

# 次期 男女共同参画・女性活躍推進計画について

---

令和2年8月21日

奈良県 こども・女性局 女性活躍推進課

# 1. 次期計画策定の概要

---

# 次期計画策定の概要

- ▶ 今年度、「奈良県女性の輝き・活躍促進計画」(期間:H28~R2年度)の期間満了に伴い、次期計画(計画期間:R3~7年度)を策定します。

[以下の計画を一体策定]

- 男女共同参画社会基本法第14条「都道府県男女共同参画計画」(義務規定)
- 奈良県男女共同参画推進条例第9条「男女共同参画計画」(義務規定)
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条に基づく「都道府県推進計画」(努力規定)

## 策定方法

(1) 奈良県男女共同参画審議会(附属機関)に諮問

【会長】中川幾郎 帝塚山大学名誉教授 【委員】有識者、関係団体・弁護士・公募委員(計15名)

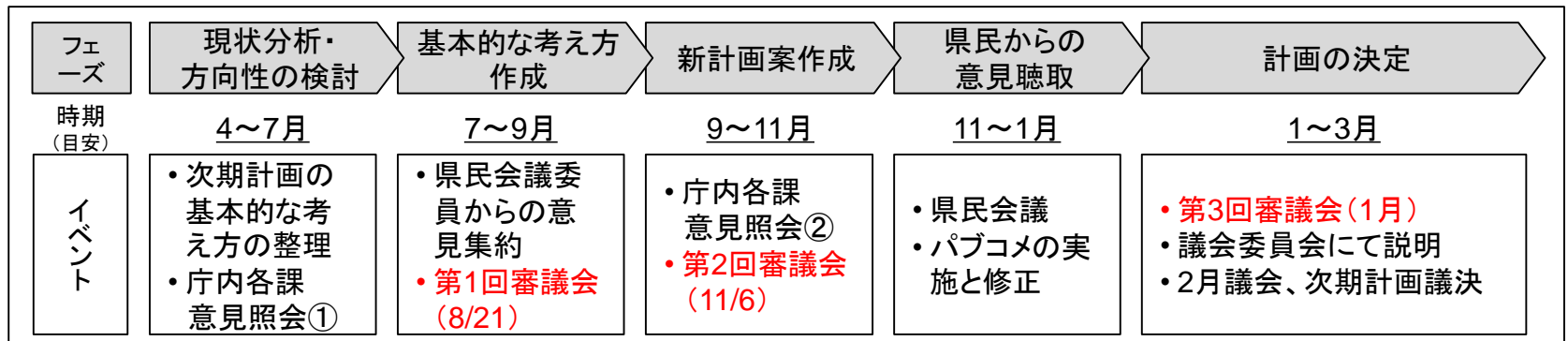
(2) 奈良県男女共同参画県民会議にて地域・現場の声を集約

【会長】梅田直美 奈良県立大学准教授 【委員】民間団体、企業・関係団体等(計41名)

(3) 庁内での検討

- ・ 庁内検討にあたっては、全体的な事項は総務会等を活用して意見聴取し、個別事項については関係所属に意見聴取
- ・ 行政・人材マネジメント課(県職員)、教職員課(学校教員)で策定する女性活躍推進法による「特定事業主行動計画」とも整合を図る

## 進め方



# 法改正・国の動き

年度	出来事	主な内容
H27	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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)」公布、一部施行(翌年度全面施行)(R7年度までの時限立法)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者が301人以上の一般事業主について、一般事業主行動計画の策定が義務化</li> <li>都道府県に推進計画の策定の努力義務</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第4次男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	
H28	<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護離職防止のための制度整備(介護休暇の分割取得を可能とするなど)</li> <li>育児期の両立支援制度の整備(契約社員の育休取得要件の緩和など)</li> </ul>
H29	<ul style="list-style-type: none"> <li>刑法改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し</li> </ul>
H30	<ul style="list-style-type: none"> <li>「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(候補者男女均等法)」公布、施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努める</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「セクシャルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>セクシャルハラスメント防止にかかる制度の周知・徹底など</li> </ul>
R元 (H31)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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)」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>301人以上の事業主は、毎年開示しなければならない項目が、2項目以上に(R2.6～)</li> <li>行動計画策定義務のある一般事業主が、301人以上から101人以上の事業主に拡大(R4.4～)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第5次男女共同参画基本計画策定専門調査会」開始(11月～)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>次期基本計画策定に関する検討(以降R2.8.4時点で6回開催)</li> </ul>
R2	<ul style="list-style-type: none"> <li>「少子化社会対策大綱」策定(5月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>希望出生率「1.8」の実現に向け、総合的かつ長期的な少子化に対処するための指針</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性活躍加速のための重点方針2020<sup>(*)</sup>」策定(7月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症拡大による女性への深刻な影響及び女性活躍の新たな可能性への対応をテーマとした政府の年度方針(H27年度から毎年出されている)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第5次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方(素案)」作成(7月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>次期計画の基本的な考え方(素案)の提示</li> <li>国民からの意見募集(8/25,29にオンライン公聴会を開催)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第5次男女共同参画基本計画」策定(12月予定)</li> </ul>	

