

職場における男女共同参画

女性活躍推進の視点から



目次

- S.3 はじめに
- S.7 女性活躍推進はなぜ必要？～各種のデータなどから～
 - S.10 1 女性活躍がますます求められる時代に
 - S.14 2 女性をとりまく環境(就労環境)
 - S.18 3 女性をとりまく環境(家庭での状況)
 - S.24 4 働き方の変化
 - S.30 5 女性活躍推進法
- S.32 演習
- S.35 アンコンシャス・バイアス
- S.42 まとめ

はじめに

(1) あなたには、こんな経験がありませんか

育休から復帰した女性社員に・・・



(2) あなたには、こんな経験がありませんか

子育て中だけど、とても優秀な部下に「Bプロジェクトを、ぜひ君にやってもらいたいのだけど」とお願いしたら断られた。
やはり、子育て中の女性は、大きな仕事はやりたくないのかな。。。



いずれのケースも、組織にとっては大きな損失！

女性活躍推進の現状と必要性について知り、このような事態になることを少しでも防げるようにしましょう。



今の2つは「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の例」でした。

女性活躍推進はなぜ必要？

～各種のデータなどから～

7

ジェンダーギャップ指数

経済、教育、政治及び健康の各分野における男女平等度合いを数値化したもの

クイズ：
世界146か国の中で日本は何番目？



※世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書 2022」

8

ジェンダーギャップ指数

経済、教育、政治及び健康の各分野における男女平等度合いを数値化したもの

クイズ：
世界146か国の中で日本は何番目？

正解 116位
経済や政治のスコアの低さが全体の順位を押し下げている。



※世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書 2022」

9

女性活躍推進はなぜ必要？

～各種のデータなどから～

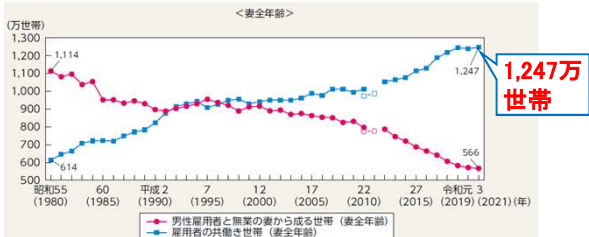
1 女性活躍がますます求められる時代に

10

女性活躍推進はなぜ必要？

1 女性活躍がますます求められる時代に

(1) 共働き世帯数の増加



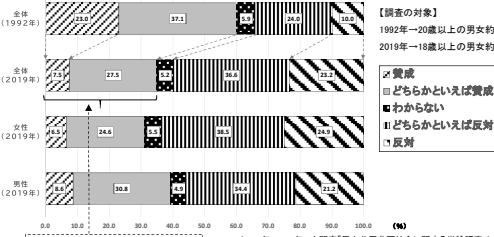
※内閣府「令和4年版 男女共同参画白書」から抜粋

11

女性活躍推進はなぜ必要？

1 女性活躍がますます求められる時代に

(2) 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」と思うか



【調査の対象】
1992年～20歳以上の男女約3,500人
2019年～18歳以上の男女約2,600人

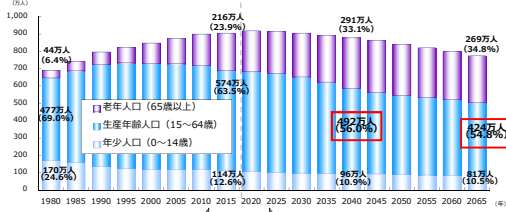
○ 賛成
□ どちらかといえば賛成
■ わからない
▨ どちらかといえば反対
⊖ 反対

※内閣府「1992年、2019年 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」」

12

女性活躍推進はなぜ必要？

- 1 女性活躍がますます求められる時代に
- (3) 生産年齢人口の減少(神奈川県)



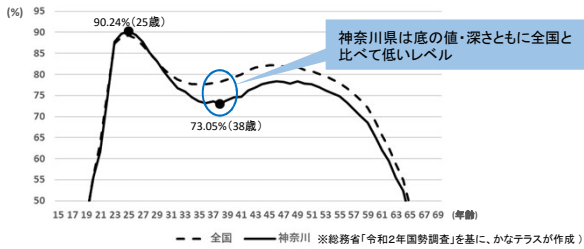
※2015年までの実績値は、総務省統計局「国勢調査結果」。※年齢3区分別の割合は、年齢不詳を除いて算出(2018年12月神奈川県政策局作成、かなテラス加工)

女性活躍推進はなぜ必要？
～各種のデータなどから～

- 2 女性をとりまく環境(就労環境)

