



KEIZAI DOYUKAI-NARA
奈良経済同友会

奈良県の女性活躍推進に向けた提言

2025年3月

奈良経済同友会 女性活躍推進委員会

女性活躍推進委員会提言書

【はじめに】

我が国における女性活躍の現状は、各国の男女間格差を表すジェンダーギャップ指数（2006 年から世界経済フォーラムが発表）によると、加盟 146 カ国中 118 位（前年は 146 カ国中 125 位）と、主要 7 カ国（G7）で最下位だったことはもとより先進国の中で最低レベルに位置し、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN 諸国より低い結果となっている。但し国連開発計画が発表するジェンダー不平等指数では 162 か国中 24 位にあるが先進国の中では下位となっている。二つの指数で順位を下げているのは、政治、経済の分野における女性進出の低さによるものである。

奈良県は女性経営者の割合が 10.4% で全国 6 位にあるにもかかわらず女性の就業率が「全国最下位」で残念な結果となっている。これは女性経営者の会社に小規模事業所の多いことに起因している面があるが、奈良県における女性が働くことへの阻害要因の根深さを示しているとも考えられる。

【委員会活動の経緯】

このような背景の下、女性活躍を阻害する要因を抽出し、活躍を推進する施策を検討するため令和 2 年 9 月に女性活躍推進委員会を設立した。

委員会の活動については、同年 12 月に中国武漢にて新型コロナウイルス感染者の第 1 例目が確認されて以降、委員会の開催が困難な状況が続いたが、現在に至るまで 13 回の委員会開催と、令和 4 年 1 月からは委員会の方向性やテーマの絞り込みのために新たにワーキング部会を設置し 8 回開催した。

そして現状の把握や調査を行い討議の結果、我が国には複数の要因がそれぞれ絡み合い女性活躍を阻んでいるものとの認識に至った。

代表的な要因としては、妻の収入が 106 万円あるいは 130 万円を超えると社会保険料の支払い義務が発生するといった年収の壁問題がある。

また年功序列制度など男女間の賃金格差を生みやすい労働慣行があり OECD の中では正規・非正規を問わず韓国、イスラエルに次いで 3 番目に男女間の賃金格差がある国となっている。

そして最も大きいのは「男性は外で働き、女性は家を守る」といった固定的な性別役割分担意識である。このような主に 3 つの要因が絡み合って、我が国の女性活躍が大きく制限されてきた。

この 3 要素がどのような関わりで女性の社会進出を阻んでいるのか M 字カーブを中心

に問題を検証した。

女性の就業率は 結婚出産育児により 30 代前後から急激に下がり始める（内閣府の調べでは第 1 子出産を機に離職する女性の割合 50% 近くある）。まずここが女性の活躍を阻む一つの壁となっており、これは「家事・育児は女性の仕事」との固定的な性別役割分担意識が根強いことが原因と考えられる。

次に子育てに手がかからなくなる 40 代から女性の就業率は向上して行くが、大半は非正規としての就業復帰であるため本来個々人が持っている能力を発揮する機会としては非常に限られたものとなる。非正規を選択する理由としては、現在、国でも議論されているように 106 万円、130 万円の壁と言われる社会保障制度等により、被扶養者として保険料の支払義務免除が適用されるよう賃金の低い非正規を選択する女性が圧倒的に多いからである。

そして年功序列制度等の労働慣行もこれを助長している要因と考えられる。例えば年功序列制度は個人差こそあれ、基本的に勤務した期間に応じ昇進・昇給が行われる制度である。出産・育児により女性は男性に比べ勤務年数が少ない。これが世界的にも大きいと指摘される日本の男女間賃金格差に繋がっているのである。

これらの昭和時代に作られた諸制度等は戦後の日本を世界の経済大国に押し上げたが、現在では制度疲労を起こし低成長の要因の一つになっていることは否めない。しかし、近年ではジョブ型雇用の導入等が進みつつあり雇用形態は変わりつつある。

