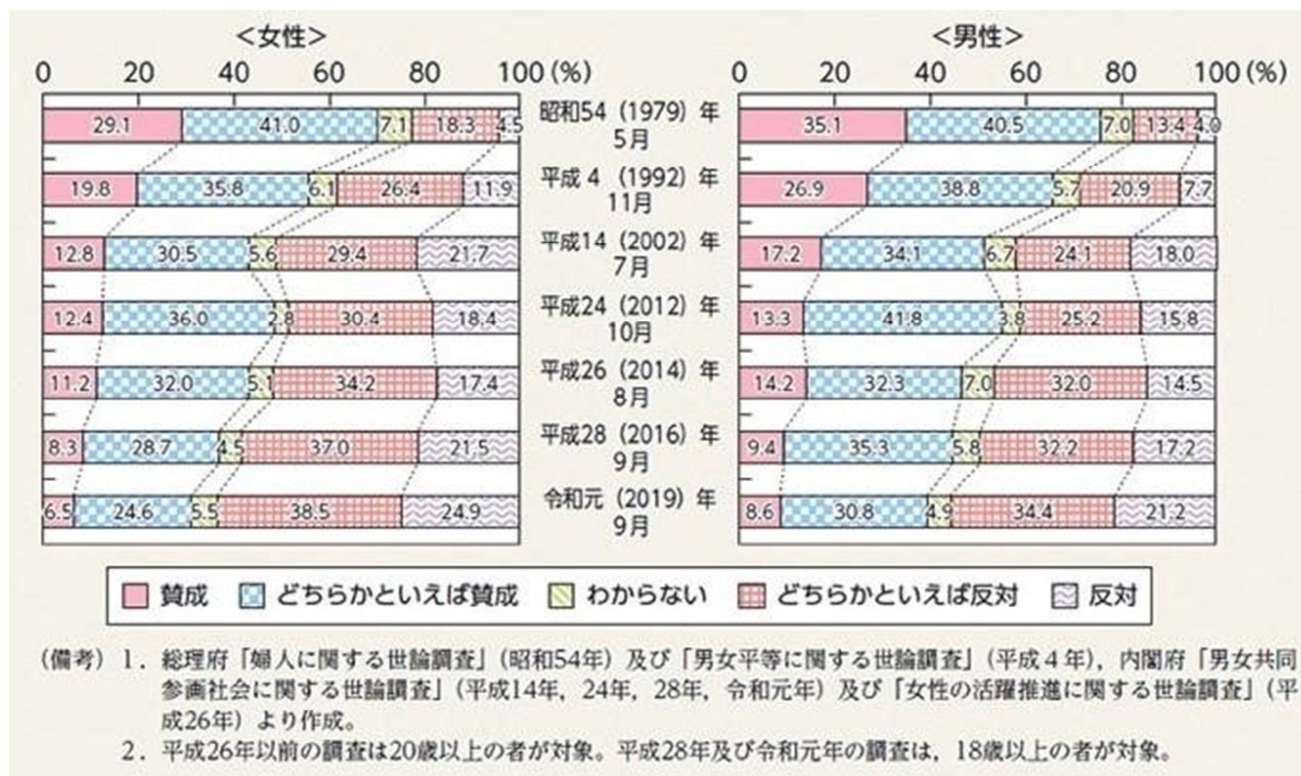


# 第3章資料（自分の未来を考えよう）

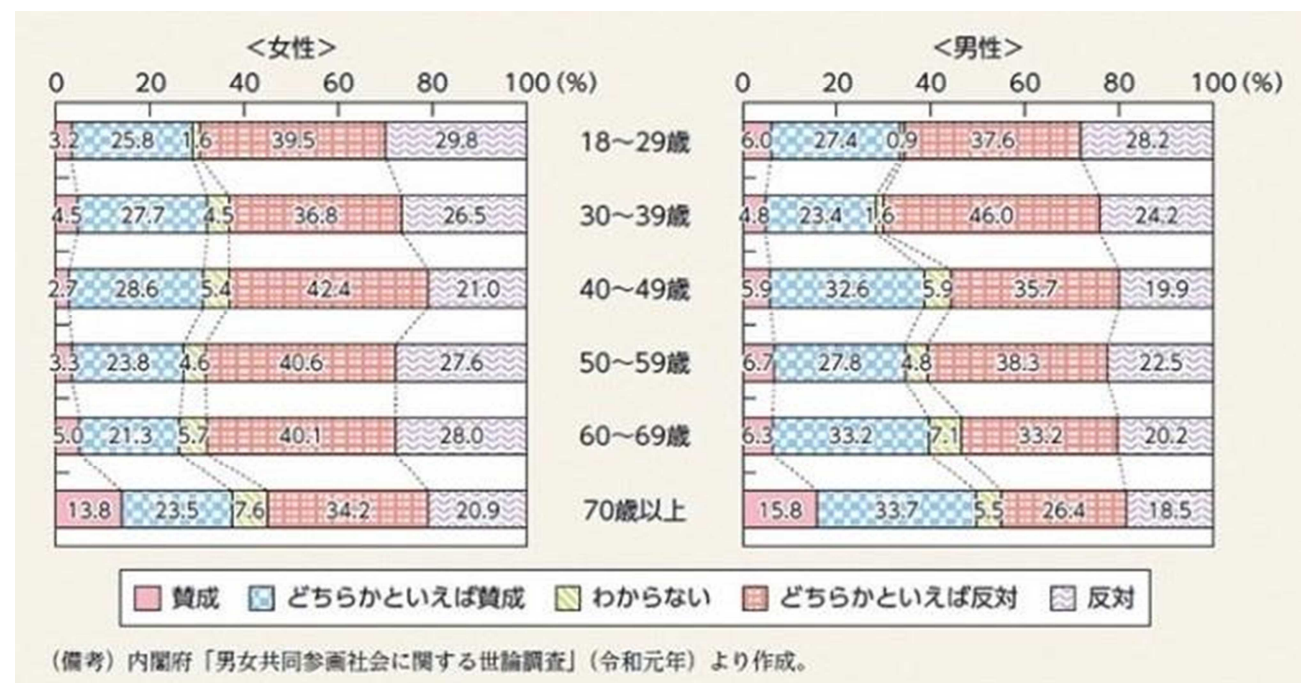
## データで見る家庭と仕事

【「男は仕事、女は家庭」という考え方について  
（内閣府「令和3年度版男女共同参画白書」）

○「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



