

# 仕事と子育て両立支援策提言書

仕事も子育ても！  
～ 一人ひとりの笑顔が輝く滋賀づくり ～

平成23年3月

滋賀県男女共同参画審議会  
仕事と子育て両立支援策検討専門部会



## 目次

1. はじめに	... 2
2. データで見る「仕事と子育ての両立」の現状	... 3
3. 問題の所在<滋賀の女性の継続就労は難しいか>	... 8
4. 女性の継続就労を阻む要因を探る！	...10
(1) 男性の意識、長時間労働が女性の働き方を左右する	
(2) 就労環境や職場風土が、女性の働き方を左右する	
(3) 地域の生活環境や育児環境が、女性の働き方を左右する	
(4) 女性自身の就労に対する考え方が、女性の働き方を左右する	
<労働環境等実態調査結果等より>	...14
5. 仕事と子育てが両立できる滋賀に	...27
～課題解決へのアプローチ～	
6. 多様な選択が可能となる社会に向けて	...29
7. 参考資料	...30
(1) 「仕事と子育て両立支援策検討専門部会」委員名簿	...31
(2) 専門部会による協議経過	...32
(3) 労働環境等実態調査(別冊)	

## 1.はじめに

---

滋賀県においては、「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが2010プラン～（第2次改訂版）」において、「家庭生活と社会生活を両立させる」を重点項目に掲げ、男性が家庭や地域活動に参画できるとともに、女性が出産・育児期においても仕事が継続できるよう様々な施策が進められてきました。

しかしながら、滋賀県の女性の労働力率は、30歳代を谷とするいわゆる「M字カーブ」を示しており、全国と比較しても、結婚や出産後も継続して就労している女性の割合は少ない状況にあります。特に、男性の就業時間は30歳代から40歳代前半に長くなっており、男性の長時間労働とあいまって、家事・育児などの大部分は女性が担っているのが現状であり、女性の継続就労や再就労を困難にする原因ともなっています。

また、昨今の景気や雇用情勢の悪化は、滋賀県にも大きな影響があり、働きたい女性にとっても深刻な状況になっていると考えられます。

子育てをしながら働きたいと希望する女性が仕事を継続でき、その能力を十分に発揮していくことができる環境づくりとともに、男性の働き方を見直すことにより、男女が共に子育てに参画できる社会づくりを進めることは少子化の流れを変えることにもつながります。

こうしたことから、平成22年3月、男女共同参画審議会に「仕事と子育て両立支援策検討専門部会」を設置し、子育て期の父親、母親に焦点をあて、多様な生き方を選択でき、仕事と子育てを両立できる環境づくりに向けて、効果的な施策が展開できるよう、施策の方向性を検討していくこととなりました。

その後1年をかけて、仕事と子育ての両立に向けて取り組むべき課題や方策について、ヒアリング調査や「滋賀県労働環境等実態調査（平成22年度）」の結果も踏まえ、専門部会において議論を進めてまいりました。この提言書では、専門部会での調査、議論を集約し、「なぜ滋賀県の女性は他府県に比べて労働力率を示すM字型就労の谷が深いのか」に焦点を絞り、その要因分析とともに、問題解決の方向性を提示しています。



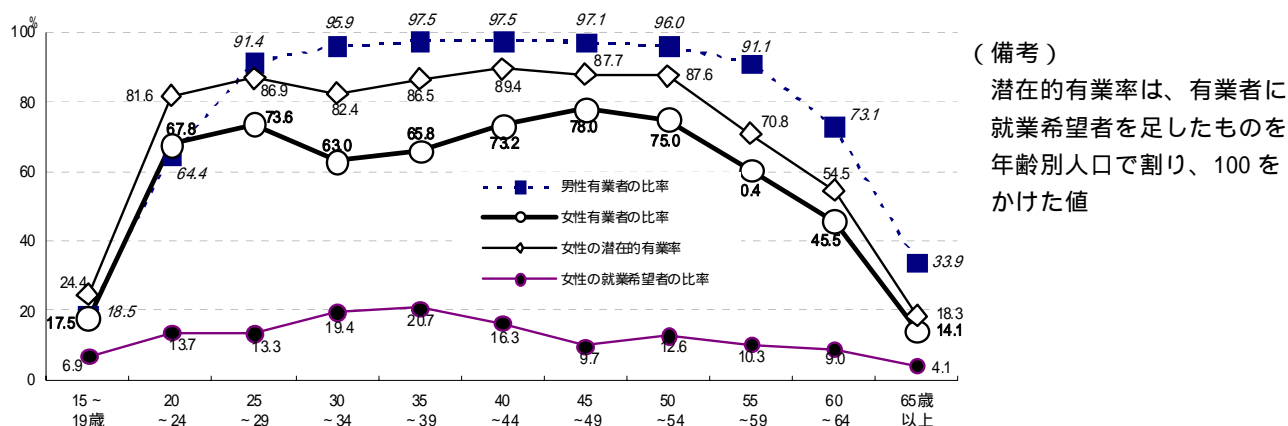
## 2. データで見る「仕事と子育ての両立」の現状

### (1) 女性の働き方

年齢階級別・男女別の有業率をみると、男性の有業率は、25歳以上59歳以下の年齢階級で90%を超えています。

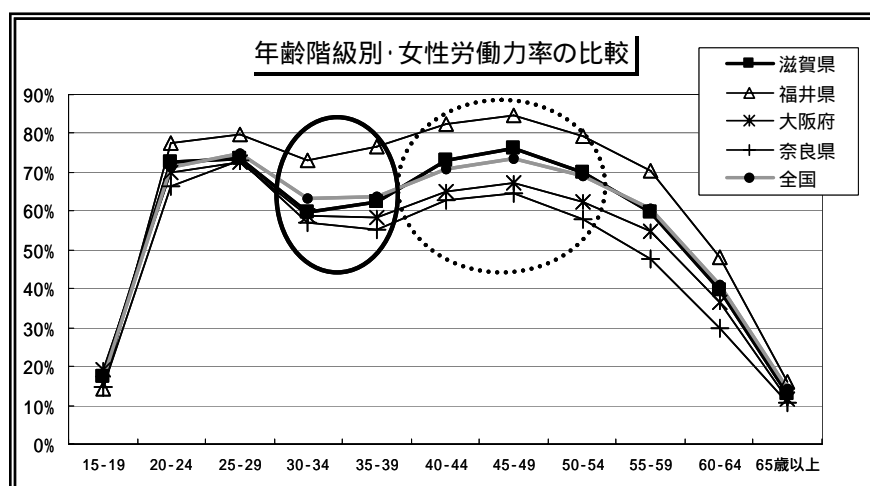
一方、女性の有業率は、24歳以下では男性と同様に推移するものの、25歳以上で男性との格差が顕著になり、結婚、出産、子育て期に低下しM字型になりますが、潜在的有業率を見るとM字のくぼみは小さくなっており、就業希望はあるが実現できていないという状況が読み取れます。

図表1 年齢階級別・男女別有業率（滋賀県）



出典：就業構造基本調査（平成19年・総務省統計局）

図表2



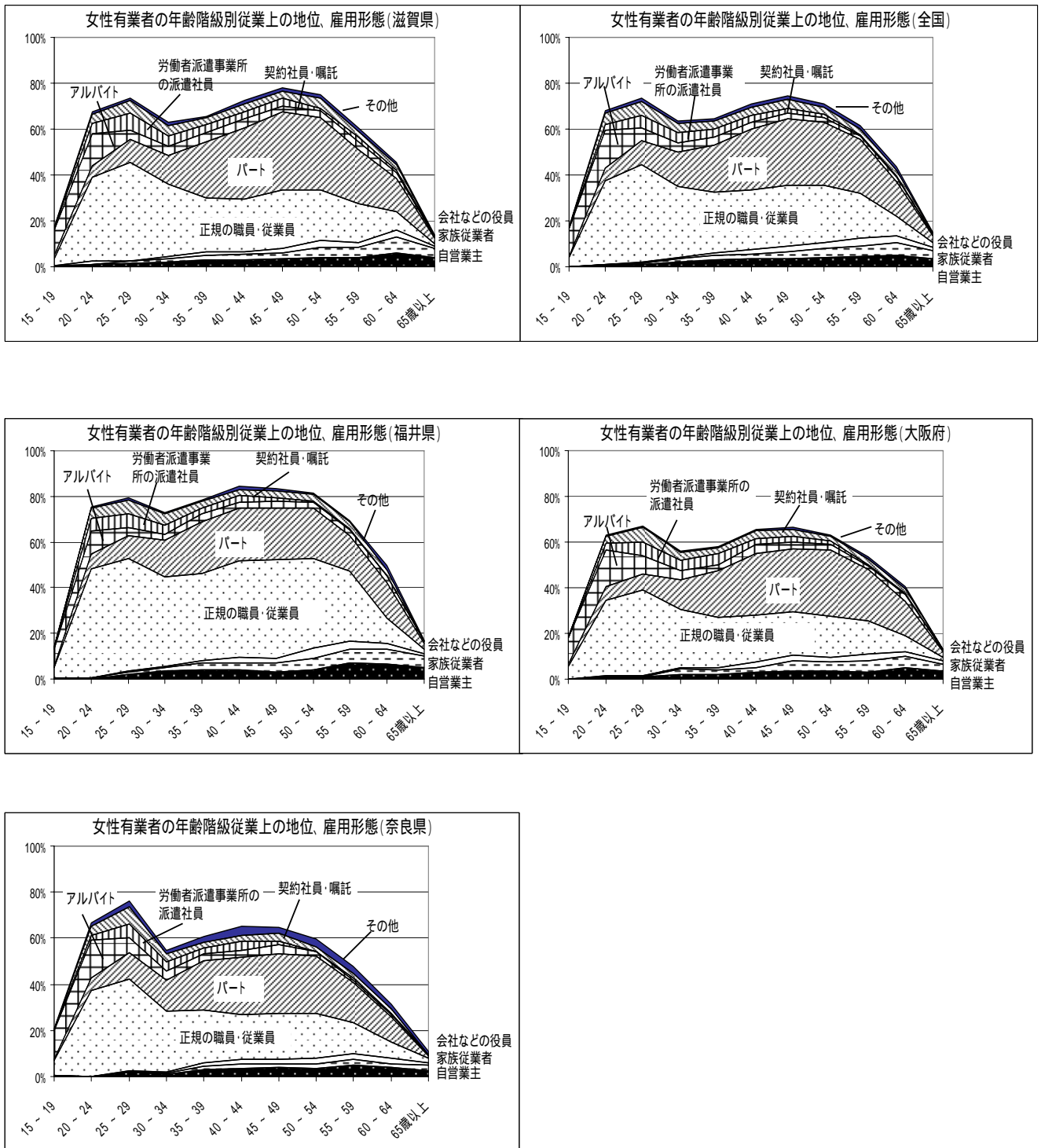
出典：国勢調査（H17・総務省）

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65歳以上
滋賀県	17.5	72.8	73.5	59.6	62.3	72.9	76.2	70.0	59.8	39.5	12.9
福井県	14.4	77.5	79.6	72.9	76.8	82.5	84.6	79.5	70.2	48.3	16.0
大阪府	19.3	70.0	72.7	58.7	58.5	65.2	67.2	62.4	54.8	36.4	11.7
奈良県	14.9	66.5	73.1	56.9	55.2	62.7	64.7	58.0	47.7	30.0	10.7
全国	17.1	71.2	74.9	63.4	63.7	70.7	73.7	69.1	60.4	40.8	14.2

