

## B 職場、家庭、地域において多様な生き方を選べる社会の実現

### 重点目標5 男女が共に能力を発揮できる職場環境づくり

#### <現状と課題>

「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の改正など、女性が働く上での法制度は整備されてきました。一方で、鳥取県男女共同参画意識調査によると「職場での男女の地位」について、男女共に半数以上が男性の方が優遇されていると感じています。

本県の女性の就業率は51.7%（平成19年就業構造基本調査）と全国的にも高く、20歳代後半から30歳代の女性の労働力率は徐々に上昇しているものの、いまだに\*M字カーブを描いており、出産、子育て期に就業を中断する女性が多くなっています。また、女性の賃金は男性の約7割であり、男性に比べ女性はパートなど非正規雇用の割合が高く、企業における女性の管理職は少ない状況にあります。

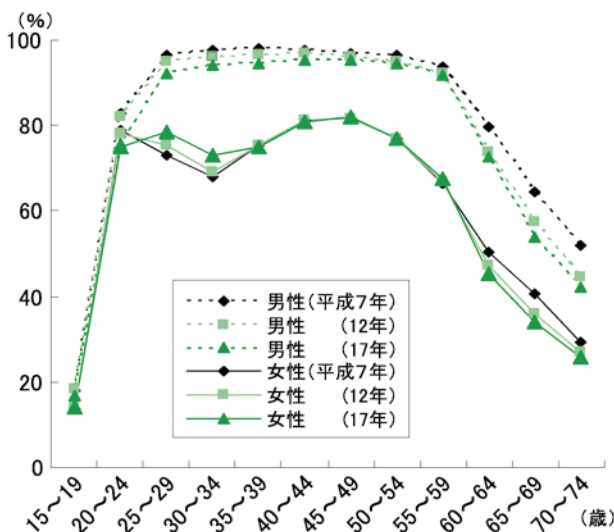
企業の顧客の半分は女性であると考え、お客様の立場に立った営業活動を行うためには、営業方針や販売戦略を考える場に女性が参画することは重要です。こうした女性の能力活用は、企業の競争力を一層強化するための重要な経営戦略であり、経済の活性化につながるものです。男女の労働者間にある事実上の格差解消を図り、男女の均等な機会や待遇の確保を実現するため、男女雇用機会均等法の着実な実施はもとより、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進や雇用環境の整備などに取り組むことが必要です。

働くことは私たちに与えられた権利です。働きたい人が性別に関わりなく、その能力を十分発揮し就業を継続できるよう、固定的性別役割分担意識の解消を図り能力・実績に基づいた登用を行うことが必要です。また、女性の就業意識や能力を高めるために、意識啓発や能力開発などを推進することも必要です。

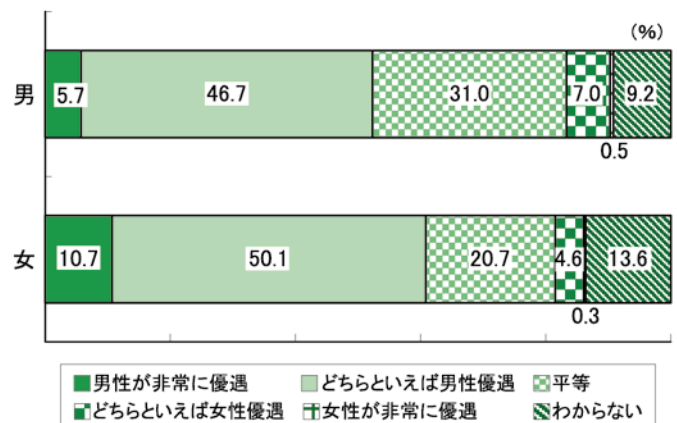
#### \*M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する（せざるを得ない）女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。なお、アメリカやスウェーデンなどの欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられません。

