

令和2年10月8日

## 「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画」 の計画期間の延長について

### 1 延長期間

計画期間（平成28年度～令和2年度）を1年半延長する。

### 2 延長理由

- ・新型コロナウイルス感染症の影響による社会情勢の大きな変化を踏まえ、withコロナ社会における県内企業等のニーズに合った施策を次期計画に反映させるため
- ・女性の職業生活における活躍推進において重要な指標となる「管理的職業従事者に占める女性の割合」などに関する令和2年国勢調査の結果が令和4年5月頃に公表予定とされていることから、この結果を次期計画に反映させるため

# 清流の国ぎふ女性の活躍推進計画

平成29年3月

岐阜県



# 目 次

## 本編

I	はじめに	1
1	計画の趣旨・位置付け	
2	計画期間	
II	女性を取り巻く本県の現状と課題	2
1	現状	
	(1) 性別による役割分担意識	
	(2) 女性の労働力率	
	(3) 女性の管理職比率など	
2	県民のニーズ	
3	課題	
III	女性の活躍推進に関する施策の展開	5
1	女性の活躍推進に向けた組織風土づくり	
2	ワーク・ライフ・バランスの実現、働き方改革の推進に向けた環境整備	
3	女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援	
IV	推進体制	9
V	数値目標	10

## データ編

- (1) 女性の活躍推進に向けた組織風土づくり . . . . . 1
  - 性別による役割分担意識
  - 女性が職業に就くことについての考え方
  
- (2) ワーク・ライフ・バランスの実現、働き方改革の推進に向けた環境整備 . . . 3
  - 女性の労働力率
  - 女性の有業率
  - 女性の潜在的な労働力
  - (参考) 女性の年齢階級別就業形態
  
- (3) 女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援 . . . . . 5
  - 女性の活躍推進に関する取組状況について
  - 女性の管理職比率
  - 女性の社長比率
  
- (その他：県民のニーズ) . . . . . 8
  - 女性の活躍のために県に期待すること
  - 離職した女性が再び働くために必要な支援

# I はじめに

## 1 計画の趣旨・位置付け

男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成 11 年に、男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という。）が制定された。

基本法では、形式的な平等にとどまらず実質的な機会の平等を推進することが求められているが、女性の活躍の現状を見ると、未だ、いわゆる M 字カーブの問題が解消されず、女性の管理職比率は低い水準に留まっているなど、特に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る。

こうした状況を踏まえ、国は、急速に少子高齢化が進み、労働力不足が懸念される中、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが喫緊の課題であるとし、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、平成 27 年に、「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。）を制定し、平成 28 年 4 月から本格施行されたところである。

一方、本県の状況を見れば、女性の潜在的な労働力は 10 万人と推定されている。また、M 字カーブの状況や女性管理職比率などの比較でも、全国と比べて職業生活における女性の活躍は遅れていると言わざるを得ない状況にある。

こうしたことから、本県において、女性の多様な生き方を尊重しながら、女性がさらに活躍できるよう、性別による役割分担意識の解消や、あらゆる分野における女性の参画拡大を進めるとともに、女性が仕事と子育てや介護等を両立できる環境の整備などを強力に進めていくため、「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画」（以下「本計画」という。）を策定するものである。

本計画は、女性活躍推進法第 6 条の規定による「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」に位置付ける県計画であるが、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、本計画を通じて、女性の活躍推進を加速していく。

## 2 計画期間

計画期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とする。

## Ⅱ 女性を取り巻く本県の現状と課題

### 1 現状

#### (1) 性別による役割分担意識

本県が実施した「男女共同参画に関する県民意識調査」<sup>(※1)</sup>において、「性別によって男女の役割を決める考え方についてどう思うか」を尋ねたところ、「男女とも仕事をし、家事・育児・介護も分かち合う」が、「男は仕事、女は家庭」等を上回って最も高い(77.1%)が、男女別にみると男性68.5%、女性84.2%と15.7ポイントの差が見られた。

このことから、本県では、性別による男女の役割分担意識の解消が進んできてはいるものの、男性側には根強く残っていることがうかがえる。

また、女性が職業に就くことについての考え方は、「子どもができて職業を続ける方がよい」が、全国<sup>(※2)</sup>では47.5%であるのに対して、本県では26.8%であり、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」が、全国では30.8%、本県では44.0%となっている。このことから、本県においては、全国と比べて女性の継続就業を望まない傾向が大きいことがうかがえる。

※1 岐阜県「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成24年)

※2 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成24年)

#### (2) 女性の労働力率

女性の労働力率については、全国、本県ともに年々増加傾向にあるが、年齢別にみると、30歳代で減少し、その後再び上昇するM字カーブを描いている。本県の労働力率は、全国と比較すると、「15～24歳」では全国より高く、「25～34歳」では全国より低くなり、「35～74歳」で再び全国より高くなる、言わば、深いM字カーブを描いており、出産・子育て期において一旦離職する女性の割合が、全国と比較して高い結果となっている<sup>(※3)</sup>。

このことは、前述の女性の継続就業を望まない傾向とも合致しているものと考えられる。

本県では、女性の有業率が全国6位と高位にある中で、就業を希望しているものの育児や介護等を理由に働いていない女性が、10万人いると推定されており、これら10万人の女性の希望の実現を図ることが必要である<sup>(※4)</sup>。

※3 総務省「国勢調査」(平成22年)

※4 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

### (3) 女性の管理職比率など

本県の総就業者に占める女性の割合は43.6%であり、全国平均42.8%と比べ働いている女性の割合は高いが、「管理的職業従事者」に占める女性の割合は11.4%と、全国で最も低い<sup>(※3)</sup>。

また、本県における女性の社長比率は8.0%であり、全国最低である。(全国平均11.9%)<sup>(※5)</sup>。

本県が実施した「岐阜県女性の活躍推進に関する調査」<sup>(※6)</sup>において、県内企業に対して「女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍推進について、どう考えますか。」と尋ねたところ、「どちらかといえば必要」が50.1%、「必要」が34.6%となった。

しかし、「管理職候補者のリストアップ、積極的登用、意識喚起のための研修実施」については、「予定なし」が45.7%となった。その他、「モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知」については、「予定なし」が71.7%、「女性同士のネットワーク構築」については、「予定なし」が71.1%となった。

また、女性の採用について、女性が少ない職種に対して積極的な採用・配置を行うか尋ねたところ、「予定なし」が47.1%と最も高かった。

これらのことから、県内企業において、女性活躍推進に対する一定の理解はあるものの、女性管理職養成や女性同士のネットワーク構築に対する取組みや女性の参画が少ない分野での採用については消極的であることが浮き彫りとなった。

※5 2015(株)東京商工リサーチ調べ

※6 岐阜県女性の活躍推進に関する調査(平成27年)

## 2 県民のニーズ

(子育て支援施設等の整備・充実)

本県が実施した「岐阜県女性の活躍推進に関する調査」によると、「女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍推進のために、岐阜県にどのような取組みを期待しますか。」という設問に対して、「子育て環境(保育所等)を整備する」が45.4%と最も高かった。

また、「出産などで一旦離職した女性が、再び働くためには、どのような支援が必要だと考えますか。」という設問に対しては、「普段、子どもを預けられる施設(事業所内保育所を含む)」が66.3%と最も多く、次いで「子



どもが病気の時などに預けられる施設」が 58.6%と、子育て支援施設・サービスの整備、充実を求める声が多かった。「女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと」についての設問でも、同様の声が多かった。

(女性のキャリア形成の支援等)

