SAMPLE

かなテラス

職場における男女共同参画

女性活躍推進の視点から

令和6年4月

神奈川県立かながわ男女共同参画センター
かなテラス

1

かなテラス

目次

S.3 はじめに
S.7 女性活躍推進はなぜ必要？～各種データから～
－S.10 1 女性活躍がますます求められる時代に
－S.14 2 女性を取り巻く環境（就労環境）
－S.18 3 女性を取り巻く環境（家庭での状況）
－S.24 4 働き方の変化
－S.29 5 女性活躍推進法
S.31 演習
S.34 アンコンシャス・バイアス
S.41 まとめ

2

かなテラス

はじめに

3

かなテラス

（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・・・

4

かなテラス

（2）あなたには、こんな経験がありませんか

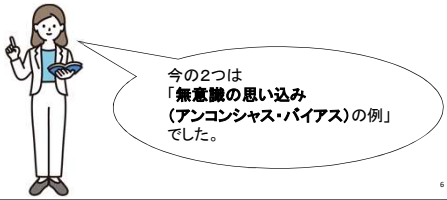
子育て中だけど、とても優秀な部下に
「Bプロジェクトを、ぜひ君にやってもらいたいのだけど」と
お願いしたら断られた。
やはり、子育て中の女性は、大きな仕事はやりたくないのかな…

5

かなテラス

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。



6

SAMPLE

かなテラス

女性活躍推進はなぜ必要？

～各種のデータから～

7

かなテラス

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　2023」

8

かなテラス

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　125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　2023」

9

かなテラス

女性活躍推進はなぜ必要？

～各種データから～

1　女性活躍がますます求められる時代に

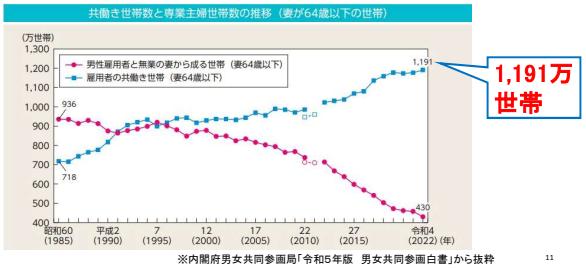
10

女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

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



※内閣府男女共同参画局「令和5年版　男女共同参画白書」から抜粋

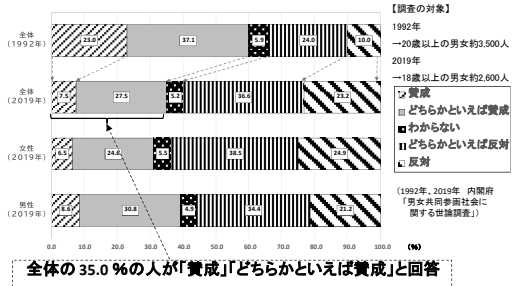
11

女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

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



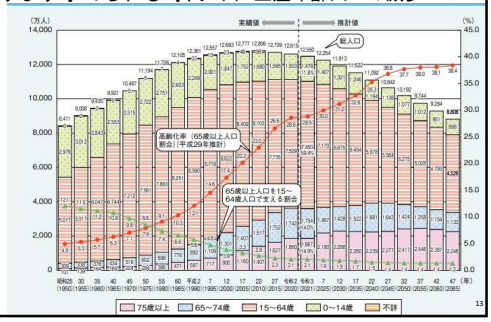
全体の 35.0 %の人が「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答

12

SAMPLE

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　(3)　生産年齢人口の減少



※内閣府
「令和4年版高齢社会白書」
より抜粋

13

女性活躍推進はなぜ必要？
～各種データから～

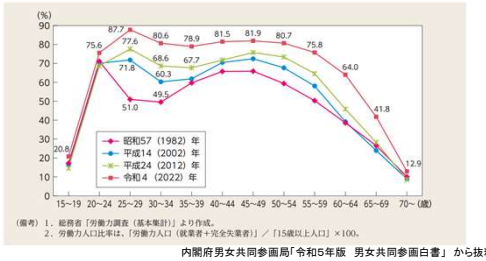
2　女性を取り巻く環境（就労環境）

14

女性活躍推進はなぜ必要？

2　女性を取り巻く環境（就労環境）

(1)　M字カーブ（女性の年齢別労働力率）



（備考）1．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2．労働力人口比率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。

