

女性の活躍～ウーマノミクス～加速で 地方創生・日本再生

～男女の格差をなくし、仕事と家事・育児・
介護を共に担う幸せな社会を～

平成30年7月
全国知事会

(全国知事会 男女共同参画プロジェクトチーム)

女性の活躍～ウーマノミクス～で、地方を創生し日本を再生する！！

- **人口減少による労働力不足が深刻化しており、日本の経済成長を阻害する要因となっています！**
我が国の生産年齢人口は、この10年で約700万人減少し、労働力不足による経済全体の縮小や地域活力の低下など、このままでは日本社会の活力が失われてしまいます。
- **女性も能力を発揮し、いきいきと活躍するためには、就業機会や賃金・処遇など労働環境の改善が必要不可欠です！**
政府と地方のこれまでの取組みにより、子育て世代の女性の就業率は年々上昇しているものの、第1子出産後に離職する女性がいまだ5割近くおり、就業を継続し活躍するためには、多様で柔軟な働き方を可能とする職場環境の整備や態勢が不十分です。
- **働き方の見直しと意識改革を強力に進めていかなければなりません！**
国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活等と両立できる社会を実現するためには、働き方の見直しと男女共同参画に関する意識改革をしっかりと進めていく必要があります。
- **政府と地方が一体となって、本気で取り組むことが重要です！**
女性も活躍できる社会づくりを強力に前進させるために、予算をしっかりと確保し、政府と地方が一体となって実効性のある施策に取り組むことが、地方を創生、日本の再生につながります。

全国知事会 男女共同参画プロジェクトチーム・リーダー
山形県知事 吉村 美栄子

I 直面する重点課題

(1) 女性が就労し、継続する環境の未整備

- 少子高齢化による生産年齢人口の減少
- 女性が活躍できる職場環境が十分に整っていない
- 女性の非正規雇用比率は、男性の2.5倍以上

: 女性55.5%、男性21.8% (H29年労働力調査)

- 正社員と非正社員の賃金格差は、いまだ3割以上の開きが存在
- 不十分な、男性の育児参画(男性の育児休業取得率 5.14%) (H29年度雇用均等基本調査)
- ひとり親世帯の過半数が貧困



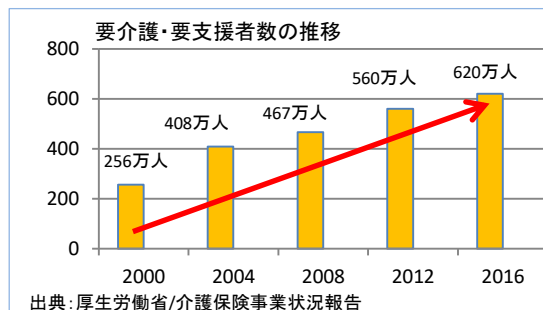
(2) 出産、子育てだけでなく、「介護」を理由とした離職者の増加

- 要介護・要支援者は、年々増加 (H27年度: 約620万人)
- 晩婚化・晩産化による、育児と介護を同時に行う「ダブルケア問題」が深刻化

: 推計人口 約25万人 (H28年4月 内閣府調査)

- 介護や看護で離職・転職する人は、毎年約10万人。その8割が、女性

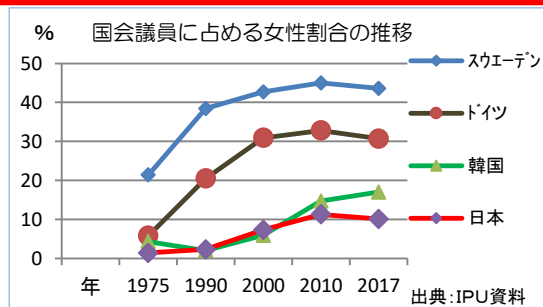
(H24年就業構造基本調査)



(3) 進まない女性の政治参画

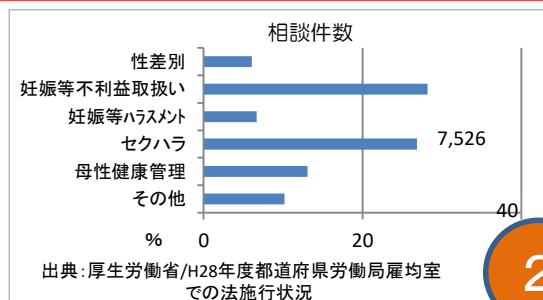
- 選挙で男女の候補者をできるだけ均等にする「政治分野における男女共同参画推進法」が成立、施行(H30年5月23日) → 強制力なく、実効性は不透明
- 衆院の女性議員の割合は10.1%で、国際的にも低水準(193か国中157位)。都道府県議会では10.1%、市区町村議会は13.1%

(内閣府/女性の政治参画マップ2018、総務省/地方公共団体の議会議員及び長の所属党派別人員調査等 (H29年12月31日現在))



(4) 改善しないハラスメント風土

- 2016年度、都道府県労働局に寄せられたセクハラ相談件数は、約7,500件
- 固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度の慣行が顕在
- 「セクハラ」「パワハラ」「マタハラ」「パタハラ」等



女性の活躍～ウーマノミクス～加速で地方創生・日本再生 ～男女の格差をなくし、仕事と家事・育児・介護を共に担う社会を～

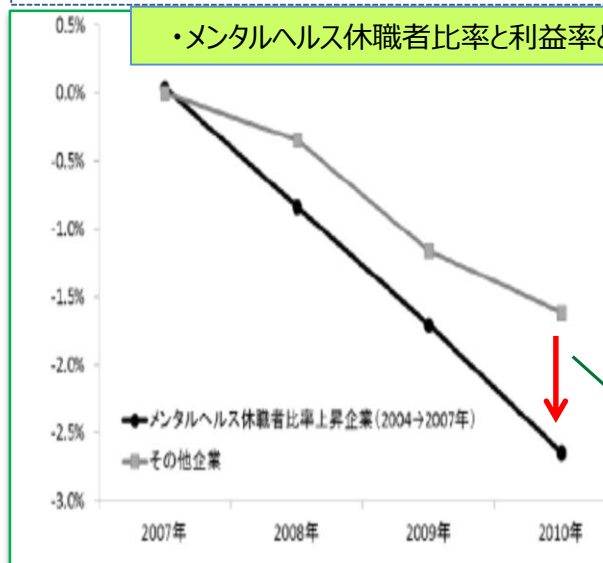
《課題解決に向けた11の提言》

- 提言(1) ワーク・ライフ・バランスの推進と、従業員の健康づくりに戦略的に取り組む「健康経営」の促進 <一部新規>
- 提言(2) 妊娠・出産・子育てと仕事の両立のための制度の充実 <一部新規>
- 提言(3) 女性の非正規雇用労働者が多い！非正規雇用労働者の正社員化の促進、待遇の改善
- 提言(4) 女性も活躍できる職場環境の整備、起業の支援
- 提言(5) 「第2子の壁」突破のため、男性の家事・育児への参画を促進 <一部新規>
- 提言(6) 子育てしながら再就業を希望する女性が、就業できるまでのサポート制度の構築
- 提言(7) ストップ貧困！ひとり親世帯が安定的に就業し、経済的に自立できる支援を <新規>
- 提言(8) 介護離職ゼロ！を目指した、介護と仕事の両立支援 <新規>
- 提言(9) 地域や政治分野における女性の活躍のためのポジティブアクションを展開し、男女の割合を均等に <新規>
- 提言(10) 女性と男性が、互いに人権を尊重する取組みの促進 <新規>
- 提言(11) 重くなる地方の負担！女性活躍の推進に、政府と地方が一体となって、本気で取り組むための十分な財源の確保を！