滋賀県の女性の労働力率は40歳代に再び上昇しますが、その雇用形態はパートの割合が高くなっています。

近隣府県では、M字型就労の谷が浅い福井県や40歳代の上昇が少ない奈良県など、滋賀県とは違った特徴がみられます。

図表3



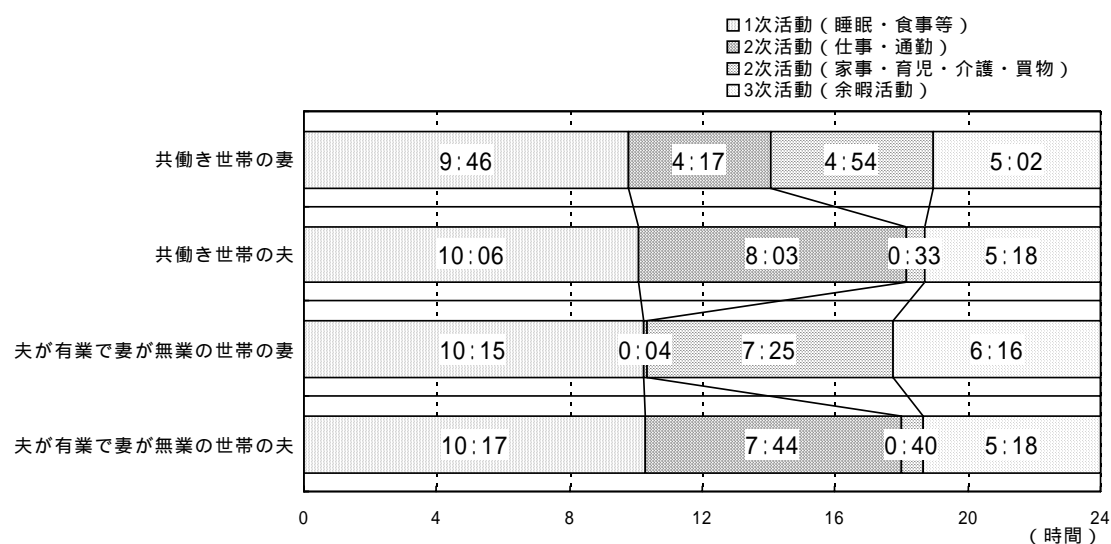
出典：就業構造基本調査（H19・総務省）

## (2) 家庭での生活時間

共働き世帯数は、年々増加しています。

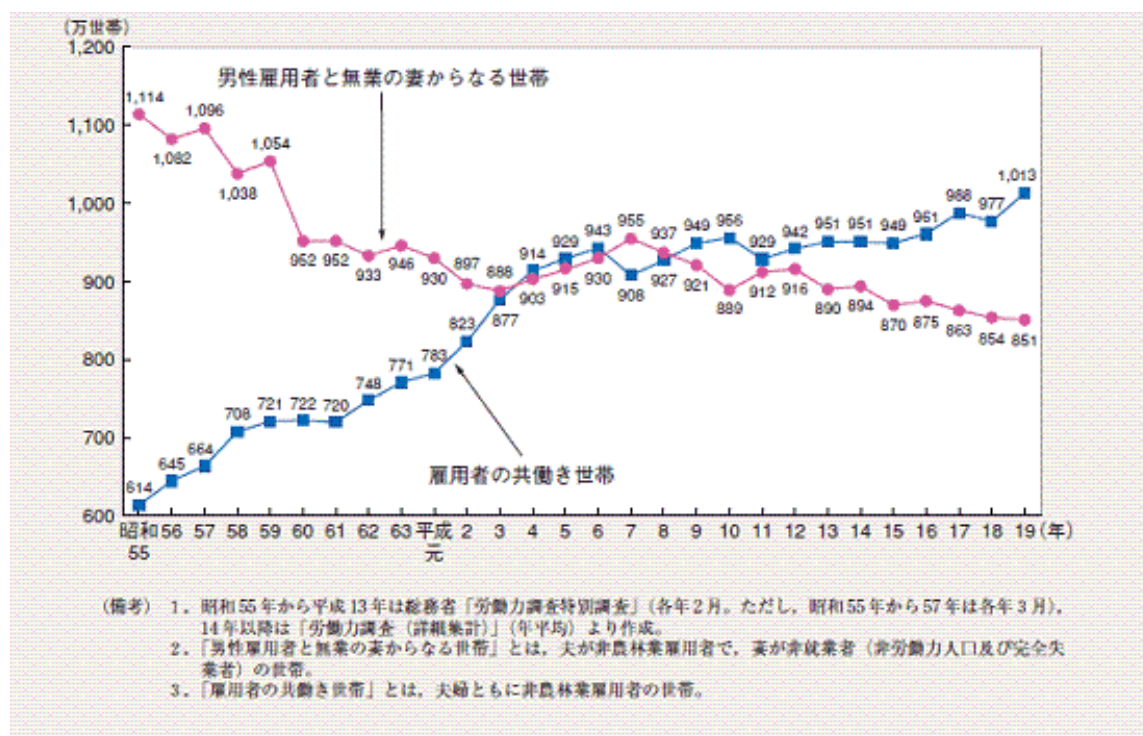
また、共働き世帯においても家事等は妻が行っており、女性に家事、育児負担が大きく偏っています。

図表4 夫婦の生活時間（1日24時間に占める時間数）（滋賀県）



出典：社会生活基本調査（平成18年・総務省）

図表5 共働き世帯数の推移

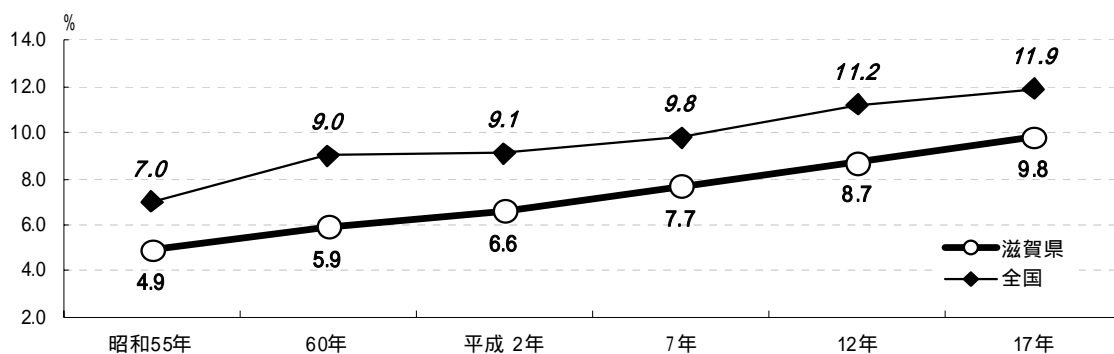


出典：平成22年度版男女共同参画白書（内閣府）

### (3) 企業における男女共同参画

本県における管理的職業に従事する者に占める女性の割合の推移をみると、徐々にではありますが、上昇しつつあります。平成17年国勢調査では9.8%となっており、平成12年から1.1ポイント上昇しましたが、全国的には低い数値となっています。

図表6 管理的職業に従事する者に占める女性の割合（滋賀県・全国）



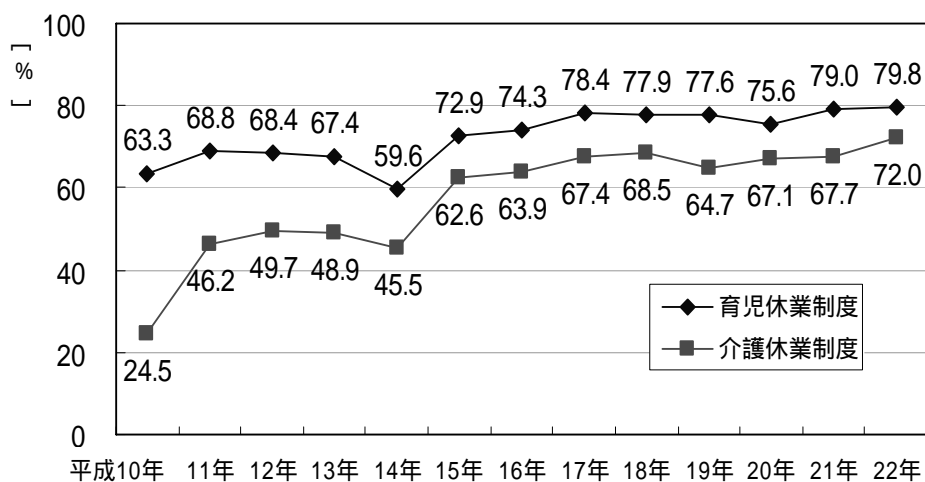
出典：「国勢調査 - 管理的職業に従事する者の割合」（総務省）

本県の事業所における育児休業制度の導入率は、79.8%で平成21年調査より、0.8ポイント上昇しています。

女性の育児休業取得率は、87.4%でほぼ9割近くとなっていますが、男性の育児休業取得率は、1.3%と極めて低い状況です。

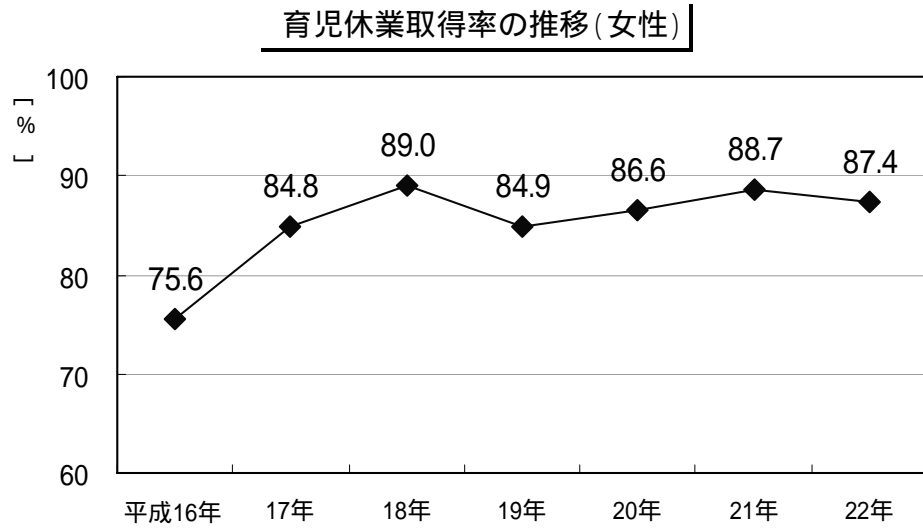
図表7

県内企業において育児、介護休業制度を設けている割合の推移



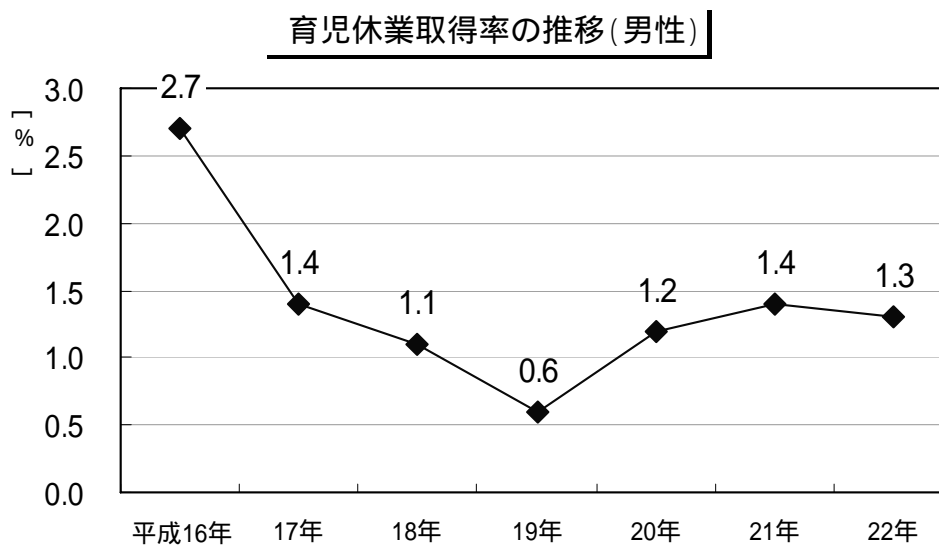
出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

図表 8



出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

図表 9



出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

### 3 . 問題の所在 < 滋賀の女性の継続就労は難しいか >

本県においては、平成17年国勢調査によると30～34歳の女性の労働力率が全国40位で、子育て期の女性がいったん離職する人が多い状況があり、その後再就労する場合には、パートなどの非正規社員、非正規職員に就く割合が高くなっています。

