども有=588、子ども無=1,228、複数選択（3つまで選択可能）

0% 20% 40% 60% 80% 100%

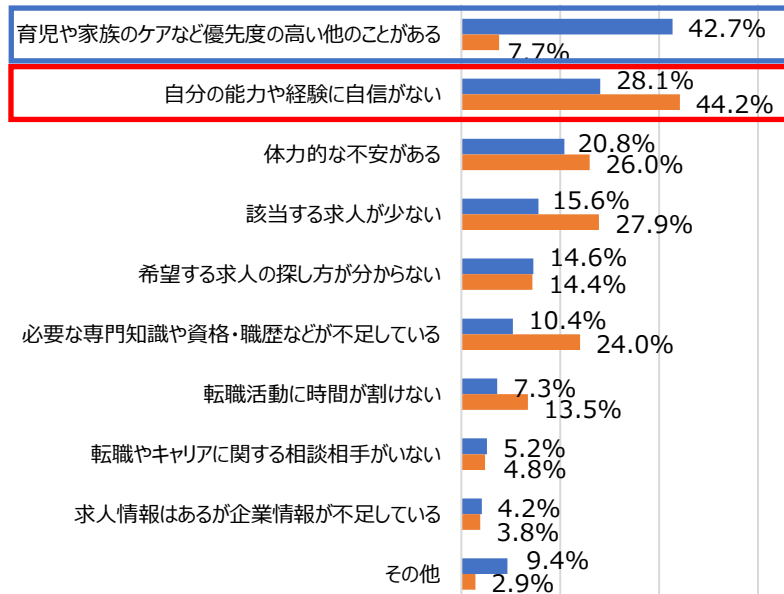


■ 子ども有 ■ 子ども無

栃木県在住女性

子ども有=96、子ども無=104、複数選択（3つまで選択可能）

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 子ども有 ■ 子ども無

～自分の能力や経験を障壁と考えている女性の声～

- ◆ アンケート回答者に実施したヒアリングにおいても、理想とする仕事・働き方の実現する壁として、自分の能力や経験への自信の無さが聞かれました。
- ◆ また、自分の適性についての客観的なアドバイスを求めていることも分かり、仕事の適性に関する相談やスキルアップ、就職支援を組み合わせることで、このような不安を軽減し、女性が求める理想の仕事や働き方実現を後押しできると考えられます。

【女性へのヒアリングによって得られた声（20～40代女性・抜粋）】

<自分の経験や能力に自信がない、客観的に見た自分の強みが分からない>

- ・「自分自身の能力などを客観視できていないため、転職でアピールできる能力や経験がない。」
- ・「どこまでいけばアピールポイントになるのか不明。会社の同期でも仕事の領域や業務内容が異なり、比較できないため客観視することができていない。」
- ・「どんな仕事に適性があるかという分析は機会があれば利用してみたい。」
- ・「第三者の目から、自分自身がどのような仕事に適性があるのか見てもらいたい。」
- ・「未経験の職種でも大丈夫か、自分が何に向いているかなどが相談できる窓口があればよい。」

<興味のあることに挑戦してみたいが、経験が無い業界でやっていけるか不安>

- ・「違う職種に就こうかとも考えたが、未経験の職種はやる気はあっても新しい環境に不安があり、結局は同じ業界に就職した。」
- ・「違う職種への転職は、業務のイメージがわからないことや、入社後のギャップも懸念される。」
- ・「他の業種にも興味があり、挑戦したいが、入ってみないとわからないことが多いため、なかなか踏み出せない。」
- ・「業界によってはキャリアアップのプロセスが異なるので、転職に踏み切れない。」