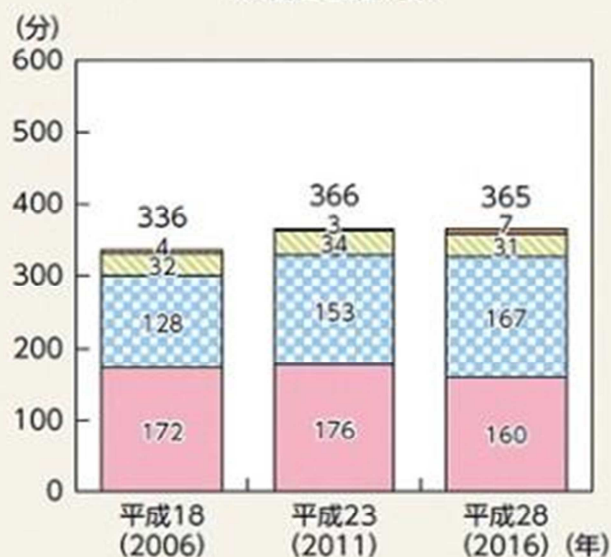
○「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の現状



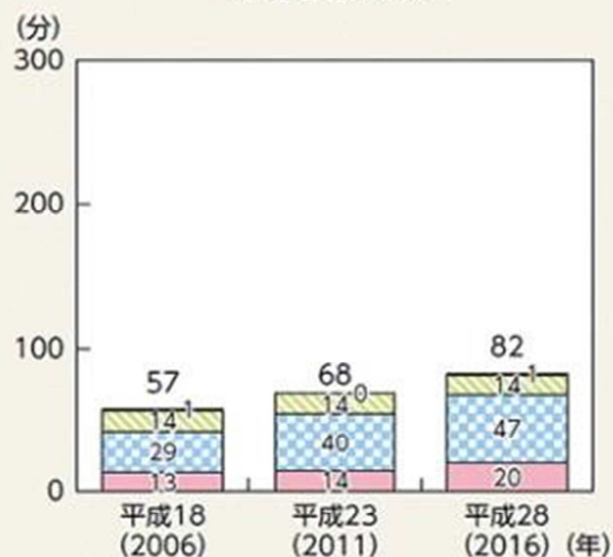
【6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間の推移（共働きか否か別）】  
（内閣府「令和3年度版男女共同参画白書」）

