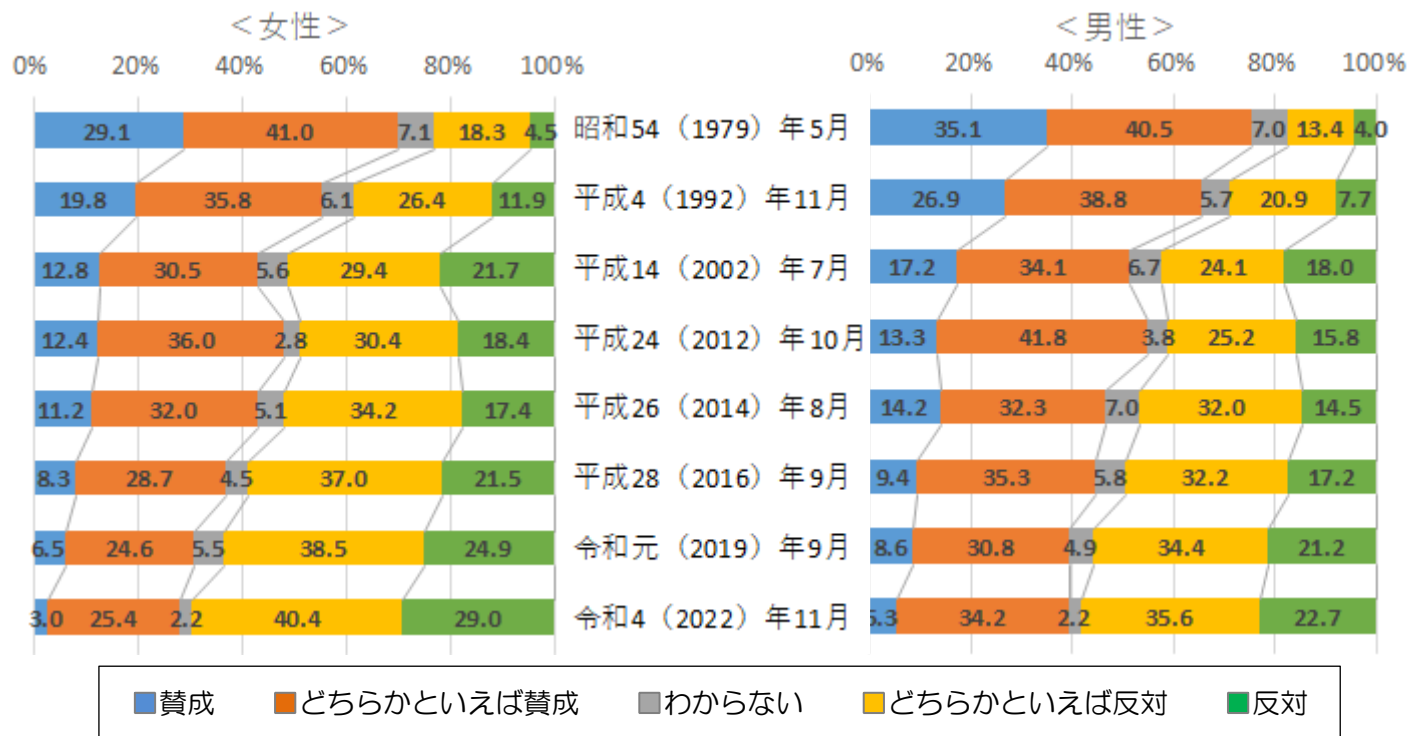


第3章資料（自分の未来を考えよう）

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】

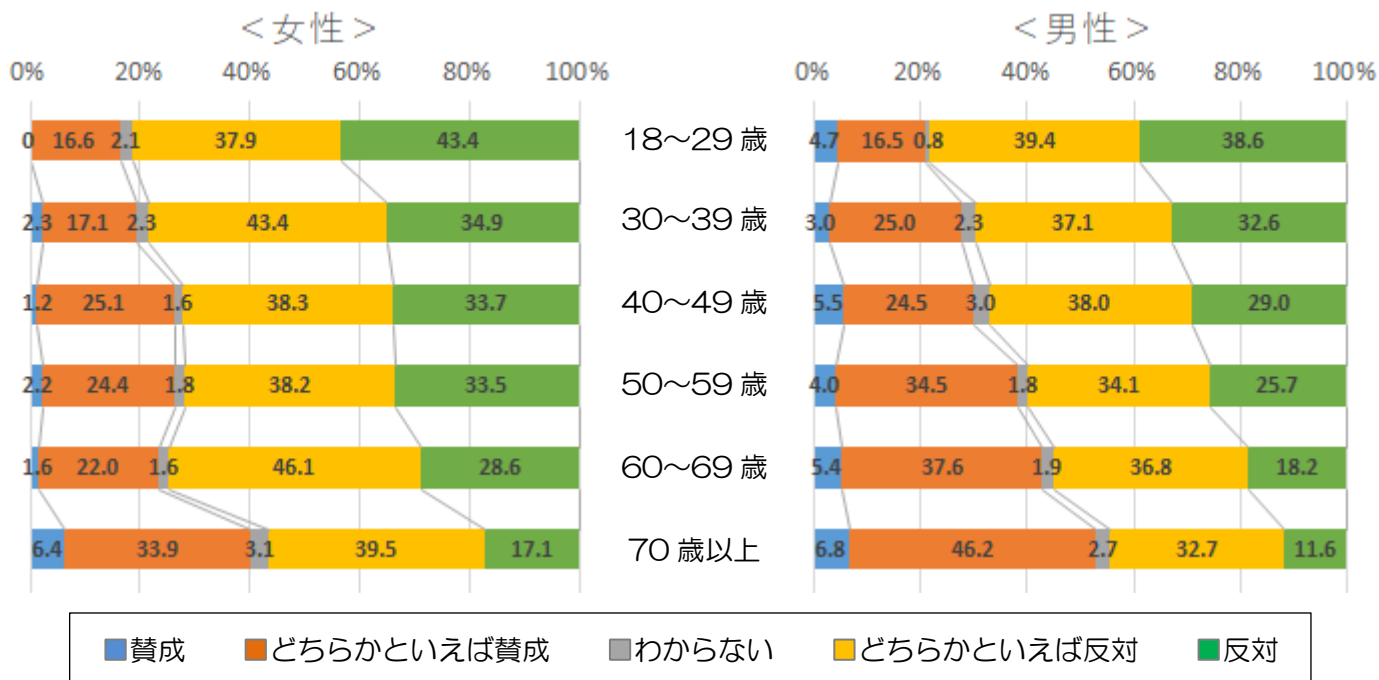
○「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化（推移）



(備考) 1.総理府「夫人移管する世論調査」(昭和54年)及び「男女平等に関する世論調査」(平成4年)、