

重点目標 2 働く場における男女共同参画の推進

〈現状と課題〉

仕事と生活の両立のための職場環境の整備と男女の均等な機会と処遇の確保

ライフスタイルや価値観が多様化してきているなかで、仕事と家庭生活、地域生活などのバランスのとれた生活を多くの人が望んでいます。本県では、男性の長時間労働が家庭や地域への参画を妨げる要因のひとつとなっており、このことは、女性の子育て等の負担を増加させ就業の継続をあきらめる大きな要因ともなっています。

男女が共に、人生の段階に応じた多様な働き方を選択することが可能となる雇用環境の整備を進めると共に、仕事と子育てや介護等の両立ができるよう、職場環境の整備と社会的支援の充実を図る必要があります。

そのためには、事業主の意識改革が重要であり、職場の構成員全員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方を実践することが、男女共に重要であることを認識し、仕事と生活の両立が気兼ねなくできるような職場風土づくりを進めることが求められています。

併せて、就業環境を悪化させ、雇用不安を与えるセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）やパワー・ハラスメント（一般的に、職場での権力や地位を利用して行われる嫌がらせ）に対する相談体制の充実なども必要です。

また、女性は結婚や子育て、介護等のために一旦離職し、再就業をした場合、社会保障のセーフティネットが十分でない非正規労働者や派遣労働者の割合が高くなるなどの状況があります。どのような働き方を選択しても適正な処遇、労働条件が確保されることは、各人の能力を発揮するうえでも重要な課題です。

女性の能力が社会で十分発揮できるよう、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保および企業における積極的改善措置（ポジティブ・アクション^{※10}）を推進することが必要です。

※10 ポジティブ・アクション positive action

積極的改善措置といいます。様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。

男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。

多様な働き方ができる場づくり

男女の新たな働き方を創出していくためには、在宅勤務・起業・地域課題解決型ビジネス（コミュニティビジネス^{*11}）など雇用・就業形態の多様化を図り、個人の価値観やライフスタイル等に応じた働き方の選択を可能にすることが必要です。

多様な働く場において、個々人が持つ能力を発揮していくには、能力開発に向けての職業訓練や技術講習、相談体制の整備などが欠かせません。特に、高齢者や障害者等にとっては、自立に向けての就業機会の提供や職業能力の開発・訓練等の充実、また、多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備や就業の確保が重要になってきています。

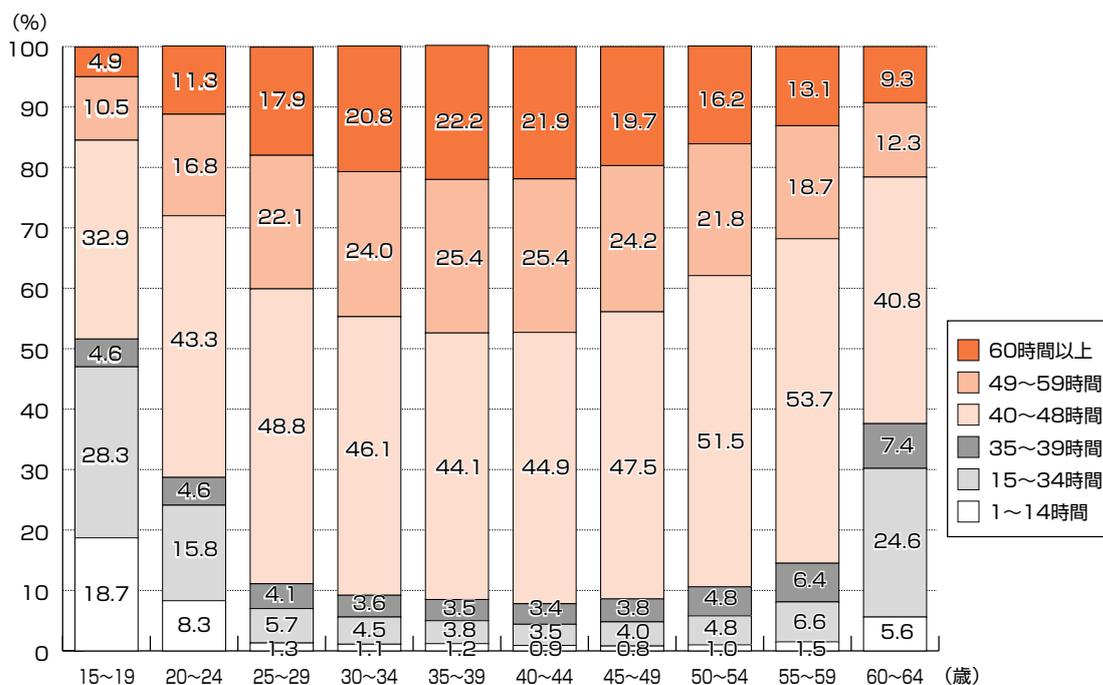
さらに、主として家族労働に支えられた農林漁業や商工業においては、健康管理面に配慮した安全で快適な就業条件の整備を進めるとともに、生産の担い手としての技術・経営管理能力の向上を図る必要があります。

