

配 布 資 料 一 覧

- | | | |
|------|-------|------------------------------|
| (1) | — | 会議次第 |
| (2) | 資料1 | 諮問書 |
| (3) | 資料2 | 女性活躍推進計画の背景 |
| (4) | 資料3 | 女性活躍推進計画策定方針 |
| (5) | 資料4 | 恵那市の女性活躍の現状 |
| (6) | 資料5 | 恵那市の女性活躍のありたい姿 ワークショップの進め方 |
| (7) | 資料6 | 恵那市附属機関等の会議の公開に関する要綱 |
| (8) | 参考資料1 | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要 |
| (9) | 参考資料2 | 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要 |
| (10) | 参考資料3 | 清流の国ぎふ女性の活躍推進計画（岐阜県女性活躍推進計画） |
| (11) | 参考資料4 | 第2次恵那市男女共同参画プラン |

令和元年度第1回恵那市男女共同参画プラン推進委員会 次第

日時：令和元年7月10日（水）

午前10時から

場所：恵那市役所 西庁舎4階 4A会議室

1. 開会

2. 新規委員への委嘱書交付

3. 会長あいさつ

4. 副市長あいさつ

5. 諮問（女性活躍推進計画の策定）

資料No. 1

6. 議事

（1）女性活躍推進計画策定の背景について

資料No. 2

参考資料No. 1～3

（2）恵那市男女共同参画プランの概要について

参考資料No. 4

（3）女性活躍推進計画策定方針について

資料No. 3

（4）恵那市の女性活躍の現状について

資料No. 4

（5）恵那市の女性活躍のありたい姿について

資料No. 5

（6）会議の公開及び公表について

資料No. 6

7. その他

次回開催予定日 令和元年 月 日（ ） 時から

8. 閉会のあいさつ

令和元年度 恵那市男女共同参画プラン推進委員会委員 名簿

(任期：平成30年 8 月27日～令和2年3月31日)

令和元年 7 月10日

No.	氏名	選出団体等	備考	設置要綱区分
1	つばい やえこ 坪井 弥栄子	恵那市地域自治区会長会議	会長	団体の代表者
2	いとう まきあき 伊藤 正明	「男女のわ」ネットワーク	副会長	
3	かめい くにこ 亀井 邦子	「男女のわ」ネットワーク		
4	おおた れいこ 太田 礼子	まちづくり団体 (えなナリワイプロジェクト)		
5	むらまつ のりこ 村松 訓子	恵那市教育委員会		
6	あきやま しんいち 秋山 真一	恵南商工会推薦企業 (明知ガイシ㈱)		
7	おくむら ひとみ 奥村 ひとみ	中津川人権擁護委員協議会 恵那市地区部会		
8	きおか のぶゆき 紀岡 伸征	恵那市社会福祉協議会		
9	そが もりかず 曾我 守一	恵那市PTA連合会	交代 (令和元年 7 月10日～)	
10	いとう やすひで 伊東 靖英	恵那市壮健クラブ		
11	なるせ あい 成瀬 あい	恵那市国際交流協会	交代 (令和元年 7 月10日～)	

■オブザーバー

No.	氏名	役職	備考
1	かとう ひさのり 加藤 久徳	恵那くらしビジネスサポートセンター ビジネス相談専門家	
2	よしだ めぐみ 吉田 恵	恵那公共職業安定所 管理課長	

■事務局

No.	氏名	役職	備考
1	はっとり のりふみ 服部 紀史	まちづくり企画部長	
2	つげ かつひさ 柘植 克久	まちづくり企画部企画課長	
3	わだ のぶゆき 和田 信之	まちづくり企画部企画課課長補佐	
4	いそむら のりひこ 磯村 典彦	まちづくり企画部企画課課長補佐兼係長	
5	おぼら あかね 小原 朱音	まちづくり企画部企画課主査	
6	たかはし えいじ 高橋 英治	商工観光部商工課産業育成係長	

改正

平成29年 3 月23日告示第44号の 1

平成30年 3 月 7 日告示第28号

恵那市男女共同参画プラン推進委員会設置要綱

(趣旨)

第 1 条 この要綱は、恵那市における男女共同参画社会の実現を目指し、恵那市男女共同参画プラン（以下「プラン」という。）を推進するため、恵那市男女共同参画プラン推進委員会（以下「委員会」という。）の設置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第 2 条 委員会は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) プランの推進に関すること。
- (2) プランの見直しに関すること。
- (3) その他男女共同参画施策の推進に関すること。

(組織)

第 3 条 委員会は、委員20名以内をもって組織し、委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 団体の代表者
- (2) 公募による市民
- (3) その他市長が必要と認めた者

(任期)

第 4 条 委員の任期は、委嘱の日から翌年度の 3 月31日までとし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

一部改正〔平成30年告示28号〕

(会長及び副会長)

第 5 条 委員会に会長及び副会長を各 1 人置く。

- 2 会長及び副会長は、委員の中から互選する。
- 3 会長は委員会を代表し、会務を総括する。
- 4 副会長は会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、会長が招集し、会長が会議の議長となる。

(部会)

第7条 委員会は、必要に応じて部会を置くことができる。

(関係者の出席)

第8条 会長が必要と認める場合は、関係者の出席を求め、意見又は説明等を聴くことができる。

(庶務)

第9条 委員会の庶務は、まちづくり企画部企画課において行う。

一部改正〔平成29年告示44号の1〕

(補則)

第10条 この要綱に定めるもののほか、委員会に関して必要な事項は、その都度協議して決定するものとする。

附 則

この告示は、平成28年7月1日から施行する。

附 則（平成29年3月23日告示第44号の1）

この告示は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年3月7日告示第28号）

この告示は、平成30年7月25日から施行する。

恵那市男女共同参画プラン推進委員会

会 長 坪 井 弥栄子 様

恵那市長 小 坂 喬 峰

恵那市女性活躍推進計画の策定について（諮問）

標記について、下記のとおり貴委員会に諮問します。

記

1 諮問事項

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく、恵那市女性活躍推進計画の策定に係る基本的な考え方について

2 諮問理由

恵那市における女性の職業生活における活躍については、平成 28 年 3 月に策定した、「第 2 次恵那市男女共同参画プラン」に基づき取り組みを実施してきました。

近年、女性の就業率は向上しつつありますが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働くことができない女性が依然として多くいるのも現状です。

これらの状況を踏まえ、恵那市では、女性の職業生活における活躍に係る施策を迅速かつ重点的に進めるため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 6 条第 2 項に基づく、「恵那市女性活躍推進計画」を策定するため、基本的な考え方について貴委員会の意見を求めるものです。

女性活躍推進計画の背景

I. 国の動き

1. 第4次男女共同参画基本計画が策定

国においては、男女共同参画社会基本法（平成11年制定）に基づき、平成12年12月に男女共同参画基本計画を策定し、平成17年の第2次男女共同参画基本計画、平成22年の第3次男女共同参画基本計画の策定に続き、平成27年12月には第4次男女共同参画基本計画を閣議決定しました。第4次男女共同参画基本計画では次の4つのめざすべき社会を掲げています。

【めざすべき社会】

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
- ④男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会

政策領域	施策の基本的方向
I あらゆる分野における女性の活躍	① 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	② 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	③ 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
	④ 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進
	⑤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進
II 安全・安心な暮らしの実現	⑥ 生涯を通じた女性の健康支援
	⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶
	⑧ 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	⑨ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
	⑩ 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進
	⑪ 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立
	⑫ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

2. ワーク・ライフ・バランスの推進

官民一体となって「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」の実現をめざし、平成19年12月、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」に

において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されています。

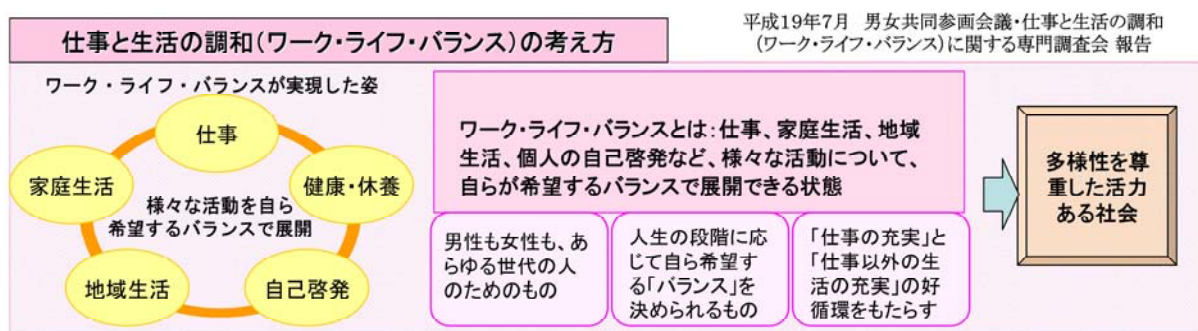
（１）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

【めざす社会の姿】

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

（２）仕事と生活の調和推進のための行動指針

- ①企業や働く者、国民の取り組みと、それを支援する国や地方公共団体の取り組みを提示
- ②社会全体の目標として14の数値目標（出産前後の女性の継続就業率、男性の育児休業取得率、年次有給休暇の取得率、週労働時間60時間以上の雇用者の割合など）を設定



3. 女性活躍推進法が制定

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成27年8月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。地方公共団体（都道府県・市町村）は、女性活躍推進法に基づく基本方針及び都道府県推進計画を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての「推進計画」の策定が努力義務となりました。また、労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画（一般事業主行動計画）の策定などが新たに義務づけられました。

また、令和元年6月に法律の一部改正が公布され、一般事業主行動計画の策定義務の対象が労働者101人以上の企業に拡大されました。（施行は、公布後3年以内の政令で定める日）

II. 県の動き

県においては、平成15年に「岐阜県男女が平等に人として尊重される男女共同参画社会づくり条例」を制定し、この条例に基づき策定した、「第1次～第3次岐阜県男女共同参画計画」に続き、平成31年3月に「第4次岐阜県男女共同参画計画（平成31～令和5年度）」を策定しました。

また、平成29年3月には、「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画（平成28年度）」を策定しています。

III. 本市の動き

本市においては、恵那市総合計画（平成18年度）に基づき、男女がともに協力し役割を発揮できる社会の実現を目指して、平成19年3月に「恵那市男女共同参画プラン（平成19～27年度）」を策定しました。平成28年3月には、「第2次恵那市男女共同参画プラン（平成28～令和37年度）」を策定するとともに、平成28年7月には「恵那市男女共同参画プラン推進委員会設置要綱（平成28年7月施行）」に基づいて推進委員会を設置し、プランの推進に取り組んでいます。

恵那市女性活躍推進計画の策定方針（案）

1. 計画策定の趣旨

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いけない状況を踏まえ、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体で取り組んでいく必要があります。また、少子高齢化や人口減少における労働力不足の懸念や、人材の多様性（ダイバーシティ）の確保の観点からも早急に女性の活躍の推進が求められています。

平成 27 年 8 月には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、女性の職業生活における活躍の推進にかかる国や地方公共団体の責務が明示されるとともに、市町村は女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的にかつ計画的に実施するための計画を策定するよう要請されました。

恵那市における女性の職業生活における活躍については、平成 28 年 3 月に策定した、「第 2 次恵那市男女共同参画プラン」に基づき取り組みを実施してきました。

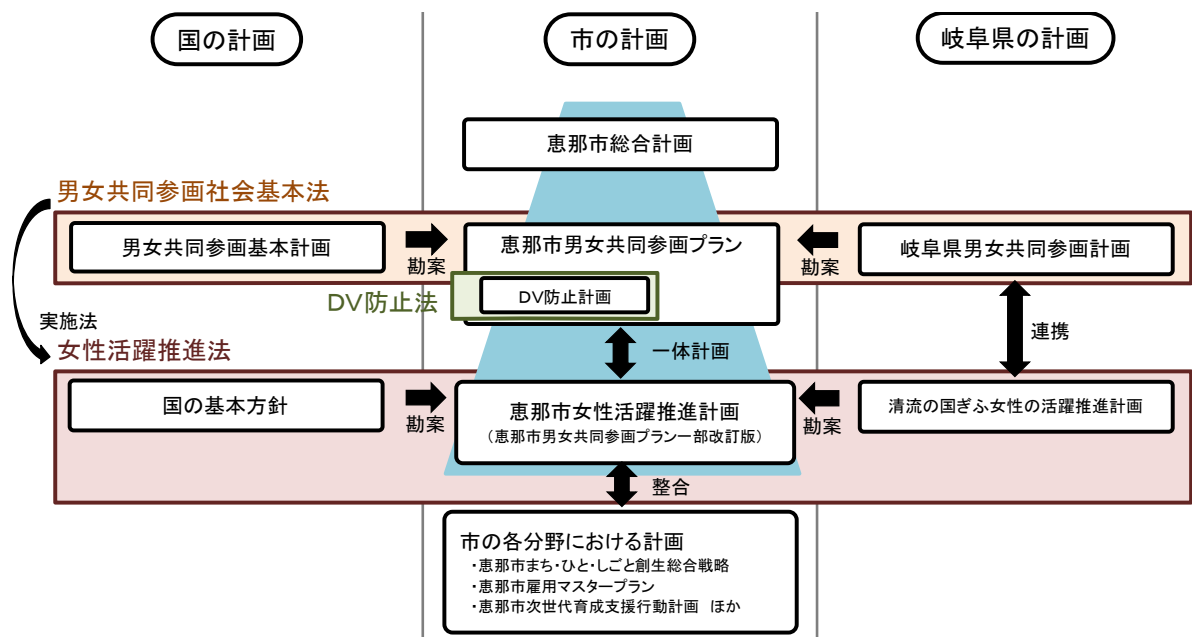
近年、女性の就業率は向上しつつありますが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働くことができない女性が依然として多くいるのも現状です。

これらの状況を踏まえ、恵那市では、女性の職業生活における活躍に係る施策を迅速かつ重点的に進めるため、新たに「恵那市女性活躍推進計画」の策定を進めることとします。

2. 計画の位置づけ

- (1) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 6 条第 2 項に基づく市町村推進計画とします。
- (2) 「第 2 次恵那市総合計画」を上位計画とする個別計画とし、関連諸計画との整合を図ります。
- (3) 「第 2 次恵那市男女共同参画プラン」の一部改訂抜粋版とします。

※将来的には、「第 2 次恵那市男女共同参画プラン」（平成 28 年度～令和 7 年度）と合本をします。



3. 計画期間

令和2年度から令和7年度まで（6年間）

※「第2次恵那市男女共同参画プラン」（平成28年度～令和7年度）との整合を図るため、計画期間を令和7年度までとします。

年度	平成28 (2016)	平成29 (2017)	平成30 (2018)	令和元 (2019)	令和2 (2020)	令和3 (2021)	令和4 (2022)	令和5 (2023)	令和6 (2024)	令和7 (2025)	令和8 (2026)	～	令和17 (2035)
総合計画	第2次計画 10ヵ年										第3次計画 10ヵ年		
男女共同参画プラン	第2次プラン 10ヵ年										第3次プラン 10ヵ年		
女性活躍推進計画 (男女共同参画プラン 一部改訂抜粋版)					第1次計画 6ヵ年						合冊で策定		
女性活躍推進法	10年間の時限立法											法の延長 未定	

4. 策定体制

(1) 恵那市男女共同参画プラン推進委員会

恵那市男女共同参画プラン推進委員会は、団体の代表者及び公募による市民で構成した20人以内の組織である。プランの推進に関すること、プランの見直しに関すること及び男女共同参画施策の推進に関することを所掌する。

(2) オブザーバー

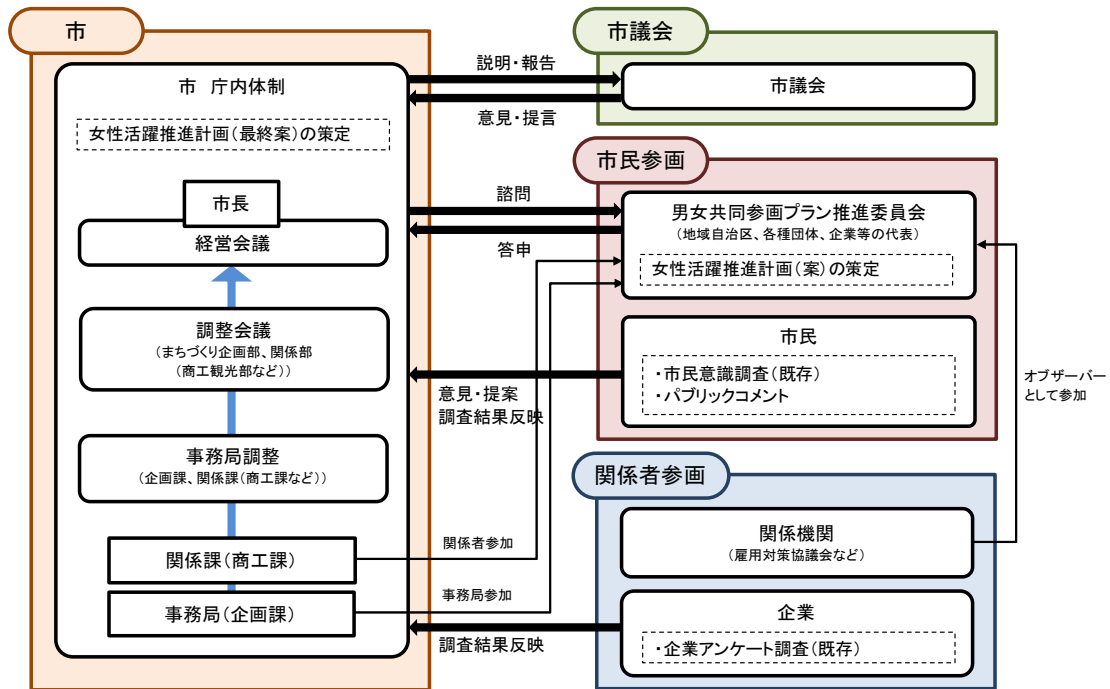
専門的見地からの情報提供、意見及び説明を行う。

(3) 事務局（企画課及び商工課）

①企画課：恵那市男女共同参画プラン推進委員会の庶務を行う。

②商工課：行政の関係部署として情報提供、意見及び説明を行うとともに、施策の実行につなげる。

【関係する業務：中小企業支援、起業支援、商工業振興、雇用対策、勤労者の福利厚生等】



5. 策定スケジュール

- ・ 7月 第1回推進委員会（諮問、現状把握）
- ・ 8月 第2回推進委員会（計画素案審議）
- ・ 9月 第3回推進委員会（計画案審議）
- ・ 11月 パブリックコメント（計画案公表）
- ・ 12月 第4回推進委員会（計画案確定・答申）
- ・ 2月 議会全員協議会（計画案の報告）
- ・ 3月 計画の公表

