

資料 1

本県の女性活躍推進の取組

令和4年9月1日

福岡県女性の活躍応援協議会

トピックス1 女性版骨太の方針2022

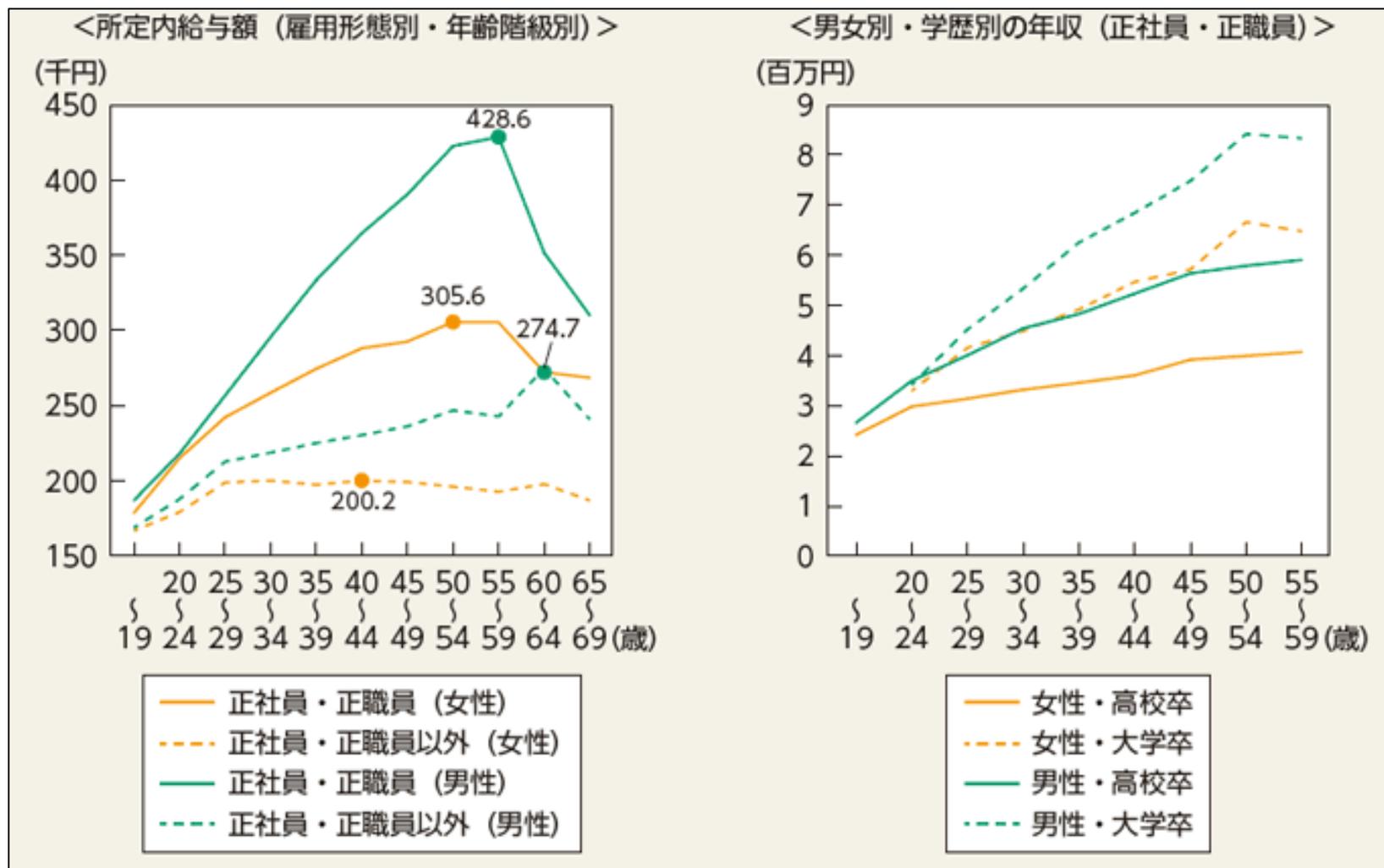
- 令和4年6月、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）」決定
- 「女性の経済的自立」を「新しい資本主義」の中核と位置づけ
- 「女性の経済的自立」に関する取組の一つとして、「男女の賃金の差異」に係る情報開示を義務化



- ・7月8日、女性活躍推進法の省令・告示を改正、施行
- ・一般事業主行動計画において、女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」を追加
- ・常用労働者301人以上の企業に対し、情報公表を義務化
- ・改正以降、次の事業年度の開始日からおおむね3か月以内に、情報公表