【提言(1)】ワーク・ライフ・バランスの推進と、従業員の健康づくりに戦略的に取り組む「健康経営」の促進 < 一部新規 >

- ① 「健康経営」に取り組む中小企業に対する奨励金の交付 **新規**
- ② 長時間労働の是正をはじめとした働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、時間外労働の縮減、働きやすく活躍できる環境づくり
- ③ フレックスタイムや短時間勤務、在宅勤務をはじめとしたテレワークなど、多様で柔軟な働き方の仕組みを導入した企業やIT利活用の促進をはじめとした中小企業等の生産性向上に対する支援の拡充 **一部新規**
- ④ 勤務間インターバル制度の義務化
- ⑤ 年次有給休暇の法定日数の計画的な取得の徹底
- ⑥ 治療と仕事の両立や地域活動などへの参加拡大に向けた、年次有給休暇の時間単位での取得を促進する法定要件の緩和、導入促進のための奨励金の交付 **一部新規**

■メンタルヘルス休職者比率の上昇した企業は、それ以外の企業と比べて、売上高利益率の落ち込みが大きい。



出典：経済産業研究所「研究プロジェクト」

・生産活動の低下！
・経営に悪影響！
・社会的信用の失墜！

労働人口の大幅な減少

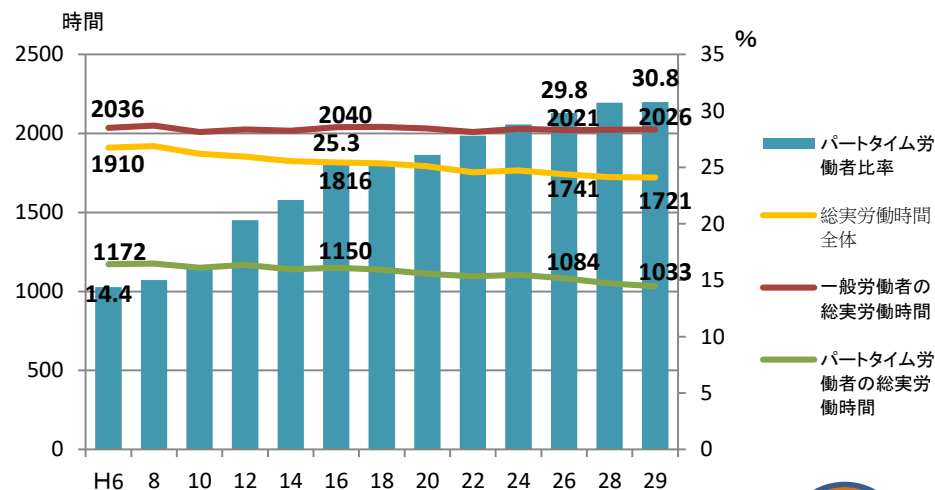
効果的な「健康経営」が実践できる環境整備

従業員の「健康づくり」

従業員の創造性の向上
生産性の向上
企業イメージの向上
医療費の節減

・長時間労働の状況

★年間総労働時間は減少傾向だが、パートタイム労働者比率が増加したもので、一般労働者の労働時間はほぼ横ばい(2000時間で高止まり)で推移している。



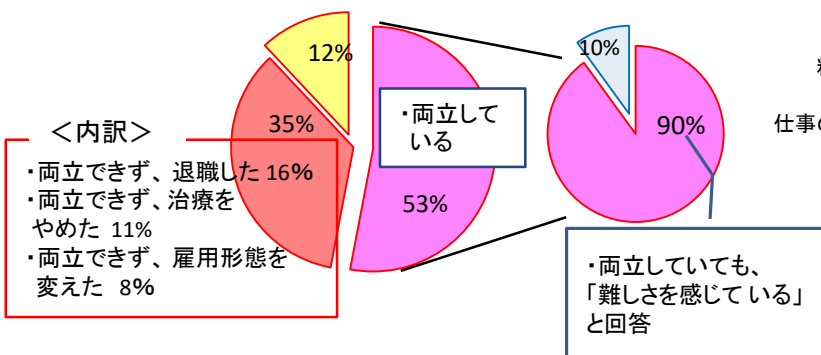
出典：厚生労働省/H29毎月勤労統計調査

【提言(2)】 妊娠・出産・子育てと仕事の両立のための制度の充実

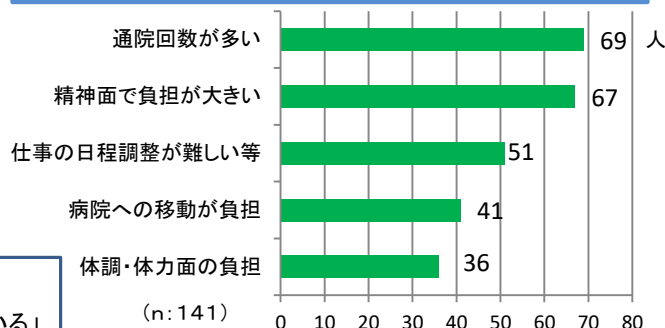
＜一部新規＞

- ① 保育施設整備や保育士等の人材確保・病児病後児保育・放課後児童対策を含む子育て支援サービスの充実、子育て世代の経済的負担の軽減、地域少子化対策重点推進交付金の拡充と弾力的な運用、少子化対策を社会全体で取組み、将来にわたり持続可能とする制度の検討 **一部新規**
- ② 特定不妊治療の助成額引上げや助成回数上限の緩和（例えば第2子以降）、一般不妊治療への助成、不妊治療の保険適用化及びがん患者の治療前精子・卵子の保存や不育症の治療に係る助成の検討、不妊治療を実施しやすい職場環境の整備（治療日数に応じた休暇制度の創設等）、不妊治療体験者の交流・情報交換の場の設置支援、不妊治療に対する国民の理解の醸成 **新規**
- ③ 妊娠・出産・育児等を理由とする不利益取扱い・ハラスメントの防止と指導監督の強化、育児・介護休業法における育児支援制度の更なる周知徹底
- ④ 子の看護休暇制度の拡充、当該休暇に係る賃金減少分に対する支援制度の創設
- ⑤ 所定労働時間の短縮措置の就学前の子までの拡大、当該所定労働時間の短縮措置に係る賃金減少分に対する支援制度の創設
- ⑥ 育児休業中のスキルアップや早期の職場復帰をサポートする企業・団体への支援 **新規**
- ⑦ 育児時間の取得時間の拡大、当該育児時間の取得に係る賃金減少分に対する支援制度の創設
- ⑧ 中小企業における仕事と育児・家庭との両立支援の促進を図るための支援の拡充