※女性個人向けに実施したアンケート回答者にヒアリングを実施。

第2章 現状と課題

- ◆ 「第2章 現状と課題」から導き出された本県に求められる対応をまとめると、以下のようになります。

「第2章 現状と課題」から導き出された主な課題

「情報通信業」など、女性の正規雇用が進む新たな産業への対応

本県が強みとする「製造業」における女性の働き方のニーズ等に応えられる企業づくり

DX等のテクノロジーの進化に対応し、地域の発展や雇用を牽引できる中堅企業・スタートアップへの対応

女性の希望にかなう高い収入や、ワークライフバランスの充実、働き方の自由度がある仕事・雇用の創出

希望する仕事への就業やキャリアアップを目指せる環境の整備

DX等、時代の潮流に対応した専門的な知識や能力などを伸ばせる環境の整備

- ◆ これらは、主に「女性が求める仕事づくり」、「女性が求める働き方」、「女性が求めるキャリア実現」の3つの課題に大別されます。
- ◆ また、新たに創出する雇用や産業が、女性が希望する仕事やキャリアを実現しやすい場所として選ばれるためには、本県で暮らし働く魅力や、本県で実施する女性のライフステージに応じた支援策などの情報も含めて届けていくことが重要です。

女性が求める仕事づくりへの対応

女性が求める働き方への対応

女性が求めるキャリア実現への対応



本県で暮らし働く魅力や、女性のライフステージに応じた支援策等の発信

めざす将来像

- ◆ そこで本戦略では、前述の本県で必要な対応を踏まえ、「1. とちぎに女性が希望する仕事をつくる3つの政策」と「2. とちぎで働く女性を呼び込み、支える2つの連携政策」を一体的に推進することで、女性の就職等を契機とした転出超過を改善させるとともに、女性が多様な役割や働き方で活躍し、自分の能力や経験に自信をつけながら希望するキャリアを選択できる環境づくりを進めることにより、めざす将来像「自分らしいキャリアや働き方の希望がかない、女性も企業も輝く“とちぎ”」を実現します。

将来像

自分らしいキャリアや働き方の希望がかない、女性も企業も輝く“とちぎ”

女性の雇用の受皿ができ、
就職等を契機とした転出超過傾向
が改善

女性が多様な役割や働き方で
活躍できる環境を実現

女性が自分の能力や経験に自信を
つけながら、希望するキャリアを選択
できる環境を実現

I. とちぎに女性が希望する仕事をつくる3つの政策

- (1) 女性に魅力ある雇用や産業が集まる“とちぎ”
- (2) 女性が求める働き方ができる“とちぎ”
- (3) 女性が求めるキャリアが実現できる“とちぎ”

II. とちぎで働く女性を呼び込み、支える2つの連携政策

- (4) 住みたい・働きたいと思われる“とちぎ”
- (5) 結婚や子育ての希望をかなえる“とちぎ”

戦略の体系図

1. とちぎに女性が希望する仕事をつくる3つの政策

(1) 女性に魅力ある雇用や産業が集まる“とちぎ”

- ①女性から選ばれる**新たな産業の振興・創出**
- ②**ものづくり産業**等における更なる女性活躍の推進

(2) 女性が求める働き方ができる“とちぎ”

- ①企業における**女性活躍**や**働き方改革**の推進
- ②女性が求める**多様なワークスタイル**の推進
- ③**とも働き**や**とも育て**の推進

(3) 女性が求めるキャリアが実現できる“とちぎ”

- ①地域の産業等を牽引する**女性リーダーの育成**
- ②女性の**キャリアアップ支援**の充実
- ③**希望する仕事**への就職支援

2. とちぎで働く女性を呼び込み、支える2つの連携政策

(4) 住みたい・働きたいと思われる“とちぎ”

- ①とちぎで暮らし、**働く魅力**の発信

(5) 結婚や子育ての希望をかなえる“とちぎ”

- ①**結婚の希望をかなえる支援**の充実
- ②妊娠から子育て期まで**切れ目のない支援**の充実



1. とちぎに女性が希望する仕事をつくる3つの政策

(1) 女性に魅力ある雇用や産業が集まる“とちぎ”

関連するSDGsの主なゴール



① 女性から選ばれる新たな産業の振興・創出



**女性の雇用創出力が高い
情報通信産業等の振興**

女性の雇用創出力が高い情報通信産業等の振興を図るとともに、本県企業における更なるDX※1や新たな付加価値創造を促進します。

主な取組

- ✓ 情報通信関連企業等の本県への誘致等の促進
- ✓ 情報通信関連企業の人材育成等の支援
- ✓ 本県産業のデジタル化を担う女性デジタル人材の育成

など



**とちぎ発のスタートアップの
育成**

女性が求める高い成長環境や技術力などを有し、革新的な商品やサービスの創出により県内経済の新たな原動力となるスタートアップの育成を図ります。

主な取組

- ✓ 新たなサービスの創出や社会課題解決に取り組む人材に対する創業前から創業後の各段階に応じた伴走型支援
- ✓ スタートアップ企業に変革しうる企業への専門家派遣
- ✓ 県内外での交流イベント等を通じた本県スタートアップ企業のイノベーションの促進及び機運の醸成

