

## 第2章 本県における男女共同参画の現状と課題

### 1 これまでの取組

#### (1) 国際社会における取組

国際連合(以下「国連」という。)においては、昭和50(1975)年を「国際婦人年」とし、各国の取組の指針となる「世界行動計画」を採択しました。

昭和54(1979)年には、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下「女子差別撤廃条約」という。)を採択し、昭和60(1985)年には、女性の地位向上のために各国が取り組むべき施策の指針である「婦人の地位の向上のためのナイロビ将来戦略」を採択しました。また、平成7(1995)年に開催された「第4回世界女性会議」(北京会議)において、「北京宣言」及び各国が取るべき行動指針である「行動綱領」を採択しました。

さらに、平成27(2015)年の国連サミットにおいては、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、その中に掲げられた「持続可能な開発目標(SDGs)」において、ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る「ジェンダー平等の実現」などの目標が定められました。

#### (2) 国における取組

日本国憲法は、主権在民、基本的人権の尊重、恒久平和を基本理念とし、第13条では個人の尊重をうたい、第14条では法の下での平等を保障しています。

国においては、男女共同参画社会の実現に向けて、昭和50(1975)年の国際婦人年を契機に国際社会における取組とも連動しながら、「男女雇用機会均等法」などの整備を進め、昭和60(1985)年に「女子差別撤廃条約」を批准し、平成11(1999)年に「男女共同参画社会基本法」を施行しました。また、同法に基づく国の基本計画として、平成12(2000)年に第1次、平成17(2005)年に第2次、平成22(2010)年に第3次、平成27(2015)年に第4次、令和2(2020)年に第5次となる男女共同参画基本計画をそれぞれ策定するとともに、関連施策の推進が図られてきました。

また、平成27(2015)年に「女性活躍推進法」、平成30(2018)年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立しました。

#### (3) 本県における取組

本県においても、国際社会や国内の動きを背景に男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてきました。平成9(1997)年4月に、知事を本部長とし、全部局長で構成する岡山県男女共同参画推進本部を設置し、全庁的な推進体制を整備しました。さらに、平成11(1999)年4月に、男女共同

参画社会づくりを推進するための拠点施設として岡山県男女共同参画推進センター(以下「ウィズセンター」という。)を開設しました。

平成13(2001)年3月には「おかやまウィズプラン21」を県の基本計画として策定し、同年10月に「岡山県男女共同参画の促進に関する条例」を施行、平成18(2006)年3月に第2次の基本計画となる「新おかやまウィズプラン」、平成23(2011)年3月に「第3次おかやまウィズプラン」、平成28(2016)年3月に「第4次おかやまウィズプラン」を策定し、県民、ボランティア・NPOや事業者・企業、そして国・市町村と共に、男女共同参画社会の実現に取り組んできました。

(参考)第4次おかやまウィズプランにおける数値目標の達成状況

第4次おかやまウィズプラン(計画期間:平成28(2016)年度~令和2(2020)年度)における、数値目標の達成状況は次のとおりです。



## I 男女共同参画社会の基盤づくり

No.	数値目標	計画策定時	現況値	目標値
1	県民満足度等調査「男女が共に能力を発揮して活躍できる地域になっている」の満足度の平均点	2.83点(H27.11)	2.88点(R2)	3.08点(R2)
2	家庭教育相談員の養成数	903人(H26)	1,044人(R元)	1,050人(R2)
3	男女共同参画青少年課・ウィズセンターで実施する事業の参加者数における男性比率	23.9%(H26)	18.6%(R元)	30.0%(R2)
4	県民満足度等調査「男女が共に能力を発揮して活躍できる地域になっている」の20代及び30代における満足度の平均点	2.81点(H27.11)	2.96点(R2)	3.06点(R2)



## II 男女の人権が尊重される社会の構築

No.	数値目標	計画策定時	現況値	目標値	
5	DV防止基本計画策定市町村数	16市町村(H27.4)	25市町村(R2.4)	27市町村(R2)	
6	高等学校等において、生徒に対するDV防止講座等の実施	44.3%(H26)	49.5%(R元)	65.0%(R2)	
7	フィルタリング奨励宣言店舗数	172店舗(H27.10)	190店舗(R元)	222店舗(R2)	
8	学校行事や学級活動、ホームルーム活動等において性に関する教育を実施している割合	(小学校)	96.8%(H26)	98.2%(R元)	100%(R2)
		(中学校)	94.2%(H26)	98.7%(R元)	100%(R2)
		(高校)	86.3%(H26)	91.2%(R元)	100%(R2)
9	女性のがん検診の受診率	(乳がん)	46.6%(H25)	49.6%(R元)	50.0%(R元)
		(子宮頸がん)	46.9%(H25)	47.7%(R元)	50.0%(R元)
10	自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)	17.0人(H26)	14.3人(R元)	14.4人(R2)	



## 男女が共に活躍する社会づくり

No.	数値目標	計画策定時	現況値	目標値	
11	女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合	53.8%(H26)	62.4%(R元)	59.3%(R2)	
12	県の審議会等委員の女性比率	36.7%(H27.4)	34.9%(R2.4)	40.0%(R2)	
13	管理職における女性比率	(一般職公務員/課長級以上)	10.7%(H27.4)	13.9%(R2.4)	13.0%(R2)
		(教育職公務員/教頭以上)	21.4%(H27.5)	25.5%(R2.5)	25.0%(R2)
		(民間企業/係長級以上)	18.2%(H24)	14.5%(H30)	25.0%(H30)
14	復職した女性医師数	77人 (H22~H26累計)	150人 (H22~R元累計)	173人 (H22~R2累計)	
15	女性消防団員数	592人(H27.4)	659人(R元)	650人(R2)	
16	農家における家族経営協定締結戸数	527戸(H26)	668戸(R元)	650戸(R2)	
17	商工会議所・商工会事務局における管理職員の女性比率	12.6%(H27.4)	10.8%(R2.4)	18.0%(R2)	
18	県が実施する女性を対象とした就職面接会で就職した女性の人数	—	69人(R元)	50人(R2)	
19	育児休業取得率	(女性)	85.6%(H24)	85.7%(H30)	90.0%(H30)
		(男性)	4.3%(H24)	5.4%(H30)	8.0%(H30)
20	「おかやま子育て応援宣言企業」登録企業・事務所数	572箇所(H27.10)	849箇所(R元)	750箇所(R2)	
21	放課後児童クラブ実施箇所数	425箇所(H26)	618箇所(R元)	540箇所(R元)	