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年、24年、28年、令和元年、4年)及び「女性の活躍推進に関する世論調査」(平成26年)より作成。

2.平成26年以前の調査は20歳以上の者が対象。平成28年以降の調査は18歳以上の者が対象。

○「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（世代別）



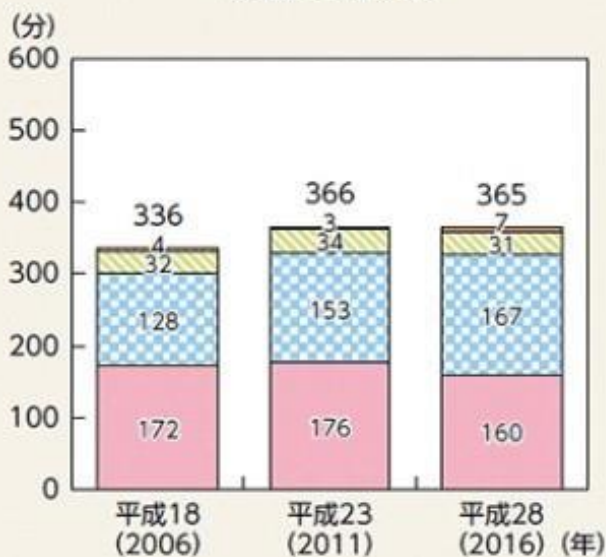
(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年)より作成。