女性活躍推進はなぜ必要？

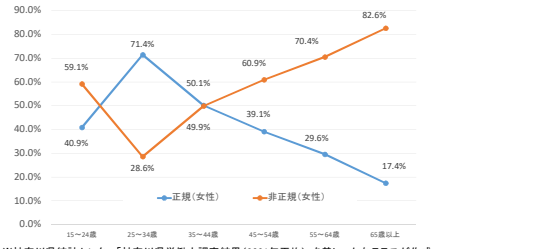
- 2 女性をとりまく環境(就労環境)
- (1) M字カーブ(女性の年齢別労働力率)



神奈川県は底の値・深さともに全国と比べて低いレベル

女性活躍推進はなぜ必要？

- 2 女性をとりまく環境(就労環境)
- (2) L字カーブ(女性の年齢層別の正規・非正規雇用比率(神奈川県))



※神奈川県統計センター「神奈川県労働力調査結果(2021年平均)」を基に、かなテラスが作成

女性活躍推進はなぜ必要？

- 2 女性をとりまく環境(就労環境)
- (3) 階級別役職者に占める女性の割合



(内閣府「男女共同参画白書 令和4年版」より抜粋して加工)

女性活躍推進はなぜ必要？
～各種のデータなどから～

- 3 女性をとりまく環境(家庭での状況)

女性活躍推進はなぜ必要？

3 女性をとりまく環境(家庭での状況)

(1) 6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間(週平均全体)<1日当たり、国際比較>

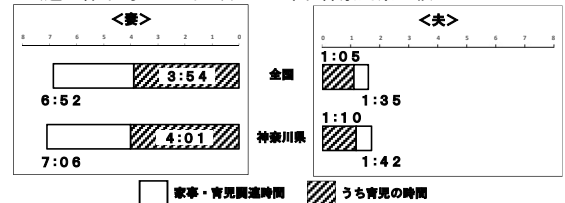


※内閣府「男女共同参画白書 令和2年版」から抜粋

女性活躍推進はなぜ必要？

3 女性をとりまく環境(家庭での状況)

(2) 6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間(週全体平均・1日当たり) <全国・神奈川県比較>

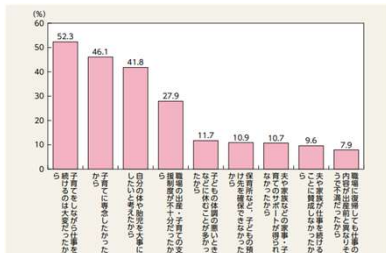


※総務省「令和3年社会生活基本調査」を基に、かなテラスが作成

女性活躍推進はなぜ必要？

3 女性をとりまく環境(家庭での状況)

(3) 第1子の妊娠・出産を機に仕事を辞めた理由

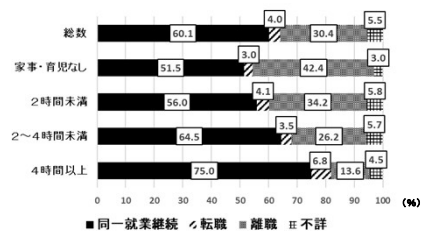


(内閣府「男女共同参画白書 令和2年版」)

女性活躍推進はなぜ必要？

3 女性をとりまく環境(家庭での状況)

(4) 夫の家事・育児時間(平日)別出産後の妻の就業継続状況



(仕事と生活の調和推進推進・評価部会/仕事と生活の調和関係府庁連携推進会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019」より、かなテラスが作成

女性活躍推進はなぜ必要？

3 女性をとりまく環境(家庭での状況)

(5) 介護・看護を理由とした離職者数の推移



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 調査時点の過去1年間に「介護・看護のため」に前職を離職した者。

(内閣府「男女共同参画白書 令和2年版」)

女性活躍推進はなぜ必要？
～各種のデータなどから～

4 働き方の変化

女性活躍推進はなぜ必要？
4 働き方の変化
(1) 男女がともに子育てをする時代へ

年(年度)	女性(左軸) (%)	男性(右軸) (%)
平成 9	49.1	0.12
10	56.4	0.42
11	64.0	0.33
12	70.6	0.56
13	72.3	0.50
14	89.7	1.56
15	90.6	1.72
16	85.6	1.23
17	83.7	1.38
18	83.8	1.89
19	83.0	2.03
20	81.5	2.65
21	81.8	3.16
22	83.2	5.14
23	82.2	6.16
24	82.0	7.48
令和 2	82.0	12.85

(厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」を基に、かなテラスが作成)

女性活躍推進はなぜ必要？
4 働き方の変化
(2) 働き方に対する意識の変化

就職先に望む勤務条件

- No.1** 福利厚生が充実している
- No.2** 従業員の健康や働き方に配慮している
- No.3** 企業理念・使命に共感できる

(経済産業省「H28年度健康経営の労働市場におけるインバクト調査」)