など



**県内大学等と連携した産業
人材の確保・育成**

県内大学等と連携しながら、産業の振興やその担い手となる人材の確保・育成に向けた仕組みづくりを進めます。

主な取組

- ✓ 学生と起業家との交流機会の創出やアントレプレナーシップ教育など、大学等におけるスタートアップエコシステムの形成支援
- ✓ 専門学校等で優れた技術・技能を身につけ地域の企業等で活躍する実践的な人材の育成支援

など

※1 Digital Transformationの略。企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確保すること。

1. とちぎに女性が希望する仕事をつくる3つの政策

(1) 女性に魅力ある雇用や産業が集まる“とちぎ”

関連するSDGsの主なゴール



②ものづくり産業等における更なる女性活躍の推進



製造業における更なる女性の活躍拡大

本県が強みとする製造業において、女性が個性や能力を十分発揮できるよう、女性の活躍促進や働く環境の整備に取り組む企業を支援します。

主な取組

- ✓ ものづくり企業における女性の活躍領域の拡大に向けた支援
- ✓ 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法における「一般事業主行動計画」の策定、認定取得等に取り組む企業への支援
- ✓ 出産・育児等を機に離職した女性の再就職に向けた職業訓練の実施

など



医療・福祉等産業における女性人材確保等の促進

医療・福祉等、女性の就業が多い産業において、女性のニーズ等を踏まえた支援を実施するなど、更なる人材の確保、活躍促進に取り組めます。

主な取組

- ✓ 介護・保育などの分野における女性向け職業訓練の実施
- ✓ 医療・介護需要の高まりを踏まえた看護職員の養成や県内定着、再就業の促進
- ✓ 女性の新規就農の促進及び女性農業者が主役となったアグリビジネスモデル創出への支援