内閣府男女共同参画局「令和5年版　男女共同参画白書」から抜粋

15

女性活躍推進はなぜ必要？

2　女性を取り巻く環境（就労環境）

(2)　L字カーブ（女性の年齢階級別の正規雇用比率）

○女性の年齢階級別正規雇用比率は25～29歳の59.7%をピークに低下（L字カーブ）。

（備考）1．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2．就業率は、「就業者」／「15歳以上人口」×100。
3．正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」／「15歳以上人口」×100。

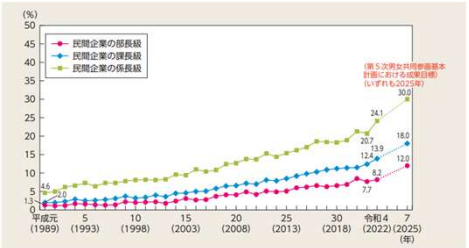
内閣府男女共同参画局「令和5年版　男女共同参画白書」から抜粋

16

女性活躍推進はなぜ必要？

2　女性を取り巻く環境（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局「令和5年版　男女共同参画白書」より抜粋）

17

女性活躍推進はなぜ必要？
～各種データから～

3　女性を取り巻く環境（家庭での状況）

18

SAMPLE

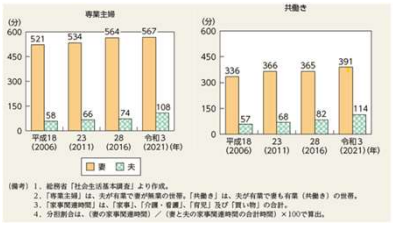
女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

3　女性を取り巻く環境（家庭での状況）

（1）6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事関連時間

〈分担割合の推移・週全体平均〉



（備考）1．総務省「社会生活基本調査」より作成。
2．「専業主婦」は、夫が有業で妻が無業の世帯。「共働き」は、夫が有業で妻も有業（共働き）の世帯。
3．「家事関連時間」は、「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計。
4．分担割合は、（妻の家事関連時間）／（妻と夫の家事関連時間の合計時間）×100で算出。

内閣府男女共同参画局「令和5年版 男女共同参画白書（特－8）」から抜粋

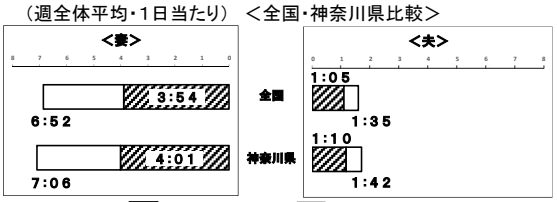
女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

3　女性を取り巻く環境（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＞



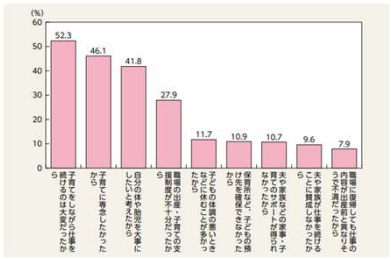
※総務省「令和3年社会生活基本調査」を基に、かなテラスが作成

女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

3　女性を取り巻く環境（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



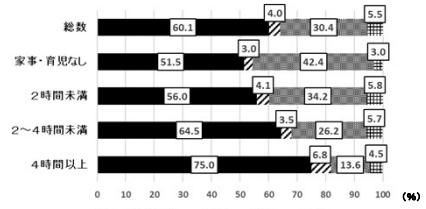
（内閣府男女共同参画局
「令和2年版 男女共同参画白書」）

女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

3　女性を取り巻く環境（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



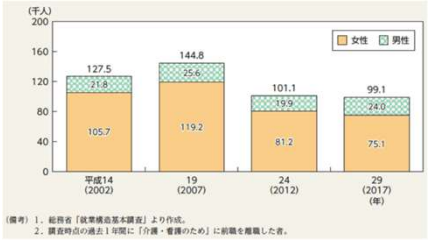
（仕事と生活の調和連携推進・評価部会／仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019」）より、かなテラスが作成