「滋賀県労働環境等実態調査（平成22年度）」結果からは、本県における女性の年齢階級別での就労状況として、就労していない人は25～29歳では19.4%に対し、30～34歳では33.7%と14.3%も多くなっています。また、再就労者においては離職時の職は正規職員・正規社員が69.1%であったものの、再就労後は77.0%が非正規社員・非正規職員となっており、不安定な雇用となっています。

これらを全国と比較してみると、雇用者に占めるパート・アルバイトの割合（H19 就業構造基本調査より）は、44.1%となっており、全国15位で非正規の比率が高い状況といえます。

当然のことながら、不安定な雇用状況は、女性の総年収にも大きく影響し、再就労者の6割近くが103万円未満におさえられており、300万円未満が91.5%となっています。また、女性の管理職員の比率も全国の11.9%に比して、9.8%とまだまだ低く抑えられています。

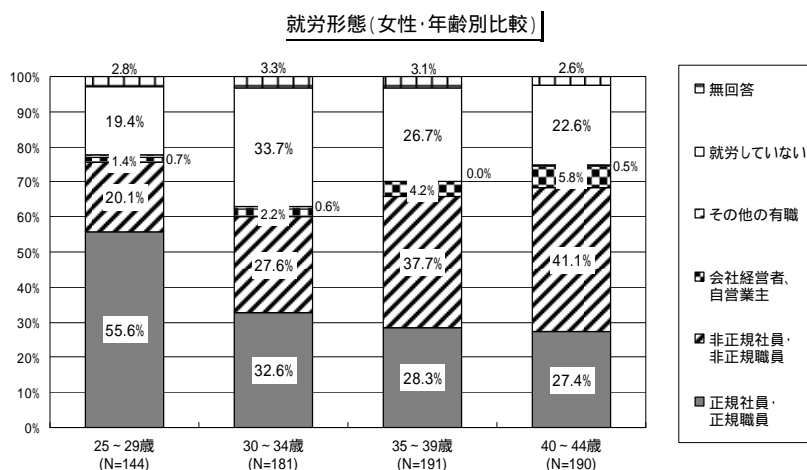
こういった女性の働き方は、女性の経済的自立を阻む大きな壁となっており、これからの人口減少社会において、女性の意欲と能力を生かしきれていない状況は、社会的活力にも影響を与えかねないとも考えられます。

滋賀県は、女性が正規職員として働き続けることが難しいのか、あるいは、女性自身が選択していったん仕事を辞めているか、そういった意識の側面も含め、滋賀の女性の継続就労がなかなか進まない現状にあるという問題について、どこに根本的な要因があるのか、次の項で探っていきたいと考えます。

#### ポイント

#### < 継続就労と再就労ではどこがどう違ってくるのか >

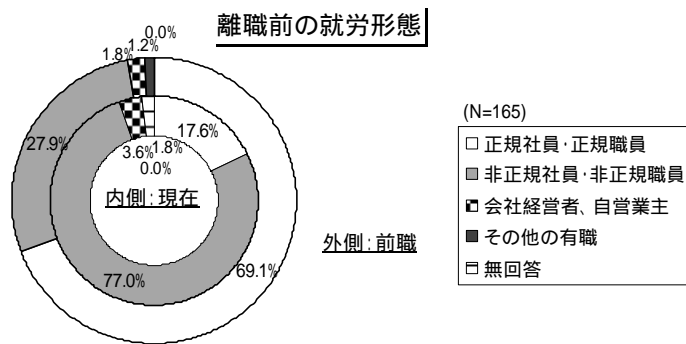
図表 10



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

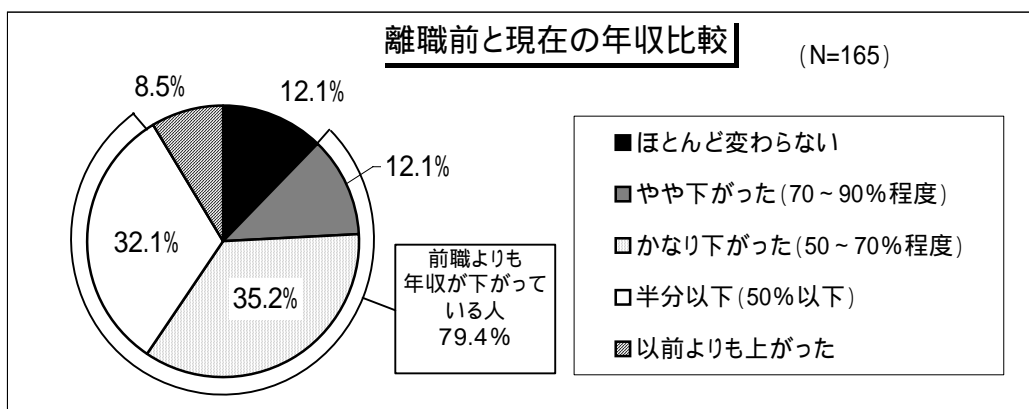


図表 1 1



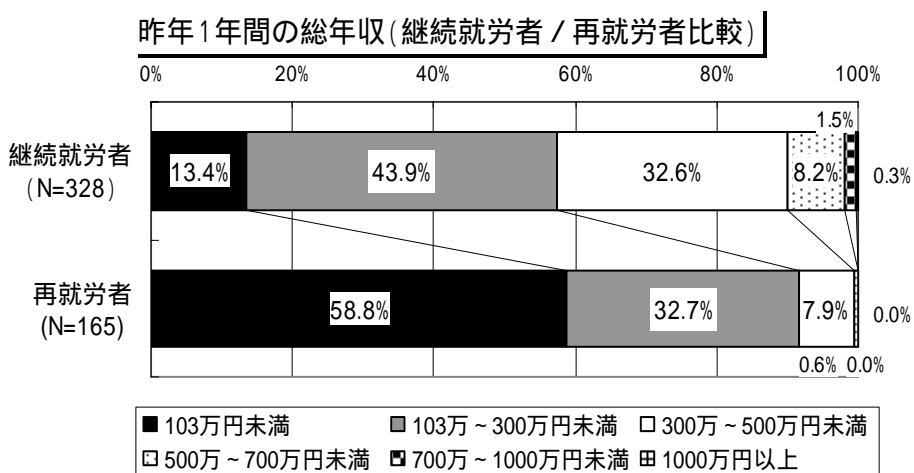
出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

図表 1 2



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

図表 1 3



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

## 4 . 女性の継続就労を阻む要因を探る！

---

### (1) 男性の意識、長時間労働が、女性の働き方を左右する。

男性の労働時間別に夫婦間での家事等の分担状況をみると、週60時間以上働く長時間労働の男性の場合、「ほとんど妻」が7割弱(68.6%)を占めています。

特に、滋賀県の場合は、25~44歳の男性で週60時間以上働く人が、20.5%を占めており、同年代の男性の全国平均より、2.5ポイント高くなっています。男性の長時間労働は、女性の家事育児負担を増大させ、そのため女性がいったん仕事を離職せざるを得ない状況をつくっているとも言えます。

また、女性の働き方の理想を「継続就労」と考えている男性の家庭では、夫や祖父母など周囲と家事等を分担する傾向がみられ、反対に「いったん離職・再就労」および「離職」「仕事をもたない」を理想とする男性の家庭において「ほとんど妻」の割合が過半数を超えている状況がみられます。

また、「継続就労」を女性の働き方の理想とする男性の妻の多くは就労しているなど、夫婦間における男性の意識や考え方が女性の働き方に影響を及ぼすことが推察される結果となっています。

それとともに、女性の働き方に対する男性自身の意識だけではなく、男性が家庭で家事・育児参画をしたり、育児休業を取得したりしようとする場合、ヒアリング結果からはまだまだ社会的な理解が十分ではない状況が伺えます。しかしながら、男性の方が女性より男性の育休取得に対する考え方は肯定的であり、かえって女性の方が家庭での役割を固定している面もあるように推察されます。

こういったことから、性別役割分担意識の払拭に向けた啓発や広報、男性が抵抗なく家事や育児に参画できるような社会的な風土づくりと男性への啓発が望まれているところです。

### 施策の方向性

男性への戦略的啓発の強化

男性の家事育児参画への実践的啓発の推進

職場における男性の家事育児参画への理解促進

## (2) 就労環境や職場風土が、女性の働き方を左右する。

県内における育児休業制度を設けている企業の割合は約8割(79.8%)、また、育児休業取得率は女性で9割近く(87.4%)となっています。

しかしながら、調査の結果からは理想と現実の乖離が最もあるのは「制度を利用しやすい雰囲気があること」となっており、育児休業が取得できる制度の整備はもちろん、実際に取得しやすい職場環境にあるかどうか、また出産育児を社内で歓迎してもらえる雰囲気かどうかなど、職場の理解がハードルになっていると推察されます。

それとともに、企業のトップが「女性の力を活かす」ことをどうとらえているかにより、女性が長く働ける職場かどうか、継続就労へ大きく影響してくると思われれます。

企業のトップの意識を変えると同時に、企業における女性のポジティブ・アクションの推進が、働き続けたいと思う女性の力を積極的に活かしていき、女性の仕事への自信と働き続けることへの将来展望につながっていくと考えます。

そこで、企業においては、女性の力を活用することの意義をしっかりと理解し、女性が働き続けることのできる制度(育児休業制度、短時間勤務制度、子どもの看護休暇、学校等行事休暇等)の整備とともに、育児休業が取得しやすく、職場復帰後も仕事と子育ての両立が可能となる職場環境づくりが必要となっています。また、出産時にいったん離職しても、再雇用が可能となる制度の設置も望まれます。

男性の育児休業取得率は、1.3%と極めて低い状況となっています。昨今話題となっている「イクメン」ムーブメントにあるように、男性が主体的に家事育児に参画し、子育てを楽しもうという機運が高まっています。男性の働き方を見直すことで、家庭や地域で過ごす時間が増え、母親に偏っていた家事や育児の負担やストレスも軽減され、子どもたちの安心と笑顔にもつながっていくものと考えます。

育休取得が可能になり、様々な育児のための制度の利用がしやすくなる働きやすい職場づくり、ワーク・ライフ・バランスのとれた企業経営を進め、多様な人材を活かすことが、生産性を高め、競争力を強めることにつながることを企業自身がしっかりと自覚することが大切です。

## 施策の方向性

### 両立支援のための制度の整備・充実

育児休業制度の整備、育休復帰後の両立支援の制度が労働者の希望にあった制度となっている。

### 両立について、職場における理解浸透

女性がいきいきと活躍できる、企業におけるポジティブ・アクションの推進

### (3) 地域の生活環境や育児環境が、女性の働き方を左右する。

女性の仕事と子育てを両立していくためには、やはり、子どもを安心して預けられる保育環境が身近にあることが重要となってきます。子どもが安心して安全な場所で、心豊かに育まれる環境ができていないと、親自身も安心して仕事に従事することができません。ヒアリング調査でも、子どもが病気になった時の受け入れ体制に対する不安の声などが寄せられています。

調査結果からは、県内出身で、自分の親や配偶者の親に子どもを預けられる場合に継続就労の割合が高くなっていますが、子育て支援を得やすい環境にある人が継続して正規社員として勤務しているものとみられます。実際に子育て中には、様々な事情により緊急の託児や子どもの世話をお願いすることも必要になってくることから、保育所や家庭的保育事業（保育ママ）、放課後児童クラブの充実のみならず、親や夫以外の保育をお願いできる人や機関（NPO、ファミリーサポートセンター、シルバー人材センター等）などとのネットワークが重要になってきます。

また、公営ではなかなか行き届かない保育サービスの提供や子どもたちの居場所の提供、子育て中の父親や母親への情報提供などのNPO団体等の活動を、地元の企業や商店街、自治会などと結びつけ、地域としての新たな両立支援モデルをつくりあげていくことも望まれています。

## 施策の方向性

子育てを支えるネットワークづくり

保育等子育て支援に関する情報の一元的な発信

企業、NPO・地域団体等を核とした両立支援のモデルづくり



#### (4) 女性自身の就労に対する考え方が、女性の働き方を左右する。

女性がいったん離職して再就労した場合、離職前の就労形態をみると約7割が正規社員や職員であったものが、再就労後は8割近くがパートや非正規社員、派遣などの職種になっています。また、再就労後年収が下がった人は8割弱という状況にあります。