「女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍推進のために、岐阜県にどのような取組みを期待しますか。」という設問に対して、「取組企業への助成を行う」(25.6%)や、「女性の継続就労・キャリア育成に関する情報提供、情報発信を行う」(20.5%)を期待する声があった。

また、企業からは「社内に女性のロールモデルがいないため、女性同士で気軽に交流・相談できる場があるとよい。」という意見も寄せられた。

(相談体制の充実)

「出産などで一旦離職した女性が、再び働くためには、どのような支援が必要だと考えますか。」という設問に対して、「再就職について、気軽に相談できる窓口」が 50.4%、「仕事と家庭が両立しやすい企業情報の提供」が 45.5%、「就業と保育の相談が一体的にできる窓口」が 33.3%の順となり、仕事と家庭を両立していくために必要となる情報のワンストップサービスを望む意見が多い結果となった。

### 3 課題

こうした現状や県民のニーズから、本県の女性活躍に関する課題は、

- (1) 女性の活躍と働き方改革の推進に向けた組織風土づくりができていない。
- (2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）ができる環境が整備されていない。
- (3) 女性の希望に応じたキャリアアップの支援（人材発掘、能力開発）ができていない。

という主に3つの点に整理できると考えられる。

そこで、これらの課題に対して次の3つの柱で施策を展開し、女性の活躍を加速していくこととする。

- ① 女性の活躍推進に向けた組織風土づくり
- ② ワーク・ライフ・バランスの実現、働き方改革の推進に向けた環境整備
- ③ 女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援

### Ⅲ 女性の活躍推進に関する施策の展開

#### 1 女性の活躍推進に向けた組織風土づくり

前述のとおり、男女の役割分担意識が特に男性側に根強く残っており、女性のキャリア意識や昇進意欲への影響はもちろんのこと、男性中心の働き方を前提とした長時間労働の慣行をもたらす要因となっている。

このため、トップなどの意識改革を図りながら、女性の活躍と長時間労働の是正など働き方改革の推進に向けた組織風土づくりを促進する。

(具体的な取組み)

##### (1) トップの意識改革、女性人材の登用を経営戦略とする姿勢の明確化

- 女性の活躍推進サミットの開催
- 「清流の国ぎふ女性の活躍推進会議」での企業経営者等の講話、意見交換
- 各企業団体主催の経営者向けセミナー開催の促進
- 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による計画の着実な実現促進
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定促進  
(努力義務とされている常時雇用する労働者数300人以下の中小企業)
- 社員の感じる課題、現場の声を吸い上げる仕組みづくり
  - ・現場の社員が感じている課題を吸い上げて、働き方の改革につなげる仕組みを構築している企業の事例を共有

##### (2) 男性の意識を変え、女性を育成できる管理職を増やす

(管理職や人事部門を対象にイクボスの理念を普及・拡大)

- イクボス養成講座(経営者・人事担当責任者・管理職向け)の開催
- エクセレント企業経営者に学ぶ学習会の開催
- 企業内研修の開催、同研修への講師(社会保険労務士等)の派遣
- 女性管理職の発掘、育成手法を共有するため、女性管理職登用の優れた実践事例の共有、普及

##### (3) 社会全体の気運醸成

- 女性の活躍推進サミットの開催(再掲)
- 各企業団体主催の経営者向けセミナー開催の促進(再掲)
- セクハラ、マタハラ等がなく、就業を継続しやすい職場づくりに向けた意識啓発

## 2 ワーク・ライフ・バランスの実現、働き方改革の推進に向けた環境整備

本県では、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性の潜在的な労働力は、10万人と推定されている。

このため、意に添わない離職を防止するとともに、再就職したいという女性の希望を叶えることにより、M字カーブの底上げを図る必要がある。

そこで、結婚、出産、子育て、介護など女性のライフイベントに応じたワンストップによる支援体制の整備、男性の家事・育児・介護等への参画の促進、ひとり親家庭のサポート等を行うことにより、ワーク・ライフ・バランスの実現と働き方改革の推進に向けた環境を整備する。

(具体的な取組み)

### (1) 働き方改革、ワーク・ライフ・バランス環境の提供

- 「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」(旧称・岐阜県子育て支援エクセレント企業)の普及・拡大
  - ・エクセレント企業の拡大に向け、認定を目指す企業への応援助成金等による支援
  - ・「働き方改革」を促進するため、認定企業のブラッシュアップに向けて、個別企業のコンサルティングを行うほか、認定企業交流会を開催
  - ・エクセレント企業の人材確保に向け、認定企業限定のインターンシップ、認定企業合同企業説明会の開催等による支援
  - ・エクセレント企業の柔軟な雇用形態や育休復帰支援制度など、優良事例を紹介
  - ・エクセレント企業経営者に学ぶ学習会の開催(再掲)
  - ・企業内研修の開催、同研修への講師(社会保険労務士等)の派遣(再掲)

### (2) 男性の育児休業、家事・育児参画の推進

- 男性の育児休業、家事・育児参画の推進に向けた企業内研修の開催、講師派遣
- 岐阜県版父子手帳「パパスイッチオン!」の作成・配付

### (3) 就労・子育ての不安解消

- 就労・子育ての不安解消、再就職を支援するキャリアデザイン講座の実施
- 女性の活躍支援センターのワンストップ相談窓口の充実、伴走型支援

- ・女性の活躍に関する他の相談機関との連携強化
- ・子育て支援拠点をはじめとした県内市町村との連携強化
- 子育て女性社員交流会の開催、普及
  - ・企業ごとの子育て女性社員交流会（経験者を含む。）の開催、地域での合同交流会の開催
- 育休復帰支援制度の充実
  - ・育児休業中の社内情報の提供や、復帰直前の上司を交えた面談等の実践事例の紹介
- 子育てや再就職等の講座、女性に対する支援策などを女性の活躍を応援するポータルサイト「ぎふジョ！」において情報発信

#### （４）子育て支援サービスの環境整備

- 第２子以降の放課後児童クラブ利用料の減免
- 第３子以降の保育料無償化、多子世帯の病児・病後児保育利用料の無償化
- 保育所等の整備促進、保育士の確保支援
- 放課後児童クラブの整備促進、放課後児童支援員等の養成
- 地域の実情に応じた病児保育の実施体制の整備促進
- 地域で子育てを支援するファミリー・サポート・センターの実施体制の整備促進
- 事業所内保育所の先進事例や支援制度に関する合同説明会の開催等、事業所内保育所の整備促進

#### （５）女性を励まし、自信を持たせる仕掛けづくり

- 若手社員に対するキャリアデザイン講座
  - ・男性も含めた若手社員に対して、正社員であることの経済的メリットや、出産・育児を経験しても継続して働き、管理職としても十分にやっていけることを理解して、自身のキャリアデザインを行う研修を開催
- 育児休業復帰者に対する合同企業研修
  - ・復帰して長く勤務するための「覚悟」と「感謝」を、育児休業復帰者に伝える合同研修の開催
- ひとり親家庭に対するサポート
  - ・ひとり親家庭等就業・自立支援センターなどによる支援の充実

### ３ 女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援

本県では、女性の管理職比率や社長比率が全国最低である。中小企業に

においては、社内に女性のロールモデルがないという声も多く聞かれることから、これらの企業に対し、女性の登用がなされるよう支援していく。

また、意欲ある女性に対するキャリアアップのための研修や、ロールモデルとの交流機会の提供などにより、キャリアアップの支援に取り組むとともに、農林業や建設業など女性の経営者や就業者が少ない分野での女性の活躍の支援に取り組む。