【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）】

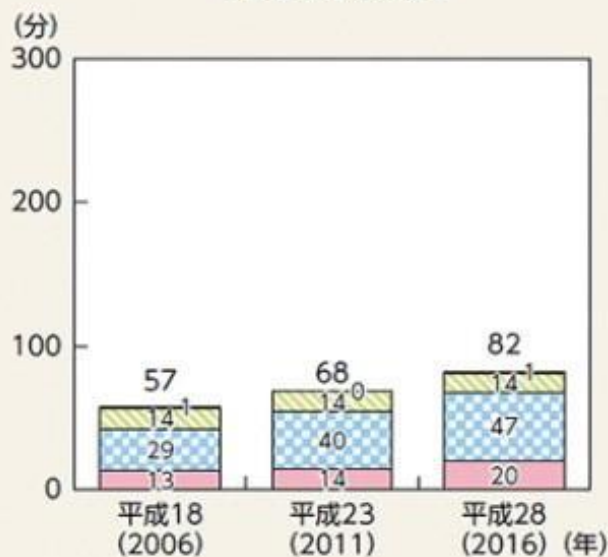
（内閣府「令和3年度版男女共同参画白書」）

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>

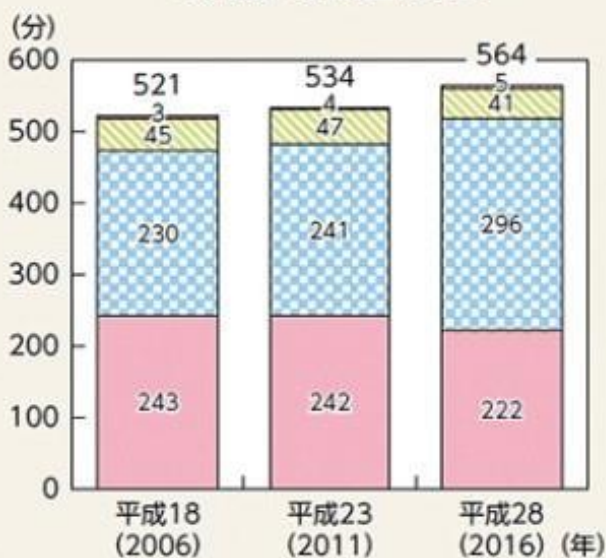


<共働き世帯の夫>

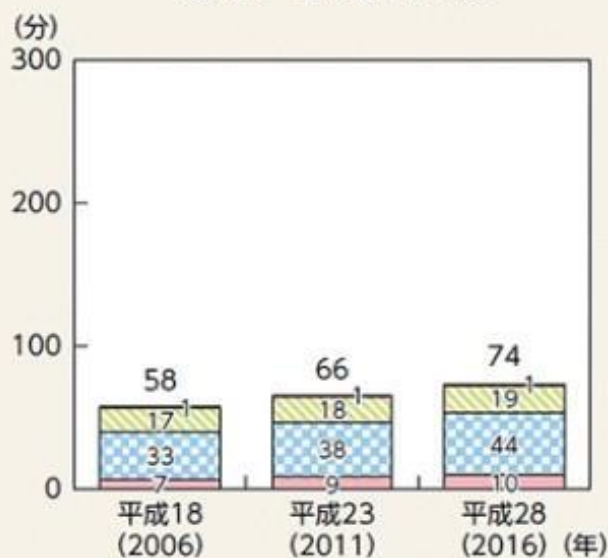