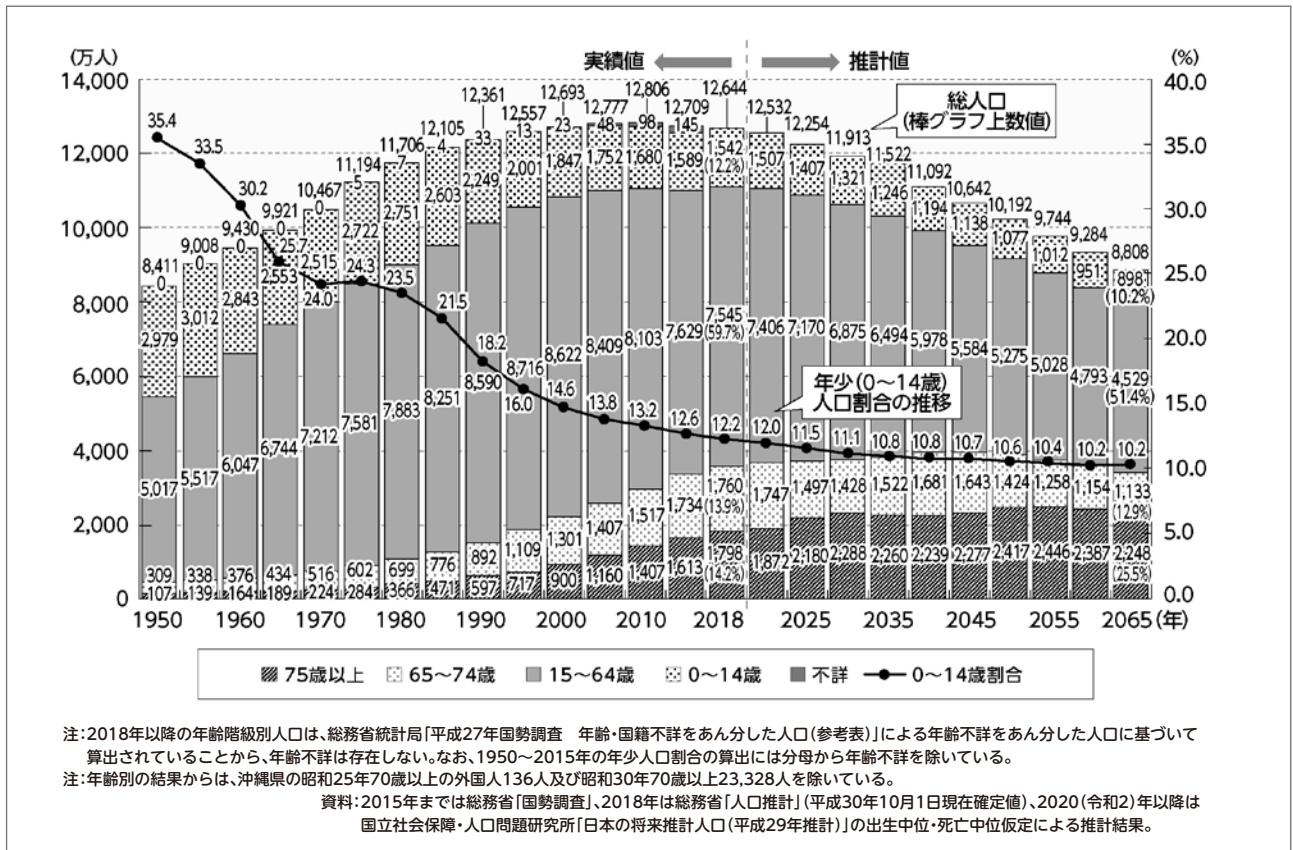
## 2 男女共同参画を取り巻く状況

### (1) 少子化・高齢化の進行と人口減少社会の到来

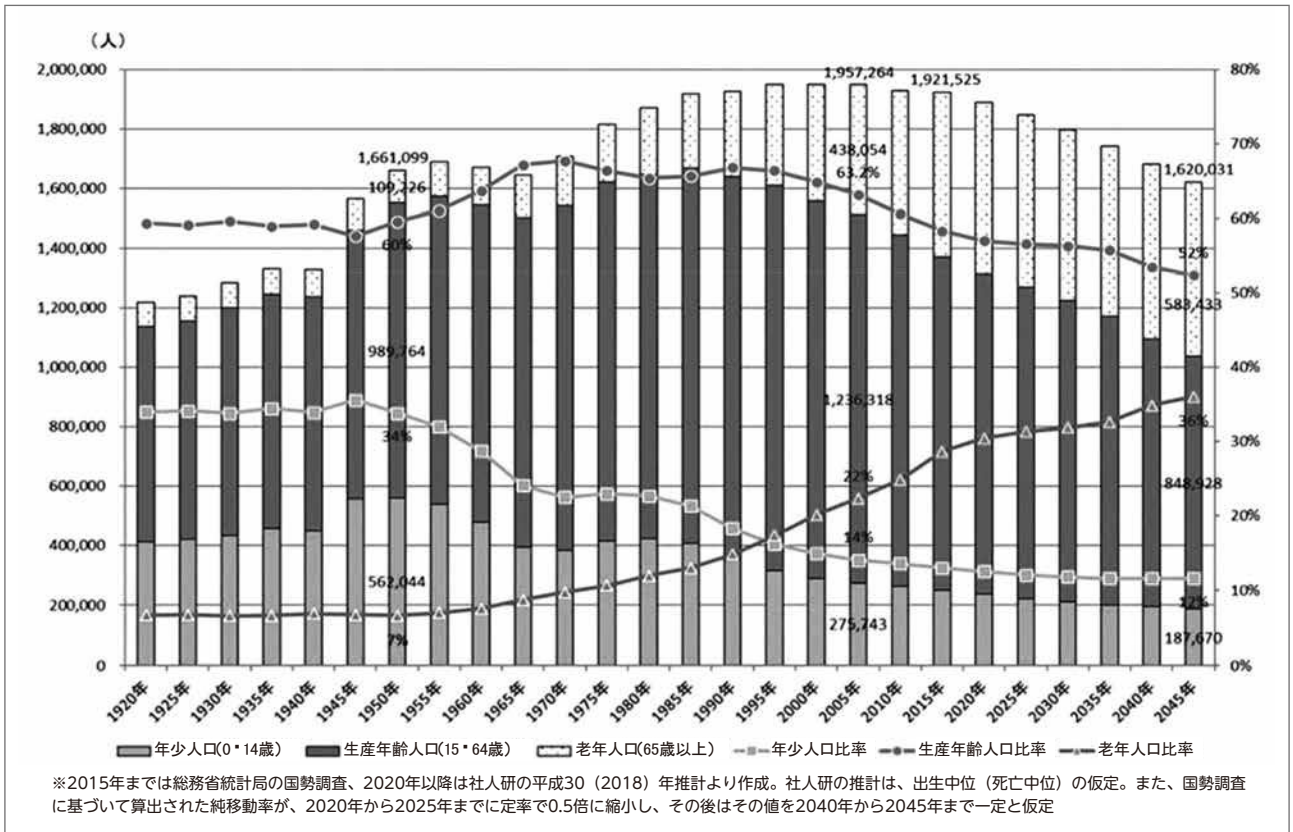
我が国の将来人口は、国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)」等によると、毎年減少スピードが、2020年代前半の年56万人程度から、2030年代後半には年86万人程度に加速し、総人口は、令和22(2040)年は1億1,092万人、令和27(2045)年には1億642万人にまで減少するとされています。特に、年少人口(14歳以下)と生産年齢人口(15歳~64歳)の減少が顕著になる一方、増加する高齢者人口(65歳以上)は令和24(2042)年にピークを迎え、同年の高齢化率は36.1%と推計されています。

本県の人口は、平成17(2005)年の約196万人をピークに減少が続いており、将来人口は、年間の減少数が2030年代には1万人を超え、令和27(2045)年には、約162万人まで減少すると推計されています。また、県内市町村の令和27(2045)年の将来人口は、7割を超える市町村において、年少人口と生産年齢人口に加えて、高齢者人口も減少する「人口急減」の段階となります。さらに、令和22(2040)年の高齢化率は34.9%となり、その後も人口減少とともに高齢化率は上昇し、令和27(2045)年には36.0%、県内市町村の約6割で40%を超えると推計されています。

■ 総人口及び人口構造の推移と見通し(全国)



■ 総人口及び人口構造の推移と見通し(岡山県)



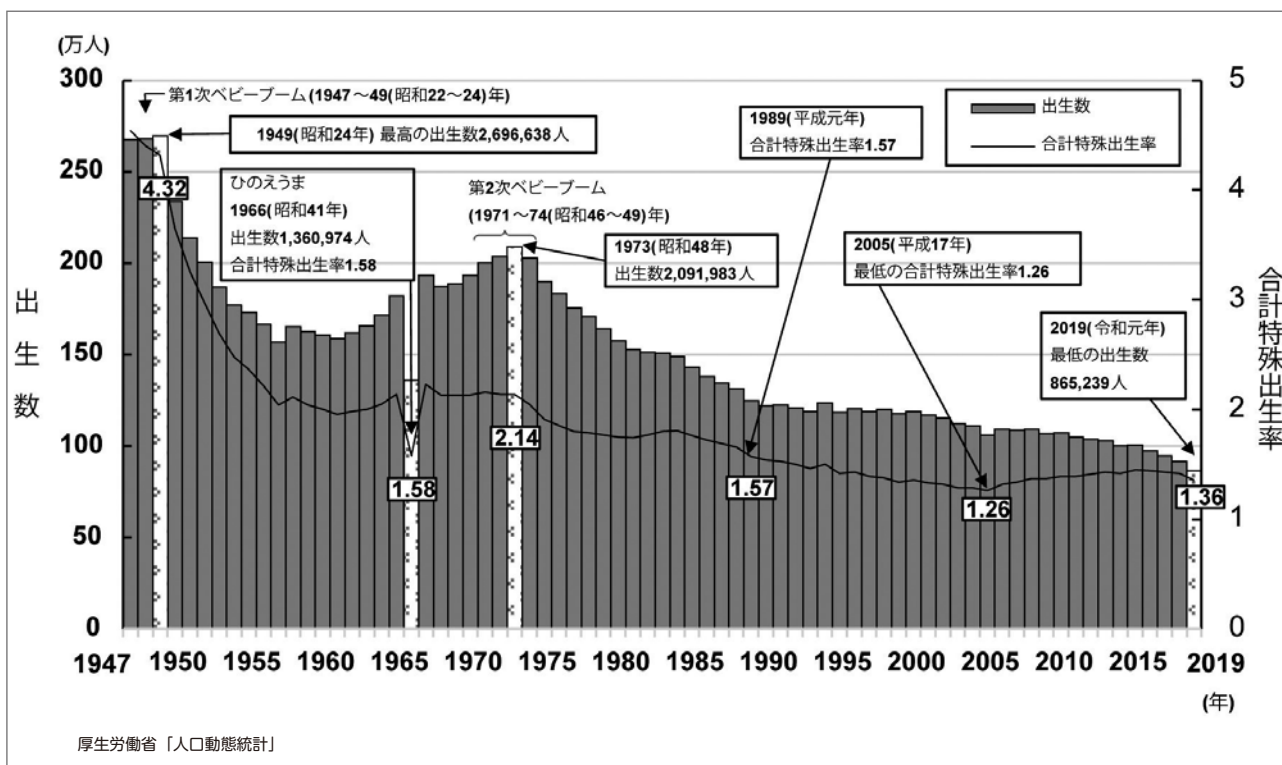
## (2) 少子化の現状

我が国の年間の出生数は、第1次ベビーブーム期(昭和22(1947)年～昭和24(1949)年)には約270万人、第2次ベビーブーム期(昭和46(1971)年～昭和49(1974)年)には約200万人でしたが、昭和59(1984)年には150万人を割り込み、平成3(1991)年以降は緩やかな減少傾向となっています。平成28(2016)年の出生数は97.7万人と明治32(1899)年の統計開始以来初めて100万人を割りこんだ後、令和元(2019)年は約86.5万人と過去最小の出生数となっています。

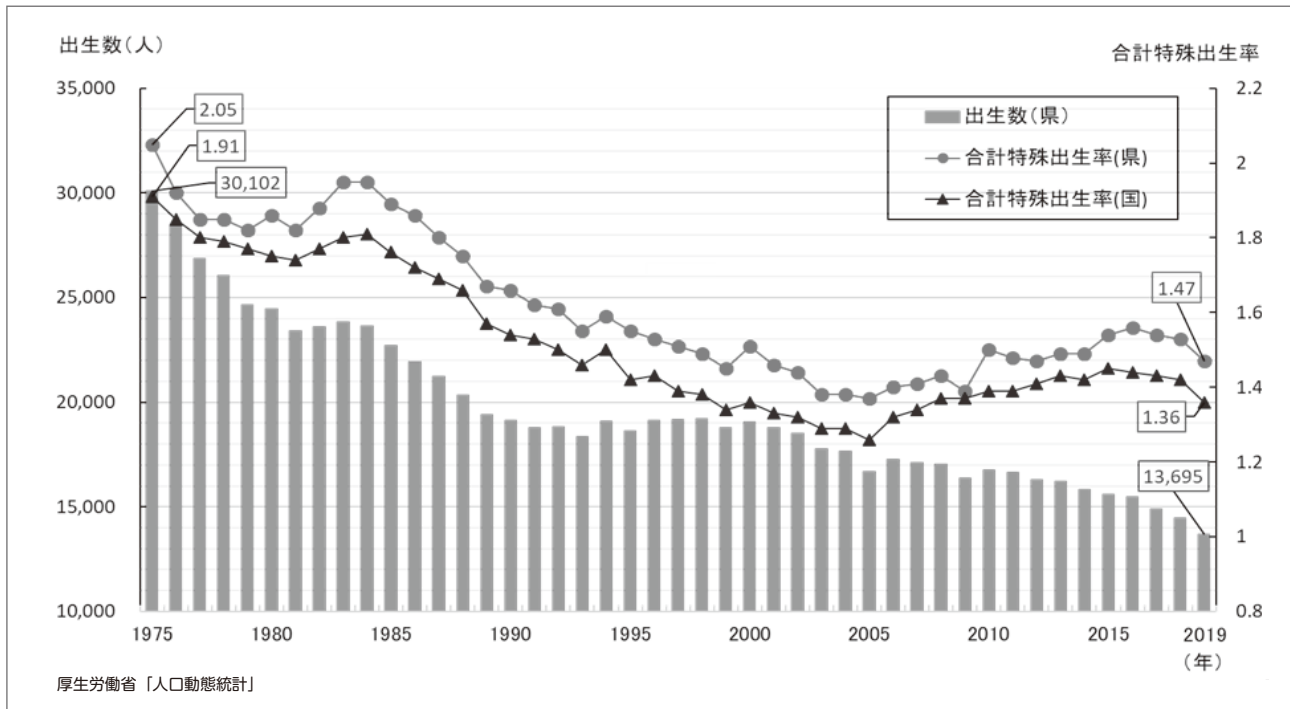
合計特殊出生率は、第1次ベビーブーム期には4.3を超えていましたが、昭和25(1950)年以降急激に低下しました。その後、第2次ベビーブーム期を含め、ほぼ2.1台で推移しましたが、昭和50(1975)年に2.0を下回ってから再び低下傾向となりました。平成17(2005)年には過去最低である1.26まで落ち込みました。その後は、微増傾向で推移したものの、平成28(2016)年から再び低下し、令和元(2019)年は1.36となっています。