6歳未満の子供を持つ夫婦（夫が有業で妻も有業（共働き）の世帯）

<共働き世帯の妻>

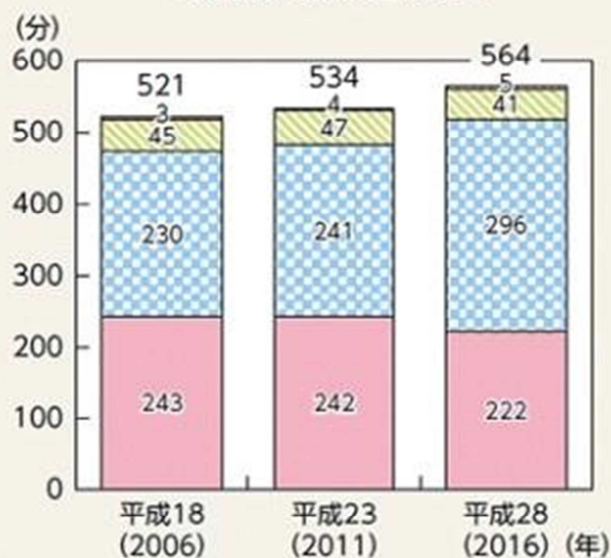


<共働き世帯の夫>

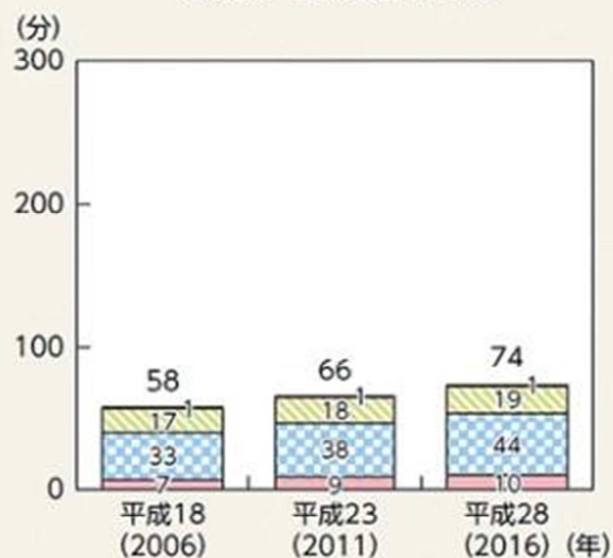


6歳未満の子供を持つ夫婦（夫が有業で妻は無業の世帯）

<夫有業・妻無業世帯の妻>



<夫有業・妻無業世帯の夫>



■ 家事 ■ 育児 ■ 買い物 ■ 介護・看護

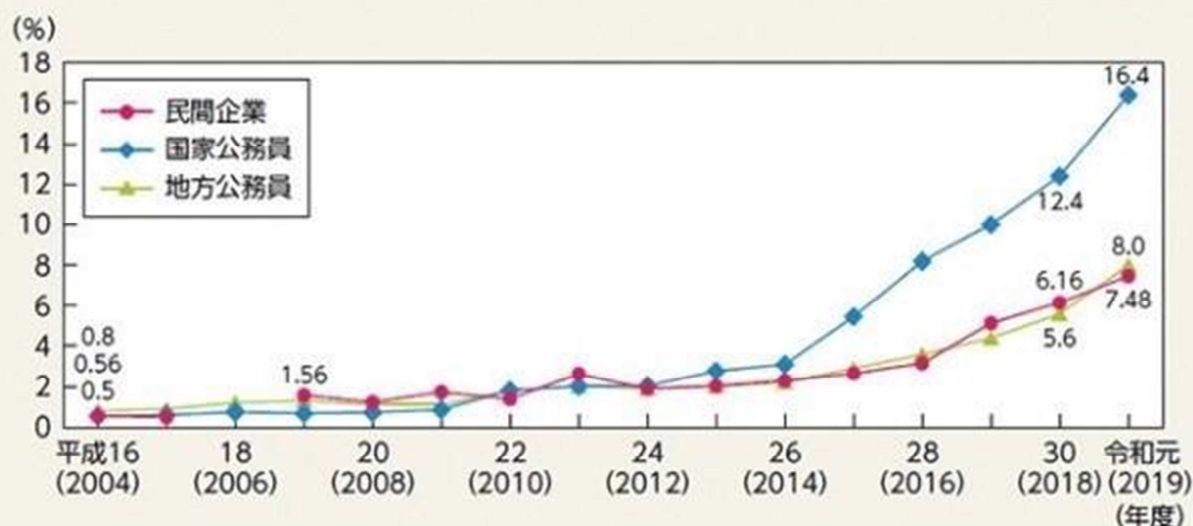
（備考）1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