6歳未満の子供を持つ夫婦（夫が有業で妻は無業の世帯）

<夫有業・妻無業世帯の妻>



<夫有業・妻無業世帯の夫>



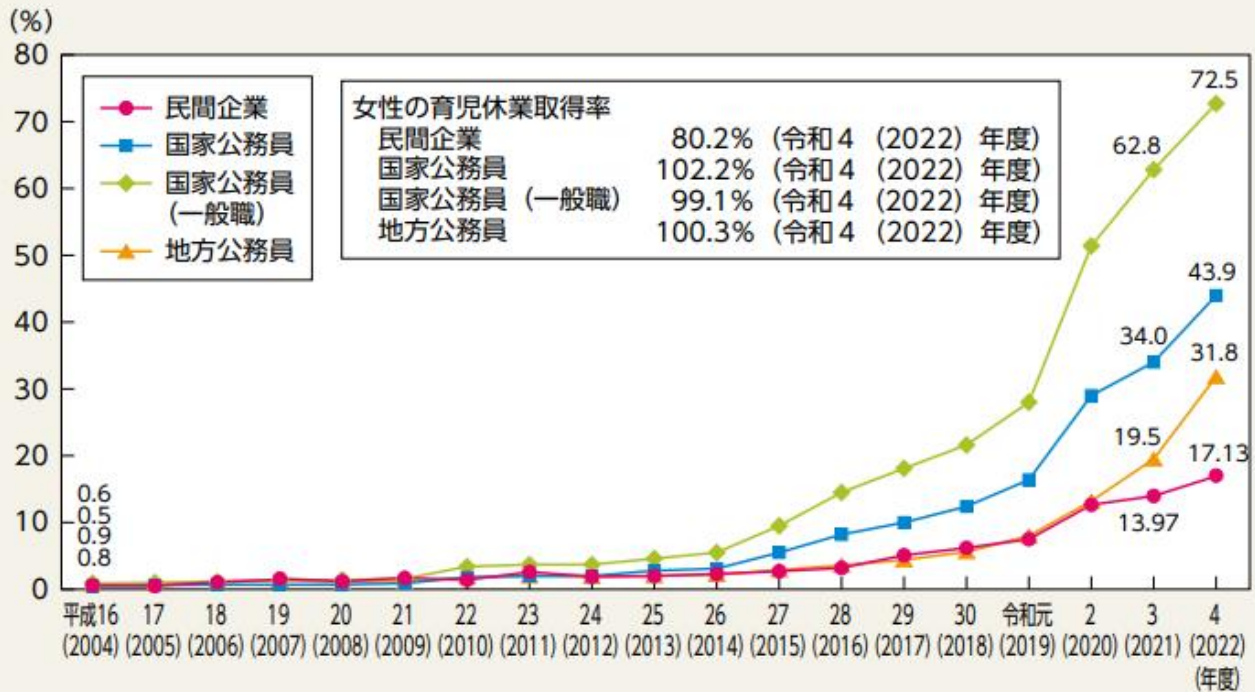
■ 家事 ■ 育児 ■ 買い物 ■ 介護・看護

(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】

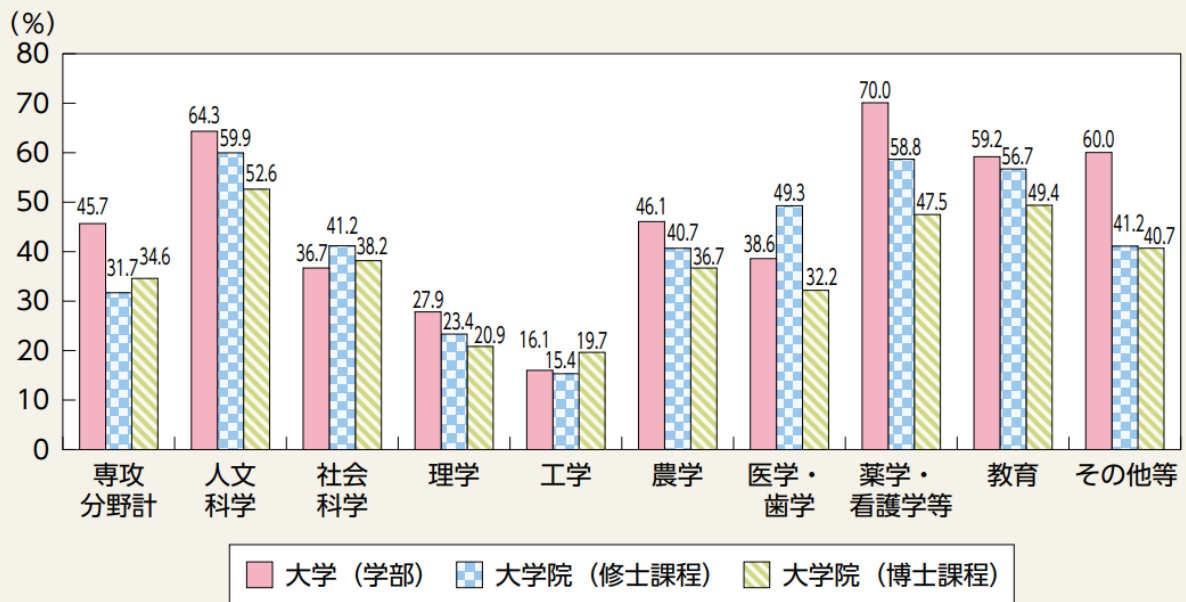
(内閣府「令和6年度版男女共同参画白書」)