など



理工系分野で活躍する女性の裾野の拡大

女子小・中・高校生が、アンコンシャス・バイアス※1にとらわれることなく、将来の自分をしっかりイメージして進路を選択できるよう支援します。

主な取組

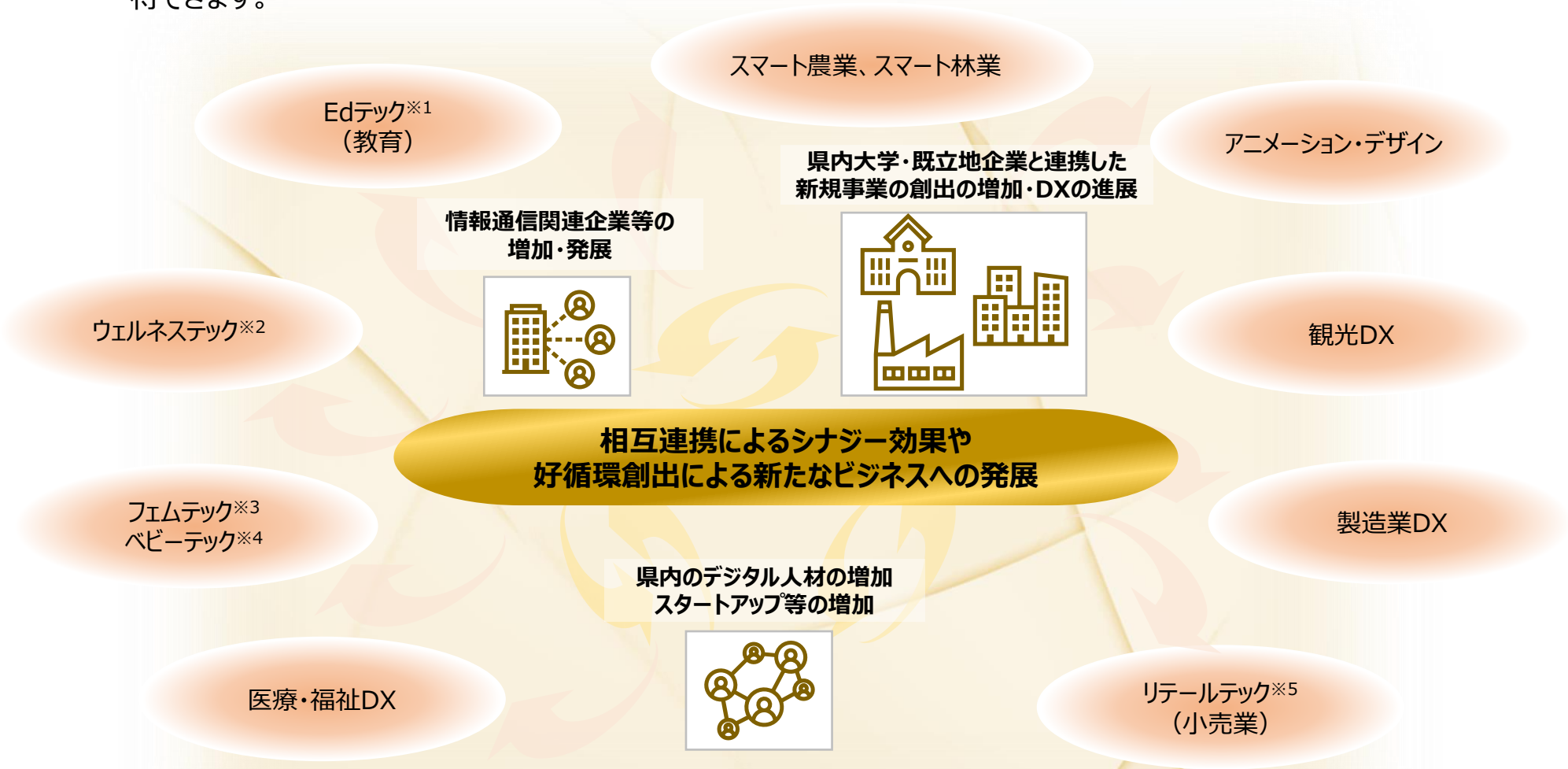
- ✓ 県内企業や大学等の理工系分野で活躍する女性ロールモデルの発信
- ✓ 女子小・中学生等を対象にした理工系分野への興味・関心を喚起する実験教室の開催
- ✓ 理工系企業等で活躍する女性トップリーダーや女性ロールモデルと女子中・高校生等との交流

など

※1 誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。

～ 新たな産業の振興等が本県産業にもたらす波及効果等のイメージ ～

- ◆ 情報通信産業の振興やスタートアップ等の育成、県内大学と連携した担い手育成等と、他の産業振興施策とを一体的に推進することで、相互連携によるシナジー効果や好循環が生まれ、新たなビジネスへの発展などにつながることを期待できます。



※1 「Education(教育)」と「Technology (科学技術)」を組み合わせた造語で、AI、IoT、VR等のテクノロジーを活用した革新的な能力開発技法のこと。

※2 「Wellness (ウェルネス)」と「Technology」を組み合わせた造語で、心も体も健康で満たされた状態 (Well-being) をかなえる技術のこと。

※3 「Female (女性)」と「Technology」を組み合わせた造語で、生理や更年期などの性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するもの。

※4 「Baby (赤ちゃん)」と「Technology」を組み合わせた造語で妊娠から始まる赤ちゃんに関する技術全般を指す。

※5 「Retail (小売り)」と「Technology」を組み合わせた造語で、実店舗で販売する小売店や Eコマース業者などの小売業者の事業管理・最適化を実現するテクノロジーソリューションのこと。

1. とちぎに女性が希望する仕事をつくる3つの政策

(2) 女性が求める働き方ができる“とちぎ”

関連するSDGsの主なゴール



① 企業における女性活躍 や働き方改革の推進

女性の経済的自立に向けた地方発のモデルを示せるよう、オール栃木体制で女性活躍を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現を促進します。

主な取組

- ✓ とちぎ女性活躍応援団の活動を通じた県全体での女性活躍への機運の醸成
- ✓ 働き方改革や女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の認定・表彰
- ✓ 企業において働き方改革を推進する担当者を対象とした講座の開催