(\*) 毎年6月を目途に「すべての女性が輝く社会づくり本部(本部長: 内閣総理大臣)」において決定する、政府方針

## 2. 男女共同参画・女性活躍の現状と課題

---

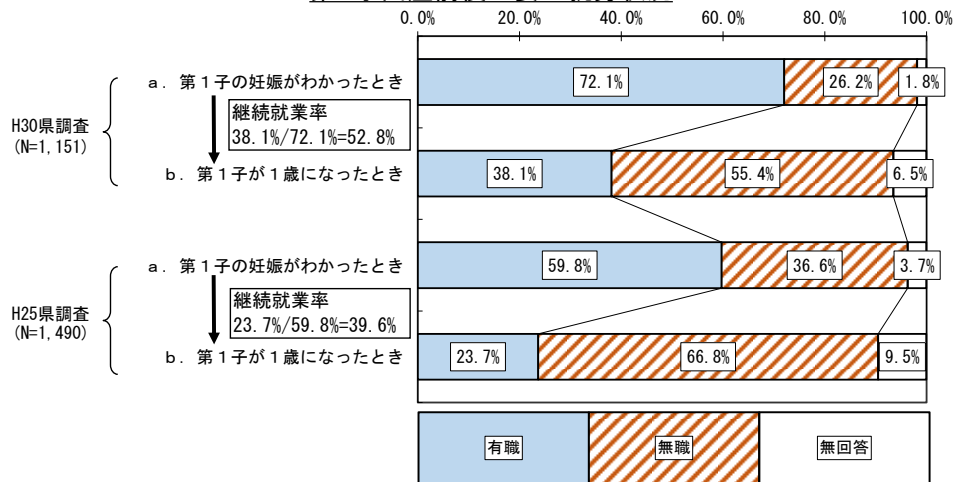
# 主な指標からみる女性活躍・男女共同参画の現状と課題

- 国の統計や令和元年度に実施した「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」などから、女性の就業率や男性の働き方、男女のマインドなどについて改善が進んでいることが読み取れますが、依然として全国平均よりも値が低いものが多いです。

## ①女性の就業

- 第一子出産後も仕事を続ける女性は約4割から約5割に増加
- 女性の就業率は全国最下位であるものの、就業率の5年間の伸びは全国1高い

### 第1子出産前後の妻の就労状況



H30「奈良県結婚・子育て実態調査」(県女性活躍推進課)

### 女性の就業率(20~64歳)

	H22	H27	増減
奈良県	56.5%	62.8%	+6.3pt
全国平均	64.4%	69.2%	+4.8pt

(出典:総務省「平成27年国勢調査」)

- 女性の就業に関しては一定の成果

## ②家族・家庭の状況

- 少子化・核家族化が全国に比べて顕著
- 専業主婦率は全国一高い
- 子育てに不安・負担を感じる母親は増加

### 合計特殊出生率

都道府県	合計特殊出生率	順位
全国	1.36	-
沖縄県	1.82	1位
宮崎県	1.73	2位
島根県	1.68	3位
奈良県	1.31	39位
東京都	1.15	47位

R2「人口動態統計(概数)」(厚労省)