※ 11 コミュニティビジネス

高齢者支援、子育て支援、商店街活性化など地域の抱える課題を地域住民（市民）が主体となって、ビジネス的な手法を活用し、事業継続のためにもきちんと収益をあげながら、それらの課題の解決にあたる事業活動のことをいいます。

〈データにみる滋賀の姿〉

図 8 年齢階級別 1 週間の就業時間（男性）（滋賀県）



資料：「国勢調査」（平成17年 総務省統計局）

図9 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての考え方

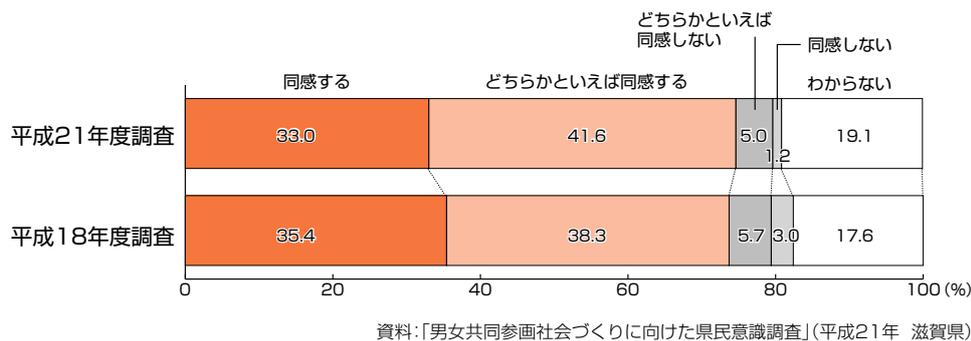


図10 年齢階級別・男女別有業率（滋賀県）

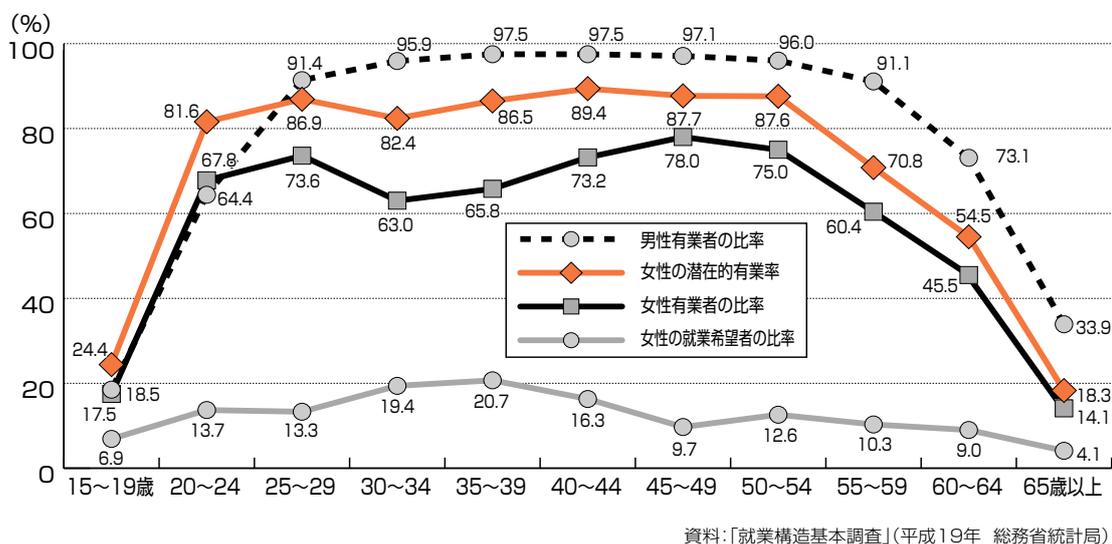


図11 女性有業者の年齢階級別従業上の地位、雇用形態（滋賀県）

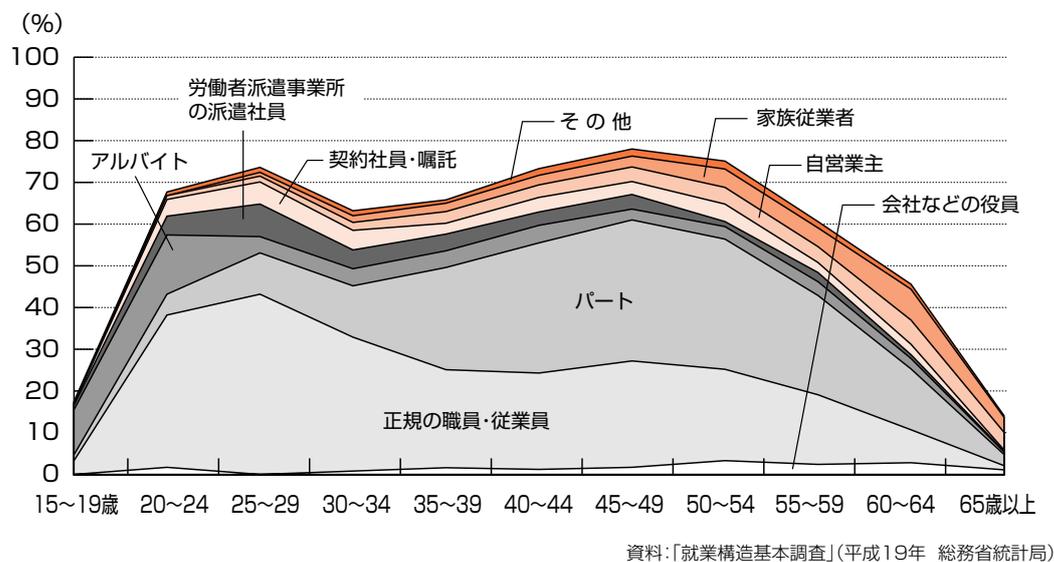
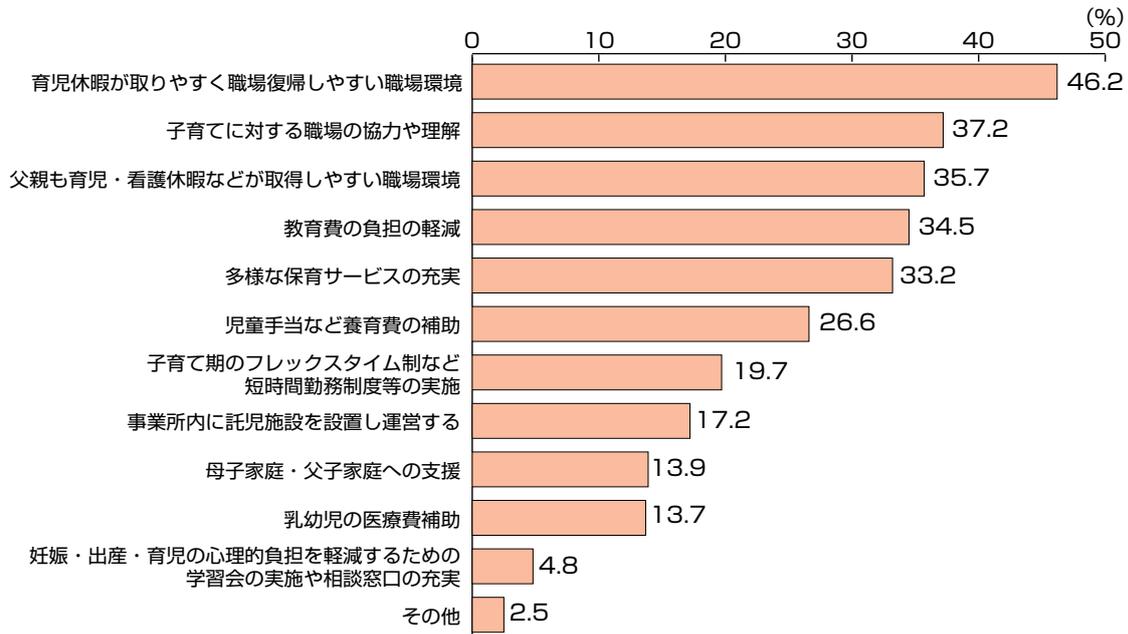
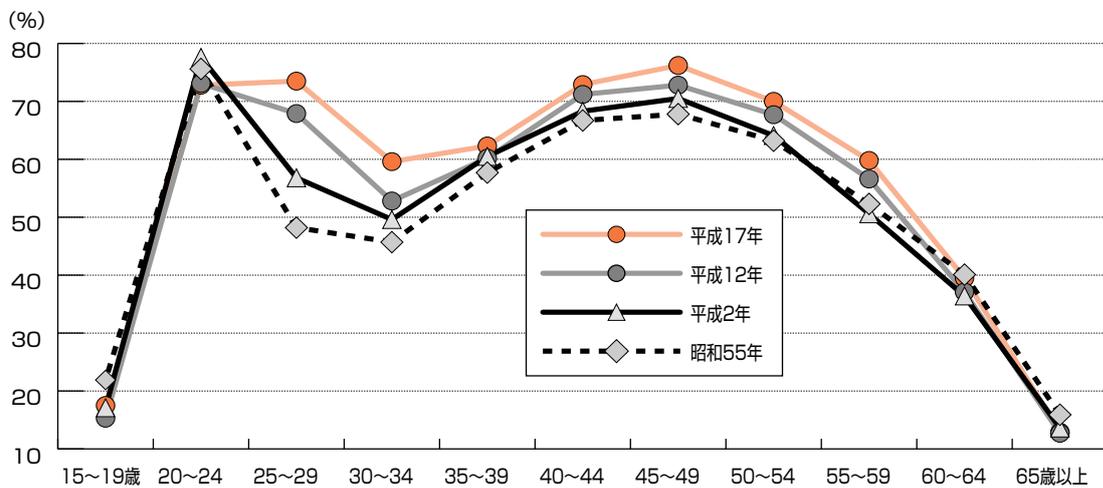