男女間の賃金格差①

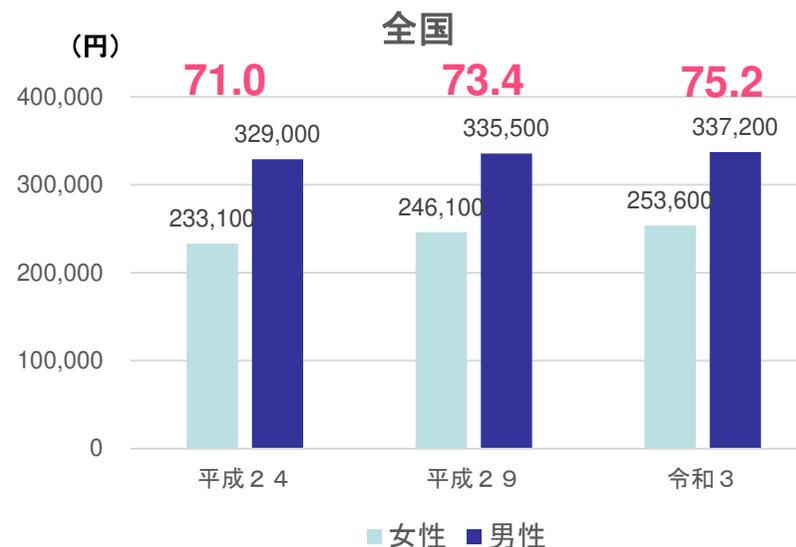
- 正社員では、管理職に昇進し始める30代から格差が拡大し、50代で最大になる。
- 大卒女性と高卒男性の年収は、ほぼ同水準。



出典：令和4年度版男女共同参画白書（内閣府）

男女間の賃金格差の現状（福岡県）

- 福岡県における所定内給与額（令和3年）は、女性239,400円、男性318,500円となっている。
- 県内の女性の給与水準は、男性を100とした場合75.2で、全国平均75.2と同水準である。
- 長期的にみると、わずかに上昇傾向だが、男性との差は依然として大きい。



出典：賃金構造基本統計調査結果（厚生労働省）

トピックス2 男性の育児休業

○育児・介護休業法の改正（令和3年6月）

出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現を目指し、法改正が行われ、本年4月から順次施行。

令和4年4月1日施行

- ・雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年10月1日施行

- ・産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ・育児休業の分割取得

令和5年4月1日施行

- ・育児休業取得状況の公表の義務化（従業員数1,000人超の企業）

男性の育児参加の促進

女性の雇用継続

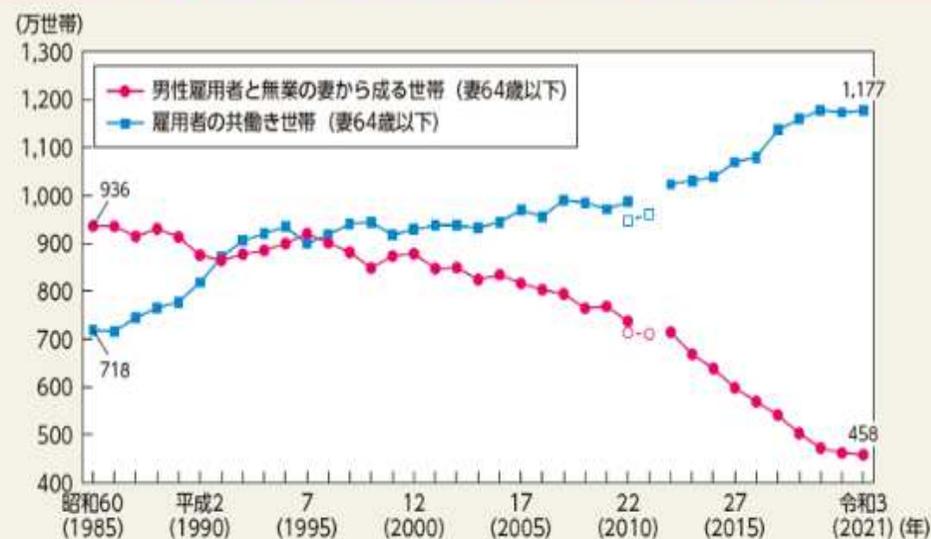
人生100年時代～家族の姿は変化し、人生は多様化

特-1図 婚姻・離婚・再婚件数の年次推移



- 離婚件数は、平成27年以降、婚姻件数の約3分の1で推移。
- 婚姻の約4件に1件が再婚。

特-7図 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移 (妻が64歳以下の世帯)