本県の令和元(2019)年の出生数は、13,695人であり、昭和50(1975)年(30,102人)と比較すると半数以下の水準となっています。また、合計特殊出生率は、昭和50(1975)年には2.05でしたが、平成17(2005)年に過去最低の1.37まで低下し、その後回復していますが、令和元(2019)年に1.47と、前年と比べ0.06ポイント低下し、全国平均より高いものの、中国5県の中で最も低くなっています。

■ 出生数及び合計特殊出生率の年次推移(全国)



## ■出生数及び合計特殊出生率の年次推移(岡山県)



### (3) 家族形態の変化

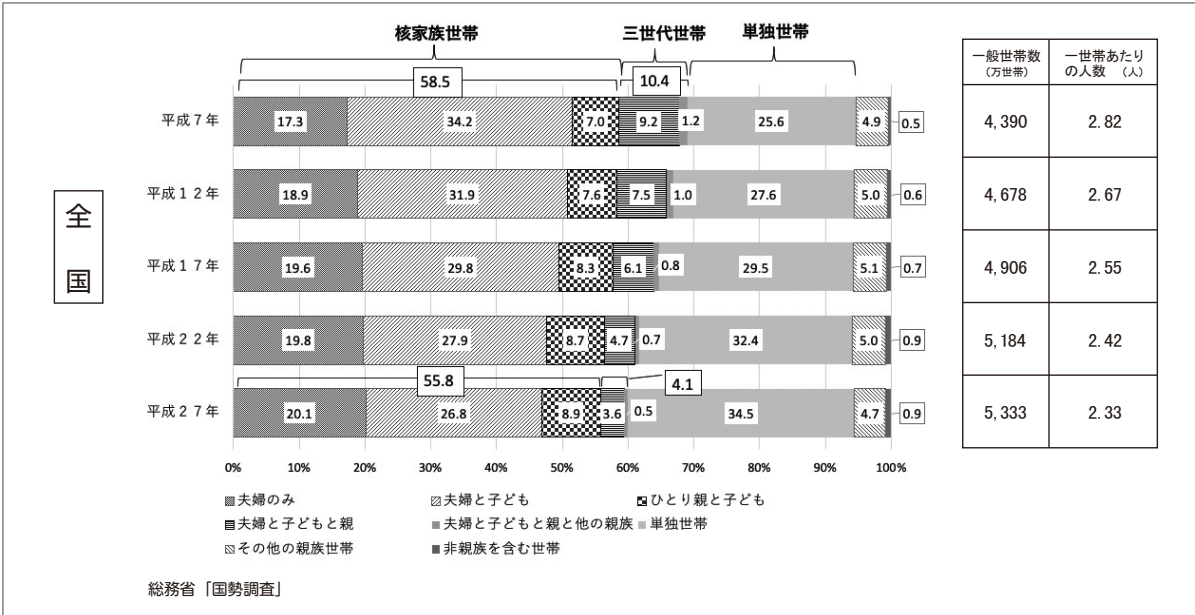
全国では、平成7(1995)年から平成27(2015)年までの間に一般世帯数は増加傾向にあります。一帯あたりの人数は減少傾向にあります。家族類型別では、核家族世帯の割合は58.5%から55.8%へ減少し、三世帯世帯の割合は10.4%から4.1%へ減少している一方、単独世帯の割合は25.6%から34.5%へ増加しています。

本県でも一般世帯数は増加傾向にありますが、一帯あたりの人数は減少傾向にあります。家族類型別では、核家族世帯の割合は、56.8%から55.8%へ減少し、三世帯世帯の割合は、13.3%から5.2%へ減少している一方、単独世帯の割合は、23.2%から32.2%へ増加しています。

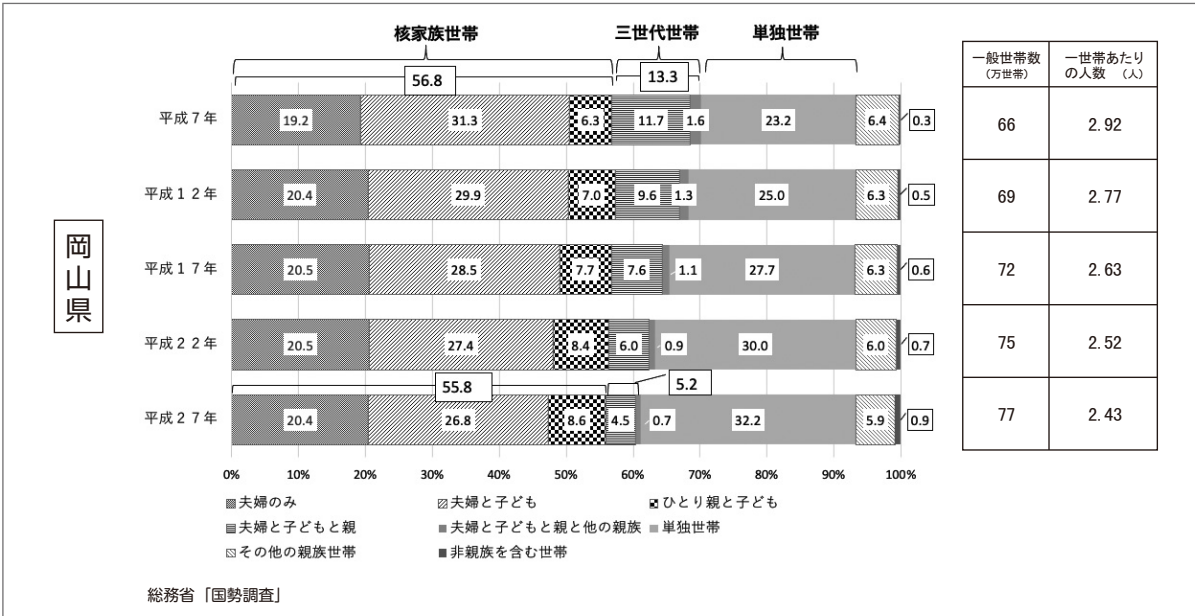
また、共働き世帯数は、総務省「労働力調査」によると、全国では年々増加しており、平成9(1997)年以降は、男性雇用者と専業主婦からなる世帯数(以下、「専業主婦世帯数」という。)を上回り、令和元(2019)年には1,245万世帯と過去最高となりました。

本県については、共働き世帯数は平成7(1995)年以降、減少傾向にありましたが、平成27(2015)年には206,910世帯と増加に転じ、夫婦のいる一般世帯に占める割合は47.7%と全国(45.5%)に比べて高くなっています。専業主婦世帯数は昭和55(1980)年以降、減少傾向にあり、平成27(2015)年には103,361世帯となり夫婦のいる一般世帯に占める割合は23.8%と全国(25.3%)に比べ低くなっています。

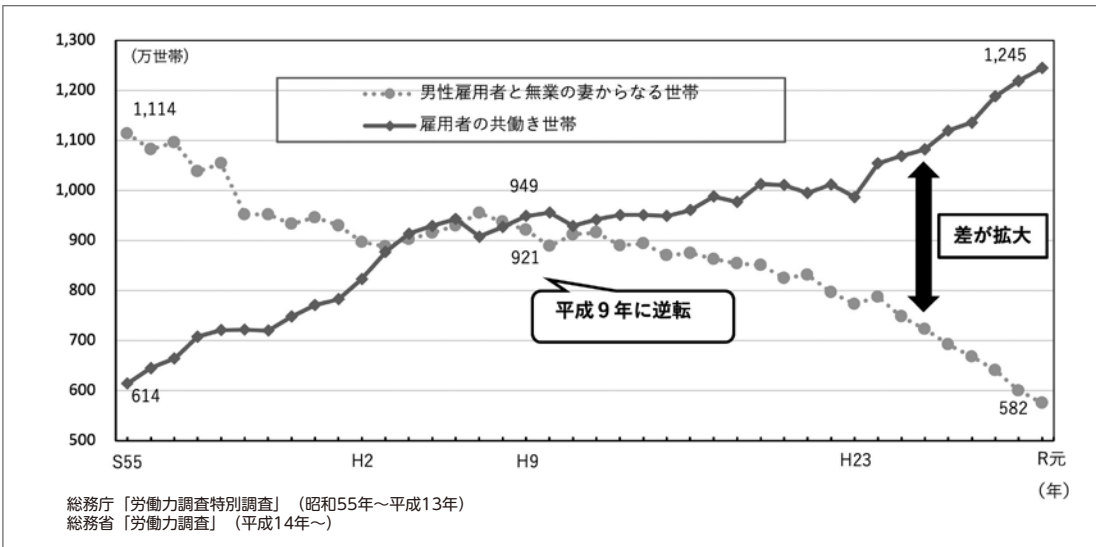
■世帯構成の推移(全国)



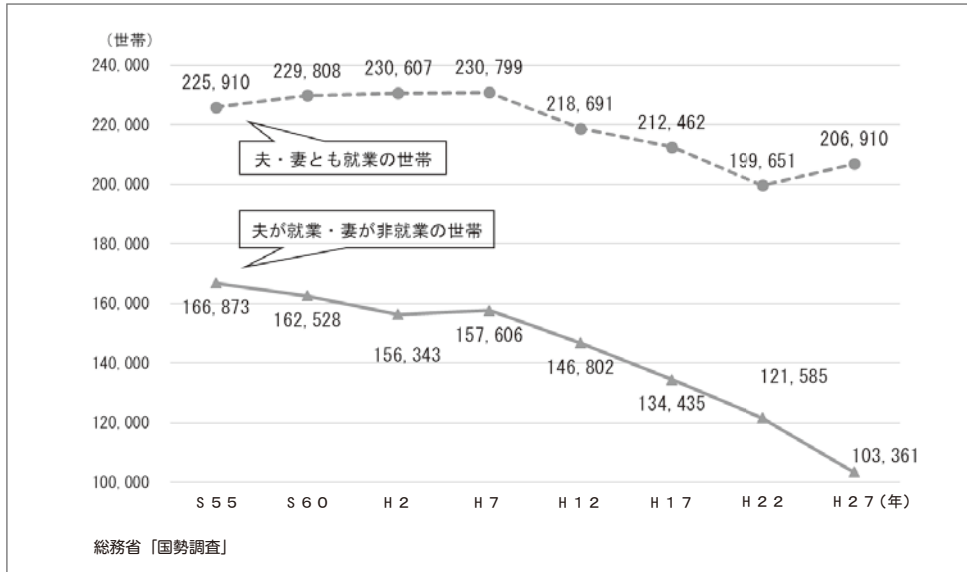
■世帯構成の推移(岡山県)



