

岐阜労働局発表
平成28年6月23日（木）

担 当	岐阜労働局雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官
	青木 信夫
	雇用環境改善・均等推進指導官
	祝迫 智子
	電話 058-245-1550

県内の先進的な取組企業をパネリストに迎え 「女性の活躍推進シンポジウム」開催

男女の人権が尊重され、かつ、豊かで活力ある社会の実現を目的に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が本年4月1日から施行されたことにより、女性の活躍推進を業績伸長や人材育成などの成果に結びつけるための取組みが始まっております。

しかし、県内の女性の現状は、女性の雇用者が約40万人、女性比率46.8%（平成24年就業構造基本調査）と全国（同比率45.3%）より高いにも関わらず、平均勤続年数は8.9年（全国38位、平成27年賃金構造基本調査）と短く、管理職割合（平成24年就業構造基本調査）は12.0%（全国31位）と少ない状況にあります（資料2）。

こられる状況を踏まえ、岐阜労働局（局長 本間 之輝）では、各職場において女性の活躍促進の取組を効果的に推進していただくことを目的として、下記のとおりシンポジウムを開催いたします（資料1）。

「女性の活躍推進シンポジウム」の開催

当日の取材についてよろしくお願いします。

日時：平成28年7月8日（金）13：30～16：30

会場：岐阜グランドホテル ロイヤルホール

内容：基調講演「女性の活躍推進について」

厚生労働大臣官房審議官 吉本明子（岐阜市出身）

パネルディスカッション

「岐阜女性の活躍と企業の取組～イクボスの役割～」

添付資料

資料1 女性の活躍推進シンポジウム

資料2 岐阜県内の女性の活躍の現状と課題



女性の活躍推進シンポジウム

女性活躍推進法が本年4月に全面施行され、女性の活躍推進を業績の伸長や人材育成などの成果に結びつけるための取組みが始まり、その視点として「イクボス(※)」の存在にも注目が集まっています。

本シンポジウムでは、法律の成立の背景等についての講演、パネルディスカッションにおいて先進的な取組を行う県内企業の事例紹介を行いますので、是非御参加ください。

※ 育児取得や短時間勤務などを行っている部下のキャリア育成を行いつつ、業務効率を上げることで業務を滞りなく進め、自らも仕事と生活を充実させている管理職を「イクボス」と呼びます。

主 催 岐阜労働局
共 催 岐阜県 (公社)岐阜県労働基準協会連合会
(一社)岐阜県経営者協会 (一社)岐阜県建設業協会

日 時 平成28年 7月 8日(金) 13:30～16:30

会 場 岐阜グランドホテル ロイヤルホール
岐阜市長良648

プログラム ○基調講演

「女性の活躍推進について」

厚生労働省大臣官房審議官(雇用均等・児童家庭、少子化対策担当)

吉本 明子
(岐阜市出身)



○パネルディスカッション

「岐阜女性の活躍と企業の取組 ～イクボスの役割～」

パネリスト	(株)市川工務店	総務部 部長	久留宮 裕 司
	(株)十六銀行	執行役員人事部長	高 橋 義 信
	太平洋工業(株)	人事部課長	今 枝 和 子
	岐阜県健康福祉部	子ども・女性局長	鈴 木 裕 子
コーディネーター	岐阜労働局	雇用環境・均等室長	木 村 久美子
	(企業名五十音順、敬称略)		

定 員 200名

対 象 者 事業主 人事労務担当者 労働組合 男女労働者

■申 込／事業所名、所在地、電話番号、参加者職・氏名を下記申込書に記入し、FAX又は郵送にて

■申込先／岐阜労働局雇用環境・均等室 電話058-245-1550 FAX 058-245-7055
〒500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階