20歳代の女性では「再び就労(パートタイム)」を理想とする考え方がもっとも多く、子育てや趣味の時間を優先したい傾向が強い状況にあります。いったん仕事をてばなすことに対する将来の様々なリスクを考えると、自分自身がどのようなライフスタイルを描いていくか、自分の人生をプロデュースする力をもつことが必要になってきます。

また、女性が人生のプランを考える場合、結婚や出産といったライフイベントなしには描きにくい状況があります。女性の求める働き方は多様化しており、経済力や働きがい求めて継続就労を希望する層もいれば、子育てを重視して子育てと両立可能な短時間の働き方を求めている層、経済的な理由から再就労をめざす層等がみられます。20歳代で固定的な性別役割分担意識を持つ人の割合が増えつつあるなか、子どもの頃から、「女性だから、男性だから」ということにとらわれずに、自分の将来の夢や職業意識もてるようなキャリア教育を進めていく必要があります。

継続就労したくても、両立に自信が持てなかったり、キャリアを積んでいくことに不安を感じることもあることから、将来の自分の姿がイメージできるような仕事と子育てを両立している女性やキャリアアップしている女性などのロールモデルを示すなど、不安を解消するような取組が期待されるところです。

### 施策の方向性

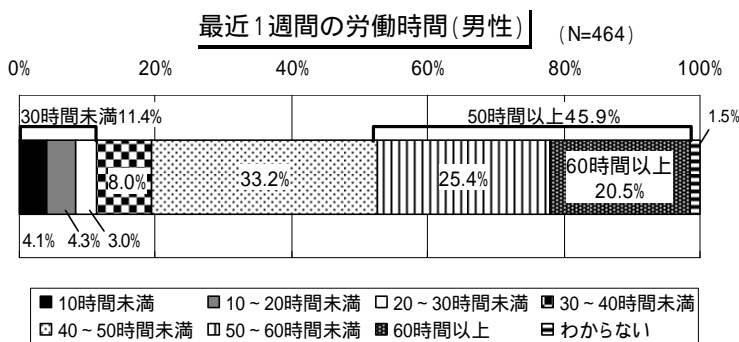
固定的性別役割分担意識の解消とキャリア教育の充実  
仕事と子育ての両立に関するポジティブ・キャンペーンの展開  
女性の就労を総合的に支援していくしくみづくり  
女性の求める働き方と企業の女性労働力活用ニーズのマッチング

1 家庭内での家事・育児分担について

男性の長時間労働の問題

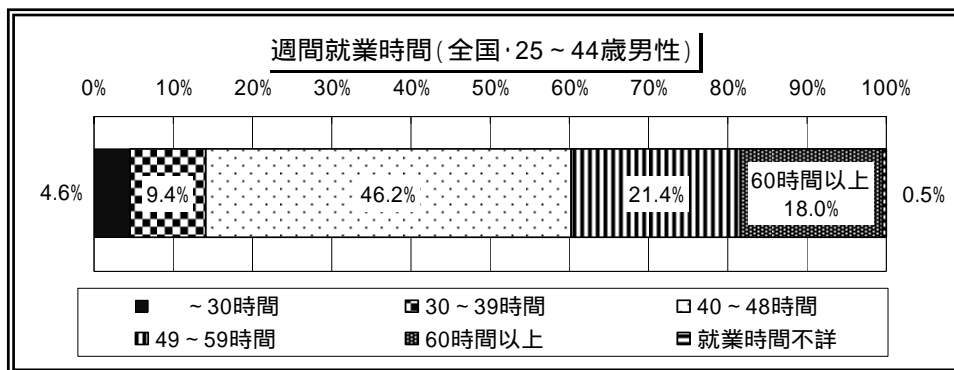
・就労している男性の2割強(20.5%)が「60時間以上」となっている。これは、労働力調査(H22総務省)における全国平均(18.0%)よりも2.5ポイント高い数値である。

図表 1 4



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

図表 1 5

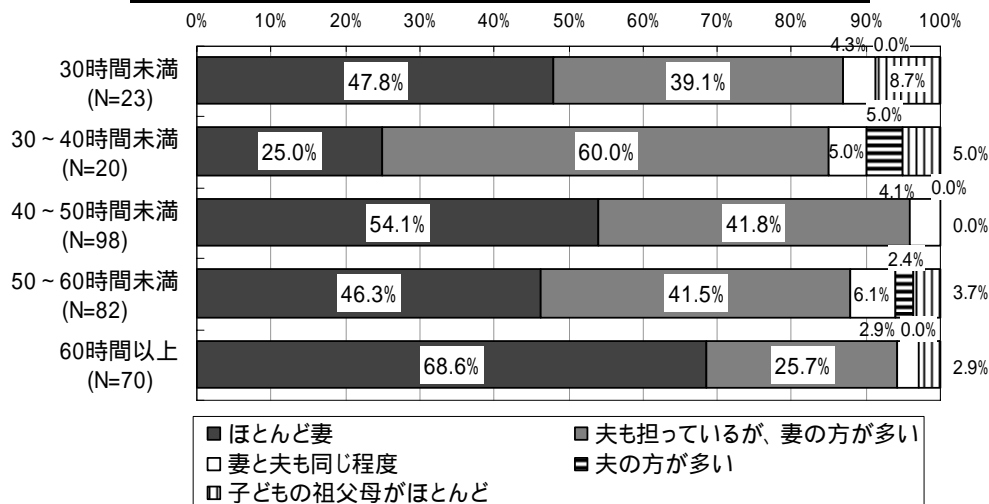


出典：労働力調査(H22・総務省)

・週60時間以上の人は「ほとんど妻」が7割弱(68.6%)を占めており、妻の家事等負担が大きくなっている。

図表 1 6

夫婦間での家事等の分担状況(男性・1週間の労働時間別比較)

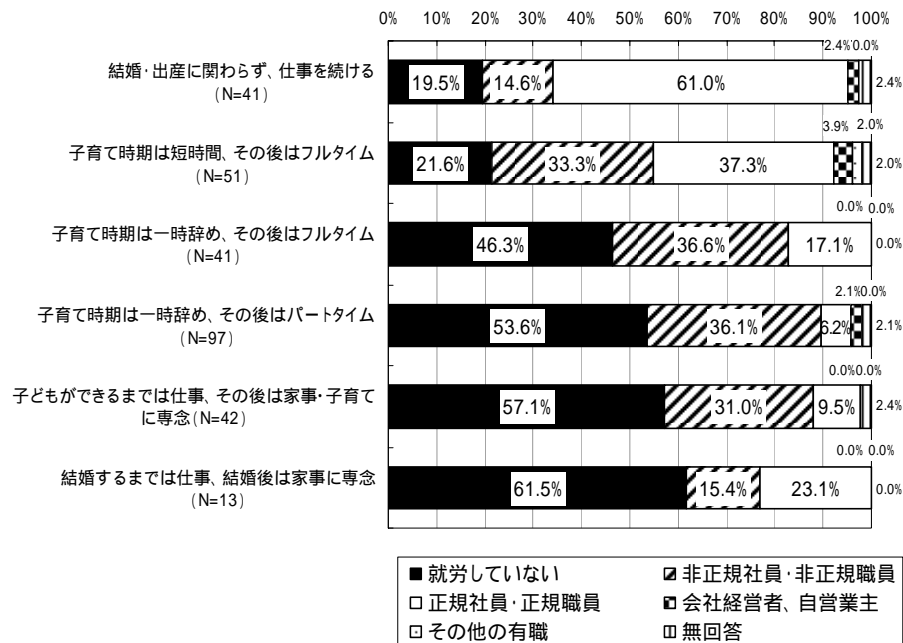


出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

## 女性の働き方に影響を及ぼす男性の意識と家事負担

- ・女性が「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」ことを理想とする男性の配偶者では、61.0%が正規社員・正規職員で勤務している。一方、女性が「結婚するまでは仕事、その後は家事に専念」することを理想とする男性の配偶者では、61.5%が就労していない。

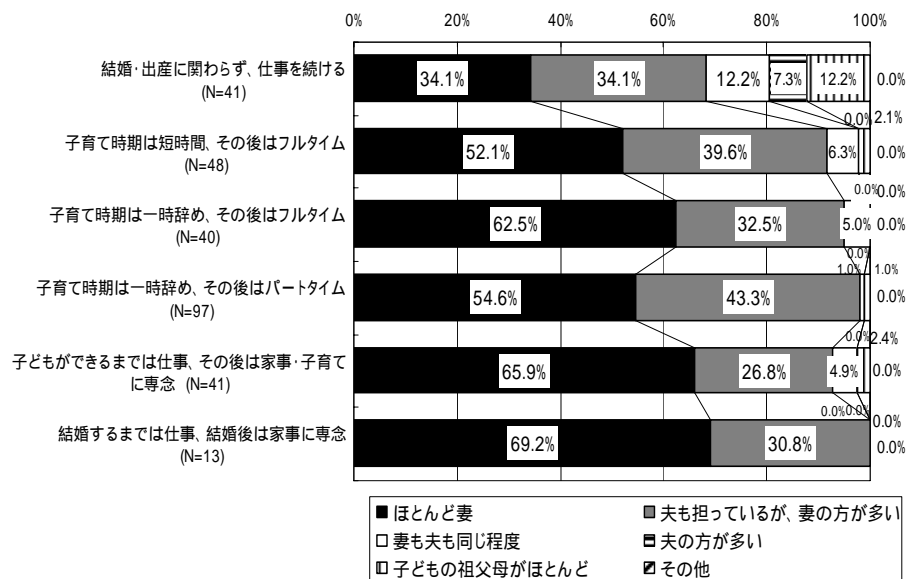
図表 1 7 配偶者の就労形態(既婚男性・理想の女性の働き方別比較)



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・女性が「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」ことを理想とする男性の家事負担は「ほとんど妻」が 34.1%に対して、「結婚するまでは仕事、結婚後は家事に専念」を理想とする男性では「ほとんど妻」が 69.2%と、35.1ポイントの差がみられる。

図表 1 8 夫婦間での家事等の分担状況(既婚男性・理想の女性の働き方別比較)

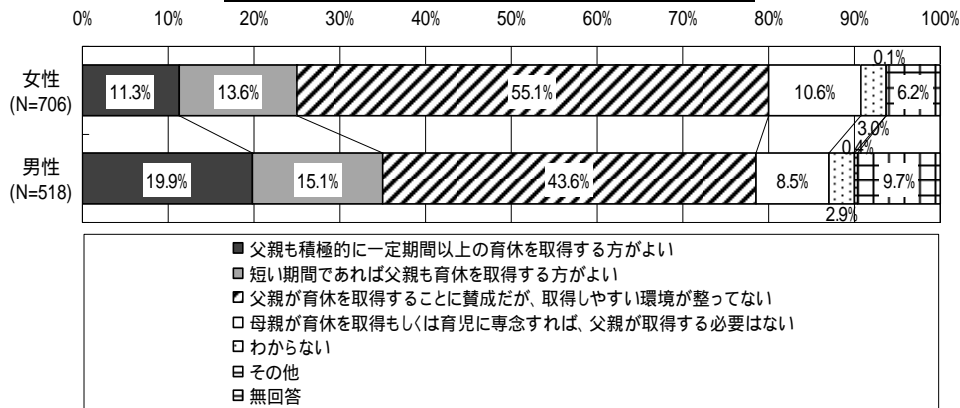


出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

## 男性の育児休業取得についての考え方

- ・男性の方が「父親も積極的に一定期間以上の育休を取得する方がよい」「短い期間であれば父親も育休を取得する方がよい」が多いのをはじめ、全体的に女性よりも男性の方が、男性の育休取得を肯定する傾向がみられた。