女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

3　女性を取り巻く環境（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局「令和2年版 男女共同参画白書」）

かなテラス

女性活躍推進はなぜ必要？

～各種データから～

4　働き方の変化

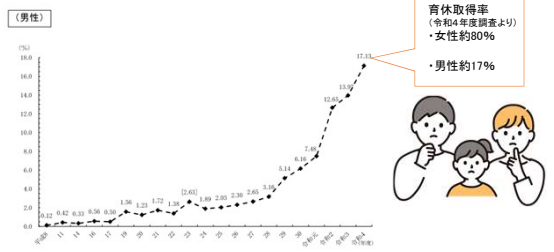
SAMPLE

女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

4　働き方の変化

(1) 男女がともに子育てをする時代へ



※厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より抜粋

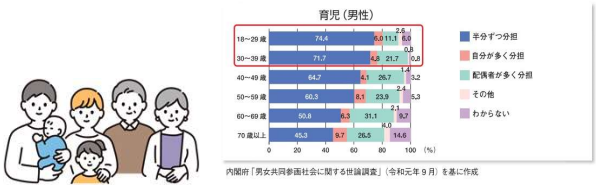
女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

4　働き方の変化

(2)働き方の見直し

育児に関して、若い世代ほど、「配偶者と半分ずつ分担したい」と希望する割合が高い傾向にあり、特に 20～30 代男性の７割以上が妻と半分ずつの分担を希望しています。



内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年９月）を基に作成

※かなテラス作成「職場のためのパパの育休ガイド（2023）」より抜粋

女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

4　働き方の変化　（3）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

かなテラス

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

組織力向上・業績UP

かなテラス

女性活躍推進はなぜ必要？

～各種データから～

5　女性活躍推進法

女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

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。

SAMPLE

女性活躍推進はなぜ必要？

かなテラス

5　女性活躍推進法

→2022（令和4）年に改正

国・地方公共団体、
301人以上の事業主には、
男女の賃金の差異の情報公表が
義務付けられている。

31

かなテラス

演　習

32

かなテラス

＜　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

かなテラス

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
- 偏りのない業務分担
  ミーティングで業務や進捗状況を共有
- 個人のアイデアを大事にしつつ、仕事はチームで
  誰もがチームの仕事に対応できる環境づくり、情報共有
- 育児休業の取得促進
  誰もが育休や有休を取得しやすい雰囲気づくり
- 時間外労働の削減
  得意を活かして、苦手を分担/会議は定時までに

and more・・・

34

かなテラス

アンコンシャス・バイアス

35

かなテラス

やっぱり一番の敵はこれ？

育休から復帰した女性社員に・・・

36

SAMPLE

かなテラス

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

かなテラス

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・・・

38

かなテラス

＜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

かなテラス

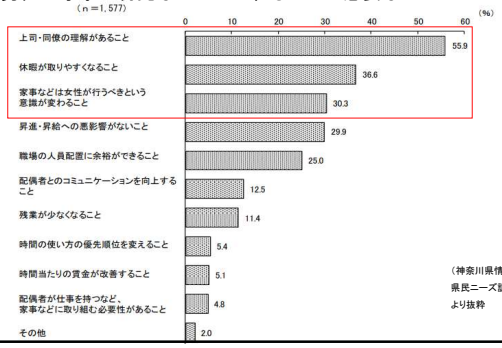
「アンコンシャス・バイアス」チェックリスト（例）

- □ 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よい
- □ 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が大事。育児や介護は男性がするものではない

40

かなテラス

男性が家事や育児などにかかわるために必要なこと



（神奈川県情報公開広聴課「令和3年度県民ニーズ調査結果（第1回課題調査）」より抜粋

41

かなテラス

まとめ

42

SAMPLE

かなテラス

「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

かなテラス

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ーメントを行う

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

かなテラス

45