●年齢階級別労働力率（鳥取県）



●男女の地位の平等感（職場）



鳥取県男女共同参画意識調査（平成21年）

総務省「国勢調査」

## 施策の基本的方向

### (1) 女性の能力発揮を進めるための支援

- 企業、団体などの自主的な取組を促進するため、男女共同参画に積極的に取り組む企業や団体を支援します。
- 女性労働者の職業能力向上を図るため、知識や技術の習得などを支援するとともに、意識啓発や情報提供を行います。

#### 主な取組

- 男女共同参画に積極的に取り組む企業の認定、顕彰（鳥取県男女共同参画推進企業認定制度）、取組事例の紹介・男女共同参画に関する企業内研修会の開催支援
- 訓練ニーズと求人ニーズを考慮した様々な職業訓練の実施
- 託児サービス付職業訓練の実施

### (2) 雇用の分野における男女の機会の均等と待遇の確保

- 男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの法律を理解し、社内で男女共同参画を進めていくことは\*企業の社会的責任（CSR）の視点からも重要であるため、企業の経営者や労務管理担当者などに対して意識啓発や情報発信を行います。
- 職場における差別的な待遇などについて労働者、経営者双方からの個別紛争の解決を図るため、関係機関と連携し相談体制の充実を図ります。

#### 主な取組

- 労働者、経営者双方からの労働・雇用に関する相談への助言や情報提供、労働セミナーの実施
- 事業所に対し、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の周知など職場環境改善に向けた啓発、労務管理について助言・制度紹介を行うアドバイザーの派遣、社内研修への講師の派遣
- 男女共同参画に積極的に取り組む企業（鳥取県男女共同参画推進企業）に対する支援策の検討実施
- 企業や自治体など組織のトップを対象としたセミナー、研修会の実施

#### \*企業の社会的責任

（CSR：Corporate Social Responsibility）

企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求める考え方のことです。

## 参 考

#### [雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

（昭和47年法律第113号）

労働者が性別にかかわらず、雇用の分野における均等な機会を得て、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすることなどを目的とした法律

＜略称：男女雇用機会均等法＞

#### [育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

（平成3年法律第76号）

育児休業、介護休業、子の看護休暇に関する制度などを設け、子の養育や家族介護を行う労働者の雇用の継続、再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活との両立を支援するための法律

＜略称：育児・介護休業法＞

## 重点目標6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

### <現状と課題>

少子高齢化が進み雇用環境が変化する中で、家族が安心して暮らし、男女が共に地域の一員として責任を果たしていくために、職場中心のライフスタイルから職場・地域・家庭のバランスのとれた生活への見直しが求められています。

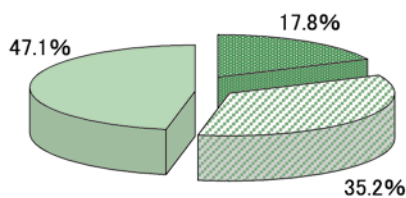
鳥取県男女共同参画意識調査によると、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を知っている人は半数程度であり、男女共に多くの人が仕事と生活の調和を望んでいます。現実には男性は「仕事」、女性は「仕事と家庭生活」を優先しており、理想と現実には差があります。共働き世帯率は34.4%（平成17年国勢調査）と全国でも上位ですが、共働き世帯の男性が、家事、子育て、介護などに費やす時間は女性の7分の1程度であり、女性の負担が大きくなっています。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は、個人の生活の充実はもとより、企業においても有能な人材の確保や生産性の向上をもたらす、経済社会全体の活性化につながるものです。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の必要性について理解促進を図るため、取組のメリット、取組事例などを効果的に発信し、取組の輪を広げていくことが重要です。

また、本県の合計特殊出生率（1人の女性が一生の間に産む子どもの数）は、全国平均を上回っているものの、少子化傾向は深刻な問題です。子育て家庭が安心と喜びを持って子育てができる社会の実現に向けて、多様なライフスタイルに対応した、保育所、ファミリーサポートセンター、放課後児童クラブなどの子育て支援の充実を図っていくことが必要です。



#### ●ワーク・ライフ・バランスの認知度



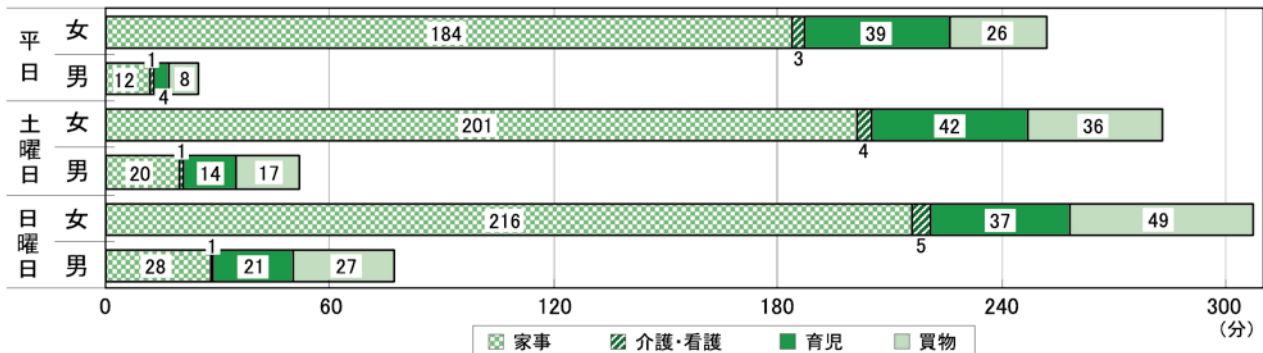
鳥取県男女共同参画意識調査（平成21年）

#### ●仕事と生活の調和に関する希望と現実



鳥取県男女共同参画意識調査（平成21年）

#### ●共働き世帯の男女の家事関連時間（鳥取県）



総務省「社会生活基本調査」（平成18年）

## 施策の基本的方向

### (1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての理解の促進

- \*「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づき、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が、企業や社会経済の活性化や個人生活の充実につながるということについて、効果やメリットを示しながら、理解の促進を図ります。
- 企業経営者の意識改革を働きかけるとともに、企業、労働者が共に働き方を見直し、仕事中心から、仕事と子育て・介護の両立、趣味や学習、地域への参画など具体的な行動につながるよう、広報・啓発を進めます。

#### 主な取組

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識啓発の推進
- 職場環境改善に向けたセミナーの開催
- 男性の家事・育児、地域活動への参画を促進するための学習機会の提供

#### \* 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

平成19年12月に経済界、労働界、閣僚、地方の代表者で構成する「官民トップ会議」において策定された憲章及び行動指針。平成22年6月には施策の進み具合や経済情勢の変化を踏まえて新たな合意が結ばれました。

憲章は、国民的な取組の大きな方向性を示すもので、今なぜ仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿、関係者が果たすべき役割を示しています。

行動指針は、企業や働く者の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を示し、年齢階層別就業率、年次有給休暇取得率、第1子出産前後の女性の就業継続率などの数値目標を設定しています。

### (2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進する取組の支援

- 事業主、労働者に対して、職場環境の改善に向けた助言、情報提供を行い、人生の各段階に応じて多様な働き方を選択・実現できる、働きやすい職場環境づくりを進めます。
- 事業所や労働者の取組を応援する各種支援制度の周知を図るとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や男女共同参画に積極的に取り組む企業を支援します。
- 男性の育児参加を促進するため、父親の育児休業取得に取り組む企業を支援します。

#### 主な取組

- 職場環境改善支援に向けた社内研修への講師派遣、事業主、労働者双方に対する助言、情報提供
- 労務管理のアドバイザー（社会保険労務士）を事業所に派遣し、職場の環境改善の助言や各種助成制度を紹介
- 男女共同参画に積極的に取り組む企業の認定、顕彰（鳥取県男女共同参画推進企業認定制度）、取組事例の紹介
- 父親に育児休業を取得させた事業主に対して助成金を支給

### (3) 多様なライフスタイルに対応した子育て・介護の支援

- 仕事と家庭の両立を図るため、育児・介護休業制度や短時間・短日数勤務制度の導入など、それぞれのライフスタイルに対応した働き方の普及に努めます。
- 延長保育や病児・病後児保育など利用者の多様なニーズに対応した保育サービスの充実を図り、放課後児童クラブなどを支援します。
- 子育てや介護の不安を解消するため、地域における子育て・介護の支援拠点やネットワークの充実を図ります。
- 安心して子育てができる「子育て王国鳥取県」を目指して、「子育て王国とっとりプラン」に基づき、地域で子育てを支援していくため、「\*子育て王国とっとり建国運動」を積極的に進めます。

#### 主な取組

- 保育サービスの充実
- 企業の子育て環境の整備を進めるため、\*鳥取県家庭教育推進協力企業制度の普及
- 地域における子育て支援体制の構築促進
- 認定こども園や放課後児童クラブ、ファミリーサポートセンター、地域子育て支援センターの設置促進、多子世帯の保育料の軽減、小児医療費の助成
- とっとり子育て隊の登録の促進、「とっとり育児の日（毎月19日）」の呼びかけなどにより、家庭・地域・企業など社会全体で子育てを積極的に進めていく気運を高める

#### \*鳥取県家庭教育推進協力企業制度

企業内で、家庭教育支援となる職場環境づくりのための取組を進めていくための制度で、企業と鳥取県教育委員会が協定を結び、協力企業の取組内容を広くPR、企業への情報提供などにより取組を支援していく制度です。

## 参 考

### 【子育て王国とっとりプラン】

安心して子育てができる「子育て王国鳥取県」を目指した5年間（平成22年度から26年度まで）の計画

- |      |                             |
|------|-----------------------------|
| 施策体系 | I 地域社会みんなで子育てを応援            |
|      | II 子どもを安心して育てられる快適、安心な環境づくり |
|      | III 結婚、妊娠、出産のトータル支援の充実      |
|      | IV 子育て家庭を支える子育てサービスの充実      |
|      | V 子どもの生きる力の育成と教育の充実         |
|      | VI 要保護児童・要支援家庭等への取組         |
|      | VII 職業生活と家庭生活との両立等          |

#### \*子育て王国とっとり建国運動

「子育て王国とっとりプラン」の重点事業の一つ。県民一人ひとりが、子育てを自らのこととして、地域で子育てを実践していく機運を醸成するとともに、子育て支援の活動を実践する団体や企業などを増加させるなどして、地域全体で子育て・人育てを推進していく運動です。

#### ○とっとり子育て隊

個人・団体・企業のそれぞれの立場において、自主的に実践していただける子育て支援活動を登録してもらう制度。

#### ○とっとり育児の日の設定（毎月19日）

## 重点目標7 農林水産業、商工業などの自営業での男女共同参画の推進

### <現状と課題>

県内の農業就業人口は女性が男性を上回っており、生産、加工・販売など幅広い分野で主要な担い手となっています。しかし、\*農業委員、農業協同組合における正組合員や総代に占める女性割合は、従事する割合に比べると依然として低い水準にとどまっています。このような状況を改善していくためには、地域社会や職種に根強く残る慣行を見直し、男女共に固定的性別役割分担意識の解消を図り、方針決定過程への女性の参画を促進していくことが必要です。



また、農林水産業、商工業などの自営業に従事している女性は、経営面でも重要な役割を担っているにもかかわらず、その果たす役割に見合った評価がされていない実態があります。女性が経営や事業運営のパートナーとして意欲とやりがいを持って参画できるようにするため、農業経営においては\*家族経営協定の普及を促進することも一つの方法です。さらに、様々な分野で女性が起業して活躍することは、地域社会や経済の活性化につながることから、起業活動などへの支援を通じ、女性の能力発揮を促進し、経営参画を図ることも必要です。

また、家族経営が多い農林水産業、商工業などの自営業は、労働時間と生活時間の区分が不明確であることから、家事・育児・介護などに関わる女性の負担軽減などについて、家族間で十分に話し合い、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めていく必要があります。

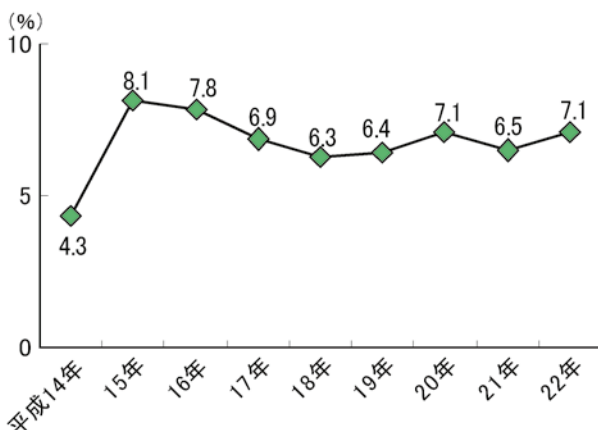
#### \*農業委員

農業委員は、農業者の中から公選によって選出される「選挙委員」と、各農業団体や学識経験者から市町村長により選任される「選任委員」で構成されます。

#### \*家族経営協定

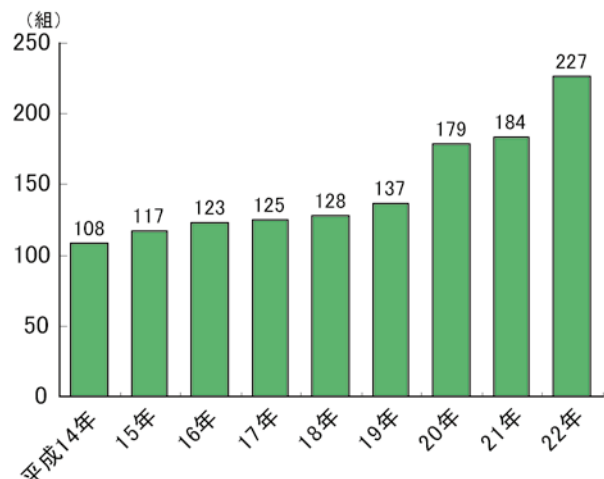
家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやりがいを持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決める協定を指します。

●農業委員に占める女性の割合



鳥取県経営支援課調べ

●家族経営協定締結数の推移



鳥取県農林総合研究所調べ

## 施策の基本的方向

### (1) 物事を決める場面への女性の参画の推進

- 農業委員や農業協同組合、商工団体などへの女性役員の登用が進むよう、男女共同参画に向けた普及啓発や女性の知識向上のための研修などを行います。また、森林組合、漁業協同組合についても女性役員の登用が進むよう働きかけを行います。
- 地域に根強く残る固定的性別役割分担意識の解消を図り、農林水産業や商工業の担い手が男女共に能力発揮し評価されるよう、男女共同参画の理解促進についての普及啓発を進めます。

#### 主な取組

- 商工団体などが行う講習会、研修会への支援
- 女性農業委員などの能力向上を図るための情報提供、研修会などの開催
- 市町村、農林水産関係団体などと連携した、集落の地縁組織、生産組織などへの男女共同参画に向けた啓発活動

### (2) 女性の経営参画の促進と働きやすい環境の整備

- 農林水産業や商工業などの自営業においては、家族の経営上の地位を明確にすることが必要です。家族経営協定締結の促進、女性の経営参画、労働環境の整備を図るための取組を支援します。
- 女性の経営能力向上を図るため、農業技術、経営ノウハウなどの専門的知識の向上を図る取組を支援します。
- 農林水産業を活性化するため、農山漁村の地域資源を活用した加工、直売、農家レストラン、農業・農村体験など、\*6次産業化への女性の取組を支援します。
- 様々な分野で女性が起業して活躍できるよう、起業活動、新たな事業活動などの取組を支援します。

#### 主な取組

- 家族経営協定締結の推進とフォローアップ
- 女性の経営管理能力の向上や生産技術習得などに向けた研修、情報提供
- 女性自営業者、女性グループなどの地域活動、生産活動、起業活動への支援

#### \*6次産業化

農林水産業・農山漁村と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産物を始めとする農山漁村の多様な「資源」を利活用し、新たな付加価値を生み出す地域ビジネスや新産業を創出することです。