

岐阜県における 男女共同参画社会を考える

平成25年3月26日

岐阜県政策研究会

研究員 松浦 圭悟（環境生活政策課）
向田 真悠子（男女参画青少年課）

このレポートの内容や意見は、担当した岐阜県政策研究会研究員として考えられる可能性を示したものであり、必ずしも岐阜県の公式な見解を表すものではありません。

はじめに

- 今、岐阜県では人口減少と高齢化が急速に進む。特に現役世代は、今後30年間で最も減少幅が大きくなる。
- こうした状況の中、社会経済活動の活力を維持するために、様々な人材力の活用は、喫緊の課題である。
- また「男女共同参画社会」と言われて久しいが、男女が職場、地域、家庭で置かれた状況や男女平等、固定的性別役割分担意識に係る変化は緩やかである。
- 本レポートでは、改めて県内の男女共同参画の現状と課題を洗い出し、今後の政策の方向性を考える。

レポートの構成

第1章 男女共同参画社会をめぐる背景

第2章 岐阜県の男女共同参画の現状・実態と課題

(1) 女性の就業実態

(2) 家事・育児・介護の実態

(3) 地域活動への参加

(4) ワーク・ライフ・バランス

第3章 県の取組みの状況

第4章 今後に向けた提案

第1章

男女共同参画社会をめぐる背景

男女共同参画社会とは

<男女共同参画社会の定義>

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会（男女共同参画社会基本法第2条）

つまり、男女共同参画社会とは…



性別にかかわらず、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会

職場に活気



- ・多様な人材が活躍することによって、生産性が向上。
- ・男女がともに働きやすい職場環境が確保され、個人が能力を最大限に発揮。

家庭生活の充実



- ・家族みんなが互いに尊重し合い、協力し合う。
- ・男女がともに子育てや教育、介護、家事に参加。
- ・子どもの個性や能力が伸ばされる家庭教育の実践。

学校生活の充実



- ・子どもの性別にとらわれず、個性や能力を伸ばす教育が行われ、子どもたちも互いの個性を尊重。
- ・進学や就職に際して、個人の適性を尊重した進路選択。

地域力の向上



- ・男女がともに主体的に地域活動やボランティアに参加し、より良い地域社会づくり。
- ・地域の活性化、子どもたちがのびやかに育つ環境の実現。

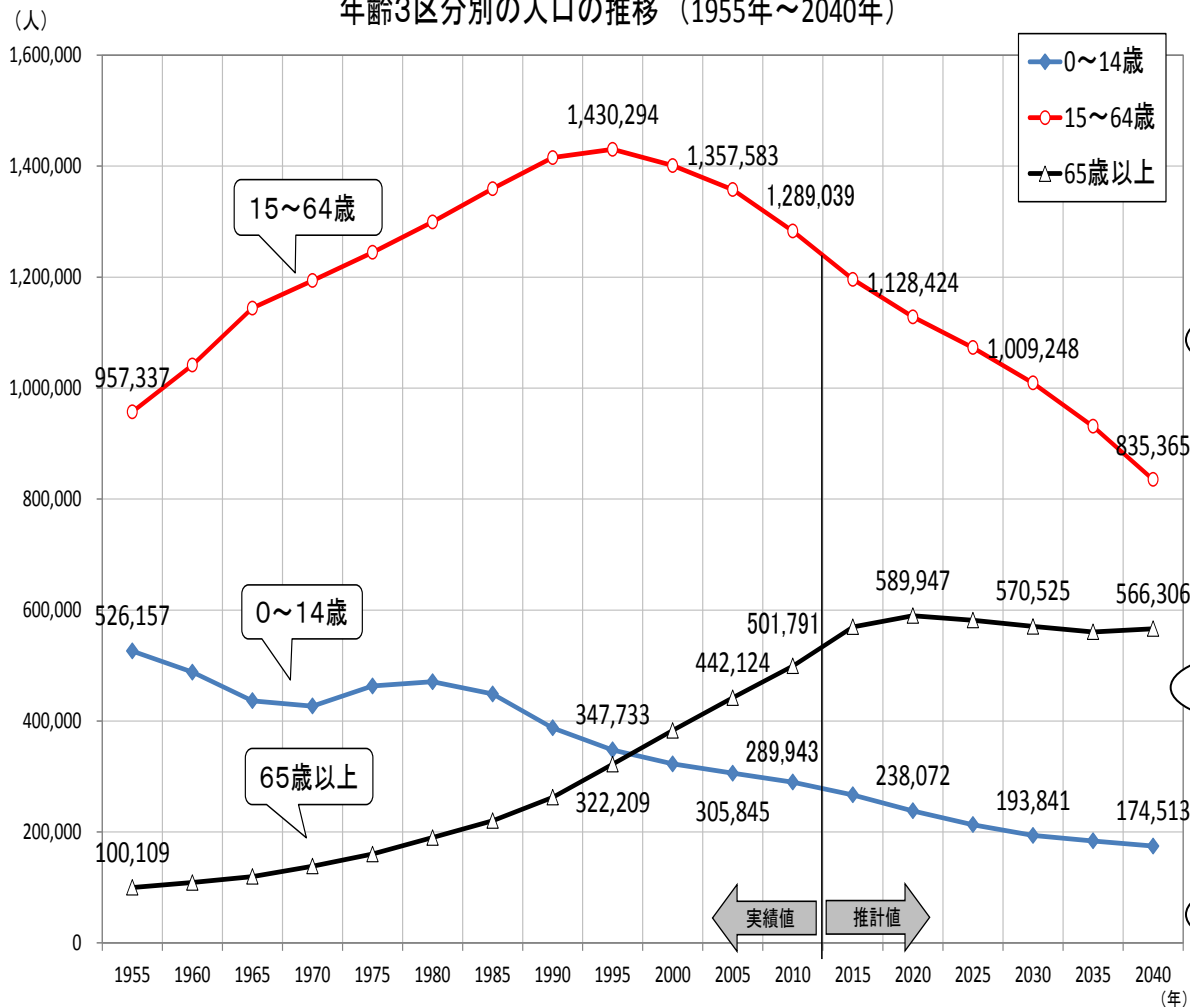
男女共同参画の推進に関する動き

	国連の動き	日本の動き	岐阜県の動き
1975年(昭和50年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国際婦人年 ・国際婦人年世界会議(メキシコシティ) ・「世界行動計画」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・婦人問題企画推進本部設置 	
1977年(昭和52年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「国内行動計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・民生部児童家庭課に婦人問題担当を設置
1979年(昭和54年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択 		
1985年(昭和60年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国際婦人の十年」ナイロビ世界会議 ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」の公布 ・「女子差別撤廃条約」批准 	
1986年(昭和61年)			<ul style="list-style-type: none"> ・「岐阜県婦人行動計画」策定
1987年(昭和62年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 	
1993年(平成5年)			<ul style="list-style-type: none"> ・女性政策室設置
1994年(平成6年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画室、男女共同参画審議会(政令)、男女共同参画推進本部設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女と男のはあもにいプラン ーぎふ女性行動計画ー」策定 ・岐阜県男女共同参画社会づくり推進本部設置 ・女性サロン開設
1995年(平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回世界女性会議(北京) ・「北京宣言及び行動綱領」採択 		
1999年(平成11年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布、施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「ぎふ男女参画プラン」策定
2000年(平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画」閣議決定 	
2001年(平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画会議設置、男女共同参画局設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行 	
2003年(平成15年)			<ul style="list-style-type: none"> ・「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」公布、施行[全面施行平16]
2004年(平成16年)			<ul style="list-style-type: none"> ・岐阜県男女共同参画21世紀審議会設置 ・「岐阜県男女共同参画計画」策定
2005年(平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 	
2006年(平成18年)			<ul style="list-style-type: none"> ・「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定 ・環境生活部男女参画青少年課に男女共同参画担当を設置 ・男女共同参画プラザ設置
2009年(平成21年)			<ul style="list-style-type: none"> ・「岐阜県男女共同参画計画(第2次)」策定 ・「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第2次)」策定
2010年(平成22年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定 	
2011年(平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> ・UN Women 正式発足 		

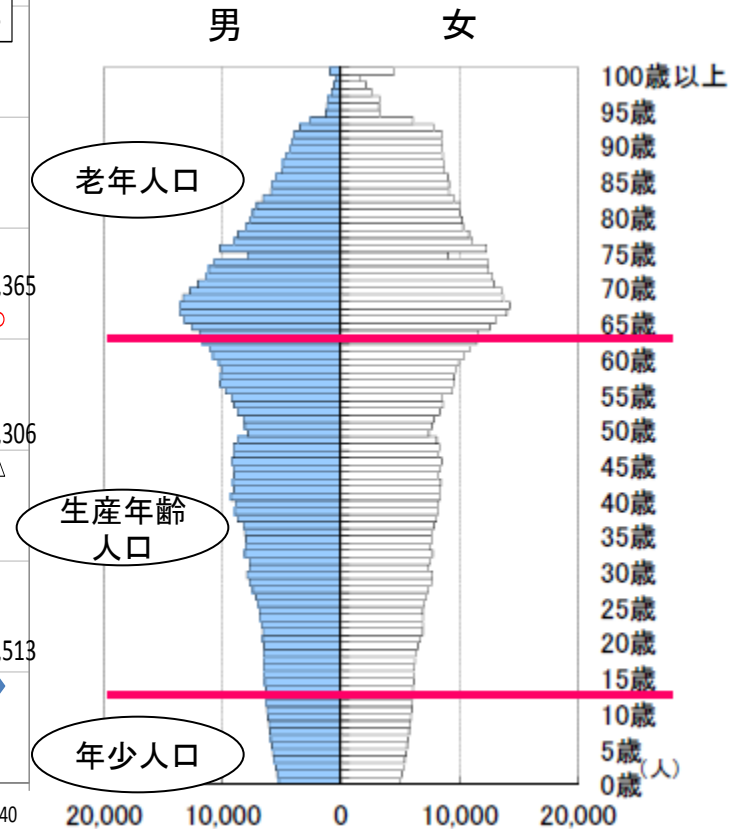
平成21～25年度の
5ヶ年計画

岐阜県では今後、現役世代人口が大幅に減少していく。 社会経済の活力を維持するために「人材力」の活用は必須。

年齢3区分別の人口の推移（1955年～2040年）



2040年の人口ピラミッド
(岐阜県)

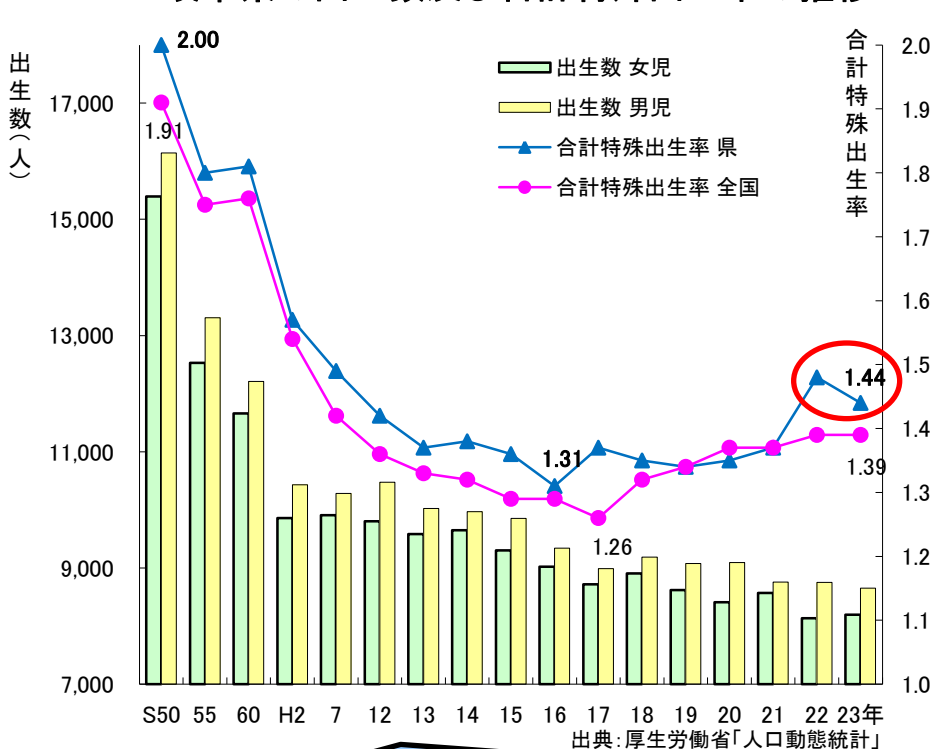


注)平成22年の年齢3区分別人口は、年齢不詳を按分した人口。

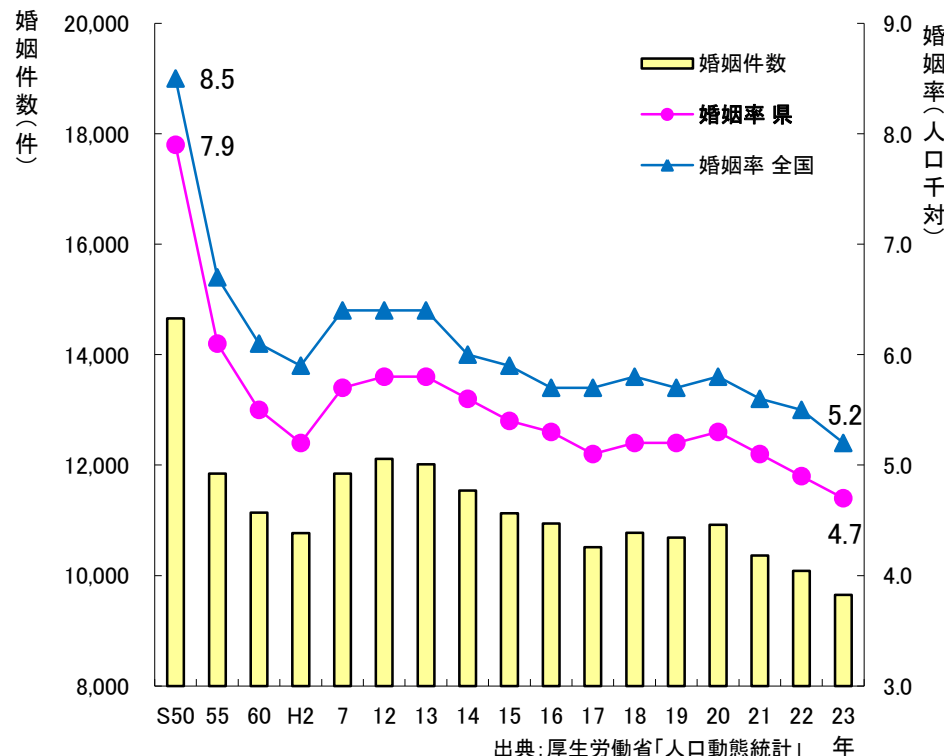
出典：岐阜県政策研究会人口動向研究部会

平成23年の合計特殊出生率は1.44で下げ止まり。 婚姻率も過去最低水準にとどまる。

岐阜県の出生数及び合計特殊出生率の推移



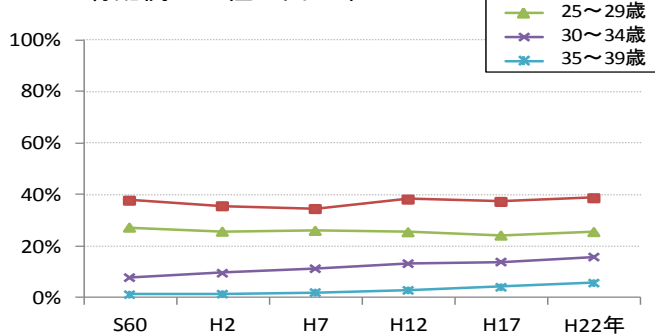
岐阜県の婚姻件数・婚姻率(人口千対)の推移



ただし、有配偶女性の出生率は低下していない。
※30代女性では上昇傾向あり。

※総務省「国勢調査」、厚生労働省「人口動態統計」から計算。

有配偶女性の出生率



岐阜県の都道府県別男女平等度指標は全国11位と健闘しているが、そもそも日本のジェンダー・ギャップ指数は低迷。

都道府県別の男女平等度指標 (東北大学調査)

ノルウェー統計局公表の推計手法を用いて指標化

- ・幼児教育度(義務教育前教育度)
 - ・高等学校における女子の教育度
 - ・男女人口比
 - ・女性労働参加率
 - ・女性給与率
 - ・女性の政治参加率
- の6分野

岐阜県:11位/47都道府県

- * 1位:鳥取県、最下位:埼玉県
- * おおむね中部、関西、中国・四国地方で平等度が高く、九州、東北、北海道は低い傾向にある。

ジェンダー・ギャップ指数 (世界経済フォーラム)

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が独自に算出

- ・健康への参画
 - ・教育への参画
 - ・経済分野への参画
 - ・政治参加
- の4分野

日本:101位/135カ国

- * 1位:アイスランド
- 2位:フィンランド
- 3位:ノルウェー
- 4位:スウェーデン
- 5位:アイルランド

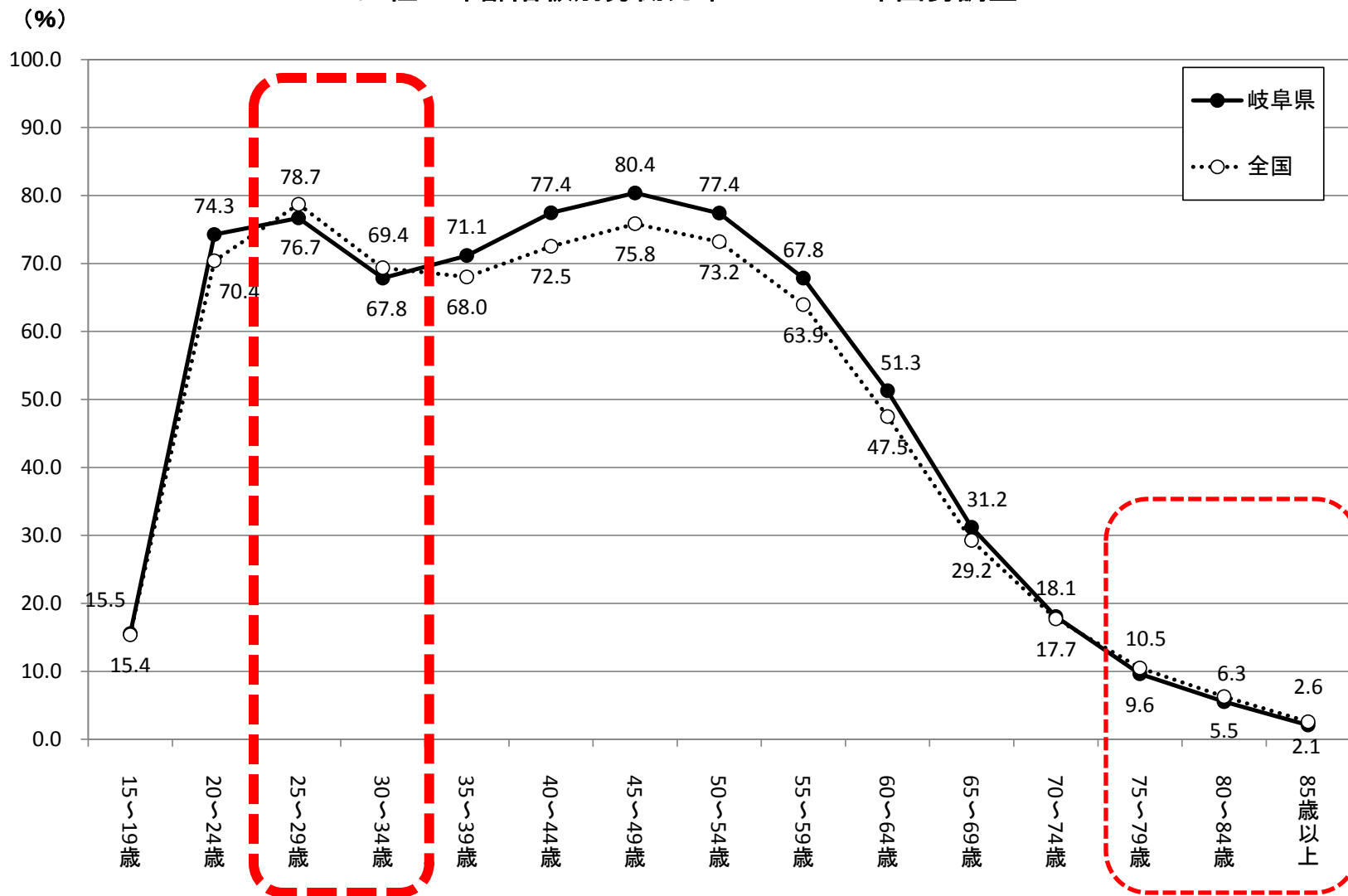
第2章

岐阜県の男女共同参画の 現状・実態と課題

(1) 女性の就業実態

女性の労働力率は、ほとんどの年代で全国より高いが、 75歳以上と、25～34歳では、全国を下回る。

女性の年齢階級別労働力率 - 2010年国勢調査 -

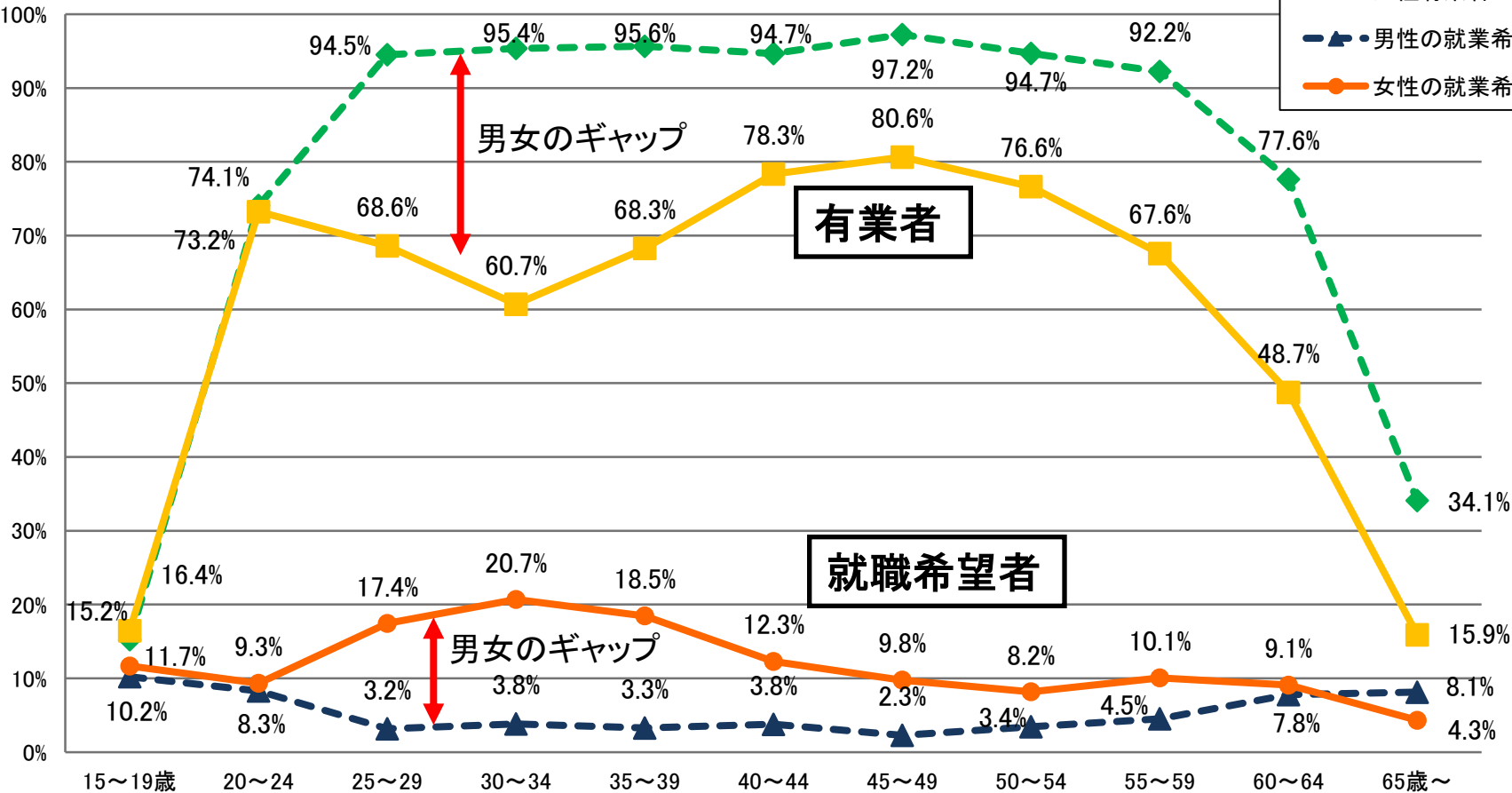


出典: 2010年国勢調査

結婚・子育て期を迎える30歳代にかけて女性の有業率は下がり、 就業希望者とともに男女のギャップが拡大。

年齢階級別・男女別有業率と就職希望割合(岐阜県)