現在、我が国の大企業においては幾多の課題はあるものの、多様性による生産性や付加価値向上を図るため女性活躍を積極的に推進する企業は多い。例えば管理職の割合を一定水準にまで引き上げる目標設定や、男性の育児休暇の推進、あるいは厚生労働省が行う「子育てサポート企業」の証しとしての「くるみん」認定を受けるなど多様な取り組みがみられる。しかし中小零細企業においてはその重要性を認識しつつも社内事情により取り組めていない企業が非常に多いのが現状だ。特に奈良県は総企業数に占める中小零細企業の割合は全国でも高く、小規模事業所における女性活躍の推進は奈良県経済の向上に大いに資するもの考える。

前述したように、女性活躍推進については国を始め各種経済団体や多くの企業で活発に議論がなされ多くの対策が打ち出されている。当委員会では奈良県経済の特性に対応し中小企業が女性活躍を進めるための提言を行うこととした。奈良県は固定的な性別役割分担意識が強い地域性があり（奈良県調査）、男女が育児や家事を分ち合える環境を作ることに焦点を置き意識の解消を図って行きたい。提言としては企業内における基盤づくり、子育てに対する社会の理解、そして出産時、復職時、子供の小学校入学時といった女性活躍を阻む大きなターニングポイントである三つの時期に効果的と考えられる対策を検討した。

当委員会は、女性活躍推進は、単に県内女性の活躍、地位向上に資するのみならず、県内産業の活性化、ひいてはジェンダー平等、社会全般の意識向上にかかわる重要な課題であると考え、以下に提言を行います。

提言 1 基盤整備

1. 企業の風土改革を行う

生活スタイル、働き方、消費者ニーズ等様々な分野で多様性が進んでいるにも関わらず職場における理解がそれほど進んでいないと言える。

また、人手不足の進行で今まで男に限っていた職種にも女性に入ってもらわなくてはならない状況にもある。これは女性進出のチャンスでもある。

社内の人員構成をより変化が多いものにすれば発想が豊かになり生産性の向上や付加価値の向上に結びつくことを企業トップが納得し社内に浸透させることが必要である。それぞれの企業の実態に応じたメリットを明確に打ち出し社内の理解を統一し女性進出を妨げる要素を排除する。

2. 長時間労働と仕事の属人化の撲滅

長時間労働は女性活躍の最大の阻害要因となっており、また、仕事の属人化は育休期間の仕事のやりくりの大きな障害となっている。仕事の生産性を上げ、属人化を廃するために仕事の標準化と見える化に徹底的に取り組む。

作業動作の標準化や業務マニュアルを作ることで担当変更が進みやすくなり、また、これらを作り上げていく過程で様々な見直しが行われ企業改革が進み生産性も向上する。そして、適宜職場ローテーションを行うことでマルチスキル化を図っておく。余談であるがマルチスキル化はBCP対策の重要な部分でもある。

(ここでいう「標準」とは平均ではなく、最も正しい優れた動作をいう。それに達成目標の数値を定めることでより具体的になる)

3. 職場環境の整備

中小企業は社員数が少なく気心が知れていてコミュニケーションが取れているように思えるが、会社で働くうえでの意見交換が十分に出来ているか疑問である。定期的に面談する制度を社内に作る。

このことで社員の希望と会社の期待が明確になり、相互理解が深まり個々人の成長が図れる。

4. 身分保障の体制を整備する

育休後職場復帰した時の処遇を育休前と同等とする人事制度とする。本人の仕事内容を明確にしておき、職場復帰が近づくのに合わせ職場への受け入れ態勢を整える体制を作る。

仕事の標準化や業務マニュアル作成のために中小企業ではマンパワーが不足しており、かつ取り組むためのノウハウも十分でないといえる。公共機関による指導体制やコンサルタント等を利用する際の補助金支給等のバックアップを要望する。