女性活躍推進計画策定スケジュール														
	年 月	令和元年度												
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
市民	① 男女共同参画プラン 推進委員会				諮問、 計画骨子 審議	計画素案 審議	計画案審議	計画案審議 (予備)		計画案 確定、 答申				
	② 市民 (パブリックコメント)								1ヶ月					
関係者	③ オブザーバー				諮問、 計画骨子 審議	計画素案 審議	計画案審議	計画案審議 (予備)		計画案 確定、 答申				
		現状分析、 課題整理	計画骨子 (案) 作成	計画素案 (案) 作成	計画素案 (案) 作成	計画案 (案) 作成								
市	④ 事務局		現状分析・ 課題整理	計画骨子 (案) 作成	計画素案 (案) 作成	計画案 (案) 作成					計画案調整			計画公表
	⑤ 首脳部		方針説明											
	⑥ 調整会議							計画案 報告			計画案 報告			
市議会	⑦ 経営会議								計画案 報告			計画案 報告		
	⑧ 全員協議会		方針説明										計画案 報告	

【判例】

実施

予備又は必要に応じて実施

女性活躍推進計画策定スケジュール（詳細）

	項目	第1回	第2回	第3回	予備	第4回	対応する計画書の項目
		7月	8月	9月	10月	12月	
1	計画策定の諮問	○					—
2	計画策定の流れとスケジュールの確認	○					—
3	計画の趣旨と位置づけの確認	○					1章1 計画策定の趣旨
							1章2 計画の位置づけ
							1章3 計画期間
4	計画策定の背景（国・県の動き）の把握	○					別冊：参考資料
5	恵那市の女性活躍の現状を把握 （統計、アンケート結果等から）	○					2章1 現状（統計）
							2章1 現状（アンケート）
							別冊：参考資料
6	恵那市の女性活躍のありたい姿の検討【WS】	○					3章2 施策の方向
7	オブザーバーの情報提供から恵那市の現状を把握		○				2章2 課題
8	現状（4、5、6）の問題から課題の洗い出し【WS】		○				
9	課題の整理・検討		○				
10	課題解決に向けた施策の洗い出し【WS】		○				3章1 施策の体系 3章2 施策の方向と今後の取組
11	施策の整理・検討		○				
12	施策の体系の検討		○				
13	計画（素案）の検討			○	○		全体
14	パブリックコメント	11月実施予定					—
15	パブリックコメントの確認					○	—
16	計画案の最終確認					○	全体
17	計画案の答申					○	—

恵那市女性活躍推進計画の体系（案）

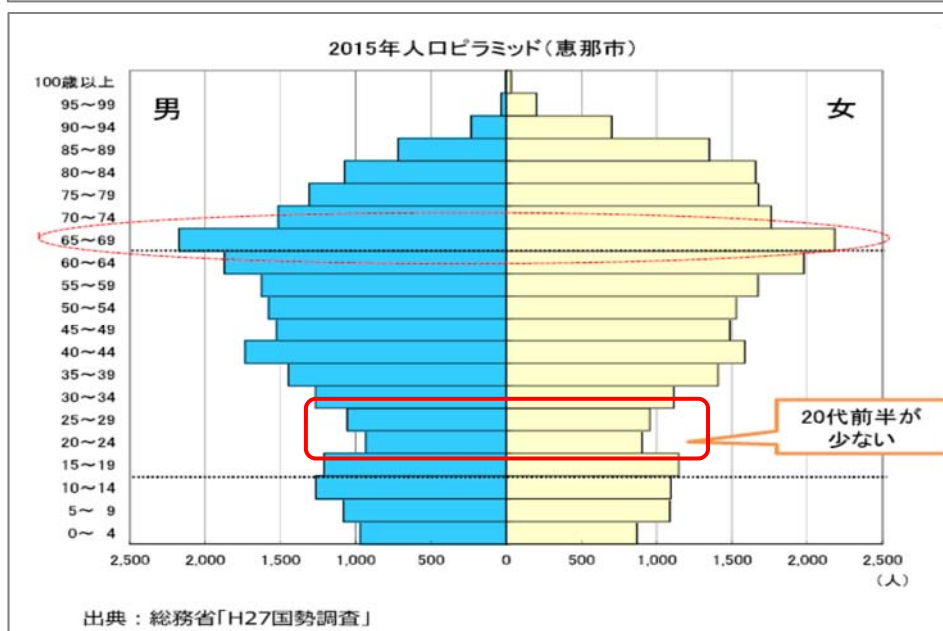
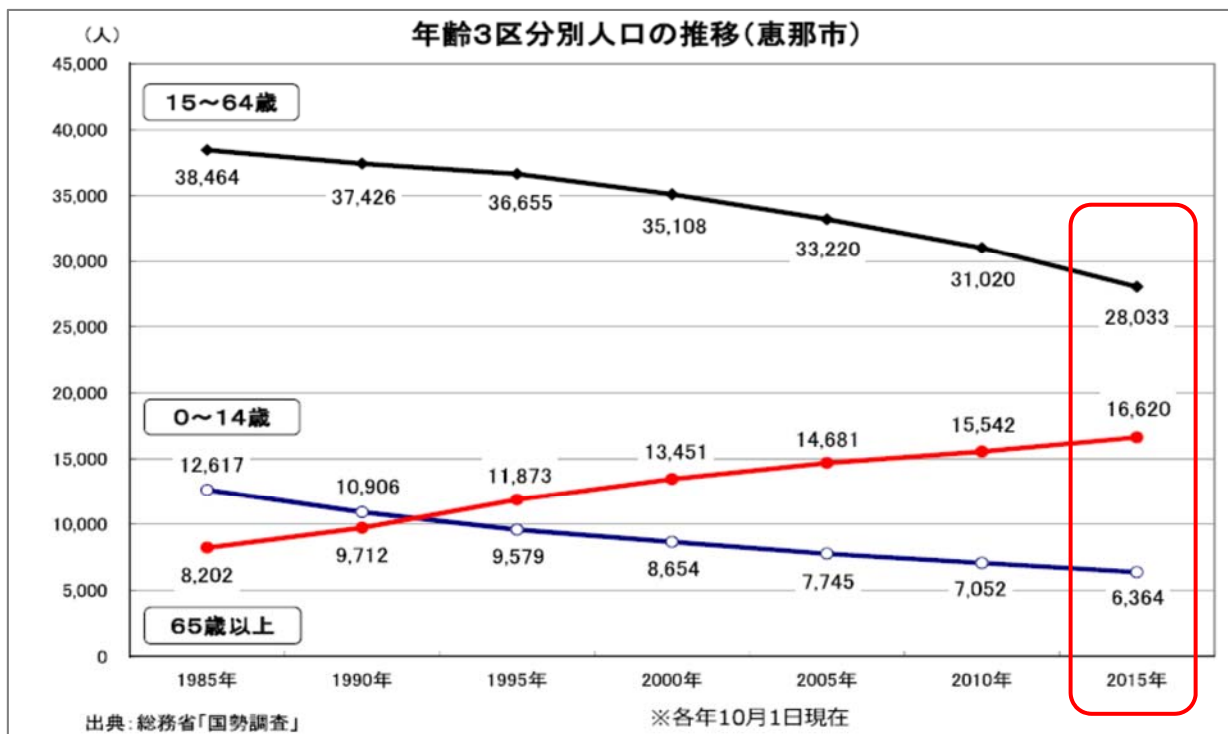
第2次恵那市男女共同参画プラン	体系の関係 (特記事項)	恵那市女性活躍推進計画
第1章 プラン策定の背景と趣旨 1 プラン策定の趣旨 2 プラン策定の背景 3 プランの性格 4 プランの期間		第1章 計画の趣旨と位置づけ 1 計画策定の趣旨 2 計画の位置づけ 3 計画期間
第2章 男女共同参画を取り巻く市の現状 1 人口等の状況 2 就業率の状況 (1) 就業率の状況 3 アンケート調査結果 (1) 市民意識調査概要 (2) 事業所調査結果		第2章 現状と課題 1 現状 ・統計 ・アンケート 等 2 課題 (1) ●●●●●●●● (2) ●●●●●●●● (3) ●●●●●●●● (4) ●●●●●●●● (5)、(6)・・・
第3章 プランの基本的な考え方 1 基本理念 2 基本目標 3 施策の体系	課題はまとめて整理	第3章 施策の方向 1 施策の体系
第4章 施策の展開 1 意識づくり (1) 男女平等・男女共同参画に関する意識啓発 (2) 男女平等教育などの推進 (3) 男女共同参画を推進する多様な学習機会の提供・情報収集 (4) DVなど暴力の予防と根絶のための意識づくり (5) あらゆる暴力への対策など 2 環境づくり (1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大 (2) 就労の場における男女平等の確保 (3) 「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援 (4) 家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進 (5) 防災における男女共同参画 (6) 相談窓口の充実と連携強化 3 安心して生活できる体制づくり (1) 子育てに関する支援体制 (2) 生涯にわたる心と体の健康・生きがいづくり (3) 高齢者や障がい者（児）への支援 (4) 多様な家族形態と多様な生き方への理解と支援 (5) 多様な文化への理解と交流の促進	それぞれの施策ごとに課題を記載	2 施策の方向と今後の取組 (1) 意識づくり ①●●●●●●●● ②●●●●●●●● ③、④・・・ (2) 環境づくり ①●●●●●●●● ②●●●●●●●● ③、④・・・ (3) 体制づくり ①●●●●●●●● ②●●●●●●●● ③、④・・・
第5章 プランの推進 1 推進体制 2 プランの進行管理と評価の実施 3 目標指数		第4章 計画の推進 （推進体制・進行管理・評価は男女共同参画プランと一体とする） 第5章 目標指数
第6章 参考資料 1 恵那市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱 2 恵那市男女共同参画プラン策定委員会名簿 3 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78条） 4 岐阜県男女が平等に人として尊敬される男女共同社会づくり条例		

恵那市の女性活躍の現状

1. 人口の状況

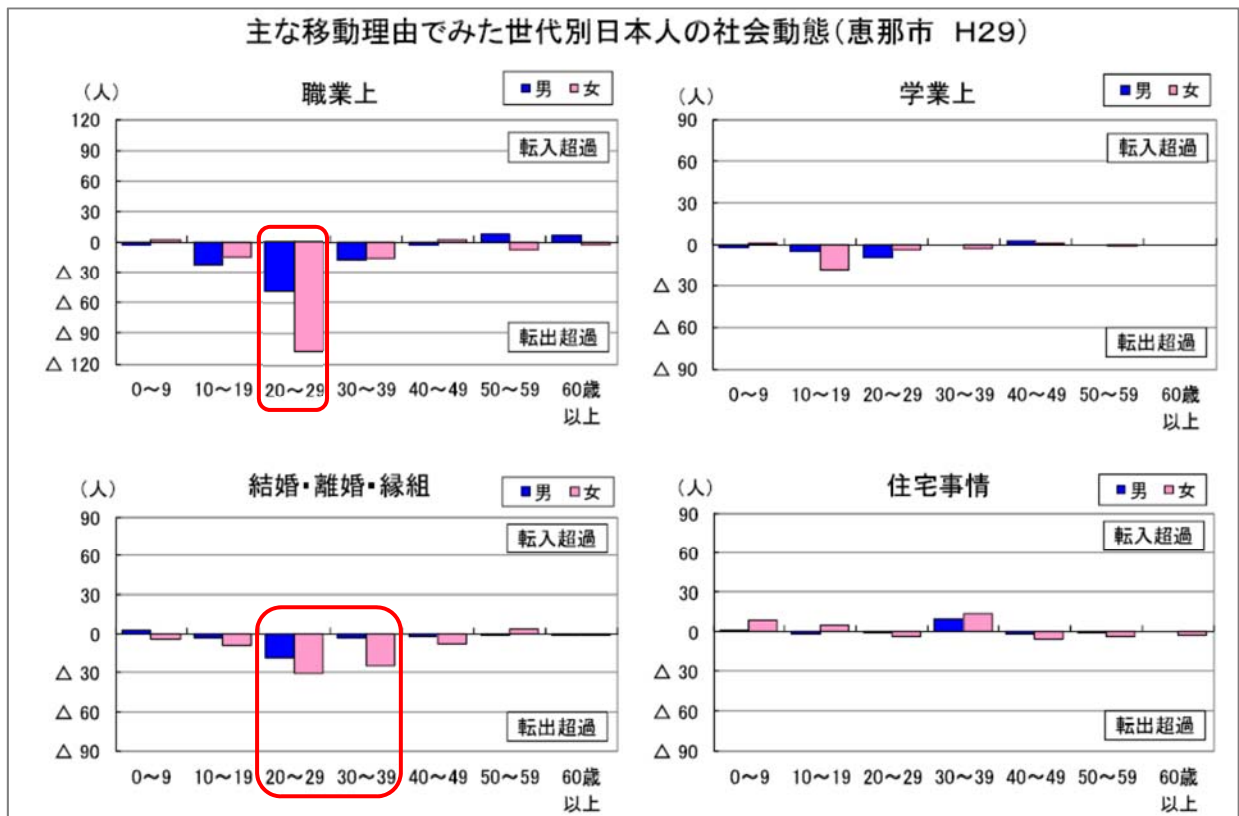
①年齢階層別人口の推移 〈総務省 国勢調査〉

- ◇ 0～14 歳（年少人口）と 15～64 歳（生産年齢人口）の減少が続く一方で、65 歳以上（老年人口）は増加している。
- ◇ 若い世代が少なく、中高年層（40～64 歳）に厚みのある年齢構造となっており、今後、厚みのある中高年層が 65 歳以上となり、高齢者はさらに増加するとみられる。