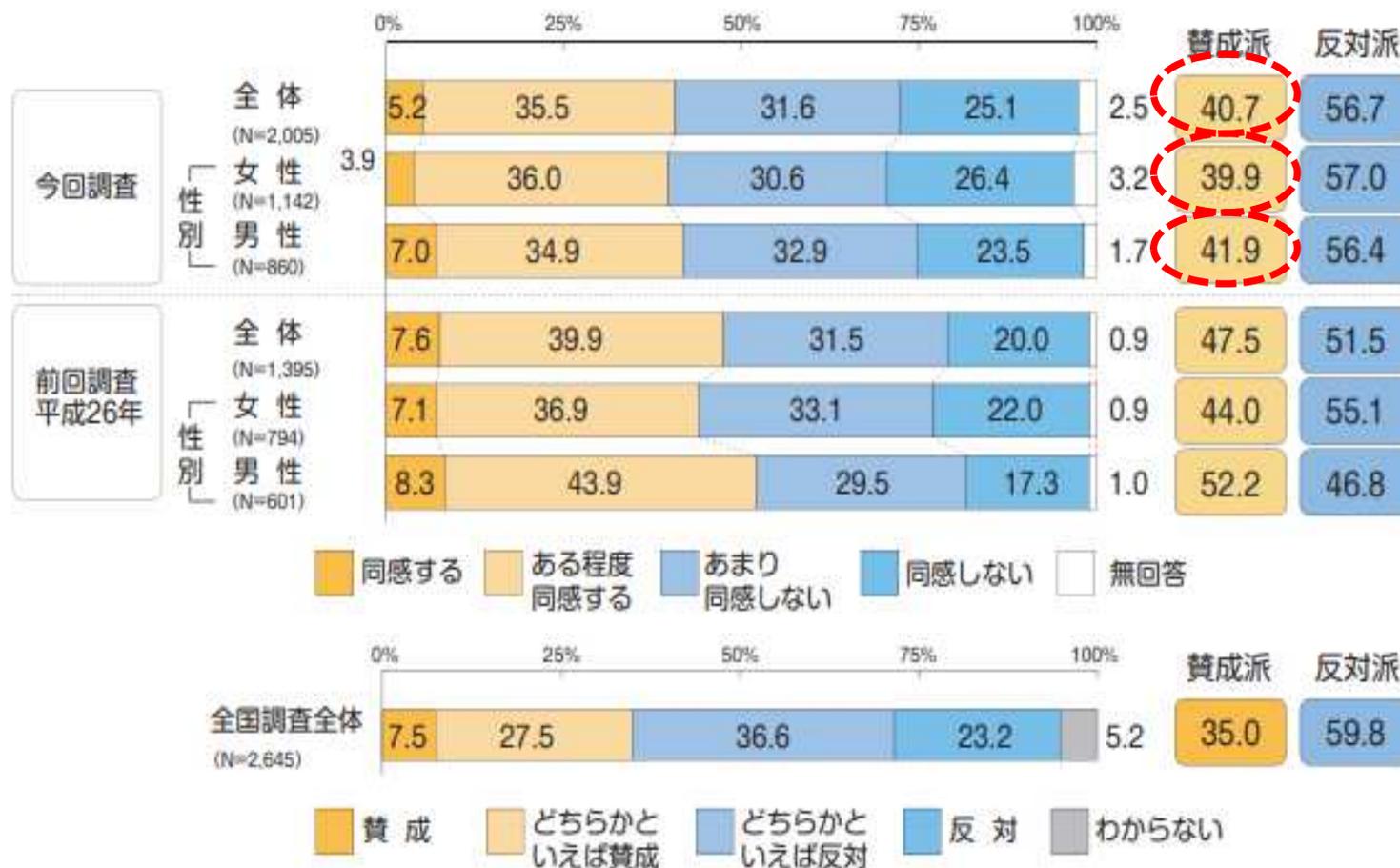


- 共働き世帯は増加傾向にある一方、男性雇用者と無業の妻（いわゆる専業主婦）からなる世帯は減少傾向。
- 令和3年では、「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」は夫婦のいる世帯全体の約4分の1。