2. 家事・育児関連時間は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計（週全体平均）。



# 【男性の育児休業取得率の推移】

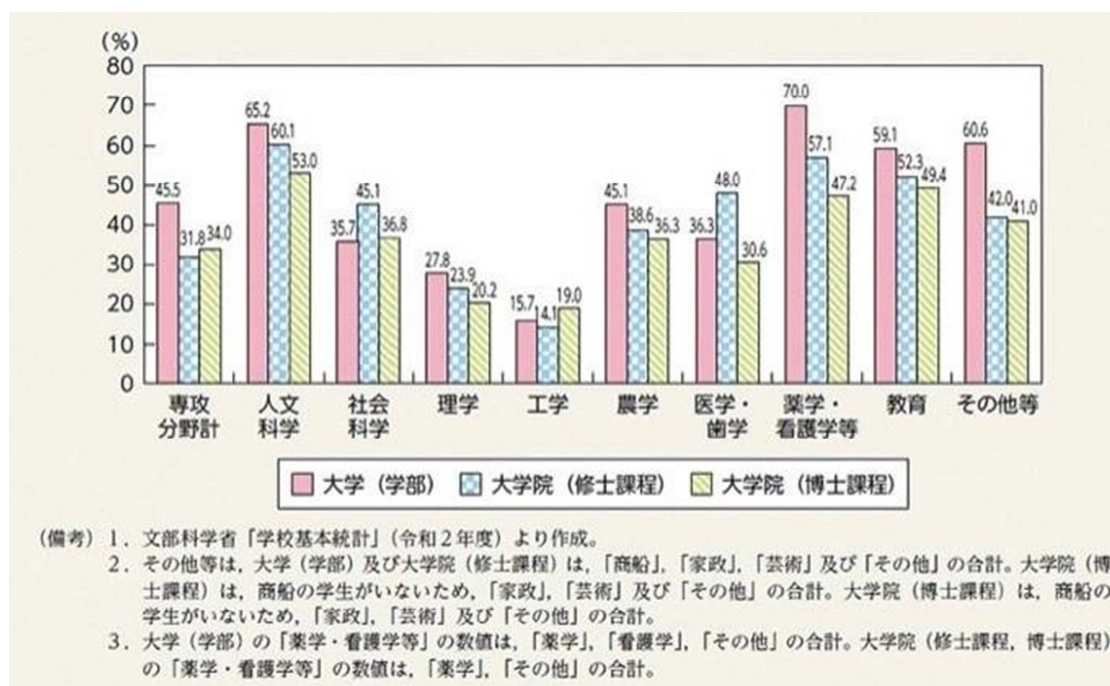
（内閣府「令和3年度版男女共同参画白書」）



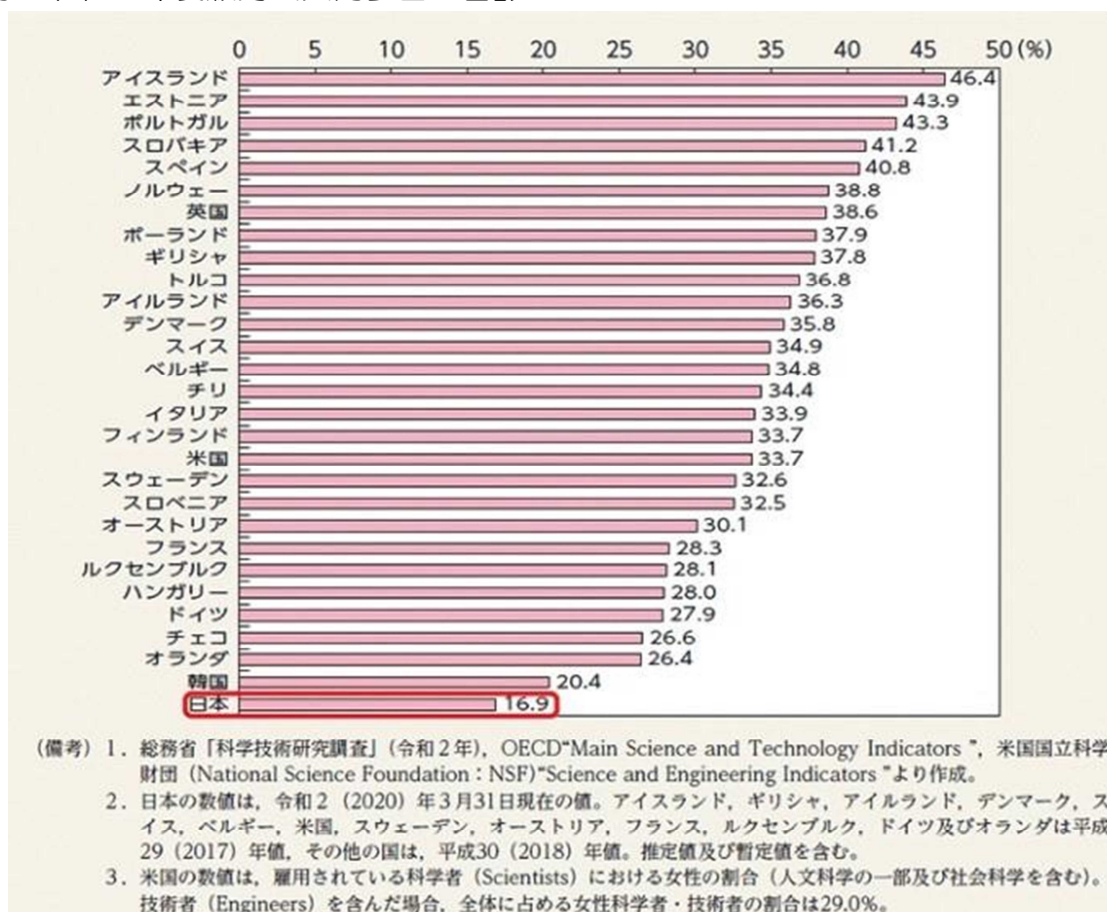
- （備考）
1. 国家公務員は、平成17年度までは総務省、平成18年度から22年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、平成23年度及び24年度は総務省・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、平成25年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、平成26年度以降は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。
  2. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
  3. 民間企業は、「雇用均等基本調査」より作成。
  4. 育児休業取得率の算出方法は、国家公務員・地方公務員は当該年度中に子が出生した者の数に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した者（再度の育児休業者を除く）の数の割合。民間企業は、調査時点の前々年度の10月1日～前年度の9月30日に出生した者又は配偶者が出生した者のうち、調査時点（10月1日）までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む）の割合である。
  5. 東日本大震災のため、国家公務員の平成22年度値は、調査の実施が困難な官署に在勤する職員（850人）を除く。地方公務員の平成22年度値は、岩手県の1市1町、宮城県の1町を除く。