- ◆ 男性有業者の比率
- 女性有業者の比率
- ▲ 男性の就業希望者の割合
- 女性の就業希望者の割合



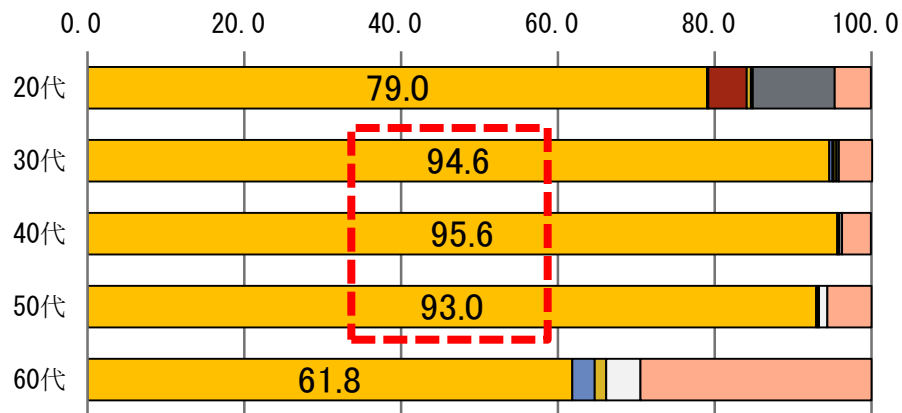
出典：平成19年就業構造基本調査

男性と比べ、30歳代女性有業率は低いが、就業希望割合は低くない

30代から50代の男性の約9割が「仕事為主」であるのに対し、同年代の女性の半数は「家事為主」となっている。

現役世代の年齢別就業状況
(岐阜県・男性・H19)

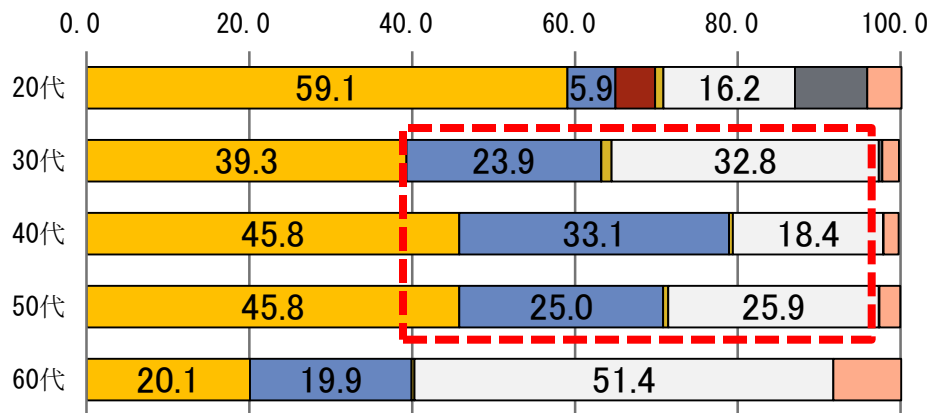
(%)



- 有業者 仕事為主
- 有業者 仕事は従 家事為主
- 有業者 仕事は従 通学為主
- 有業者 仕事は従 その他為主
- 無業者 家事
- 無業者 通学
- 無業者 その他

現役世代の年齢別就業状況
(岐阜県・女性・H19)

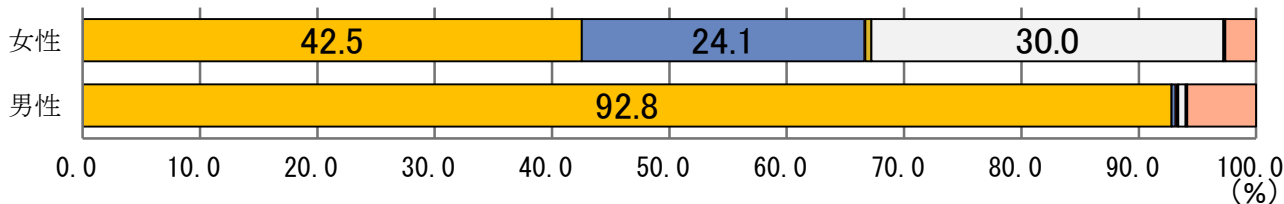
(%)



- 有業者 仕事為主
- 有業者 仕事は従 家事為主
- 有業者 仕事は従 通学為主
- 有業者 仕事は従 その他為主
- 無業者 家事
- 無業者 通学
- 無業者 その他

全国平均においても、同様の傾向がみられる。

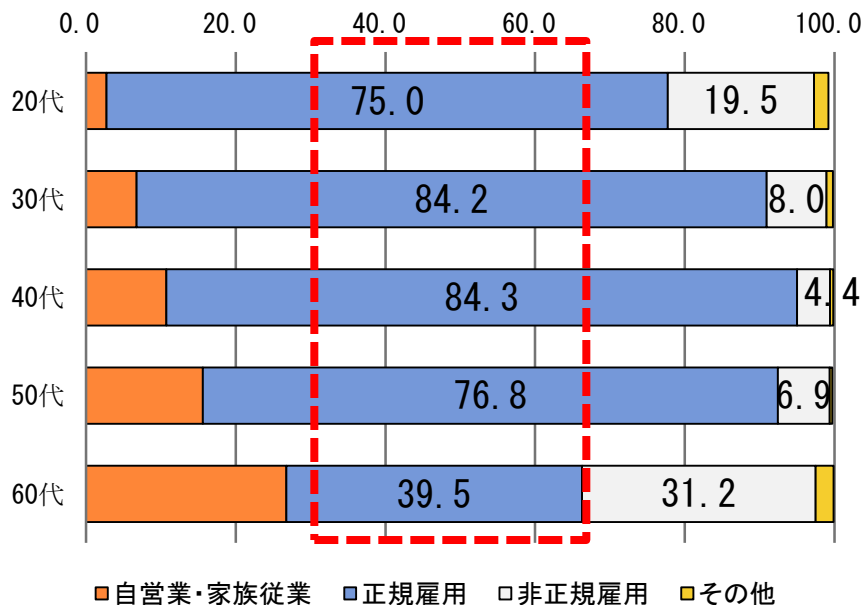
30～50代の就業状況(全国・H19)



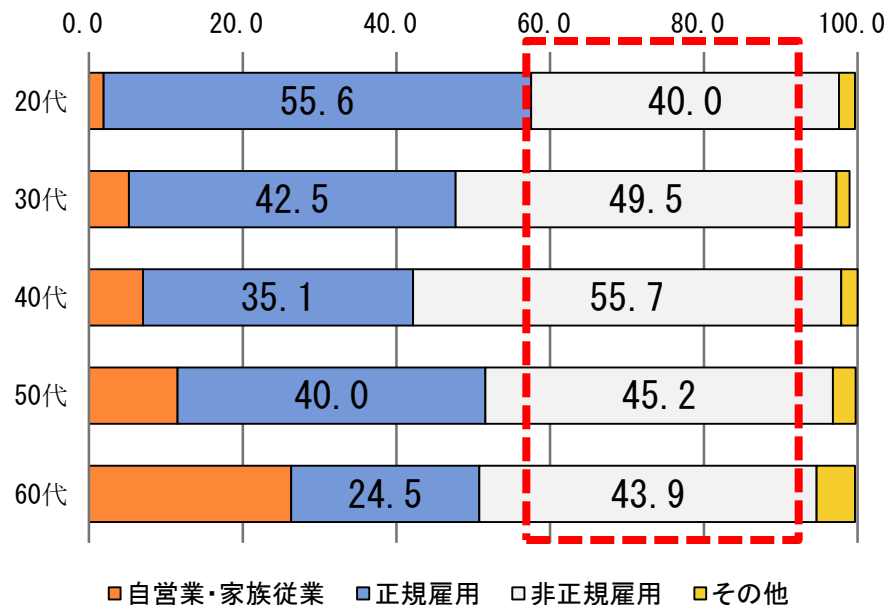
- 有業者 仕事為主
- 有業者 仕事は従 家事為主
- 有業者 仕事は従 通学為主
- 有業者 仕事は従 その他為主
- 無業者 家事
- 無業者 通学
- 無業者 その他

現役世代において、男性と比較すると女性は非正規雇用の割合が高い。

現役世代の従業上の地位(男性・岐阜県・H19) (%)



現役世代の従業上の地位(女性・岐阜県・H19) (%)



全国平均においても、同様の傾向がみられる。

H19男性の正規雇用の割合 (全国)

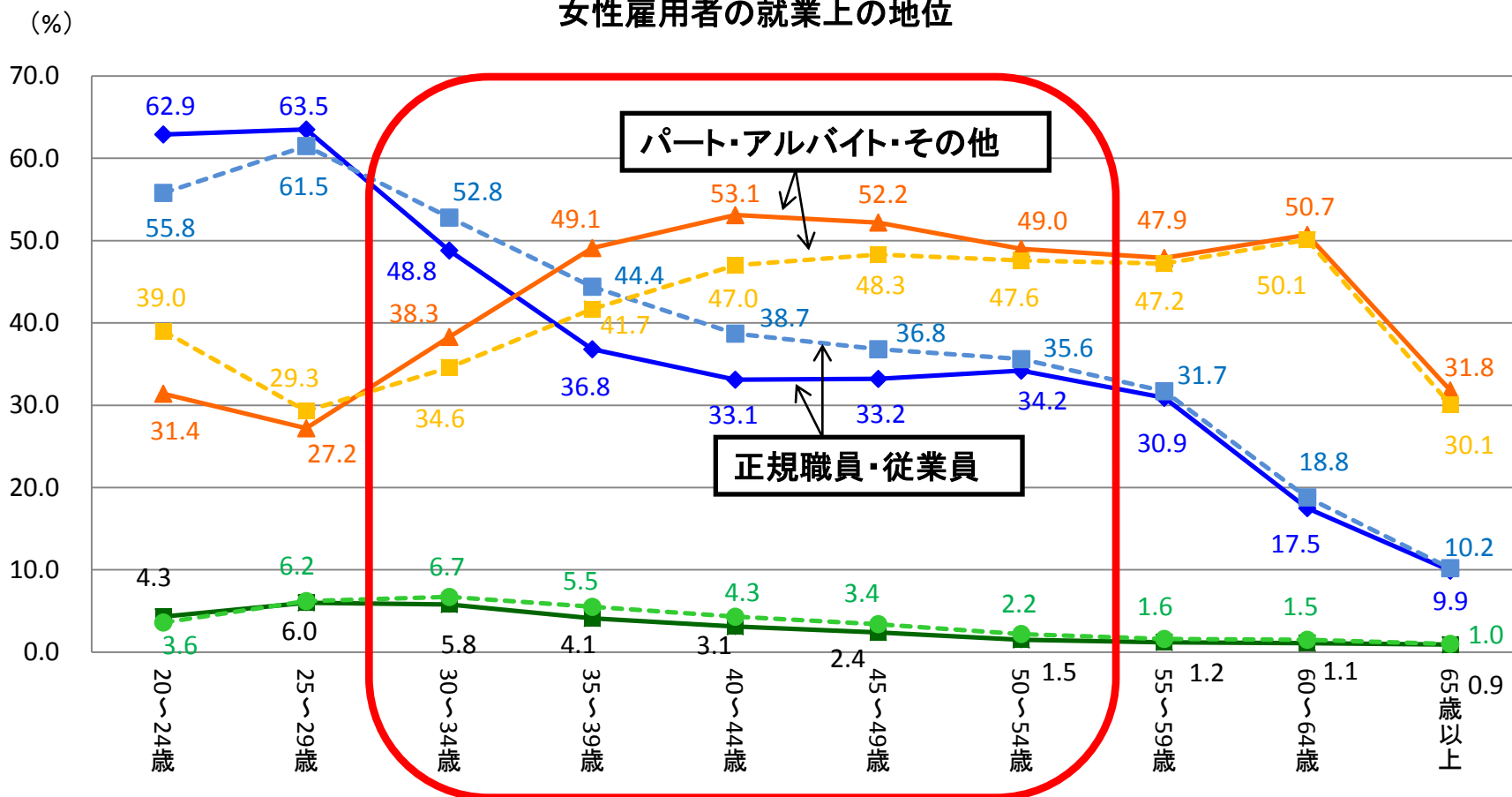
	正規雇用 (%)
20代	70.4
30代	83.7
40代	83.2
50代	75.9
60代	38.0

H19女性の正規・非正規雇用の割合 (全国)

	正規雇用 (%)	非正規雇用 (%)
20代	56.2	40.2
30代	46.6	45.2
40代	38.9	50.9
50代	38.3	46.8
60代	25.2	42.6

女性雇用者の就業上の地位は、30歳以上で「正規の職員・従業員」が全国を下回り、「パート・アルバイト・その他」は全国を上回る。

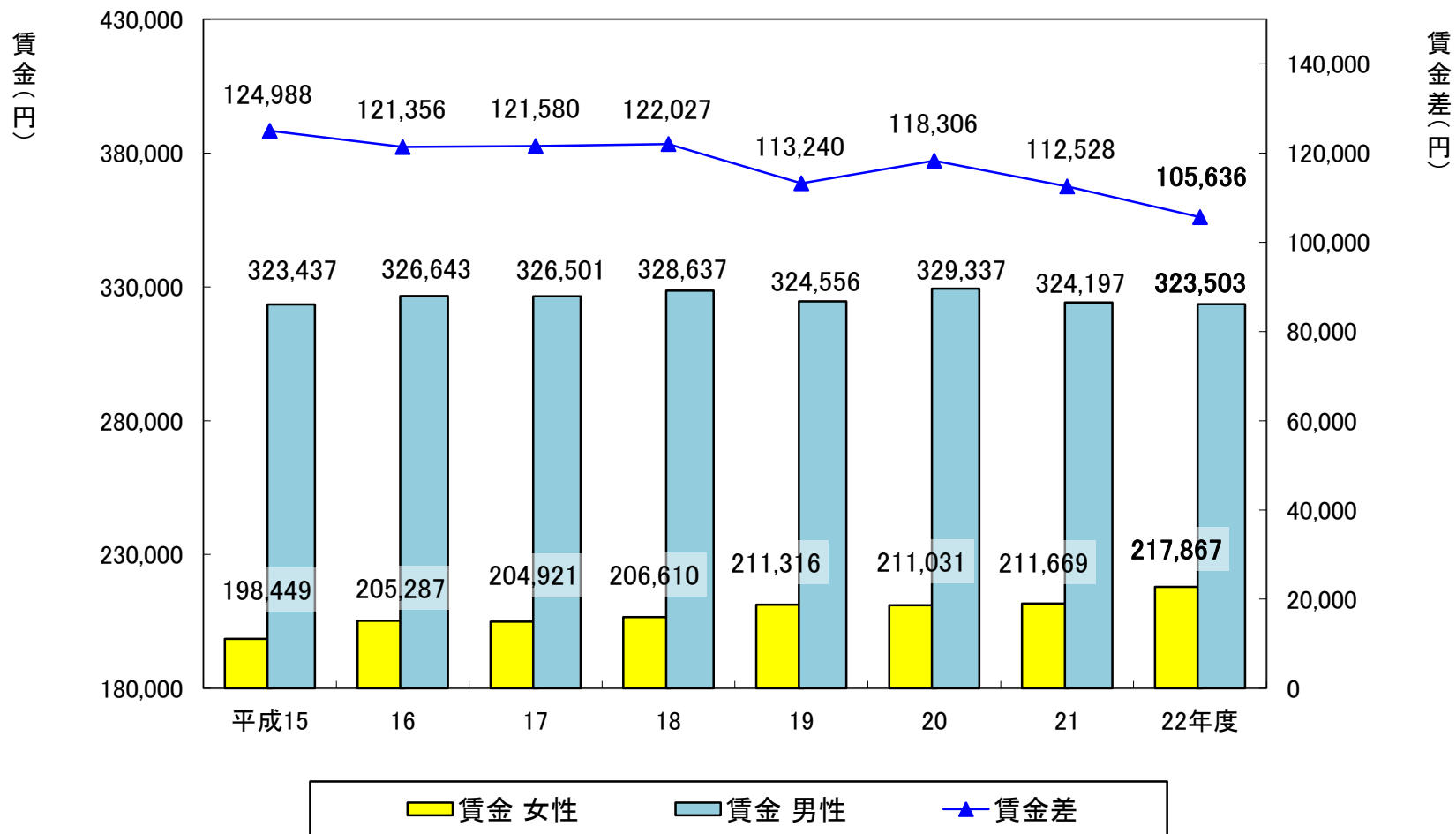
女性雇用者の就業上の地位



- (岐阜県)正規の職員・従業員
- (全国)正規の職員・従業員
- ▲ (岐阜県)パート・アルバイト・その他
- (全国)パート・アルバイト・その他
- (岐阜県)労働者派遣事業所の派遣社員
- (全国)労働者派遣事業所の派遣社員

女性の賃金は前年比約6千円増加で過去最高となったが賃金の男女格差は105,636円で、男性の67.3%に留まる。

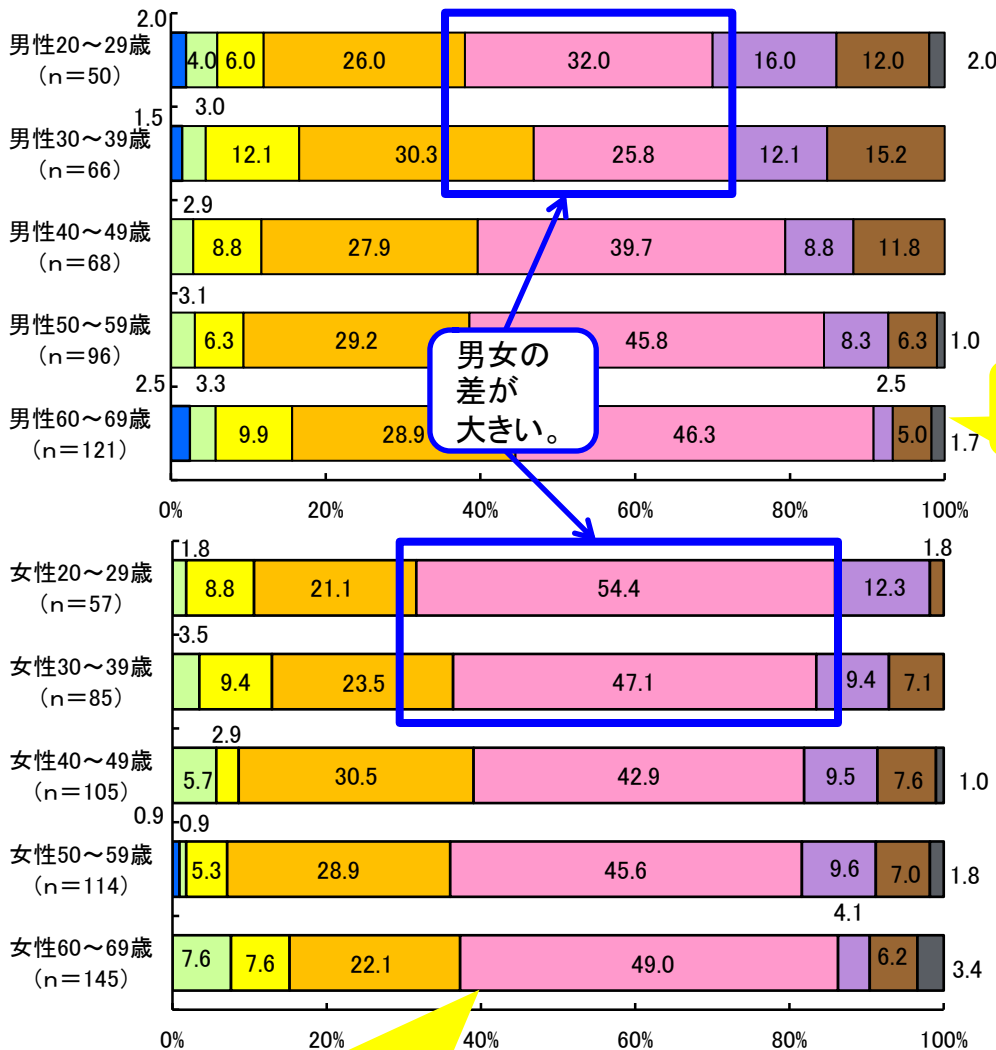
常用労働者の男女別平均賃金(岐阜県)