参加費
無 料

FAX 058-245-7055 女性の活躍推進シンポジウム申込書

ふりがな 事業所名			
所 在 地			
電話番号		参加者職・氏名	

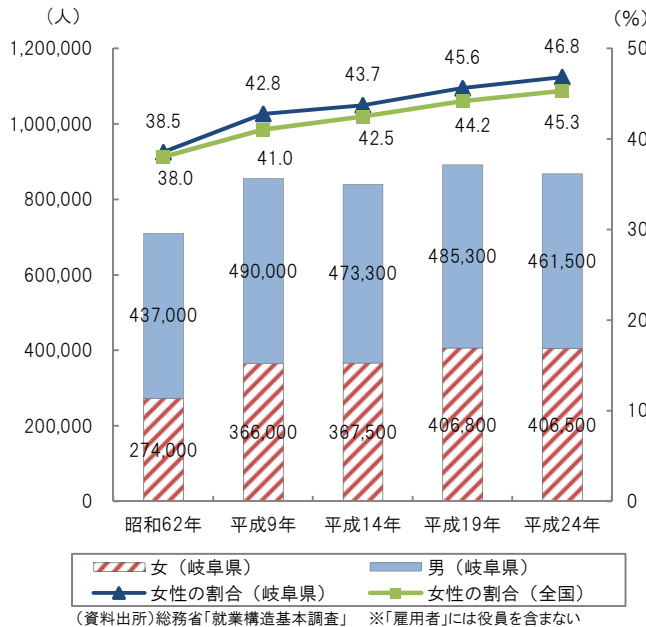
岐阜県の働く女性の現状と課題

岐阜労働局 雇用環境・均等室

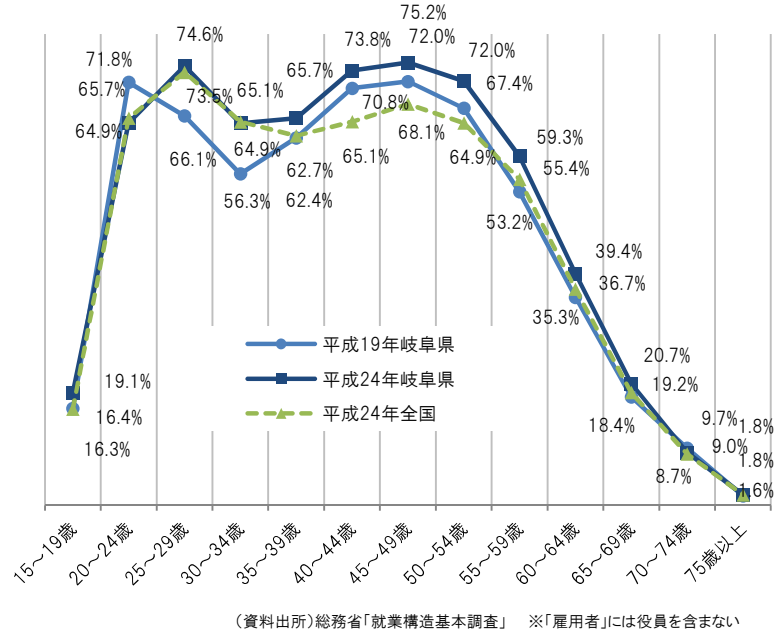
女性雇用者数と女性の年齢階級別雇用者の割合

- 平成24年の女性雇用者数は約40万人。雇用者総数に占める女性の割合は46.8%と増加している。
- 女性の年齢階級別雇用者の割合はM字カーブを描いているが、ボトムは大幅に上昇している。

