

第2次基本計画の現状と課題の整理及び第3次基本計画策定に向けた施策の方向性の検討

I あらゆる分野における女性の活躍

基本目標2 働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活の両立

基本施策		施策目標の指標と推進状況										アンケート調査結果	
具体的施策													
1	女性の職業生活における活躍の推進	施策の目標（指標）		単位	実 績		目 標		評 価			問1 職場における男女の地位の平等 ・『男性優遇』と思う：34.0％→経年で見ると低下傾向にある。 （報告書7頁／概要版7頁、関連する指標：No.1～8,11,12）	
	計画変更時 （H26年度） ①				現 状 （H30年度） ②	年次目標 （H30年度） ③	最終目標 （R2年度） ④	計画変更時 との比較 ①と②	年次目標 達成状況 （H30年度） ②と③	最終目標 達成状況 （R2年度） ②と④			
(1) 働く場における男女の均等な機会 と待遇の確保と女性の活躍を推進 する取組の促進												問2 仕事と生活の望ましいバランス ・女性は「家庭生活又は地域活動と仕事を同じように両立させる」のが望ましい：36.1％ ・男性は「家庭生活又は地域活動にも携わるが、あくまで仕事を優先させる」のが望ましい：35.0％ ・男女ともに『仕事優先』とするのが望ましいとの回答は、経年で見ると低下傾向にある。 （報告書12～14頁／概要版11頁、関連する指標：No.1～8,11,12）	
(2) 職場における男女共同参画に関する 教育の促進													
2	多様な就業ニーズを踏まえた就業 支援の推進											問2-2 仕事と生活のバランス（自分自身の状況） ・男女ともに『仕事優先』との回答は、低下傾向にある。 ・『仕事優先』との回答は、男性（54.2％）が女性（26.1％）を28.1ポイント上回っている。 （報告書16・17頁／概要版12頁、関連する指標：No.1～8,11,12）	
	(1) 多様な就業ニーズに対応した就業 支援												
	(2) 経営の主体となる女性の育成・支 援												
3	農林水産業や商工業などの自営業 における男女共同参画の推進	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる		％	3.8 （H25年度）	4.9 （H30年度）	9.8 （H30年度）	13.0 （R2年度）	↑	×	×	問4 家庭における役割分担 ・『夫が中心』との回答が高いのは「収入を得ること」のみ ・それ以外の役割は圧倒的に『妻が中心』との回答が高いが、経年で見ると低下傾向にある。 （報告書22・23頁／概要版13・14頁、関連する指標：No.1～8,11,12）	
(1)	自営業における男女共同参画の推進 のための取組の実施	4	重点	民間企業（従業員数が101人以上の企業）における 女性管理職の割合を増やす	％	12.0 （H27年度）	11.5 （H30年度）	15.0 （H30年度）	15.0 （R2年度）	↓	×	×	問5 1日の生活時間 ・「仕事・学業」：男性が女性より平日で約2時間長い ・「家事」：女性が平日、休日ともに約3時間に対し、男性は1時間前後 ・「子育て」：女性が平日、休日ともに1時間前後に対し、男性は平日で10分、休日で39分 （報告書26～37頁／概要版15頁、関連する指標：No.1～8,11,12）
4	女性の参画が少ない分野における 男女共同参画の推進	5	新重点	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 を策定し、女性活躍の推進に取り組む企業 （従業員数が300人以下の企業）を増やす	社	—	62 （H30年度）	40 （H30年度）	50 （R2年度）	—	○	○	問7 男性の育児や介護などに関する制度の利用が少ない理由 ・「職場での理解が得られないから」：57.3％→経年で見ると低下傾向 ・「子育てや介護・看護は女性の役割である」という意識が強いから」：55.1％→経年で見ると上昇傾向 ・「仕事が忙しく、利用する暇がないから」：52.2％→経年で見ると上昇傾向 （報告書45・46頁／概要版16頁、関連する指標：No.1～8,11,12）
	(1) 女性の参画の拡大												
5	職業生活と家庭生活の両立に向け た職場環境の整備	6	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.8 （H25年度）	4.9 （H30年度）	9.8 （H30年度）	13.0 （R2年度）	↑	×	×	問8 男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要なこと ・「子育てのための休暇・休業を利用しやすい職場環境」：56.0％ ・「介護・看護のための休暇・休業を利用しやすい職場環境」：51.4％ ・「保育施設やサービス（一時預かり、病児保育など）の充実」：50.9％ （報告書47・48頁／概要版17頁、関連する指標：No.1～12）
(1)	自営業における男女共同参画の推進 のための取組の実施	7	新	働き方を工夫して、労働時間の削減に取り組 む人の割合を増やす	％	—	52.6 （H30年度）	49.0 （H30年度）	50.0 （R2年度）	—	○	○	問10 仕事と仕事以外の生活の両立における不安や悩み ・「自分の自由な時間がとれない」：25.8％→経年で見ると低下傾向 ・「健康管理が難しい」：18.2％ ・「休日が少ない、又は休暇制度があってもとれない」：14.4％→経年で見ると低下傾向 （報告書54・55頁／概要版18頁、関連する指標：No.1～12）
6	男性にとっての男女共同参画の 意義についての理解の促進	8	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	問12 女性が働くことに関する考え方 ・「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び働く方がよい」：39.9％→平成26年度調査から7.1ポイント減少 ・「子どもができて、ずっと働き続ける方がよい」：36.9％→平成26年度調査から9.7ポイント増加 ・女性は「子どもができて、ずっと働き続ける方がよい」、男性は「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び働 く方がよい」が最も高い。 （報告書65～67頁／概要版19頁、関連する指標：No.1～8,11,12）
(1)	育児・介護休業制度等の定着と利用 促進	9	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	問13 女性の就労継続、再就職に必要なこと ・「保育施設やサービス（一時預かり、病児保育など）の充実」：57.7％ ・「家族や配偶者の理解や同意」：55.3％ ・「子育てのための休暇・休業を取りやすい環境整備」：55.3％ （報告書68・69頁／概要版20頁、関連する指標：No.1～12）
(2)	市役所における職業生活と家庭生 活の両立の推進	10	新	女性求職者の就職率を高める （ハローワークにおける女性の新規求職者（25歳～44歳）の うち就職した人の割合）	％	28.3 （H26年度）	25.3 （H30年度）	29.5 （H30年度）	30.0 （R2年度）	↓	×	×	問14 職場における女性活躍への取組 ・『進んでいる』：48.2％ ・『進んでいない』：16.8％ （報告書72・73頁／概要版21頁、関連する指標：No.1～8,12）
7	子育て支援策の充実	11	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	問15 管理職への昇格希望 ・「希望しない」：女性63.3％（男性34.9％） （報告書74・75頁／概要版22頁、関連する指標：No.1,2）
(1)	保育サービス等の充実	12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	問15-2 管理職への昇格を希望しない理由 ・仕事と家庭の両立が困難：女性24.0％（男性8.8％） ・自分の能力に自信がない：女性24.0％（男性16.3％） （報告書76・77頁／概要版23頁、関連する指標：No.1～12）
8	介護支援策の充実	12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
(1)	介護サービス等の充実	12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	
		12	重点	民間企業の男性の育児休業取得率を上げる	％	3.9 （H26年度）	7.3 （H30年度）	13.0以上 （H30年度）	13.0以上 （H31年度）	↑	×	×	
		12	新	放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	238 （H27.5.1）	85 （R1.5.1）	0 （R1.5.1）	0 （H28.5.1以降）	↑	×	×	