■共働き等世帯数の推移(全国)



## ■共働き等世帯数の推移(岡山県)



## 3 成果と課題

「第4次おかやまウィズプラン」の数値目標の達成状況や、令和元(2019)年に本県が実施した「男女共同参画社会に関する県民意識調査」(以下「県民意識調査」という。)、国及び県の各種統計などから、男女共同参画社会の実現に向けた成果と課題を整理すると、次のとおりとなります。

## (1) 成果

## ① 固定的な性別役割分担意識の改善

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同感しない」とする割合が増加するなど一定の改善があります。

## ② 女性の雇用の促進

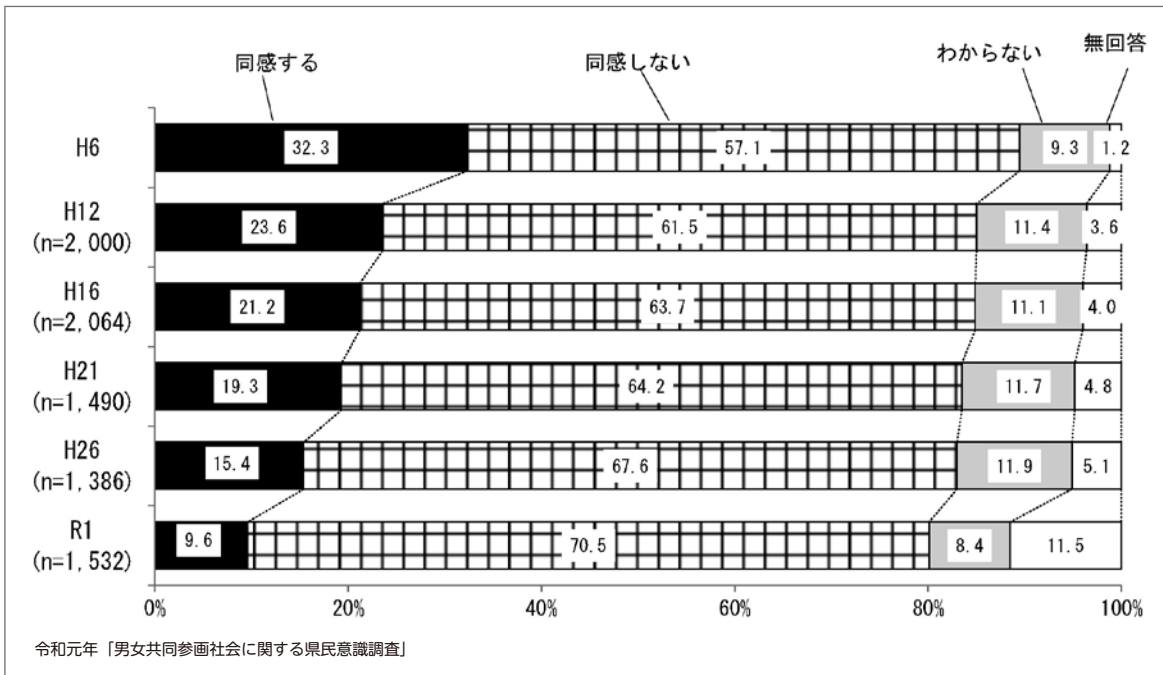
女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合が増加傾向にあります。

また、出産や育児などの理由で女性が離職することによる、いわゆる「M字カーブ問題」が解消の方向に向かっていきます。

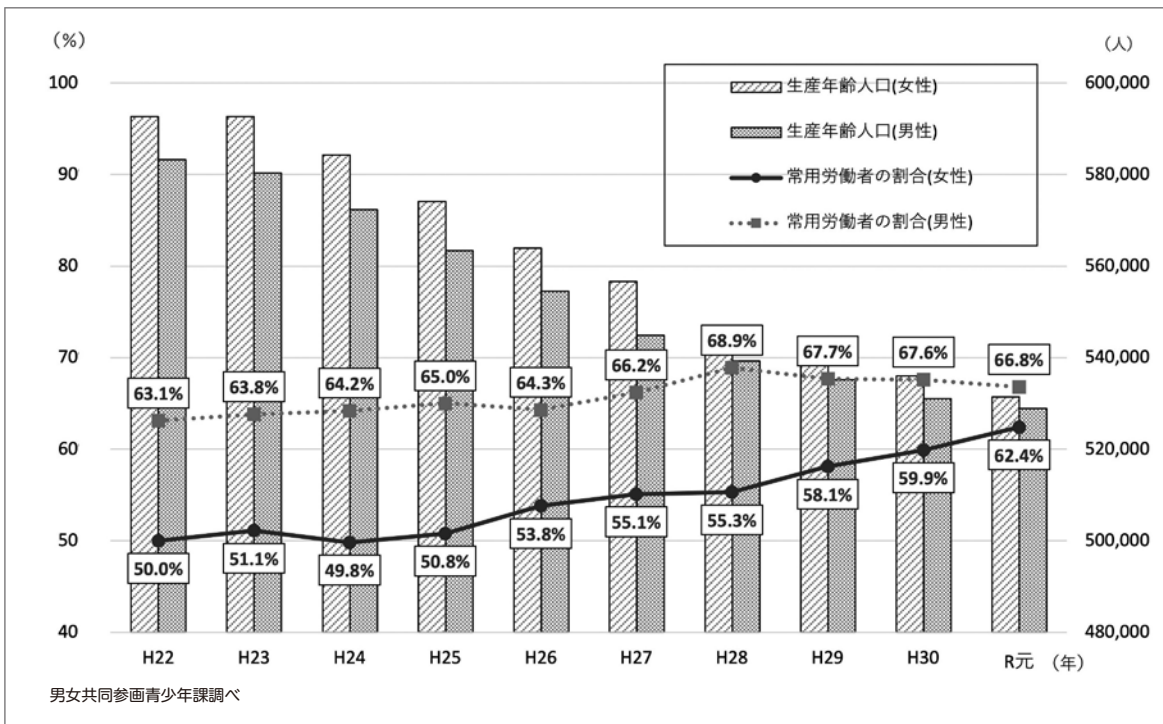


■「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識

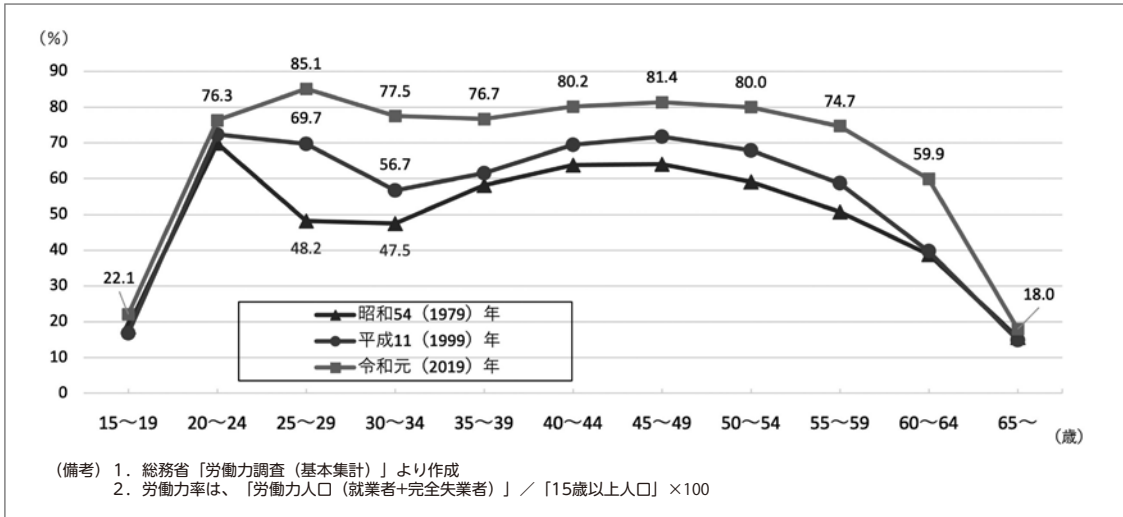
Q:「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。



■生産年齢人口に対する常用労働者の割合(岡山県)



■女性の年齢階級別労働力率の推移(全国)



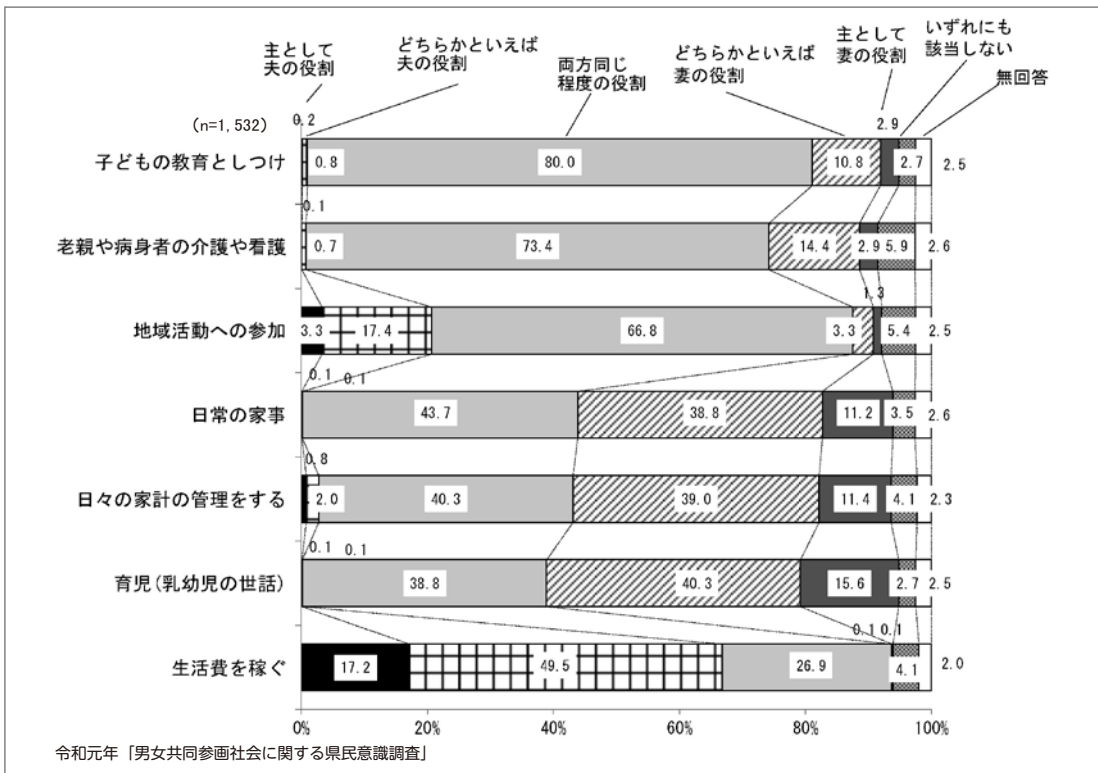
(2) 課題

① 固定的な性別役割分担意識や不平等感の解消

- 家庭での役割に対する考え方について、「日常の家事」、「日々の家計の管理」、「育児」は妻の役割、「生活費を稼ぐ」ことは夫の役割との認識が高くなっています。
- 各分野・社会全体における男女の地位の平等意識について、「職場」、「家庭生活」、「地域社会」、「社会全体」などで男性優遇と感じている人の割合が高くなっています。
- 引き続き、固定的な性別役割分担意識の解消や人権尊重を基盤とした男女平等意識の形成などに向けた取組を進めていく必要があります。