②主な移動理由別社会動態の状況

◇年代別、移動理由別の社会動態をみると、「職業上」や「結婚等」を理由として 20、30 歳代の女性の転出が多い。

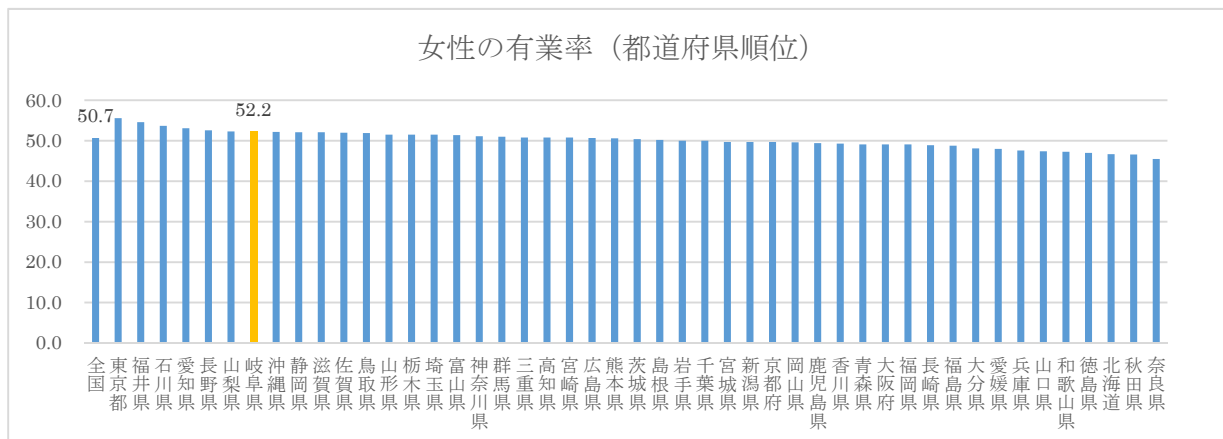


引用：統計からみた恵那市の現状（岐阜県）

2. 女性の就労に関する状況

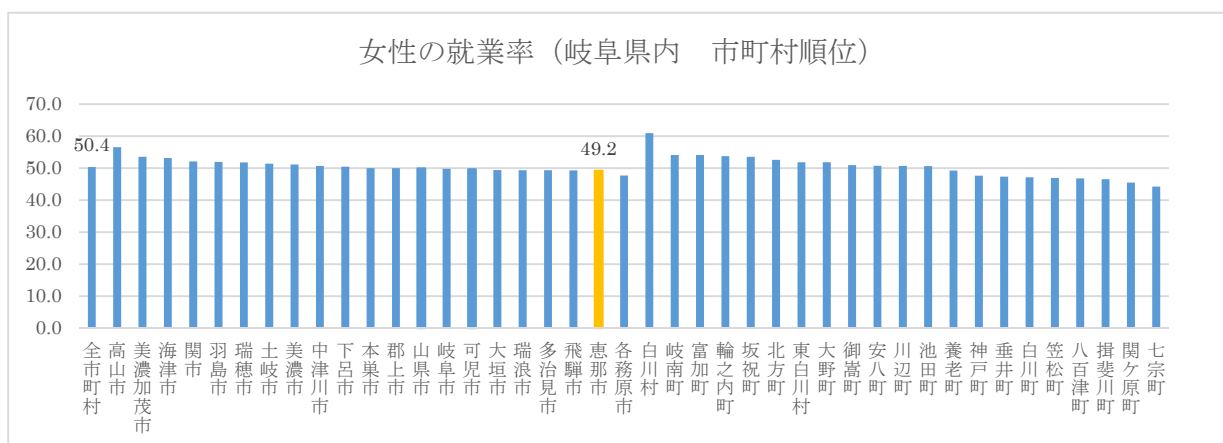
①岐阜県の女性の有業率 〈総務省 就業構造基礎調査 平成29年〉

◇岐阜県の女性の有業率は全国7位と高位である。



②女性の就業率（県内比較） 〈総務省 国勢調査 平成27年〉

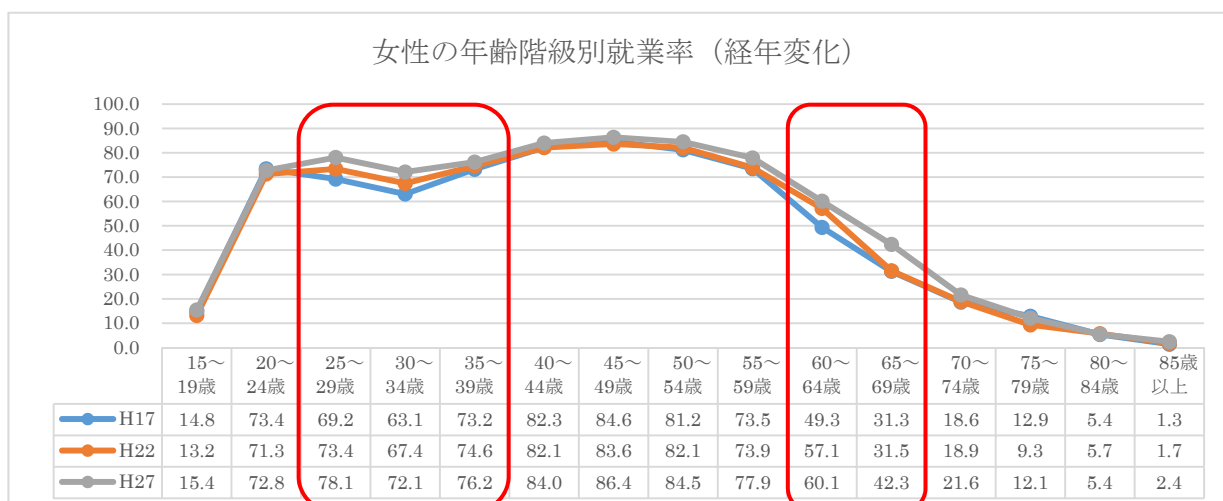
◇恵那市の女性の就業率は岐阜県平均を下回り、21市中20位と低位である。



③女性の就業率（経年変化） 〈総務省 国勢調査 平成27年〉

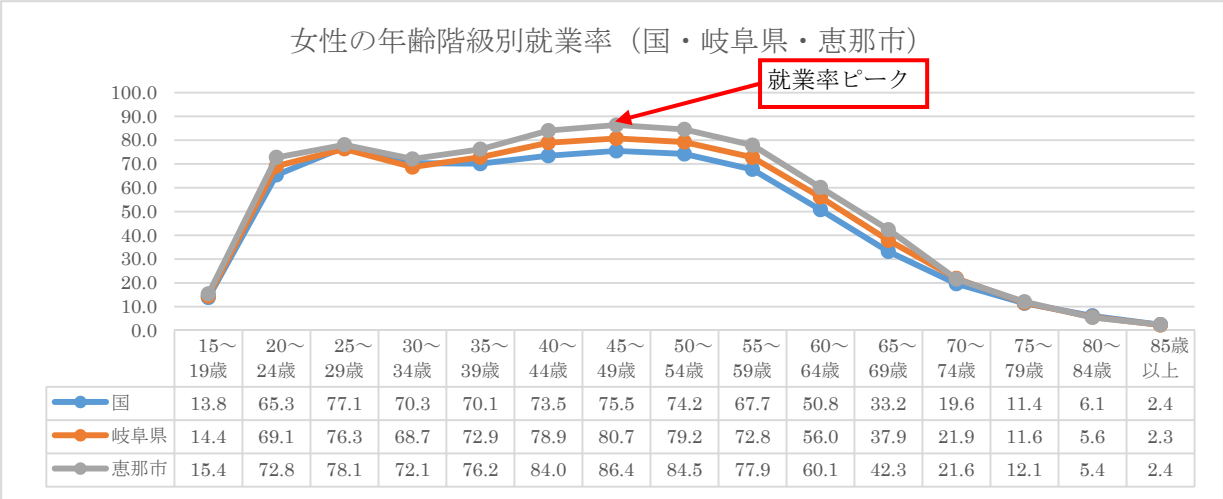
◇出産・育児期の就業率の低下は年々小さくなっている。

◇就業率の上昇が特に大きいのは60歳代である。



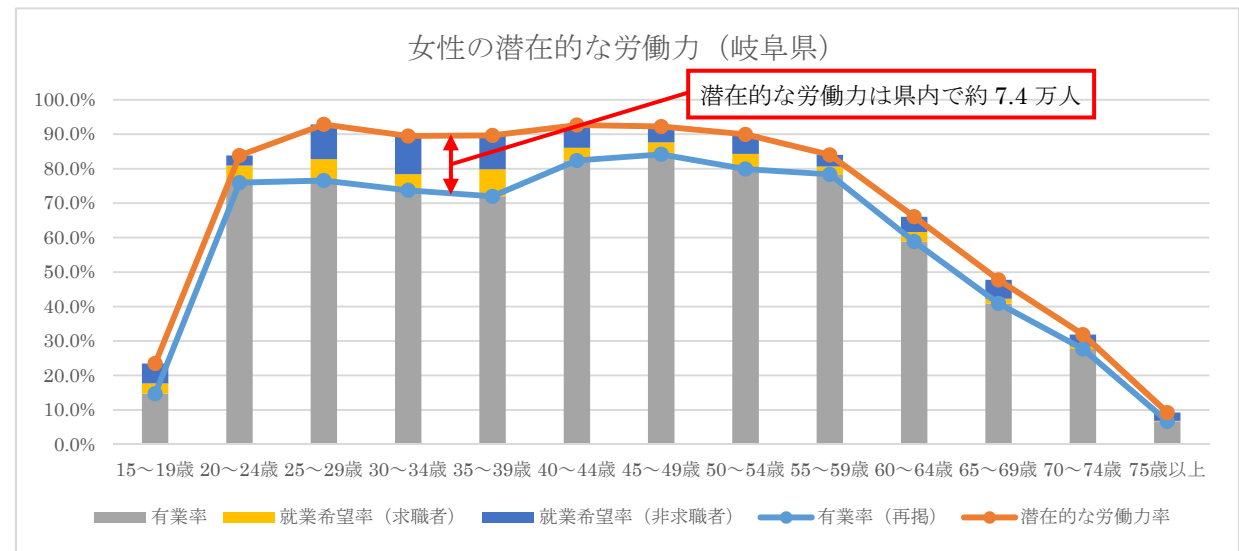
④女性の就業率（国・県比較） 〈総務省 国勢調査 平成 27 年〉

- ◇本市の女性の就業率は、国及び県に比べて、出産・育児期の就業率の低下は比較的小さい。
- ◇本市の 35 歳～69 歳の女性の就業率は、国及び県に比べて、高い傾向にある。
- ◇女性の就業率のピークは、国が 25～29 歳なのに対し、岐阜県及び本市では 45～49 歳となっており、出産・育児後の就業は比較的可能な状態にあると思われる。



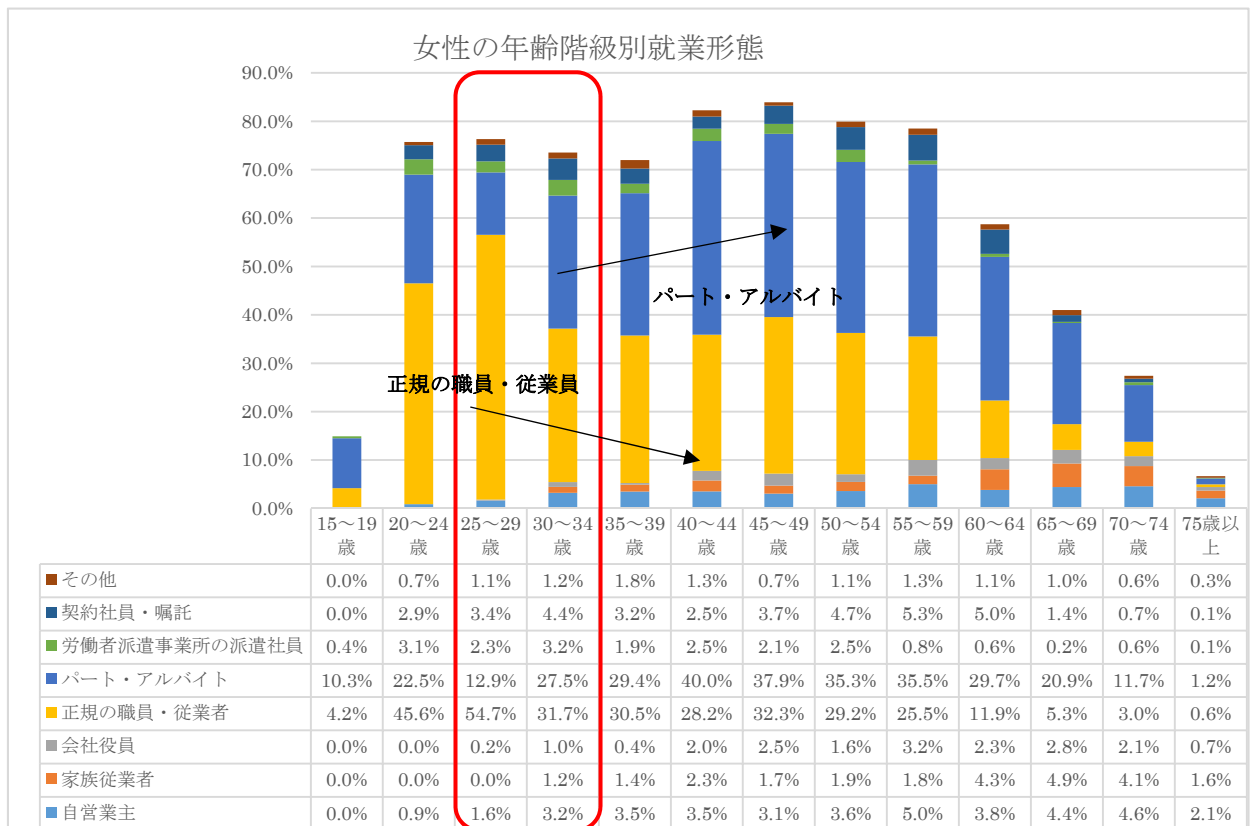
⑤女性の潜在的な労働力 〈総務省 就業構造基礎調査 平成 29 年〉

- ◇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、県内に約 7.4 万人いると推定される。なお、恵那市では約 1,800 人いると推定される。



⑥女性の就業形態（総務省 就業構造基礎調査 平成 29 年）

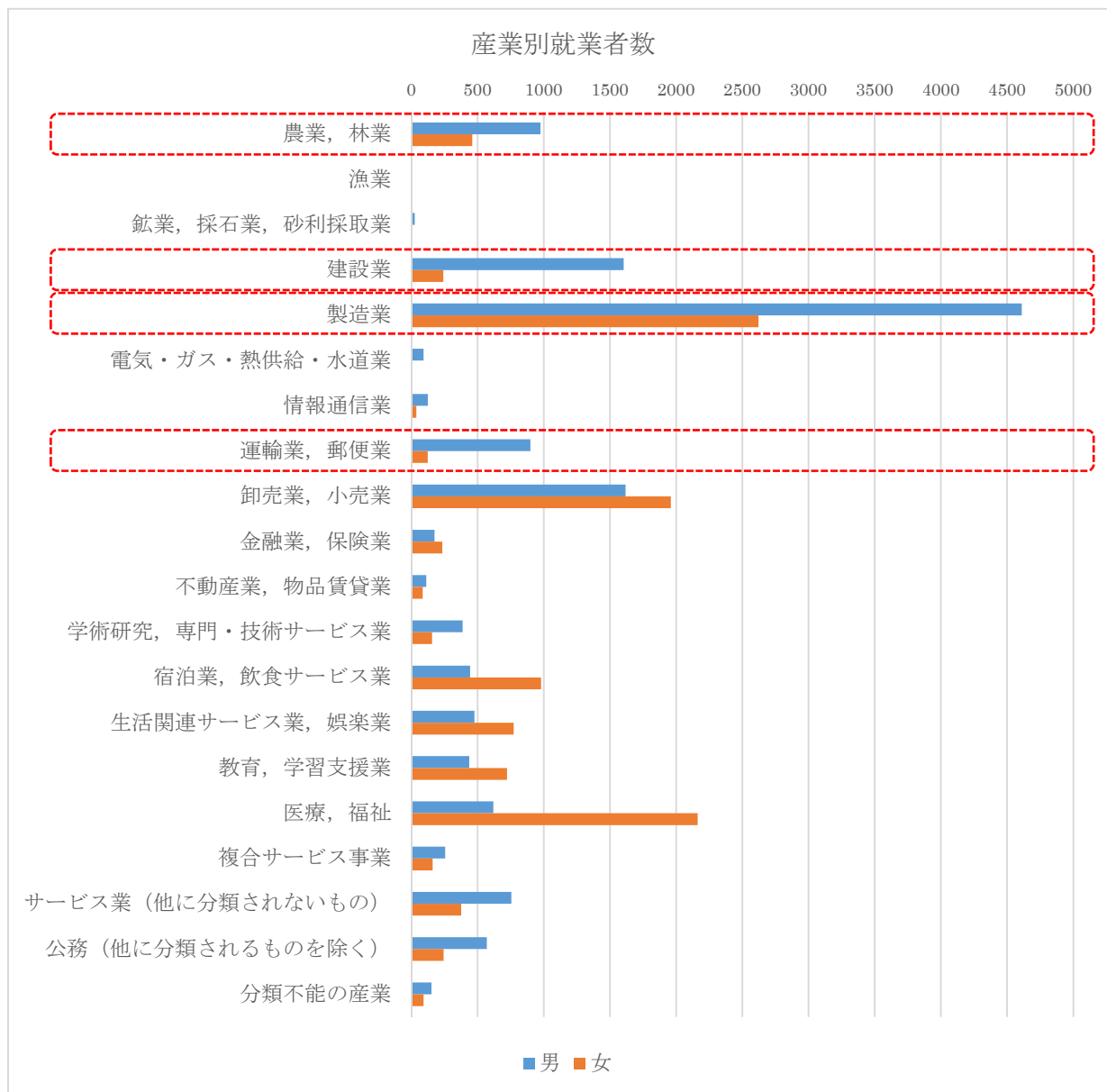
- ◇本市の正規の職員・従業員は、20～29 歳の各年齢階級で半数以上であるが、30～34 歳で急激に低下した後 45～49 歳で若干の上昇をみせている。
- ◇本市のパート・アルバイトは、30 歳から割合が高まっている。