## （具体的な取組み）

### （１）女性を支援し、鍛える仕掛けづくり

#### ○女性自身の意識改革

- ・民間企業における女性幹部の養成研修（女性社員活躍推進セミナー）の開催

意欲ある女性が、将来、企業の中核を担う人材となるために必要な幅広い視野、実践的スキルを身につける研修の実施

- ・ステップアップをめざす女性を対象としたキャリアアップ講座の開催

#### ○ロールモデルとの交流会、研修会

業種、世代を超えた幅広い層を対象とする、県内で活躍する女性ロールモデルとの交流会

- ・岐阜で活躍する女性と学生との交流会の開催
- ・岐阜で活躍する女性の交流会、研修会の開催

#### ○女性を鼓舞するメンター制度の導入、普及

- ・社内の別所属の上司によるメンター（指導者）制度実践企業の事例紹介、模擬面接

#### ○女性管理職の発掘、育成手法を共有するため、女性管理職登用の優れた実践事例の共有、普及（再掲）

#### ○若手社員に対するキャリアデザイン講座（再掲）

- ・男性も含めた若手社員に対して、正社員であることの経済的メリットや、出産・育児を経験しても継続して働き、管理職としても十分にやっていけることを理解して、自身のキャリアデザインを行う研修を開催

#### ○育児休業復帰者に対する合同企業研修（再掲）

- ・復帰して長く勤務するための「覚悟」と「感謝」を育児休業復帰者に伝えるとともに、受け入れる上司や同僚の理解促進も図る合同研修の開催

#### ○岐阜県で活躍する女性の情報発信

- ・新聞、テレビをはじめ、子育て支援情報誌、女性の活躍を応援するポータルサイト「ぎふジョ!」やSNSの活用による、県内で活躍する女



性や先駆的な取組みを行っている企業の優良事例、関連講座やセミナー情報の一元的な発信

○女性の活躍支援センターの充実

- ・岐阜県女性の活躍支援センターにおける企業向け支援体制の充実
- ・関係機関と連携し、起業やNPO法人立ち上げを希望する女性を支援

○女性の経営者や就業者が少ない分野への支援

- ・女性の農業者を対象とした経営力育成研修及び出前講座の開催
- ・県内で活躍している女性ロールモデル、建設業界の女性技術者などの交流会の開催

○「女性の人材バンク」の構築促進

- ・業種・職種別等の女性人材バンク構築の促進

## IV 推進体制

本県における女性活躍をさらに進めていくため、新たに各界の代表者等を構成員とする「清流の国ぎふ女性の活躍推進会議」を設置し、女性の活躍推進に係る県全体での取組みの方向性の合意形成や女性の活躍推進に関する取組状況の評価・検証、それを踏まえた施策の検討を行うこととする。

また、本計画の実施状況等について意見をいただくとともに、本会議で合意された施策については必要の都度、本計画に反映する。これにより、本計画のPDCA<sup>(※7)</sup>を推進するものとする。

さらに、本会議には、当県の女性活躍を推進していくために必要な施策を検討するため、「M字カーブ底上げ検討委員会」、「女性管理職登用検討委員会」、「女性の活躍総合支援体制検討委員会」<sup>(※8)</sup>を設置する。

なお、本会議は女性活躍推進法第23条の協議会として位置付ける。

※7 PDCA…計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のこと。

※8 ①M字カーブ底上げ検討委員会

- ・25歳～34歳の女性のM字カーブを全国平均まで引き上げる。
- ・そのため、「ワークライフバランスの推進」「就労・再就職支援」「男性の家事・育児参加」などについての施策を検討し、推進会議に提言する。

②女性管理職登用検討委員会

- ・女性管理職比率を全国最下位から全国中位以上に引き上げる。
- ・そのため、「組織トップや上司の意識改革」「人材育成」「働く女性のネットワークづくり」についての施策を検討し、推進会議に提言する。

③女性の活躍総合支援体制検討委員会

- ・結婚・出産・子育て・再就職・両立・介護などのライフイベントについて、各地に分散している相談窓口を集約して、ワンストップによる支援を行うための体制を検討し、推進会議に提言する。

## V 数値目標

### (1) 女性の活躍推進に向けた組織風土づくり

○岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業（旧称・岐阜県子育て支援エクセレント企業）の認定数

55社（H27年度末） → 150社（H31年度末）

<目標数値設定の考え方>

過去最高の認定数である25社を基準とし、H31年度末までの3年間で75社以上の新規認定と試算し、150社認定を目標値として設定

○岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業（旧称・岐阜県子育て支援企業）登録数

2,613社（H27年度末） → 3,300社（H31年度末）

<目標数値設定の考え方>

第3次岐阜県少子化対策基本計画及び「清流の国ぎふ」創生総合戦略においてすでに設定されている目標値を設定

○週労働時間60時間以上の男性雇用者の割合

男性14.6% → 男性5.0%  
(H24就業構造基本調査) (H34就業構造基本調査)

<目標数値設定の考え方>

- ・国の第4次男女共同参画基本計画において設定されている数値を引用して設定
- ・H24年調査時の都道府県別順位…23位（全国平均15.8%）

### (2) ワーク・ライフ・バランスの実現、働き方改革の推進に向けた環境整備

○男性の育児休業取得率

1.9% → 5.0%  
(H27岐阜県育児休業等実態調査) (H32岐阜県育児休業等実態調査)

<目標数値設定の考え方>

第3次岐阜県少子化対策基本計画においてすでに設定されている目標値を設定

### ○25 歳から 34 歳の女性の労働力率

72.0% → 83.9%  
(H22 国勢調査) (H32 国勢調査)

#### <目標数値設定の考え方>

- ・少なくとも全国平均レベルとするため、H32 の全国平均を推計し目標値として設定
- ・H22 年調査時の都道府県別順位…35 位 (全国平均 73.7%)

## (3) 女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援

### ○女性管理職の比率

11.4% → 18.2%  
(H22 国勢調査) (H32 国勢調査)

#### <目標数値設定の考え方>

- ・少なくとも全国中位以上レベルとするため、H32 の全国平均を推計し目標値として設定
- ・H22 年調査時の都道府県別順位…46 位 (長野県同率、全国平均 14.0%)