- (備考) 1. 国家公務員は、平成21 (2009) 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22 (2010) 年度から平成24 (2012) 年度は「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 (2013) 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等の取得状況のフォローアップ」、平成26 (2014) 年度から令和2 (2020) 年度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」、令和3 (2021) 年度以降は内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」より作成。
2. 国家公務員 (一般職) は、人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」及び人事院「年次報告書」より作成。なお、調査対象は、国家公務員の育児休業等に関する法律 (平成3年法律第109号) が適用される一般職の国家公務員で、行政執行法人職員を含み、自衛官など防衛省の特別職国家公務員は含まない。
3. 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。
4. 民間企業は厚生労働省「雇用均等基本調査 (女性雇用管理基本調査)」より作成。
5. 国家公務員の育児休業取得率について、令和2 (2020) 年度以前は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。令和3 (2021) 年度以降は、当該年度中に子が生まれた職員 (育児休業の対象職員に限る。) の数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。
6. 地方公務員の育児休業取得率は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。

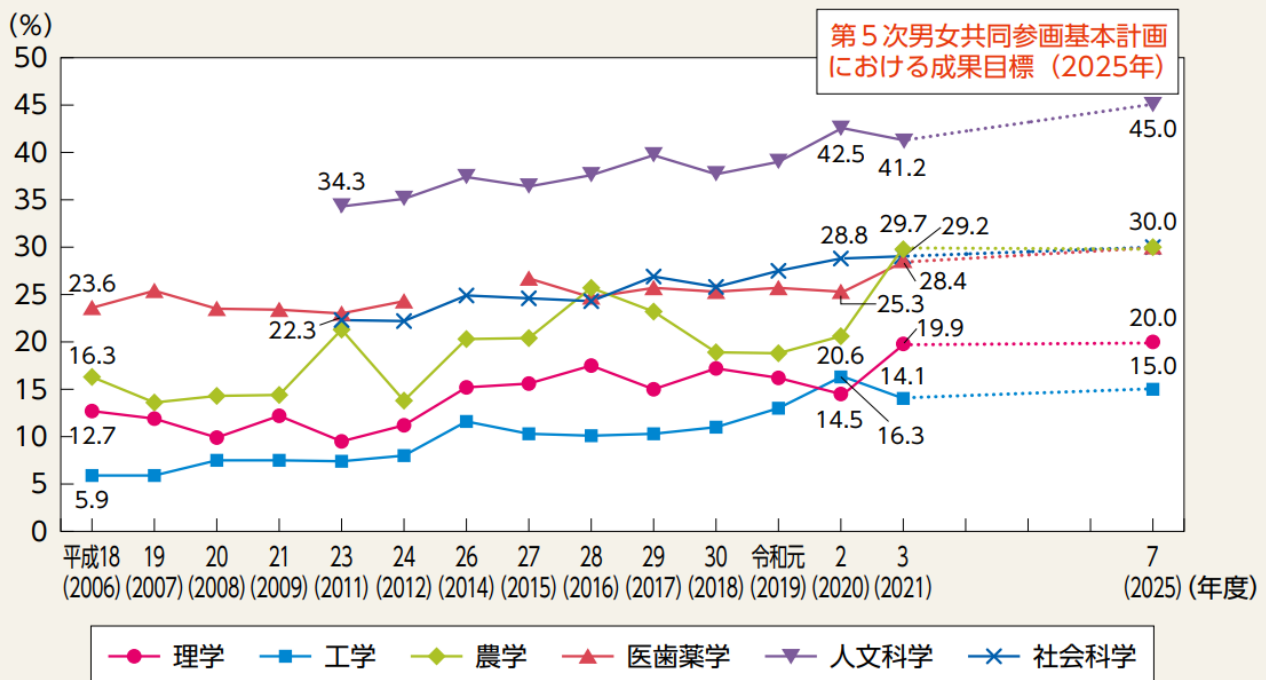
男だから・女だからで進路は決まるとは思いますか？

【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6年度版男女共同参画白書」）



- （備考） 1. 文部科学省「学校基本統計」（令和5（2023）年度）より作成。
 2. その他等は、大学（学部）及び大学院（修士課程）は、「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。大学院（博士課程）は、商船の学生がいないため、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。
 3. 大学（学部）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」、「看護学」及び「その他」の合計。大学院（修士課程、博士課程）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」及び「その他」の合計。

【大学等の研究者の採用に占める女性の割合の推移（学部ごと）】
（内閣府「令和6年度版男女共同参画白書」）



- （備考） 1. 文部科学省調べより作成。
 2. 大学が採用した教員（非常勤教員を除く。）のうち、教授、准教授、講師及び助教について集計。

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） | 日本国憲法施行（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 |
| | 県内全市町村で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） | |
| 2020年（令和2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 74.8% (全国 13 位)
(女性の有業率 (15～64 歳))
- 子育てしながら働く女性の割合 82.1% (全国 10 位)