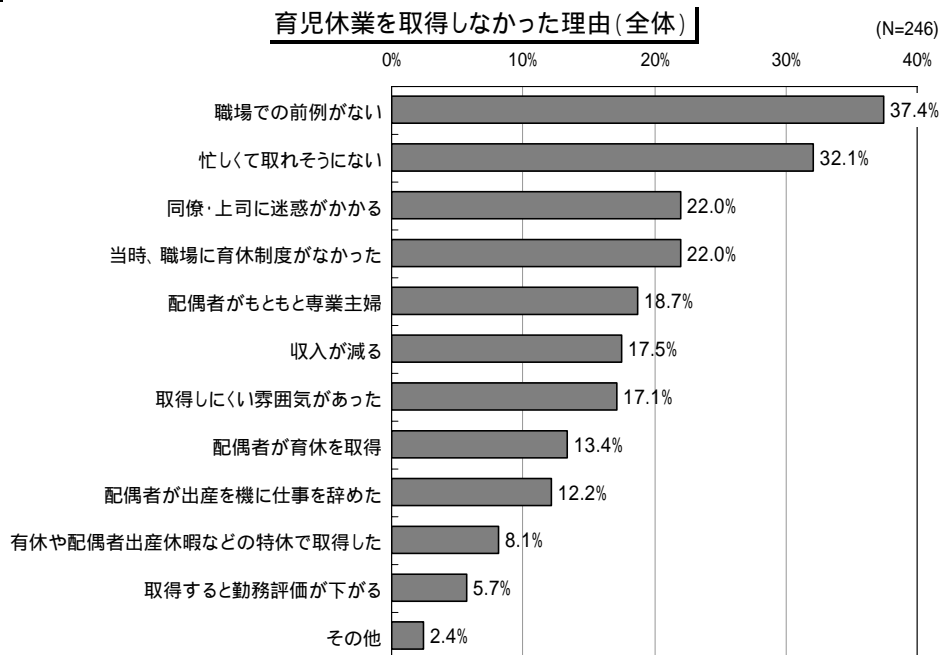
図表 1 9 父親の育児休業取得に対する考え方(男女比較)



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・「職場での前例がない」「忙しくて取れそうにない」「同僚・上司に迷惑がかかる」「当時、職場に育休制度がなかった」という職場の事情や雰囲気に関する項目や、「配偶者がもともと家事専業」など配偶者が育児を行うことを理由に、育児休業を取得しなかったと回答する人が多い。

図表 2 0



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)



## 2 働きやすい職場環境について

### 育児休業の取得状況

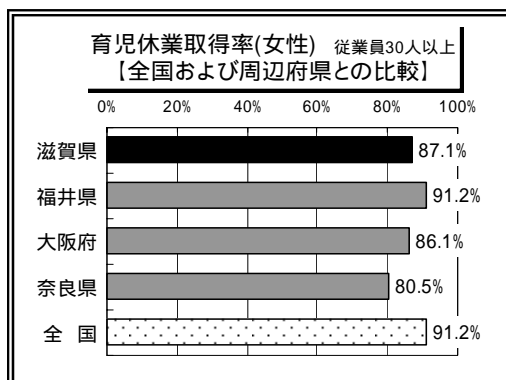
- ・過去2年間における育児休業取得状況については、女性が87.4%を占める一方で、男性は1.3%に止まる。

図表 2 1

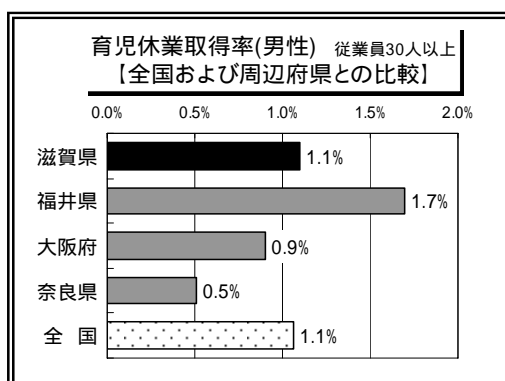
育児休業取得状況	出産した人の数 (もしくは配偶者が出産)	育児休業取得者合計	育児休業取得率
女性	533人	466人	87.4%
男性	895人	12人	1.3%

- ・従業員数30人以上で全国比較すると、女性は4.1ポイント低く、男性は同じ割合であった。

図表 2 2



図表 2 3

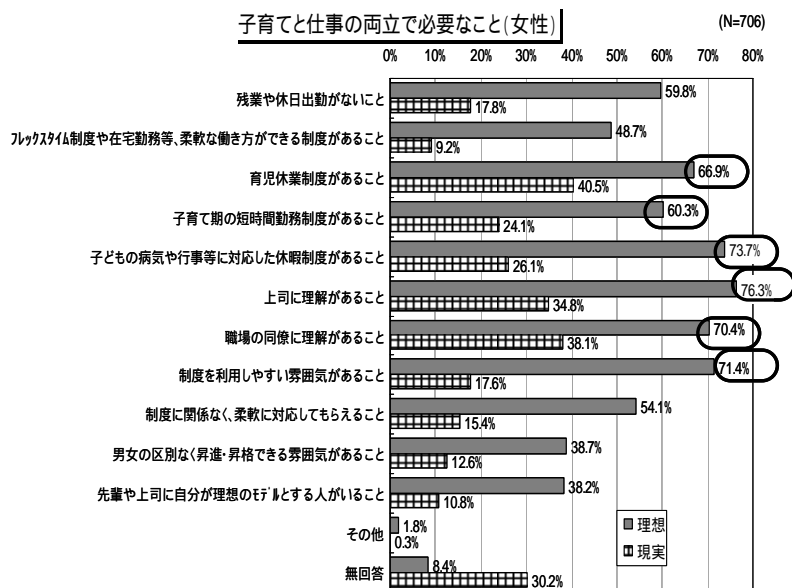


出典：滋賀県「労働環境等実態調査【企業向け】」(H23.2・労政能力開発課)  
 全国「雇用均等基本調査」(H21年度・厚生労働省)  
 福井県「福井県勤労者就業環境基礎調査」(H21年度)  
 大阪府「大阪府労働関係調査」(H20年)  
 奈良県「職場環境調査」(H20年)

## 就労環境の理想と現実について

- ・「上司に理解があること」(76.3%)、「子どもの病気や行事等に対応した休暇制度があること」(73.7%)、「制度を利用しやすい雰囲気があること」(71.4%)、「職場の同僚に理解があること」(70.4%)の4項目が7割を超えて挙げられ、職場での理解と制度の双方が、両立のためには必要とされている。
- ・全体的に、理想よりも現実の方が回答の割合が相当に低く、理想が7割を超えて挙げられた項目のうち、「制度を利用しやすい雰囲気がある」、「子どもの病気や行事等に対応した休暇制度がある」、「上司に理解がある」の3項目は、理想と現実の間に40ポイント以上の大きな乖離がある。

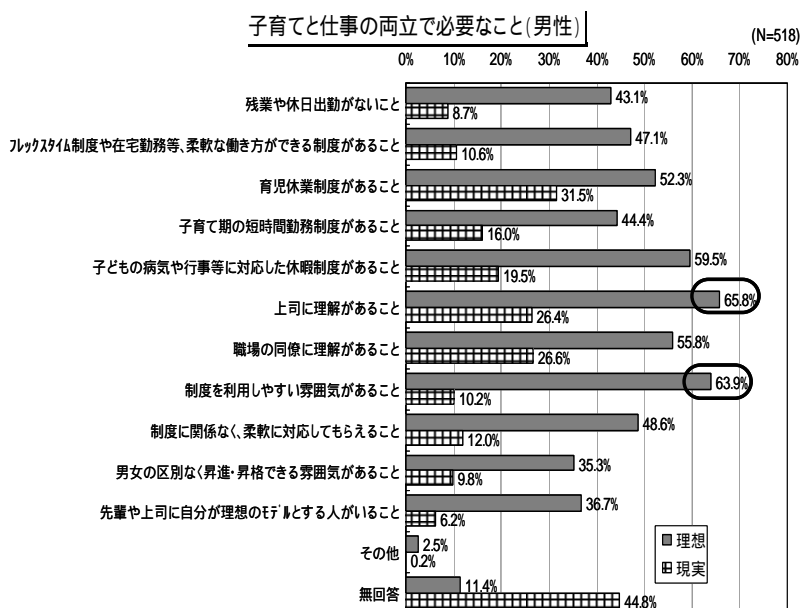
図表 2 4



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・「上司に理解があること」(65.8%)、「制度を利用しやすい雰囲気があること」(63.9%)が上位に挙げられ、制度はもちろんであるが男女に関わらず職場の理解を求める内容についてニーズが高い。

図表 2 5

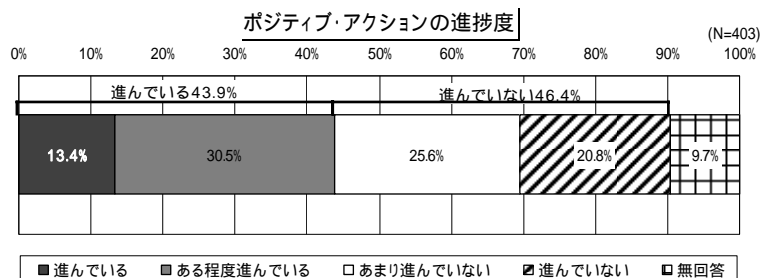


出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

## 企業におけるポジティブ・アクションの推進

- ・「進んでいる」「ある程度進んでいる」と考える事業所は合わせて43.9%である。一方、ポジティブ・アクションが「進んでいない」「あまり進んでいない」と考える事業所は合わせて46.4%と、進んでいると考える企業の方が少ない。

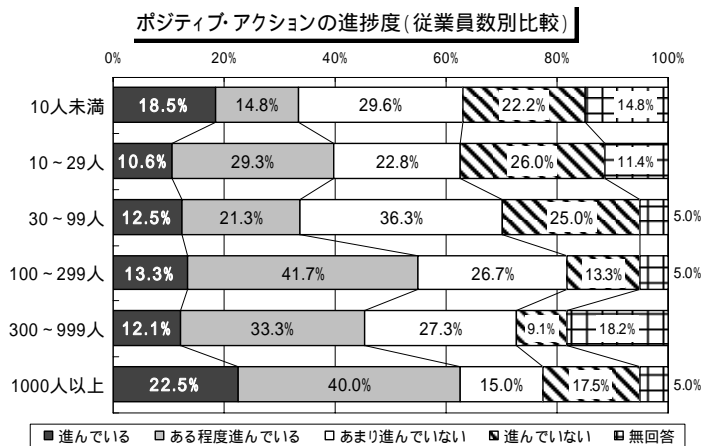
図表 2 6



出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・99人以下の事業所では「進んでいない」という回答の方が「進んでいる」という回答よりも多くなっている一方、100人以上になると、「進んでいる」という回答の方が多くなっている。中でも、1000人以上の事業所では62.5%が「進んでいる」と回答しており特に多い。

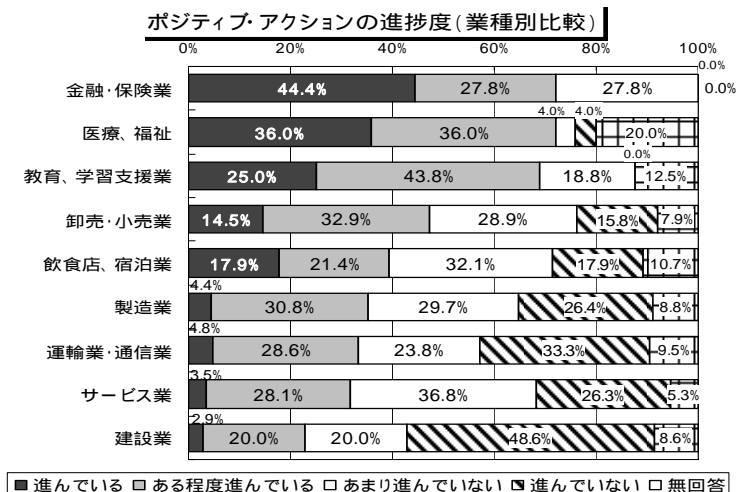
図表 2 7



出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・「金融・保険業」では「進んでいる」だけでも44.4%、「医療・福祉」では同36.0%、「教育、学習支援業」が同25.0%と、女性従業員の多い業種では、取組が進んでいると考える企業の割合が高い。