出典：県労働雇用課「岐阜県賃金等実態調査」、「岐阜県労働条件等実態調査」

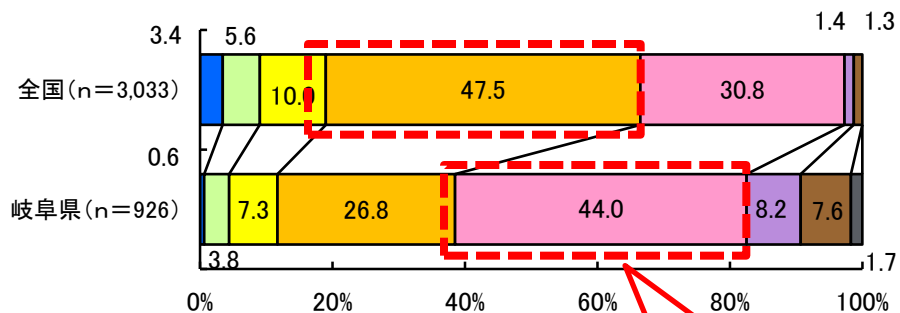
岐阜県では「女性は子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」と考える人が最も多い。

女性が職業に就くことについての考え方(岐阜県)



男女の差が大きい。

女性が職業に就くことについての考え方(全国比較)



男性は、年代が上がるにつれ、妊娠・出産に伴う退職に肯定的

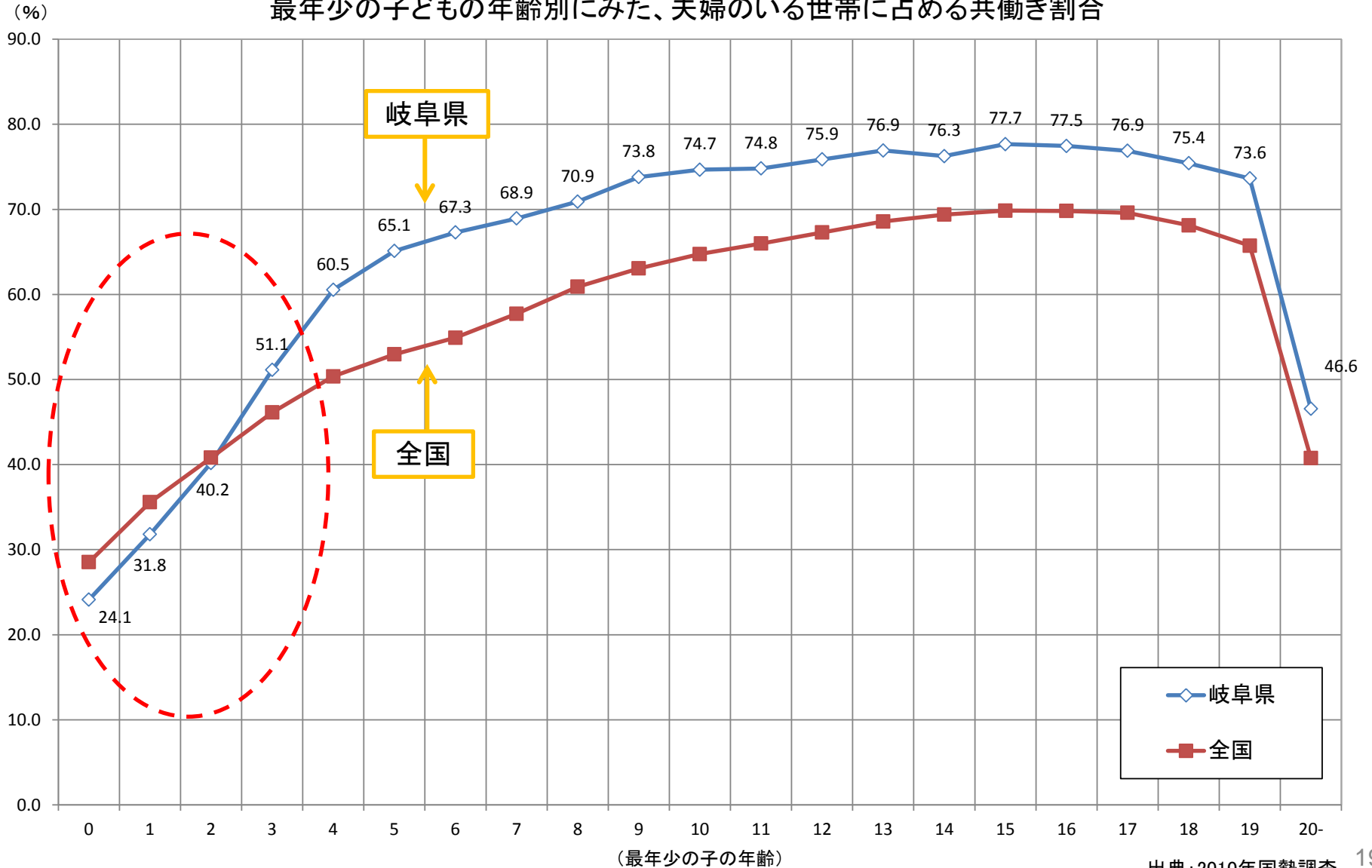
全国平均との差が大きい。

- 女性には職業に就かない方がよい
- 結婚するまでは職業に就く方がよい
- 子どもができるまでは職業に就く方がよい
- 子どもができて職業を続ける方がよい
- 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
- その他
- わからない
- 無回答

女性のほうが、妊娠・出産に伴う退職に肯定的な傾向が見られる

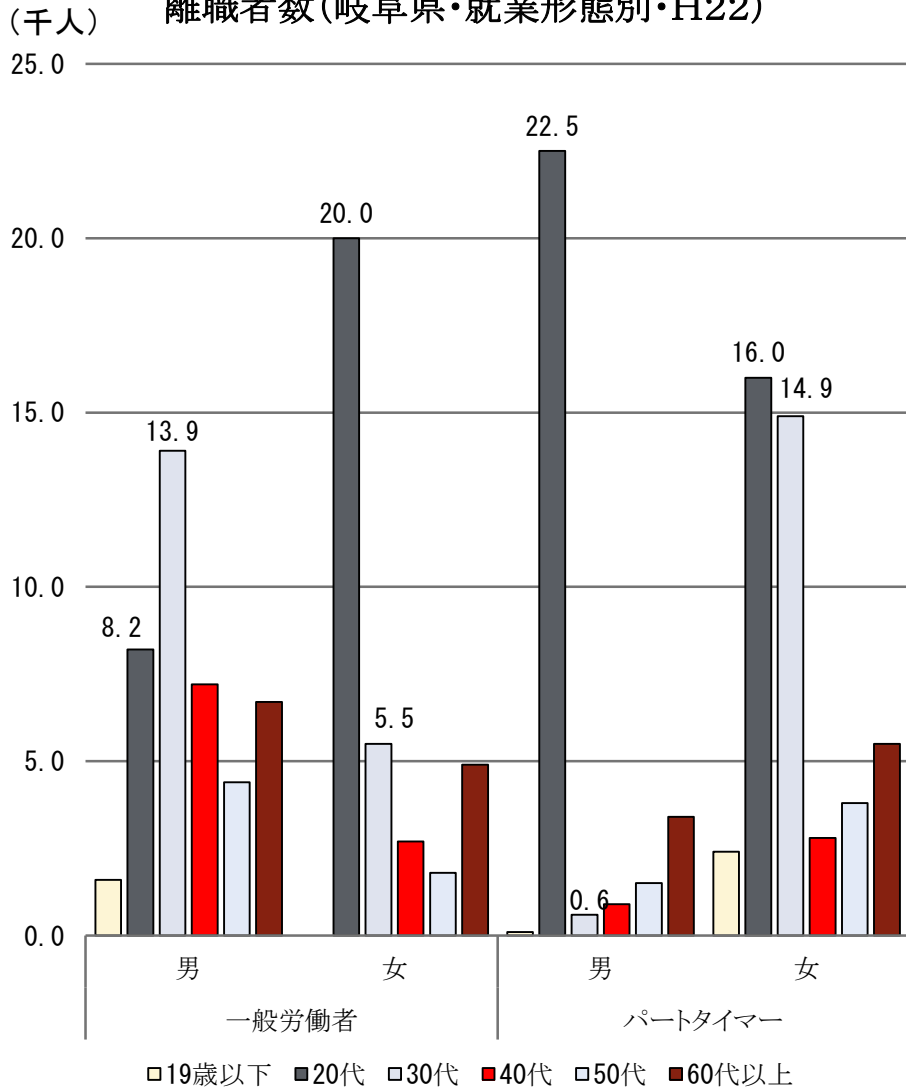
岐阜県では、最年少の子どもが3歳以上になると、半数以上が共働きとなり、全国より多くなる。

最年少の子どもの年齢別にみた、夫婦のいる世帯に占める共働き割合



男女とも20~30代の離職者数が多い。また、結婚や出産を理由とした離職は、20~30代女性が圧倒的に多い。

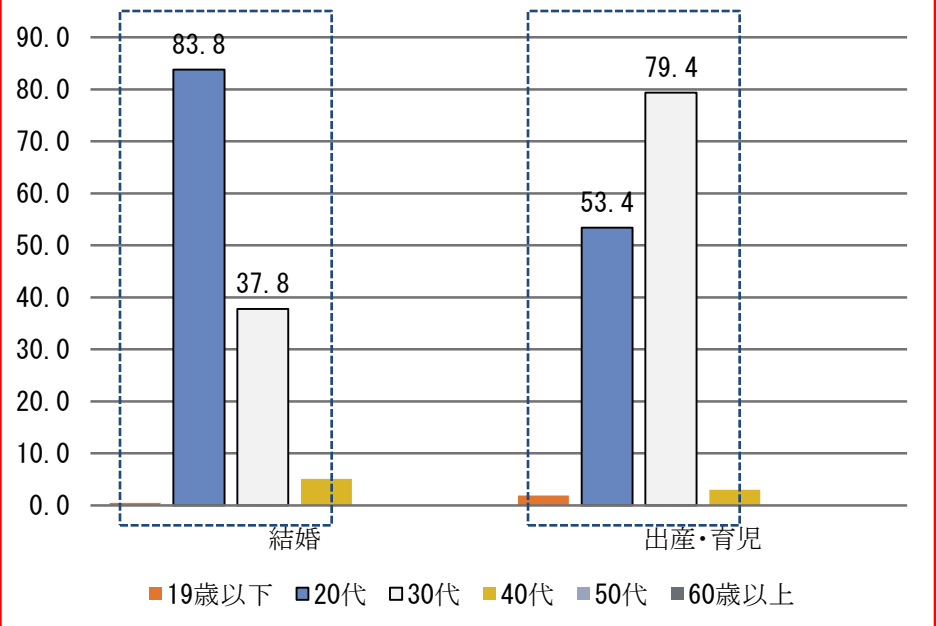
離職者数(岐阜県・就業形態別・H22)



離職の理由(全国・男女別・H22)

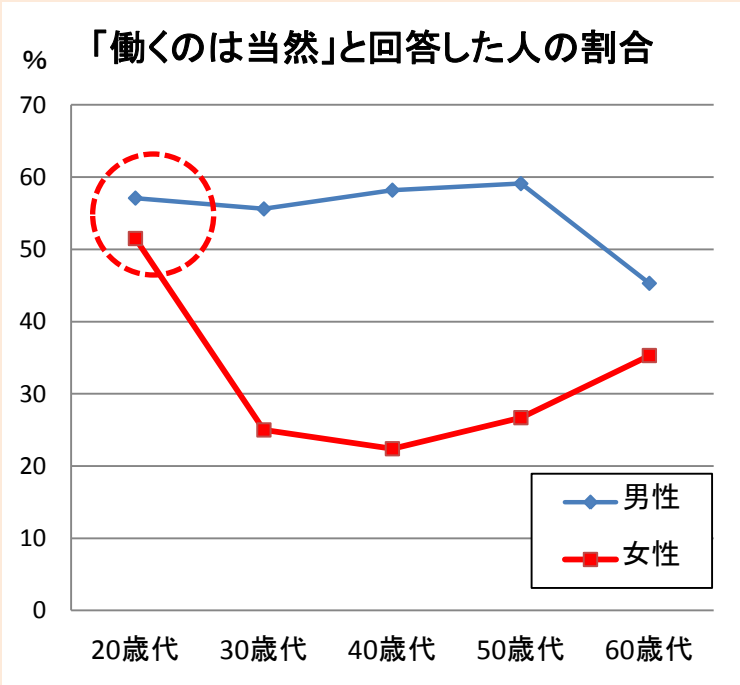
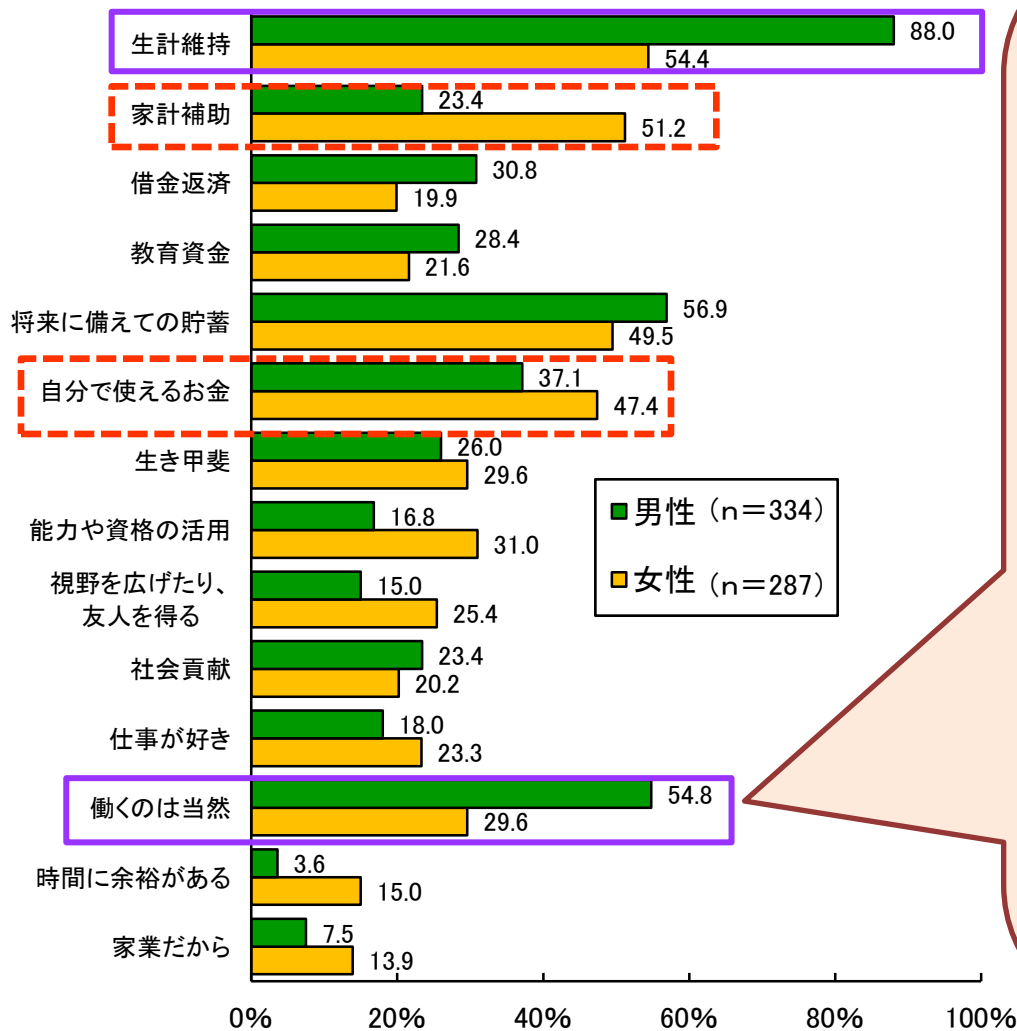
	契約期間の満了	経営上の都合	出向	出向元への復帰	定年	本人の責	結婚	出産・育児	介護	死亡・殉職
男	465.0	267.6	68.1	51.8	213.4	47.1	0.8	0.0	7.5	70.9
女	467.2	192.7	21.0	10.2	71.3	34.8	127.3	137.7	42.1	54.9

(%) 離職の理由(全国・女性・年代別・H22(抜粋))



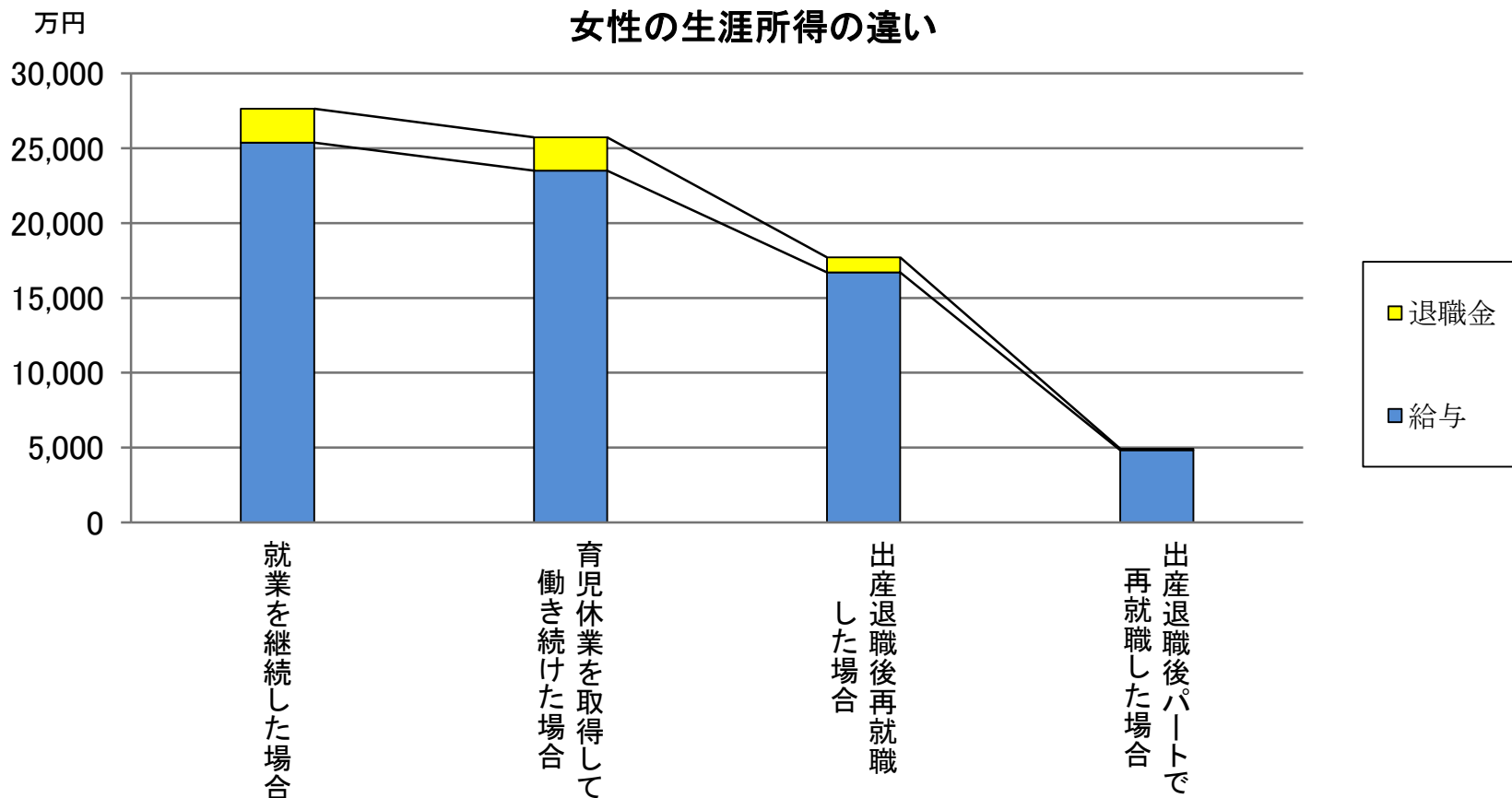
働いている理由について、男性は「生計維持」「働くのは当然」とする一方で、女性は「家計補助」や「自分で使えるお金」と考えている人が多い。