女性活躍推進はなぜ必要？
4 働き方の変化
(3) 働き方の見直し

**男性正社員を前提とした働き方を変え、
みんなが活躍できる組織作りが必要！**

女性活躍推進はなぜ必要？
4 働き方の変化 (4) 働き方が変わると

女性活躍推進は組織にこんなメリットが！①

「女性が働きやすい組織」
＝「誰もが働きやすい組織」

多様な社員が個性と能力を発揮することができる組織に！

【取組例】
現業職の女性の作業負担軽減のため
インフラ整備や工具の改善を行ったことで、
男性社員の作業効率や作業の安全性も向上

(続き)女性活躍推進は組織にこんなメリットが！②

みんなが働きやすい組織になると、社員のモチベーションも向上！

- ➡ **人材の定着・離職防止につながる**
- 企業や組織のイメージアップ！
- ➡ **優秀な人材確保につながる**
- 男性が家事育児に参画(複数の作業を同時にこなす)
- ➡ **社員のマルチタスク力向上**

組織力向上・業績UP

女性活躍推進はなぜ必要？
～各種のデータなどから～

5 女性活躍推進法

女性活躍推進はなぜ必要？


5 女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、2015(平成27)年に制定される。→2019(令和元)年に改正

国・地方公共団体、101人以上の事業主には、

- ①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析
- ②行動計画の策定・届出
- ③情報公表などを行うこと

が義務付けられている。




31

演習

32

< 演習 >

働き方を変えるために、自分たちに何が
できるか考えてみませんか？



33

できることから取り組んでみませんか

フレックス制・在宅勤務の活用

家事シェアシートで我が家の現状を認識

個人のアイデアを大事にしつつ、仕事はチームで

育児休業の取得促進

時間外労働の削減

and more・・・

34

アンコンシャス・バイアス

35

やっぱり一番の敵はこれ？

育休から復帰した女性社員に・・・



もっと責任のある仕事
がやりたいのに・・・


休から復帰して
子育てが大変だろうし
難しい仕事は任せない
方がいだろうな

36

社員の活躍をはばむアンコンシャス・バイアスの存在

皆さんの中にある無意識の思い込みを「アンコンシャス・バイアス」といいます。


アンコンシャス・バイアスとは
「無意識の思い込み」、つまり、無意識でのものごとの捉え方への偏り、決めつけ等のことです。



37


これこそ、アンコンシャス・バイアスの一例です！

育休から復帰した女性社員に・・・



はい、分かりました・・・

もっと責任のある仕事がやりたいのに・・・



Aプロジェクトは他の人に頼んだからね

育休から復帰して子育てが大変だろうし難しい仕事は任せない方がいいだろうな

38

<よく使われる例>

身近に潜むアンコンシャス・バイアス

ある父親と息子が交通事故にあい、病院に担ぎ込まれました。


迎え入れた医者は、意識不明の少年を見て驚きました。なぜなら、運び込まれてきたのは自分の息子だったからです。

問題：医者と、その少年との関係は？

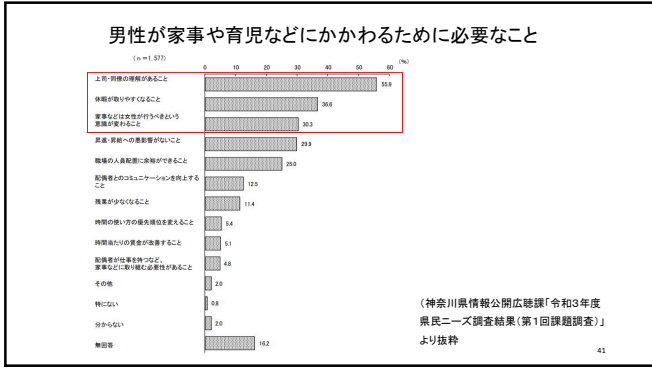
39

「アンコンシャス・バイアス」チェックリスト(例)

- 1 女性には重要な仕事や責任ある仕事は任せられない
- 2 女性はリーダーや管理職になりたがらない
- 3 男性には決断力・リーダーシップがある
- 4 女性は仕事よりも家庭を重視する
- 5 女性に転居を伴う転勤をさせてはいけない
- 6 育児中の女性は仕事の負担を軽くした方がいい
- 7 育休を取る男性は仕事への意識が低い
- 8 男性は何よりも仕事で大事。育児や介護は男性がするものではない



40



まとめ

42

「女性の活躍推進」そして「男女共同参画」は
私たち一人ひとりのやりたいことの実現につながります



43

みんなが幸せな働き方を実現する
ことは、SDGsの実現にもつながる



SDGs: Sustainable Development Goals
= 持続可能な開発目標

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標

5
ジェンダー平等を
実現しよう

ジェンダーの平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワメントを行う

8
働きがいも
経済成長も

包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する

44

お疲れさまでした。



45