## 男だから・女だからで進路は決まると思いませんか？

【大学（学部）及び大学院（修士課程）学生に占める女子学生の割合（専攻分野別、令和2年度）】  
（内閣府「令和3年度版男女共同参画白書」）



【研究者に占める女性の割合（国際比較）】  
（内閣府「令和3年度版男女共同参画白書」）



## 男女共同参画社会を築くための主な取組

年	秋田県、日本、世界の主なできごと	解 説
1945 年（昭和 20 年）	普通選挙法改正（日本）	婦人参政権の付与
1947 年（昭和 22 年）	日本国憲法（日本）	
1975 年（昭和 50 年）	国際婦人年（世界）	目標：平等、発展、平和
1976 年（昭和 51 年）	国連婦人の 10 年（～1985 年（昭和 60 年）（世界）	国際婦人年の目標達成のために努力することを提唱
1979 年（昭和 54 年）	国連総会で「女子差別撤廃条約」採択（世界）	女性へのあらゆる差別の撤廃
1985 年（昭和 60 年）	女子差別撤廃条約批准（日本）	
1986 年（昭和 61 年）	男女雇用機会均等法施行（日本）	働く場での男女平等、妊娠・出産後の健康の確保
	改正労働基準法施行（日本）	女性の就業制限の緩和等
1992 年（平成 4 年）	育児休業法施行（日本）	労働者に対する育児のための休業制度
1993 年（平成 5 年）	中学校での家庭科男女必修の実施（日本）	
1994 年（平成 6 年）	高校での家庭科男女必修の実施（日本）	
1995 年（平成 7 年）	育児休業法改正（後に育児・介護休業法に改称）（日本）	介護休業制度の法制化
1999 年（平成 11 年）	男女共同参画社会基本法施行（日本）	男女共同参画社会実現のための方向や責務等を明記
2000 年（平成 12 年）	男女共同参画基本計画策定（日本）	
2001 年（平成 13 年）	秋田県男女共同参画推進計画策定（秋田県）	
	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（日本）	配偶者からの暴力の防止と被害者の保護
2002 年（平成 14 年）	秋田県男女共同参画推進条例施行（秋田県）	
2005 年（平成 17 年）	男女共同参画基本計画（第 2 次）策定（日本）	
	次世代育成支援対策推進法全面施行（日本）	子どもが健やかに生まれ育つ環境の整備
2006 年（平成 18 年）	新秋田県男女共同参画推進計画策定（秋田県）	
2007 年（平成 19 年）	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針策定（日本）	仕事と生活のバランスのとれた社会の実現をめざす
	県内全市町村にて男女共同参画計画策定（秋田県）	
2010 年（平成 22 年）	第 3 次男女共同参画基本計画策定（日本）	
2011 年（平成 23 年）	第 3 次秋田県男女共同参画推進計画策定（秋田県）	
2015 年（平成 27 年）	第 4 次男女共同参画基本計画策定（日本）	
2016 年（平成 28 年）	第 4 次秋田県男女共同参画推進計画（秋田県女性活躍推進計画）策定（秋田県）	
	女性活躍推進法全面施行（日本）	女性の職業生活における活躍を推進
2018 年（平成 30 年）	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律施行（日本）	
2019 年（令和元年）	第 5 次男女共同参画基本計画策定（日本）	
2020 年（令和 2 年）	第 5 次秋田県男女共同参画推進計画（秋田県女性活躍推進計画）策定（秋田県）	

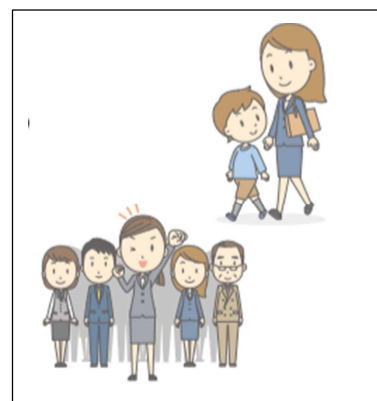


## 秋田県の現状～男女共同参画社会の実現に向けて～

### 働く場での女性の活躍

- 働く女性の割合 71.7%（全国 11 位）  
（女性の有業率（15～64 歳））
- 子育てしながら働く女性の割合 77.9%（全国 6 位）
- 職場のリーダー（管理職）に占める女性の割合 12.0%（全国 40 位）  
（管理的職業従事者に占める女性の割合）

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成29年）



秋田県では、働く女性の割合は多いですが、職場のリーダー（管理職）として働く女性の割合は全国の中でも低い現状です。

職場での女性の活躍を進めていくためには、短時間勤務など多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの推進、男性の家事・育児等への参画など、女性が個性と能力に応じて活躍できる環境を整えていく必要があります。

### 男女共同参画センター

県民のみなさんに男女共同参画についての関心を高め、理解を深めてもらうため、県が設置した施設です。男女共同参画に関する様々な情報や学びの機会を提供しています。図書などの貸出も行っています。ぜひご利用ください。