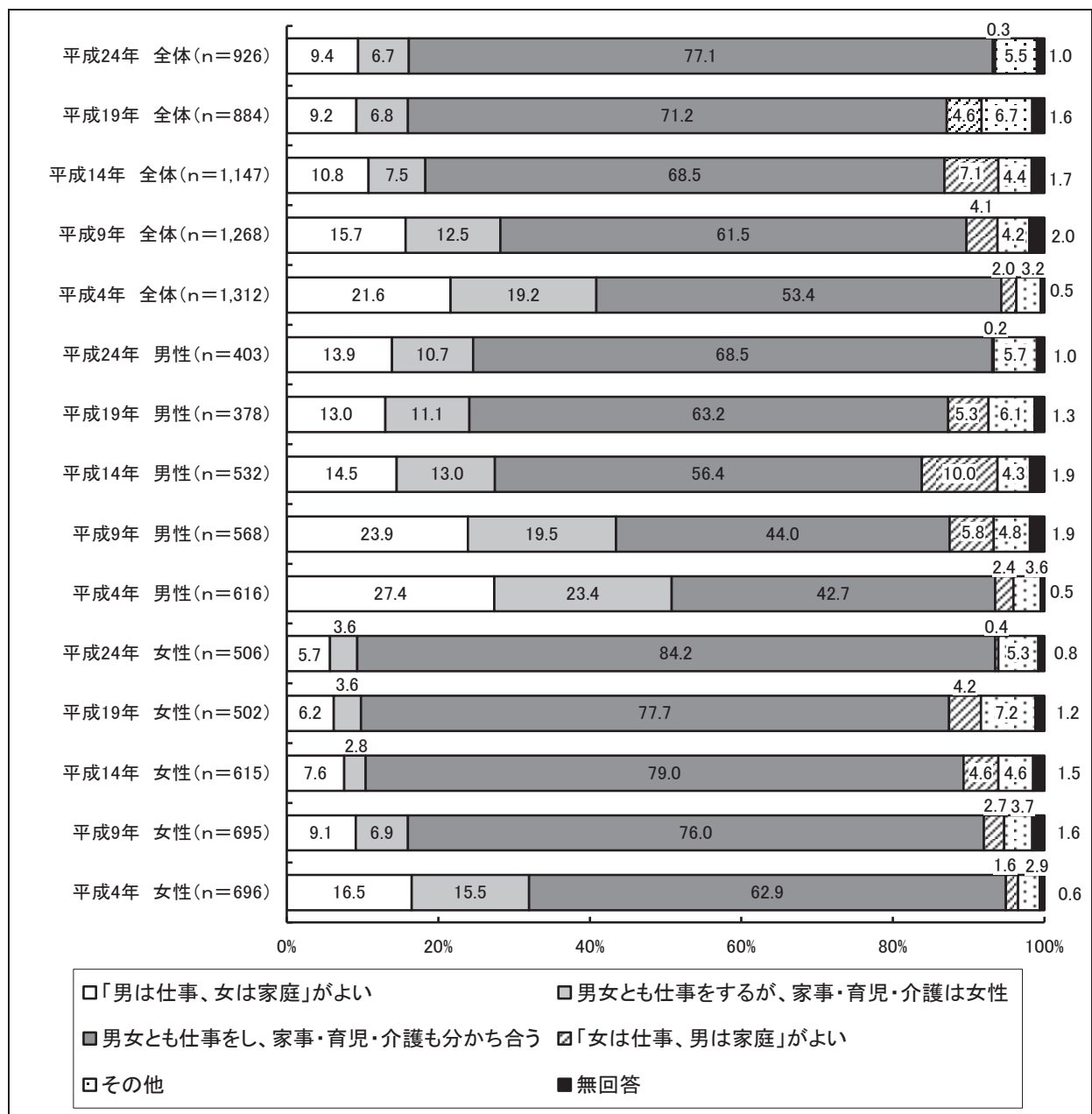


# 岐阜県女性の活躍に関するデータ

## (1) 女性の活躍推進に向けた組織風土づくり

### ■性別による役割分担意識（本編2頁関係）

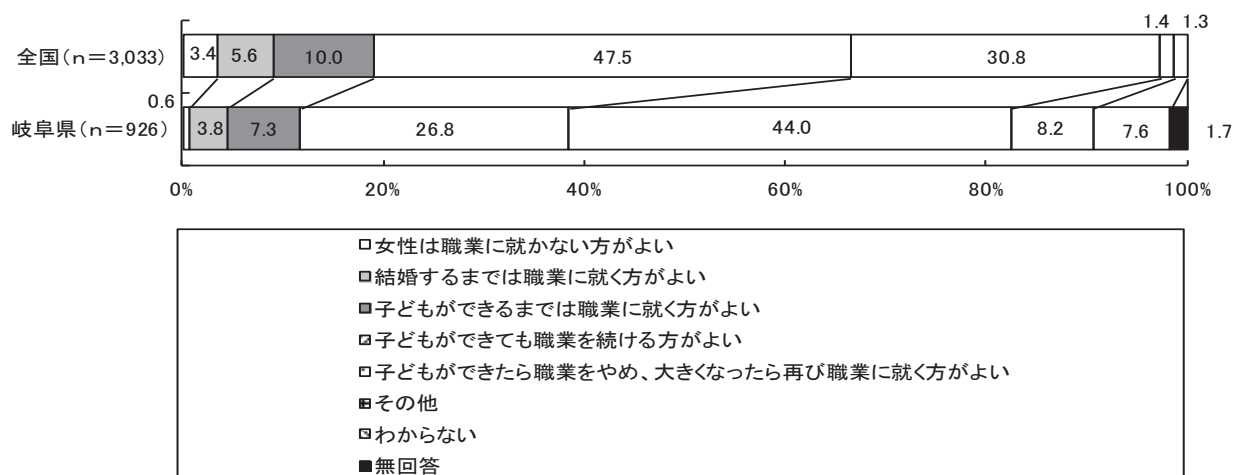
「性別によって男女の役割を決める考え方についてどう思うか」を尋ねたところ、「男女とも仕事をし、家事・育児・介護も分かち合う」が、「男は仕事、女は家庭」等を上回って最も高い（77.1%）が、男女別にみると男性68.5%、女性84.2%と15.7ポイントの差が見られた。



出典：県女性の活躍推進課「男女共同参画に関する県民意識調査（平成24年）」

## ■女性が職業に就くことについての考え方（本編2頁関係）

「子どもができてでも職業を続ける方がよい」が、全国では47.5%であるのに対して、本県では26.8%であり、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」が、全国では30.8%、本県では44.0%となっている。



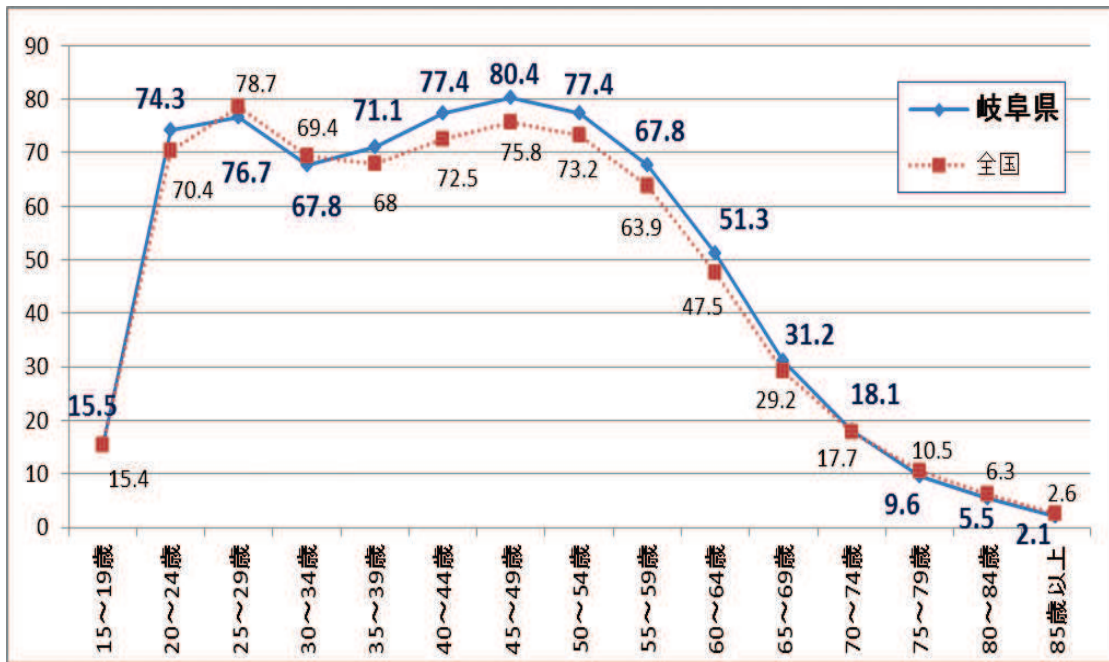
出典：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（平成24年）」