### 核家族世帯率

都道府県	核家族世帯率	順位
全国	55.8%	-
奈良県	63.9%	1位
埼玉県	61.3%	2位
山形県	49.8%	46位
東京都	47.8%	47位

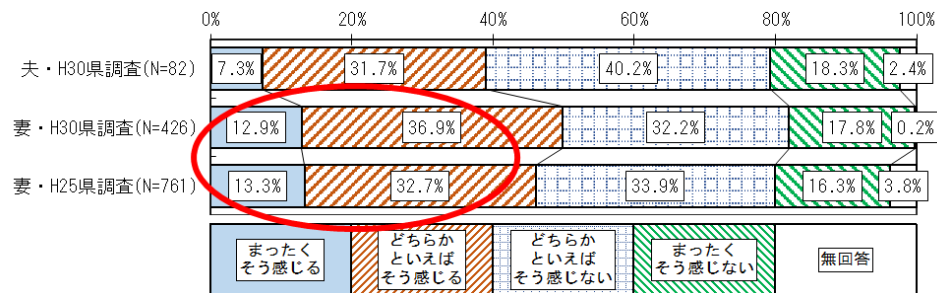
H27「国勢調査」(総務省)

### 専業主婦率

都道府県	専業主婦率	順位
全国	33.0%	-
奈良県	40.5%	1位
兵庫県	36.9%	2位
福井県	25.4%	46位
高知県	25.4%	46位

H27「国勢調査」(総務省)

### 子育ての心理的・精神的な不安・負担感



H30「奈良県結婚・子育て実態調査」(県女性活躍推進課)

- 母親の子育ての負担感・不安感の軽減は、ほとんど改善していない

# 主な指標からみる女性活躍・男女共同参画の現状と課題

➤ (前ページの続き)

## ③ 男性の働き方、家事・育児参画

- 長時間労働の男性は減少しているものの、通勤時間が長いことなどから、帰宅時間が遅い
- その影響もあり、男性の家事関連従事時間(子育て含む)は女性に比べて極端に短い

長時間労働の男性の割合

都道府県	週60時間以上勤務割合	順位
全国	13.3%	—
北海道	15.3%	1位
福岡県	14.6%	2位
埼玉県	14.3%	3位
奈良県	13.6%	14位
熊本県	13.6%	14位
神奈川県	13.6%	14位
長崎県	13.6%	14位
秋田県	9.9%	46位
沖縄県	9.0%	47位

H29「就業構造基本調査」(総務省)

男性の帰宅時間

都道府県	帰宅時間	順位
全国	19:31	—
兵庫県	19:56	1位
神奈川県	19:55	2位
埼玉県	19:51	3位
茨城県	19:46	4位
千葉県	19:46	4位
大阪府	19:46	4位
奈良県	19:46	4位
島根県	18:34	46位
鹿児島県	18:32	47位

H29「社会生活基本調査」(総務省)

H24調査より3.9pt改善

家事関連従事時間

都道府県	時間/日	順位
全国	45分	—
広島県	54分	1位
宮崎県	51分	2位
宮城県	50分	3位
奈良県	50分	3位
佐賀県	38分	46位
熊本県	38分	46位

出典:総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」

都道府県	時間/日	順位
全国	225分	—
奈良県	237分	1位
三重県	230分	2位
埼玉県	229分	3位
千葉県	228分	4位
山形県	196分	45位
福島県	189分	47位

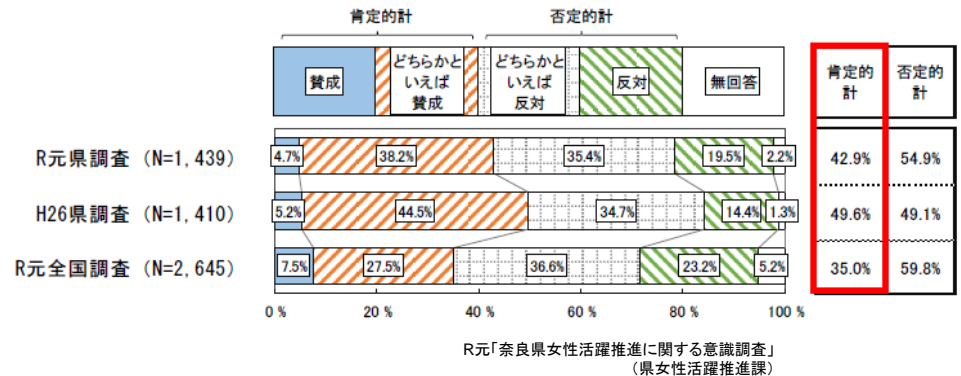
男性は女性のおよそ1/5

➤ 男性のワーク・ライフ・バランス(家事・育児への参画)は、大きな成果が見られない

## ④ マインド

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識に肯定的な人の割合は42.9%
  - 前回調査よりも6.7ポイント減少
  - 全国に比べ7.9ポイント高い