⑦産業別就業者数 〈総務省 国勢調査 平成 27 年〉

◇産業別の就業者の人数では、「製造業」が男女ともに1番多く、女性では、「医療、福祉」が多く見られる。

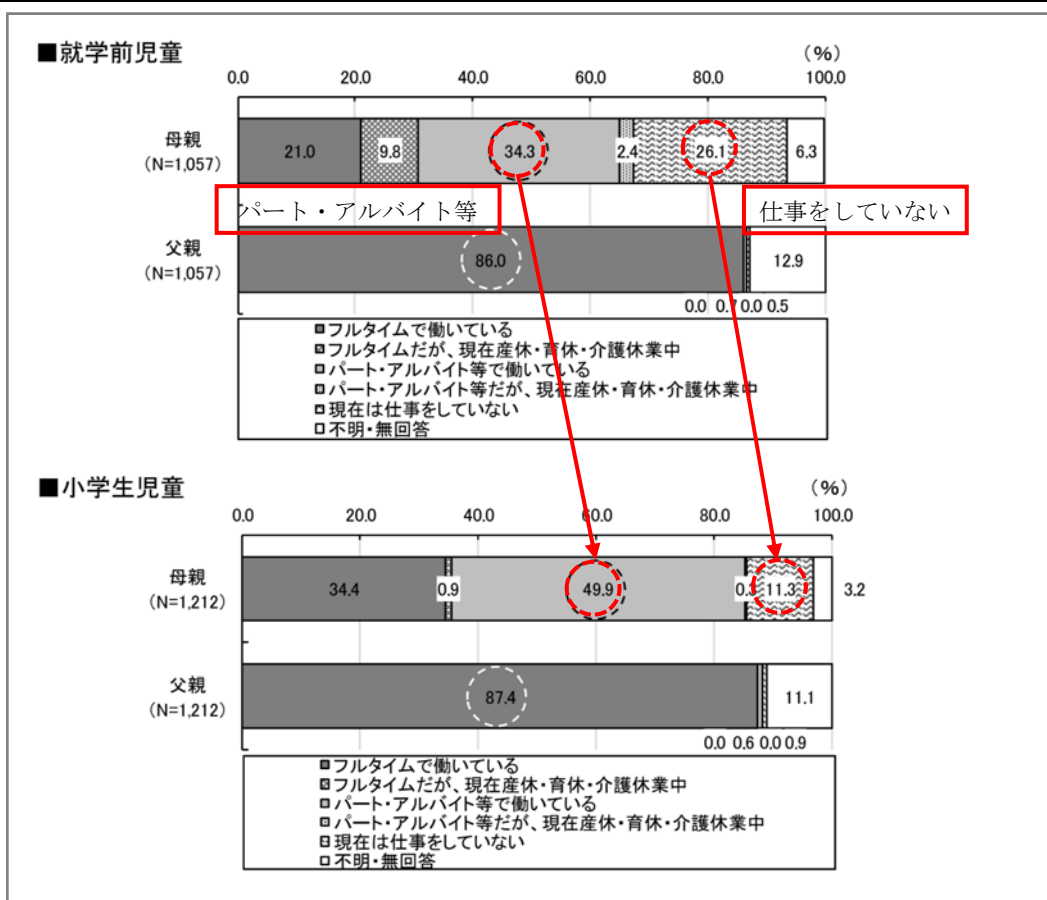
◇男性に比べて女性が少ない業種は、「製造業」、「建設業」、「運輸業、郵便業」、「農業、林業」です。この業種では、男性中心型労働力の見直しをする考えも必要です。



3. 母親の就労状況

①母親の就労状況 〈恵那市の子ども・子育てに関するアンケート調査 平成30年度〉

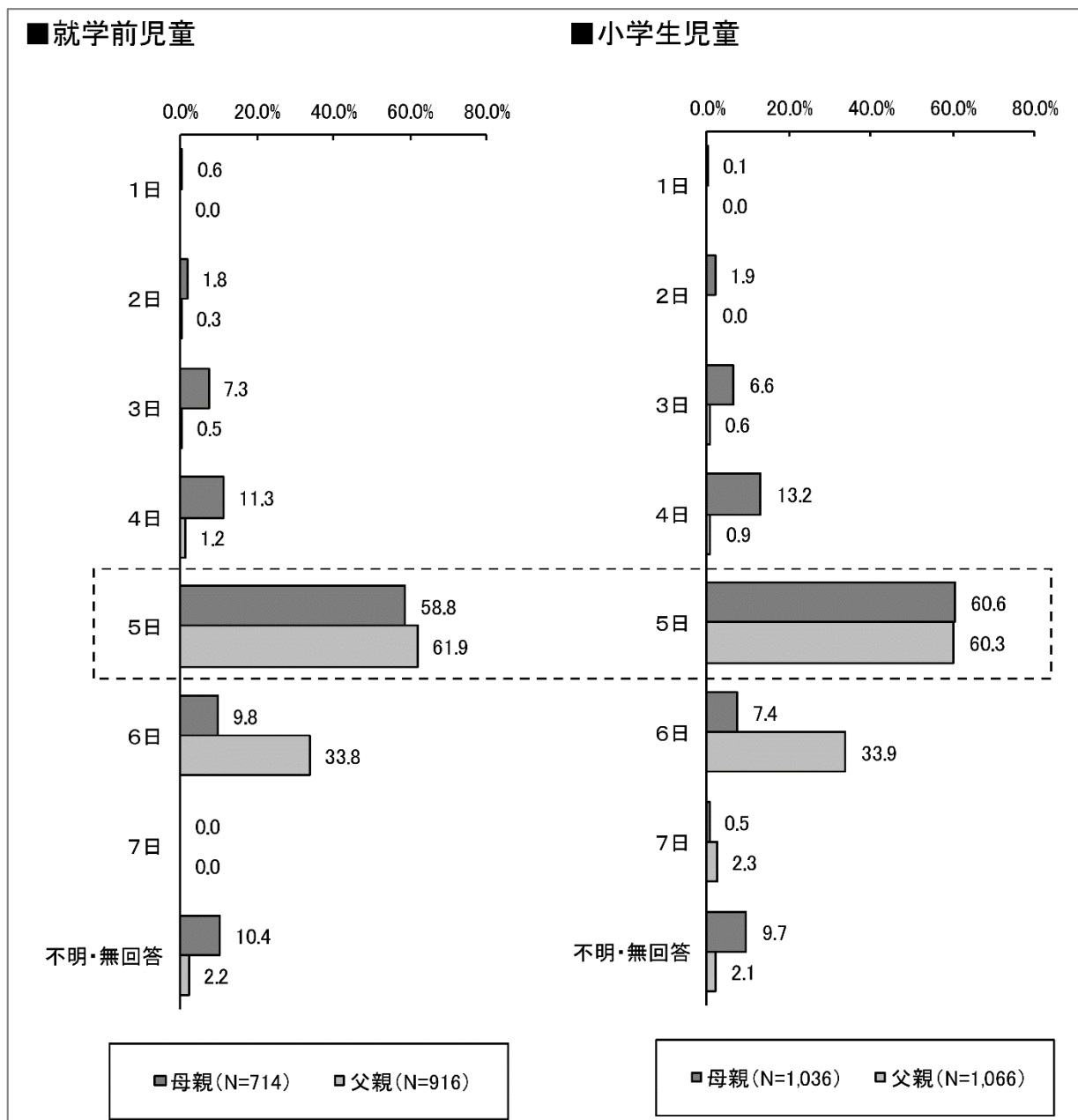
- ◇就学前児童の母親の就労状況は、「パート・アルバイト等で働いている」が最も多く、次いで「仕事をしていない」「フルタイムで働いている」となっています。「産休・育休・介護休業中」は合計で12.2%です。
- ◇小学生児童の母親の就労状況は、「パート・アルバイト等で働いている」が最も多く半数近くとなっています。
- ◇就学前児童の母親と小学生児童の母親の就労状況を比較すると、「仕事をしていなかった」就学前児童の母親の多くは、その後「パート・アルバイト等で働いている」になっていると予想される。



②母親の就労日数（1週間当たりの日数） 〈恵那市の子ども・子育てに関するアンケート調査 平成30年度〉

◇母親の就労日数は、就学前児童の母親、小学生児童の母親ともに「5日」が約6割と最も多く、次いで「4日」、「6日」、「3日」、「2日」となっています。

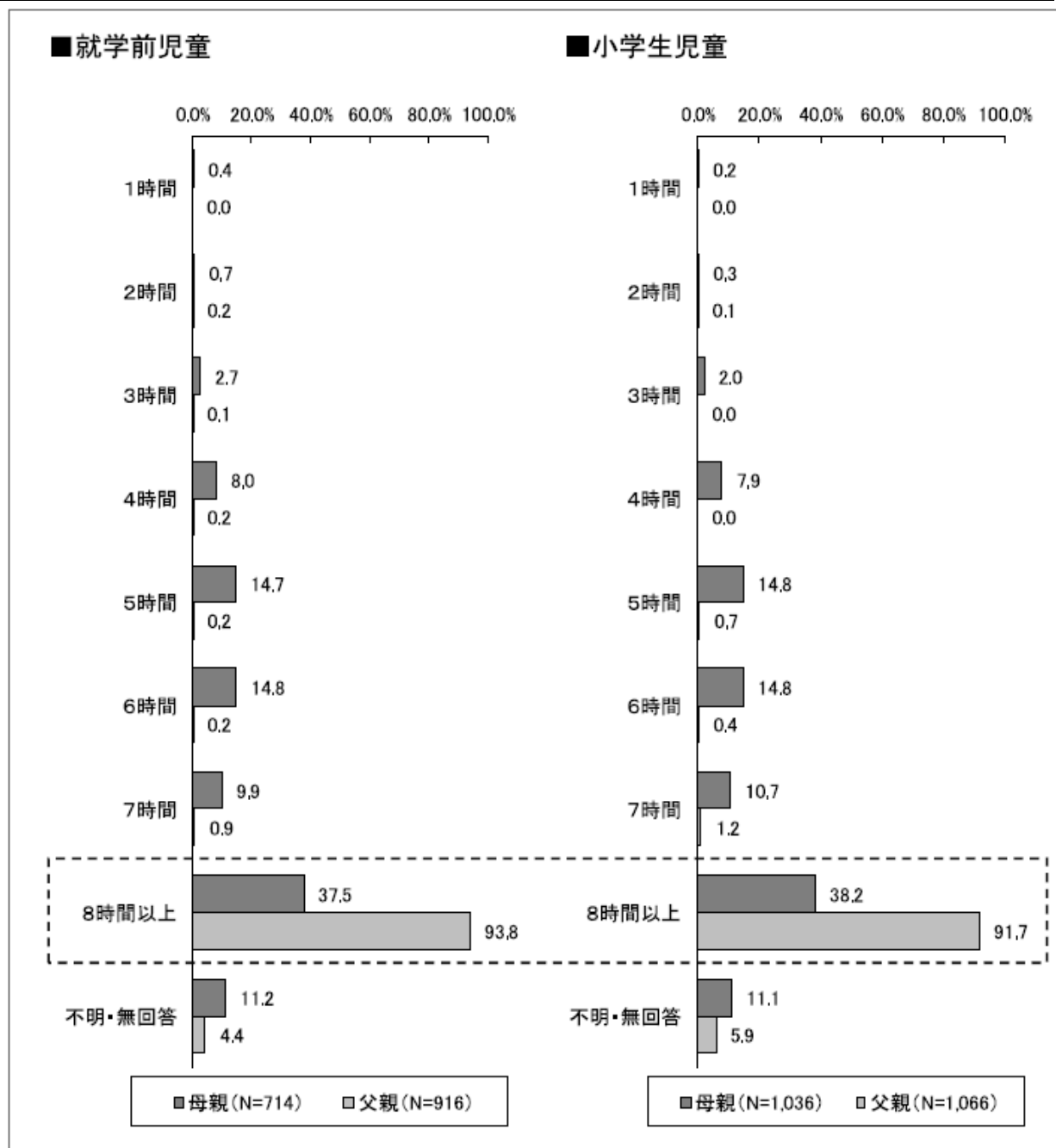
◇父親の就労日数は、就学前児童の父親、小学生児童の父親ともに「5日」が約6割と最も多く、次いで「6日」が3割強となっています。「5日」「6日」で全体の9割以上を占めています。



③母親の就労時間（1日当たりの時間） 〈恵那市の子ども・子育てに関するアンケート調査 平成30年度〉

◇母親の就労時間は、「8時間以上」が4割弱と最も多く、次いで「6時間」「5時間」「7時間」「4時間」となっています。

◇父親の就労時間は、「8時間以上」が9割以上となっています。



④母親の出勤時間と帰宅時間 〈恵那市の子ども・子育てに関するアンケート調査 平成30年度〉

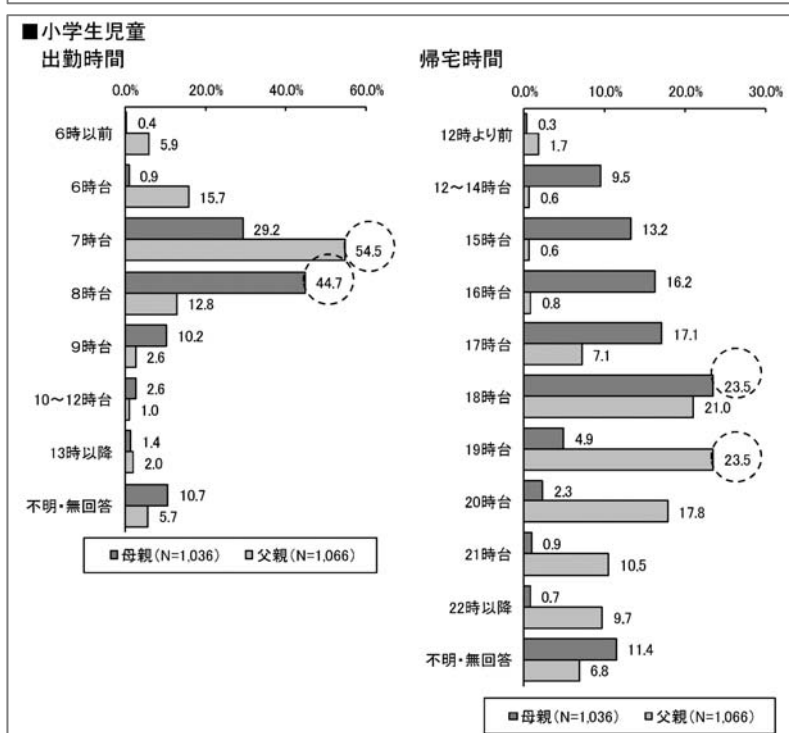
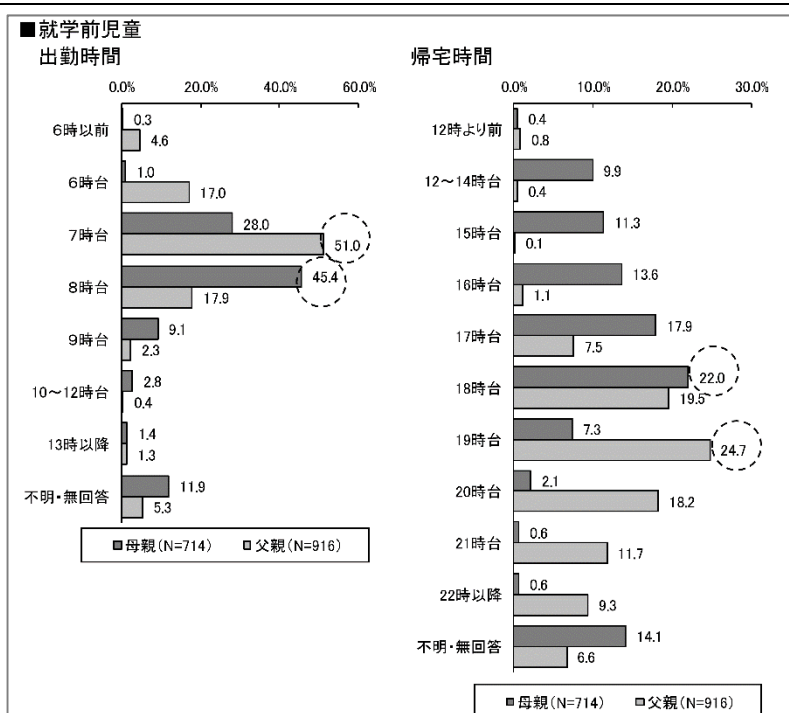
◇母親の出勤時間は、「8時台」が4割強と最も多く、次いで「7時台」「9時台」となっています。

帰宅時間は、「18時台」が2割強で最も多く、次いで「17時台」「16時台」「15時台」「12～14時台」となっています。「19時台」以降の合計は全体の約1割となっています。

◇父親の出勤時間は、「7時台」が5割強と最も多く、次いで「6時台」と「8時台」が多くなっています。

帰宅時間は、「19時台」が2割強で最も多く、19時台を境にしてみると、「18時台」までが約3割、「20時台」以降が約4割となっています。

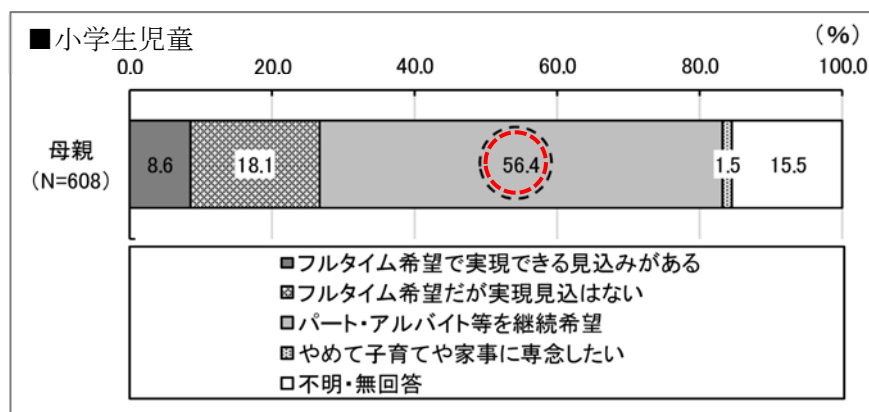
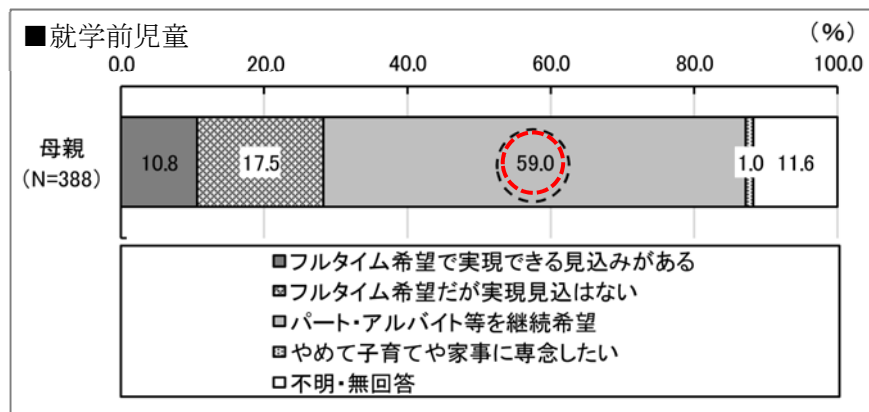
◇女性も男性も子育てしながら働き続けられる職場づくりのためには、男性の長時間労働の見直しをする考えも必要です。