提言 2 計画性を持った育児

1. 社会の理解と応援体制の構築

昨今ネットでは子育て夫婦のみを優遇しているといった投稿があるようで子育てについての理解が十分といえない。

現在は核家族が基本となり、また、プライバシーも確立されている。それにより他から干渉されたくない環境を獲得したが、逆に子育て世代には大きな負担を生じさせていることを理解し、子育てを社会全体で支援すると言う機運を醸成し子育て応援の体制を構築する。

2. 男性の家事力を計画的にアップしておく

育児において夫が果たす役割は大きい。育休取得推奨されているが、家事が出来ない夫が育休を取ってもかえって手間がかかるだけだという声もある。別表②-2家事一覧のごとく家事の範囲が広く難易度もさまざまである。

結婚した時を契機にお互いの家事分担を明確にして男性の家事力を計画的に上げておく。また、妊娠が確定したのちは育休期間に求められる家事の習得にも計画的に取り組む。具体的には家事の設定と到達度合いが把握できる別表②家事習得予定表、別表③料理習得予定表を作成する。

3. 妊娠から職場復帰までのスケジュールの明確化と対応策の作成

妊娠確定後速やかに出産予定日を起点とした育休開始予定日、職場復帰予定日(時短復帰と完全復帰)等を記載したスケジュールを明確にし、その期間に会社や夫及び夫が勤務する会社に取り組むべきことを明確にし、計画的に準備を進める。内容は別表①育児計画書に記載。さらに職場復帰後に生じる子供の病気等への緊急事態や学級閉鎖による学童保育中止時への対応にも夫婦間の分担を決めておくとともに全社を挙げて応援できる体制を整える。また、育児中の女性の働き方を強力にサポートするのがリモートワークのできる環境であり、この環境が少しでもあることが必要である。

提言 3 幼児保育や学童保育の充実を図る

幼児保育や学童保育の市町村別統計は発表されておらず、充足度の実態は不明である。統計がないということは市町村任せであり、地域差があるままで放置されているのではないかという懸念をもつ。

幼児教育はかなり充足されているが学童保育については市町村ごとのばらつきが大きく不安視する声が多い。

小学校卒業までの期間、安心して子供を預けることができる体制の整備を望むとともに、学童保育の環境改善に県の指導と財政面での支援をお願いする。

また、幼児教育と学童保育の充実は市町村にとって企業誘致の大きな柱となるのでぜひ取り組んでいただきたいと熱望する。

以上

女性活躍推進のための提言の別表

1. 育児計画書の作成

結婚以降の期間を以下の三つに分ける。

p h 1 結婚から妊娠確定まで

p h 2 妊娠確定から出産まで

p h 3 出産以降

別表①の育児計画書に基づき妻の予定を中心に夫の予定も記入し全体の予定を明確にする。

p h 1. 結婚後速やかに将来の育休を視野に入れ夫が分担する家事と夫々のスキル目標を決めスキルアップに努める。家事分担については別表②家事習得予定表に基づき計画的に進める。

p h 2. 夫は家事の習得範囲の拡大とスキルアップの計画を作る。
妻が勤める会社では産休開始日までに当人が行っていた仕事の他の人への移行を計画的に行う。

夫が勤める会社では、当人が育休期間を取る期間の対応策を作るとともに、出産後、最低3年間は残業や出張を極力なくす等の対策を準備しp h 3に備える。

p h 3. この時期になると夫の家事に育児関係がプラスされ子供が成長するにつれ保活や学校関係が追加される。またこれらの対応をスムーズに行うために夫婦間でお互いのスケジュールの共有が必須となる。

妻が勤める会社では時短勤務中の仕事の内容と量を明確にするとともに急な退社に対するバックアップ体制を整えておく。

夫が勤める会社では定時退社や出張を中止する期間を明確に定める。

2. 男性の家事分担のうち料理について

別表③の料理習得計画表に以下の要領で記入しフェイズごとに進捗を確認する。

p h 1. 結婚当初に夫が習得する料理について話し合い妊娠までに習得すべき料理を簡単なものから手の込んだものまでバランス良い内容でリストアップしそれぞれのレベル（＊）の目標値を定める。そして、休日等は出来るだけ一緒に料理をする。