#### ■開館時間

平日：午前 9 時～午後 9 時    土日・祝日：午前 9 時～午後 5 時  
（※休館日：12 月 29 日～1 月 3 日、北部・南部は毎週木曜日）

#### 北部男女共同参画センター

大館市字馬喰町 48-1

Tel:0186-49-8552

E-mail:angec1@io.ocn.ne.jp

#### 中央男女共同参画センター

秋田市中通 2-3-8 アトリオン 6 F

Tel:018-836-7853

E-mail:akitawmc@alpha.ocn.ne.jp

#### 南部男女共同参画センター

横手市神明町 1-9

Tel:0182-33-7002

E-mail:ssc7002@luck.ocn.ne.jp



## 参考 男女共同参画に関する法令

男 女 雇 用 機 会 均 等 法	<p>○働く場において、男女を平等に取り扱うこと、女性の労働者の就業に関して、妊娠中及び出産後の健康の確保を図ることを目的として制定された法律。</p> <p>○募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇において女性の差別の禁止などが定められています。</p>
男女共同参画社会基本法	<p>○男女が互いに人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、誰もが性別に関わりなく、個性と能力を発揮できる社会を実現するために、国や県、市町村、国民全てが、果たさなければならない役割を定めた法律。</p> <p>○基本理念として、次の5つをあげています。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 男女の人権の尊重</li> <li>2 社会における制度または慣行についての配慮</li> <li>3 政策等への立案及び決定への共同参画</li> <li>4 家庭生活における活動と他の活動の両立</li> <li>5 国際協調</li> </ol>
秋田県男女共同参画推進条例	<p>○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の活動に参画できるように、男女共同参画推進の方向性を明らかにし、事業者、県民、市町村と協力しながら、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するために定められた条例。</p> <p>○基本指針として、次の7つをあげています。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 男女の人権の尊重</li> <li>2 社会制度・慣行の中立化</li> <li>3 政策立案・決定過程への共同参画</li> <li>4 家庭生活の相互協力等</li> <li>5 生涯を通じての健康な生活</li> <li>6 国際協調</li> <li>7 連携協力</li> </ol>
配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律 ( D V 防 止 法 )	<p>○人権の尊重と男女平等の実現を図るために、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための法律。</p> <p>○配偶者からの暴力について、通報、相談、保護、自立支援等の体制整備を定めています。</p> <p>秋田県内には6ヵ所の配偶者暴力相談支援センターが設置されています。</p>
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 ( 育 児 ・ 介 護 休 業 法 )	<p>○育児、介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を図られることを目的とした法律。</p> <p>○労働者から育児や介護の申し出があった場合、雇用関係を継続したまま、一定期間の休暇を与えることを企業側に義務づけるとともに、休暇の取得などを理由に、労働者を解雇することを禁じています。</p> <p>○子どもの1歳の誕生日まで育児休業を取ることができます。また、両親が共に育児休業を取得するなどを条件を満たす場合は、1歳2ヵ月まで延長することができます。(パパ・ママ育休プラス)</p> <p>その他、子の看護休暇や深夜業の免除など両立支援のための制度が明記されています。</p>

次世代育成支援対策推進法	<p>○急速な少子化や家庭、地域を取り巻く環境の変化に対応して、次代の社会を担う子ども達が、健やかに生まれ、育てられる社会をつくっていくことを目的とした法律。</p> <p>○国、地方公共団体、事業主、国民の責務を明らかにするとともに、国や地方公共団体や事業主が、次世代育成支援のための行動計画を定め、国民が関心と理解を持って協力していくよう定めています。</p>
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)	<p>○自らの意思によって働く、又働こうとする女性の職業生活における活躍を推進し、急速な少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした法律。</p> <p>○国、地方公共団体、事業主の責務を明らかにするとともに、国や地方公共団体、事業主（労働者数301人以上（R4.4.1～101人以上））に対して、女性の活躍推進のための行動計画の策定・公表を義務づけています。</p>
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	<p>○政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的に、平成30年5月23日に公布・施行された法律。</p> <p>○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ことなどを定めています。</p>

## 男女共同参画社会をより知るための用語解説

男女共同参画社会	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。
固定的性別役割分担意識	<p>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をいいます。</p> <p>「男は仕事、女は家事」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等は、固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。</p>
ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	誰もが、人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らの希望に添った形で、バランスをとりながら展開できる状態のことをいいます。
積極的改善措置 (ポジティブ・アクション)	<p>男女が社会の中で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に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し当該機会を積極的に提供することをいいます。</p> <p>積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。</p>