図12 安心して子どもを産み育てるために必要なこと



資料:「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」(平成21年 滋賀県)

図13 年齢階級別女性労働力率の推移(滋賀県)



資料:「国勢調査」(総務省統計局)

目指す姿

雇用分野において、男女の均等な機会および待遇が確保され、男女が共に仕事と生活の調和がとれた暮らしができるよう、雇用環境の整備や社会的支援の充実が図られるとともに、能力が発揮できる社会

施策の方向と取組

(1) 仕事と生活の両立のための職場環境づくり

- ① 事業主に対して、育児・介護休業法^{*12}に基づく諸制度が活用されるよう啓発や働きかけを行います。 <商工観光労働部>
- ② 事業主に対して、次世代育成支援対策推進法^{*13}に基づく一般事業主行動計画^{*14}の策定・実施が促進されるよう働きかけを行うとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に取り組む企業を「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録し、企業名や取組内容を紹介し、好事例を情報提供します。 <商工観光労働部>
- ③ 事業主に対し、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、ボランティア休暇^{*15}、リフレッシュ休暇^{*16}等の制度の整備とそれらを利用しやすい職場風土づくりを働きかけ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の実現に向けた取組を進めます。 <商工観光労働部>
- ④ 契約事務を通して、次世代育成支援の取組を評価するなど、事業者の取組を促す仕組みづくりを進めます。 <総合政策部・商工観光労働部・土木交通部・会計管理局・全庁>
- ⑤ 育児休業や介護休業を取得した労働者を対象に、休業期間中に必要な生活資金を融資し、生活の安定を図ります。 <商工観光労働部>
- ⑥ 女性の医療従事者が、育児等と両立しながら働き続けられる職場環境の整備を促進するとともに、出産・育児等により一時的に離職した医療従事者の再就業を支援します。 <健康福祉部>
- ⑦ 特定事業主行動計画^{*14}に基づき、県が他の事業者の模範となるよう、男性の育児休業取得の促進をはじめ、仕事と家庭生活を両立できる環境づくりに率先して取り組みます。 <総務部・全庁>
- ⑧ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に向けて、社会として取り組むため、事業者や団体、県民、行政など関係者がネットワークにより連携しながら、様々な主体による取組の推進を図っていきます。 <総合政策部・健康福祉部・商工観光労働部・教育委員会>