働いている理由(岐阜県)



男女とも20歳代は「働くのは当然」との回答が5割超だが、女性は30歳代になると激減。一方、男性では、60歳に達するまでほとんど変化が見られない。

女性の生涯所得は、働き方によって大きく異なる。出産退職後パートで復帰すると、就業継続の場合の5分の1以下に。

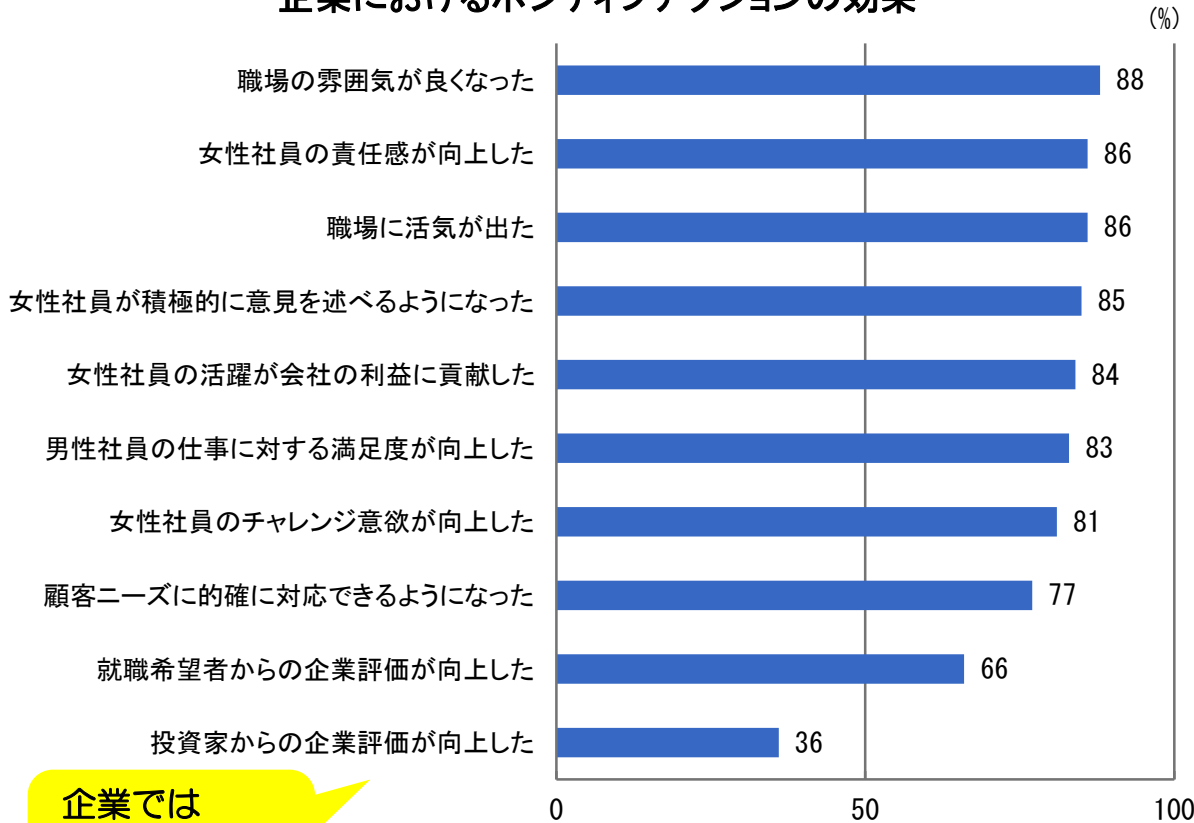


出典：平成17年版国民生活白書

女性は一度退職すると、再就職しても所得が著しく下がる

女性の活躍が進んでいる企業は、職場環境の向上、社員意識の向上、業績・評価の向上について効果を実感。

企業におけるポジティブアクションの効果



企業では
効果ありとの
意見が多い

出典：(財)21世紀職業財団「女性の活躍度診断調査」平成21年

- ポジティブアクション(積極的改善措置)・・・様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくもの。
- ダイバーシティ・・・「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

県内企業の例 (株)大垣共立銀行

・女性活躍推進に取り組むようになって、総合職と一般職いずれにおいても、優秀な女性が入行するようになったと実感している。

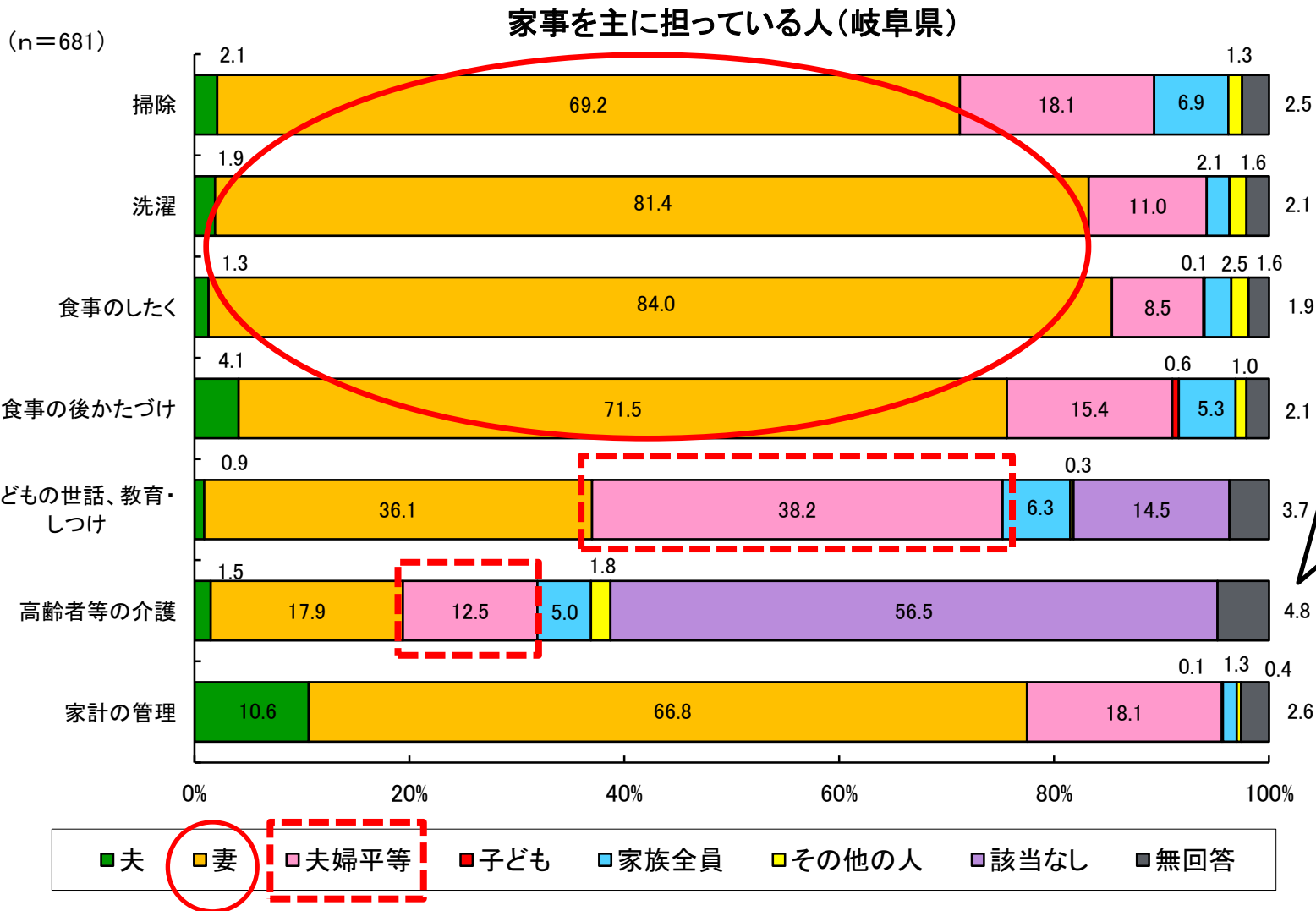
・女性活躍が進んだことで、例えば女性所長の店舗は他の店舗と比較して雰囲気が明るくなった、またきめ細やかな接客により顧客満足度が向上するなどの効果が現れている。

・最近では、会議などで女性メンバーが主体的に“どうしたらよりよいサービスを提供できるか”を考え、発案してくれるような変化が生まれてきている。

出典：企業活力とダイバーシティ推進に関する研究会「ダイバーシティと女性活躍の推進報告書」平成24年

(2) 家事・育児・介護の実態

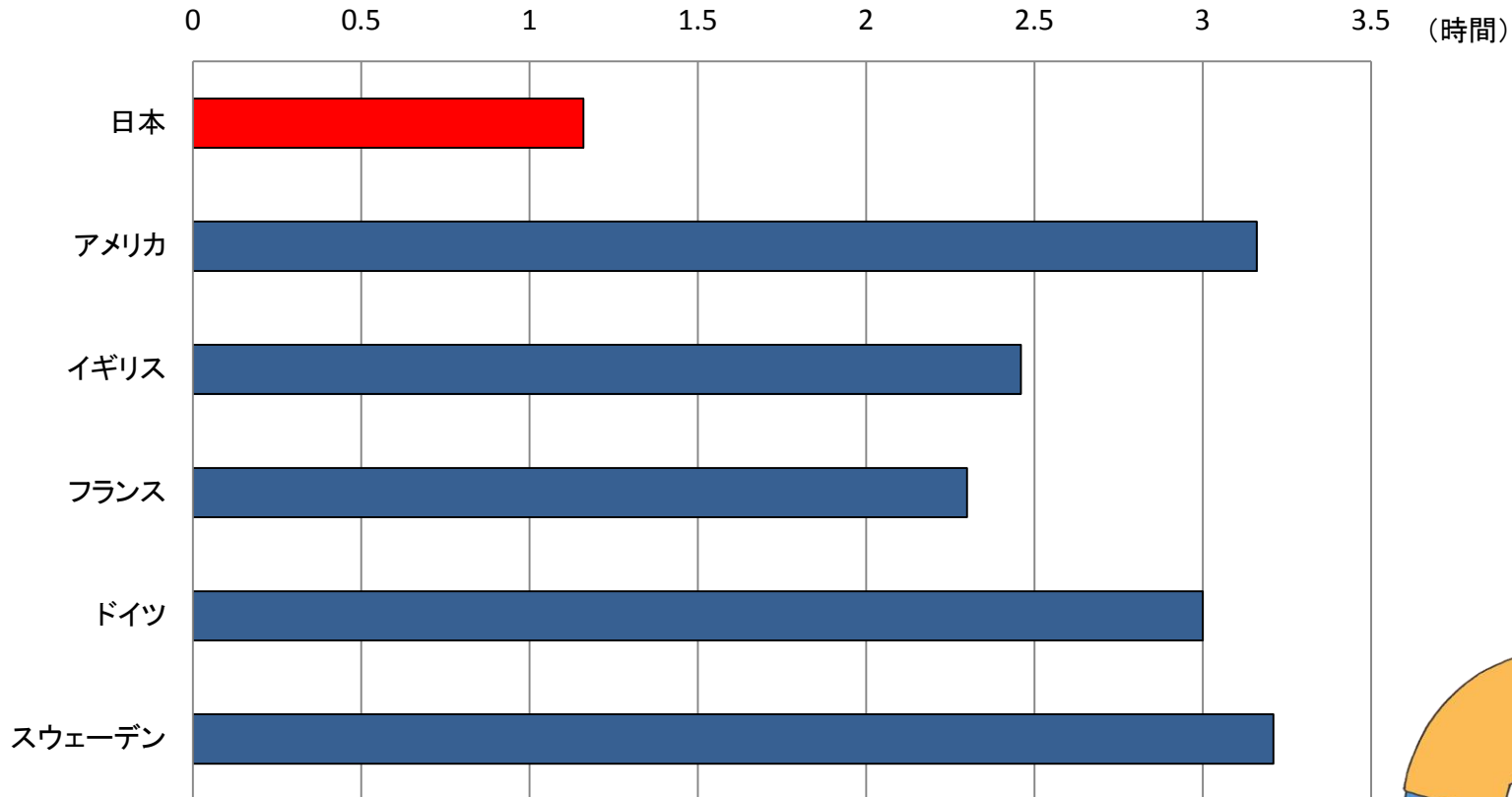
家事、育児、介護は主に女性が担っており、女性に著しい負担がかかっている。



「子どもの世話、教育・しつけ」と「高齢者等の介護」では、比較的「夫婦平等」の割合が高い。

6歳未満の子どもがいる夫婦の夫の家事・家族のケアにかける時間は、欧米諸国と比較して極端に短い。

6歳未満の子どもがいる夫婦の
夫の「家事・家族のケア」にかかる時間(1日あたり)



出典: 日本は「平成23年社会生活基本調査 詳細行動分類による生活時間に関する結果」。
小分類レベルでEU比較用に組替えた行動分類による。

アメリカはU.S.Bureau of Labor Statistics(BLS), "American Time Use Survey-2011 Results"

EU諸国はEUROSTAT, "Comparable time use statistics - National tables from 10 European countries -February 2005"

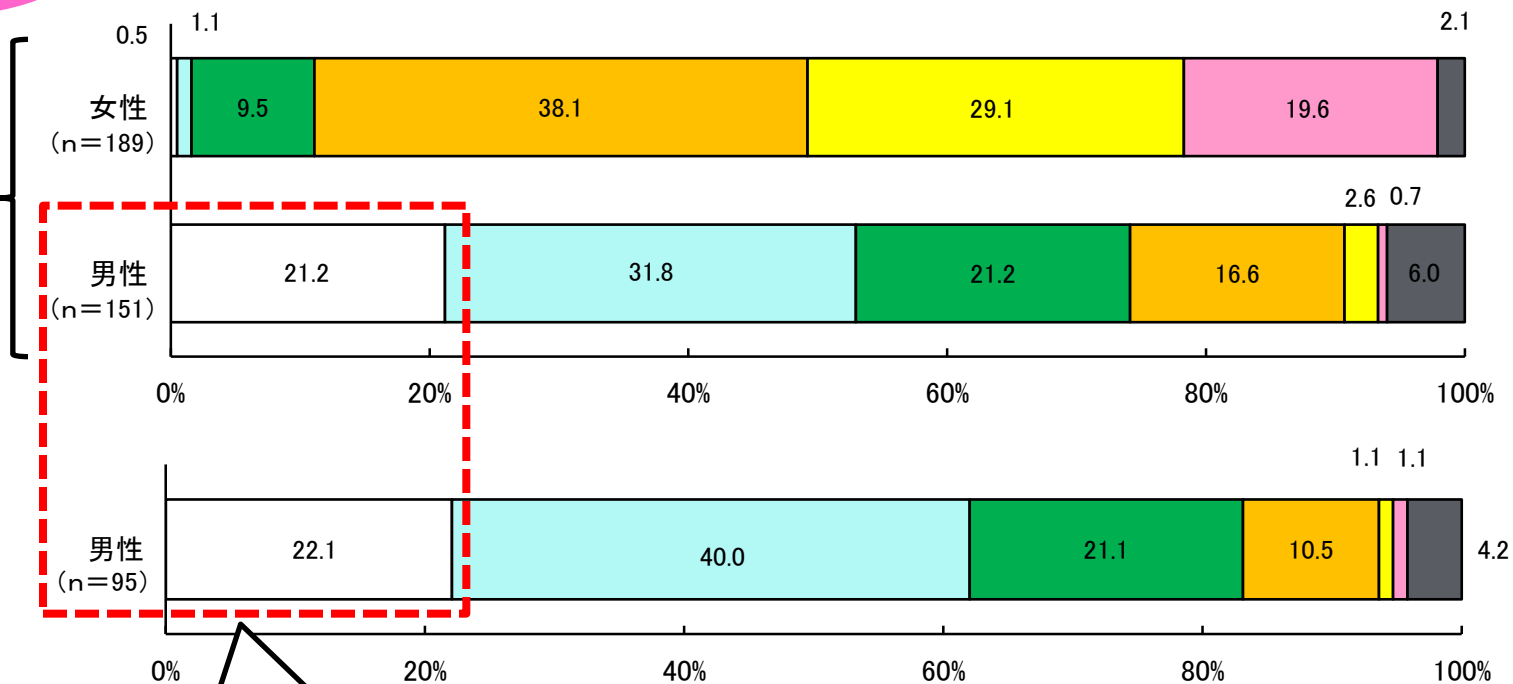
共働き世帯における勤務日の家事・介護・育児に携わる時間は、男性に比べ女性が長い。

勤務日

家事・育児・介護に携わる時間(岐阜県)

共働き世帯

夫が有業で妻が無業の世帯



妻が働いていてもいなくても家事・介護・育児に携わる時間が「全くなし」の男性の割合はほぼ同じ

- 全くなし
- 30分～1時間未満
- 1～3時間未満
- 3～5時間未満
- 5時間以上
- 無回答
- 30分未満

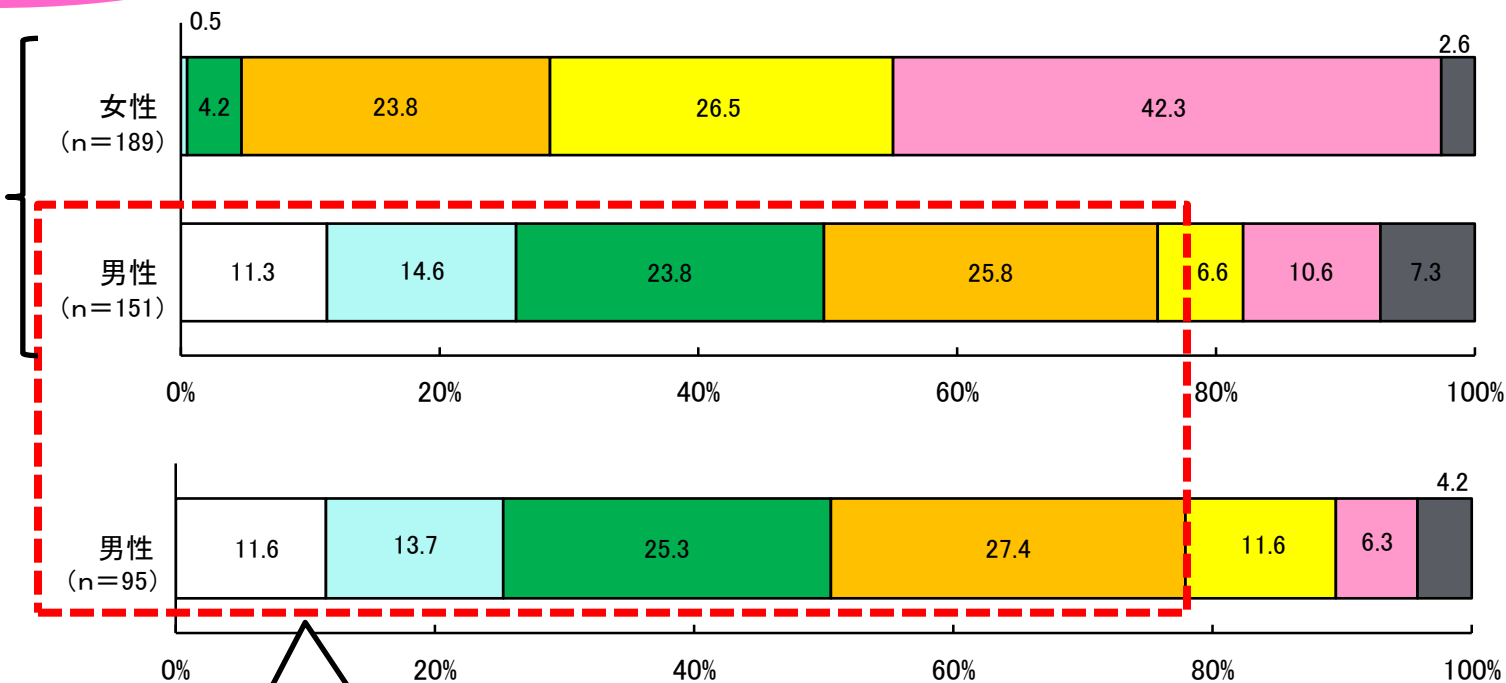
勤務日以外の日でも、家事・介護・育児に携わる時間は、男性に比べ女性が長い。

勤務日以外の日

家事・育児・介護に携わる時間(岐阜県)