⑤パート・アルバイト等で働いている方のフルタイム就労への希望

〈恵那市の子ども・子育てに関するアンケート調査 平成 30 年度〉

- ◇パート・アルバイト等で働いている母親のフルタイム就労への希望は、「パート・アルバイト等を継続希望」が6割弱と最も多い。
- ◇「フルタイム希望」は約3割ありつつも、様々な理由により、うち約3分の2が実現の見込みはないとしている。



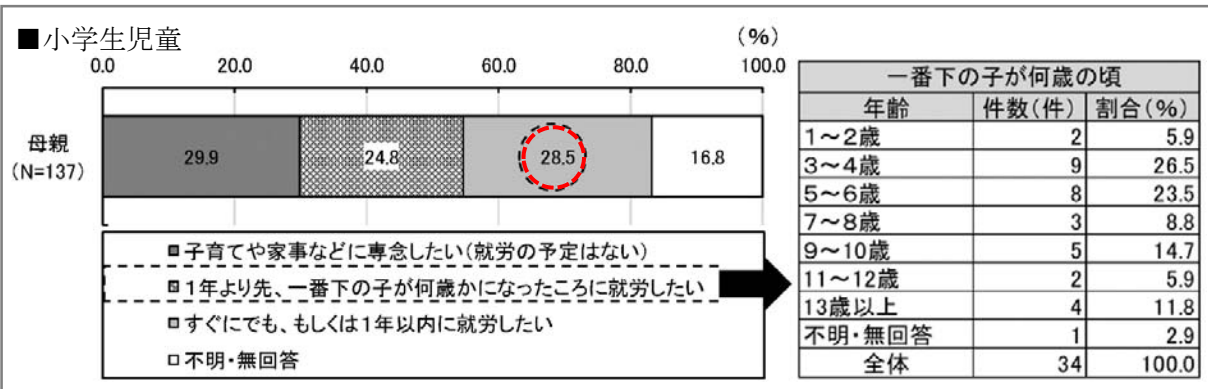
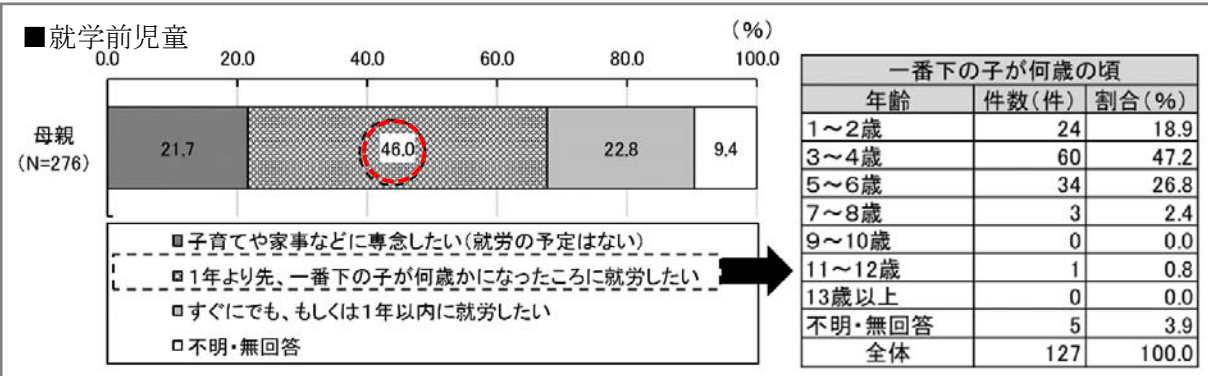
⑥就労していない方の今後の就労意向

〈恵那市の子ども・子育てに関するアンケート調査 平成 30 年度〉

◇就労していない方の今後の就労意向は、就学前児童の母親では、「1 年より先に就労したい」が 5 割弱と最も多い。

◇小学生児童の母親では、就学前児童の母親に比べて、「1 年より先に就労したい」が減り、「すぐにでも、もしくは 1 年以内に就労したい」が増える。

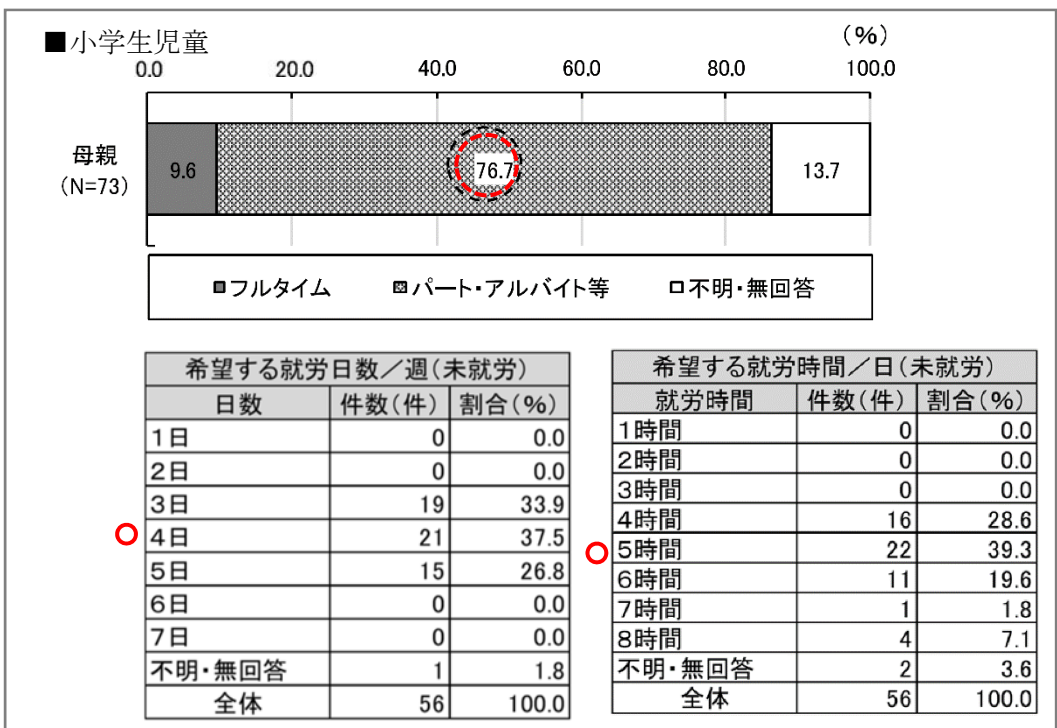
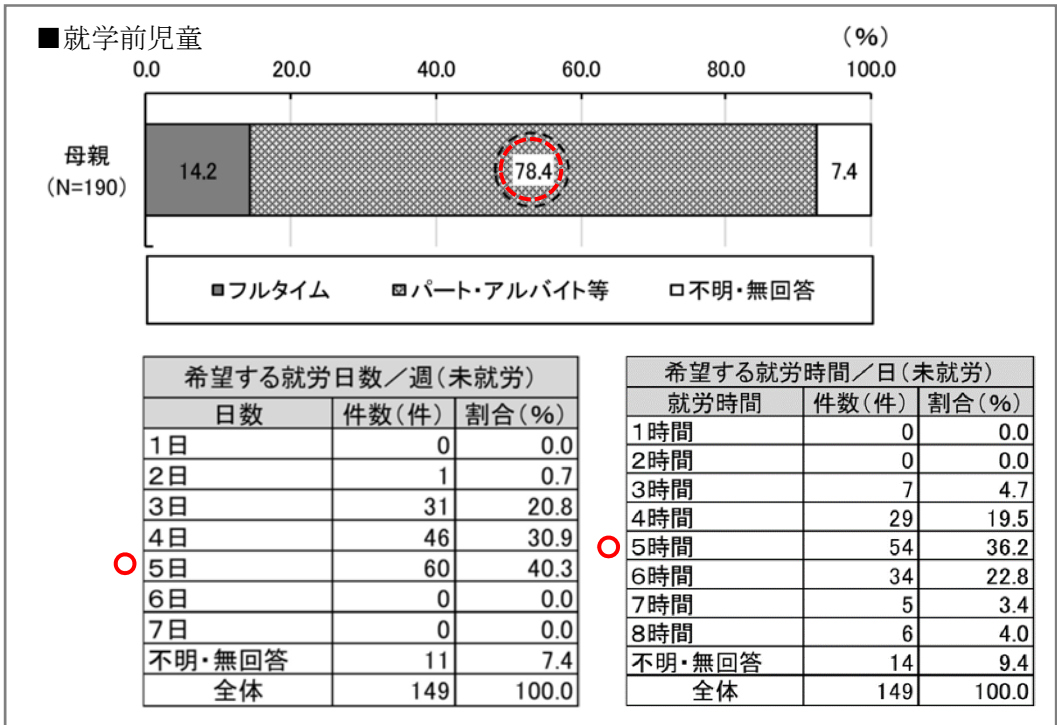
◇就学前の児童の母親、小学生児童の母親ともに、「子育てや家事などに専念したい（就労の予定はない）」が一定数あり、小学生児童の母親の 3 割は今後の就労を希望していない。



⑦就労していない方の希望する就労形態

〈恵那市の子ども・子育てに関するアンケート調査 平成 30 年度〉

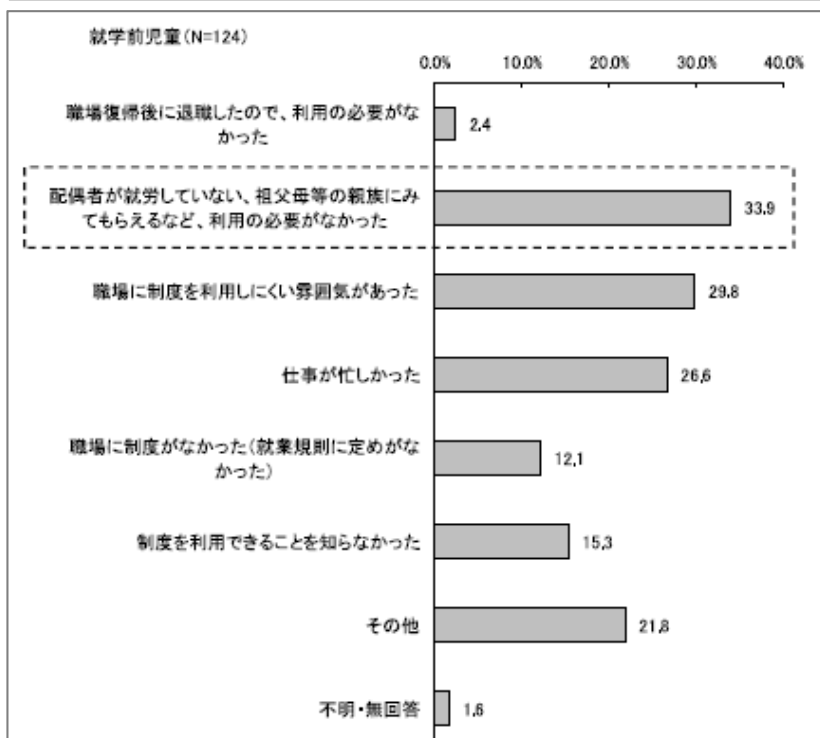
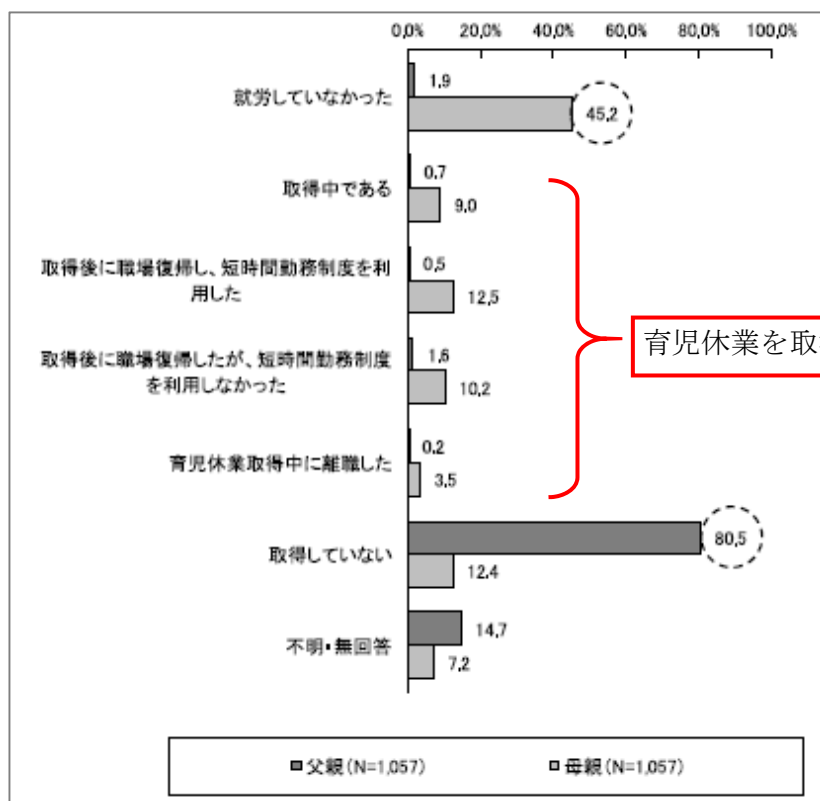
- ◇就労していない方の希望する就業形態では、「パート・アルバイト等」が8割弱と最も多い。
- ◇希望する就労日数では、就学前児童の母親は「5日」が約4割と最も多く、次いで「4日」、「3日」となっている。小学生児童の母親は「4日」が4割弱と最も多く、次いで「3日」「5日」となっている。
- ◇希望する就労時間では、就学前児童の母親、小学生児童の母親ともに「5時間」が最も多い。



⑧育児休業の取得状況・取得後に職場復帰したが短時間勤務制度を利用しなかった理由

〈恵那市の子ども・子育てに関するアンケート調査 平成30年度（就学前のみ）〉

- ◇母親の育児休業の取得状況では、「就労していなかった」が5割弱と最も多く、次いで「取得後に職場復帰し、短時間勤務制度を利用した」「取得していない」となっています。
- ◇母親で育児休業を取得した割合は、35.2%となっています。
- ◇「取得後に職場復帰したが短時間勤務制度を利用しなかった」の理由では、「配偶者が就労していない、祖父母等の親族にみてもらえるなど、利用の必要がなかった」が約3割と最も多く、次いで「職場に制度を利用しにくい雰囲気があった」「仕事が忙しかった」となっています。

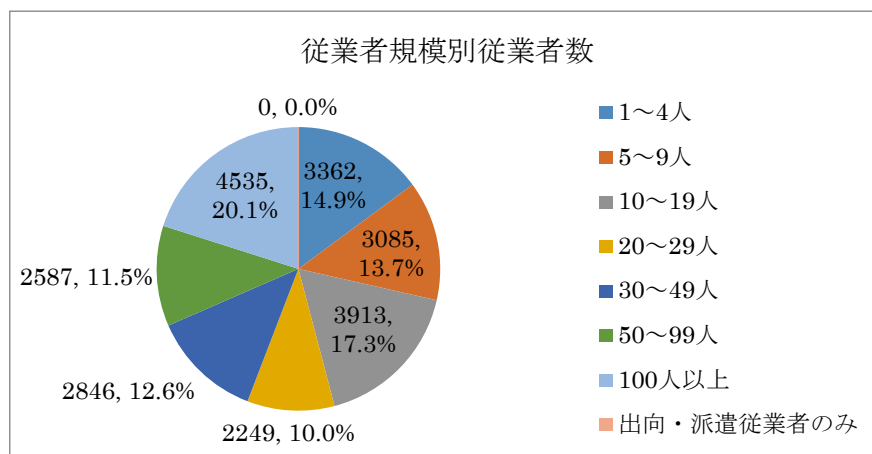
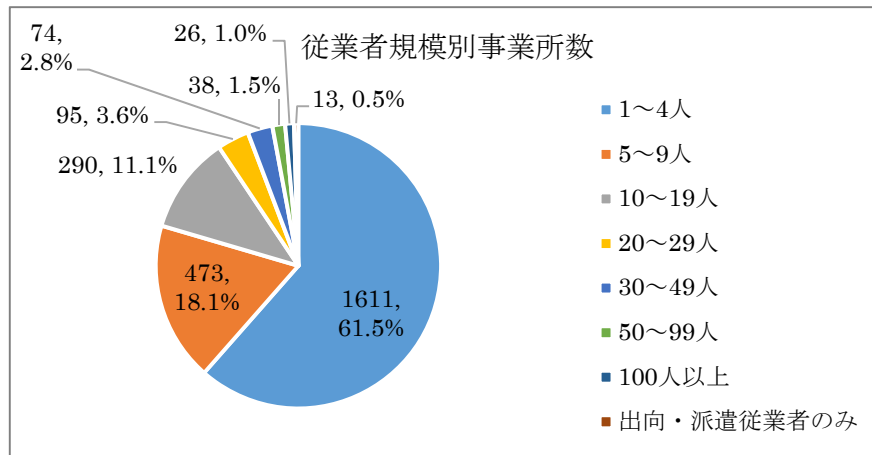