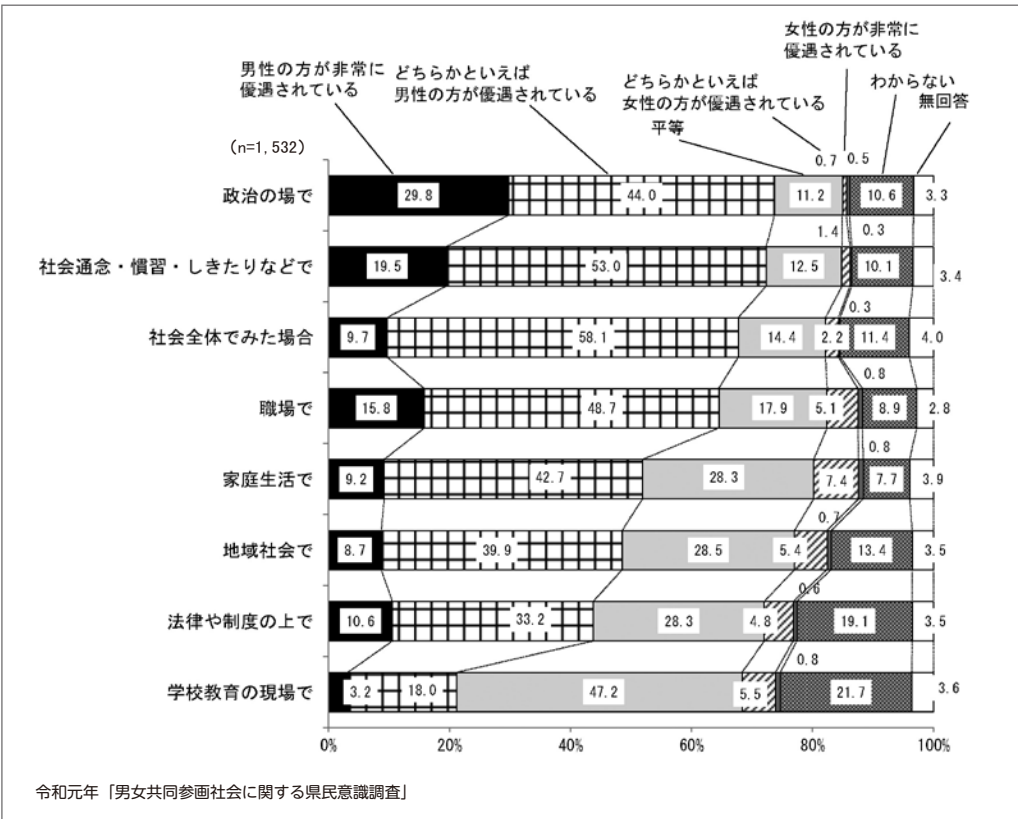
■家庭での役割についての考え方

Q:家庭での役割について、あなたはどのようにお考えですか。



■各分野・社会全体における男女の地位の平等意識

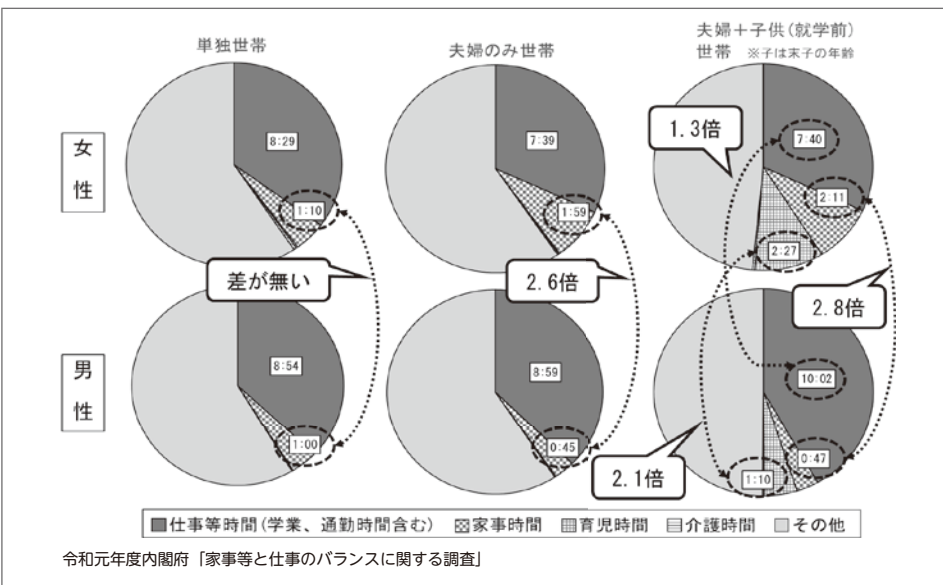
Q:あなたは次にあげる分野で男女の地位は平等になっているとお考えですか。



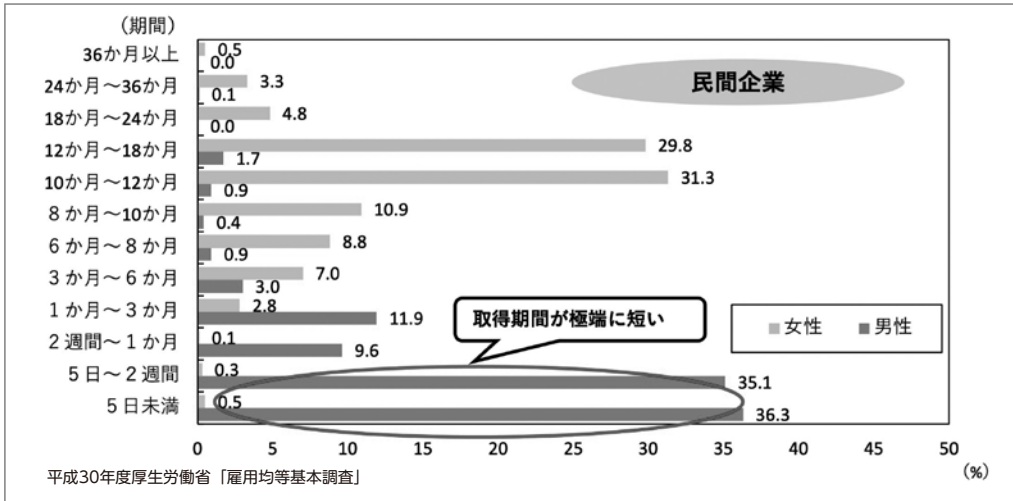
②男性に着目した意識改革

- 固定的な性別役割分担意識に関する男性の意識も一定の改善の方向にありますが、長時間労働による時間的な制約などから、家事・育児・介護など家庭生活や地域活動に十分参画できていません。
- 男女共同参画社会の実現は、女性だけでなく、男性も生きやすく暮らしやすい社会を築くことであるという認識を広めるとともに、男性の家事・育児等への参画につながる取組を進める必要があります。

■1日あたりの家事等時間と仕事等時間(有業者:仕事のある日)(全国)



■育児休業の取得期間(全国)



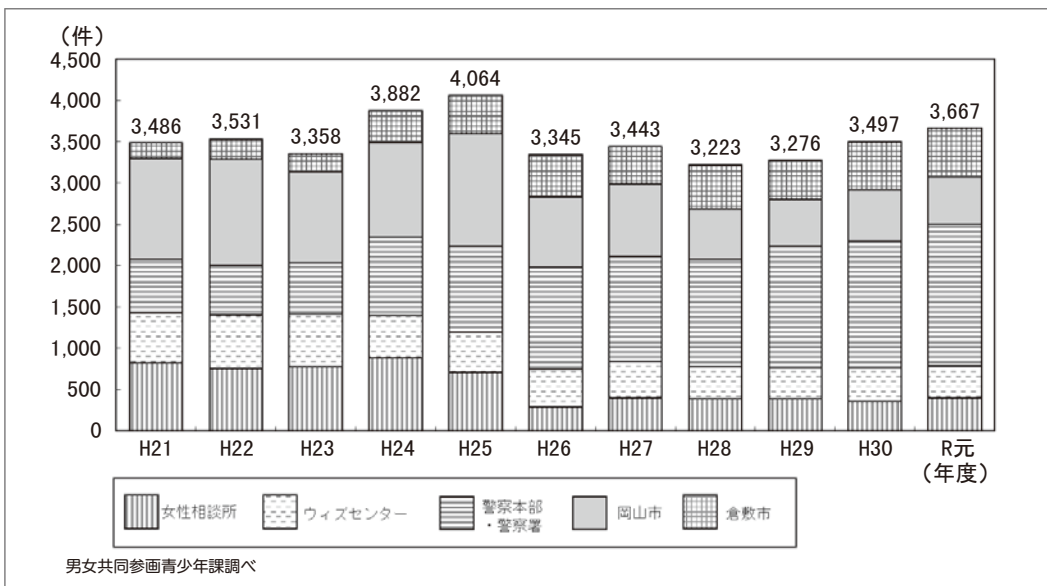
③男女間のあらゆる暴力の根絶

- 配偶者等からの暴力(DV)(注1)の相談件数及び検挙件数が高い水準で推移しており、暴力防止・被害者保護対策などの一層の充実が求められています。
- 若い世代においては、交際相手などからの暴力(デートDV・ストーカー)について、啓発や被害者保護対策を進める必要があります。
- 性犯罪・性暴力は、被害者の尊厳を著しく踏みにじる行為であり、心身に長期にわたり重大な悪影響を及ぼすことから、その根絶に向けた取組や被害者支援を強化していく必要があります。