共働き世帯

夫が有業で妻が無業の世帯



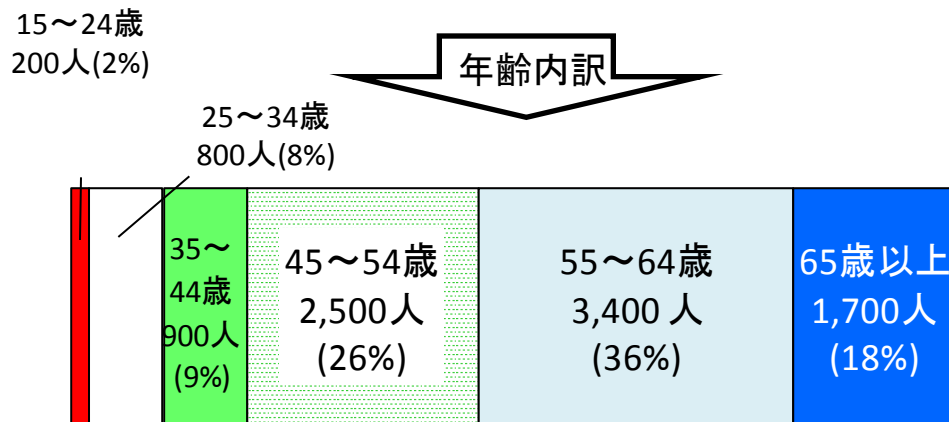
妻が働いていなくても男性の家事・介護・育児に携わる時間はほぼ同じ

- 全くなし
- 30分未満
- 30分～1時間未満
- 1～3時間未満
- 3～5時間未満
- 5時間以上
- 無回答

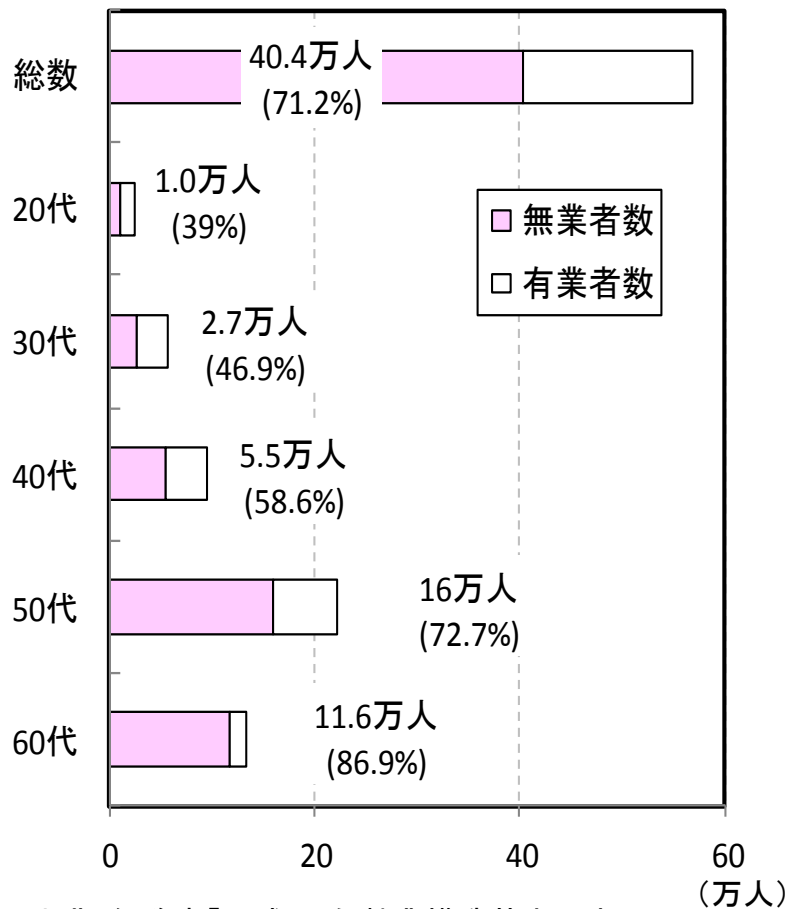
男性の家事・介護・育児に携わる時間が短く、女性に負担がかかっている

家族の介護・看護を理由に離職するのは主に女性。 その後の復職は難しい。

家族の介護・看護を理由とする離職者
(岐阜県、2002年10月～2007年9月の期間)



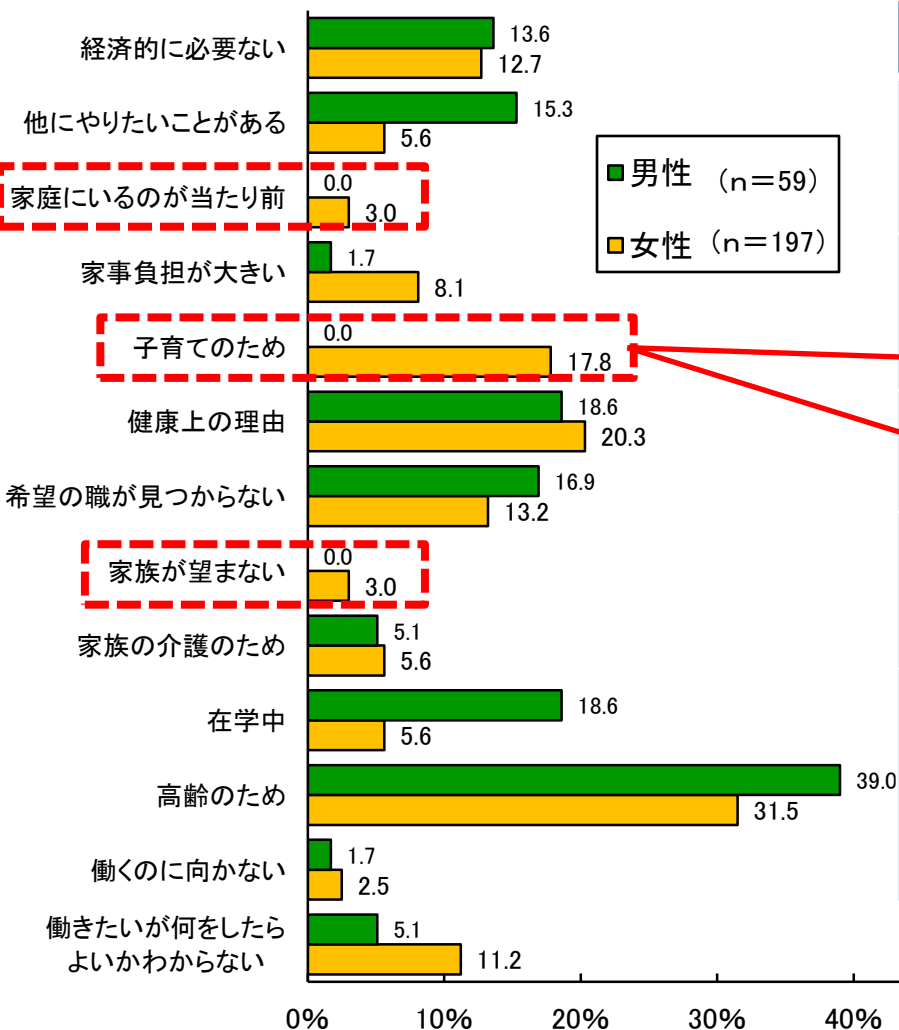
家族の介護・看護を理由とした離職者に占める無業者比率
(全国、2002年10月～2007年9月の期間)



出典：総務省「平成19年就業構造基本調査」

働いていない理由として「子育てのため」「家庭にいるのがあたりまえ」「家族が望まない」と回答しているのは、女性のみ。

働いていない理由(岐阜県)



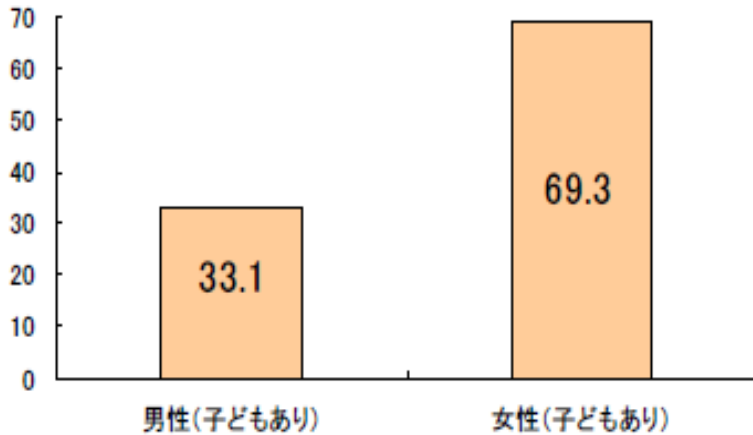
性別・年代別にみた、働いていない理由(岐阜県)

		1位	2位
20歳代	男性	在学中	経済的に必要ない
	女性	在学中	働きたいが何をしたらよいか分からない
30歳代	男性	健康上の理由	希望の職が見つからない、在学中
	女性	子育てのため	希望の職が見つからない
40歳代	男性	—	—
	女性	子育てのため	希望の職が見つからない
50歳代	男性	家事負担が大きい、家族の介護のため、希望の職が見つからない	
	女性	健康上の理由	家事負担が大きい
60歳代	男性	高齢のため	経済的に必要ない、他にやりたいことがある、健康上の理由、希望の職が見つからない
	女性	高齢のため	健康上の理由

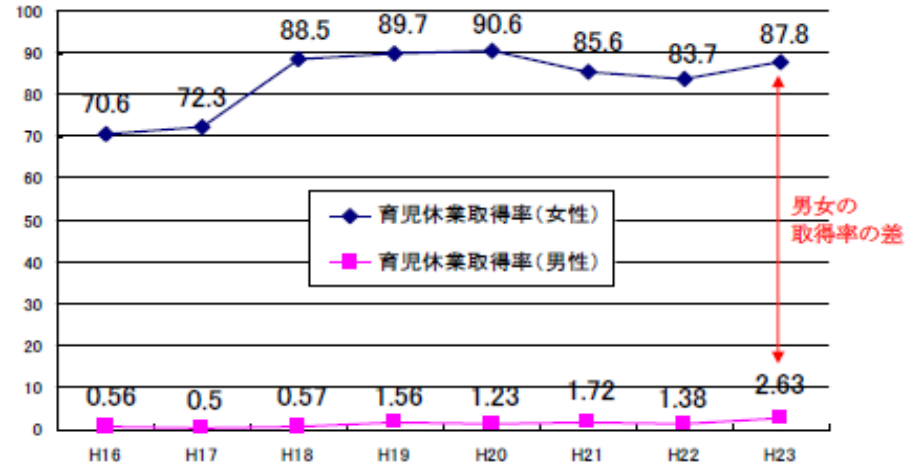
30歳代、40歳代の女性は「子育て」が働いていない理由のトップ

男性の3割が育児休業を取得したいと考えているが、実際の取得は進んでいない。

「育児休業制度を利用したいと思う」割合(全国)



育児休業取得率(全国)



出典:厚生労働省「平成20年今後の仕事と家庭の両立に関する調査」

出典:雇用均等基本調査

○男性が育児休業を取得しにくい理由 (従業員30人以上の事業所の男性従業員回答)

- ・休業中の業務に支障があり、他の従業員の負担が増える (58.1%)
- ・過去に休業した人が少ない、いない (56.8%)

※東京都「男女雇用平等参画状況調査」(2005年)

○育児休業を取得した男性の声

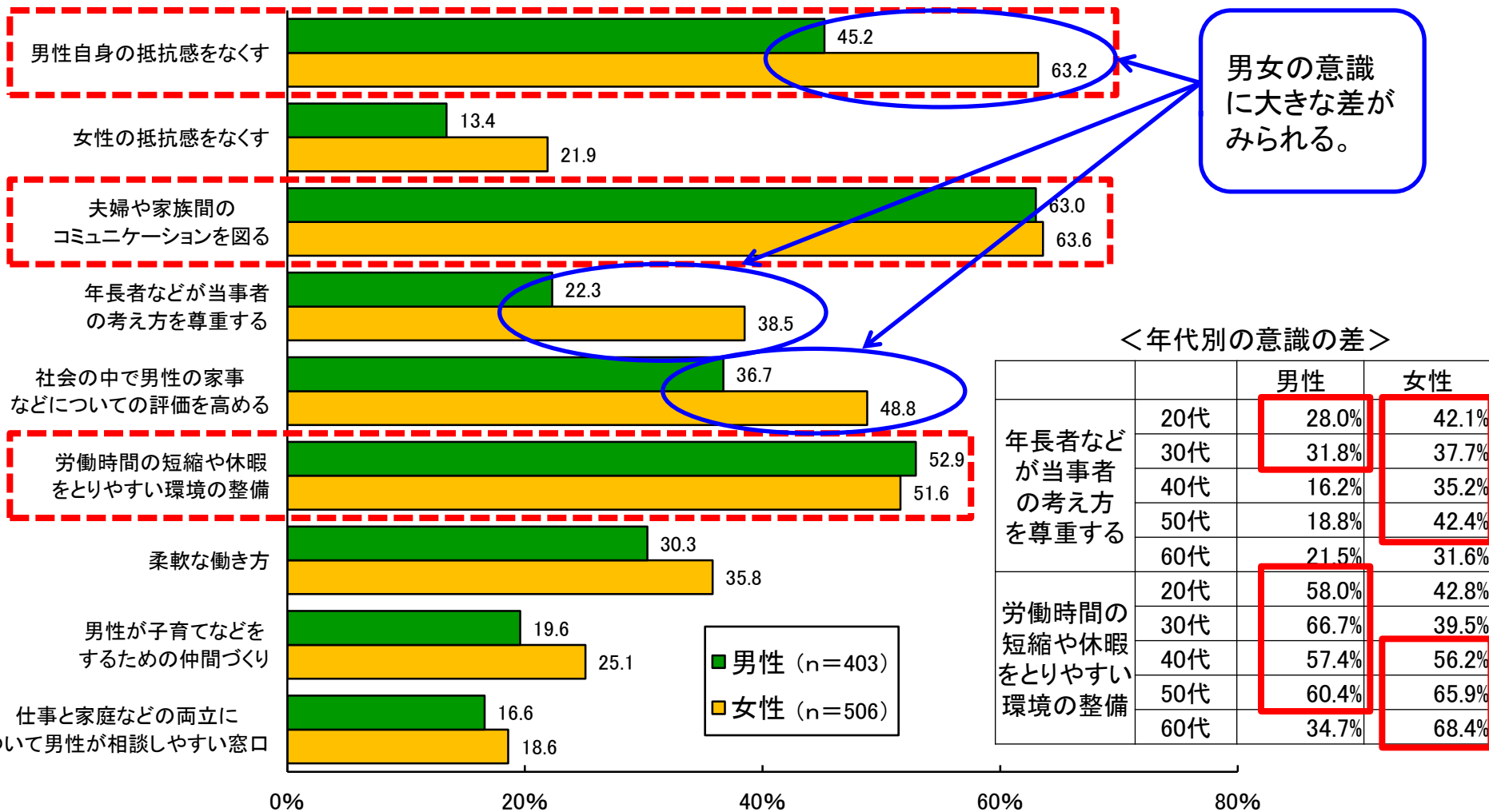
- ・男性が育休を取得すると周囲から色眼鏡で見られる
- ・育休の取得には、まず職場の理解が不可欠

※内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室ホームページ

男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりが必要

男性の家事・育児等への参加には「夫婦・家族間のコミュニケーション」「男性自身の抵抗感の払拭」「労働時間の短縮」などが必要と感じる人が多い。

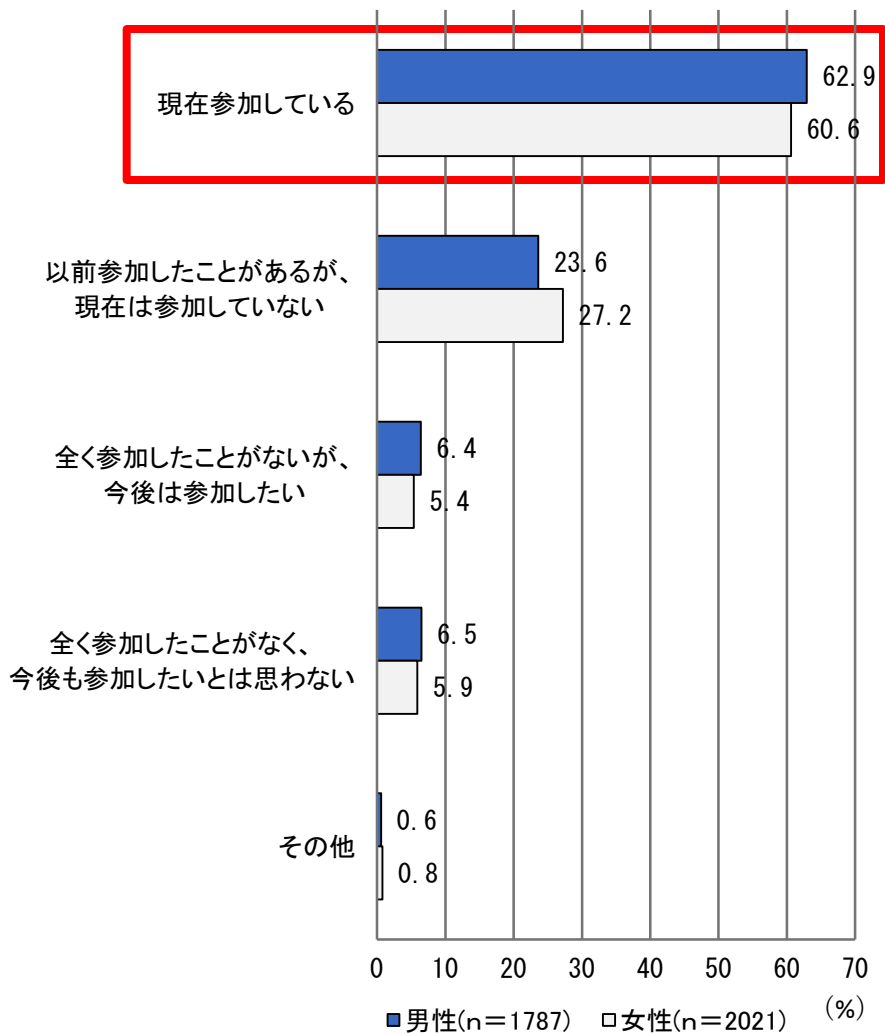
男性が女性とともに、家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加するために必要なこと(岐阜県)



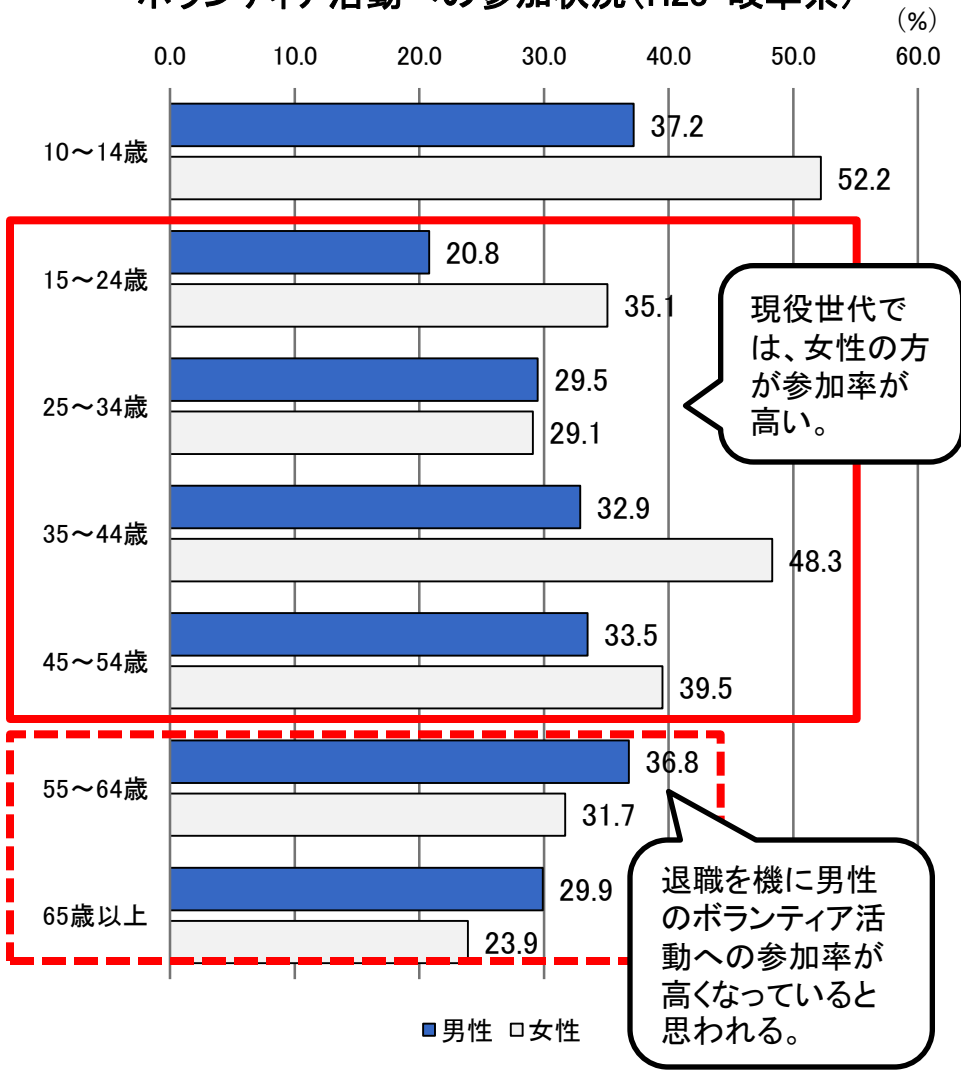
(3) 地域活動の参加

地域活動への参加状況は、男女の差はない。ボランティア活動への参加状況は、現役世代を中心に女性の方が高い。

地域活動への参加状況



ボランティア活動への参加状況(H23・岐阜県)



現役世代では、女性の方が参加率が高い。

退職を機に男性のボランティア活動への参加率が高くなっていると思われる。

地域活動へ参加している人の大半が自治会等に関わる。男性は消防団やスポーツ団体、女性はPTAや子ども会の参画が多い

参加先の団体

	自治会・町内会	老人クラブ (老人会)	女性団体 (婦人会)	子ども会	PTA	青少年団体 (青年会)	自主防災組織 消防団・	福祉団体	ボランティア NPO・ 団体	スポーツ団体	文化団体	趣味のサークル	まちづくり団体	(%) その他
男性(n=1117)	89.3	16.7	1.0	6.2	4.8	1.0	9.4	5.0	5.9	15.1	3.4	16.0	6.9	2.4
女性(n=1211)	83.6	12.5	14.5	10.5	10.9	0.8	2.8	6.4	7.3	8.2	2.3	24.4	2.0	1.9
合計(n=2328)	86.3	14.5	8.0	8.4	8.0	0.9	6.0	5.8	6.6	11.5	2.8	20.4	4.3	2.1