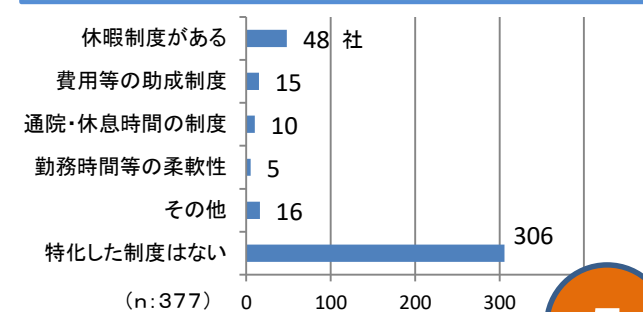
・仕事と不妊治療の両立状況



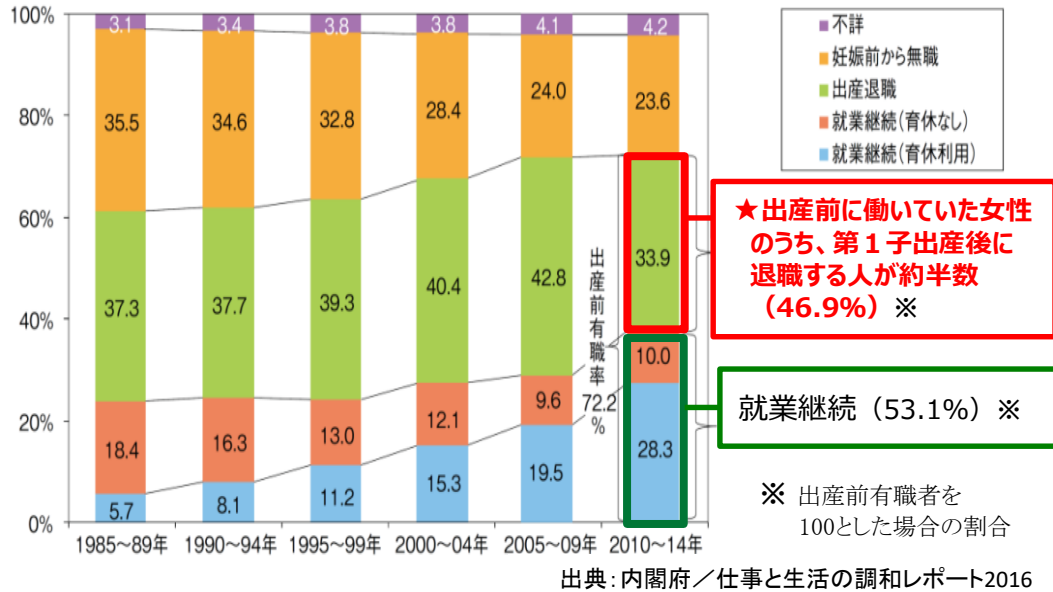
・仕事と不妊治療の両立が難しいと感じる理由



・不妊治療のための制度を導入している企業

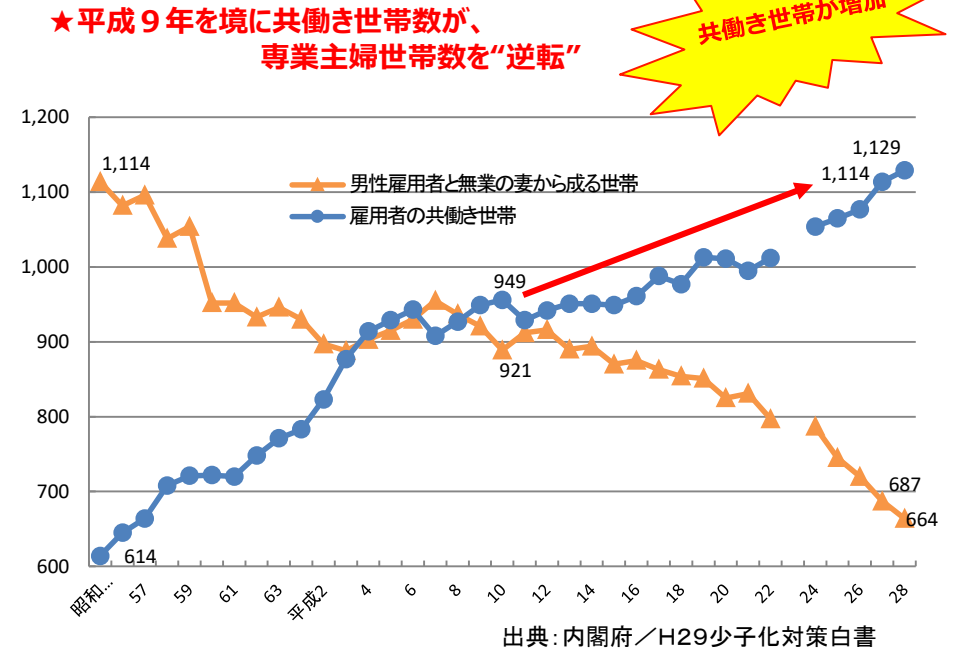


・子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業状況

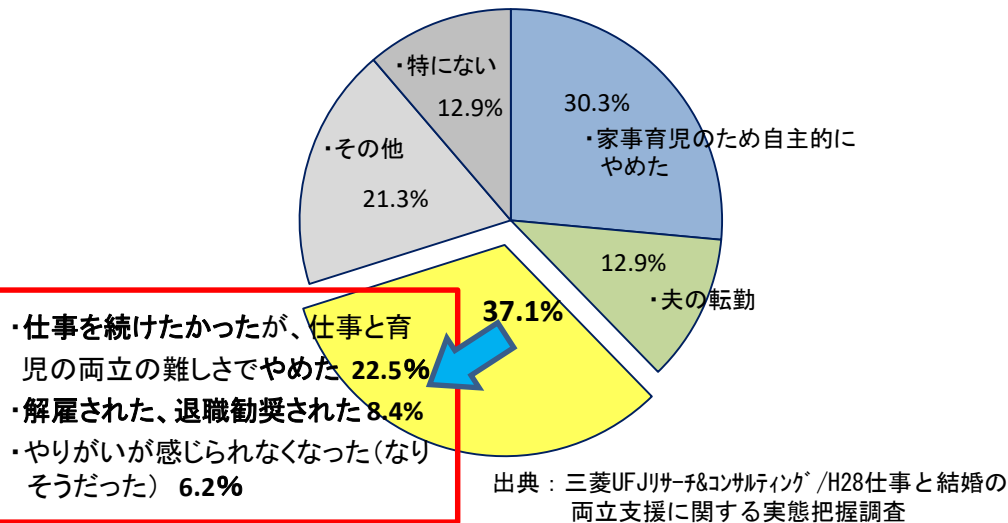


★第1子出産後も就業を継続する女性は、53.1%へ増加。
しかし、退職する人も、いまだ46.9%。

・共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移



・妊娠・出産前後に退職した理由



・女性の生涯所得の違い

	大卒女性 生涯所得 (退職金を含む)	逸失額
就業を継続した場合	2億7,645万円	
出産退職後他企業に正社員として、子どもが6歳で再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後パート・アルバイトとして、子どもが6歳で再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円