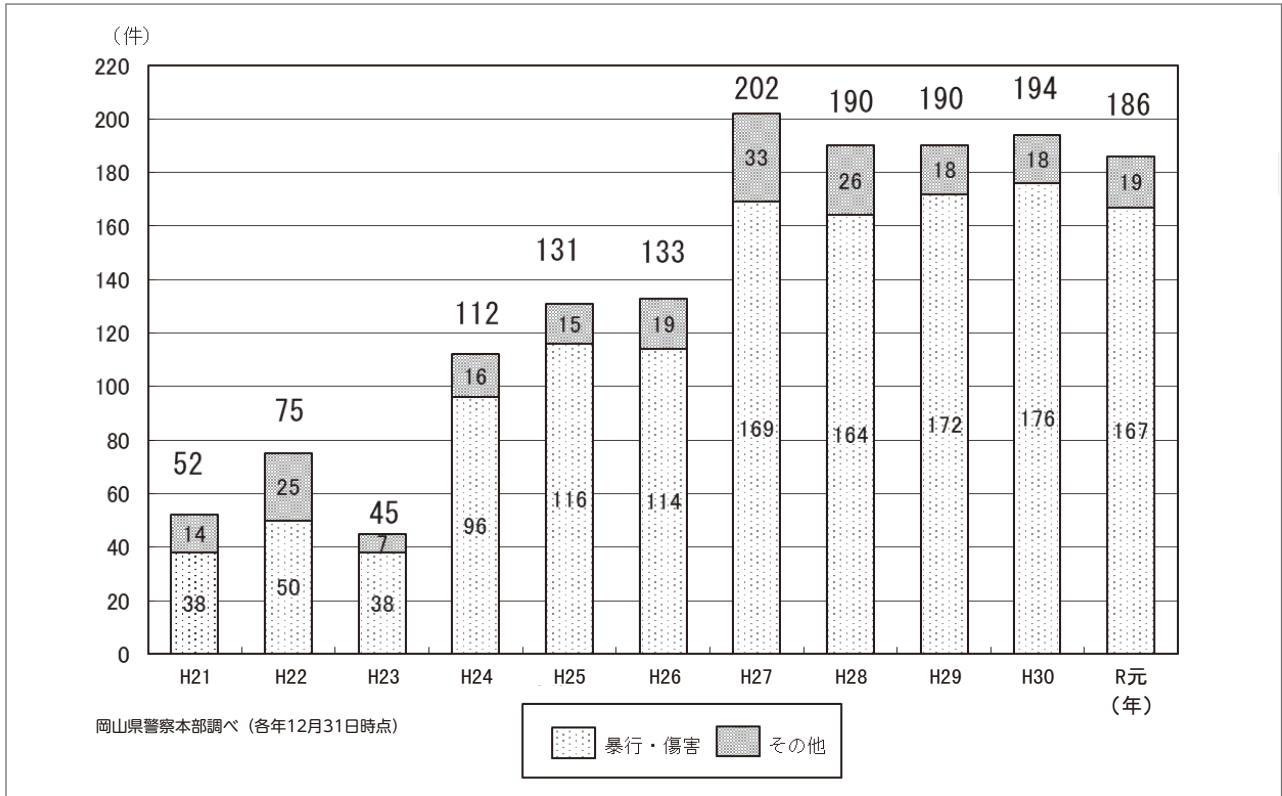
(注1)配偶者等からの暴力(DV)

「配偶者や交際相手など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力」のことで、「ドメスティック・バイオレンス(Domestic Violence)」ともいわれ、しばしば「DV」と略されて使われています。DVには、殴る、蹴るといった身体的暴力だけではなく、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力、社会的暴力なども含まれます。

■配偶者等からの暴力(DV)相談の現状(岡山県)



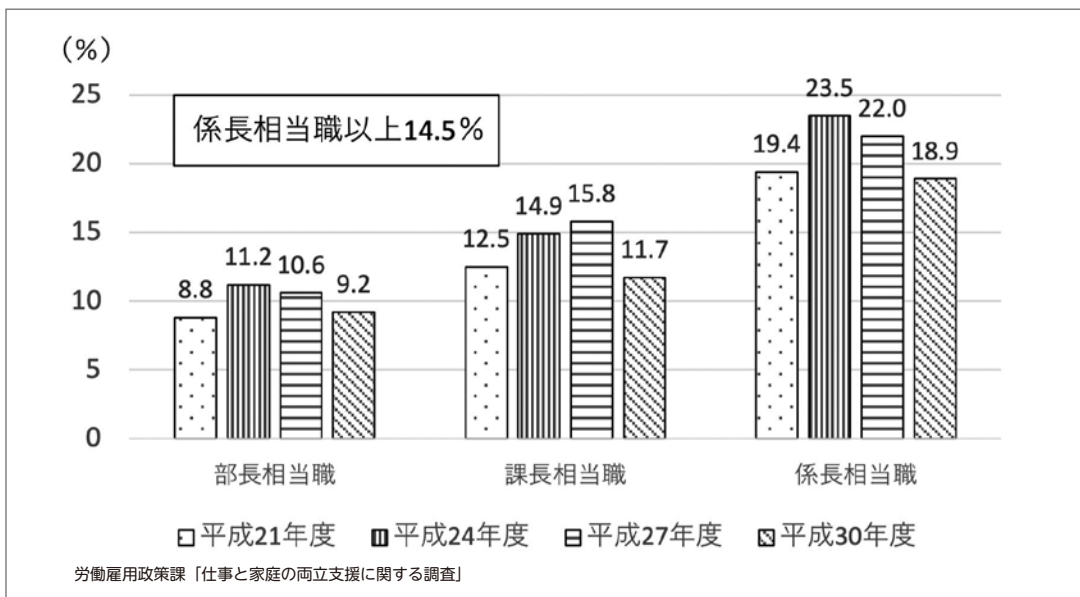
■DV関係検挙件数(岡山県)



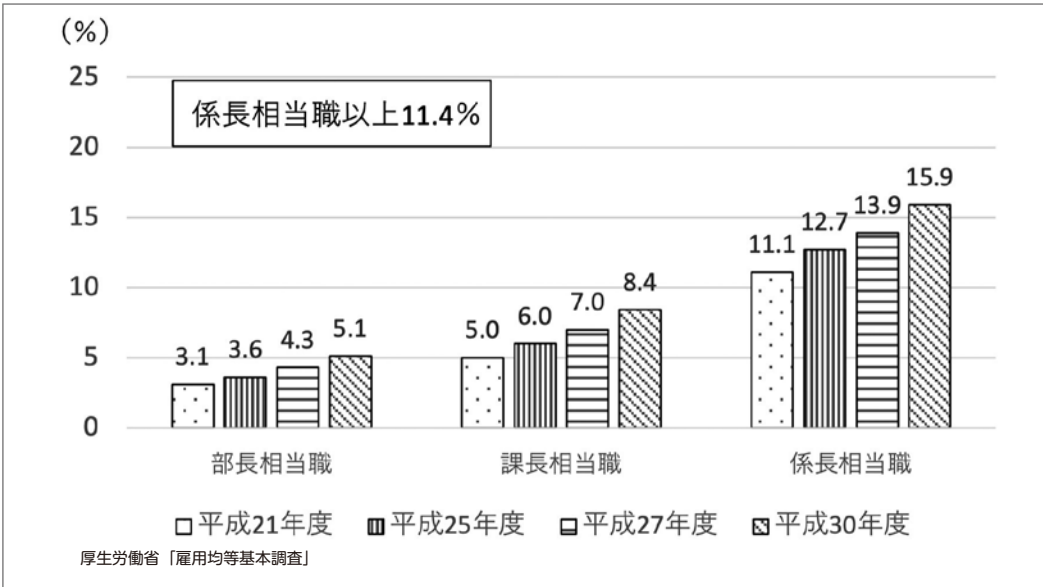
④あらゆる分野への男女共同参画の推進

- 県内の民間企業における係長相当職以上の管理職に占める女性の割合は、平成30(2018)年度には14.5%(男性85.5%)となっており、いずれの職位においても全国平均よりは高いものの、平成27(2015)年度に比べて女性の割合が低下しています。
- あらゆる分野において、政策・方針決定過程への女性の参画が必要であり、女性の参画が進んでいない医療、科学技術・学術、防災分野などさまざまな分野において、引き続き、女性の活躍に向けた取組を進めていく必要があります。

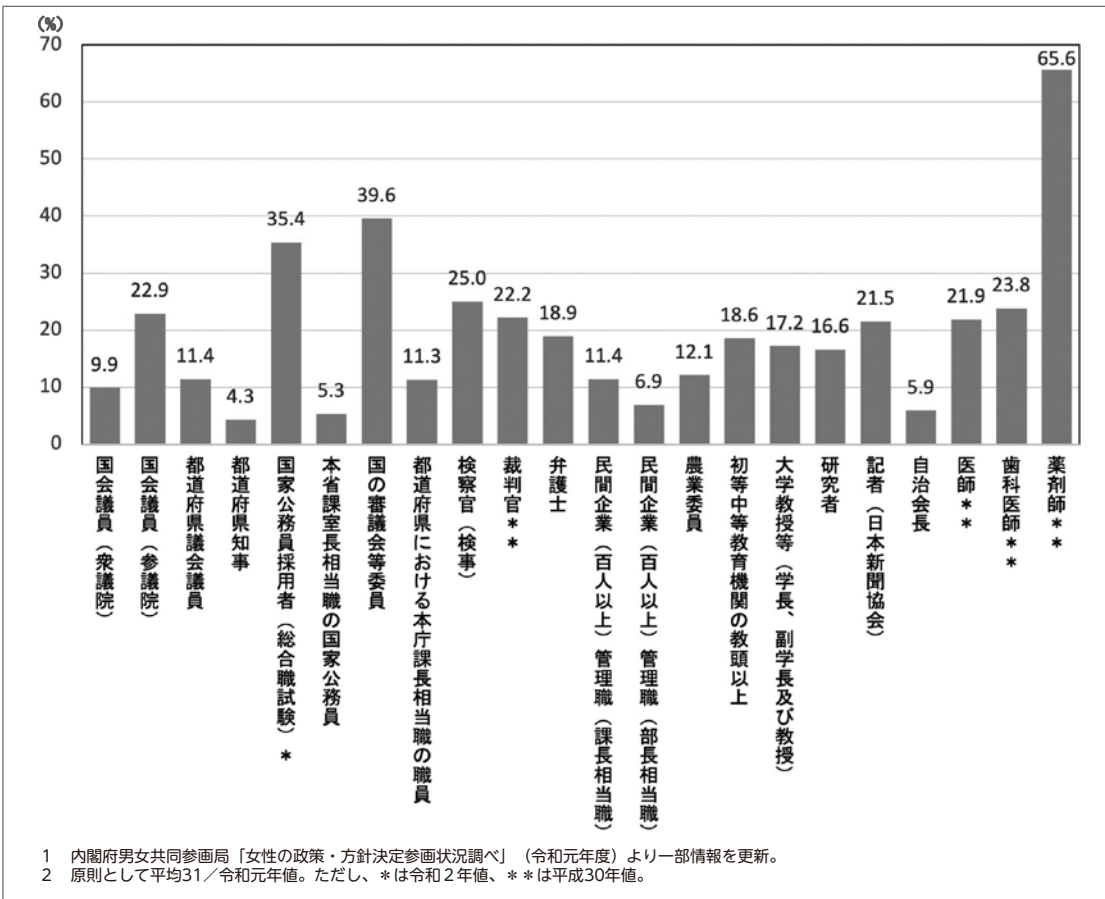
■管理職に占める女性の割合(岡山県)