出典：令和4年度版男女共同参画白書（内閣府）

固定的な性別役割分担意識①～福岡県民の意識～

- 「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成する人は、男女ともに、約4割を占める。

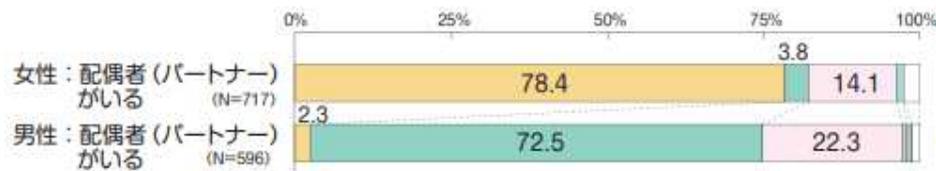


出典：令和元年度 男女共同参画社会に向けての意識調査結果（福岡県）

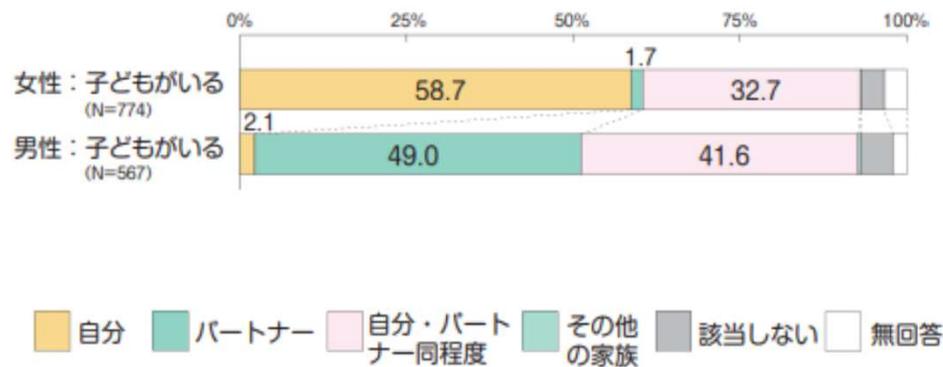
固定的な性別役割分担意識② ～家庭編 @福岡～

- 家事・育児の担い手は女性の割合が高い。
- 共働き世帯でも、妻は夫の約9倍、家事に時間を割いている。

家事をするのは誰？

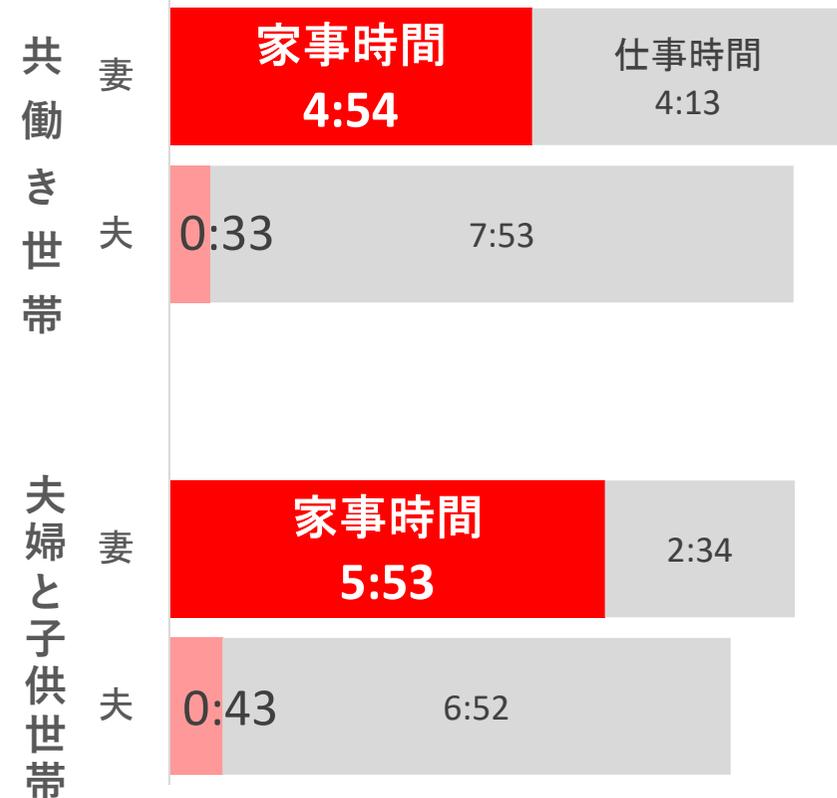


育児をするのは誰？



出典：令和元年度男女共同参画社会に向けての意識調査結果 (福岡県)