出典：内閣府／H17国民生活白書

税収減
→ GDPにも影響が！

【提言(3)】

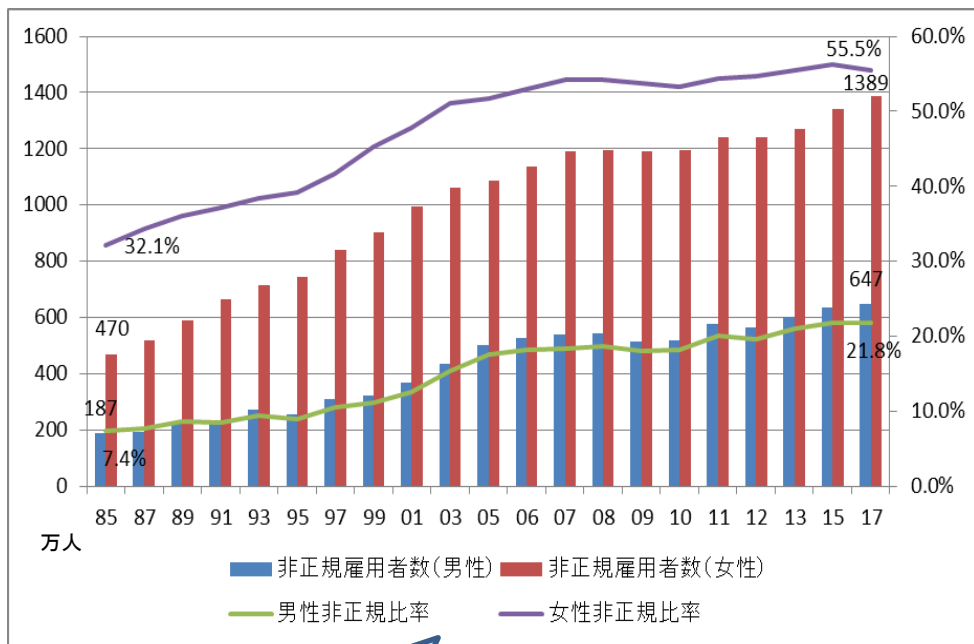
女性の非正規雇用労働者が多い！

非正規雇用労働者の正社員化の促進、待遇の改善

- ① 小規模事業者に対するキャリアアップ助成金の拡充など、非正規雇用労働者の正社員化の促進、待遇の改善
- ② 地域間格差の拡大につながっているランク制度を廃止し、全国一律の最低賃金制度を実現。最低賃金の引上げ、これによって影響を受ける中小・小規模事業者への支援の強化
- ③ 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進など、就業環境の整備に向けた支援の拡充
- ④ 女性の就業拡大を阻む税制・社会保障制度の見直し

・非正規雇用者の状況

★男性の非正規雇用者は約2割であるのに対し、
女性は6割近くが非正規雇用



出典：総務省/H29労働力調査

非正規雇用割合は、
男女ともに増加傾向

・最低賃金の地域格差の状況

★都市部と地方の最低賃金の格差は、広がる一方 (単位：円/時間)

	H24	H26	H27	H28	H29
最上位	850 東京都	888 東京都	907 東京都	932 東京都	958 東京都
加重平均	749	780	798	823	848
最下位	652 2県	677 7県	693 4県	714 2県	737 8県
最上位と最下位の差	198	211	214	218	221

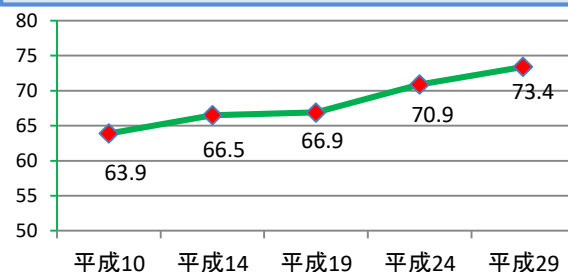
出典：厚生労働省/地域別最低賃金の全国一覧

同じ仕事をして、賃金に格差がある

都市部への人口流出に拍車

・地方から人口流出！
・地方の衰退！

・男女間の賃金格差の推移 (男性 = 100)



女性の賃金は、
男性の73%に留まる

出典：厚生労働省/H29賃金構造基本統計調査

【提言(4)】女性も活躍できる職場環境の整備、起業の支援

- ① 女性活躍推進法の施行後3年の経過による同法附則に基づく規定の検討と早期見直しの実施。特に、一般事業主行動計画の策定の義務付けを従業員101人以上の企業への拡大、企業における情報公表項目の拡大 **一部新規**
- ② 固定的性別役割分担意識に基づく、男性を中心とした労働慣行の改善のための経営者等の意識改革の推進、男女がともに自ら望む形で活躍し、仕事と育児を両立できるための支援 **新規**
- ③ 男女共同参画社会の形成に向けた国民の理解の一層の向上、クオータ制の導入等、企業における女性の登用の社会政策としての積極的な推進
- ④ 男女がともに、ワークモチベーションを維持続けるための支援策の検討（家事代行を支援する企業への奨励金等） **新規**
- ⑤ 女性の管理職・役員への登用促進や、これまで女性の参画が少なかった分野への職域拡大のための支援（キャリアアップや資格取得のための長期休暇制度の導入等） **一部新規**
- ⑥ 女性の起業のための支援（起業から運営までのワンストップ相談支援の整備・低利融資等の財政面の援助等） **新規**

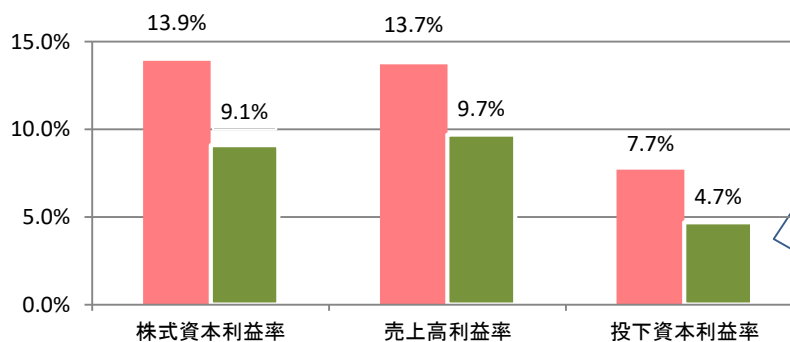
★300人以下の企業での一般事業主行動計画策定は、
0.1%程度に過ぎない

・女性活躍推進法に係る計画策定届出状況

	平成28年4月	平成29年3月	平成30年3月
301人以上の企業	11,068	15,825	16,034
計画策定割合	71.5%	99.9%	99.6%
300人以下の企業	724	2,788	4,568
計画策定割合	0.02%	0.06%	0.1%