など



② 女性が求める多様な ワークスタイルの推進

女性が能力を発揮して働くことができるよう、テレワークやワークシェアリングなど、時間や場所の自由度が高い働き方の普及・促進を図ります。

主な取組

- ✓ 女性が希望する自由度のある働き方実現に向けたデジタルワークシェアリングの推進
- ✓ 本県においてお試しでテレワークを実施する東京圏の方への助成
- ✓ 余暇を楽しみつつ仕事を行うワーケーションの推進

など



③ とも働きやとも育ての 推進

固定的な性別役割分担意識等の解消を図るとともに、男女が共に仕事・育児・家事で活躍できる環境づくりに取り組みます。

主な取組

- ✓ 男性の育児休業取得促進に向けた企業への奨励金の支給及びセミナーの開催
- ✓ 仕事と子育ての両立に向けたシンポジウムの開催等による普及啓発
- ✓ 「とも家事の日（11月22日）」を核としたキャンペーン等による、とも家事の普及と機運醸成

など

～多様な働き方の実現が女性や企業にもたらすイメージ～

- ◆ 働く場所や時間の制約を減らすなど、多様な働き方の選択肢が増えることにより、各自が希望する配分で仕事とそれ以外の活動とのバランスをとることが可能になり、生活の満足度が高まるとともに、ライフスタイルの変化にかかわらず女性が働き続けることができるようになります。
- ◆ 企業にとっても、働き続けられる女性が増えることで、人材確保につながるだけでなく、業務の着想に多様性が生まれるなど、新たな製品や事業立案などにつながる可能性が広がります。

フリーランス

家族との時間を優先したいので、フリーランスで働くことにしました。県内企業のいろいろなプロジェクトをお手伝いしています！

リモートワーク

リモートワークができるので、県内で二地域居住しています。仕事に新しい着想を得るのに役立ちますし、休日の楽しみも増えました！

新製品・新サービス開発

女性の登用が進むことで、新製品開発において、より多様な経験や価値観を交えた議論ができるようになり、新たなヒット商品が生まれました！

人材確保

社内で活躍するロールモデルとなる女性人材が増えた結果、採用活動やインターンシップでも女性から注目されるようになりました！

兼業・副業

新しい分野に挑戦したくて、まずは副業で始めました。自分に合っていたら、その分野を本業にする仕事に転職してみたいと思います！

フレックス

育児をしていますが、フレックス勤務ができ、夫も家事をしてくれるので、産休前と同じ業務で働くことにしました！

希望するスタイルで働き、仕事「も」
オフ「も」充実する社会へ

1. とちぎに女性が希望する仕事をつくる3つの政策

(3) 女性が求めるキャリアが実現できる“とちぎ”

関連するSDGsの主なゴール



① 地域の産業等を牽引する女性リーダーの育成

本県企業等で主導的な役割を担うことができる女性を育成するなど、意思決定過程への女性の参画を促進します。

主な取組

- ✓ 企業等で活躍するロールモデルとの交流等を通じた女性管理職への意欲の醸成
- ✓ 女性を対象としたリーダー育成研修等による知識と実践力を持った人材の育成
- ✓ 女性管理職の増加に向けた管理職候補の女性に対する支援

など



② 女性のキャリアアップの希望をかなえる環境整備

DX等、時代の潮流に対応した専門的な知識や能力を伸ばし、女性のキャリアアップの希望をかなえる環境を整備します。

主な取組

- ✓ 女性のデジタルスキルの向上や就労への支援
- ✓ リ・スキニング導入に向けた中小企業の経営者や従業員の意識啓発の促進及びスキル習得の支援
- ✓ とちぎ職業人材カレッジ（愛称：とちぎジョブカレ！）等による実践的な技術等の習得支援

など



起業等、女性の新たなチャレンジ支援

女性の視点を生かした起業など、女性の更なる社会進出へとつながる新たなチャレンジを支援します。

主な取組

- ✓ 女性特有の課題を踏まえた女性専門家による創業相談対応や必要な知識取得の支援
- ✓ 既存の経営資源や技術等を活かしながら、新たな事業を展開するベンチャー型事業承継の支援
- ✓ 子育て等で仕事を中断した女性への再就職等の支援