家事関連時間の差

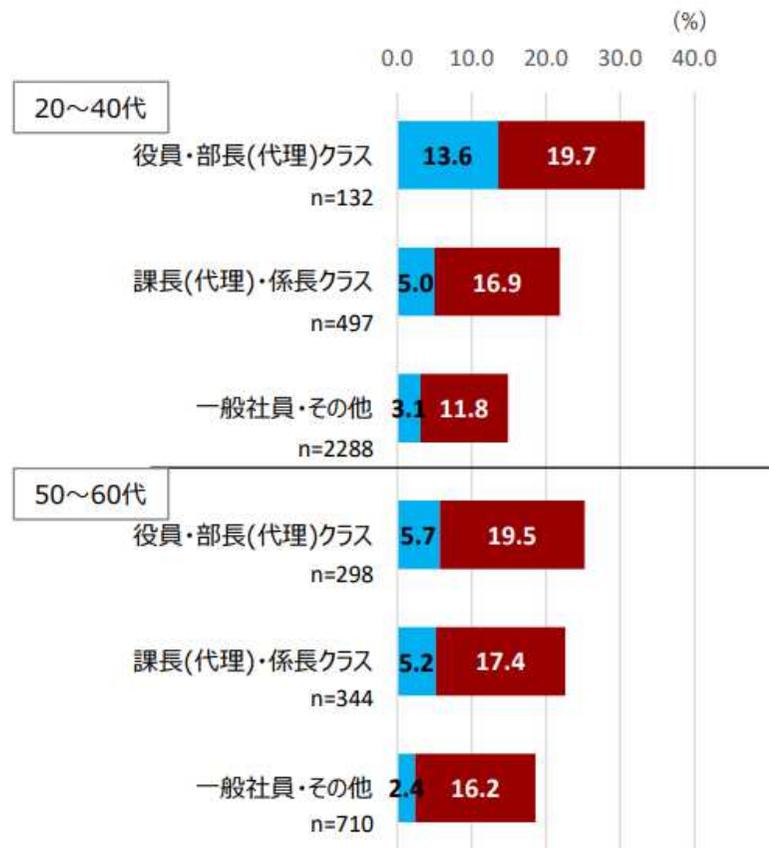


出典：平成28年度社会生活基本調査結果 (総務省)