出典：厚生労働省資料

・企業の業績と女性役員の比率



★女性役員の
活躍推進が進
んでいる企業
ほど、
利益率が良い

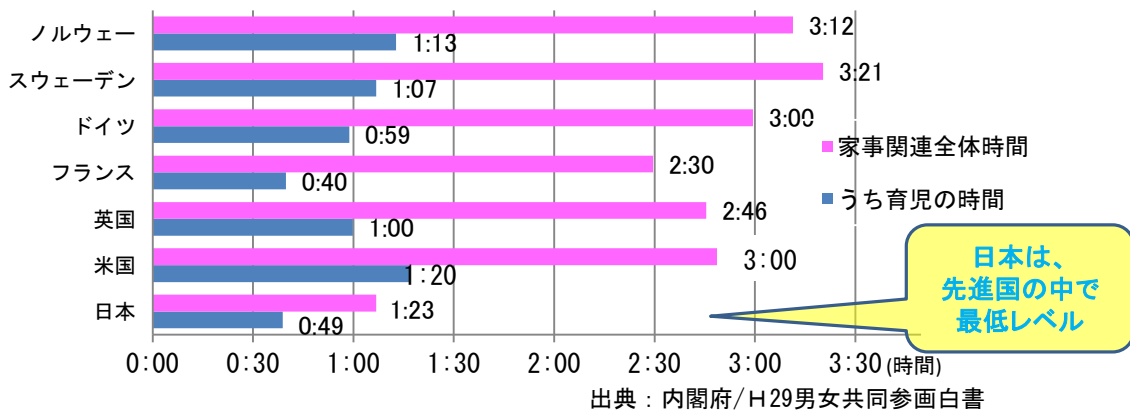
- 第1四分位企業グループ：女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ(132社)
- 第4四分位企業グループ：女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ(129社)

出典：H24女性の活躍による経済活性化を推進する関係
閣僚会議資料（Catalyst（米国NPO）調査）

【提言(5)】 「第2子の壁」突破のため、 男性の家事・育児への参画を促進<一部新規>

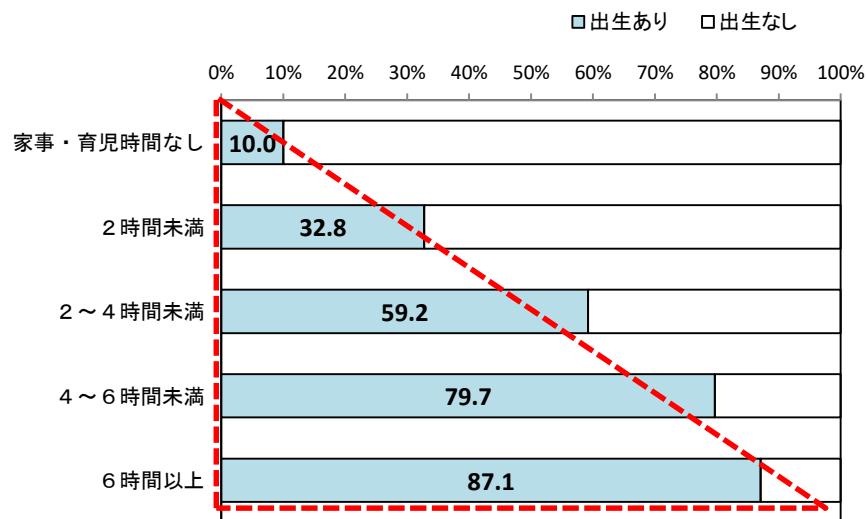
- ① 政府主導によるイクボス（仕事と生活の調和推進リーダー）、イクメンの推進、ワーク・ライフ・バランスの推進、**男性の家事・育児参画促進による「第2子の壁」の突破** 一部新規
- ② パタニティハラスメントの防止強化、男性が育児休業を取得した場合の代替職員の確保
- ③ 労働基準法による育児時間取得の男性への適用拡大
- ④ **育児休業の一定期間を父親に割り当てる「パパ・クォータ制」の導入**、配偶者出産休暇など有給の休暇制度の創設 一部新規

・6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間（1日当たり）

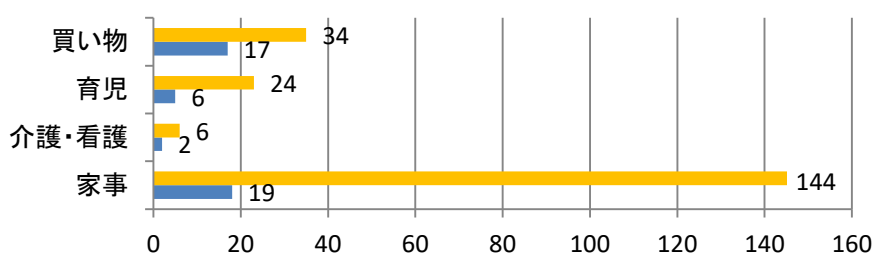


★ 夫の家事・育児時間が多いほど、
第2子以降の出生が増える

・夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合



・行動の類別総平均時間（週当たり）



★ 家事・育児の負担は、
依然として女性に偏っている

※調査対象：10歳以上の男女

出典：総務省/H28社会生活基本調査

【提言(6)】 子育てしながら再就業を希望する女性が、 就業できるまでのサポート制度の構築

- ① すべてのハローワークへのマザーズコーナー等の設置、地方が行う女性を対象としたワンストップ就労相談窓口への支援
- ② ハローワークにおける、個別に再就職を支援する就職支援ナビゲーターの配置の拡大
- ③ スキルアップ研修をはじめ、育児等と両立しやすい短時間訓練や託児サービス付き職業訓練など、育児等による退職後の再就業を支援する研修・職業訓練の拡充