※ 12 育児・介護休業法

正式名は、「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」。労働者が申出を行うことによって、育児休業・介護休業を取得することを権利として認めている法律です。

※ 13 次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、平成 15 年 7 月に制定された法律です。

※ 14 一般事業主行動計画、特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主が労働者の仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりのための行動計画を策定するもので、国や地方公共団体が策定するものを「特定事業主行動計画」、国や地方公共団体以外の事業主が策定するものを「一般事業主行動計画」といいます。なお、平成 23 年 4 月 1 日より、一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が、従業員 301 人以上の企業から従業員 101 人以上の企業に拡大され、100 人以下の企業が努力義務となります。

※ 15 ボランティア休暇制度

事業所ごとに独自に設ける制度で、無報酬で福祉などの事業活動に参加する場合に認められる法定外の休暇制度をいいます。

※ 16 リフレッシュ休暇制度

労働者の職業生活の節目節目に、心身のリフレッシュを図ることを目的とした法定外の休暇制度をいいます。

(2) 多様な働き方ができる就業環境の整備と就業機会の確保

- ① パートタイム労働^{※17}、派遣労働等の就業形態において労働条件の向上が図られるよう、関係法令の周知を進めます。<商工観光労働部>
- ② 育児や介護をしながら働く人やパートタイム、派遣で働く人等の労働に関する様々な相談に対応します。<商工観光労働部>
- ③ 関係機関と連携しながら、セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）やパワーハラスメント（一般的に、職場での権力や地位を利用して行われる嫌がらせ）に関する研修の実施や相談窓口の充実を図ります。<総合政策部・商工観光労働部>
- ④ 子育てや介護に関する相談、情報の提供など、育児や介護を行う男女が働き続けやすい環境づくりを進めます。<総合政策部・健康福祉部・商工観光労働部>
- ⑤ 求職中の子育て期の女性に対し、保育情報の提供や就労相談、求人情報の提供、職業紹介、求職中や職業訓練時の一時預かりの実施などのワンストップ化に向けた取組を進めます。<総合政策部・健康福祉部・商工観光労働部>

⑥ 若年求職者への就職相談、情報提供など各種就職支援がワンストップで雇用につながるよう窓口の充実を図ります。
＜商工観光労働部＞

⑦ 離職を余儀なくされた者や経済的な困難を抱える求職者の生活の安定が図れるよう、生活支援や就労に関する総合的な支援に取り組むほか、特に外国人求職者からの相談にも対応します。
＜商工観光労働部＞

(3) 職業能力の開発

① 労働者が自由な職業選択のもと、その能力を十分発揮できるよう、職業能力の開発と向上のための支援を行います。
＜商工観光労働部＞

② 再就職の機会の拡大や、高齢者、障害者、外国人住民等の経済的な自立に向けて、就職相談、技術講習、職業訓練、雇用等に関する情報の提供を行います。
＜商工観光労働部＞

③ 高齢者、障害者、外国人住民等の知識・技能が発揮でき、就業機会が得られるように職業能力開発・訓練等を充実します。
＜商工観光労働部＞

④ 高齢者の知識経験を活かし、就業機会を提供するシルバー人材センター^{※18}等に対して、支援を行います。
＜商工観光労働部＞

※17 パートタイム労働

1日または1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される一般の労働者に比べて短い労働のことをいいます。

※18 シルバー人材センター

定年退職後において、臨時的・短期的な就業を希望する高齢者に対して、組織的に仕事を把握し、提供する団体。

(4) ポジティブ・アクションの推進と女性のチャレンジへの支援

① 男女の均等な雇用機会および待遇の確保や、女性の能力発揮のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）が進むよう、事業主に対して情報の提供や啓発を行います。
＜総務部・総合政策部・商工観光労働部・関係部局＞