参加している人の大半が自治会・町内会に関与

男性と比較して女性のPTAの参加割合が高い

(参考) PTA役員の見解

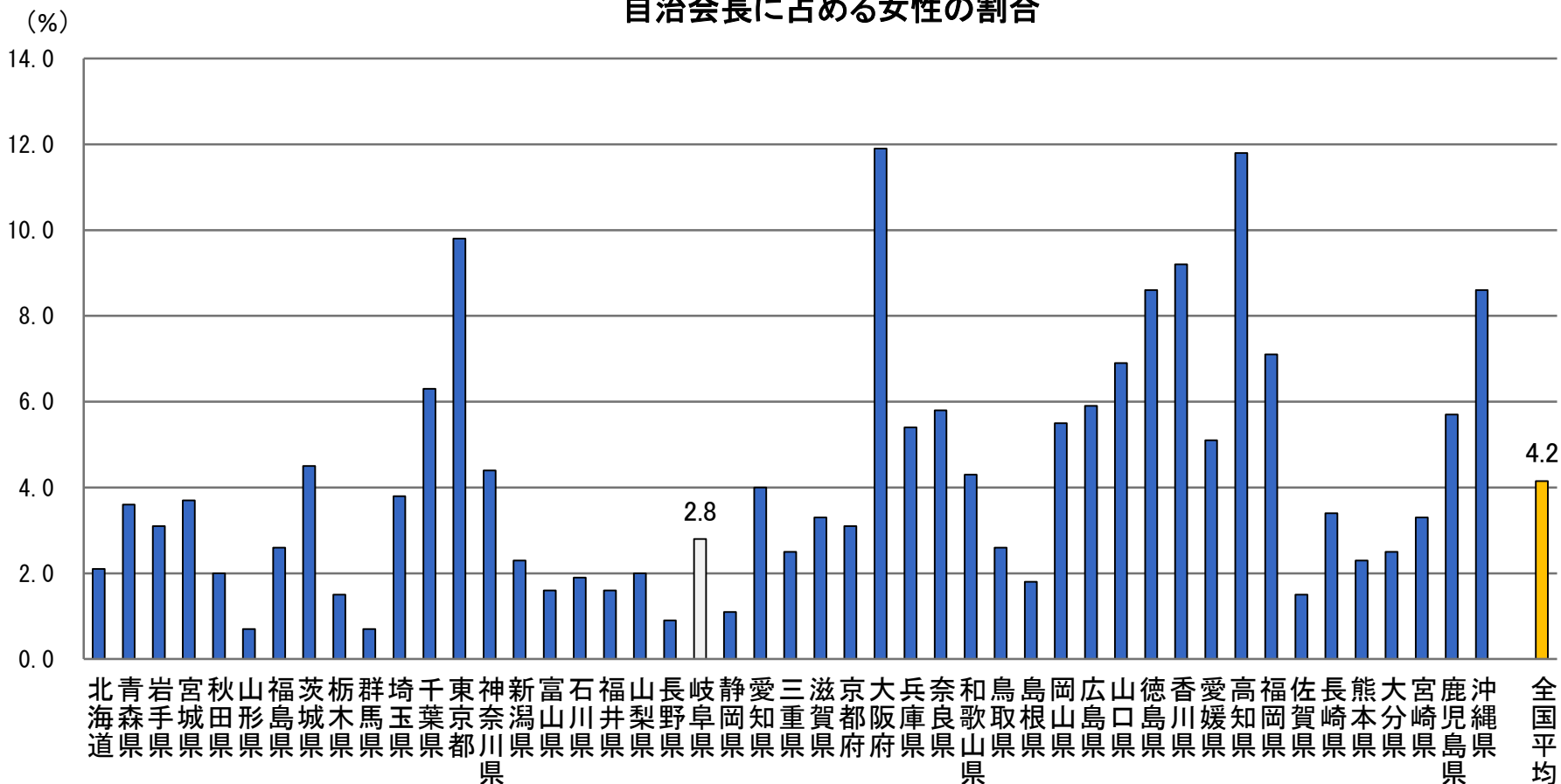
- ・PTA全体として、男性の関与が圧倒的に少ないことが問題。
- ・男性保護者にPTA活動に関心を持ってもらうことが課題。

出典:平成23年度地域の絆づくり課題調査(県環境生活政策課地域安全室)

男女バランスが偏っている活動へのもう一方の参画が必要

岐阜県における自治会長に占める女性の割合は、 全国平均を下回っている。

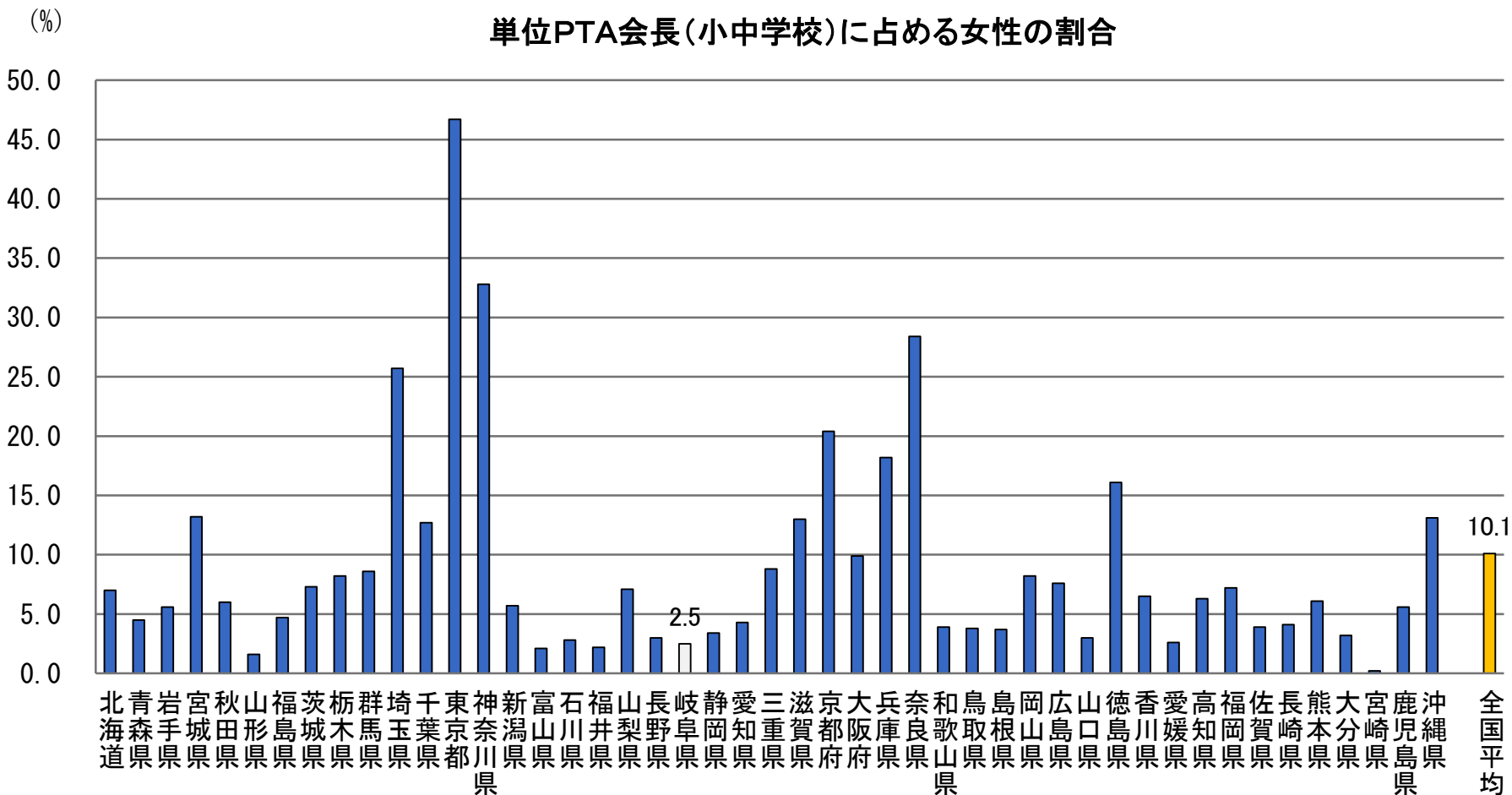
自治会長に占める女性の割合



出典：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成23年度)

自治会への女性の参加率が高いにも関わらず、自治会長に占める女性の割合が低い

岐阜県における単位PTA会長に占める女性の割合も、全国平均を下回っている。



出典: 内閣府「男女共同参画白書」(平成20年度)

PTAへの参加率は女性の方が高いにも関わらず、PTA会長に占める女性の割合が低い

女性の役員が少ない理由に「役員は男性がなるもの」という慣例があげられる。

女性役員就任についての意識調査結果



○自治会の役員への女性の就任が少ない理由

- ・ 今までの慣例 (63.2%)
- ・ 男性ばかりなので女性が就任しにくい (37.7%)

平成23年度 長浜市 自治会に関するアンケート調査結果報告書

○女性役員が少ない理由

- ・ 女性自身が、役員になることを望んでいないから (58.0%)
- ・ 区 (町・自治会) の中で、女性役員登用の機運が低いから (42.0%)

平成23年度 須坂市 区・自治会における男女共同参画意識調査

○女性が自治会の長などの役職につくことが少ない理由

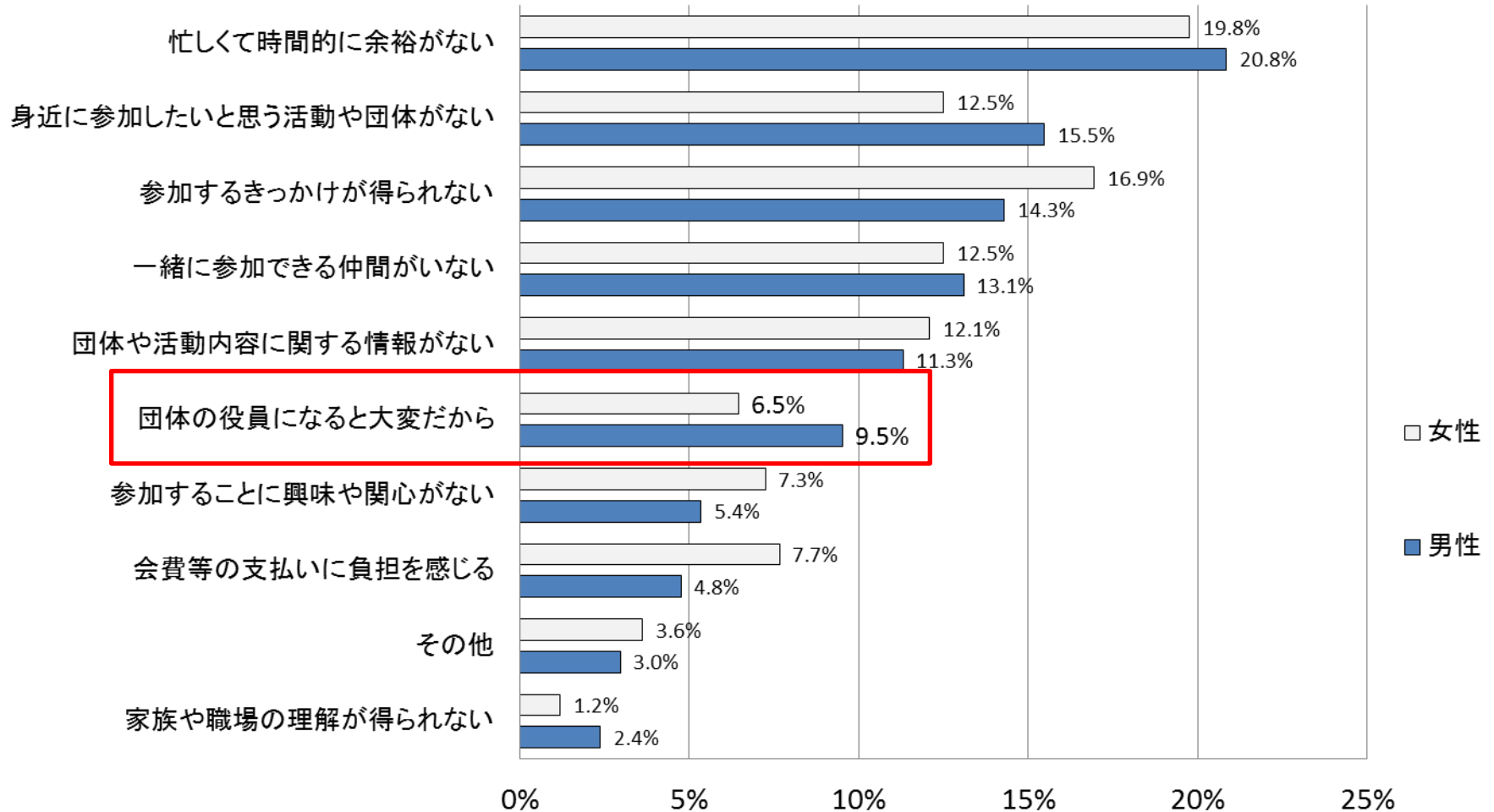
- ・ 性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから (57.7%)
- ・ 女性自身が長などの役職につくのに消極的だから (54.4%)

平成23年度 静岡県 男女共同参画に関する県民意識調査

「役員は男性がなるもの」という慣例の改革が必要

男性と比較しても、女性の団体役員就任への抵抗感は大きくない。

地域コミュニティ活動への参加に消極的な理由



出典：平成23年度岐阜県県政モニター調査（県環境生活政策課地域安全室）

(4) ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは？

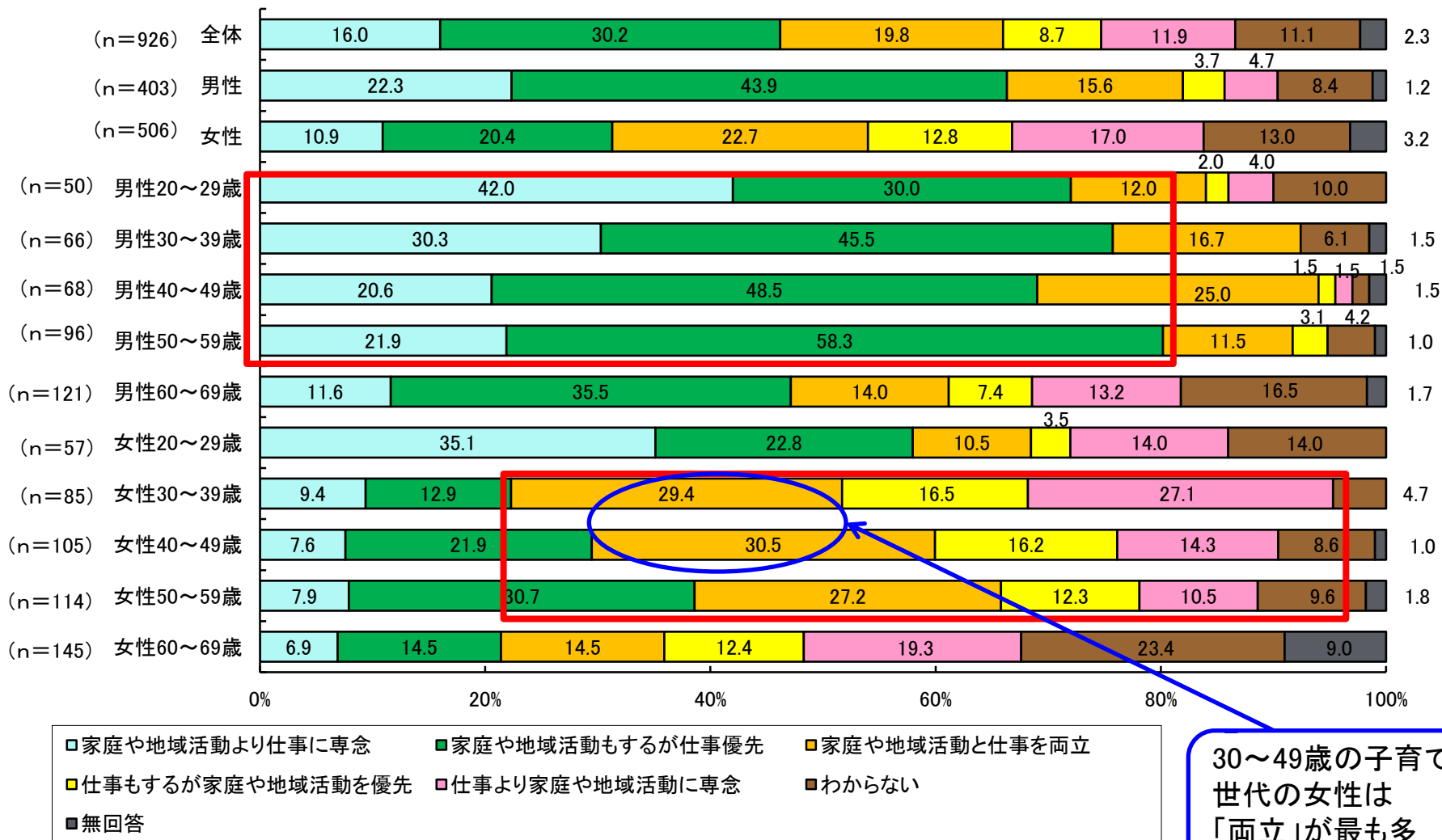
国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス憲章）より



男性は仕事に専念・優先という人が圧倒的多数。一方、女性は「両立」「家庭や地域活動に専念・優先」との意見が多く、男女に大きな差が見られる。

仕事と家庭・地域活動の優先度(岐阜県)



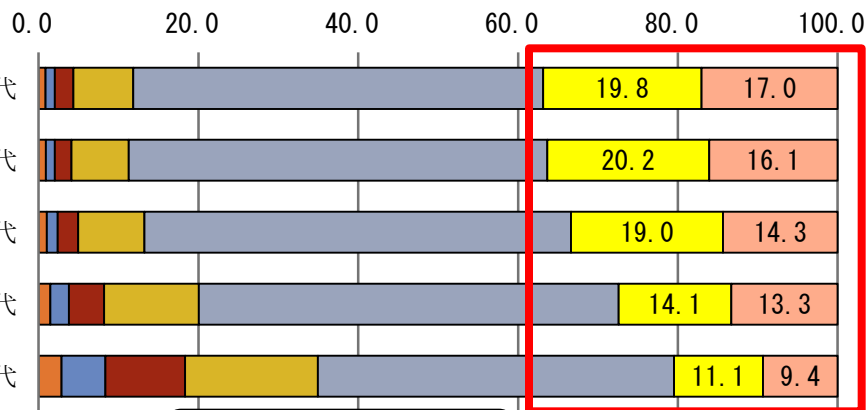
30~49歳の子育て世代の女性は「両立」が最も多い。

出典：県男女参画青少年課「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成24年)

「仕事の主」である男女において、 男性は既婚者の就業時間が長くなり、女性では短くなる。

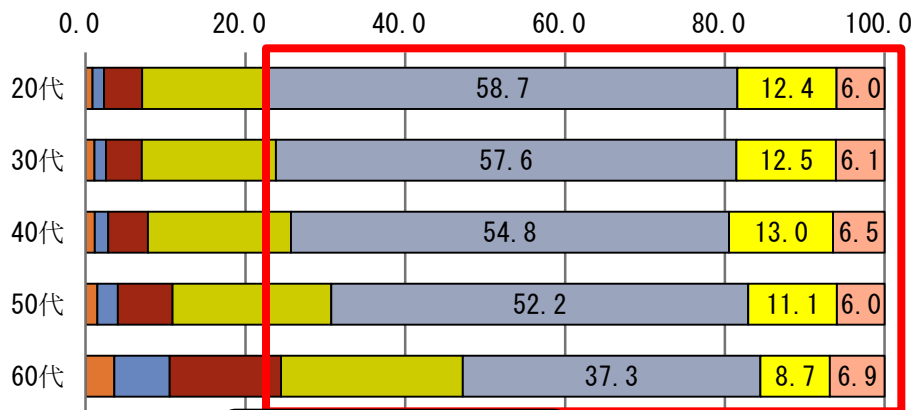
「仕事の主」の男性の就業時間(H17・全国)

未婚男性



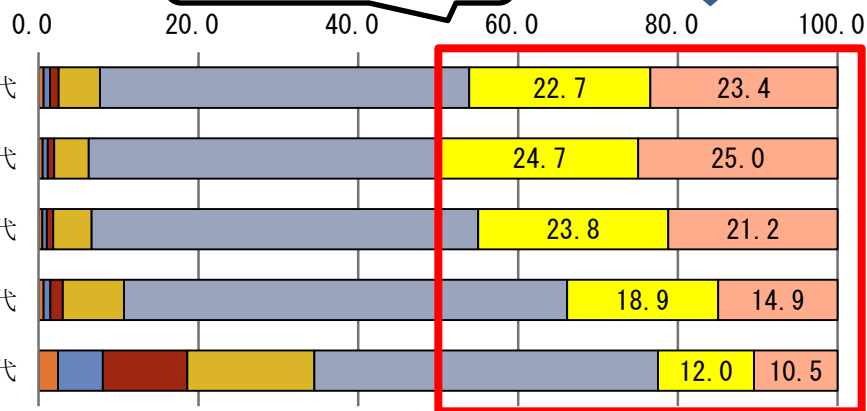
「仕事の主」の女性の就業時間(H17・全国)

未婚女性



既婚男性

勤務時間が長くなる



既婚女性

勤務時間が短くなる



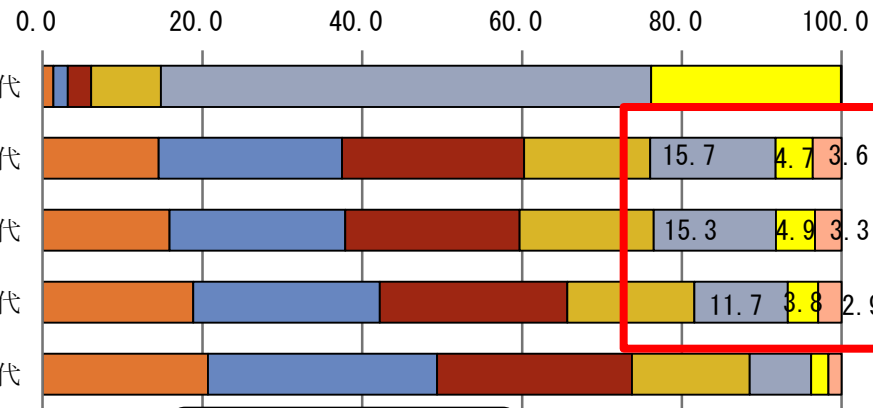
■1~9時間 ■10~19時間 ■20~29時間 ■30~39時間
■40~49時間 ■50~59時間 ■60時間以上