図表 2 8

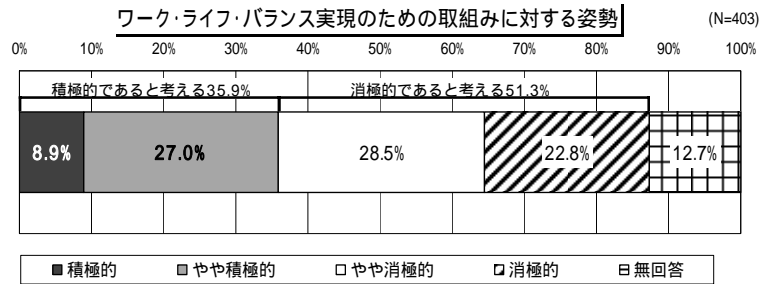


出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

## ワーク・ライフ・バランス実現のための取組

- ・ワーク・ライフ・バランス実現のための取組が積極的であると考える企業（35.9%）よりも、消極的であると考える企業（51.3%）の方が多くなっている。

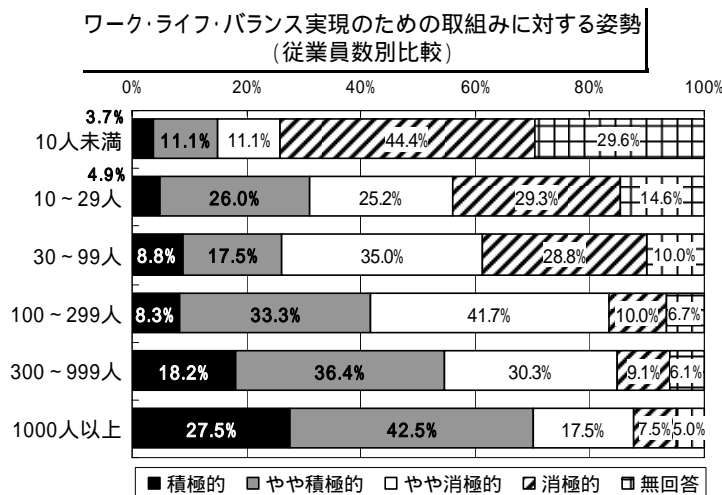
図表 2 9



出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・従業員数が多いほど積極的な姿勢の企業が多く、従業員別では 1000 人以上の企業で「積極的」「やや積極的」を合わせて 70.0%に及び、300 人～999 人の企業でも 54.6%と多い。

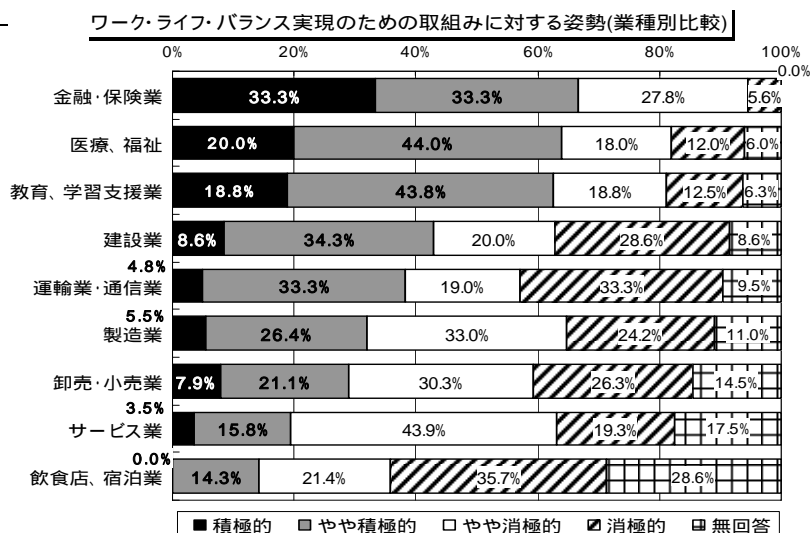
図表 3 0



出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・女性従業員の多い「医療、福祉」「金融・保険業」「教育、学習支援業」では、取組に積極的であると考える企業の割合がいずれも過半数を超える。

図表 3 1

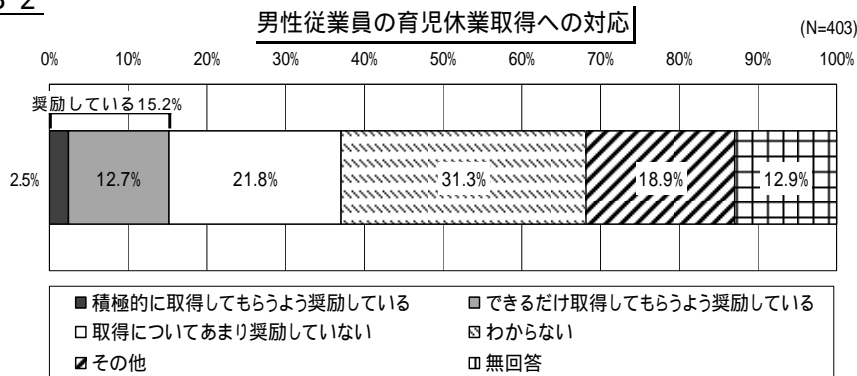


出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

## 男性の育休取得への企業の対応

- ・ 男性従業員の育児休業取得への対応について、「わからない」と回答する企業が3割強（31.3%）を占めており最も多い。また「取得についてあまり奨励していない」も2割強（21.8%）を占める一方で、奨励している企業は15.2%に止まり、企業における対応があまり進んでいないことが推測される

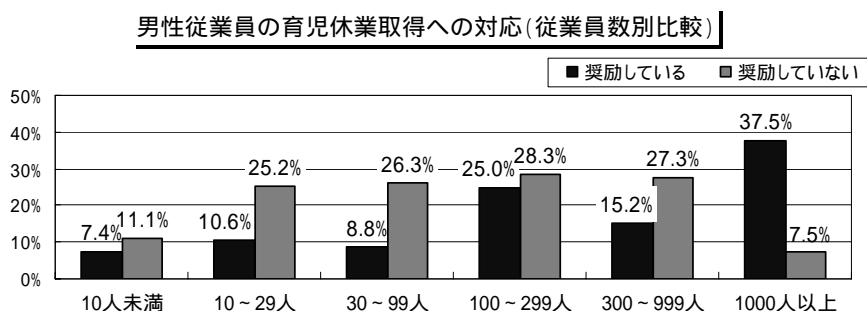
図表 3 2



出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・ 1000人以上で取得を奨励している企業が37.5%と最も多い。

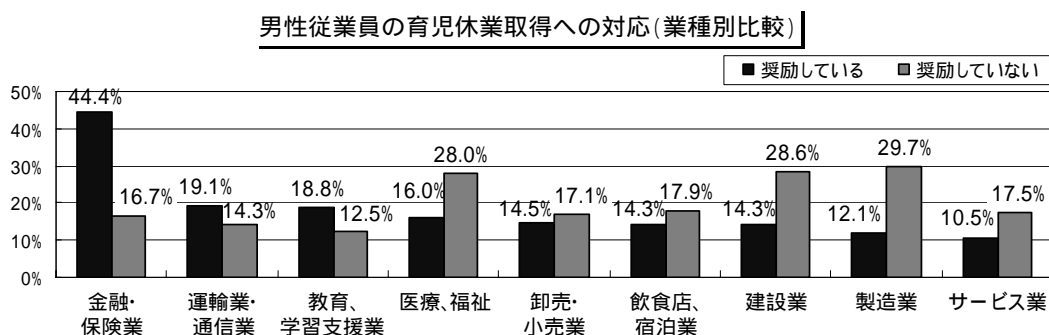
図表 3 3



出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・ 「金融・保険業」において取得を奨励している企業が44.4%と多い一方で、「製造業」「建設業」「医療・福祉」では取得についてあまり奨励していない企業が3割程度を占めており、奨励している企業の割合を大幅に超えている。

図表 3 4



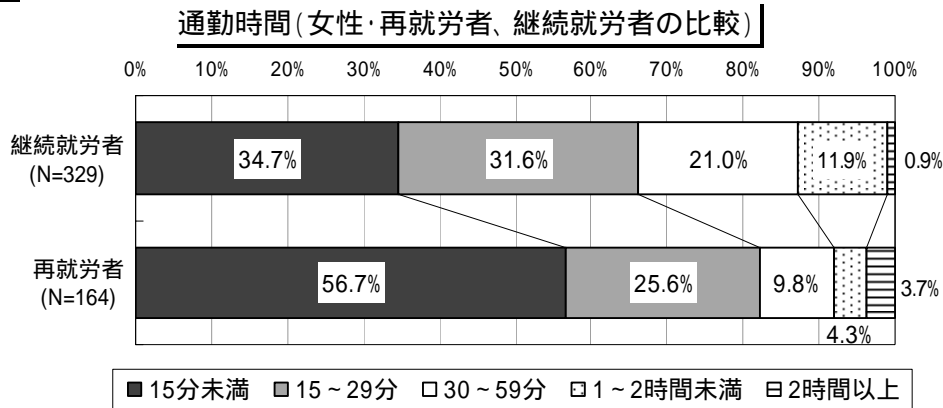
出典：労働環境等実態調査【企業向け】(H23.2・労政能力開発課)

### 3 安心して子どもを育てられる生活環境について

#### 仕事を継続するための環境

- ・再就労者の56.7%が15分未満となっている。

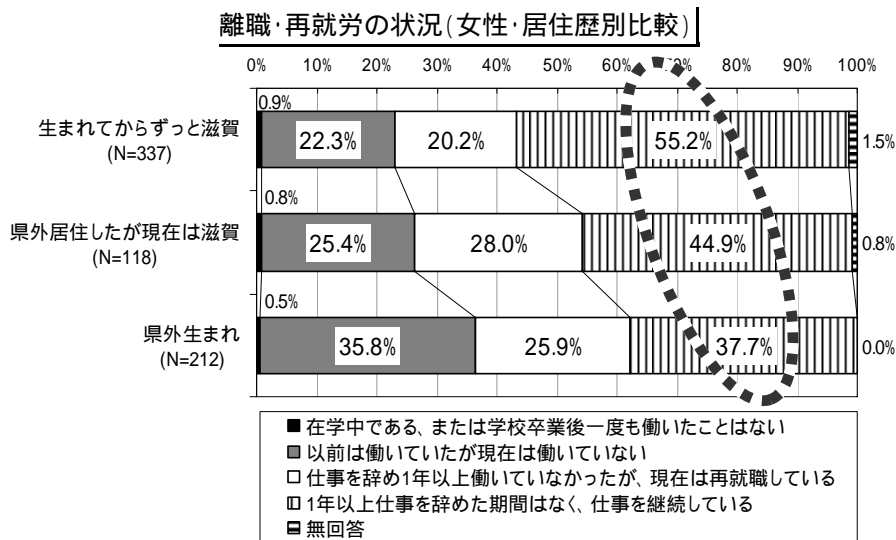
図表3 5



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・「生まれてからずっと滋賀」では継続就労が55.2%に対し、「県外生まれ」では継続就労が37.7%と17.5ポイントの違いがみられる。