など

1. とちぎに女性が希望する仕事をつくる3つの政策

(3) 女性が求めるキャリアが実現できる“とちぎ”

関連するSDGsの主なゴール



③ 希望する仕事への就職支援



産業界との連携による県内企業への若者の就職促進

県内産業界と連携しながら、新規学卒者をはじめ、若者の県内企業への就職を促進する仕組みづくりに取り組みます。

主な取組

- ✓ 産業界等との連携による新規学校卒業者の求人・採用及び職場定着と人材育成等の促進
- ✓ 産業界と連携した奨学金返還支援制度による本県企業への就職支援

など



女性が個性を発揮して活躍できる仕事への就労支援

女性が自分の能力やスキルに不安を感じることなく、個性を発揮して活躍できるよう、女性のニーズも踏まえながら、希望する仕事への就労を支援します。

主な取組

- ✓ 就職やスキルアップのためのセミナー開催など、「とちぎジョブモール」における女性向け就労の支援
- ✓ 女性キャリアカウンセラーによる就職相談の実施
- ✓ 「とちぎ暮らし・しごと支援センター」及び「とちぎUIターン就職サポートセンター」における移住から就職までのワンストップ相談対応

など



本県企業の魅力の発信等によるUIターン就職の推進

県内外の学生等に対し、本県企業の魅力や就職情報等を効果的に発信し、本県への定着やUIターン就職を積極的に推進します。

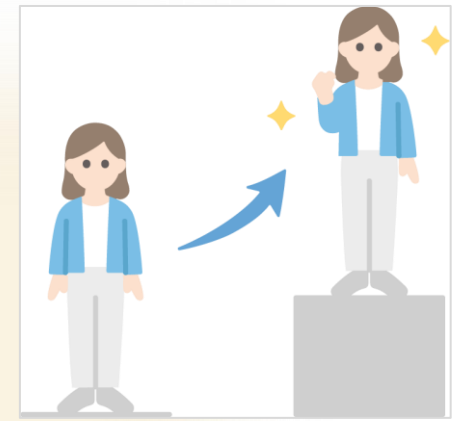
主な取組

- ✓ 県内の中学・高校生やその保護者等に向けた県内企業で活躍する女性ロールモデルの発信
- ✓ 就職を検討する高校生の保護者や生徒に対する県内企業情報の提供
- ✓ UIターン就職促進協定締結校との連携による首都圏等の学生の県内就職の促進
- ✓ 市町や企業等と連携した東京圏在住の本県出身若年層に対する地域情報の配信等のUIターン支援

など

～ 女性が多様なキャリアを実現できる社会のイメージ ～

- ◆ デジタル化の進展などに伴い、女性が求めるキャリアアップのイメージも多様化するとともに、希望する所得や働き方を実現するためのリ・スキリングの環境整備なども求められるようになってきました。
- ◆ 女性のスキルアップの機会が充実することにより、兼業・副業や起業など、自分らしいキャリアを「組み合わせで作る」ことができるようになり、本県女性の更なる活躍へとつながることが期待されます。



キャリアアップ

交流イベントで、いろいろなスタイルで管理職として活躍する女性に出会ったことがきっかけで、自分も管理職に挑戦してみることにしました。

事業承継

新しいチャレンジをしてみようと思い、事業を承継して経営者になることにしました。これまでの経験を生かして、新事業の立ち上げにも奮闘しています。

復職

子育てでキャリアが中断してしまい、復帰できるか不安でしたが、子育て中でも働ける企業が増えていて、問題なく復職できました。

リスキリング

デジタル化の波に乗り遅れたくないと思い、デジタルマーケティングのスキルを身に付けました。今は部署を異動して、商品の広報を担当しています。

スキルアップ

仕事を辞めましたが、今度は農業で頑張ってみようと思い、栃木県農業大学校で「いちご学科」に入学しました。いちご農家として再出発です。

起業

自分があったらいいなと思うサービスを提供したくて、起業しました。栃木県は女性起業家も増えてきていて、先輩起業家にも相談しやすく助かります。

2. とちぎで働く女性を呼び込み、支える2つの連携政策

(4) 住みたい・働きたいと思われる“とちぎ”

