

Ⅲ 働く場における男女共同参画の推進

Ⅲ－Ⅰ 雇用等の分野における男女共同参画の推進

1 現状と課題

人口減少や少子高齢化の進行に伴い、15歳から64歳までのいわゆる「生産年齢人口」の比率は、さらに減少していくと予測されますが、若者、女性、高齢者などの就業を促進することで、人口減少や少子高齢化の影響を緩和し、社会の活力の維持・発展を促すことができると考えられます。中でも、女性は、いわゆるM字カーブ（注5）に関する問題にみられるように、男性に比べその潜在能力が十分発揮されているとはいえ、全国的にみてもM字カーブに関する問題がより顕著である本県においては、女性の潜在能力を活用できる余地がより大きいといえます。

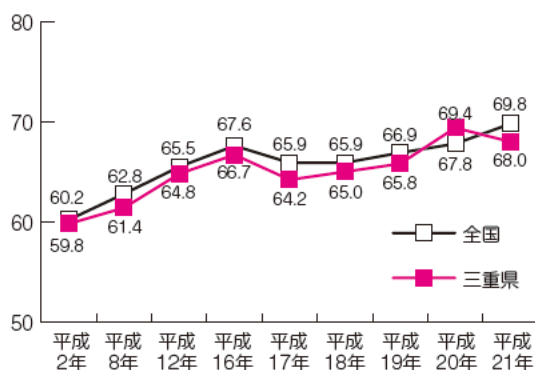
男女雇用機会均等法により、募集、採用、配置等雇用に係るあらゆる場面での男女の差別的取扱が禁止されていますが、実質的な格差が解消されるにはいたっていません。2009年（平成21年）に行った男女共同参画県民意識調査からも、職場における男女の地位や働きやすさについて、未だ課題があることが分かります。雇用等の分野における男女の共同参画意識の普及や、均等な機会と待遇の確保を進めるための具体的な取組を推進していくことが必要です。

また、現在、非常に厳しくなった雇用環境に加え、人びとの価値観やライフスタイルが大きく変化しており、働き方も多様になってきています。共働き世帯の増加、パートタイム労働者や派遣労働者などの非正規雇用者の増加、さらに、正規雇用と非正規雇用との格差などへの対応を進めていく必要があります。

さらに、長時間労働等を前提とした働き方を見直し仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することは、働く女性のキャリア形成に有効であるとともに、M字カーブに関する問題の解消や政策・方針決定過程への女性の参画拡大を進める上で不可欠です。労働時間の短縮をはじめとする働き方の見直し、育児・介護休業制度等の普及促進、短時間正社員などの柔軟な就業形態への対応などにより、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進め、男女が共に安心して働き続けることのできる職場環境の整備が必要です。

DATA

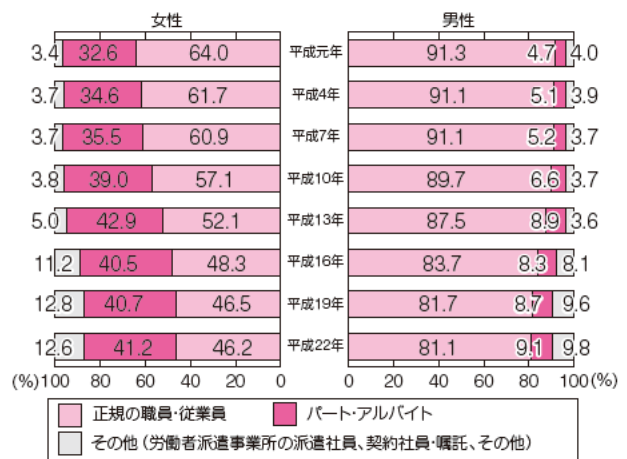
■男女間所定内給与格差の推移



出典 厚生労働省 賃金構造基本統計調査

※男性一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の所定内給与を100とした場合の女性一般労働者の賃金水準

■雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移(性別)