※レベル①準備をしてもらったらできる レベル②下ごしらえからできる
レベル③後片付けもできる レベル④買い物からできる

p h 2. 妊娠が確定したのちにp h 1で決めた内容を見直し出産までに夫が出来る料理の種類の拡大とレベルアップの目標を定める。

p h 3. 出産後は従来の料理に加え離乳食の習得を加える。

育児計画書

	妻のスケジュール	夫のスケジュール	家族のサポート
PH1	妊娠確定 月 日		
PH2	産休開始日① 月 日 出産予定日 月 日 退院予定日② 月 日	1回目の産休⑥ 月 日 ～ 月 日 2回目の産休 月 日 ～ 月 日	
PH3	育休へ移行③ 月 日 職場復帰予定日 (時短勤務) 月 日 フルタイムへの移行④ (定時退社) 月 日 完全復帰⑤ 月 日	育休取得③ 月 日 ～ 月 日	

- ① 出産予定の6週間前から
 ② 入院は5日程度
 ③ パパママ育休の場合1～2歳まで
 ④ 3歳までか小学校入学までか
 ⑤ 小学3年生までか6年生までか
 ⑥ 8週間以内に4週間/分割は2回まで

家事一覧

家事の一覧表から家事全般を理解すると共に夫の分担とスキルレベルを決める。

家電の使用方法を習得する

炊飯器 電子レンジ 洗濯機 食器洗い乾燥機 アイロン 掃除機 暖房機
エアコン etc.

家事と常備品を理解する

家 事

料理 献立を作る 最近食べたものを考慮
買い物 冷蔵庫のものを考慮
調理
後片付け

掃除 部屋
風呂
トイレ
洗面台
キッチン
玄関及び周辺

洗濯 洗濯物の区分
洗う
干す
取り込む
たたむ
アイロンをかける
収納

ゴミ出し 種類別ゴミ出し日の確認
ゴミ出し

育児 オムツ替え
入浴
寝かしつけ
夜泣きの対応
ミルクの調合
離乳食づくりと管理
子供の相手をする

常備品

調味料 塩 砂糖 醤油 ソース
油、胡椒
コーヒー お茶
食器用洗剤 クッキングペーパー

灯油
シャンプー 風呂用洗剤
トイレットペーパー トイレ用洗剤
歯磨き用品
ティッシュペーパー

洗濯用洗剤(アイテム別)
柔軟剤 漂白剤

ゴミ袋

(資料) 奈良経済同友会 女性活躍推進委員会 委員名簿

(敬称略)

	氏 名	所 属	役 職	
○	委員長	和田 悟	南都信用保証(株)	代表取締役社長
○	副委員長	畠山 晴衣	(株)サロンまき	代表取締役
	委員	朝廣 佳子	(株)読売奈良ライフ	代表取締役
○	委員	我妻 詔子	(株)我妻運輸	取締役副社長
	委員	市岡 武	村本建設(株)	常任顧問
○	委員	井村 守宏	(株)イムラ	取締役相談役
	委員	上村 知宣	(株)竹中工務店奈良営業所	所長
	委員	大田 高太郎	(株)みずほ銀行奈良支店	支店長
	委員	北村 ひとみ	アスカ工業(株)	代表取締役社長
	委員	齊藤 正幸	(医) 新生会高の原中央病院	理事長
	委員	高木 鎮廣	(株)タカギ	代表取締役副社長
	委員	多田 和子	(株)きらら西田きもの工芸	取締役社長
○	委員	玉井 久実代	玉井産業(株)	専務取締役
	委員	真鍋 歩美	西日本電信電話(株)奈良支店	事業推進室長
	委員	望月 健太	大和証券(株)奈良支店	支店長
	オブザーバー	安田 恵子	奈良女子大学 ダイバーシティ推進センター	特任教授
	事務局	井阪 英夫	奈良経済同友会	事務局長
		中井 博章	奈良経済同友会	事務局長

○印はワーキング部会メンバー

以上18名

※所属、役職は就任当時の所属、役職を記載