固定的な性別役割分担意識③ ～職場編～

○評価者である役職の方が、性別役割意識（「そう思う」傾向）が強くなる。

◆男性なら残業や休日出勤は当たり前だ



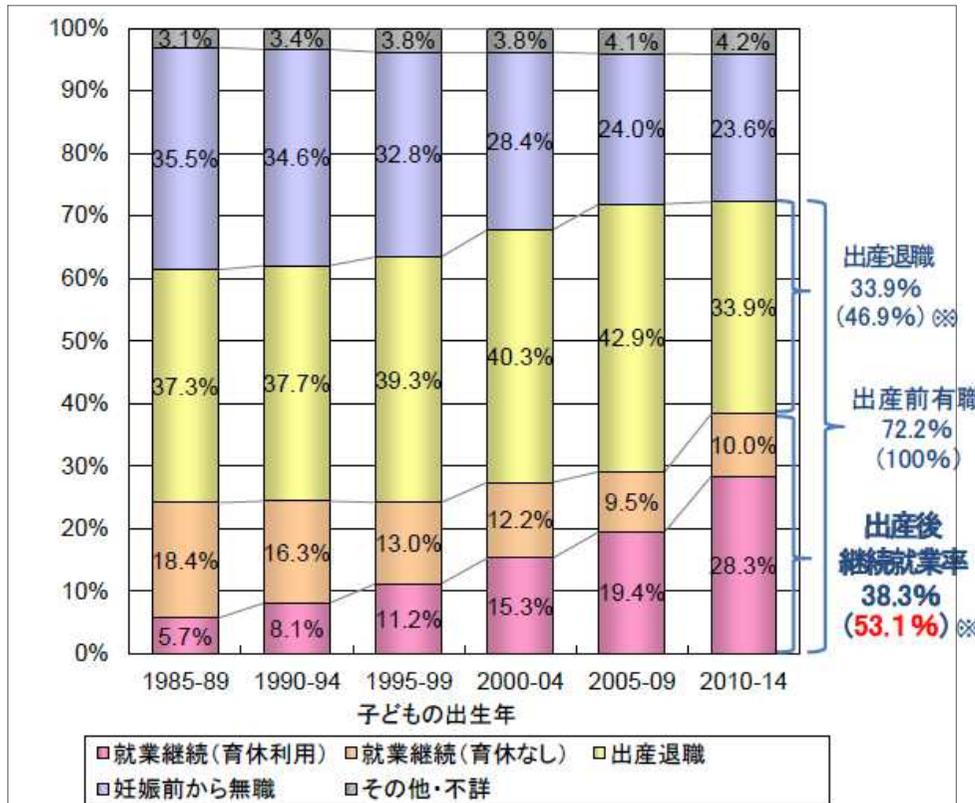
◆同じ実力の男女なら、男性を昇進させたり管理職に登用したりするものだ



女性の継続就業

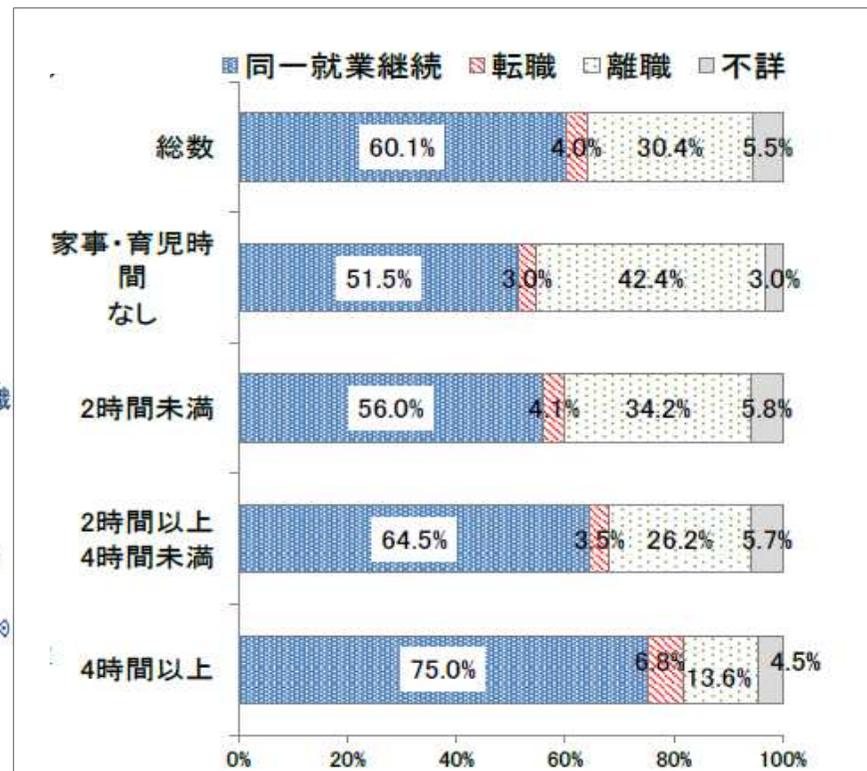
- 約5割の女性が出産・育児を理由に退職している。
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高い。

第1子出生年別にみた、第1子出生前後の妻の就業変化



出典：第15回出生動向基本調査（夫婦調査）（国立社会保障・人口問題研究所）

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合



出典：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019（厚生労働省）

女性の管理職比率

○男女間の役職の違い（管理職比率）は、賃金格差が生じる最も大きな要因である。

民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移



出典：令和4年度版男女共同参画白書（内閣府）

- ・部長、課長、係長に就く女性の割合は近年上昇傾向
- ・上位の役職ほど割合が低い

県、県内市町村及び民間企業における管理的職業従事者に占める女性の割合（福岡県）

	福岡県	全国
H29	17.3%	14.8%
H24	14.1%	13.4%

出典：就業構造基本調査（総務省）

福岡県女性の活躍応援協議会の今年度の取組

＜今年度の重点テーマ＞

アンコンシャス・バイアスに対する理解促進と意識改革に向けた取組

- 企業にとって、上記の取組を進めることは、多様な人材の確保、離職率の低下、生産性向上、ハラスメントの防止など、多くのメリットをもたらすことが期待されることから、各団体共通の取組テーマになりうるものとして設定
- 各団体の取組に加え、応援協議会の実務者会議のメンバーを対象に、アンコンシャス・バイアスをテーマにした勉強会を実施予定