- 職場のリーダー (管理職) に占める女性の割合 15.6% (全国 24 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」(令和4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 15.6%にとどまっています。管理職につく女性の割合は年々上昇しているものの、さらなる取組が必要です。

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 6 時 土日：午前 9 時～午後 5 時

【休館日】 毎週木曜日、祝日、12 月 29 日～1 月 3 日

※日曜日が祝日の場合は、日曜日は開館し、月曜日が休館となります。

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

[ホームページはこちら](#)



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 6F

Tel:018-836-7853

[ホームページはこちら](#)

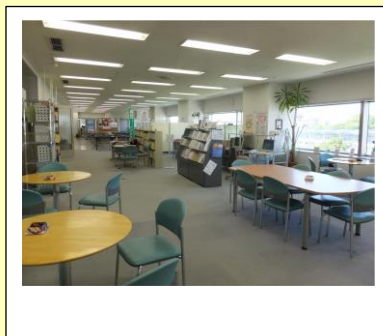
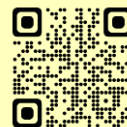


南部男女共同参画センター

横手市神明町 1-9

Tel:0182-33-7018

[ホームページはこちら](#)



※令和 6 年 4 月 1 日現在の情報です。

| | |
|---|--|
| <p>雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (男女雇用機会均等法)</p> | <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> |
| <p>男女共同参画社会基本法</p> | <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、個性と能力を發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"> 1 男女の人権の尊重 2 社会における制度または慣行についての配慮 3 政策等への立案及び決定への共同参画 4 家庭生活における活動と他の活動の両立 5 国際協調 |
| <p>秋田県男女共同参画推進条例</p> | <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"> 1 男女の人権の尊重 2 社会制度・慣行の中立化 3 政策立案・決定過程への共同参画 4 家庭生活の相互協力等 5 生涯を通じての健康な生活 6 国際協調 7 連携協力 |
| <p>配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律 (DV防止法)</p> | <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か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> |
| <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> | <p>○育児、介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立が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か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き、又は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とした法律。</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 | <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。</p> |
| 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かかわらず、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） | <p>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。</p> |
| 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> |