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について



➤ 固定的性別役割分担意識は、5年前に比べ低くなっているものの依然全国より高い

# 現計画アウトカム指標の達成状況

- 現計画のアウトカム指標について、男女とも意識や、女性の就業・登用状況について改善が進んでいるものの目標を達成する見込みの指標はない状況です。

<評価の基準>

A	目標達成見込み
B	改善(目標未達)
C	変動なし
D	悪化

解決の 方途	目標	当初	現況	目標 (R2)	評価	分析等
マインド	固定的な性別役割分担意識を払拭する (固定的な性別役割分担意識に肯定的な人の割合)	49.6% (H26)	42.9% (R元)	40.0%	B	数値は改善したものの目標値には未達。また、全国調査との乖離(7.9Pt)も前回調査から縮まっていない(前回:5.0pt)
	長時間労働の削減等により働き方を見直す (長時間労働(週間労働時間60時間以上)の男性雇用者の割合)	17.5% (H24)	13.6% (H29)	12%	B	数値は改善したものの目標値には未達。ただし全国順位については改善(4位→14位)。
フィールド・スキル	女性が働き続けられる (女性の就業率(25～44歳))	61.4% (H22)	67.8% (H27)	70%	B	数値は改善したものの目標値には未達。伸び率6.5ptは全国2位だが、就業率の順位は最下位のまま
	女性が働き続けられる (第1子出産前後の女性の継続就業率)	39.6% (H25)	52.8% (H30)	55% (H31)	B	数値は改善したものの目標値には未達。
	女性の登用が進む (管理的職業従事者における女性の割合)	12.1% (H24)	14.5% (H29)	20%	B	数値は改善したものの目標値には未達。全国順位は29位から25位へ上昇。
	女性の社会参画が進む (女性のボランティア活動の行動者率)	28.8% (H23)	27.1% (H28)	35%	D	数値が悪化。全国順位も22位から29位へ後退したものの、全国平均(26.9%)よりは値が高い。
ライフ	女性が安全・安心に暮らせる (DVの相談件数)	1,406件 (H26)	690件 (R元)	-	-	奈良市にDV相談窓口ができたことなどから県窓口への相談は減少。
	女性が健康に暮らせる (女性の健康寿命(65歳平均自立期間))	全国33位 (H26)	全国25位 (H30)	全国1位 (R4)	B	全国順位は上昇。値についても改善(20.65年→21.05年)