■管理職に占める女性の割合(全国)



■各分野における「指導的地位」に女性が占める割合(全国)



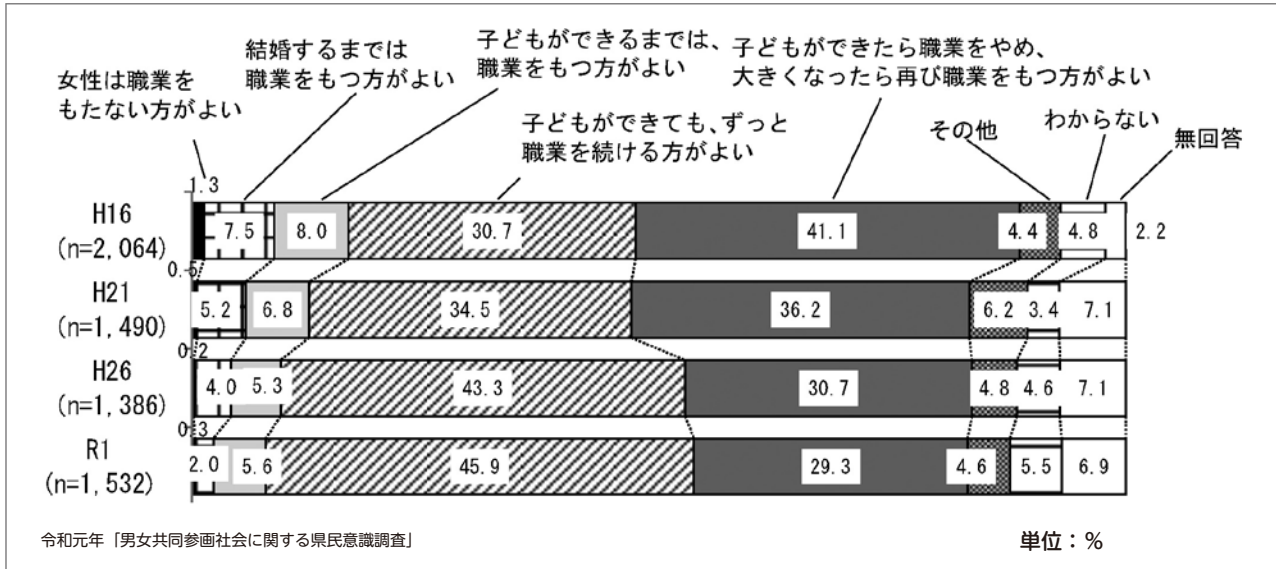
⑤雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 女性が職業をもつことについて、就業継続(「子どもができて、ずっと職業を続ける方がいい)を支持する考え方が増加傾向にあり、約5割となっています。
- 女性は、結婚、出産・育児などライフイベントのために離職する人が多く、非正規雇用での復職が多いため、女性の正規雇用労働者比率が20代後半でピークを迎えた後、低下を続ける「L字カーブ」という新たな課題も指摘されています。

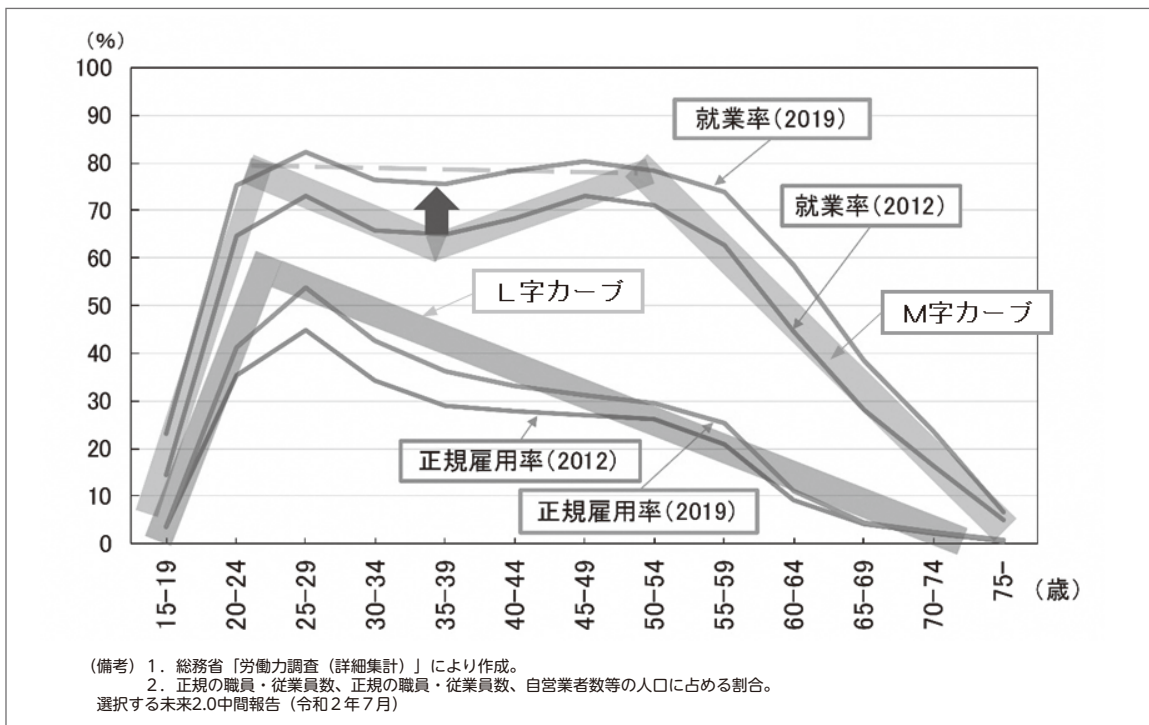
- セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント等の根絶に向けて一層実効性のある対応が求められています。
- 男女の均等な機会と待遇の確保を図ることにより、働きたい人が性別にかかわらず、その能力を十分に発揮できる環境づくりを進めていく必要があります。

■女性が職業をもつことについての考え方

Q:一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。



■女性の就業率と正規雇用率(全国)

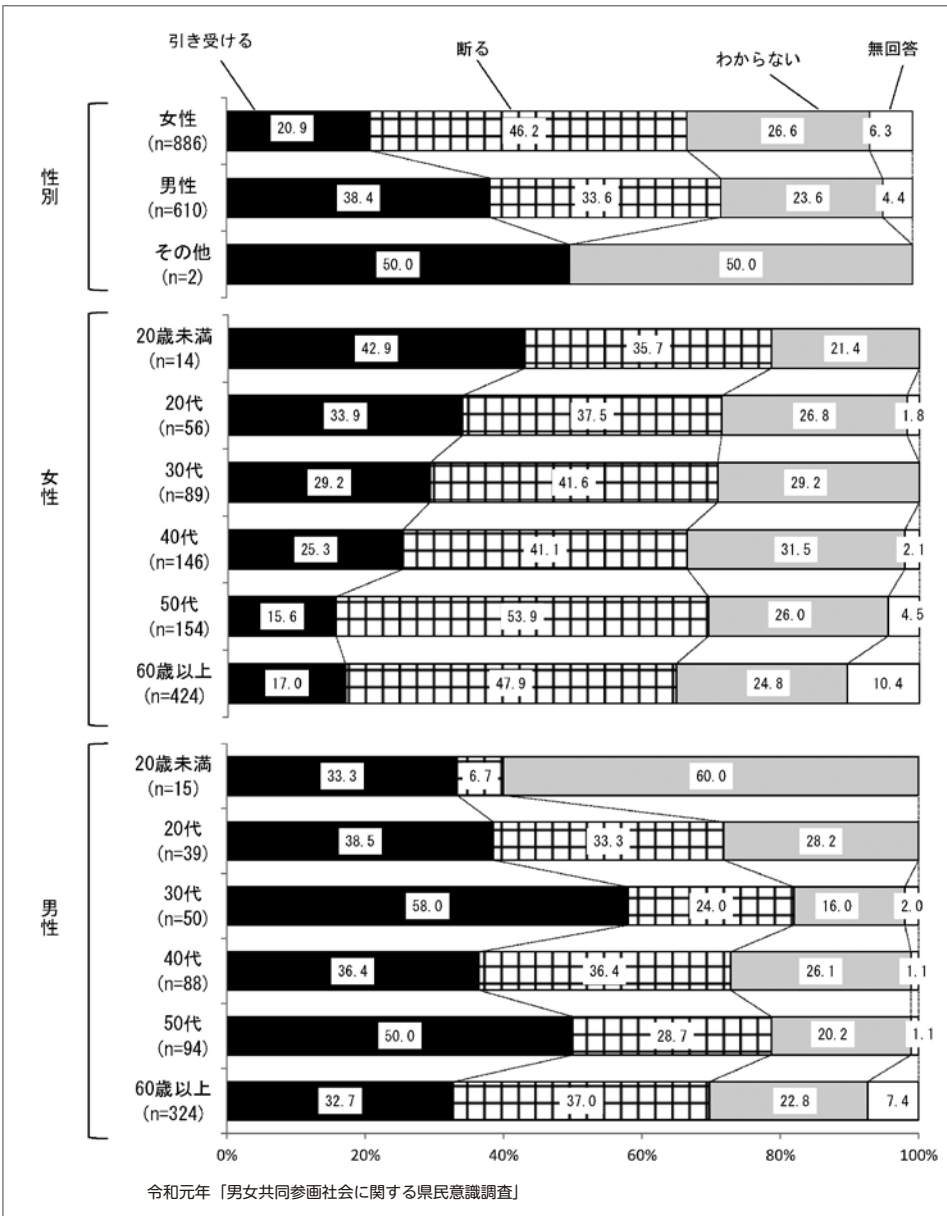


### ⑥女性のチャレンジ支援

- 職場の管理職や役員への就任の依頼に対して、男性より女性の方が断る割合が高く、主な理由として「責任が重くなる」、「部下を管理・指導できる自信がない」、「業務量が増え長時間労働になる」などを挙げています。
- 女性の職業能力を高めるための知識・技術の習得支援、ロールモデルの活用、創業支援など、意欲ある女性のチャレンジを支援する必要があります。