県では、啓発素材を作成・提供していますので、ぜひ御活用ください。

啓発動画（職場編）



掲載は
コチラ

福岡県 女性活躍ポータルサイト



啓発チラシ



福岡県の主要施策（男性の育児休業取得促進）

「子育て応援宣言企業」登録制度（平成15年度～）

■ 宣言企業育児休業取得率（令和3年度）

■ 子育て応援社会の意識の定着



子育て応援宣言企業

8000社達成！



女性	96.8%
男性	21.4%

取得率は、男女間で依然として大きな差

男性の育児休業促進大会「育休のススメ！パパ育フォーラム2022」

- 男性の育児参加に対する一層の気運醸成
- 企業における従業員の育児参加を後押しする環境づくりの促進
- 男女問わず仕事と子育てを両立できる社会の実現

<開催概要>

- ・ 日時 令和4年10月7日（金）13:30～16:30 ※見逃し配信あり
- ・ 対象 県内企業経営者、人事労務管理者、従業員ほか一般県民
- ・ 方法 オンライン
- ・ 内容 知事と企業経営者との対談（サイボウズ(株)代表取締役社長 青野 慶久氏）
男性育休取得者講演、基調講演、育児・介護休業法の改正内容解説



福岡県の主要施策（女性人材の育成）

変化の時代をリードする女性人材育成強化事業 WOMEN'S BUSINESS CAMP（WBC）

○新型コロナを契機とした企業の新しい働き方・ビジネスモデルの変革に合わせて、デジタル化など新たな経営課題にも対応できる実践的なスキル・マインドを備えた女性人材を育成。

POINT1 階層別&上司巻き込み型研修

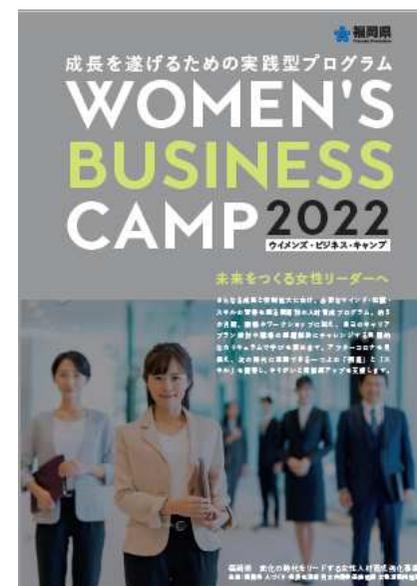
- ◆課長相当、係長相当、若手ごとの**階層別研修**で、成長課題にマッチしたスキルとマインドの習得を目指す総合的な研修（約5カ月）
- ◆受講者の所属企業の上司も参加できる講座や上司向け研修の実施

POINT2 充実のカリキュラム

- ◆**実践的な課題解決型**のカリキュラム
- ◆デジタルリテラシーなどニューノーマル時代に求められるビジネストレンドをアップデート

POINT3 ロールモデルとの出会い・交流

- ◆ロールモデルとなり得る方との出会い・交流につながる**メンター制の実施**



募集締め切り 9月27日(火)まで!

福岡県の主な取組（働く場における女性の活躍推進）

女性活躍実践会議

福岡県で活躍する女性経営者等が集まり、本県の女性活躍を後押しする組織として、「女性活躍実践会議」を設け、誰もが自分らしく活躍できる社会風土づくりに向け、各種取組を展開。

< 内容 >

- 第一線で活躍する女性経営者等による社会課題解決に向けた討論会の開催
- 経済団体・企業トップとの対談の実施
- 誰もが自分らしく活躍できる社会の実現へ向け、「ダイバーシティ&インクルージョン」をテーマとしたフォーラムの開催



九州経済連合会との
トップ対談
(令和4年3月17日実施)

企業の女性活躍を後押しする専門家派遣

- 中小企業診断士や社会保険労務士などの専門家を企業に派遣
- 企業の実情に応じて女性活躍に資する取組を支援
- 支援内容
 - 一般事業主行動計画の策定
 - 人材育成計画の作成
 - 就業規則の整備 など
- 支援方法
 - 訪問、オンライン、電話によるサポート



経済団体・業界団体等を通じた女性活躍の取組支援

福岡県企業における女性の活躍推進補助金

県内の経済団体、業界団体等において、固有の課題解決を目指す取組に対し助成

- ※ 補助額 200千円/団体
- ※ 補助団体数 6団体程度

福岡県の主な取組（働く場における女性の活躍推進）

変化の時代を リードする 女性人材育成 強化事業

新型コロナウイルス感染症を契機とした企業の新しい働き方・ビジネスモデルの変革に合わせて、デジタル化など新たな経営課題にも対応できるよう実践的なスキル・マインドを備えた女性人材育成に取り組み、県内における女性活躍を加速する。