※アウトプット指標や関連事業、市町村の状況等については、

参考資料3「第3次奈良県男女共同参画計画(奈良県女性の輝き・活躍促進計画)令和元年度施策の推進状況について(案)」を参照



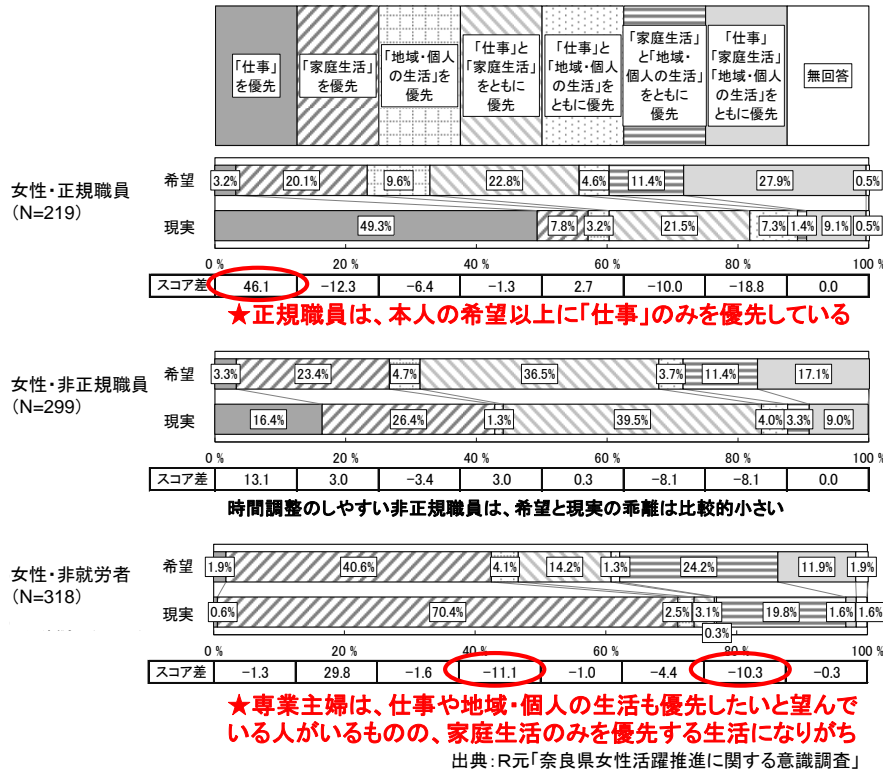
別添「『奈良県女性活躍推進に関する意識調査』結果のポイント」参照

# 女性のワーク・ライフ・バランスにおける希望と現実の乖離について

- 「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」において、「仕事と生活のバランス」を調査した結果を見ると、正規職員で働く女性も専業主婦もワーク・ライフ・バランス(WLB)の希望と現実の乖離が大きいことが分かりました。

※ここでの「職員」は、企業で働く人も含めた労働者の総称として使用しています。

「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度(女性)



## 正規職員で働く女性:WLB実現の阻害要因

- 長時間労働など仕事の時間的な負担が大きい\*1
  - ・女性の正規職員で「労働時間が長い」と思う人の割合:47.0% (全国調査より13.4ポイント高い)
  - ・女性の正規職員で「休暇が取りにくい」と思う人の割合:48.8% (全国調査より9.0ポイント高い)
- 背景としてあるのは、過去からの硬直した労働時間感覚や長時間労働を評価する風土などの労働慣行

正規職員として働く女性の長時間労働

## 未就労女性(専業主婦):WLB実現の阻害要因

- 働きたいが働けていない
  - ①希望する仕事がない
    - 未就労の女性の約6割は働きたいと思っている(\*2)が、有効求人倍率は1を超えて推移しており、求人内容とのミスマッチがある
  - ②働くことへの不安\*1
    - 1位:自分の技術・知識、2位:体力・健康、3位:子どもへの影響
- 家事・育児等の負担が大きい
  - ①女性がやるべきという考え方\*1
    - 「日常の家事」、「乳幼児の世話」は男女とも半数以上が女性の役割と「考え」ており、現状としても女性が中心。
  - ②男性の家事・育児参画が少ない
    - 男性の家事関連従事時間は女性の約1/5
    - 子育てにかかわっていない夫の理由は8割近くが「仕事が忙しいから」\*2

希望条件に合う仕事が見つからない

仕事のブランクが長い

男女とも意識

男性の長時間労働

- 女性のワーク・ライフ・バランス実現を阻害する要因は、①男女とも長時間労働、②「家事・育児は女性の役割」という男女とも意識、③就労継続・再就職しにくい環境や女性の仕事に対する捉え方、などが考えられます。

## 4. 次期計画の方向性

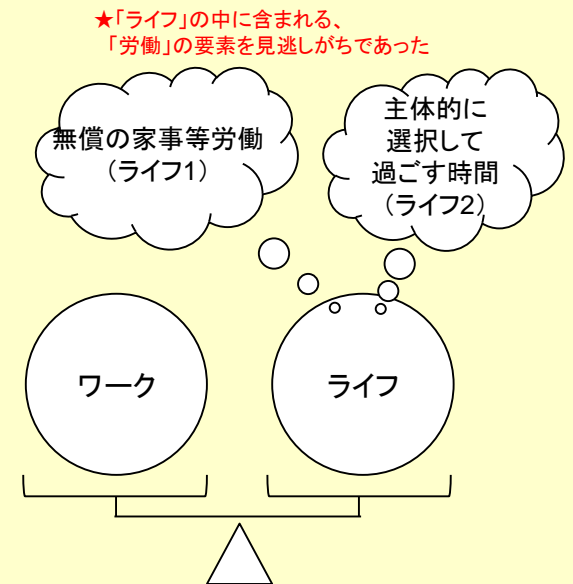
---

# 次期計画に必要な視点

- 視点① 奈良県の現状や現計画の達成状況からみて、男女共同参画社会の実現のためには、固定的役割分担意識の払拭、女性の就労支援や男女ともに働き方改革、女性の人権尊重などの取組は引き続き必要
- 視点② 視点①に加え、次期計画ではワーク・ライフ・バランスの希望と現実の乖離を小さくしていくことが重要と認識し、さらに、「ライフ」の中には性質の違う時間が含まれることを意識する