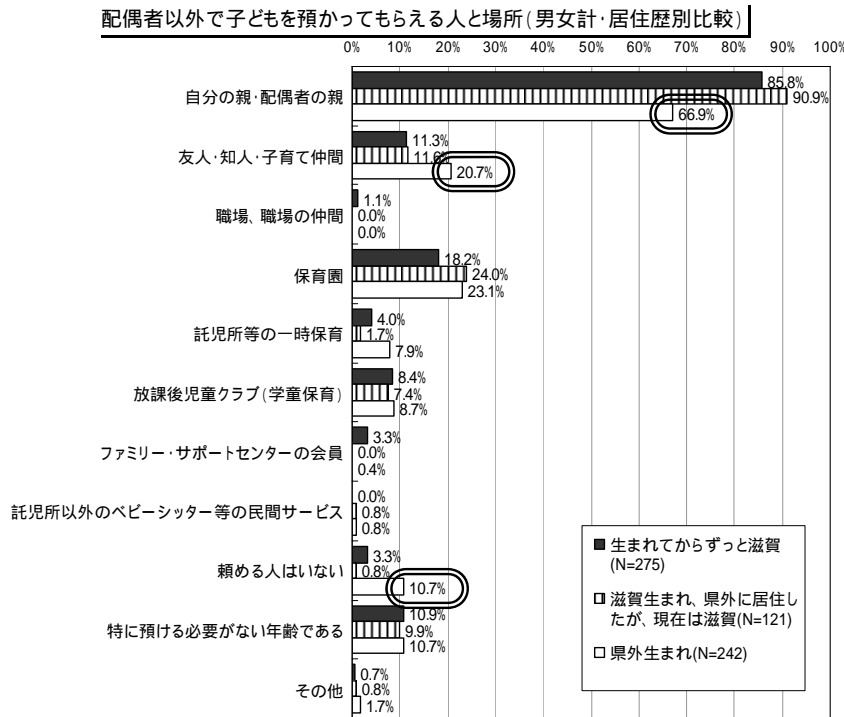
図表3 6



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・親に預かってもらえる人が、「生まれてからずっと滋賀」（85.8%）、「県外居住したが現在は滋賀」（90.9%）に比べて、「県外生まれ」では66.9%と少ない。

図表 3 7

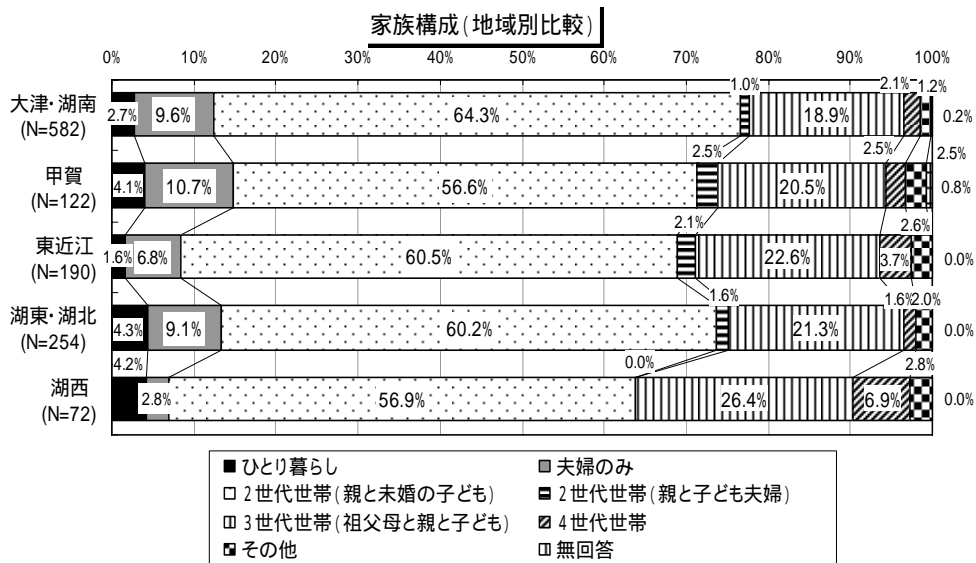


出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

### 滋賀県内における地域別の状況

- ・湖西地域（高島市）では、3世代・4世代の世帯が占める割合が33.3%を占めるが、大津・湖南地域では21.0%と12.3ポイントの差がみられる。

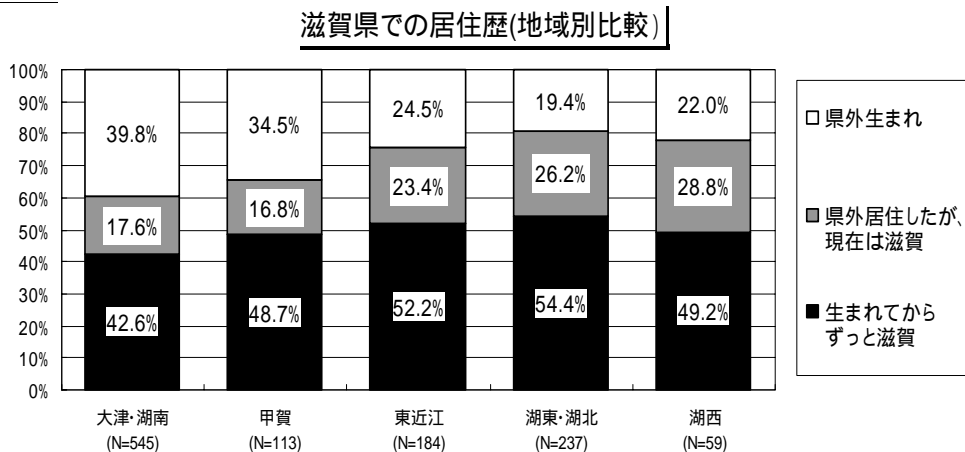
図表 3 8



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・ 大津・湖南地域における「県外生まれ」が約4割（39.8%）であるのに対して、湖東・湖北地域では19.4%、湖西地域では22.0%と低い。

図表 3 9



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・ 大津市と高島市ではM字カーブに大きな差がある。特に子育て期の女性の就業率では、大津市の59.7%に対し、高島市では71.3%と11.6%の開きがある。ただし、他の地域では都市部と近郊区が入り交じっているところもあることから、大きな差がみられなかったと考えられる。

図表 4 0

【就業率の比較】

	大津市 < 都市部例 >	高島市 < 近郊区例 >	県平均
年齢別女性就業率 (M字型カーブ) * 細線は県平均を示す			
「第1ピーク」から「底」への低下率	23.4%	7.3%	17.8
女性就業率 (25~44歳)	59.7%	71.3%	63.5

出典：統計課資料 (H17・国勢調査)

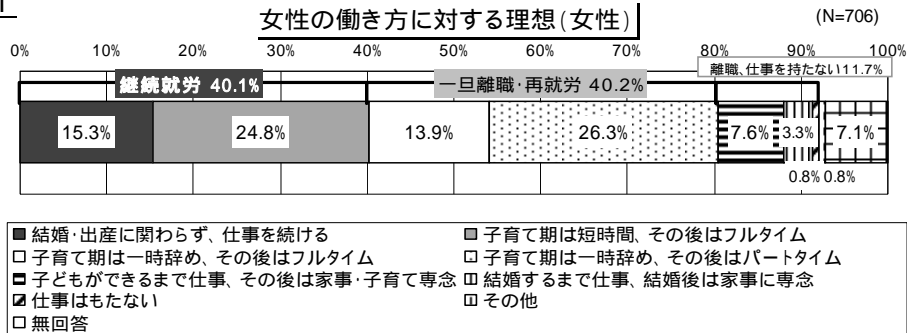


## 4 女性自身の働きたいという思いについて

### 女性の働き方に対する理想

- ・子育て時期も離職することなく継続就労するのが良いと考える人（40.1%）と、子育て時期は一旦離職し、その後就労するのが良いと考える人（40.2%）が、ほぼ同じ割合となっている。

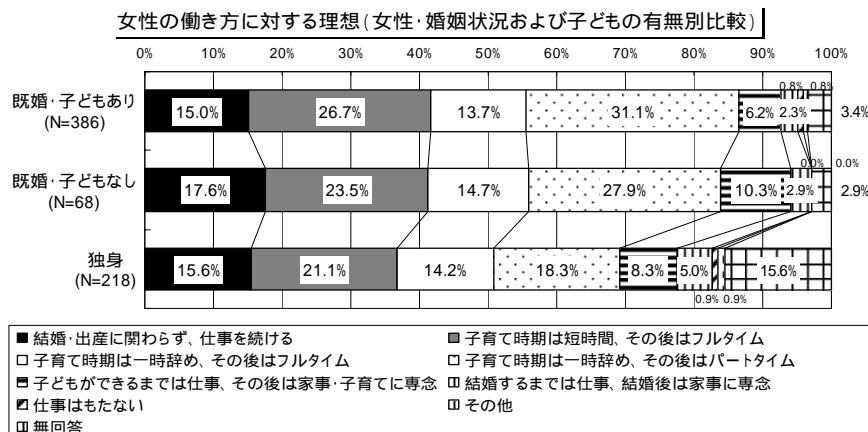
図表 4 1



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・子育て期の短時間勤務を理想とする回答を含めて「継続就労」を理想とする回答は、「独身」(36.7%)よりも、「既婚・子どもあり」(41.7%)、「既婚・子どもなし」(41.1%)の方が多。

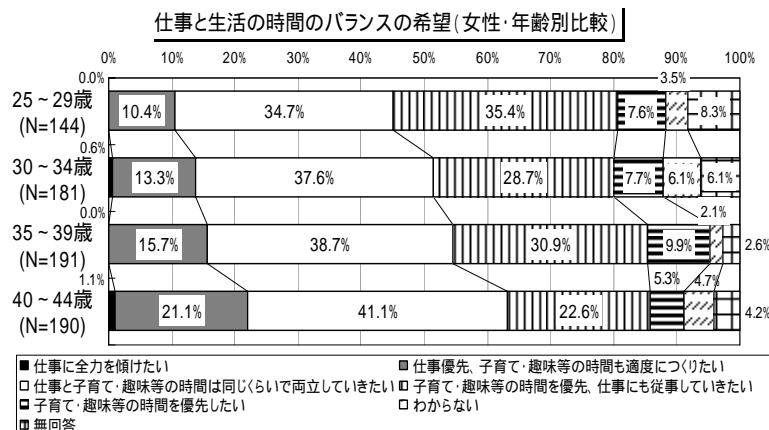
図表 4 2



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・25～29歳では、仕事を優先または両立したいとする層は半数以下となっており、仕事よりも子育て・趣味等の時間をより優先したいとの回答が多い。

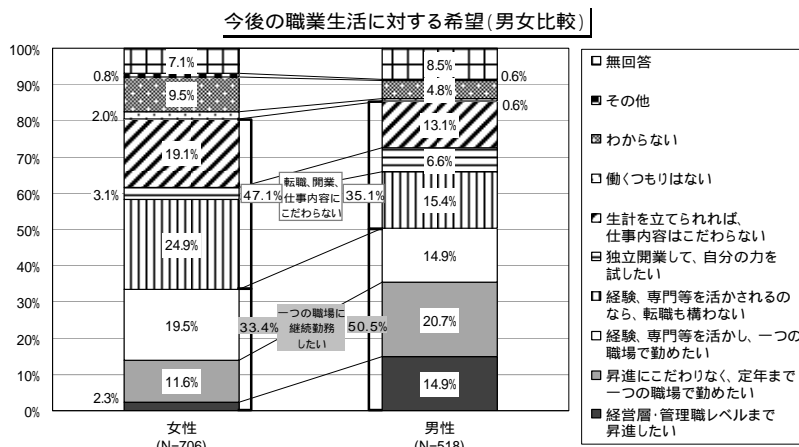
図表 4 3



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・「経営層・管理職レベルまで昇進したい」と希望する女性は 2.3%と、男性(14.9%) に比べて極めて少ない。