■1~9時間 ■10~19時間 ■20~29時間 ■30~39時間
■40~49時間 ■50~59時間 ■60時間以上

「家事のほか仕事」の人についても、男性は30～50代既婚者の就業時間が長くなり、女性では短くなる傾向が見られる。

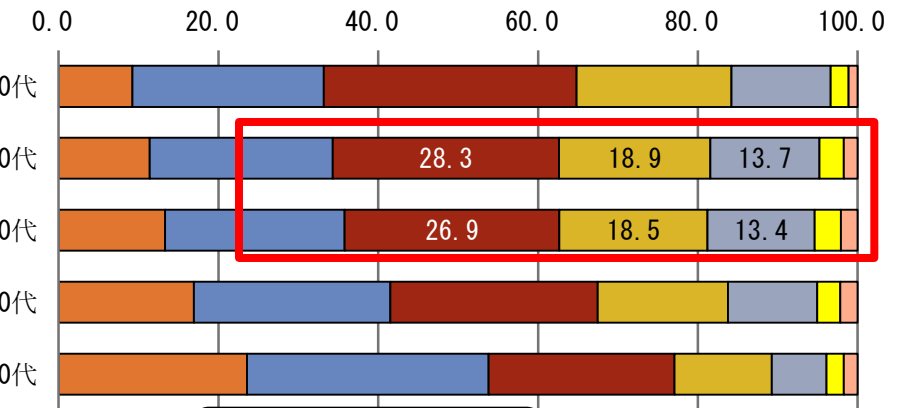
「家事のほか仕事」の男性の就業時間(H17・全国)

未婚男性



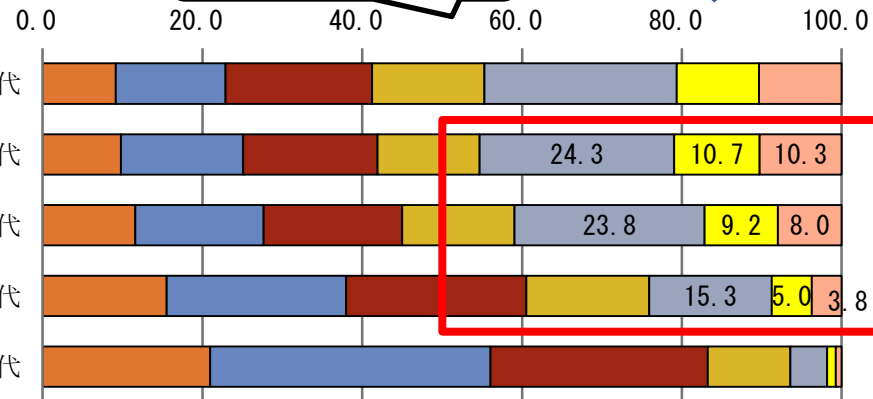
「家事のほか仕事」の女性の就業時間(H17・全国)

未婚女性



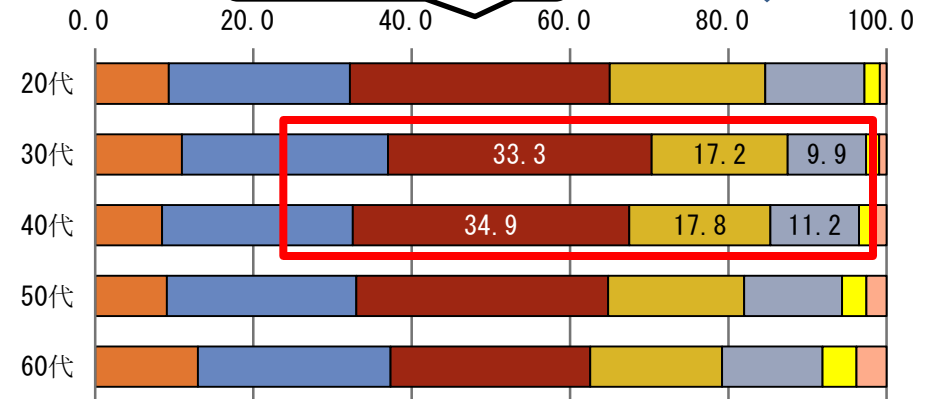
既婚男性

勤務時間が長くなる



既婚女性

勤務時間が短くなる

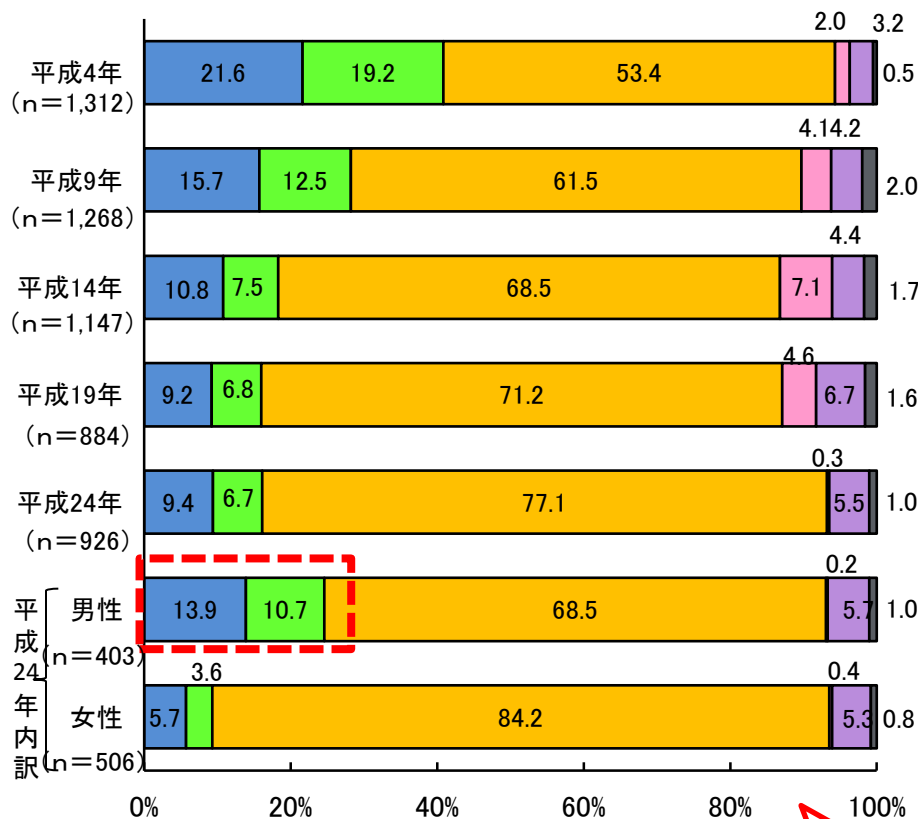


■ 1～9時間 ■ 10～19時間 ■ 20～29時間 ■ 30～39時間
■ 40～49時間 ■ 50～59時間 ■ 60時間以上

■ 1～9時間 ■ 10～19時間 ■ 20～29時間 ■ 30～39時間
■ 40～49時間 ■ 50～59時間 ■ 60時間以上

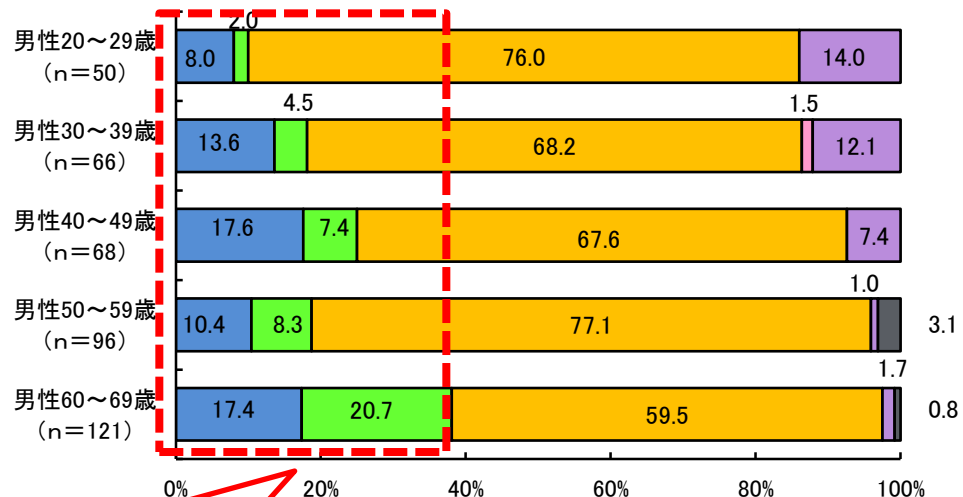
性別によって男女の役割を決める考え方について、 男女の意識に大きな違いがある。

性別によって男女の役割を決める考え方(岐阜県)

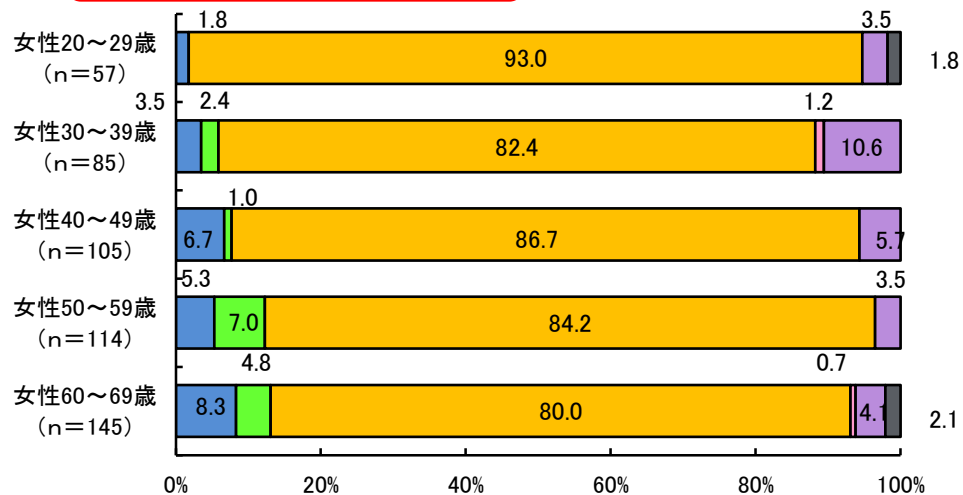


- 「男は仕事、女は家庭」がよい
- 男女とも仕事をするが、家事・育児・介護は女性
- 男女とも仕事をし、家事・育児・介護も分かち合う
- 「女は仕事、男は家庭」がよい
- その他
- 無回答

男性の方が
固定的役割
分担意識が
高い。

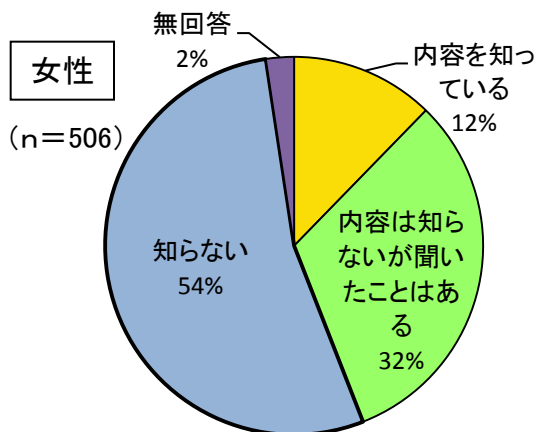
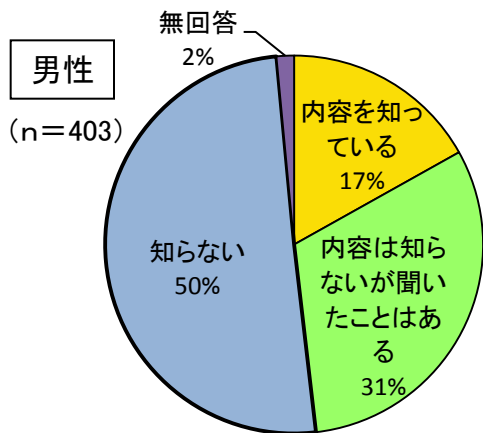


年齢が上がるにつれ、固定的
役割分担意識が高まる傾向。



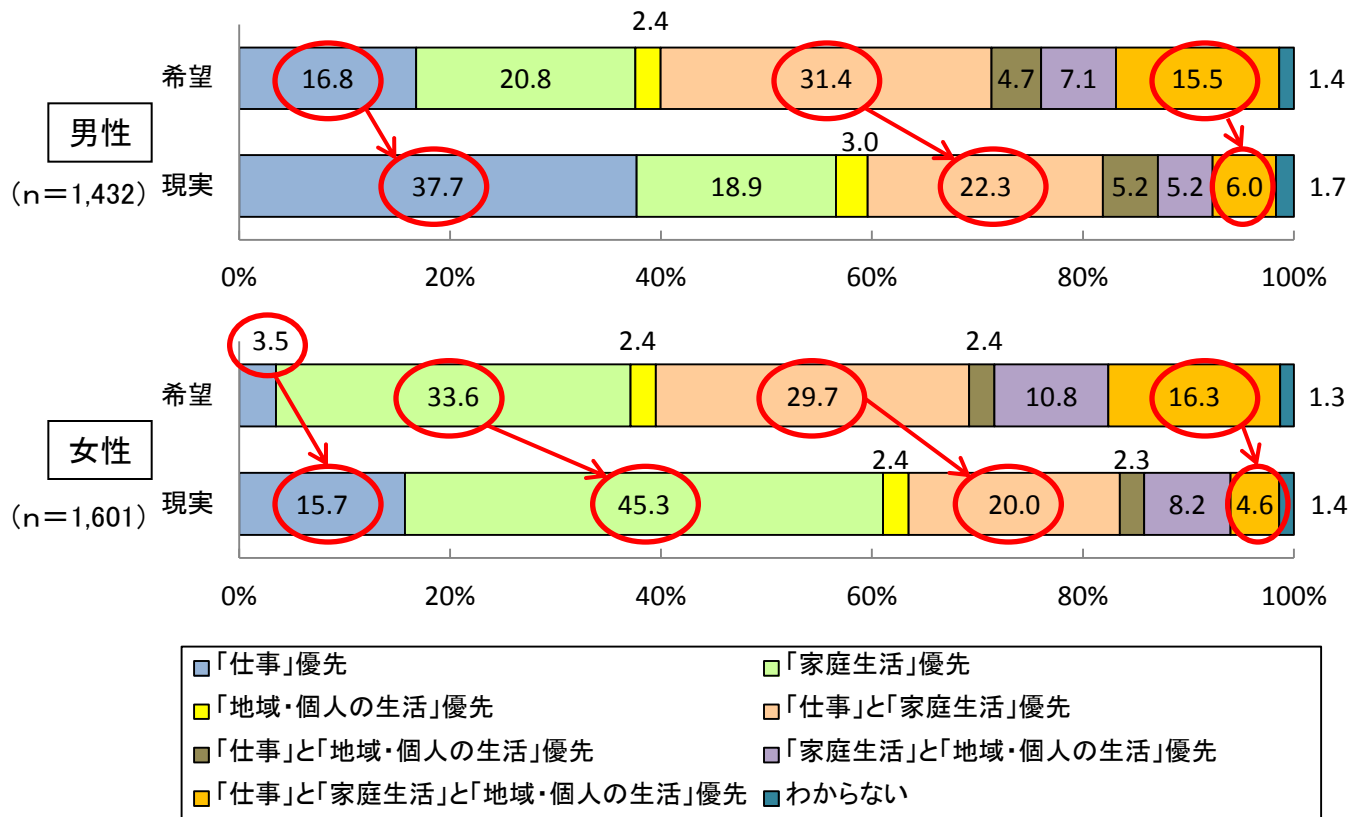
男女共にワーク・ライフ・バランスの認知度は低く、希望と現実には大きな差がある。

ワーク・ライフ・バランスの認知度(岐阜県)



出典：県男女参画青少年課「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成24年)

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活の関わり方(全国)



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)

複数の活動をバランスよく行いたいと希望する人の割合が高いが、現実では、「仕事」あるいは「家庭生活」など、単一の活動を優先している人の割合が高い。

ワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業には、従業員にも会社にもメリットがある。

県内企業の例 (株)ヨシダヤ

- ・印刷業、従業員12人
- ・平成23年度「岐阜県子育て支援エクセレント企業」認定企業
- ＜主な取組み＞
- ・男性従業員が2週間の育児休業を取得
- ・毎週水曜日にノー残業デーを実施
- ・1ヶ月の有給のスキルアップ休暇を実施

経営者の考え

- ・育児休業から復帰した従業員のガンバリは他の従業員にもよい影響を与え優秀な人材の定着といった顕著な効果を示している。
- ・これらの制度は同社のPR効果を高め、新しい優秀な人材の確保にも効果的に作用している。
- ・最も重要なのは、社内で助け合う気持ちが生まれたことが大きい。
- ・WLBは、社員の「創造力や発想力の広がり」という形で、仕事に活かされるというプラス効果が期待できると考える。

出典: 県少子化対策課HP
「岐阜県子育て支援エクセレント企業各企業の取組内容の詳細」

県外企業の例 (有)COCO-LO

- ・訪問介護・デイサービス・居宅介護支援、従業員57人
- ・内閣府第1回カエルの星認定企業
- ＜主な取組み＞
- ・育児・家庭と仕事の両立のため、従業員のニーズを把握しながら柔軟な勤務体制（準社員制度、育休明けならし勤務等）

＜企業側のメリット＞

- ・慢性的な人材不足の業界で、優秀な人材の確保
- ・設立以来増収を続け、売上は毎年2,000万～3,000万円増

経営者の考え

- ・社員のニーズをどんどん取り入れたことがより良いワーク・ライフ・バランスを生んだのだと思う。
- ・社員のために規則や制度を変えるのは消極的な会社が多いが、結局は経営者が何を優先するかということだけ。
- ・ワーク・ライフ・バランスも充実し、経営面でのメリットにもつながった。

出典: 政府広報 内閣府(日経ビジネス2013.2.18)

企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットの周知と、経営者の意識改革が必要

第2章のまとめ ①

(1) 女性の就業実態

- ・30歳代女性の就業希望割合は高いが、有業率は低い。
- ・「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」と考える人が多く、女性のほうがその割合が高い。
- ・働くことを当然と考える女性は30歳代に激減するほか、35歳以上の女性雇用者は、正職員よりパート・アルバイトのほうが多い。
- ・女性は一度退職すると、再就職しても所得が著しく下がる。
- ・結婚や出産をしても働き続けたい女性が働き続けられ、一度退職し再就職したい女性が再就職できる環境の整備が必要。

(2) 家事・育児・介護の実態

- ・男性の家事・介護・育児に携わる時間が短く、女性に負担がかかっている。
- ・看護や介護のために一旦離職した女性が復職することは難しい。
- ・育児休業を取得したい男性が、取得しやすい職場環境づくりが必要。
- ・男性が女性とともに、家事・介護・育児に参加できる環境の整備と、男性の意識改革が必要。

第2章のまとめ ②

(3) 地域活動への参加

- ・ 地域活動等への参加状況は、男女で大きな差はない。
- ・ 男女の参画バランスが取れていない活動への、もう一方の参加促進が必要。
- ・ 自治会・PTAへの女性の参加率が高いにも関わらず、会長に占める女性の割合は低い。
- ・ 「役員は男性になるもの」という慣例の改革が必要。

(4) ワーク・ライフ・バランス

- ・ 特に男性で仕事に専念・優先という人が多く、就業時間も長い。
- ・ 男女共にワーク・ライフ・バランスの認知度が低く、生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の希望と現実に大きな差がある。
- ・ ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業は、従業員・会社双方のメリットを実感。
- ・ 多様な生き方が選択でき、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動を自らの希望にそってできる社会とすることが必要。

第3章

県の取組みの状況

岐阜県男女共同参画計画（第2次）では、 「男女共同参画社会」の実現を目指している。

施策の柱

1 あらゆる分野における男女共同参画の促進

- (1)社会・地域活動への参画促進
- (2)働く場における男女共同参画の促進
- (3)仕事と生活の調和

2 人権が尊重される社会環境の整備

- (1)女性に対するあらゆる暴力の根絶
- (2)男女が健康で自立した豊かな生活を営むための支援

3 男女共同参画推進の基盤づくり

- (1)多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- (2)広報・啓発活動の推進

数値目標

1 「男は仕事、女は家庭が良い」と考える者の割合

【目標数値】:8.0%

【現 状】:9.4%

(H24年度県民意識調査結果)

* 県民意識調査は5年単位で実施

2 審議会等における女性委員参画率

【目標数値】:35.0%

【現 状】:35.1%(H24.4.1現在)

3 男女共同参画計画を策定した市町村の割合

【目標数値】:100.0%

【現 状】:71.4%(H24.4.1現在)

男女共同参画推進のための拠点施設 「岐阜県男女共同参画フラザ」を設置している。

交流機能

男女共同参画に関する交流活動や情報交換等を行う個人・団体に対して、オープンスペースや研修室を提供。



情報機能

男女共同参画に関する図書やDVDの閲覧、貸出やインターネットによる情報収集が可能。



- ・図書 約700冊
- ・DVD、ビデオ 約70本
- ・各種パンフレット 配架

相談機能

● 一般電話相談

男女の生き方に関する様々な悩みについての電話相談。
(平成23年度1,230件 前年比139件増)