県女性の活躍推進課「男女共同参画に関する県民意識調査（平成24年）」

## (2) ワーク・ライフ・バランスの実現、働き方改革の推進に向けた環境整備

### ■女性の労働力率（本編2頁関係）

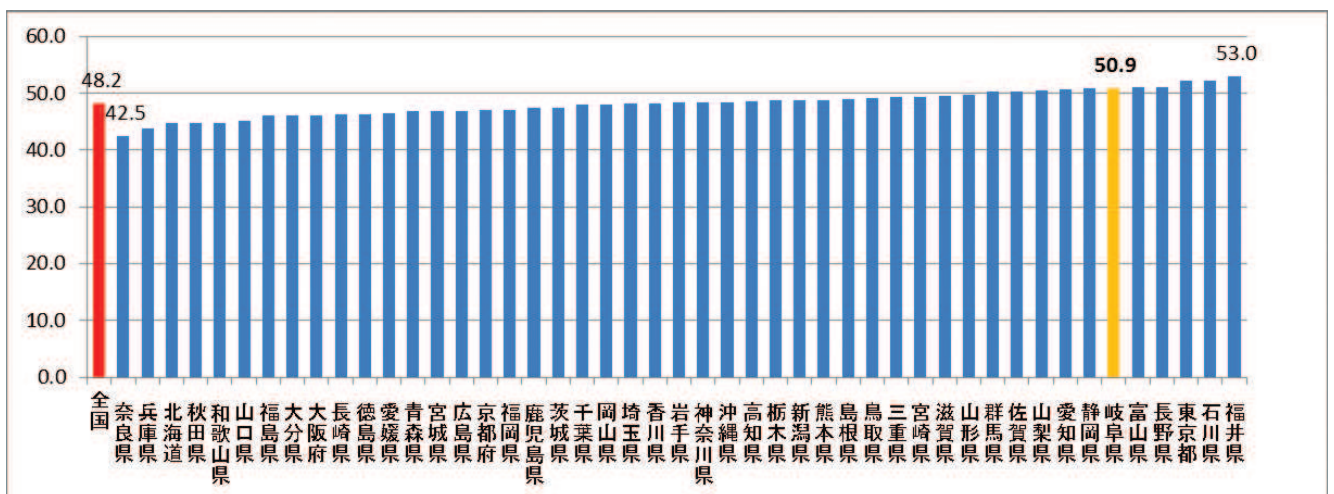
本県の労働力率は、全国と比較すると、「15～24歳」では全国より高く、「25～34歳」では全国より低くなり、「35～74歳」で再び全国より高くなる、言わば、深いM字カーブを描いており、出産・子育て期において一旦離職する女性の割合が、全国と比較して高い結果となっている。