4. 市内事業所の状況

①事業所の規模 （経済センサス - 活動調査 平成 28 年）

◇市内には 2,620 の事業所があり、従業員 99 人以下の事業所が 2,594 あり、全体の約 99% を占めています。

◇従業員数では、従業員数 22,577 人のうち、従業員 99 人以下の事業所に務める従業員数は 18,042 人であり、全体の約 80%を占めています。

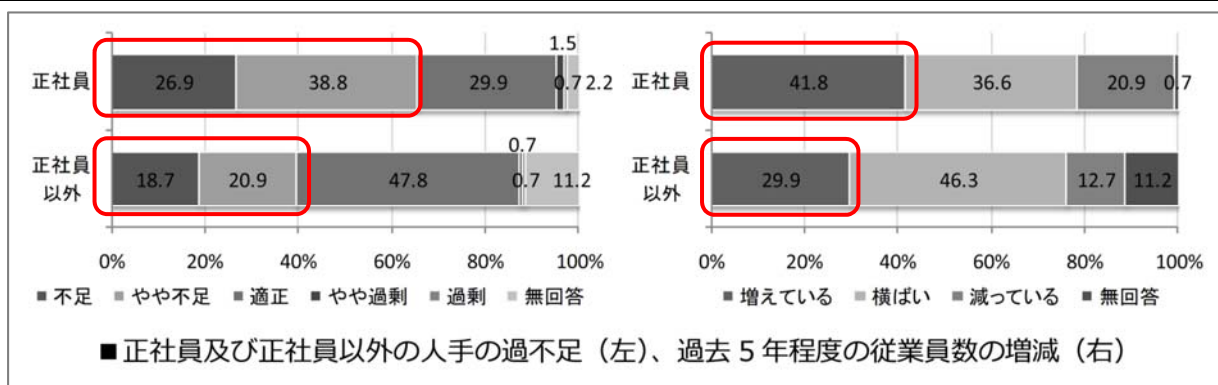


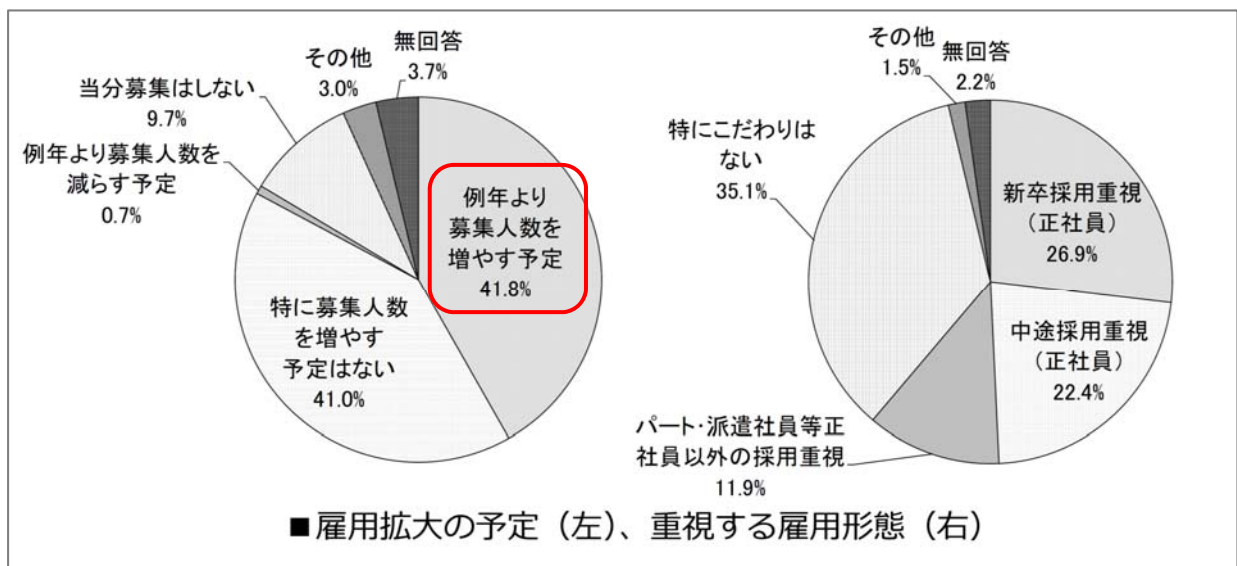
②雇用状況について

（恵那市雇用マスタープラン 平成 28 年度）

◇市内企業の多くが従業員の人手不足を感じており、将来を見据えて雇用拡大を考えている企業も多くあります。

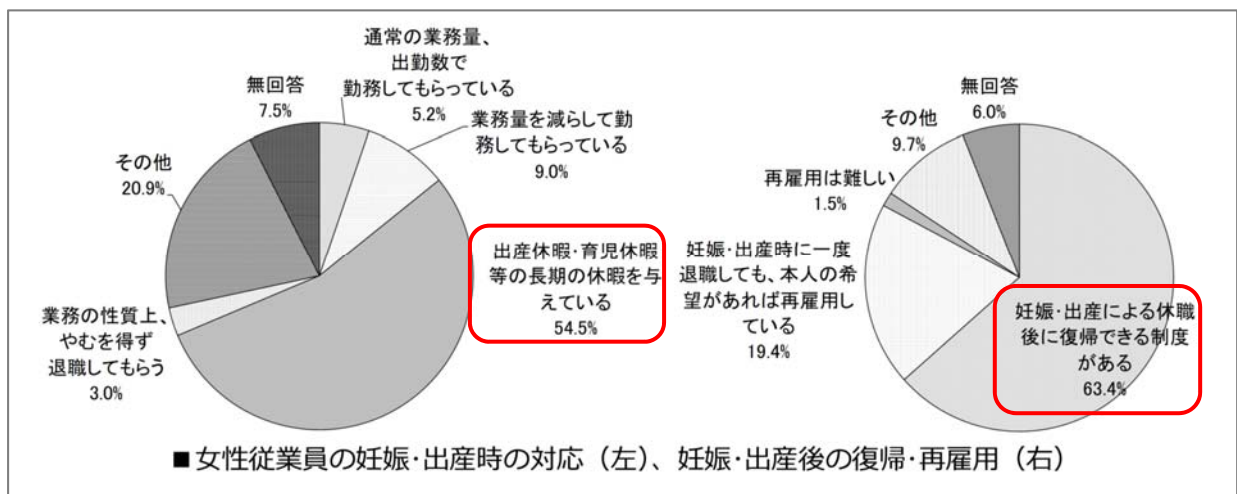
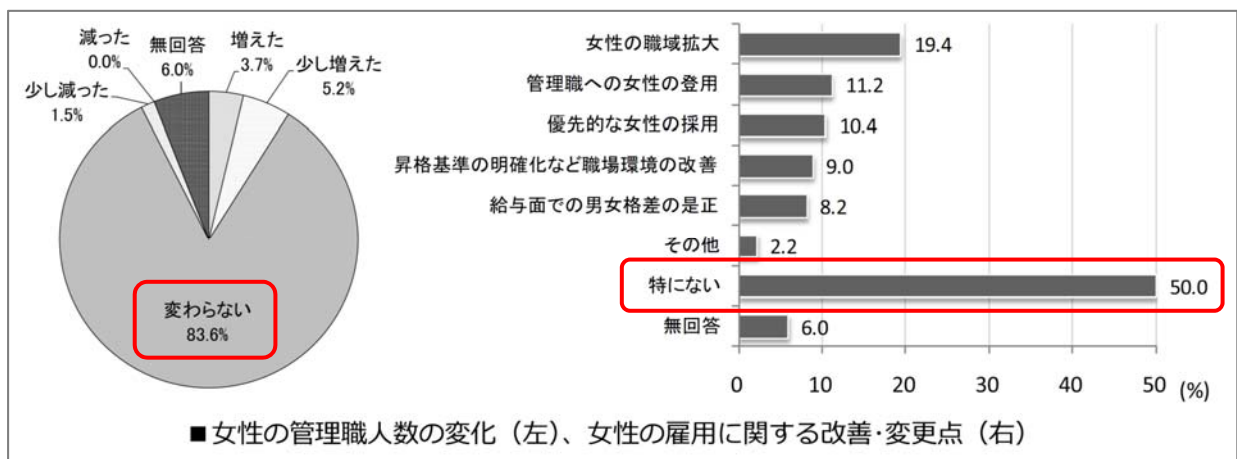
◇重視する雇用形態では、「新卒及び中途の正社員」の合計が約 5 割であるが、「パート・派遣社員等正社員以外」は約 1 割となっている。





③女性の登用、再雇用について 〈恵那市雇用マスタープラン 平成28年度〉

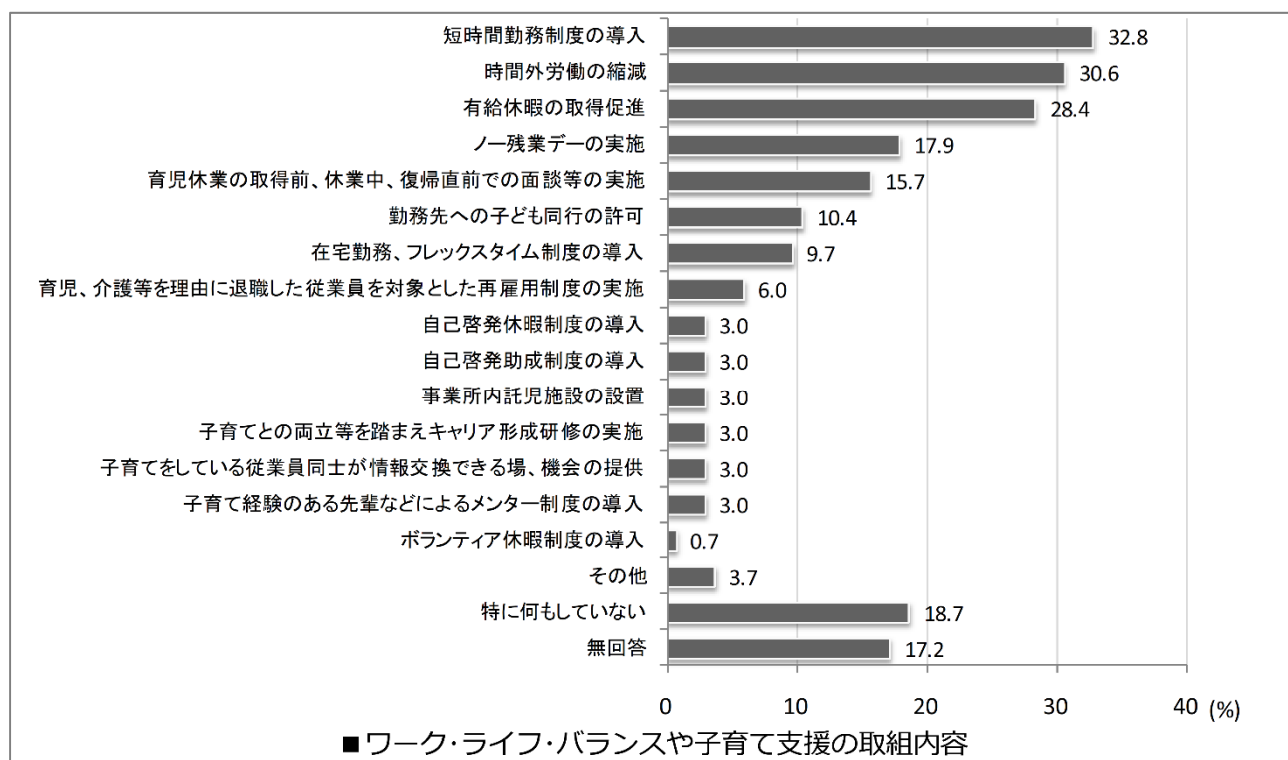
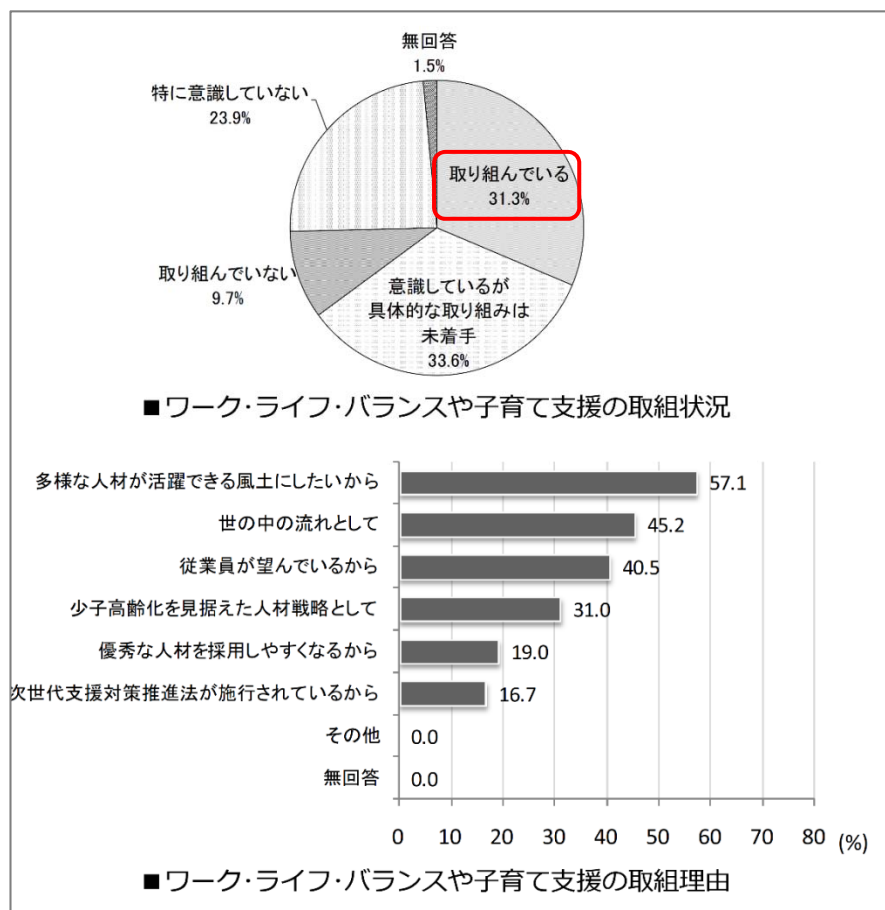
◇女性の雇用に関しては、産前・産後休業や育児休業を実施している企業は多くあるものの、女性の管理職への登用や職域拡大等への意識はあまり高くありません。



④ワークライフバランスや子育て支援について 〈恵那市雇用マスタープラン 平成 28 年度〉

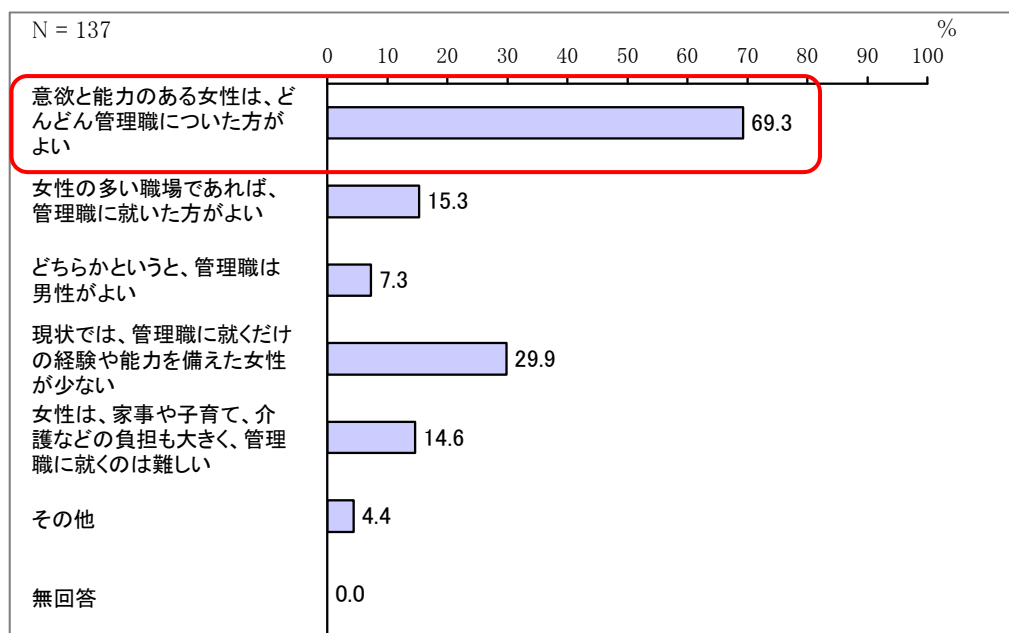
◇多様な人材が活躍できる風土等を目指し、6割強の企業がワーク・ライフ・バランスや子育て支援を意識しています。（「取り組んでいる」「意識しているが具体的な取り組みは未着手」の合計 64.9%）