<特徴>

- 課長相当、係長相当、若手といった**職務階層に分けた人材育成**
- 課題解決力を磨く実践重視の講座、経営者や上司を巻き込んだ講座の開講
- 県内の女性社長・管理職などによるメンター制の導入
- 定員 課長相当／20名 係長相当30名 若手／30名 計80名程度
- 開催時期 10月～2月

自分らしいリー ダーシップデザ インセミナー

県内の中小企業等で働く女性従業員を対象に、リーダーに必要とされるスキル、マインドを習得する講義・ワークショップを開催

<特徴>

- 実際に女性リーダーとして活躍している方々との対話やワークショップが中心の研修
- 開催時期 11月～1月

福岡県女性の活躍推進ポータルサイト

「女性がリードするフクオカのミライー D&I and youー」
女性の活躍推進に取り組む企業の参考とするため、県内企業の取組内容など様々な情報をホームページで積極的に発信

※ 令和3年度に全面リニューアルを実施。

今後、動画を活用した啓発や県の取組紹介などを充実予定。

女性がリードするフクオカのミライ



女性活躍推進 ポータルサイ ト

福岡県の主な取組（働き方改革、仕事と生活の両立）

子育て応援宣言

企業や事業所の代表者が、従業員の仕事と子育ての両立を応援する具体的な取組を自主的に宣言し、それを県が登録する「子育て応援宣言企業」の登録拡大と、男性の育児参加やテレワークの導入促進など取組内容の充実を図り、仕事と子育てが両立できる職場づくりを推進します。

子育て応援宣言企業の登録数 8,032社（令和3年度末）

介護応援宣言

企業や事業所の代表者が、従業員の仕事と介護の両立を応援する具体的な取組を自主的に宣言し、それを県が登録する「介護応援宣言企業登録制度」の登録拡大を図り、仕事と介護が両立を支援します。

介護応援宣言企業の登録数 1,902社（令和3年度末）

男性の育児休業取得促進

男性が主体的に育児に関わることの重要性、企業が従業員の育児参加を後押しする環境整備を行うことの重要性を令和4年4月から順次施行されている改正育児・介護休業法の内容とともに広く啓発し、本県における男性の育児参加に対する一層の気運醸成を図るための大会を開催。

〈男性の育児休業促進大会 概要〉

- ・日時 令和4年10月7日（金）13：30～16：30 ※見逃し配信あり
- ・対象 県内企業経営者、人事労務管理者、従業員ほか一般県民
- ・方法 オンライン
- ・内容 知事と企業経営者との対談（サイボウズ(株)代表取締役社長 青野 慶久氏）
男性育休取得者講演、基調講演、育児・介護休業法の改正内容解説

福岡県の主な取組 (男女共同参画社会の実現に向けた男女双方の意識改革)

アンコンシャス・バイアスの認知と理解促進に向けた取組

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識をはじめとしたアンコンシャス・バイアスへの認知と理解を深め、誰もが個性と能力を發揮でき意欲的に働くことができる社会風土、企業風土への変革を図る。

<内容>

- ジェンダー視点を持った記事や番組制作等の積極的な発信及び企業のアンコンシャス・バイアスの認知と理解促進に向けて、報道関係者や多数の会員企業を持つ経済団体を対象とした勉強会を開催
 - ・報道関係者向け 2回
〔テーマ〕教育×ジェンダー、企業人事・労務×ジェンダー
 - ・経済団体向け 1回
- アンコンシャス・バイアスに関する意識啓発素材（チラシ・動画・WEBページ）の利用促進

男性が主体的に家事・子育てにかかわることができるよう、また、それを応援する気運を高めるため、企業や家庭に対し、男性が家事・子育てにかかわることの大切さや意義等について啓発します。また、市町村が行う男性などを対象とした子育て支援セミナーなどの取組に対して助成を行います。

<内容>

- 九州地方知事会と経済界代表で構成する「九州地域戦略会議」の次世代育成PTの中で各県と連携し、男性の家事・育児参画を促進するための普及啓発事業を実施
 - ・男性の家事・育児時間等調査を実施（幹事県：佐賀県）
- 男性などを対象とする子育て支援セミナー等の市町村の取組に対して助成
(令和3年度助成実績：2市1町)

男性の育児・家事参加促進に向けた啓発