・ハローワークにおけるマザーズコーナーの設置状況

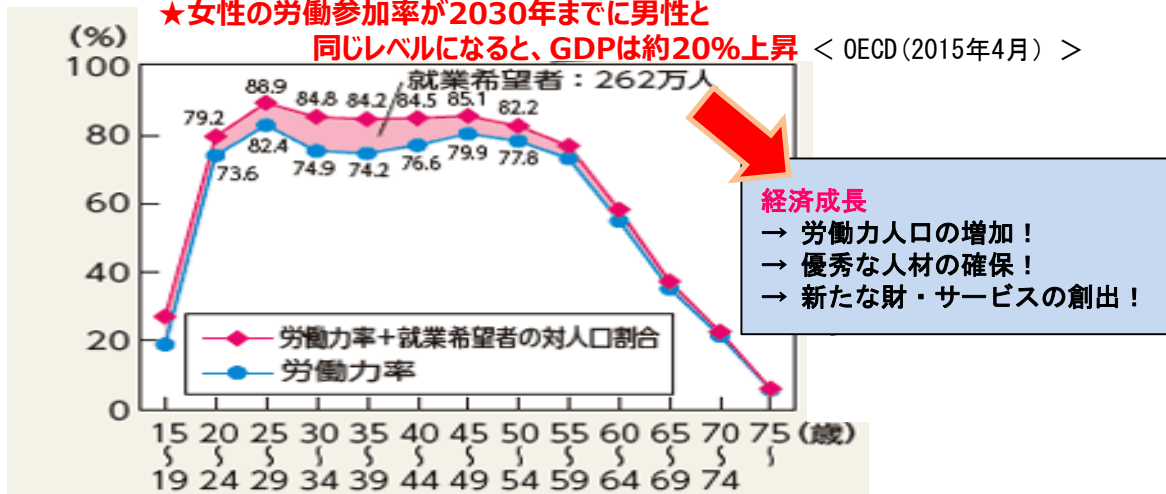
★結婚、出産、子育てを理由に離職した女性の再就職を支援する仕組みの充実が必要

全国のハローワーク設置数 (出張所、分室含む)	マザーズコーナー設置箇所 (マザーズハローワーク含む)	設置割合
544所	194箇所	35.7%

出典：厚生労働/H29公共職業安定所の主な取組と実績

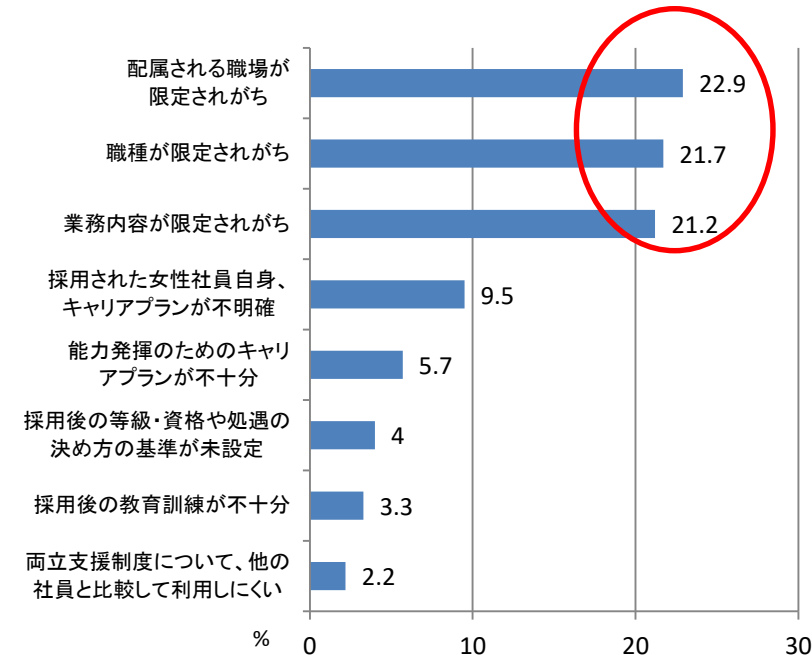
・女性の年齢別労働力率の現状

★女性の労働参加率が2030年までに男性と
同じレベルになると、GDPは約20%上昇 < OECD (2015年4月) >



出典：内閣府/H30男女共同参画白書

★子どものいる女性の再就職にあたってのキャリア形成上の課題は、
配置される職場・職種・業務内容の限定



出典：H27厚生労働省調査研究事業・企業調査

【提言(7)】 ストップ貧困！ひとり親世帯が安定的に就業し、 経済的に自立できる支援を < 新規 >

- ① 就職に有利な資格取得に向けた給付金及び資金貸付制度の充実 **新規**
- ② 子ども食堂など生活・学習支援を行う子どもの居場所づくりの設置・運営に向けた支援 **新規**

・母子世帯・父子世帯の現状 (H28年11月現在)

★母子世帯の8割以上が就業し、H23年よりも正規の職員・従業員の割合が増加しているものの、パート・アルバイト等が4割を超えている。

() : H23年度調査結果

	母子世帯	父子世帯
① 世帯数	123.2万世帯 (123.8万世帯)	18.7万世帯 (22.3万世帯)
② 就業状況	81.8% (80.6%)	85.4% (91.3%)
就業者のうち、正規の職員・従業員	44.2% (39.4%)	68.2% (67.2%)
うち、自営業	3.4% (2.6%)	18.2% (15.6%)
うち、パート・アルバイト等	43.8% (47.4%)	6.4% (8.0%)
③ 平均年間収入 (母又は父自身の収入)	243万円 (223万円)	420万円 (380万円)
④ 平均年間就労収入 (母又は父自身の就労収入)	200万円 (181万円)	398万円 (360万円)

出典：厚生労働省/H28全国ひとり親世帯等調査結果

母子世帯の平均年間就労収入は、父子世帯の約1/2

・ひとり親世帯の貧困率の年次推移 (H28年11月現在)

★ひとり親世帯の貧困率は50.8%で、過半数を占める状況が続いている。

(単位：%)

	H21	H24	H27
子どもがいる現役世帯	14.6	15.1	12.9
大人が一人	50.8	54.6	50.8
大人が二人以上	12.7	12.4	10.7

出典：厚生労働省/H28国民生活基礎調査の概況

・子ども食堂の現状と課題

- ◆ 子ども食堂は、全国で2,000ヶ所を超える地域で開設
 - ・人口の多い首都圏に多く、地域格差が見られる、
 - ・資金繰りが厳しく、食中毒や事故に備えた保険に加入していない食堂が多い、
- という課題が明らかに。

(H30年3月「こども食堂安心・安全向上委員会」調査)