◇しかしながら、「取り組んでいる」は約3割にとどまっている状況です。



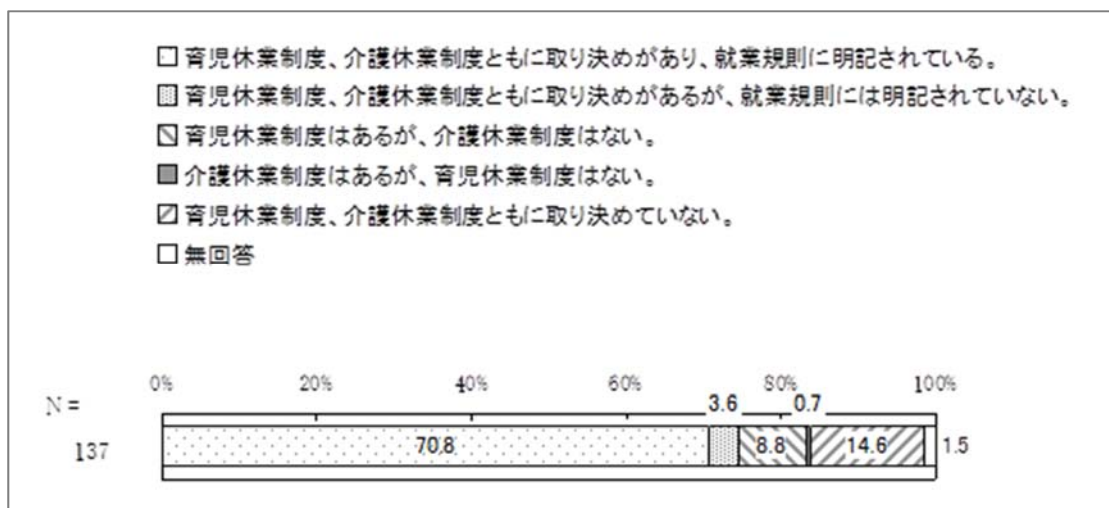
⑤女性が管理職に就くことについての考え 〈第2次恵那市男女共同参画プラン策定時の事業所調査 平成27年度〉

◇「意欲と能力のある女性はどんどん管理職についた方がよい」の割合が約7割と最も高い。



⑥育児休業・介護休業制度について 〈第2次恵那市男女共同参画プラン策定時の事業所調査 平成27年度〉

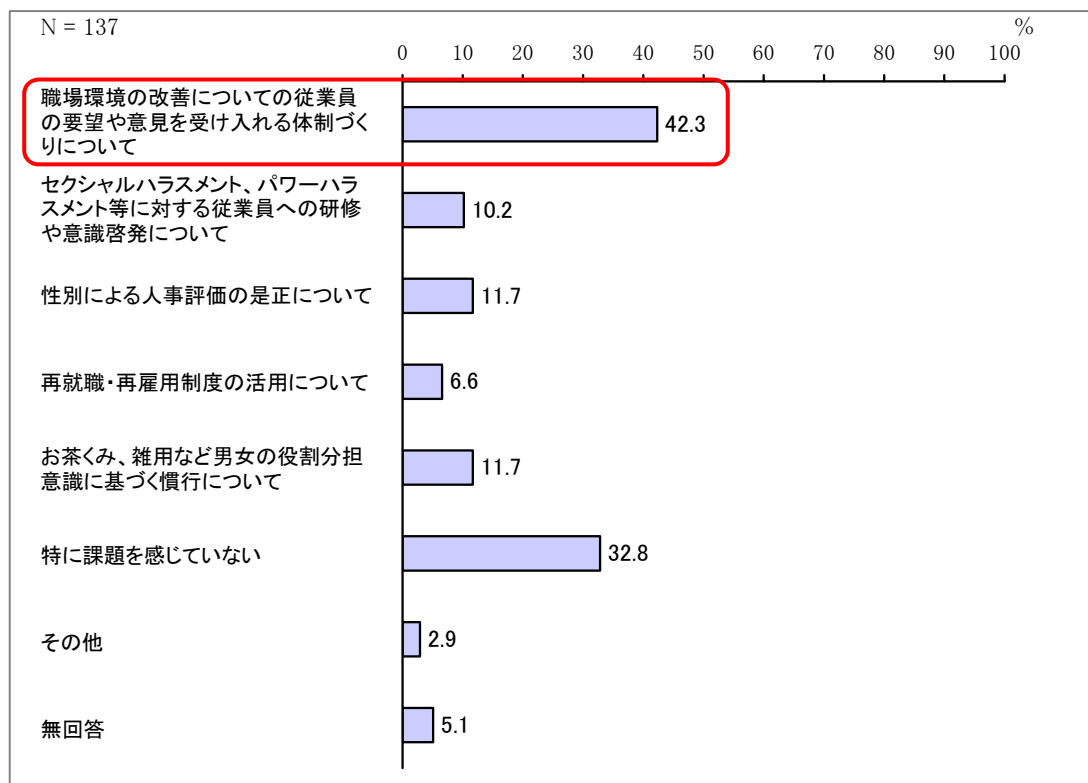
◇「育児休業制度、介護休業制度ともに取り決めがあり、就業規則に明記されている。」が約7割と最も高いが、次いで「育児休業制度、介護休業制度ともに取り決めていない」が1割以上ある。



⑦男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについて、課題だと感じていること

〈第2次恵那市男女共同参画プラン策定時の事業所調査 平成27年度〉

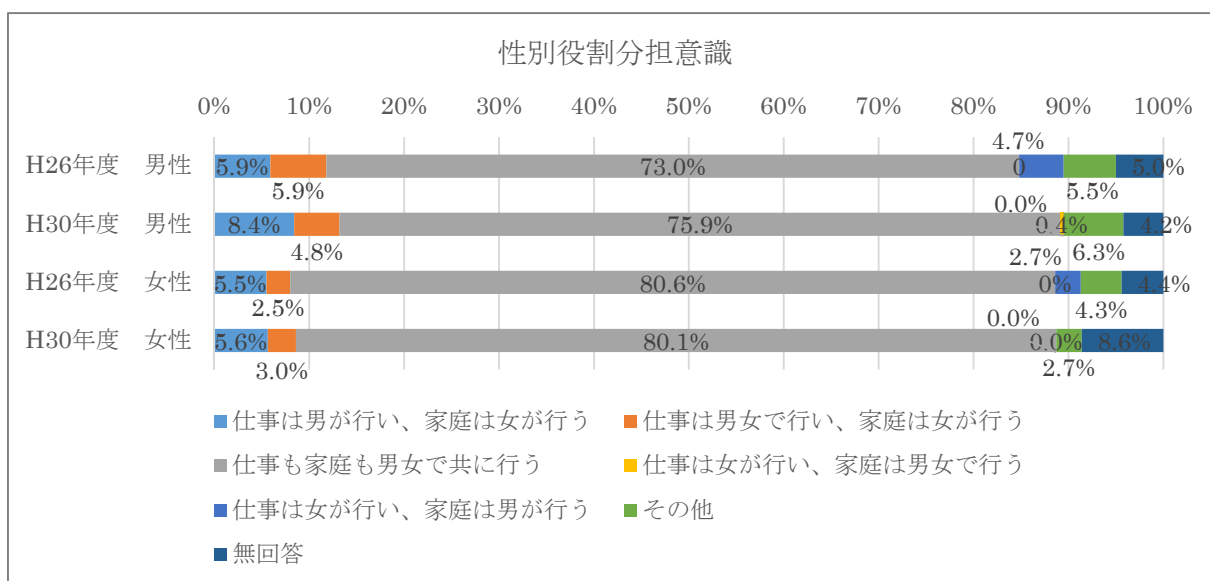
◇「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる体制づくりについて」が約4割と最も高く、次いで「特に課題を感じていない」が約3割となっている。



4. 性別役割分担意識

①性別役割分担意識 〈恵那市市民意識調査 平成26年、平成30年〉

◇性別役割分担意識では、平成30年度において、「仕事も家庭も男女で共に行う」が約8割と最も高いが、平成26年度からの経年変化は特にない。



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

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されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 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

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。
（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（取組実施・目標達成は努力義務）
 - 女性の活躍に関する情報の公表
（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

その他

- 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要 (平成27年9月25日閣議決定)

基本方針の位置付け

女性活躍推進法第5条の規定に基づき策定するものであり、女性の職業生活における活躍を推進する上での基本的方向や、事業主行動計画策定指針の策定、国による施策の実施、地方公共団体の推進計画の策定等に当たっての基本的な考え方を示すもの

第1部 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

●女性の職業生活における活躍の必要性

- 働く場面において女性が力を十分に発揮できているとはいえない現状
- 急激な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念や人材の多様性（ダイバーシティ）の確保に対応

●女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

法の対象

正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性

女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

～就業希望など働く場面における女性の思いを実現する～

トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、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約300万人に上る女性の希望の実現が図られる。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進される。
このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る。

行政の役割

事業主が取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく必要な支援を行うとともに、女性に対する支援措置や、職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境整備を図る。併せて、女性の働き方に中立的な税制・社会保障制度等に向け第4次男女共同参画基本計画期間中のできるだけ早期に見直しを行うなど、女性の職業生活における活躍の推進に資する制度改革を加速化させる。

事業主の取組に必要な5つの視点

- トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。
- 女性の活躍の意義を理解し、積極的に取り組む。
- 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。
- 男性の家庭生活への参画を強力に促進する。
- 育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みを構築する。

第2部 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

●事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点

- トップによる明確で具体的なメッセージの発信、長時間労働を前提としない働き方の構築、時間当たりの生産性の重視等による男女を通じた働き方改革への取組
- 経験者採用や再雇用も含めた女性の積極採用、将来的な人材育成に向けた教育訓練、ロールモデルとなる人材育成、雇用形態の変更をはじめとする非正規雇用の女性への対応、社内・地域の女性のネットワーク構築等による採用から登用までの各段階の課題に応じた取組
- 長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、ワークライフバランスに資する取組を人事評価に反映させる仕組みの検討等を含めた男女の働き方の改革、復職しやすい雰囲気づくり、男性による育児休業等の両立支援制度の活用促進等による職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進
- 男性の意識改革、両立支援制度利用の障壁や各種ハラスメントの背景となる固定的な性別役割分担意識の解消等によるハラスメントへの対策等
- 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」も踏まえ、積極的に取組を推進すること等による公的部門による率先垂範

第3部 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

●女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 長時間労働の是正等女性の活躍の推進に積極的に取り組む優良企業の認定、公共調達を通じた女性の活躍の推進、企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進、中小企業の行動計画策定への支援等による女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等
- 非正規雇用者の処遇改善推進施策や正社員への転換支援の拡充、女子学生・生徒の理工系分野への進路選択支援等による希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

●職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備

- 管理職を含めた企業トップの意識改革に向けた啓発の実施等による男性の意識と職場風土の改革
- 「待機児童解消加速化プラン」・「放課後子ども総合プラン」の確実な実行、長時間労働の是正・年次有給休暇取得の促進等に取り組む企業への支援、企業等へのテレワーク導入支援等による職業生活と家庭生活の両立のための環境整備
- 家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示、妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱い防止に向けた事業主に対する指導の徹底等によるハラスメントの無い職場の実現

●女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関するその他の重要事項

- 国の推進体制 ⇒ 事業主行動計画策定の推進、フォローアップ（特定事業主行動計画の策定・実施状況、一般事業主行動計画の策定状況について、年一回公表）
- 地方公共団体の推進体制 ⇒ PDCAサイクルのある推進計画策定、相談体制（ワンストップ機能）や多様な主体による協議会の構築

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」(※1)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(※2)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(※3)。

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(※4)。

※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^(※3)。

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%)^(※5)。

本県が実施した「岐阜県女性の活躍推進に関する調査」^(※6)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らないため、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い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

性や先駆的な取り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り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^(※7)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」^(※8)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>

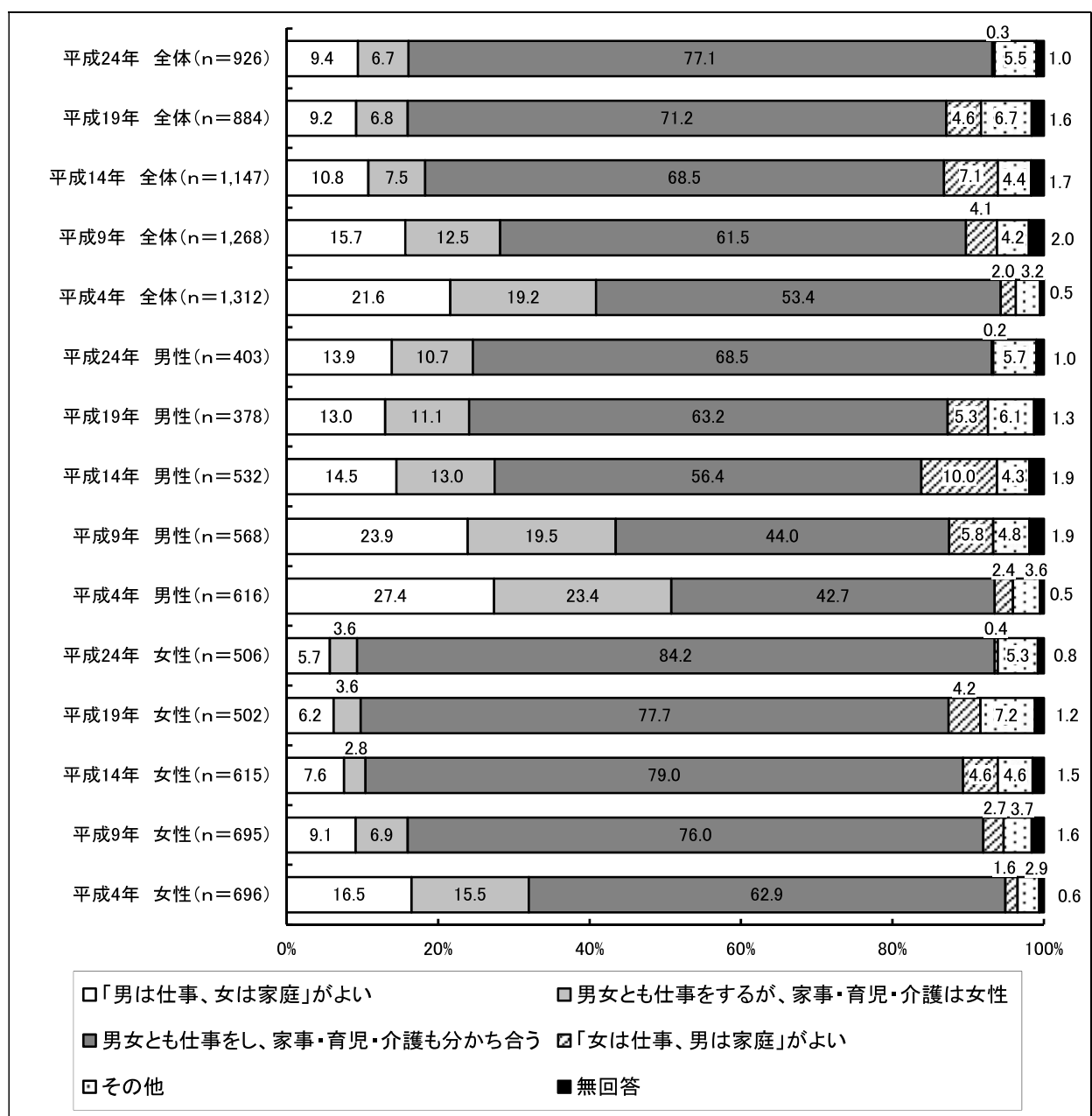
- ・少なくとも全国中位以上レベルとするため、H32 の全国平均を推計し目標値として設定
- ・H22 年調査時の都道府県別順位…46 位（長野県同率、全国平均 14.0%）

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）

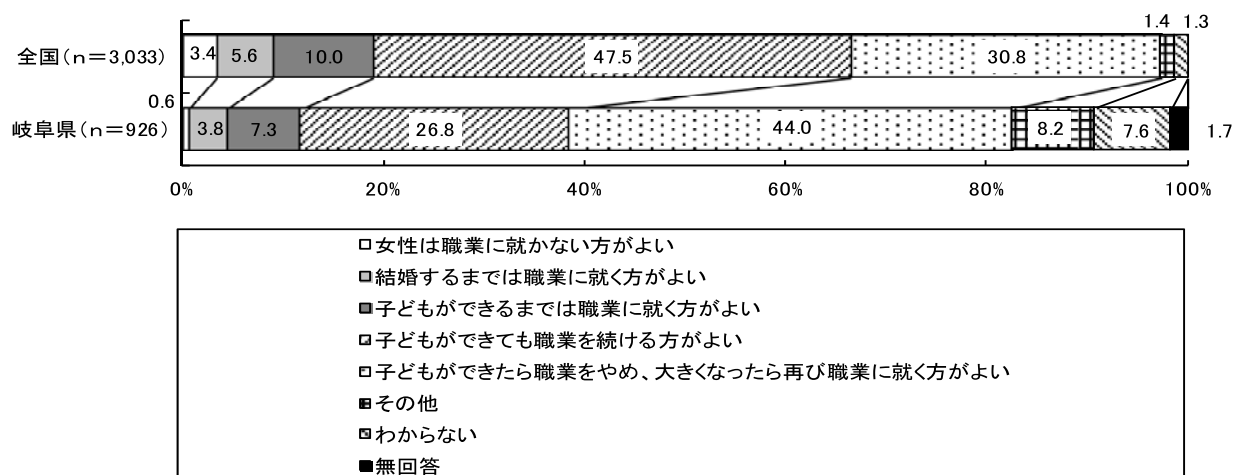
「性別によって男女の役割を決める考え方についてどう思うか」を尋ねたところ、「男女とも仕事をし、家事・育児・介護も分かち合う」が、「男は仕事、女は家庭」等を上回って最も高い（77.1%）が、男女別にみると男性 68.5%、女性 84.2%と 15.7ポイントの差が見られた。



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）」

■女性の労働力率（本編2頁関係）

年齢区分	岐阜県 (%)	全国 (%)
15～19歳	15.5	15.4
20～24歳	74.3	70.4
25～29歳	76.7	78.7
30～34歳	67.8	69.4
35～39歳	71.1	68
40～44歳	77.4	72.5
45～49歳	80.4	75.8
50～54歳	77.4	73.2
55～59歳	67.8	63.9
60～64歳	51.3	47.5
65～69歳	31.2	29.2
70～74歳	18.1	17.1
75～79歳	9.6	10.5
80～84歳	5.5	6.3
85歳以上	2.1	2.6