【雇用者数の推移】



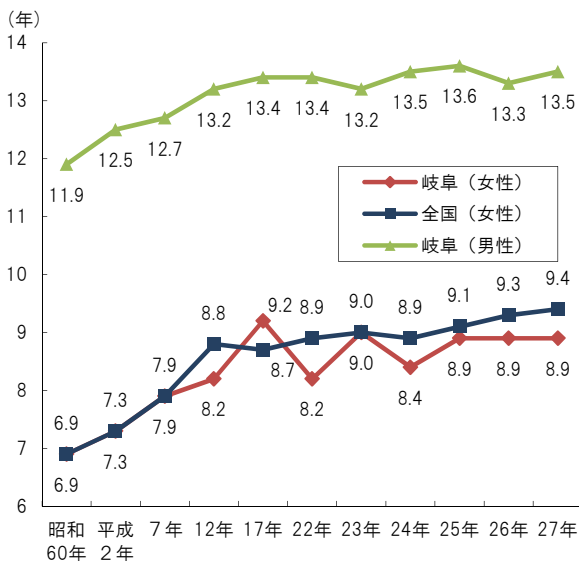
【女性の年齢別人口に占める雇用者の割合】



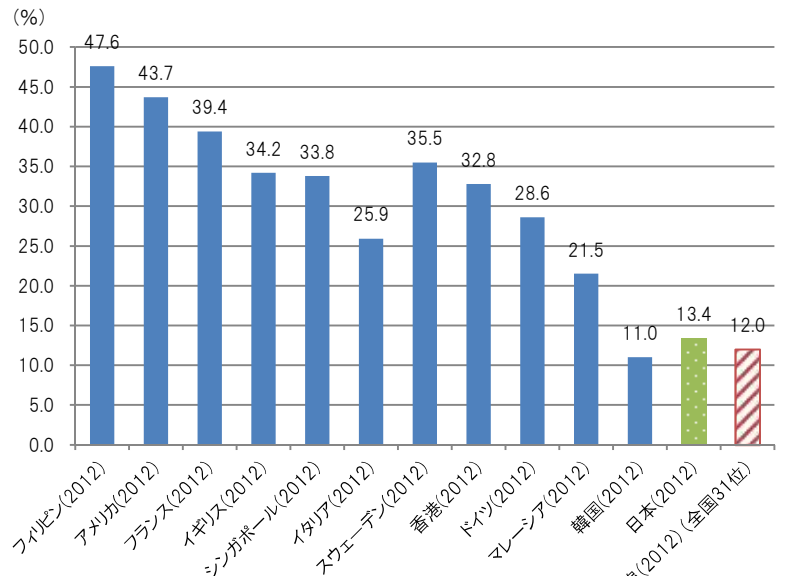
女性の平均勤続年数と管理職の女性比率

- 我が国の管理職に占める女性の割合は国際的に見るとその水準は低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。また、岐阜県は、平均勤続年数は平成27年で8.9年（全国38位）、管理職に占める女性の割合は12%で全国31位である。

【女性労働者の平均勤続年数の推移】



【管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較】



女性活躍の壁

④ 課長以上の昇進希望を持つ女性は1割程度にすぎない。

④ 昇進を望まない理由のトップは「仕事と両立が困難になる」
【男女社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(平成25年)】

③ 約6割の女性が第1子出産を機に退職【第14回出生動向基本調査(夫婦層)】

③ 妊娠・出産前後で退職した女性の約1/4は「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」(26.1%)

両立が難しかった理由は

① 勤務時間のあわなさ(65.4%)

② 職場の両立を支援する雰囲気になさ(49.5%)

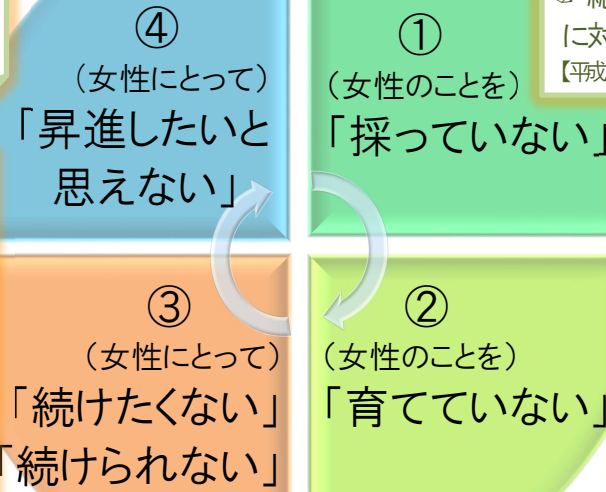
【両立支援に係る諸問題に関する総合的研究調査(平成20年)】

① 4割弱(36.6%)の企業は「女性採用なし」
【平成26年度雇用平等基本調査】

① 総合職採用の競争倍率は、男性30倍に対し、女性44倍
【平成26年度コース別雇用管理制度の実施指導状況】

② 将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は、25～44歳の全年齢層で男性より女性が低い。(30代後半の場合、男性28.8%/女性15.3%)
【2009年働くことと学ぶことについての調査】

② 「営業」「生産」部門は約7割の企業が「男性9割以上の職場あり」と回答
【採用配置・昇進ポジティブ・アクションに関する調査(2014)】



— これらの根底には —

「長時間労働」×「性別役割分担意識」(「男は仕事/女は家庭」等)

女性役職者が少ない理由

○女性役職者が少ない(※)理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいらない」、「可能性のある女性はあるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分(「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」)が一つでもある企業のことをいう。

【女性役職者が少ない理由(複数回答)】