出展：総務省「国勢調査」（平成22年）

### ■女性の有業率（本編2頁関係）

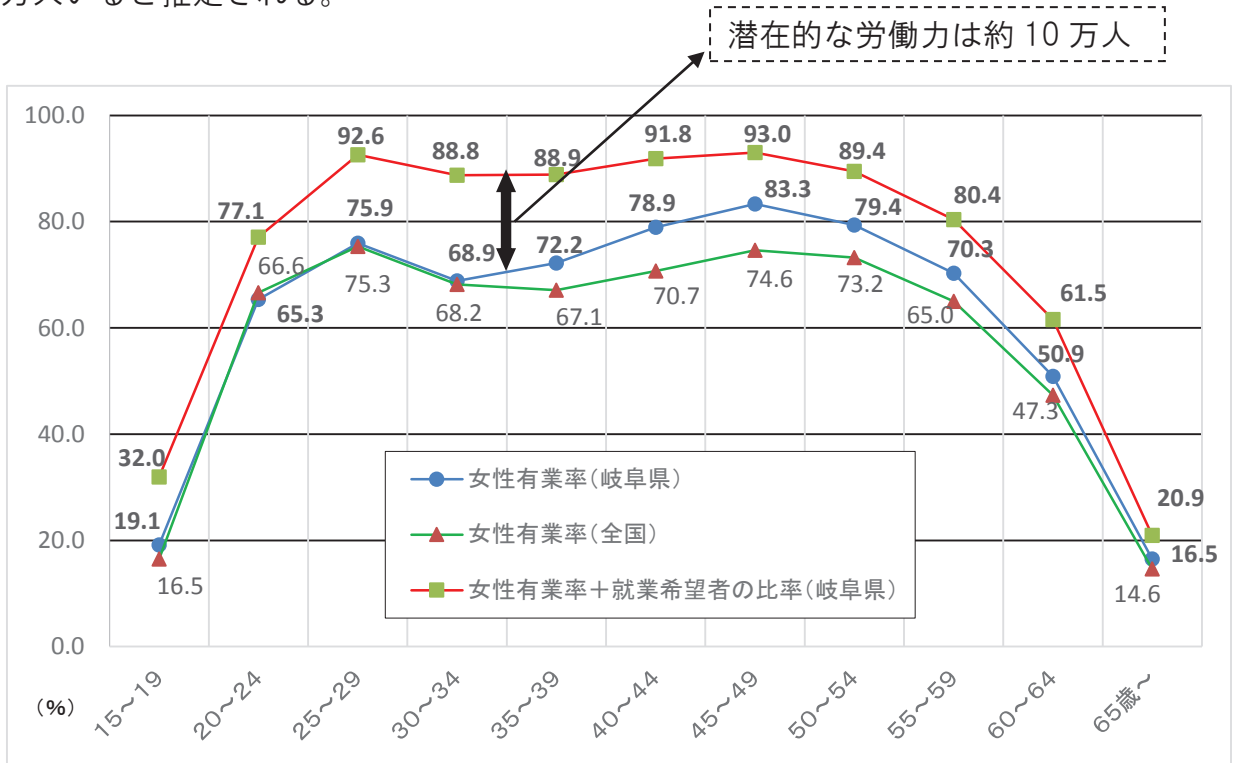
本県の有業率は全国6位と高位にある。



出展：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）

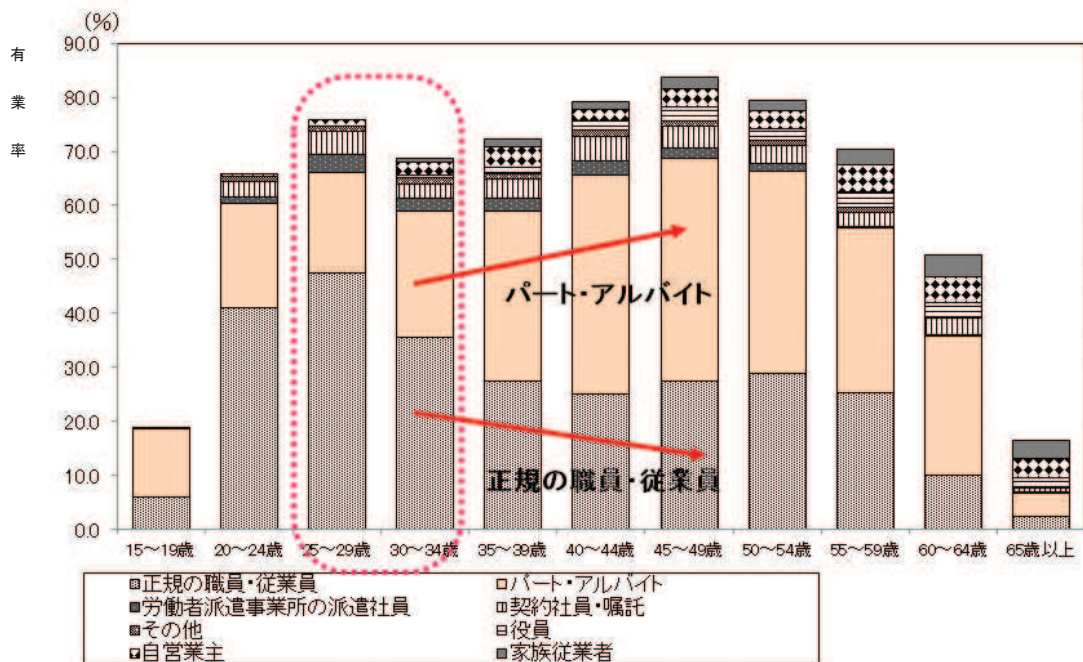
## ■女性の潜在的な労働力（本編 2 頁関係）

就業を希望しているものの育児や介護等を理由に働いていない女性が、県内に 10 万人いると推定される。



## （参考）女性の年齢階級別就業形態

本県では、20 歳から 34 歳までの女性の各年齢階級で正規の職員・従業員がそれぞれ半数以上であるが、35 歳以上では非正規、特にパート・アルバイトの割合が高い。



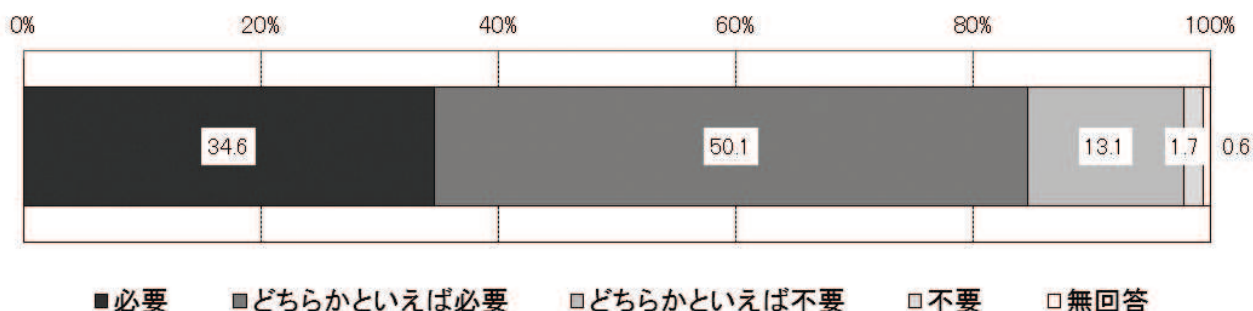
以上、出展：総務省「就業構造基本調査」（平成 24 年）

### (3) 女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援

#### ■女性の活躍推進に関する取組状況について（本編3頁関係）

県内企業に対して「女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍推進について、どう考えますか。」と尋ねたところ、「どちらかといえば必要」が50.1%、「必要」が34.6%となった。

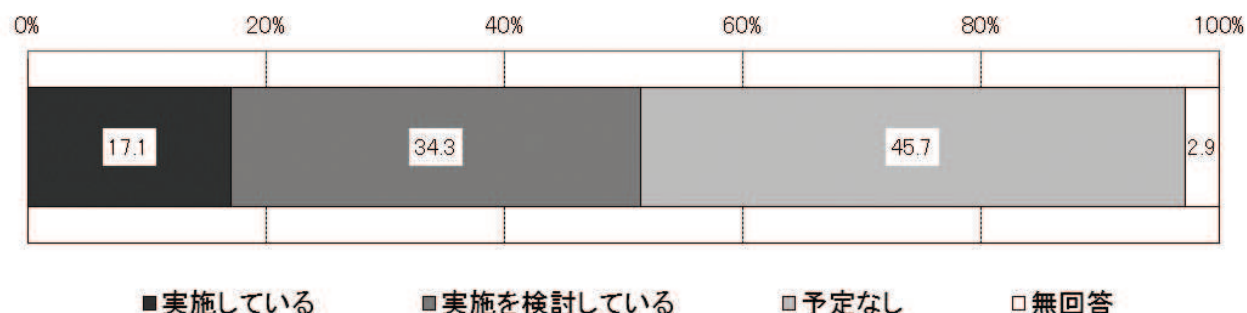
回答者数(n = 665)



#### ① 管理職候補者のリストアップ、積極的登用、意識喚起のための研修実施

「管理職候補者のリストアップ、積極的登用、意識喚起のための研修実施」については、「予定なし」が45.7%となった。

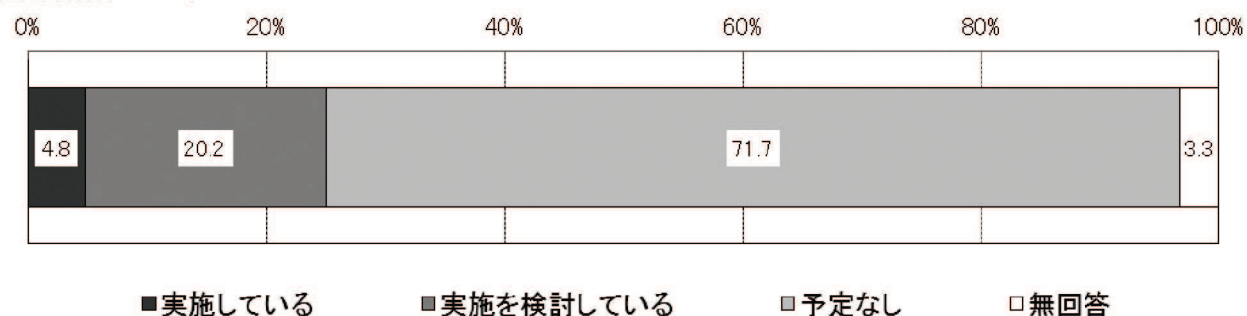
回答者数(n = 665)



#### ② モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知

「モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知」については、「予定なし」が71.7%となった。

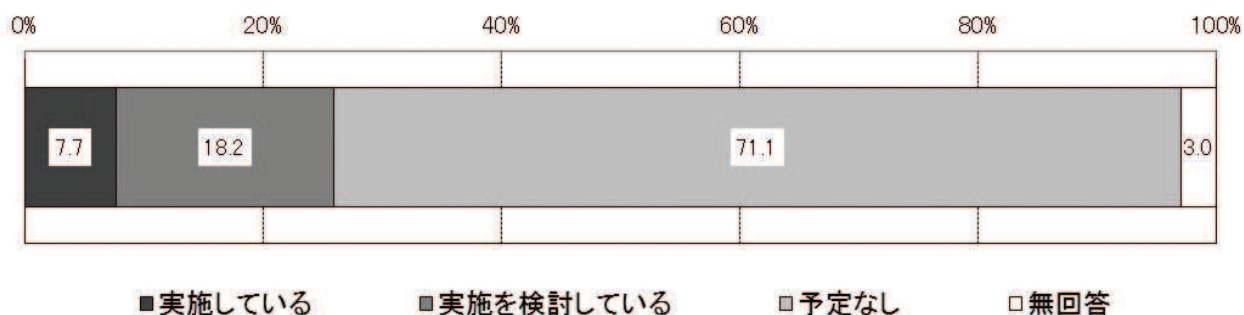
回答者数(n = 665)