出典 内閣府 平成23年版男女共同参画白書

2 めざす姿

【地域・社会】

- 家庭や地域を大切にする意識が浸透し、職業生活と家庭生活等のバランスを保つことができる環境の整備が進められています。
- 男女共同参画の視点が社会に浸透し、企業等が主体的に男女共同参画に取り組むとともに社会的な評価を受けるようになっていきます。

【家庭】

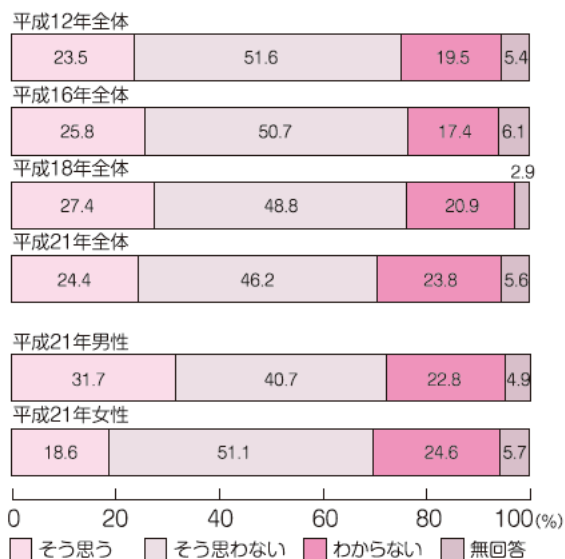
- 一人ひとりが性別にかかわらず、家族の一員としての責任を果たしながら、家庭生活、職業生活その他の生活とのバランスがとれるような環境が整備されています。

【働く場】

- 雇用の場において、男女の均等な機会と待遇が確保され、性別にかかわらず、能力開発、職務分担、処遇が行われています。
- 一人ひとりのライフスタイルにあわせた多様な働き方の選択ができるように、柔軟な就業形態が広がっています。
- 男女が、家庭や地域における活動を大切にしながら、働くことができるようになっていきます。

DATA

■女性働きやすいと思いますか？（三重県）



出典 三重県 男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査

■ワーク・ライフ・バランス促進への取組状況(三重県)

	単位：%		
	平成20年	平成21年	平成22年
企業方針として、ワーク・ライフ・バランスを掲げている	4.5	9.9	10.0
役員会議でワーク・ライフ・バランスが議題に上がった	2.9	6.2	6.6
社内にワーク・ライフ・バランスの推進のための組織を設置している	1.8	2.1	2.7
有給取得率や育休取得率を経営管理指標として組み込んでいる	3.9	4.3	6.0
ワーク・ライフ・バランスに関する制度の活用状況をチェックし、見直している	2.2	3.3	4.1
労使共同でワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる	6.1	11.0	10.7
特に行っていない	84.5	77.3	76.6

出典 三重県内事業所賞金等実態調査報告書

3 施策の方向等

施策の方向と施策

1) 雇用の場における男女共同参画意識の普及

働く場における男女共同参画を進めるため、関係機関と連携しながら、男女雇用機会均等法の普及啓発を通じ、気運づくりを進めます。

■施策

- 働く場における固定的な役割分担、性別による不公平な慣行等を改善するため、シンポジウムやセミナーを開催するなど普及啓発を行います。
- さまざまな分野で活躍する男女を紹介するなど、男女共同参画の気運づくりを進めます。
- 労働基準法や男女雇用機会均等法等の雇用関係法令について、関係機関と連携して普及啓発を行います。