図表 4 4

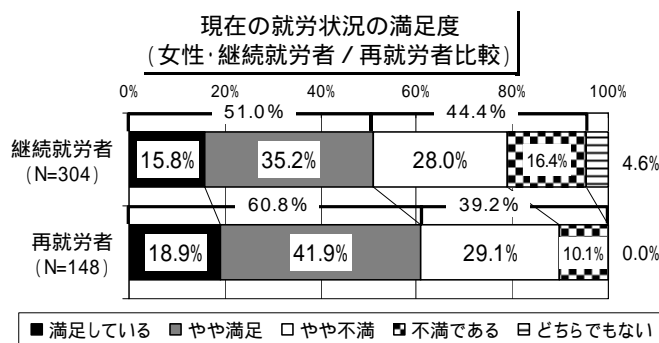


出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

### 現在の働き方に対する満足度

- ・満足している人(「満足している」「やや満足」の合計)が、継続就労者では 51.0%、再就労者では 60.8%と再就労者の方が満足度が高い。

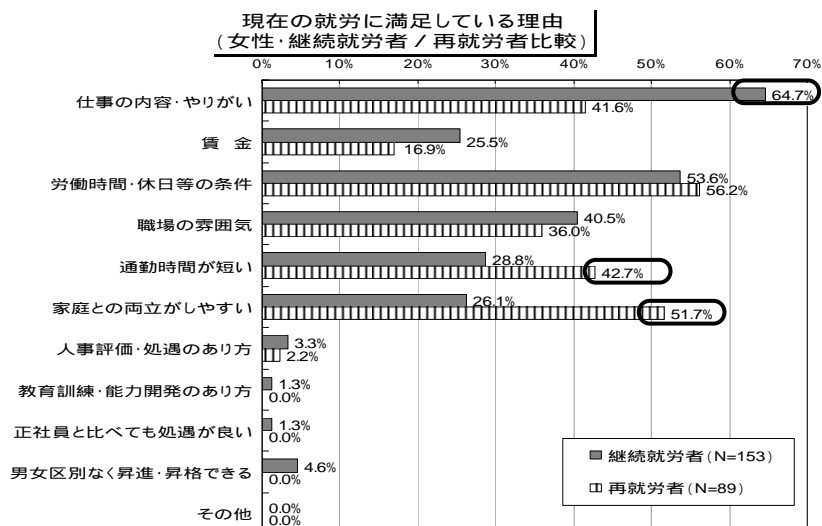
図表 4 5



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

- ・継続就労者は「仕事の内容・やりがい」、「労働時間・休日等の条件」が満足の理由として上位に挙げられたのに対して、再就労者では「労働時間・休日等の条件」のほかに、「家庭との両立がしやすい」や「通勤時間が短い」も上位となっている。

図表 4 6



出典：労働環境等実態調査【県民向け】(H23.2・労政能力開発課)

## 5. 仕事と子育ての両立ができる滋賀に ～課題解決へのアプローチ～

本県の仕事と子育ての両立を左右するものとして、今まで示してきましたように大きく分けて4つの要因があることが推測されます。

1つめは「家庭内での家事育児分担のあり方」で、男性の長時間労働の問題や依然として残る男性の性別役割分担意識、そういった男性の働き方や意識が家族の家事育児負担に影響を与え、家庭内で家事育児が女性に片寄っているという状況が推察されます。

2つめは、「働き続けやすい職場環境」です。女性が継続して働ける制度が必要であることはもとより、職場における仕事と子育ての両立についての理解が不十分であることがあげられます。

3つめは、「安心して子どもを育てられる生活環境」であり、子育ての不安、両立の不安がある限り安心して仕事をすることはできません。夫や親族の援助が受けられる場合は安心して働きにでかけることができますが、そういったことができない場合でも公的私的など様々な形で、安心して子どもを預けられるゆるやかなネットワークを構築しておくことが必要になっています。そのためにも、子どもが病気になった時など、緊急時に預ける場所の確保と、保育等の子育て支援の情報が、どこで提供されるかわかるように情報の一元化が望まれるところです。

4つめは、「女性自身の働きたいという思い」です。女性自身の求める働き方は多様化しており、経済力や働きがい求めて継続就労を希望する層もあれば、子育てを重視して両立可能な働き方を求めている層、経済的理由から働かざるを得ない層などがみられます。女性自身が必ずしも継続就労という働き方を選択していない面もありますが、いったん離職すると再就労しても正規社員として働くことは難しく、年収が下がったり働き方が不安定になることは否めません。そういった生活上のリスクも考え、自分のライフ・キャリアプランを考えていくことが今後は不可欠です。

女性が継続して就労していくためには、これら4つの要因をすべてクリアしていくことが必要となります。1つの要因でも欠ければ、仕事と子育ての両立が困難になる状況があります。反対に言えば、これらの要因をすべてクリアにすることにより、仕事と子育ての両立が可能となるということです。

### 仕事と子育てが両立できる「滋賀スタイル」の提案

滋賀県基本構想にも掲げられている「住み心地日本一の滋賀」をめざして、仕事と子育ての両立ができる理想の姿として「滋賀スタイル」を提案しています。

また、上記の4つの要因をクリアするための方策として、6つの具体的方策を掲げていますが、これらの方策を「仕事と子育て両立支援キャンペーン」として集中的に展開するなど、実効性あるものとしていくことが必要です。併せて、行政だけではなく、企業・NPO等の新たな連携・協働の形も提案しています。両立支援は行政だけができるものではありません。「新しい公共」の一つの形として両立支援のモデルを構築していくことが望まれます。

## 「住み心地日本一の滋賀」をめざして

### 仕事と子育てが両立できる「滋賀スタイル」の提案

- (1)人口の増加が進む中、若いファミリーが住みやすい。
- (2)水、森、緑と自然豊かな中で、子育てができる。
- (3)県内で、自分の能力と意欲が活かせる仕事に就くことができる。
- (4)NPO活動やボランティア活動がさまざまに行われており、就職だけではない様々なチャレンジを形にすることができる。
- (5)地域コミュニティでは、暖かな見守り活動が行われており、安全で安心な子育て環境とネットワークがある。

家庭の中では・

夫婦が共に家事や子育てに参画

仕事の責任は果たしつつ、ワーク・ライフ・バランスのとれた生活の実現

…

具体的な方策～「仕事と子育て両立支援キャンペーン」の集中的な展開～

#### 提案 幼保小中高大と発達段階に応じたキャリア教育の推進

- ・人生のプロデュース力を身に付けられる実践的な学習の実施

#### 提案 性別役割分担意識の解消に向けた戦略的な啓発広報の展開

- ・「働くおかあさん」応援キャンペーン、「イクメン」パパ応援プロジェクト
- ・男性の家事育児参画へ実践講座の開催、企業向け育休取得奨励金の創設、企業における育児計画書の作成

#### 提案 男性の長時間労働の解消と企業での女性の継続就労が可能な職場づくり

- ・女性の活用・活躍支援について、経営者層の理解を深めるための企業トップセミナーと実践的手法を学ぶ実務担当者向け実践セミナーの実施
- ・ワーク・ライフ・バランス経営の効果と導入手法に関する普及啓発等
- ・モデルケースや先進的取組の事例調査検討と発信
- ・ポジティブ・アクションを推進する企業で活躍する女性のモデル紹介

#### 提案 地域における子育て支援の充実(地域の新しい絆づくり)

- ・地域の人材や社会資源などを活かし、地域住民が主体的に子育てに関わり、支えていく共助の仕組みづくりの推進

#### 働き続けたい女性に向けての支援

##### 提案 キャリアアップに向けた取組

- ・仕事と生活を両立している身近な先輩のロールモデルの紹介
- ・多・他業種交流会など働く女性等のネットワークづくり
- ・キャリアアップに向けた能力向上セミナーの開催等によりモチベーションのアップを図る。

#### 働きはじめたい女性に向けての支援

##### 提案 女性の就労をワンストップで行う窓口の創設と総合的な両立支援の取組

- ・再就職を希望する女性や様々な思いに応えることのできる総合支援窓口の設置(就労支援・保育情報の提供)
- ・求職時の保育サービスの提供
- ・女性の起業等に向けた支援メニューの充実
- ・就職に向けた企業やNPOなどへのインターンシップの実施

#### これからの企業・NPO等の連携・協働のあり方への提案

ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍を推進するサポーター企業の育成と求職中の女性との積極的なマッチング支援、企業とNPO等との協働で採用面接会の開催等  
行政と企業の合同による「女性の活躍支援運営委員会」の設置  
地元の企業とNPOの子育て支援活動との協働、商店街や自治会を活用した地域の両立支援モデルの育成

## 6．多様な選択が可能となる社会に向けて

---

急速な少子高齢化の進行により、10年以内に滋賀県にも人口減少社会が訪れることが予測されています。男女が対等なパートナーとして共に社会を支え、共に責任を果たしていかなければ、社会の様々なところで担い手が不足し、持続可能な社会に成り得ません。

「働くこと」は経済的な基盤になるとともに、自己実現にもつながるものです。働きたい人が性別に関わりなく、その能力を十分に発揮することができる社会づくりは、社会の活性化にもつながり、経済社会の活力の源という点からも非常に重要な意義をもちます。

県民一人ひとりが「意欲と能力」を十分に発揮でき、多様な人材の多様な発想が活かされる環境をつくるのが、人口減少社会にあっても社会の活力を維持し、人々が生き生きと暮らしていくことにつながります。

女性が、夫と協力して仕事と家事・育児を両立しつつ、自分のキャリアや夢をあきらめることなく、継続して就労できる、あるいはいったん仕事からはなれても、再度自分の生活スタイルにみあった形での働き方が可能となる社会、また、「NPOなどの活動をはじめたい」や「起業したい」などの様々な形での女性の自己実現の気持ちがしっかりと「カタチ」にできる。私たちは、そんな社会が理想だと考えます。母親がいきいきと「仕事も家庭も」力を発揮して社会に参画している姿は、子どもにとっても「めざすべき姿」として将来の力となるに違いありません。また、男性にとっても、家事や子育てに参画できる仕事と家庭のバランスがとれた社会は、生活に活力をもたらし、豊かにするものです。

仕事を継続するか、いったん仕事を辞めて再就労をするかどうか、働き方の選択は個人の意思に委ねられるものではありませんが、女性の多様な選択が可能となる社会づくりに滋賀県が他に先駆けて取り組んでいくことの意義は大きいと考えます。本提言書にもありますように、関係機関が連携し、行政だけではなく、企業やNPOなどの団体とも協働するなかで、女性の意欲と能力が最大限に発揮される場が広がり、この滋賀県で子育てをしたい、仕事と子育て両方を充実させていきたいと思えるような魅力ある県づくりに果敢に取り組んでいただきたいと考えます。

## 7 . 参考資料

---

- ( 1 ) 男女共同参画審議会「仕事と子育て両立支援策検討専門部会」委員名簿
- ( 2 ) 専門部会における協議経過
- ( 3 ) 労働環境等実態調査

(1) 第5期 滋賀県男女共同参画審議会  
「仕事と子育て両立支援策検討専門部会」委員名簿

平成22年(2010年)3月17日現在

(五十音順、敬称略)

氏名	現 職	
きょうらく まほこ 京樂真帆子	部会長	滋賀県立大学人間文化学部教授
くさの つとむ 草野 勉		新江州株式会社代表取締役社長
しんじょう ひろし 新庄 博志		おおつ男性会議 代表世話人
たにくち ひろし 谷口 浩志		びわこ学院大学教授
なかむら つやこ 中村 艶子		同志社大学 言語文化教育研究センター准教授
わたなべ たかし 渡辺 峻		立命館大学名誉教授、京都文教大学人間学部教授

【事務局】

県民文化生活部男女共同参画課

健康福祉部子ども・青少年局

商工観光労働部労政能力開発課

教育委員会生涯学習課

## ( 2 ) 仕事と子育て両立支援策検討専門部会 協議経過

年 度	時 期	内 容
21年度	平成22年 3月17日 ( 第 1 回 )	仕事と子育て両立支援策検討専門部会の運営について 仕事と子育ての両立に向けての課題
22年度	平成22年 4月26日 ( 第 2 回 )	仕事と子育ての両立に向けての課題 今後の部会の進め方
	平成22年 6月23日 ～8月28日	専門部会によるヒアリング調査 企業、個人、関係団体等 9個人・団体
	平成22年 7月28日 ( 第 3 回 )	専門部会ヒアリング調査結果について 労働環境等実態調査、ワーク・ライフ・バランス推進 企業実態調査について
	平成22年 9月30日 ( 第 4 回 )	労働環境等実態調査（郵送調査）結果の中間報告 課題整理・論点整理
	平成22年10月 7日	専門部会意見交換会 参考人：廣瀬香織氏、前田由香氏
	平成22年12月22日 ( 第 5 回 )	労働環境等実態調査結果の中間報告＜ 1 ＞ 課題整理・論点整理
	平成23年 2月 2日 ( 第 6 回 )	労働環境等実態調査結果の中間報告＜ 2 ＞ 提言書（たたき台）について
	平成23年 3月16日 ( 第 7 回 )	提言書（案）について