### ③ 女性同士のネットワーク構築

「女性同士のネットワーク構築」については、「予定なし」が71.1%となった。

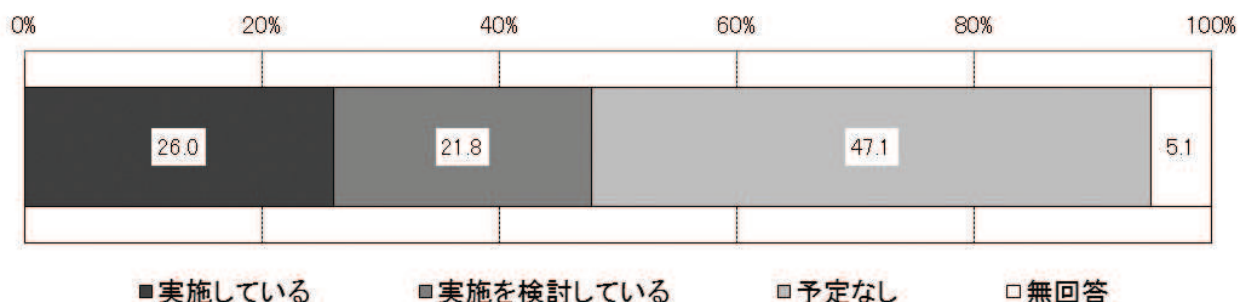
回答者数(n=665)



### ④ 女性が少ない職種への積極的な採用・配置

「女性が少ない職種への積極的な採用・配置」については、「予定なし」が47.1%となった。

回答者数(n=665)



以上、出展：県女性の活躍推進課「岐阜県女性の活躍推進に関する調査」（平成27年）

## ■女性の管理職比率（本編3頁関係）

本県の総就業者に占める女性の割合は43.6%であり、全国平均42.8%と比べ働いている女性の割合は高いが、「管理的職業従事者」に占める女性の割合は11.4%（全国平均14.0%）と全国で最も低い。

上位5都県

順位	都道府県名	比率 (%)
1	徳島県	17.7%
2	高知県	16.7%
3	熊本県	16.5%
4	東京都	16.4%
5	青森県	16.2%

下位5県

順位	都道府県名	比率 (%)
43	滋賀県	11.7%
44	千葉県	11.7%
45	埼玉県	11.5%
46	長野県	11.4%
46	岐阜県	11.4%

出展：総務省「2010年国勢調査」



## ■女性の社長比率（本編3頁関係）

本県における女性の社長比率は8.0%であり、全国最低である（全国平均11.9%）。

上位5都県

	都道府県名	比率（%）
1	東京都	14.3%
2	神奈川県	13.2%
3	兵庫県	13.0%
4	福岡県	13.0%
5	大阪府	13.0%

下位5県

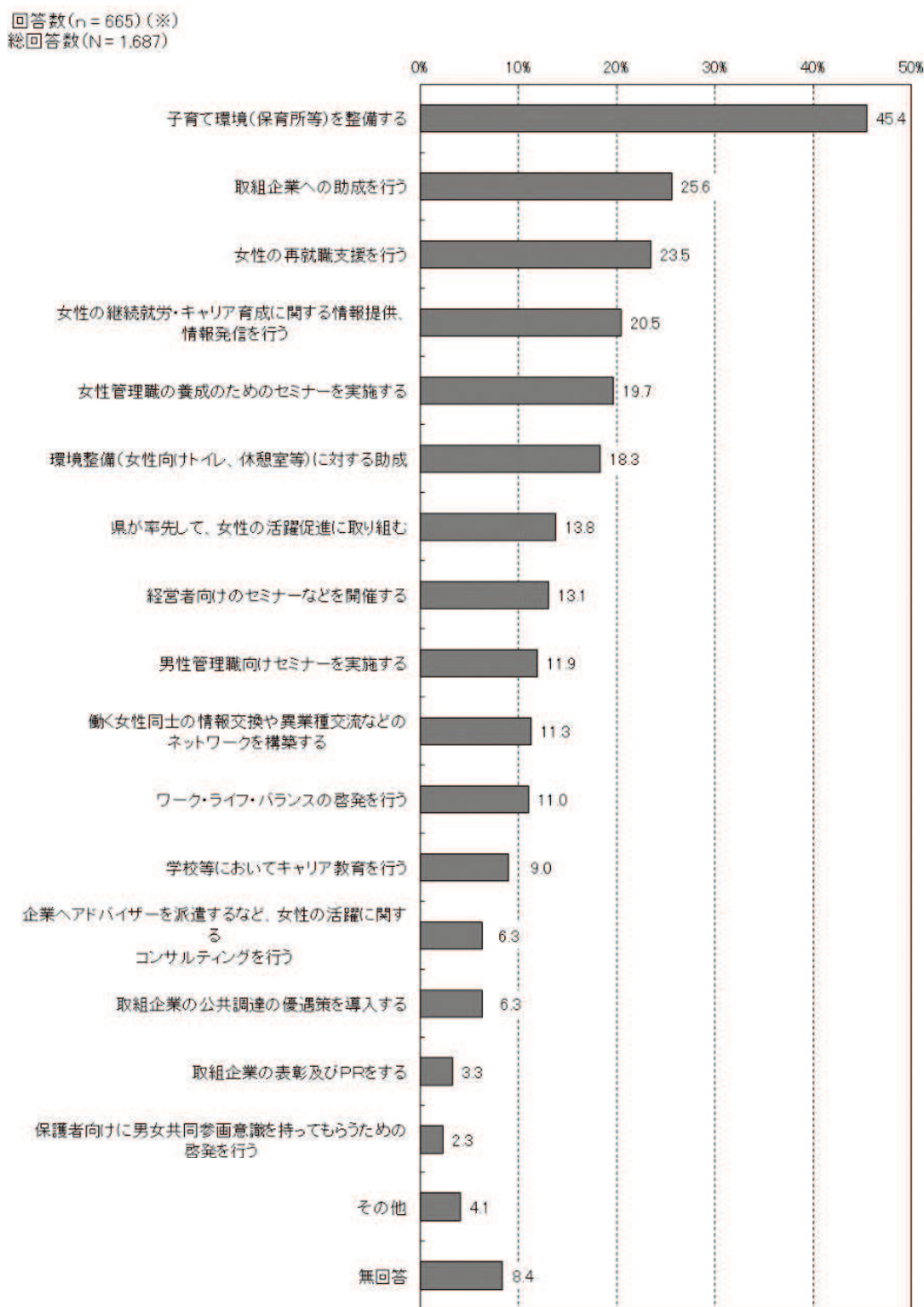
	都道府県名	比率（%）
43	福井県	8.2%
44	石川県	8.1%
45	山形県	8.1%
46	新潟県	8.1%
47	岐阜県	8.0%

出展：東京商工リサーチ「2015年全国社長調査」

## (その他：県民のニーズ)

### ■女性の活躍のために県に期待すること（本編3頁関係）

県内企業に対して、「女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍推進のために、岐阜県にどのような取組みを期待しますか。」と尋ねたところ、「子育て環境（保育所等）を整備する」が45.4%と最も高かった。



