

(2) 三重県男女共同参画審議会による評価

進捗に関する評価

雇用分野における女性の登用については、一定進展しつつある。

- ・ 女性管理職を置いている民間企業の割合は、目標値 39%を大きく上回る 61%となっている。
- ・ しかし、女性を管理職に登用している企業の割合を目標値にしなが、この調査では、家族経営的な企業も調査対象となっていたり、係長級以上の女性社員が 1 名以上在職している企業をカウントしているなど、実態を反映しているとは言い難い。

取組の結果生じた課題

- a 企業等において、県の施策の方向性、目標値の設定などについての認識が低い。県から企業等への伝達方法、啓発方法の検討が必要である。
- b 企業等において、男女が均等な待遇には未だなっていない。
 - 1) 常用労働者の所定内給与額（H14 賃金構造基本統計調査：三重県）は、女性が男性の 64.4%であり、依然として男女の賃金格差が縮小していない。
 - 2) 職務拡大の取組が遅れている。
 - 3) 働き方や進むコースなどを主体的に選択できるようなキャリアデザインの視点での支援が不足している。
- c ライフステージ・ライフスタイルにあった多様な働き方が選択しにくい。
 - ・ 育児休業の取得率は、女性では 64.0%、男性では 0.33%（H14 女性雇用管理基本調査：全国）となっており、男女差が大きい。
 - ・ 家事に費やす時間は、妻が専業主婦である夫は 32 分、共働き夫婦の夫は 25 分、専業主婦の妻は 6 時間 59 分、共働き夫婦の妻は 4 時間 12 分となっており（H13 社会生活基本調査：全国）、夫婦間の差が大きい。
 - ・ 弾力的な労働時間の設定が進んでいない。

時代の変化を受けての新たな課題

- d 社会的貢献の視点からも企業の取組が求められるようになった。
- e 年代、性別などにより、働き方についての価値観が多様化している。現行の制度・考え方では対応できなくなってきた。

三重県も同様の状況であると想定できるものは、一部全国データを記載しています。

今後の施策についての提言

- a 国、民間団体等との連携により、県の地域機関も含め、情報提供の拡充をはかる。
- b - 1)・ 2) 募集、採用、配置、昇進についての男女間格差の解消に向け、男女雇用機会均等法の普及について一層の推進をはかる。
- b - 3) 今後の働き方、職業人としてめざす方向などについて考える機会の提供等の支援について検討する。
- c 多様な働き方について、企業等への情報提供を進めるとともに、パートタイム労働者等の適正な処遇に向け、啓発の一層の推進をはかる。
また、県条例により定められている「家庭の日」を活用し、家庭生活の重要性について、一層の啓発を行う。
- d 企業等における男女共同参画の取組を促進するため、女性、ひとり親家庭、などにとって働きやすい職場づくりを進めている企業等を県として優遇する制度について、公正性、経済性に配慮しながら検討する。
- e 特に、多様な考え方をもちと想定される若年層の労働に対する価値観・意識を把握する。

その他

目標項目、目標値は、正確性をより高めるため、調査対象の選択、回答数の拡大等、実態把握方法について検討されたい。