- ◆ 「子ども食堂」は、地域の子どもの見守りや居場所の提供のほか、共食の機会、食育等の機能を有している。

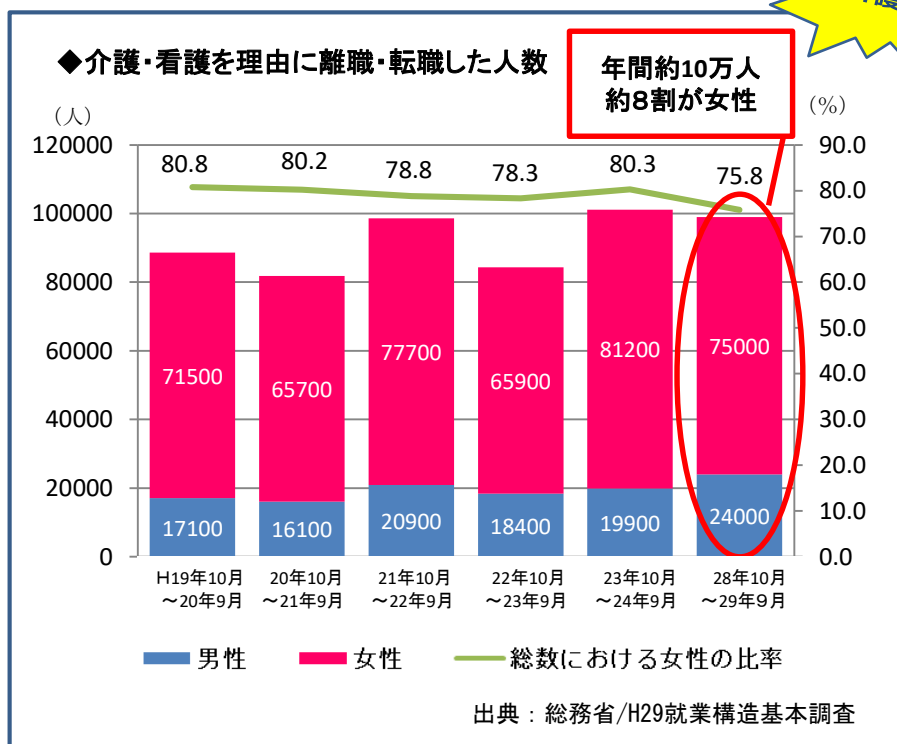
【提言(8)】介護離職ゼロ！を目指した、介護と仕事の両立支援

< 新規 >

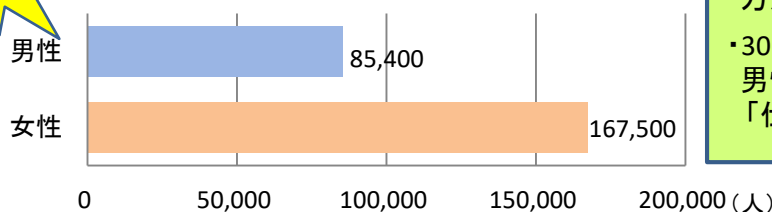
- ① 介護離職ゼロに向けた介護休業の取得回数制限の緩和、取得可能日数の拡大、介護休業中の社会保険料の免除、介護休業代替要員の確保に対する支援 **一部新規**
- ② 介護休暇の取得による賃金減少分に対する支援制度の創設、男性の介護への参画を促進する企業への支援拡充
- ③ 事業主及び雇用者の双方に対する介護休業・助成金等制度の周知促進 **新規**
- ④ 介護に関する相談窓口の設置など、従業員の介護と仕事の両立支援に取り組む企業への支援の充実 **新規**
- ⑤ 育児と介護を同時に担う「ダブルケア問題」に対応する「ダブルケア相談窓口」の設置など、ダブルケア問題を抱えている者への仕事との両立支援策等の創設 **新規**

★介護・看護を理由とした離職・転職者は、年間約10万人

減らない
介護離職!



ダブルケアを行う者の推計人口



・ダブルケアを行う者は、約25万人。女性は男性の約2倍
 ・30代、40代がその8割を占め、男性の9割、女性の半数は「仕事の主」とする有業者

・ダブルケアを行う者が、行政・勤め先に充実してほしいと思う支援策

< 行政に期待する支援策 >

(主なもの)	男性 (%)	女性 (%)
① 保育施設の量的充実	22.8%	22.6%
② 子育て・介護費用の負担軽減	19.2%	26.4%
③ 介護保険が利用できる介護サービスの量的拡充	16.7%	12.3%

(男性より女性に多いもの)	男性 (%)	女性 (%)
子育て・介護費用の負担軽減(再掲)	19.2%	26.4%
子育て・介護に関する手続きの簡素化	1.1%	5.4%

< 勤め先に期待する支援策 >

(男性より女性に多いもの)	男性 (%)	女性 (%)
休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備	3.5%	8.6%
制度を利用する際の上司や同僚の理解	2.1%	4.5%
テレワークや在宅勤務等の導入	3.7%	6.1%
柔軟な労働時間制(フレックスタイム制等)	6.8%	8.6%

出典：内閣府/H27(株)NTTデータ経営研究所委託調査

< 新規 >

【提言(9)】 地域や政治分野における女性の活躍のための ポジティブアクションを展開し、男女の割合を均等に

- ① 自治会長、町内会長等への女性の就任を促進する政府主導によるポジティブキャンペーンの展開 **新規**
- ② 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の周知徹底と、政党やその他団体における男女の候補者数の均等（クォータ制の導入等）や目標設定等の義務化による実効性の確保、主権者教育の推進 **新規**
- ③ 地方議会における妊娠・出産・育児・介護と議員活動の両立を支援する環境の整備に対する支援 **新規**
- ④ 就業している世代の地域活動への参加を促進する休暇制度の創設 **新規**

・女性の政治参画の状況

衆議院	10.1%
➡ 193か国中、157位。低水準 (出典：内閣府/女性の政治参画マップ2018)	
< 地方議員 >	
都道府県議会	10.1%
市区議会	14.9%
町村議会	9.9%

出典：総務省「地方公共団体の議会議員及び長の所属党派別人員調等」(H29.12.31現在)

★日本
(10.1%)
の4倍
以上

女性の政治参画状況は、国・地方とも、低い状況

女性の参画を拡大し、多様な民意を社会に反映

・ジェンダー・ギャップ指数の現状

2017年の日本の順位は、144か国中、114位。2006年開始以来、過去最低。
(2016年は111位)

政治：123位 (2016年 103位) ➡ 「政治分野」のみ順位下がった
 経済：114位 (" 118位) 教育：74位 (2016年 76位)
 健康：1位 (" 40位)

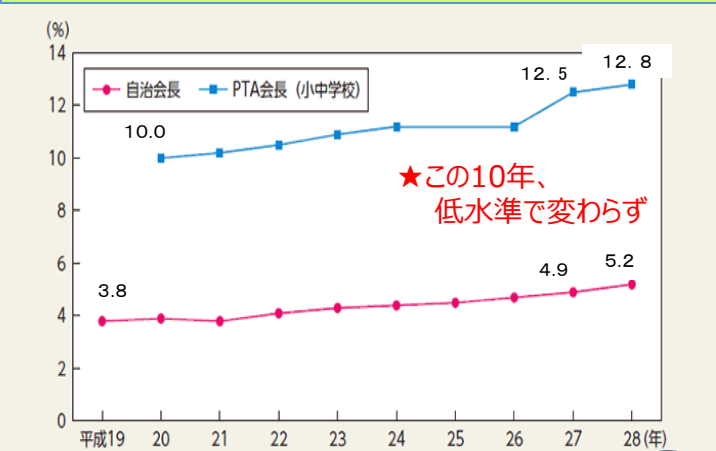
出典：世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ 報告書」

・クォータ制導入先進国の女性議員割合

国名	女性の参画率	クォータ制の種類
スウェーデン	43.6%	政党による自発的クォータ制
ルウエー	41.4%	政党による自発的クォータ制
フランス	39.0%	法律等による候補者クォータ制
ドイツ	30.7%	政党による自発的クォータ制
カナダ	26.3%	政党による自発的クォータ制
イギリス	32.0%	政党による自発的クォータ制
韓国	17.0%	法律等による候補者クォータ制

(出典：内閣府/女性の政治参画マップ2018 (H29年1月))

・自治会長及びPTA会長に占める女性の割合の推移



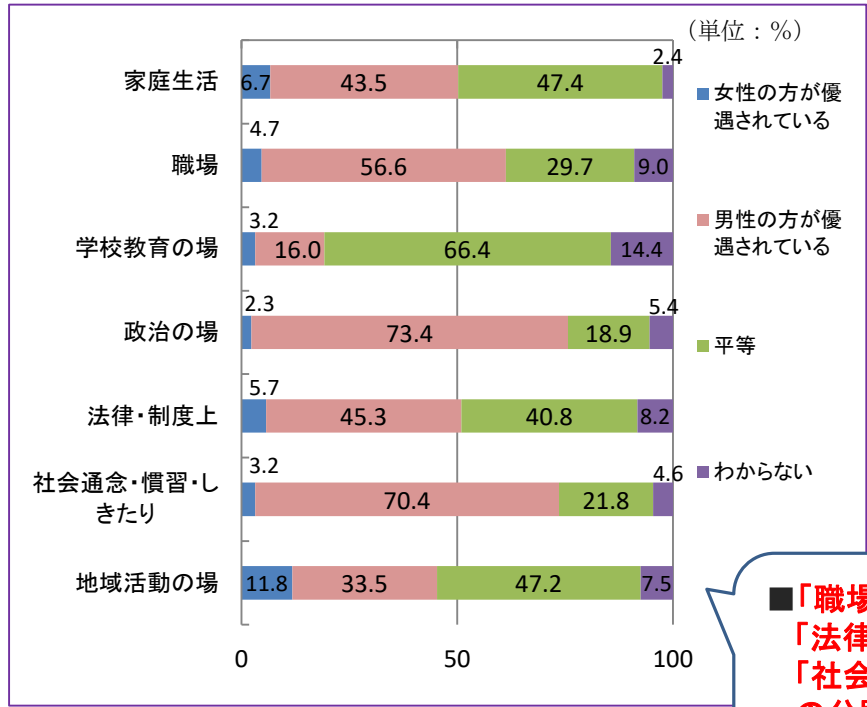
出典：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」・「女性の政策・方針決定参画状況調べ」