2) 男女の均等な機会と待遇の確保の推進

企業等における男女共同参画への取組を促進するため、実態を把握するとともに、男女共同参画を進めている企業等の表彰、事例の紹介など必要な支援を行います。

また、ポジティブ・アクション（注1）について、理解の促進と普及をはかるとともに、男女間の賃金等の格差の解消に向け、企業等の取組の促進をはかります。

■施策

- 企業等における男女共同参画への取組について、実態を把握するための調査を定期的に実施するとともに、男女共同参画の推進状況を客観的に評価できる手法を検討します。
- 男女の雇用均等や女性の活躍支援などを積極的に推進する企業等に対する認証・表彰制度等を通じて、企業の取組を支援します。
- 全国や県内の優良な事例を紹介するなど、企業に対する普及啓発を行います。
- 企業等における男女共同参画の取組を促進するため、男女共同参画に関する企業からの相談を受けて助言を行うなどの支援を行います。
- ポジティブ・アクションについて、先進事例や効果的な導入方策を調査研究し、企業の社会的責任（注8）の視点もふまえて情報提供するなど、理解の促進と普及をはかります。
- 企業等の男女共同参画の取組を推進するため、公共調達におけるインセンティブ（注6）の付与を行います。

3) 男女共同参画の視点に立った能力開発および能力発揮に対する支援

男女の参加機会が確保されるよう配慮しながら、有職者および就職希望者に対する職業能力の開発と向上を支援します。また、男女が働く場で能力を発揮できるよう支援します。

■施策

- 男女の参加機会が確保されるよう配慮しながら、社会情勢の変化やニーズに対応した職業能力開発に関する研修を充実するとともに、積極的に情報提供を行います。
- 事業者に対し、従業員の能力開発において、女性の参加機会が確保されるよう働きかけます。
- 就職希望者に対し、再就職準備のための能力開発の支援を行います。
- 働く女性が主体的にその能力を十分に発揮できるよう支援します。
- 支援を必要としているひとり親世帯の親や障がい者などの能力開発を支援します。

4) 雇用環境の整備や再就職への支援

関係機関と連携しながら、短時間勤務や在宅勤務などの多様な就業形態、再雇用、再就職がスムーズに行われるような雇用システムなどを調査研究し、普及のため情報提供を行います。

また、非正規雇用者等の適切な処遇・労働条件の確保のため、関係機関と連携して法制度の周知や情報提供を行います。

■施策

- 多様なライフスタイルに合った働き方を選択できるよう、短時間正社員、在宅勤務、フレックス・タイム制度（注10）等多様かつ柔軟な就業形態や、再雇用制度などの雇用システムについて調査研究を行い、関係機関と連携して情報提供を行います。
- 県において柔軟な就業形態等の導入について検討を進めます。
- 就職希望者に対し、関係機関と連携しながら、相談、情報提供、紹介などのサービスを提供します。
- 出産・育児、介護などのために離職し、再就職したい意欲のある人が、就職できるように、関係機関と連携して情報提供や相談などの支援を進めます。
- 関係機関との連携をはかりながら、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム労働法」）等の周知徹底をはかります。

5) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の普及と働き方の見直しの促進

男女が共にやりがいや充実感を感じながら働く一方で、家庭や地域における生活を大切に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が可能となるよう、育児・介護休業制度等の活用について普及を進めるとともに、企業等に対する啓発、支援を行います。

また、労働時間の短縮などに向け働き方の見直しを促進し、これらを通じ、M字カーブ（注5）に関する問題の解消をはかります。

■施策

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が企業や経済社会の活性化ならびに個人・家庭生活の充実につながるなど仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性等について、普及啓発を行います。
- 育児・介護休業制度など、仕事と家庭の両立支援制度の普及を進めるとともに、企業等に対して、表彰制度や公共調達におけるインセンティブの付与等により、男性も女性も両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組むよう働きかけます。
- 仕事と家庭生活の両立を支援するために、次世代育成支援対策推進法（注11）に基づく一般事業主行動計画（注12）について、関係機関と連携しながら、従業員100人以下の事業所に対する計画の策定およびその取組を働きかけます。
- 関係機関と連携しながら、事業所内託児施設助成金、育児・介護費用助成金等両立を支援する制度の普及を促進します。
- 労働時間の短縮に向けて、年次有給休暇の取得促進、時間外労働の削減等働き方の見直しが進むよう、普及啓発を行います。
- 県が率先して総勤務時間の縮減に向けた取組を進めます。