出展：県女性の活躍推進課「岐阜県女性の活躍推進に関する調査」（平成27年）

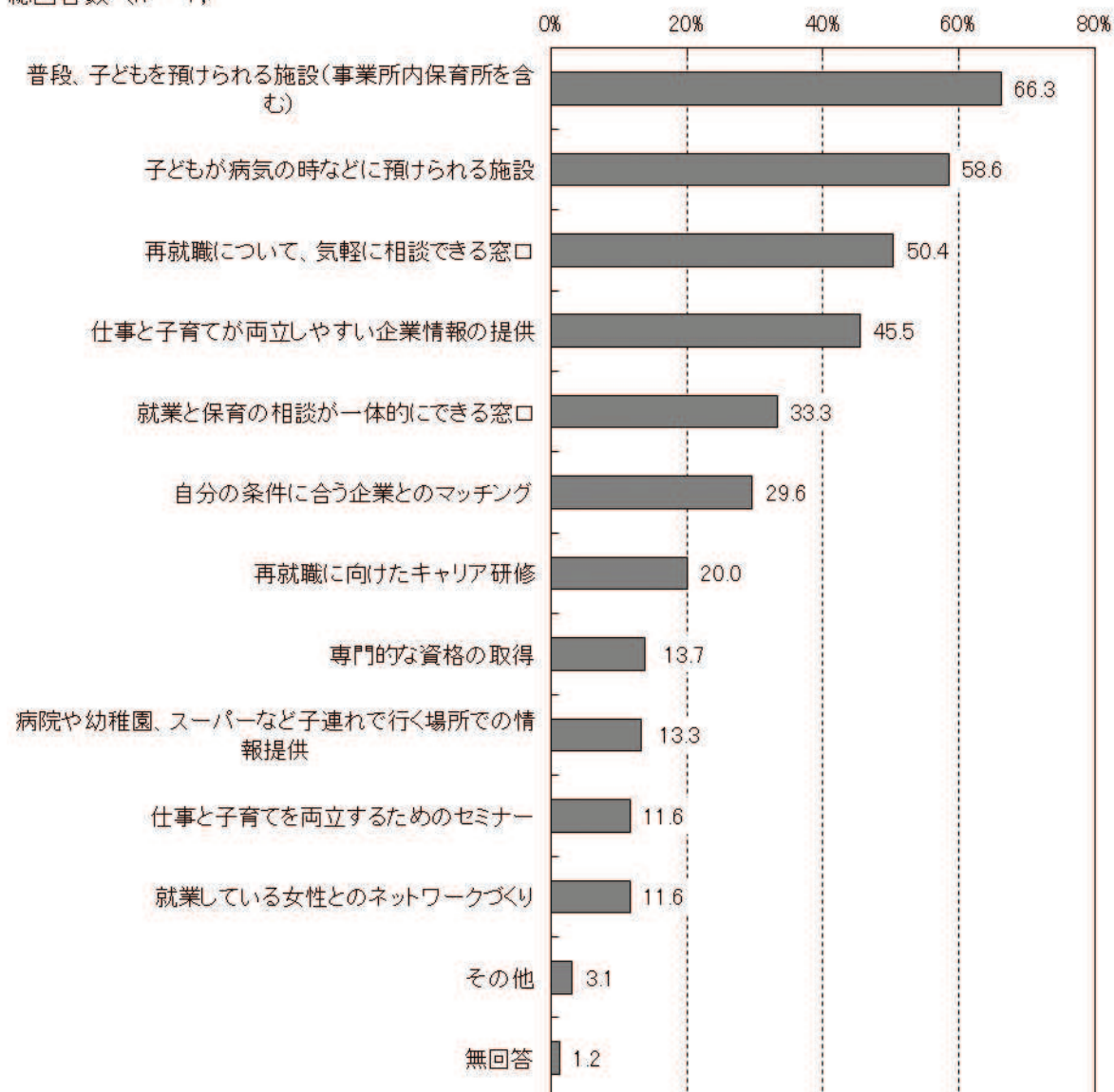


## ■離職した女性が再び働くために必要な支援（本編4頁関係）

「出産などで一旦離職した女性が、再び働くためには、どのような支援が必要だと考えますか。」と尋ねたところ、「普段、子どもを預けられる施設（事業所内保育所を含む）」が66.3%と最も多く、次いで「子どもが病気の時などに預けられる施設」が58.6%と、子育て支援施設・サービスの整備、充実を求める声が多かった。

続いて「再就職について、気軽に相談できる窓口」が50.4%、「仕事と家庭が両立しやすい企業情報の提供」が45.5%、「就業と保育の相談が一体的にできる窓口」が33.3%の順となり、仕事と家庭を両立していくために必要となる情報のワンストップサービスを望む意見が多い結果となった。

回答数(n=415)  
総回答数(N=1,



出展：県女性の活躍推進課「岐阜県女性の活躍推進に関する調査」（平成27年）

清流の国ぎふ女性の活躍推進計画 用語解説

用語	解説
M字カーブ	女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。
性別による役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
労働力率 ※国勢調査	15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く。）に占める労働力人口（就業者及び完全失業者を合わせた人）の割合。 ※完全失業者…調査週間中、収入を伴う仕事を少しもしなかった人のうち、仕事に就くことが可能であって、かつ、ハローワーク（公共職業安定所）に申し込むなどして積極的に仕事を探していた人
有業率 ※就業構造基本調査	15歳以上人口に占める、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24年10月1日）以降も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の割合。
ロールモデル	自分にとって、具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。
イクボス	職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、そ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、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと（対象は男性管理職に限らず、増えるであろう女性管理職も）。 【NPO法人ファザーリングジャパン HP より引用】
岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業	平成19年度から、従業員の仕事と家庭の両立支援や子育て支援、女性の活躍推進に取り組む企業を「岐阜県子育て支援企業」として登録し、その中で、他の模範となる優れた取組みを行う企業を、平成23年度から「岐阜県子育て支援エクセレント企業」として認定。平成29年度から現名称に変更。
マタハラ	マタニティハラスメントの略。妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった「不利益取扱い」をしたり、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと。
放課後児童クラブ	保護者が就労等により昼間家庭にいない児童に対し、放課後や長期休業日等に、小学校の余裕教室、児童館等を利用して適切な遊びや指導を行う組織のこと。
ファミリー・サポート・センター	地域で子育てのサポートを受けたい人と行いたい人が会員となり、支え合う会員組織のこと。
メンター制度	豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動のこと。
SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）	友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。

# 清流の国ぎふ憲章

～ 豊かな森と清き水 世界に誇れる 我が清流の国 ～

岐阜県は、古来、山紫水明の自然に恵まれ、世界に誇る伝統と文化を育んできました。豊かな森を源とする「清流」は、県内をあまねく流れ、里や街を潤しています。そして、「心の清流」として、私たちの心の奥底にも脈々と流れ、安らぎと豊かさをもたらしています。

私たちの「清流」は、飛騨の木工芸、美濃和紙、関の刃物、東濃の陶磁器など匠の技を磨き、千有余年の歴史を誇る鶺鴒などの伝統文化を育むとともに、新たな未来を創造する源になっています。

私たち岐阜県民は、「清流」の恵みに感謝し、「清流」に育まれた、自然・歴史・伝統・文化・技をふるさとの宝ものとして、活かし、伝えてまいります。

そして、人と人、自然と人との絆を深め、世代を超えた循環の中で、岐阜県の底力になり、100年、200年先の未来を築いていくため、ここに「清流の国ぎふ憲章」を定めます。

「清流の国ぎふ」に生きる私たちは、

## 知

清流がもたらした

自然、歴史、伝統、文化、技を知り学びます

## 創

ふるさとの宝ものを磨き活かし、

新たな創造と発信に努めます

## 伝

清流の恵みを新たな世代へと守り伝えます

## 清流の国ぎふ女性の活躍推進計画

平成 29 年 3 月策定

〒500-8570 岐阜市藪田南 2-1-1

岐阜県健康福祉部子ども・女性局女性の活躍推進課

TEL 058-272-8236

FAX 058-278-2611

E-mail [c11234@pref.gifu.lg.jp](mailto:c11234@pref.gifu.lg.jp)