② 継続就業をめざす女性に向けて、女性のキャリア形成支援のための講座やネットワークづくりなどの取組を進めます。
＜総合政策部・商工観光労働部＞

③ 求職中の子育て期の女性に対し、保育情報の提供や就労相談、求人情報の提供、職業紹介、求職中や職業訓練時の一時預かりの実施などのワンストップ化に向けた取組を進めます。【再掲】
＜総合政策部・健康福祉部・商工観光労働部＞

- ④ 就職・再就職に関する不安や悩みをもつ女性に対し、相談や人生の各段階に応じたキャリアプラン^{※19}の作成、職業訓練等による支援の充実を行います。 <総合政策部・商工観光労働部>
- ⑤ 起業などにより社会参画しようとする女性に対し、就業への心構えや起業の基礎的知識を学ぶための講座を開催するとともに、必要な情報の提供と助言を行います。 <総合政策部・商工観光労働部>
- ⑥ 子育てや介護等を契機として離職した女性の再チャレンジや、就労経験が少ない母子家庭の母等を支援するため、民間教育訓練機関等における職業訓練を実施します。 <商工観光労働部>
- ⑦ 商工業や農林漁業等の分野において、女性が知識や経験・能力を発揮して、経営への参画や起業が進むよう、起業活動、経営等に関する実践的な知識の習得および活用のための機会を提供します。 <琵琶湖環境部・商工観光労働部・農政水産部>
- ⑧ 農林漁業等の分野において、女性が様々な組織活動やグループ活動に取り組めるよう、関係団体と連携を深めながら、支援するとともに、広域的なネットワークや地域間交流で広い視野が養えるような環境づくりを進めます。 <琵琶湖環境部・農政水産部>
- (5) 多様な働く場づくり（商工業・農林漁業等の自営業者、起業家等への支援）**
- ① 商工業や農林漁業において、家族従事者として果たしている役割の重要性が正当に評価され、経営や家庭生活に男女が対等なパートナーとして参画していくための啓発を行います。農林漁業においては、家族経営協定^{※20}の普及など家族の相互ルールづくりと農業経営の法人化を進めます。 <琵琶湖環境部・商工観光労働部・農政水産部>
- ② 地域資源を活用した地域課題解決型ビジネス（コミュニティビジネス）を展開しようとする社会起業家やNPO等の支援体制を構築するとともに、フォーラムなどにより地域課題解決型ビジネスの意義や社会的役割の普及啓発を行います。 <総合政策部>
- ③ 起業に必要な基礎的ノウハウの習得に向けた講習の開催や助言、起業に向けたコンサルティング、起業家によるネットワークづくりの支援を行います。 <商工観光労働部>
- ④ 起業育成支援機能施設（インキュベーション施設^{※21}）入居者やベンチャー企業家^{※22}、学生等の起業を目指す人々に対し、各分野の専門家による実践的な指導を行うことにより、県内における事業展開を促進します。 <商工観光労働部>
- ⑤ SOHO^{※23}（自宅や小規模な事務所で仕事をする独立自営型の就労形態）等の多様な働き方について、情報を提供します。 <商工観光労働部>

※ 19 キャリアプラン

自らの職業生活における目標やゴールを決め、それを実現するために計画を立てることをいいます。

※ 20 家族経営協定

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲を持って取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。

「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。

※ 21 インキュベーション施設

創業間もないベンチャー企業等の支援施設。入居企業は、少ない費用負担でのオフィス賃貸や、専門スタッフによる経営サポートなどハード・ソフト両面からの支援を受けることができる施設のことをいいます。

※インキュベーション＝「卵のふ化」を表す英語

※ 22 ベンチャー企業

専門的な技術・知識を生かして時代に密着した先進的で創造的な新事業を行っている中小企業をいいます。

※ 23 SOHO (Small Office Home Office)

企業に属さない個人企業家や自営業者などが情報通信ネットワークや情報通信器機を活用し、自宅や小規模な事務所で仕事をする独立自立型の就労形態。