## 視点②について

- 男性の長時間労働や家事従事時間の短さは改善しておらず、主に女性に家事、育児負担がかかっていることから、「ワーク・ライフ・バランス」の現実が理想と乖離し、男女ともに幸せの実現を阻害する要因となっている。
- これまでの「ワーク・ライフ・バランス」施策で「ライフ」に分類されていた「家事」や「育児」などは、実際には「無償労働」と評価すべき「ワーク(労働)」の要素があることが見逃されがちであった。
- また、これまでの施策は主として「有償労働」と「無償労働」の両立を目指しており、「ライフ」の中に、「主体的に選択して過ごす時間(右のイメージ図ライフ2)」があることをあまり考慮していなかった。(ただし、ライフ1とライフ2は時間軸で区切るより、本人の捉え方によることも多い。(特に育児など))
- この「ライフ2」の充実は、発想や人脈の広がり、健康の維持などの効果があり、それが仕事やライフ1にも好影響を生み、また仕事やライフ1が充実することが「ライフ2」の充実に還元されるという相乗効果をもたらすとも言われている。(「ワーク・ライフ・シナジー」の考え方)



女性の希望するワーク・ライフ・バランスの実現を考えていく際に、単に仕事と家事・育児等を両立させることだけでなく、「ワーク(有償労働)」、「ライフ1(無償労働)」の負担感を減らし「主体的に選択して過ごす時間(ライフ2)」を充実させることが重要。(自発的に家族と過ごす時間もライフ2に含まれることにも着目し、質的な転換を促すことも重要)

# 次期計画の基本的な考え方

➤ 「現状と課題」および「次期計画に必要な新たな視点」を踏まえた、次期計画の基本的な考え方は以下のとおりです。

■ 1. 基本理念 **奈良で働き、暮らしながら、すべての女性が幸せを感じられる奈良県**

■ 2. 基本目標 ▶ 「ワーク・ライフ・シナジー」の考え方を普及し、仕事でも、生活でも幸せを感じられる男女を増やす  
▶ これまでの価値観にとらわれない男女の行動変容を進め、社会の発展につなげる

■ 3. 方向性と主な施策

## 1 幸せや生きがいを感じられる「主体的に選択して過ごす時間」を意識した ワーク・ライフ・バランスの実現

- これまでの「ワーク・ライフ・バランス」施策で見逃されがちであった、生活（ライフ）の満足感を高める「主体的な選択による時間」の意義を重視し、男女ともに仕事も生活も充実する「新しい働き方、暮らし方」を推進する。
- 「主体的な選択による時間」が生まれることにより、仕事や日常生活への好影響を生む。（ワーク・ライフ・シナジー）

