

# 静岡県の女性の職業生活における活躍の推進に関する計画の概要

## 第1章 計画の趣旨

### ○計画の根拠

「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1項

### ○計画の役割

本県の女性の職業生活における活躍の推進に関する施策の基本的方向と具体的な施策を明らかにする。

### ○推進計画の位置付け

男女共同参画に関する施策をすべて包括する「静岡県男女共同参画基本計画」のうち、女性活躍推進に関する施策等に特化した計画

## 第2章 - 2 基本的な考え方

### ○計画の対象

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

### ○事業主の取組に必要な視点

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

## 第2章 - 3 目指すべき社会

○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希望の実現

○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

◎男女が共に、多様な生き方、働き方を  
実現でき、それにより、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

## 第2章 - 1 現状と課題

### (1) 女性の就業状況

- ・静岡県の女性の労働力率は、30代前半の子育て世代で全国より低く、30代後半以降では高い。
- ・子育て世代の女性の有業率は全国平均程度だが、都道府県順位では31位。

### (2) 男女間の雇用・給与の状況比較（全国）

- ・男女間の給与格差は縮小傾向にあるが、女性の給与は男性の7割程度に留まっている。
- ・共働き世帯数は増加傾向にあり、男性のみが働く世帯は減少傾向にある。

### (3) 女性の管理的職業への参画

- ・静岡県の民間事業所における女性管理職の割合は、増加傾向にあり、約10年間で女性管理職比率は約2倍に上昇している。
- ・静岡県の管理的職業従事者に占める女性の割合は、全国45位と低い順位にある。

### (4) 職業生活と家庭生活との両立

- ・男性の育児休業取得率は、静岡県は全国平均を上回っているが、低い水準にある。
- ・介護休業、介護休暇の取得率は、全国的に男女共に低い水準にある。

課題解決  
のための  
県の施策

県の支援  
環境整備

## 第3章 施策の展開

### 1 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

#### (1) 企業の取組に対する支援等

- ・「ふじのくに女性活躍応援会議」による事業推進・情報発信
- ・企業、民間団体のトップ等への働きかけ、啓発
- ・企業や働く女性を対象としたセミナー等の実施
- ・先進事例表彰を通じた、企業における女性の活躍状況の「見える化」

#### (2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援

- ・働く女性の意見交換、ネットワークづくりの機会提供
- ・再就職を希望する女性に対する就業支援、ひとり親の就業環境の改善
- ・女性の起業・創業支援、女性の参画が少ない分野での就業支援

#### (3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動

- ・女性活躍の関連情報をホームページにより一元的に発信

### 2 働き方改革による職業生活と家庭生活の両立実現

#### (1) 男性の意識と職場風土の改革

- ・男性が家事・育児・介護等に主体的に参加しやすい社会を実現するための意識啓発
- ・長時間労働の是正、有給休暇取得の促進等に取り組む企業への支援

#### (2) 職業生活と家庭生活の両立と多様で柔軟な働き方の実現

- ・多様なニーズに対応した子育て、保育環境の充実
- ・両立支援等の雇用環境の整備に積極的に取り組む企業への支援

#### (3) ハラスメントのない職場の実現

- ・妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする不利益等の防止についての企業の理解促進

## 第4章 目標数値等

・生産年齢人口における女性の有業率の全国順位  
16位 → 9位

・事業所の管理職に占める女性の割合  
(係長) 21.3% → 25%  
(課長) 11.9% → 15%  
(部長) 7.8% → 10%

・男性の育児休業の取得率  
2.9% → 5%