● 男性専門電話相談 【H24年度新規】

男性相談員による、男性が抱える様々な悩みについての電話相談。

● 法律相談 【H24年度新規】

専門家(女性弁護士)による、結婚・暴力・家族問題を中心とする男女間の問題についての面接相談。

● こころの相談 【H24年度新規】

専門家(ウィメンズ・カウンセラー)による女性の精神的な悩みについての面接相談。

普及啓発機能

男女共同参画への理解を深めていただくために、身近な話題をテーマに、意識啓発につながる講座を開催。

- ワークライフ・実践術
- DV 実際の支援の現場から
- 地域で仲間を募るには など

(平成24年度 全10回開催)



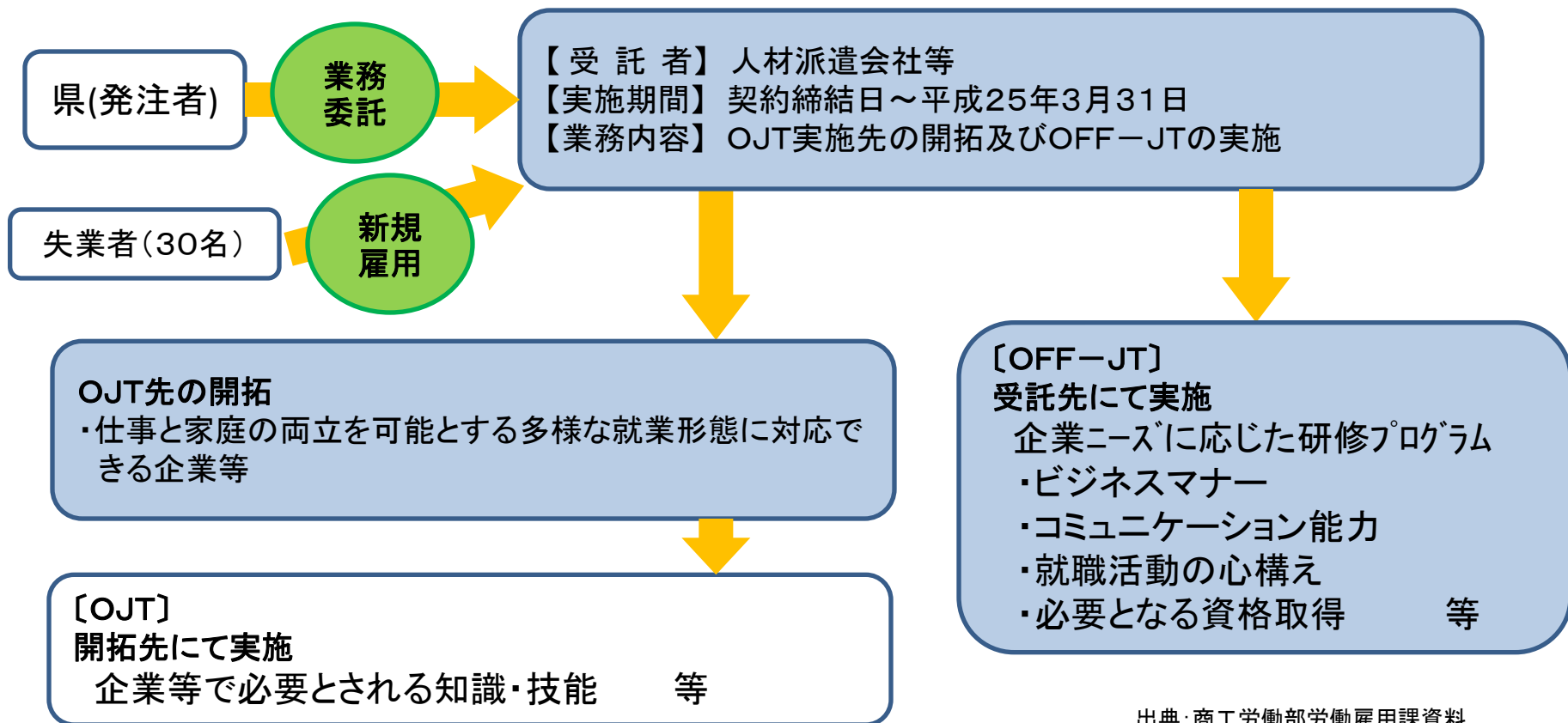
【相談内容】

- ・親子家族関係 (20%)
- ・パートナー関係 (16%)
- ・生活 (12%)

家庭の事情等により離職した女性の再就職をサポートするため、資格取得や能力開発を行っている。

女性等地域雇用推進事業

家庭の事情等により離職した方の再就業をサポートするため、仕事と家庭の両立を可能とする多様な就業形態にも対応できる企業等を開拓して、再就業に必要な知識・技能の習得や資格の取得に向けた能力開発を実施し、育成した人材の活用を図る。



男性が育児に携わるための意識の向上や、 従業員の子育て支援に取り組む企業の応援を行っている。

岐阜県版 「父子手帳」の配布



お父さんのための
育児マニュアルとして、
父親の子育てへの
関わり方や子育ての
基礎知識などを記載。
(市町村の窓口にて母子
健康手帳とともに配布)

岐阜県子育て支援企業登録制度

仕事と家庭をともに大事にする職場環境づくりに積極的に取り組む
中小企業を登録し、その取組内容を県のホームページなどで広くPR
することにより、子育てにやさしい社会づくりに向けた機運の醸成を図
り、従業員の子育てを支援する企業の増加に繋げるため、平成19年
3月20日から開始。

(平成24年12月現在 登録企業数1,459社)

お父さん 頑張って講座

企業の男性従業員を対象に、子育ての
父親の役割やその楽しさを学ぶ「お父さん
頑張って講座」の開催を企業に呼びか
け、希望する企業に講師を派遣。

(平成24年度
1社15名参加)

【お父さんの声】

・今後の子育ての参考
になった。
・子育てに対して未知
の世界で不安だったが、
少し和らいだと思う
ので良かった。

岐阜県子育て支援エクセレント 企業認定制度

「岐阜県子育て支援企業登録制度」
の登録企業の中から、優良な取組や他
社の模範となるオリジナルな取組を
実施する企業で、県が定めた認定要件を
満たす企業を「岐阜県子育て支援エク
セレント企業」として認定。

(平成23年度 8社を認定)

仕事と介護の両立や、介護の知識・技術の普及、やりがいや魅力の発信を目指す取り組みを実施している。

男女共同参画フォーラム 分科会

(イクメンをテーマに講演会を行った男女共同参画フォーラムの分科会)

○テーマ

「仕事と介護の両立支援
～ワーク・ライフ・バランスを考える～」

高齢化社会が進み、介護と仕事の両立に苦しむケースも増えつつあるため、ワーク・ライフを考え直す分科会を実施。

【参加者の声】
・リアルな話が聞けて、介護のことを考えるきっかけになった。

(H24.11.17実施
16名参加)



介護講座



介護の実習等を通じ介護知識、介護技術の普及を図る。

H24年度 (H25.2.7現在 実績)
269名受講 (うち男性 63名
女性 206名)

(委託先: 岐阜県福祉事業団)

福祉のしごと 親子職場体験バスツアー

将来の人材確保に向けた取り組みとして、親子で実際に福祉の職場を体験し、福祉の仕事のやりがいや魅力を知ってもらうことを目的に実施。

体験施設: 特別養護老人ホーム、介護老人保健施設

H24年度: 小学生(高学年)・中学生 121名参加
(うち男子 55名、女子66名)

(委託先: 岐阜県社会福祉協議会)

地域活動やボランティア活動に関わる人を増やすために、 企業や地域に出向き、出前講座を行っている。

コミュニティライフ・サポーター

企業・事業者または地域に出向き、現役世代の従業員等を対象に、地域社会への参加の意義や魅力を紹介・応援する啓発活動を行うため、出前講座に必要な研修を受講した者を派遣。

企業・事業所

- 従業員
(現役世代、退職予定者)
- 経営者

地 域

- 新たな担い手
- 新たな参加者
(団塊の世代、
学生など若い世代)

H24派遣実績(H25.2.5現在)

13団体 551人

・経済団体との連携・協力

県

- 出前講座
- 受講者交流会

【出前講座の企画内容】

- ・新しいコミュニティライフの勧め
- ・多様な地域活動の紹介
- ・いわゆる「地域デビュー」の心得
- ・定年後の働き方の選択肢
- ・キャリアを生かした地域貢献
- ・地域と関わるワーク・ライフ・バランスの勧め など

流入

啓発・派遣

啓発・派遣

理解・参加

地 域

自治会等

住 民

・市町村、社協との連携・協力

ワーク・ライフ・バランスに関する理解促進や 職場環境づくりを推進している。

平成24年度ワーク・ライフ・バランスセミナー 「仕事と生活の調和で企業をパワーアップしませんか！」

仕事と家庭を両立しながら、いきいきと働き続けられる職場環境づくりを推進するために、企業経営者や人事労務担当者、社会保険労務士などを対象に実施。

- 基調講演 「ワークライフバランス、ダイバーシティを推進するには」
- 事例発表

- ・社会福祉法人フェニックス(各務原市)
介護サービス業。事業所内託児所を設け、
出産後も安心して働ける環境を整備。
在宅勤務も可能。
- ・株式会社岩田製作所(関市)
機械製造業。従業員自らが社内のワーク・
ライフ・バランス推進に対し検討委員会を
つくるなど、社全体で取り組む。
子ども参観日を実施。

平成23年度
「岐阜県子育て
支援エクセレント
企業」認定企業

(H24.7.24実施
50名参加)

若年層向け基礎講座

社会に出る前のステージにいる大学生等を対象に、男女共同参画の意義や就職、結婚、出産、子育てなど、将来のライフステージにおいて自ら選択し実践できる知識を醸成。

(H24年度 岐阜大学の講義中2コマで実施。 のべ 60名参加)

フリーペーパー による広報



より多くの方に男女共同参画について関心を持っていただくため、男女参画推進強調月間(毎年11月)に、意識啓発広告を掲載。(発行部数 665,990部)

企業や地域で、性別にかかわらず活躍するためのネットワークづくりの支援を行っている。

ぎふ女性経営者懇談会

平成22年10月に「女性起業家サミット」が開催されたことを契機とし、県内女性経営者等による「ぎふ女性経営者懇談会」を平成23年3月31日に設立。

ビジネス界における女性の活躍促進について議論を行い、平成24年1月に提言をまとめた。
(H23年度実績 10回開催)

ぎふ輝く女性ネットワーク

ビジネス界で活躍する女性の掘り起こしと働く女性同士との交流を目的に平成24年7月13日に発足。会員によるパネルディスカッションをメインに、全国で活躍する女性を招いた講演会や交流会を年3回程度開催。

(H24.12.31現在 会員数123名)



ぎふ農山村パートナーシップ いきいきフォーラム

ぎふ農山村男女共同参画プラン(第2次)に基づき、女性が能力を十分発揮して、農業経営や地域社会に参画するため、家族・地域で取り組む男女共同参画に関する事例発表、講演会を実施。

(H24.12.10実施 92名参加)



男女共同参画プラザ登録団体及び サポーター登録団体交流会

県下で男女共同参画を推進する男女共同参画プラザ登録団体及びサポーター登録団体の情報交換の場として、交流会を開催。

「地域防災に女性のちからを」をテーマに、講演会を実施。

(H24.10.30実施 25団体 29名参加)

県の審議会等において女性委員の参画を促進。 公務員の管理職、議員における女性の割合はまだまだ低い。

県職員の管理職における女性職員の割合

	全体		本庁	支庁・地方
	うち一般行政職			
岐阜県	5.0%	4.7%	4.1%	5.8%
全国平均	6.5%	5.5%	4.8%	8.3%
全国順位	27位	18位	21位	32位

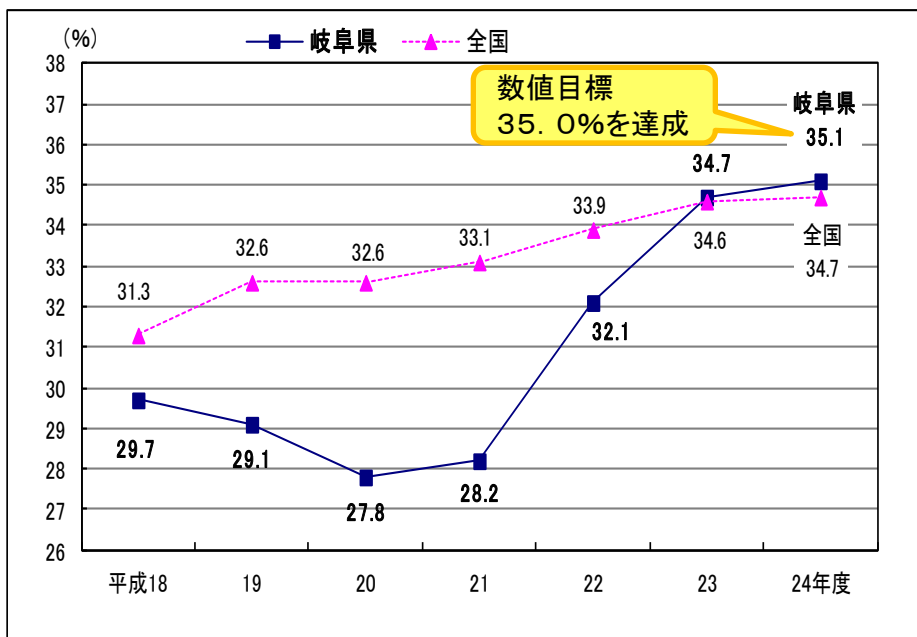
学校管理職における女性職員の割合

	小学校		中学校		高校・特別支援学校		
	校長	教頭	校長	教頭	校長	副校長	教頭
岐阜県	15.7%	26.0%	4.2%	6.7%	9.3%	6.7%	8.3%
全国平均	18.7%	21.3%	5.6%	8.3%	8.4%	11.1%	10.3%

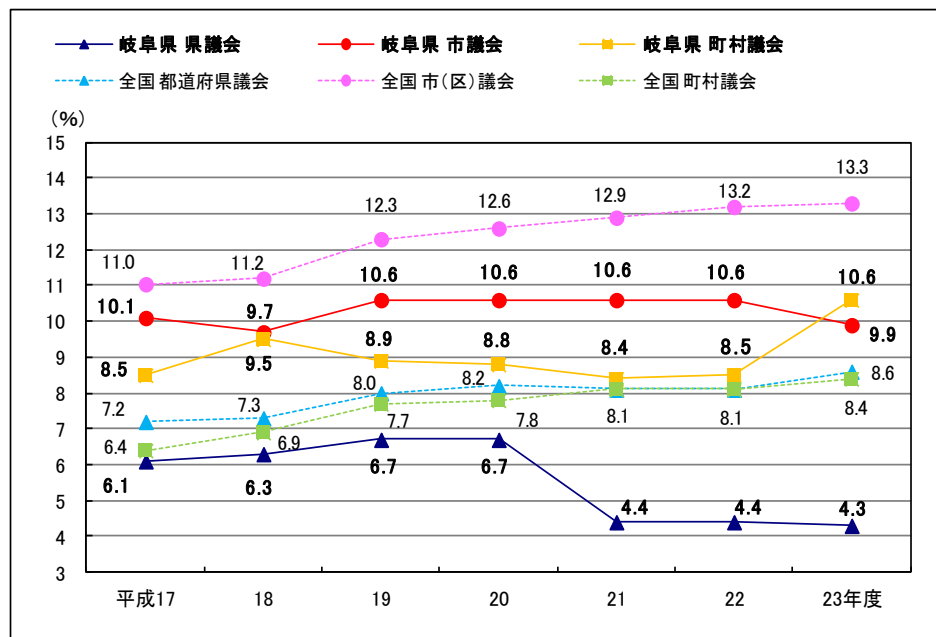
出典：県統計課「学校基本調査」ほか

出典：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

審議会等における女性委員の割合



議会における女性議員の割合



出典：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

第3章のまとめ

<現在の県の取組みの状況>

- 家庭の事情等により離職した女性の再就職をサポートするための、資格取得や能力開発を支援。
- 男性が育児に携わるための意識の向上や、従業員の子育て支援に取り組む企業の応援。
- 仕事と介護の両立や、介護の知識・技術の普及、やりがいや魅力の発信。
- 地域活動やボランティア活動に関わる人を増やすための出前講座の実施。
- ワーク・ライフ・バランスに関する理解促進や職場環境づくりの推進。
- 企業や地域で、性別にかかわらず活躍するためのネットワークづくりの支援。
- 県の審議会などへの女性の参画を促進。

第4章

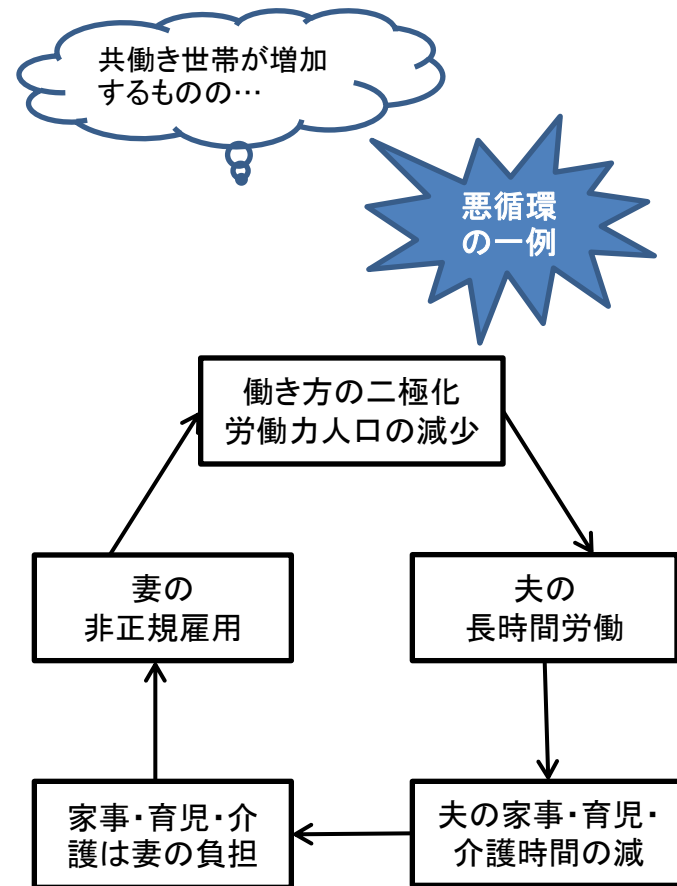
今後に向けた提案

これまでに見えてきた課題のまとめ

男女共同参画社会を目指して取組みを行っているが、道半ばという状況。

<課題>

- ・結婚や出産をしても仕事を続けたい女性が働き続けられ、一度退職し再就職したい女性が職を得られる環境の整備が必要。
- ・男性が女性とともに、家事・介護・育児に参加できる職場環境の整備と、男性の意識改革、経営者等の意識付けが必要。
- ・男女の参画バランスの取れていない地域活動へのもう一方の参加促進と、「役員は男性になるもの」という慣例の改革が必要。
- ・多様な生き方が選択でき、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動を自らの希望にそってできる社会とすることが必要。



ワーク・ライフ・バランスの理解と実践促進のために

○企業・雇用者の理解と実践促進

◆長時間労働の解消

- ・長時間労働の解消に取組み、成果をあげている企業の取組事例集を作成し、企業向けの取組み方実践講座を開催する。
- ・効率のよい仕事の進め方などの事例集を作成し、雇用者の実践講座を開催する。

◆経営者意識の実態把握

- ・県内企業経営者の考え方を把握し、今後必要な政策の方向性の決定に活かす。

○県民の理解と実践促進

◆ワーク・ライフ・バランスの認知度アップ

- ・ワーク・ライフ・バランスとはなにか、なぜ必要なのかを正しく理解でき、実践に役立つハンドブックを作成し、認知度アップを図る。
- ・若年層向けの男女共同参画基礎講座の開催を高校に募集し、高校生のうちから男女共同参画をふまえた将来像を考える機会を設ける。

◆ワーク・ライフ・バランス実践ロールモデルの発掘と周知

- ・ワーク・ライフ・バランスを積極的に実践しつつ活躍する人材を見つけ出し、ロールモデルとして広く周知する。

企業の
理解・実践

+

雇用者の
理解・実践

+

県民の
理解・実践

=

ワーク・ライフ・
バランスの実現

男性の家事・介護・育児への参加促進

○男性の意識改革とスキルの習得

◆家事・介護・育児チャレンジ検定

- ・男性が家事・介護・育児に参加したいという意欲を持ち、スキルも習得できるように、男性を対象に家事・介護・育児の3分野で検定を実施。
- ・全員に結果と解説を郵送。
- ・合格者には合格証を発行。

→ 検定までの過程で、夫婦のコミュニケーションもアップ。
親の姿を見てまた一緒に取り組むことで、子どもの頃から夫婦で家事・介護・育児を行うという意識付けができる。

家庭における男女
共同参画の実現

先進事例(福井県における取組)

- ・男女が協力して家事を行う風土づくりを目指し、平成24年度から実施。
- ・第1回家事チャレンジ検定

筆記試験	受験者207名	合格者174名
実技試験	受験者 17名	合格者 17名(男性のみ対象)
家事チャレンジ講座	10回実施	

地域活動における男女共同参画推進のために

○地域活動に関わる男女バランスの改善

◆男女バランスに偏りのある地域活動への参画促進

- ・たとえば、PTA活動に対する男性の参加を促す啓発資料を作成し、PTAや岐阜県子育て支援企業登録制度の登録企業に配布する。

○性別に関わらずリーダーになれる環境整備

◆地域活動における先進事例集の作成

- ・「役員は男性がなるもの」という意識の改革のため、女性リーダーが活躍している団体の事例集を作成し、地域活動団体に配布する。

男性と女性が共に参加
する仕組みづくり

+

性別に関わらずリー
ダーになれる環境整備

=

地域における男女
共同参画の実現



ご静聴ありがとうございました