主な施策：テレワークなど柔軟な働き方の推進、男性の家事・育児参画促進、奈良で暮らす楽しみづくり

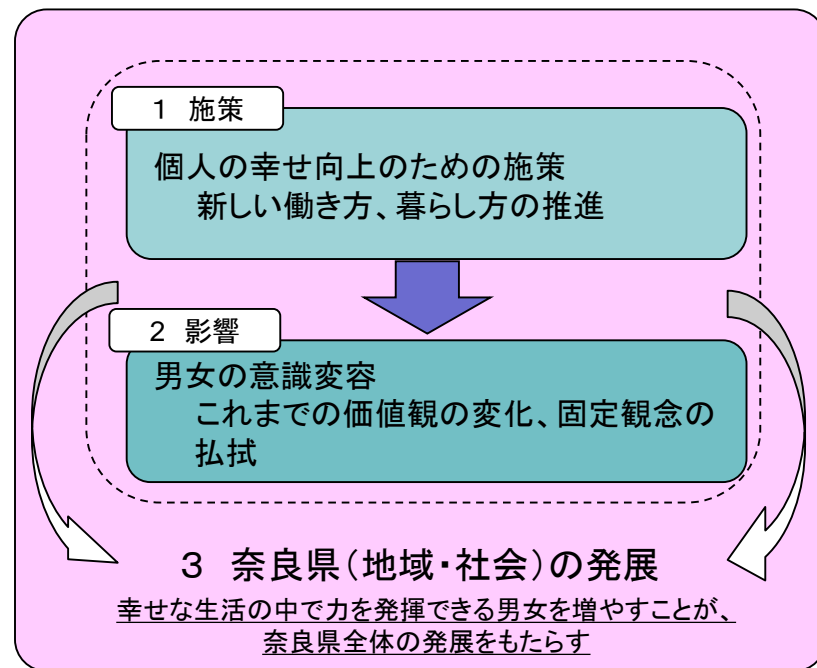
## 2 新しい働き方、暮らし方の推進による男女の意識変容

- 新しい働き方、暮らし方が進むことにより、これまでの価値観が変化し、女性の活躍を阻んでいたアンコンシャスバイアスを含む固定観念を払拭することにつなげる。

## 3 男女ともに活躍がもたらす奈良県の発展

- 男女の固定観念が変化していくことで、男女がともに幸せを感じ、力を発揮できるようになる。このような男女が増えることが奈良県全体の発展へとつながる。

イメージ



# 施策の柱と方向性

- 幸せや生きがいを感じられる「主体的に選択して過ごす時間」を意識したワーク・ライフ・バランスを実現するための「働き方改革」「暮らし方改革」に取り組むと共に、ワーク・ライフ・バランス達成の前提となる「社会の基盤整備」を含めた3つの柱で施策を展開しようと考えています。

施策の柱	施策の方向性		施策の内容	
1.働き方改革	A	女性が働きやすい労働環境づくり	A-1	男性中心型労働慣行の是正
			A-2	柔軟な働き方の推進
			A-3	女性のキャリア構築支援
			A-4	女性の就労継続・再就職支援
2.暮らし方改革	B	家庭生活への支援	B-1	男性の家事・育児参画促進
			B-2	仕事と家事・育児・介護の両立支援
	C	男女ともの暮らしの充実	C-1	奈良で暮らす楽しみづくり
			C-2	地域における活動の支援
3.社会の 基盤整備	D	男女共同参画の基盤づくり	D-1	女性の活躍を阻害する固定的性別役割分担意識の払拭
			D-2	社会における意思決定の場への女性の参画
			D-3	幼少期からの男女共同参画の教育
			D-4	市町村の男女共同参画推進への支援
			D-5	人権尊重の理念に基づく多様性への理解促進
	E	女性にとって安心・安全な暮らしの実現	E-1	困難な状況にある家庭(女性・若者・子ども)の支援
			E-2	女性に対するあらゆる暴力防止
			E-3	健康な暮らしの推進
			E-4	防災分野における男女共同参画

# 県民会議委員からの主なご意見

	ご意見	対応
1	<b>女性のワーク・ライフ・バランスにおける希望と現実の乖離</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>男性も女性も、「長時間労働」がワーク・ライフ・バランスの実現の大きな問題であると思う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女ともに長時間労働をWLB実現の阻害要因として明記。(本資料P.9に反映済み)</li> </ul>
2	<b>次期計画に必要な新たな視点</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ライフを2つに分類し、ライフ2の割合を増やすという方向性は新鮮であり、共感できる。</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライフ1に分類されている、家事・育児を「労働」と捉えることには違和感がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「『ワーク(労働)』の要素があることが見逃されがち」という表現に修正した。(従来の資料では「『ワーク(労働)』である」と断言する表現となっていたため)(本資料P.11に反映済み)</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ワーク」・「ライフ1」を減らし「ライフ2」を増やすという、<u>量の変換</u>を促すのが正しいか？</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ライフ1」と「ライフ2」を時間軸で区切るように読み解かれたかもしれないので、捉え方や質としての違い(「やらされているもの」か、「主体的に取り組むもの」か)を記載する。(本資料P.11に反映済み)</li> </ul>
5	<b>基本理念</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>「すべての女性<sup>u</sup>が幸せを感じられる奈良県」とあるが「女性」に特化するのはいかがでしょうか？</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本計画は、女性活躍推進法の推進計画でもあるため、ポジティブアクションとして「女性」特化した基本理念としたい。男女共同参画の考え方はベースとしてあるもので、全ての男女が幸せになる社会の実現を目指す方向性は変わらない。</li> </ul>