関連するSDGsの主なゴール



①とちぎで暮らし、働く魅力の発信



移住検討段階から移住後まで切れ目のない支援

移住検討段階から移住後まで切れ目のない支援体制を構築し、移住者が移住者を呼ぶ好循環を創出することにより、本県への移住を促進します。

主な取組

- ✓ 移住促進コンシェルジュの新規配置による現地アテンドや移住者フォロー等の実施
- ✓ 女性向けの移住セミナーや移住体験ツアーの実施
- ✓ 県内企業等と移住希望者のマッチング、移住支援金の活用による東京圏から県内への移住・就職等の促進
- ✓ 地域での受入体制整備による農ある暮らしを希望する都市部の若者・女性の受入促進

など



県内の若い世代におけるとちぎへの愛着や誇りの醸成

県内の若い世代に対し、本県の産業や自然、歴史・文化等について理解を深める機会を提供し、とちぎへの愛着や誇りを醸成します。

主な取組

- ✓ 「とちぎふるさと学習」を通じた小・中学生における本県の魅力等への理解促進
- ✓ 地域課題等の解決に向けた、高校生・大学生等の地域づくり活動参加の促進
- ✓ 県内大学生等に向けたとちぎで暮らし働く魅力等の効果的・効率的な発信

など

2. とちぎで働く女性を呼び込み、支える2つの連携政策

(5) 結婚や子育ての希望をかなえる“とちぎ”

関連するSDGsの主なゴール



①結婚の希望をかなえる支援の充実

民間企業・団体と連携しながら、結婚を希望する方に幅広い出会いの機会を提供するとともに、社会全体で交際進展を後押しするなど、県民総ぐるみで結婚を支援します。

主な取組

- ✓ 「とちぎ結婚支援センター」における会員登録制のマッチングシステムによる出会いの場の創出
- ✓ 若者のライフデザインを支援するためのワークショップや講座等の実施
- ✓ 「とちぎ結婚支援コンシェルジュ」を活用した結婚応援企業・団体の新規開拓や企業間交流会の開催促進
- ✓ 本県の魅力的な地域資源等を活用した婚活イベントの開催
- ✓ スポーツ団体や観光施設、企業等との連携による交際進展の支援

など



②妊娠から子育て期まで切れ目のない支援の充実

県民が安心して子どもを生み、育てることができ、子どもが健やかに成長することができる地域社会の実現を目指します。

主な取組

- ✓ 先天性代謝異常等検査の対象疾患の拡大や不妊・不育専門相談センターにおける相談の実施など、安心して妊娠・出産ができる保健・医療体制の充実
- ✓ こども・妊産婦医療費助成事業や産後ケア事業を実施する市町への助成
- ✓ 企業との連携による協賛品の配布など、子育て世帯への支援の充実
- ✓ 第2子の保育料免除や、多子世帯における経済的負担の軽減
- ✓ 移住者向け子育て関連情報も掲載した子育てポータルサイトの構築

など

本戦略の成果指標

- ◆ 本戦略では、下記のとおり成果指標を設定し、その目標達成に向け、取り組んでいきます。
- ◆ なお、成果指標の目標値については、現時点では、「とちぎ未来創造プラン」等の計画期間と整合を図り、令和7（2025）年度までの数字を設定しますが、今後、次期プラン等の策定経過を踏まえながら、令和12（2030）年度までの目標値の再設定や、追加する施策等に関する新たな成果指標の設定を行います。