【提言(10)】 女性と男性が、互いに人権を尊重する取組みの促進

< 新規 >

- ① 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消に向けた教育・広報・啓発などポジティブキャンペーンの展開、定期的なハラスメントに関する全国調査の実施と状況分析 **新規**
- ② 真の男女共同参画社会を実現するため、社会制度・慣行の見直しや、あらゆるハラスメントの法整備も含めた防止策の実施 **新規**
- ③ 男女共同参画に関する正確な統計調査の実施と、都道府県別データの把握・公表 **新規**

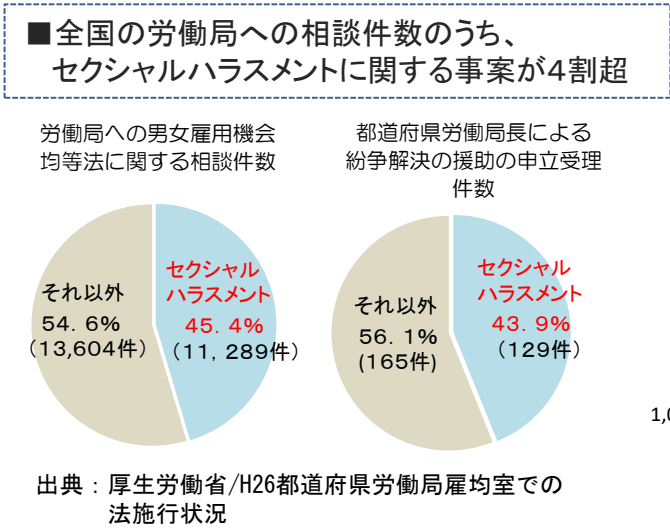
◆ 国民の男女の地位の平等感



出典：内閣府/H28男女共同参画社会に関する世論調査

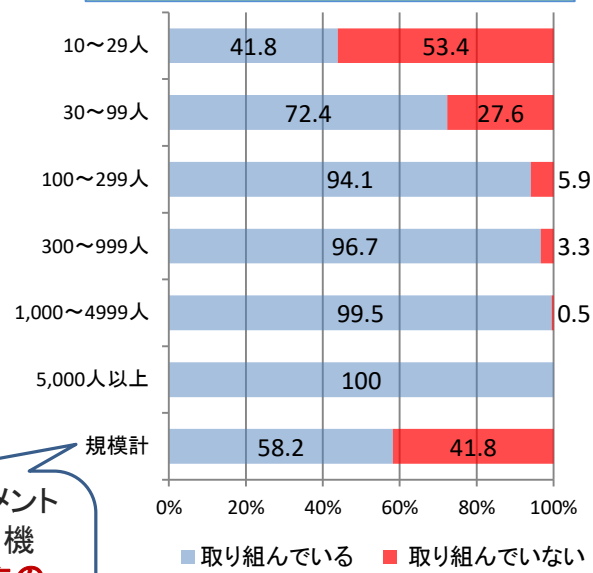
■「職場」「政治の場」「法律・制度上」「社会通念・慣習・しきたり」の分野で、男性の方が「優遇」と感じている

◆ セクシャルハラスメントの状況



■セクシャルハラスメント防止対策は、雇用機会均等法上事業主の義務!! にも拘わらず、約4割が「取り組んでいない」

・企業別セクハラ防止対策の取組みの有無別企業割合



出典：厚生労働省/H28雇用均等基本調査

【提言(11)】 重くなる地方の負担！女性活躍の推進に、政府と地方が一体となって、本気で取り組むための十分な財源の確保を！

① 地域女性活躍推進交付金の国庫負担割合を10/10に復元し、十分な財源を確保
地方の実情に即し継続事業についても交付対象とするなど、当該交付金の柔軟で使いやすい運用（手続きの簡素化、市町村への直接交付等）

② 地域の実情に合わせた独自施策の展開を継続的に可能とする「女性活躍応援基金（仮称）」の創設

・女性活躍推進交付金の予算額の推移

★国庫負担割合・交付限度額とも、減少。

(※H25年度補正予算は「地域女性活躍加速化交付金」)

	予算額	国庫負担割合	都道府県交付限度額	市町村交付限度額
H25年度補正	1.25億円	10/10	500万円	500万円
H26年度補正	4億円	8/10	1,600万円	400万円
H27年度補正	3億円	8/10	1,600万円	400万円
H28年度補正	3億円	8/10	1,600万円	400万円
2次補正	2億円	8/10	1,600万円	400万円
H29年度当初	2.5億円	5/10	1,000万円	250万円
H30年度当初	2億円	5/10	1,000万円	250万円

・都道府県における一般財源による取組状況

I ワーク・ライフ・バランスの推進

取組み内容	都道府県数	一般財源
長時間労働を是正するための働き方の見直し	22	16億8394万円
ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた環境の整備	39	10億1001万円
子育て・介護をしながら、安心して働き続けられる環境の整備	10	5億9472万円
男性の家事・育児・介護への参画促進	21	7585万円

膨れ上がる！
都道府県の一般財源

合計：
約34億円！

約71億円の一般財源を投入！

II 女性の就業に関する活躍の支援

取組み内容	都道府県数	一般財源
女性の登用・キャリア向上・職域拡大	40	4億6337万円
女性の就業・再就業支援	37	16億5322万円
女性の就業継続	12	5億4795万円
女性の起業支援	24	8億1074万円
農業分野における活躍推進	37	2億813万円

都道府県は、約11億円も増加！
(H28:約60億円)

合計：
約37億円！

(H30全国知事会男女共同参画PT調べ)

新規事業優先のため、継続的な事業展開ができない！

都道府県は、71億円を投入！
国の交付金は、2億円！

手続きの事務量が多い！

地方の声

以上の提言により、叶える4つの実現！！

I 働きやすい、柔軟で多様な働き方を推進し、
出産・子育て・介護と仕事の
両立を実現！

II 女性の潜在的な能力を
十分に発揮し、
豊かな社会づくりを実現！

III 女性の政治参画を拡大し、
男女の意見が均等に反映
された社会を実現！

IV あらゆるハラスメントを
社会から払拭し、
真の「男女共同参画社会」
を実現！

個人も幸せ！
社会も幸せ！



女性の活躍 ~ウーマノミクス~ 加速で地方創生・日本再生
~男女の格差をなくし、仕事と家事・育児・介護を共に担う幸せな社会を！~