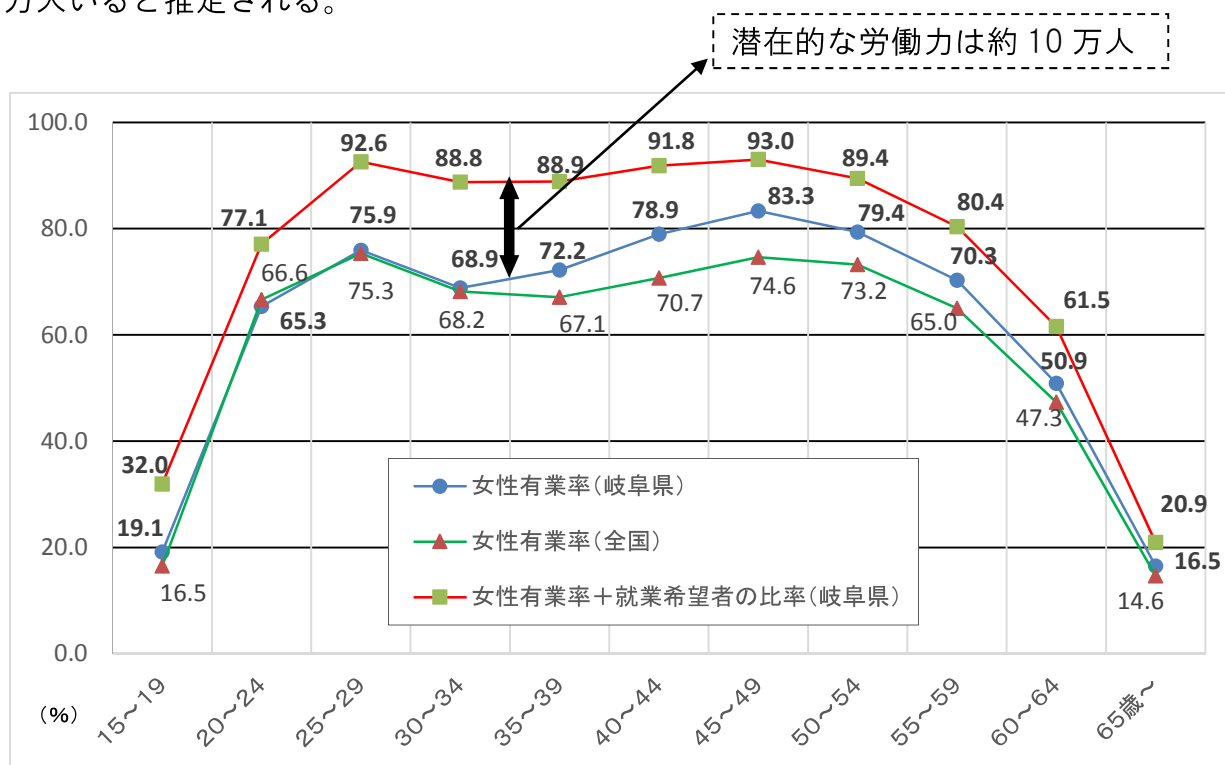
■女性の有業率（本編2頁関係）

都道府県	65歳以上の人口割合 (%)
全国	48.2
奈良県	42.5
兵庫県	43.5
北海道	44.5
秋田県	44.5
和歌山県	45.0
山口県	45.5
福島県	46.0
大阪府	46.0
長崎県	46.0
徳島県	46.5
愛媛県	46.5
青森県	46.5
宮城県	46.5
広島県	46.5
京都府	46.5
福岡県	46.5
鹿児島県	46.5
茨城県	47.0
千葉県	47.0
岡山県	47.0
埼玉県	47.0
香川県	47.0
岩手県	47.0
神奈川県	47.0
沖縄県	47.0
高知県	47.0
栃木県	47.0
新潟県	47.0
熊本県	47.0
島根県	47.0
鳥取県	47.0
三重県	47.0
宮崎県	47.0
滋賀県	47.0
山形県	47.0
群馬県	47.0
佐賀県	47.0
山梨県	47.0
愛知県	47.0
静岡県	47.0
岐阜県	50.9
富山県	51.0
長野県	51.0
東京都	51.5
石川県	51.5
福井県	53.0

データ編 - 3 -

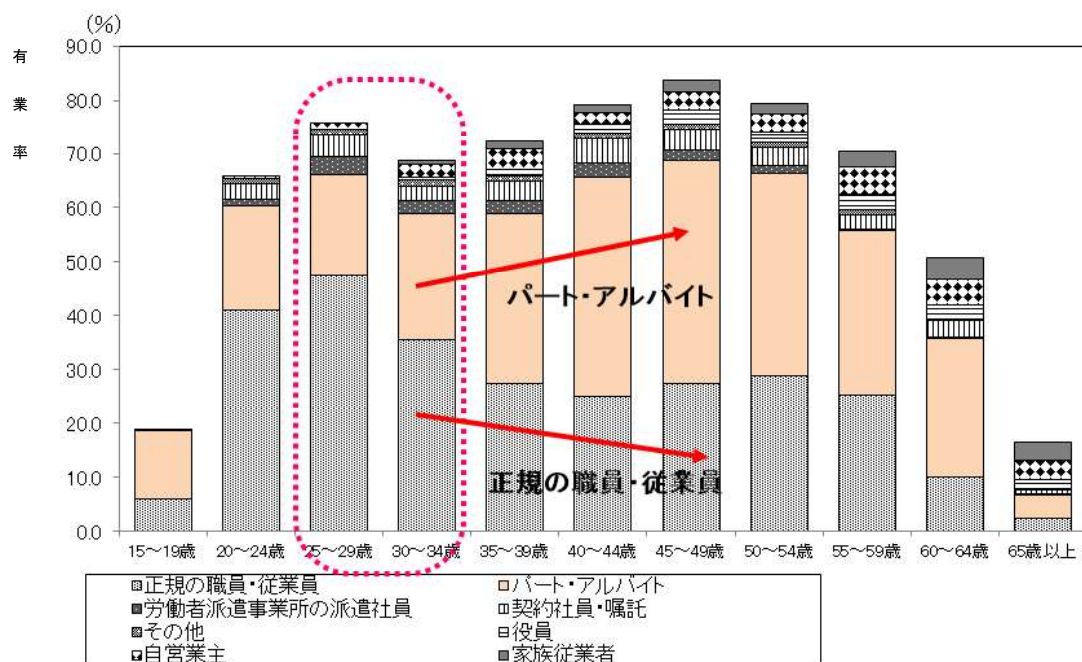
■女性の潜在的な労働力（本編 2 頁関係）

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。



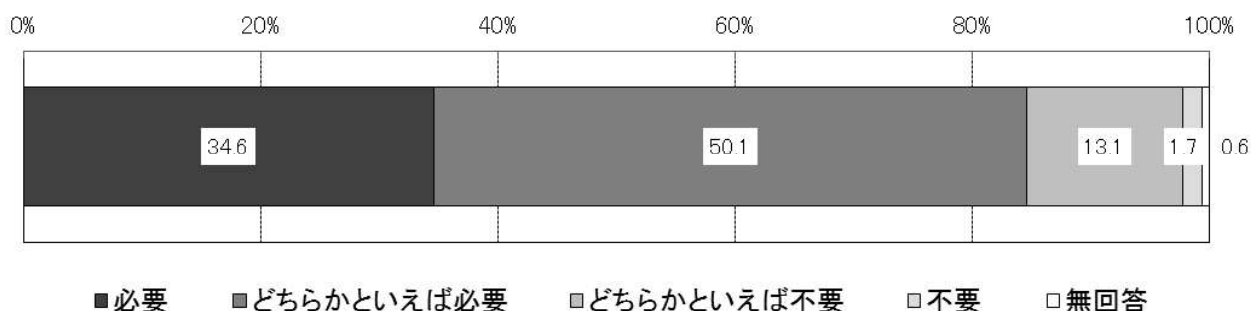
以上、出展：総務省「就業構造基本調査」（平成 24 年）

(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。

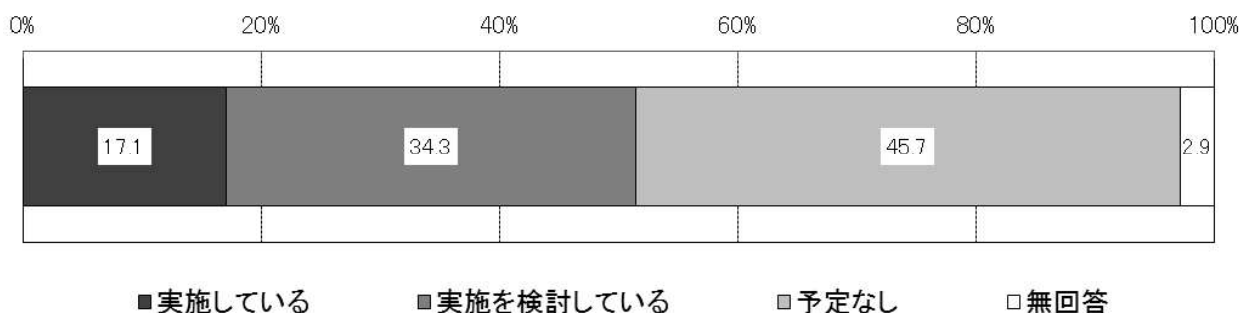
回答者数(n = 665)



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。

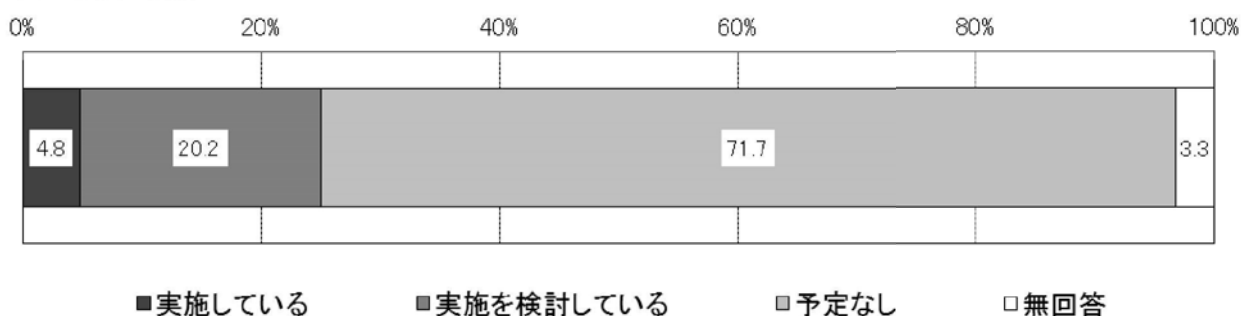
回答者数(n = 665)



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。

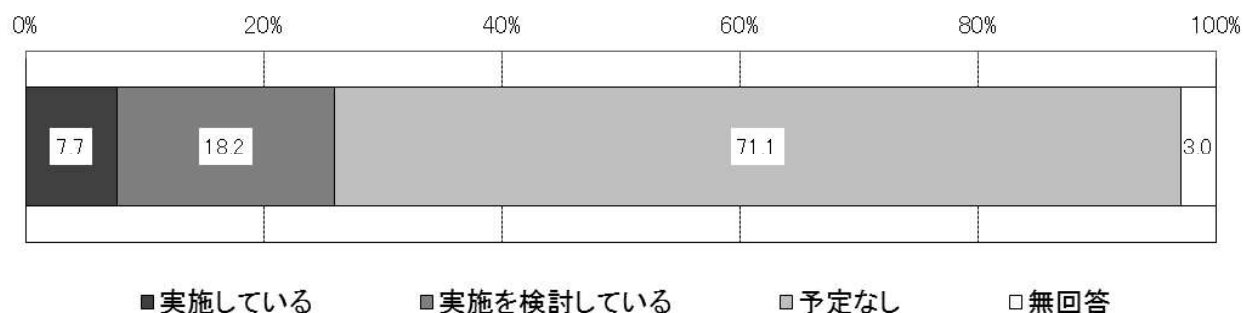
回答者数(n = 665)



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。

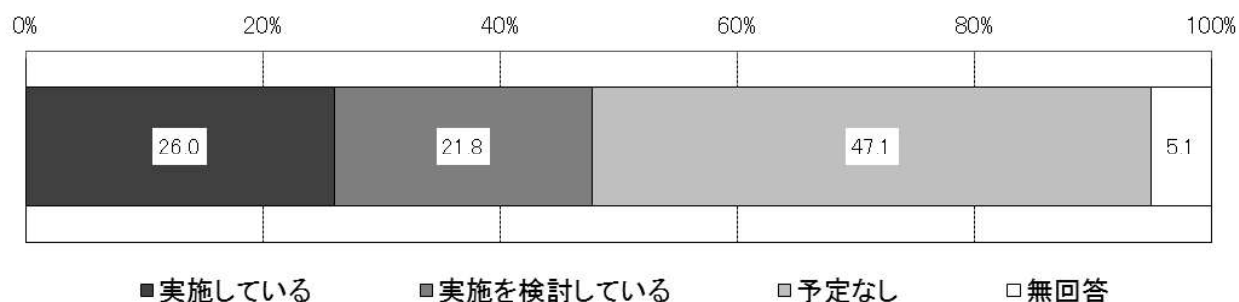
回答者数(n=665)



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		
	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		
	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。

回答数(n = 665) (※)
総回答数(N = 1,687)



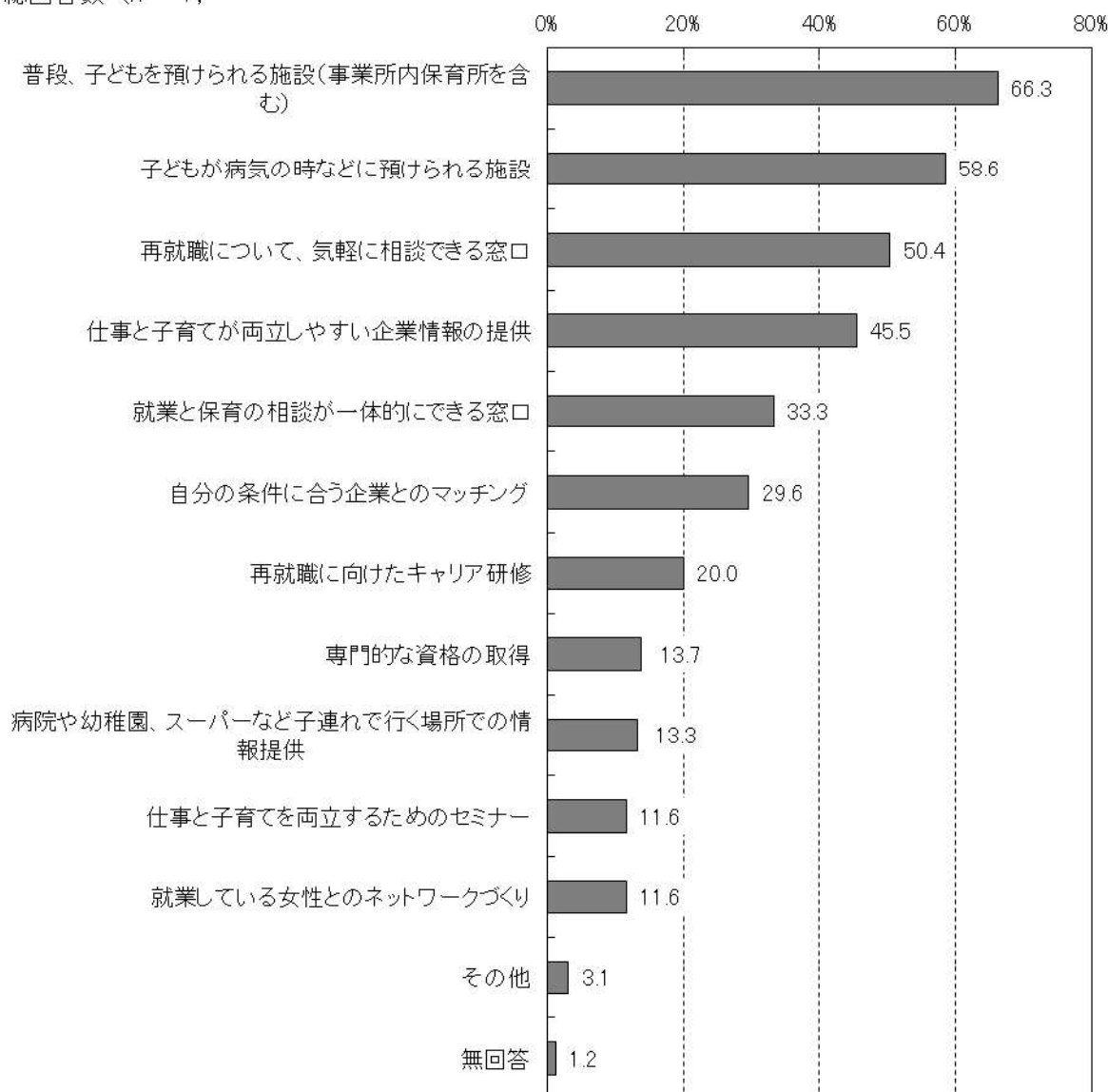
出展：県女性の活躍推進課「岐阜県女性の活躍推進に関する調査」（平成 27 年）

■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で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。
S N S（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鵜飼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