### ■役職への就任に対する考え方

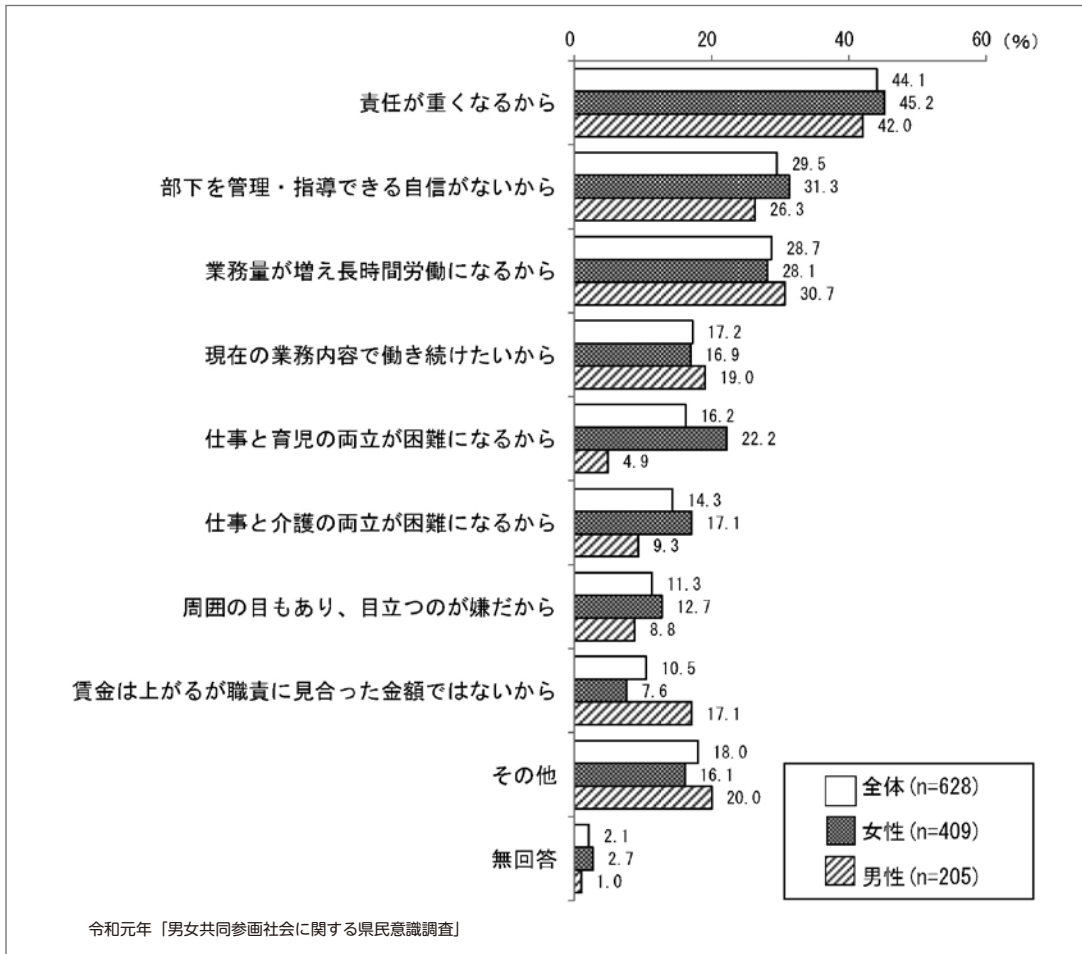
Q:あなたは、仮に職場の管理職や役員への就任を依頼されたらどうしますか。





■ 依頼を断る理由

Q: 職場の管理職や役員への就任を断る理由は何ですか。

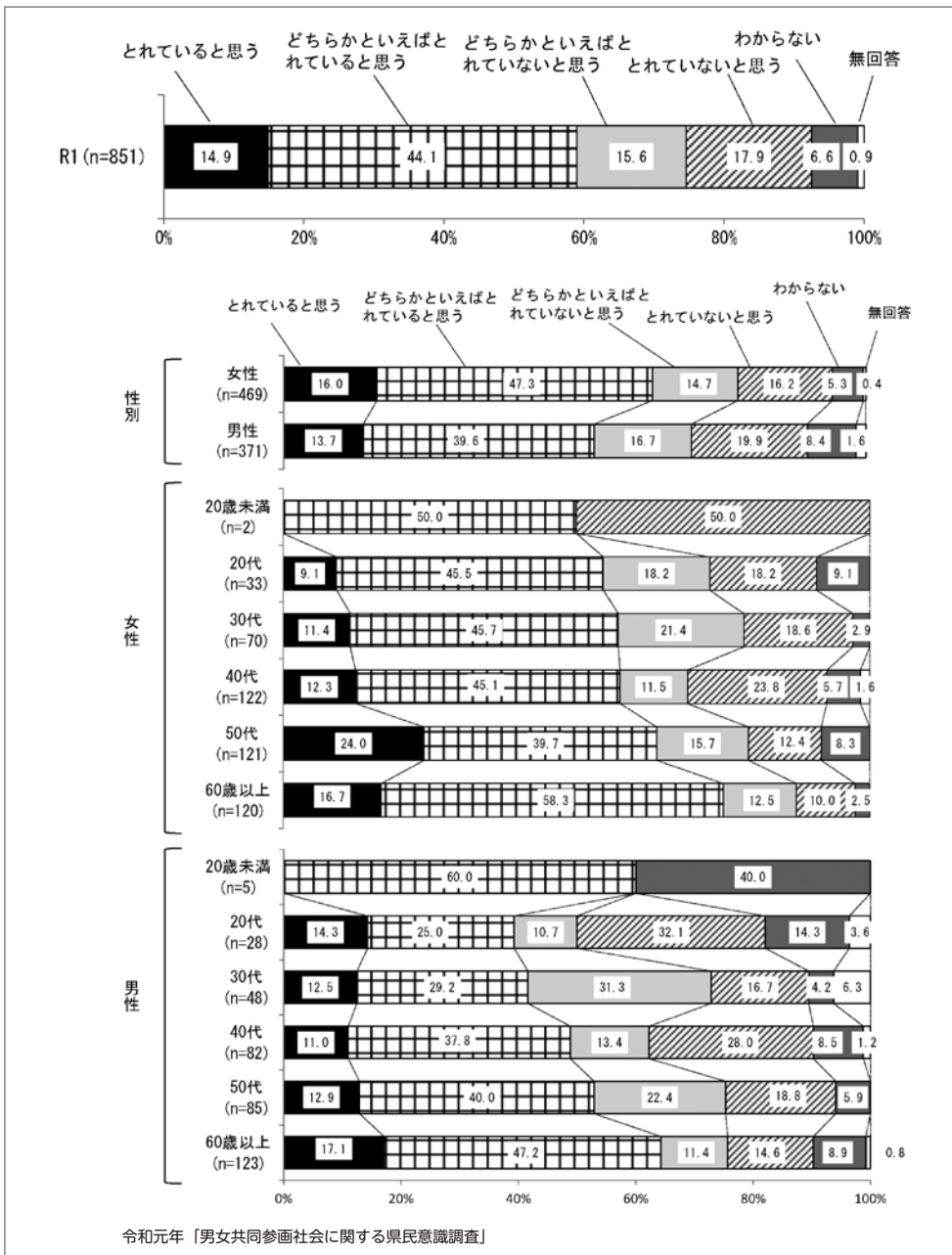


⑦仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)(注2)の実現

- 仕事をしている人の約6割が「ワーク・ライフ・バランスがとれている」と考えていますが、女性より男性の方が、「ワーク・ライフ・バランスがとれていない」と思う割合が高くなっています。
- 就労している人の日常の優先度については、希望としては「仕事と家庭生活」や「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」をともに優先していますが、現実には「仕事」優先の結果となっています。
- 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けて、引き続き、長時間労働をはじめとした働き方の見直しなどに取り組む必要があります。

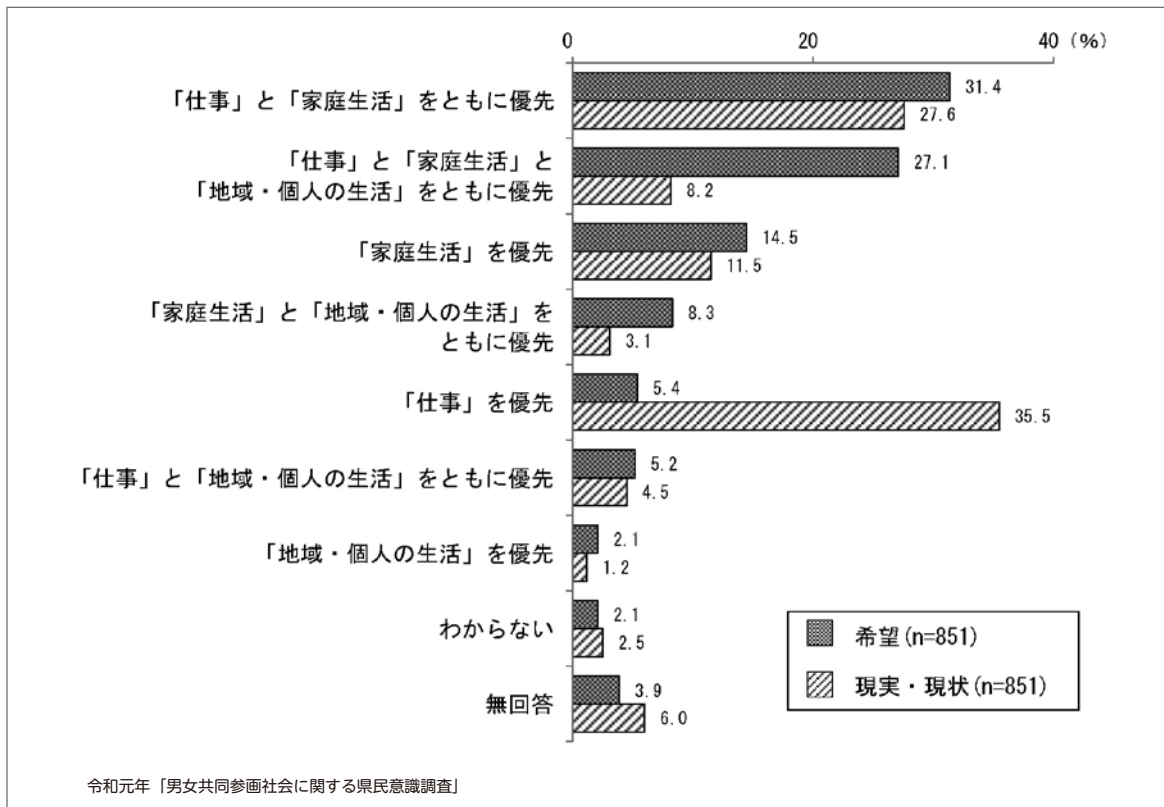
■ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の現状

Q:あなたは、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)がとれていると思いますか。



## ■就労している人の日常の優先度〈希望と現実・現状〉

Q：日頃の生活における「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、希望と現実・現状に最も近いものを1つ選んでください。



### (注2)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいいます。