

## 基本目標 4 働く場での男女共同参画

### 1. 働く場での意識改革

#### ①経営者の意識改革

事業所の中には、育児休業や、子どもの看護休暇を取得することに対して消極的で、女性が子育てをしながら働き続けることが難しい職場があります。

また、性別によって職種や職域を固定している事業所もあります。これからは、性別にかかわらず、能力や意欲によって仕事ができる職場づくりが求められています。

職場の中での男女共同参画を進めていくためには、事業所として男女共同参画に取り組むことのメリットなどを、広くPRし、経営者の意識を変えていくための取り組みを進めます。

#### ②働く人たちの意識改革

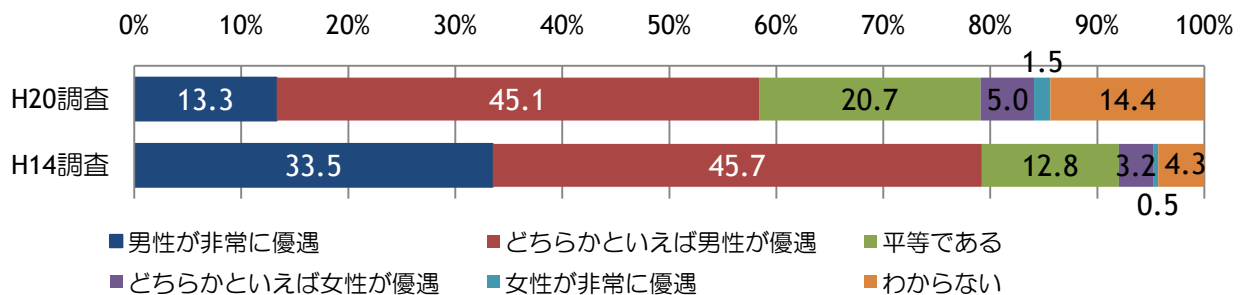
職場の中の慣習として、女性は子どもができれば辞めるのがあたり前になっていたり、庶務的な業務や、補助的な業務は女性の仕事とされており、それをあたり前と受け止める雰囲気が残っているとところもあるのが現状です。

市民アンケート調査で、職場の中での男女の地位について聞いたところ、5年前の調査では、8割近い人が男性優遇と答えたのに対し、今回調査では6割近い結果となり、年々「男性優遇」意識は低くなってきていることがわかりました。また、若い世代ほど職場での平等感は、高くなっています。

職場の中で、慣習にとらわれることなく、男性も女性もそれぞれの個性と能力を発揮し、働き続けていくために、働く人たちの意識改革を更に進める必要があります。

#### 職場での男女の地位

あなたは、職場の中で、男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに最も近いものをお答えください。



資料：「中津川市男女共同参画プラン策定にあたっての市民アンケート調査」（H20）  
「中津川市男女共同参画社会づくりアンケート」（H14）

①経営者の意識改革

企業に期待すること	
男女雇用機会均等法、労働基準法を遵守する	
女性が、結婚・出産しても、希望により働き続けることのできる職場環境をつくる	
男女ともに平等に職員研修の機会を与え、個々の能力を引き出す	
経営者を対象とした学習会やセミナーなどに参加する	
行政が取り組むこと	【担当課】
企業（事業主）、市民に対し、労働関係法などの資料の提供や男女平等に関する情報提供をする	【工業振興課】
企業の経営者を対象とした、学習会やセミナーなどを開催する	【工業振興課】
先進的な取り組みを行っている企業の事例などを紹介する	【工業振興課】

②働く人たちの意識改革

市民が取り組むこと	
女性も積極的に社会参加する意欲を持つ	
性別に関係なくお互いを尊重しあう意識を持つ	
職場での意識改革に関する学習会やセミナーなどに進んで参加する	
行政が取り組むこと	【担当課】
学習会やセミナーなどを開催し、男女共同参画の意識改革を進めるための啓発を行う	【工業振興課】

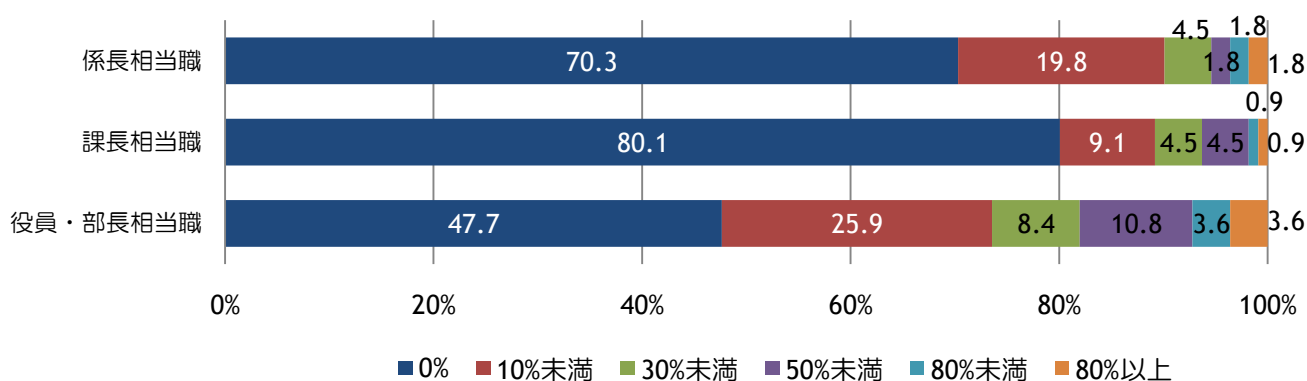
## 2. 職場の環境整備

### ①働く場での男女格差の是正

職場の中で、同じように仕事をしていても、賃金や、昇進昇格に男女格差がある職場が多いのが現状です。また、事業所アンケートの結果によると、管理職に占める女性従業員の割合も、0%～30%が大半を占め、大変低い結果になっています。男女が性別ではなく、それぞれの個性と能力によって適正に評価され、平等に扱われる職場の環境整備と、能力や意欲のある女性を積極的に登用していく仕組みづくりが必要です。

#### 役職別に見た女性従業員の割合

貴事業所では、次の役職ごとに女性従業員の占める割合はどのくらいですか。



資料：「中津川市男女共同参画プラン策定にあたっての事業所アンケート調査」(H20)

①働く場での男女格差の是正

企業に期待すること	
性別ではなく個人の能力・業績によって評価する	
賃金・処遇面での性別による格差がないか見直す	
「女性にはこの仕事は無理」などの先入観でなく、個人の能力と意欲により職場配置を行う	
行政が取り組むこと	【担当課】
性別による労働種別・賃金格差の解消などについて企業に対し働きかける	【工業振興課】



## ②就業条件の整備

事業所アンケート調査では、育児・介護休業制度を定めている事業所は約3割という結果でした。事業所の規模では、従業員100人以上の大企業ではほとんどのところが制度が整っており、女性だけでなく、男性の育児休業取得者もいることがわかりました。しかし、事業所の規模が小さくなるに従い、休暇制度のないところが増えています。

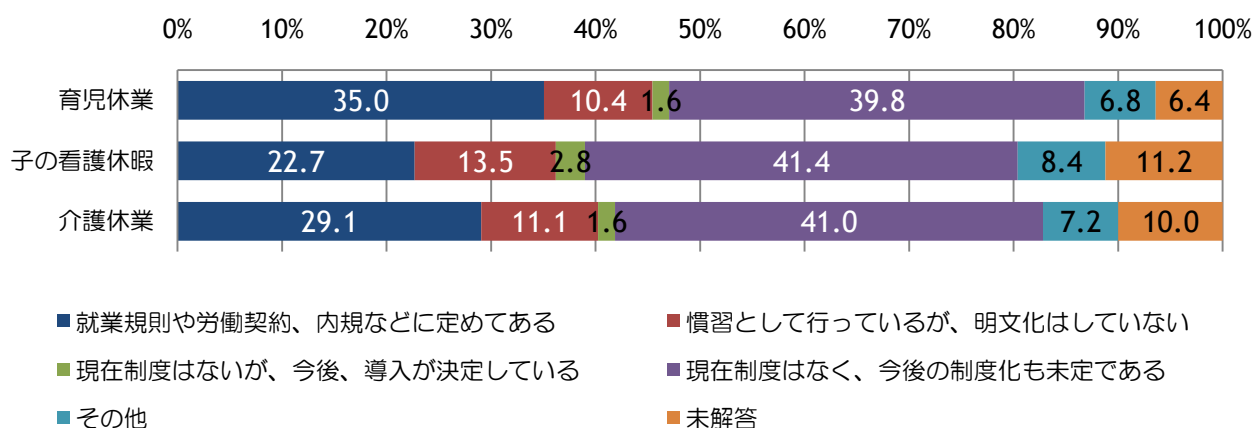
男性も女性も安心して働き続けるために、育児・介護休業制度の整備や、年間労働時間の短縮にむけた就業形態の見直し、フレックスタイム制<sup>※</sup>などの柔軟な勤務形態の導入などの職場環境づくりが必要です。

また、景気の悪化に比例して、正規職員の雇用が減り、パートタイム労働者やアルバイト、派遣職員の処遇も、大変厳しい状況にあります。そうした中で、男女の賃金格差は広がる傾向にあります。厚生労働省の調査では、男性の一般労働者の給与水準を100とした時、女性の一般労働者は、68.1、女性パートタイム労働者の賃金は47.7と、格差は大きく、非常に低い水準となっています。

パートタイム労働者に対する公正で適切な処遇が大変重要で、パートタイム労働者の地位の向上に向けた働きかけが必要です。

### 育児・介護等に関する制度について

貴事業所では、育児・介護休業制度を就業規則などで規定していますか。



資料：「中津川市男女共同参画プラン策定にあたっての事業所アンケート調査」（H20）

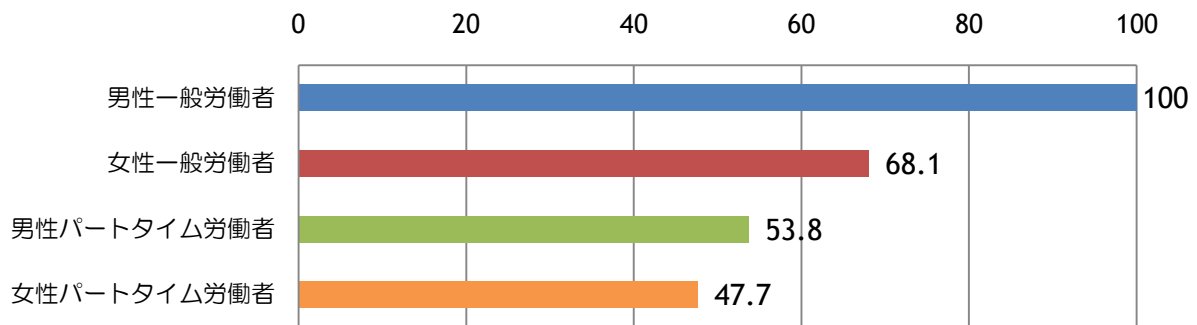
#### ※フレックスタイム制

1か月以内の一定期間における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業時刻を自主的に決定し働く制度。労働者がある生活と業務の調和を図りながら効率的に働くことができる。

②就業条件の整備

企業に期待すること	
育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度を導入する	
フレックスタイム制、在宅勤務制度などの導入を検討する	
子育て中の勤務時間短縮制度を導入する	
パートタイム労働者・アルバイト・派遣職員の処遇の見直しを行う	
行政が取り組むこと	【担当課】
各事業所へ育児・介護休業取得の推進を図る	【工業振興課】
パートタイム労働法、労働者派遣事業法などの周知・啓発を行う	【工業振興課】
育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度の導入に向け啓発を行う	【工業振興課】

労働者の1時間あたり平均所定内給与格差



資料：厚生労働省「H19年 賃金構造基本調査」

男性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額を100として

各区分の1時間あたり平均所定内給与額の水準を算出したもの

### ③自営業における男女共同参画の推進

商工業などの自営業や、専業農家では、家族による経営が大半を占めています。その中で、女性は主要な働き手であるにもかかわらず、その働き方が家内労働とされ、正当な評価がされていないことが多くあります。経営の中で、家族一人ひとりの役割と責任を明確にし、それぞれの意欲と能力が発揮できるように経営を担う家族間でのルールを取り決めたものが、家族経営協定\*です。

女性が意欲を持って働くためにも、女性の労働に対する正当な評価がなされるよう、家族での話し合いが必要です。自営業の中での男女共同参画の推進のための働きかけを行います。



#### ※家族経営協定

家族農業経営に携わる各世帯員が、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、就業環境などについて家族間での話し合いに基づき取り決めるもの。

③自営業における男女共同参画の推進

市民が取り組むこと	
女性が対等に事業に参画できるよう、家族で話しあう	
各種団体の役員等へ女性が積極的に参画する	
行政が取り組むこと	【担当課】
自営業の女性の技術力や経営力の向上のために各種団体が開催する講習会やセミナーなどの情報提供を行う	【農業振興課】
	【林業振興課】
	【工業振興課】
	【商業振興課】
自営業の女性が経営や運営に参画することの重要性についての理解の促進を図る	【農業振興課】
	【林業振興課】
	【工業振興課】
	【商業振興課】
農業女性の経済的自立と生活の確立のための「家族経営協定」についての情報提供を行う	【農業振興課】

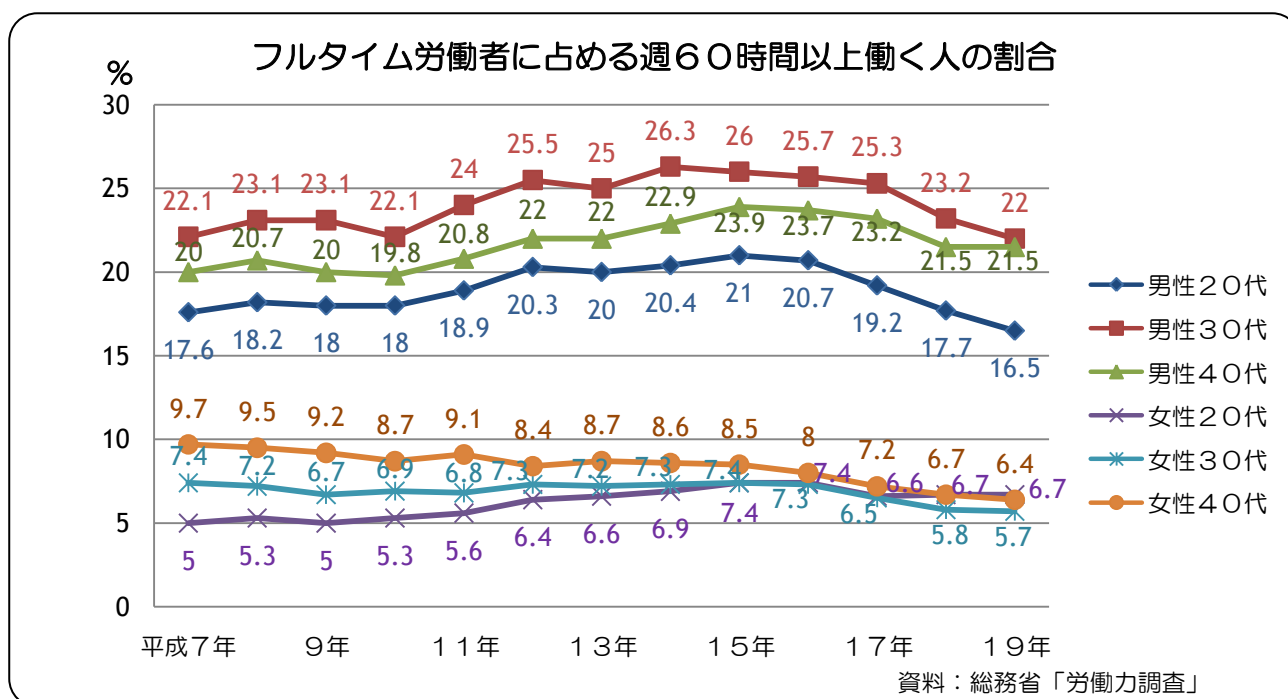
### 3. ワーク・ライフ・バランスの支援

#### ①仕事と家庭・地域活動の両立に関する意識改革

事業所のなかには、長時間労働を強いられているところも少なくありません。そんな中では、男性も女性も家庭や地域で自分らしい生活を送ることができません。

総務省の「労働力調査」で、フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合を調べたところ、30代、40代の男性の5人に1人が週60時間以上働いているという結果が出ています。

男女がともに、仕事と家庭生活・地域生活の両立をし、ゆとりをもった生活を送るために、こうした男性の「仕事中心」の生活を見直し、働き方を変えていくための取り組みを進めます。



#### ②仕事と家庭・地域活動の両立支援の取り組みの促進

平成15年7月に、「次世代育成支援対策推進法」が施行され、子どもを安心して育てることができるための環境整備を進めるため、国や地方公共団体による取り組みとともに、30人以上の企業については、子育て支援の責務を明らかにした、「一般事業主行動計画（次世代育成支援行動計画）」を策定し、育児休業の取得促進などの具体的な行動を進めていくことが、義務づけられました。

300人以下の中小企業については、努力義務ということで計画策定が義務化はされていませんが、「一般事業主行動計画」の策定について啓発を行い、仕事と家庭・地域活動の両立支援をすすめていく必要があります。

#### ※ワーク・ライフ・バランス

仕事、家庭生活、地域生活、個人の啓発など様々な活動について自らが希望するバランスで展開できる状態のこと

### ①仕事と家庭・地域活動の両立に関する意識改革

市民が取り組むこと	
男性も女性も、育児・介護休業を取ることがあたり前という意識を持つ	
企業に期待すること	
仕事と家庭・地域活動の両立支援の必要性を理解する	
行政が取り組むこと	【担当課】
家庭・地域での男女共同参画を進めるために、男性の仕事中心意識を見直すための啓発を行う	【少子化対策課】
企業等へ仕事と家庭・地域活動の両立支援に取り組む効果的な影響や、取り組み事例などについて情報提供する	【工業振興課】



### ②仕事と家庭・地域活動の両立支援の取り組みの促進

企業に期待すること	
一般事業主行動計画を策定し、推進する	
育児休業・介護休業、子の看護休暇がとりやすい職場環境をつくる	
育児休業・介護休業取得者に対し、情報提供や研修の機会を与え、職場復帰しやすい環境をつくる	
行政が取り組むこと	【担当課】
仕事と家庭・地域活動の両立支援に関するセミナー・学習会などを開催する	【工業振興課】 【少子化対策課】
市役所が市民のモデルとなるよう、中津川市特定事業主行動計画に基づき、育児休業・介護休業を積極的に取得する	【人事課】
各事業所に、「一般事業主行動計画」の策定についての啓発を行う	【幼児教育課】
ファミリーサポート事業の充実を図り、仕事と家庭・地域活動の両立を推進する	【工業振興課】 【社会福祉協議会】

## 4. 再雇用・再就職支援

### ①女性の再就職に対する意識改革

平成14年度の市民アンケートでは、「子どもができるまでは職業に就くほうがよい」とする人が多かったのですが、今回の市民アンケートではぐんと少なくなっています。そして、「子育て後の再就職がよい」とする人が増えています。

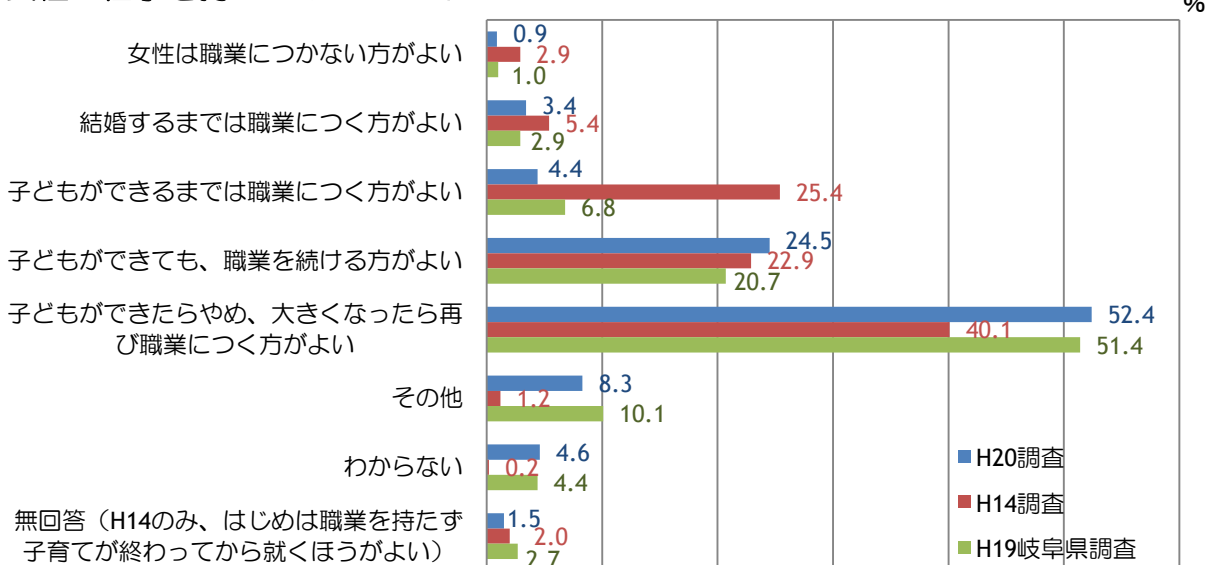
子育てや介護などでいったん職を離れた女性の多くは、条件が許せば再び働きたいという希望を持っていますが、再雇用制度を導入している事業所はまだ少なく、子どもがいるというだけで採用を断られてしまう場合もあるのが現状です。事業所に対する再雇用制度の整備に向けた働きかけが必要です。

また、再就職を希望する女性が意欲を持って再チャレンジできるよう、経営者の意識改革が必要であるとともに、女性自身も、再就職に向けて、技術や能力向上のための努力を行う、仕事への意欲や目標を持つなどの意識改革が必要です。

### ②再雇用・再就職への支援の充実

これからは、コンピュータネットワークを活用した在宅ワークや、起業など、働き方はますます多様化してきます。雇用の形態も、正社員、パート労働者、派遣労働者、契約社員などさまざまです。そうしたなかで、女性たちが自らの能力を十分に発揮し、個々の条件に合わせた働き方ができるよう、再就職を希望する女性を対象にした、能力開発のためのセミナーや講座の充実が必要です。

#### 女性が仕事を持つことについて



資料：「中津川市男女共同参画プラン策定にあたっての市民アンケート調査」(H20)  
「中津川市男女共同参画社会づくりアンケート」(H14)  
「男女共同参画に関する県民意識調査」(H19)

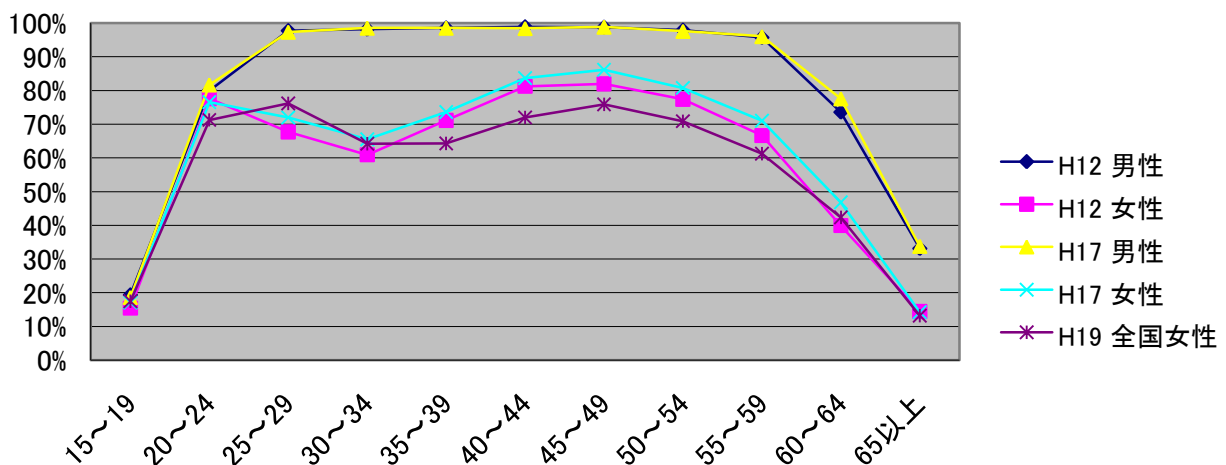
### ①女性の再就職に対する意識改革

市民が取り組むこと	
講習会やセミナーなどに進んで参加する	
行政が取り組むこと	
再雇用制度の導入について、企業への啓発を行う	【担当課】 【工業振興課】
再就職・起業等を希望する女性に、就労に必要な技術、資格などの情報提供を行う	【工業振興課】
能力開発、技術の向上のための講習会・セミナー開催に関する情報提供を行う	【工業振興課】

### ②再雇用・再就職への支援の充実

企業に期待すること	
再雇用制度を導入し、再就職を希望する女性を積極的に採用する	
行政が取り組むこと	
関係機関と連携し、再就職希望者のための各種講座の充実を図る	【工業振興課】
関係機関と連携し、働く女性のための相談窓口の充実を図る	【工業振興課】
女性の起業支援や融資制度等の情報を提供する	【工業振興課】

労働力率グラフ



資料：国勢調査（全国は総務省労働力調査） 労働力率＝15歳以上の労働人口/15歳以上の人口×100

男性は25歳から60歳まで安定し、ほぼ直線になっているのに対し、女性は20代後半から率が下がり、また30代後半から上昇しています。これは、結婚・出産・育児のためにいったん仕事をやめ、また、子育てが終わったら仕事を始めるという働き方をあらわしています。

## 5. 働く場での人権尊重

### ①職場での人権侵害の防止

ハラスメントとは、相手に迷惑を掛けること、嫌がらせのことを意味します。職場におけるハラスメント（嫌がらせ）には、セクシュアル・ハラスメントだけでなく、モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどがあるとされています。

セクシュアル・ハラスメントとは、相手の意思に反して行う性的な嫌がらせのことです。男性から女性に対する行為を、セクハラと捉えることが多かったのですが、2007年（平成19年）4月1日施行の「改正男女雇用機会均等法」により、女性から男性への性的な嫌がらせも配慮の対象となりました。

モラル・ハラスメントとは、陰湿な言葉や態度、文書などによって、継続的に人格や尊厳を傷つける精神的な嫌がらせのことを言います。これは、職場だけでなく、地域や家庭の中でも起こりうる嫌がらせ・いじめであると言われています。

こうした、ハラスメント（嫌がらせ）の中でも、上司が職権などの力（パワー）を背景にして、部下に対して本来の業務の範囲を超えて、継続的に人権と尊厳を侵害する言動のことをパワー・ハラスメントと言います。

こうした、職場でのハラスメント（嫌がらせ）は人権侵害であること、そして職場全体でそれを防止する責務を負っていることについて周知徹底を図ります。

### ②被害者の支援体制の充実

今日、こうした職場ハラスメント（嫌がらせ）により、精神障がい、退職、自殺といったケースに追い込まれることもあり、深刻な問題となっています。職場の中で、そうしたハラスメントに対する理解を深め、被害者が相談しやすい環境づくりを行い、支援体制の充実を図ることが必要です。

①職場での人権侵害の防止

市民が取り組むこと	
セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメントなどについて知り、職場での人間関係の向上に努める	
企業に期待すること	
職場での人権侵害防止のための周知徹底を図る	
社員対象に研修を行うとともに、職場の中で相談しやすい環境づくりを行う	
行政が取り組むこと	【担当課】
広報紙、ホームページなどで、職場でのセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント等の人権侵害防止のための啓発を行う	【工業振興課】 【少子化対策課】 【市民課】
職場での人権侵害防止に向けた研修会・学習会を開催する	【工業振興課】 【少子化対策課】 【市民課】 【人事課】

②被害者の支援体制の充実

市民が取り組むこと	
職場で人権侵害を受けた場合は、一人で悩まず相談する	
企業に期待すること	
職場でのトラブルを気軽に相談できる窓口の充実を図る	
行政が取り組むこと	【担当課】
職場での人権侵害に関する、国・県の相談窓口等についての情報を提供する	【工業振興課】 【少子化対策課】