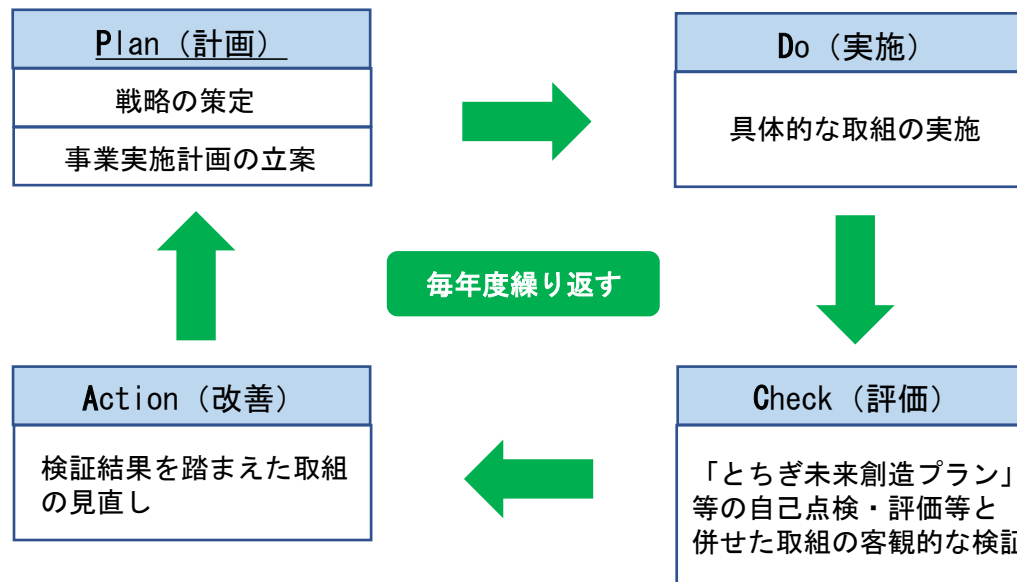
政策	成果指標	出典	現状値	目標値
1. とちぎに女性が希望する仕事をつくる3つの政策				
(1)女性に魅力ある雇用や産業が集まる“とちぎ”	情報通信業（「情報サービス業」及び「インターネット付随サービス業」）の売上高	総務省・経済産業省「経済構造実態調査」	736億円 【R2(2020)】	993億円 【R6(2024)】
	男女生き生き企業認定企業数	男女共同参画に関する年次報告	280社 【R4(2022)】	400社 【R7(2025)】
(2)女性が求める働き方ができる“とちぎ”	テレワーク（在宅勤務）実施率	栃木県「労働環境等調査」	17.1% 【R4(2022)】	35.0% 【R7(2025)】
	男性の育児休業取得率	栃木県「労働環境等調査」	28.7% 【R3(2021)】	45.0% 【R6(2024)】
(3)女性が求めるキャリアが実現できる“とちぎ”	育成した女性デジタル人材の就業数	栃木県産業労働観光部集計	0人 【R4(2022)】	270人 【R7(2025)】
	UIターン就職促進協定締結校における本県への年間就職者数	栃木県産業労働観光部集計	1,054人 【R4(2022)】	1,250人 【R7(2025)】
2. とちぎで働く女性を呼び込み、支える2つの連携政策				
(4)住みたい・働きたいと思われる“とちぎ”	都道府県間人口移動数（日本人女性 20～39歳）	総務省「住民基本台帳人口移動報告」	-1,542人 【R5(2023)】	-922人 【R7(2025)】
	県内大学生・短大生の県内就職率	栃木県総合政策部集計	44.8% 【R4(2022)】	50.0% 【R7(2025)】
(5)結婚や子育ての希望をかなえる“とちぎ”	婚姻率（人口千人対）	厚生労働省「人口動態統計」	3.8 【R4(2022)】	上昇を目指す 【R7(2025)】
	妊娠・出産について満足している者の割合	こども家庭庁母子保健課調査	89.5% 【R3(2021)】	93.0% 【R7(2025)】

(1) 関係機関との連携

- ◆ めざす将来像「自分らしいキャリアや働き方の希望がない、女性も企業も輝く“とちぎ”」を実現するためには、女性を取り巻く多様で複雑な課題に対して、様々な主体が連携・協働して、取組を進めていくことが重要です。
- ◆ 「G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」における日光声明の趣旨も踏まえながら、市町、県民、企業、民間団体、高等教育機関等とともに、オール栃木体制で取組を展開していきます。

(2) PDCAの整備

- ◆ 本戦略で掲げた成果指標の達成状況や取組の進捗状況等については、一体的に推進する「とちぎ未来創造プラン」や「とちぎ創生15戦略（第2期）」、「新とちぎ産業成長戦略」等の点検・評価のプロセスと併せて、適切に把握・検証した上で、継続的に取組の見直しと改善を図っていきます。





栃木県産業労働観光部産業政策課
〒320-8501 栃木県宇都宮市埴田1-1-20
TEL 028-623-3203
<https://www.pref.tochigi.lg.jp/>