

環境づくり

■現状と課題

働く場の環境整備は、就業が人々の生活の経済的基盤を形成するものであることから、極めて重要です。

雇用・労働条件や育児・介護の支援などに関する法律や制度は改善されてきていますが、雇用機会や待遇などの面で、依然として男女間の格差が存在しています。

また、少子高齢化が進展する中で、男女が共に家族としての責任を担いながら、職業生活と家庭生活を両立することが望まれています。安心して子どもを生み育て、働き続けることが難しい状況も見受けられます。

このため、職場において、男女が対等な構成員としてその個性と能力を十分に発揮するとともに、仕事と家庭が両立できるよう、多様な働き方を可能とするための支援の充実や、男性を含めた働き方の見直しを進めるなど、環境を整えることが必要です。

農林水産業や商工業等の自営業においても、女性は生産や経営の担い手として、重要な役割を果たしていますが、方針決定過程への参画の進展は緩やかな傾向にあります。

このため、男女共同参画に向けた取組を推進するとともに、女性の起業や経営活動への参画に向けた環境を整備することが必要です。

男女が社会の様々な分野での活動に参画する機会を確保するためには、特に、政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画を進めることが不可欠です。

このため、県や市町において審議会等への女性の参画を促進するとともに、様々な分野で政策・方針の立案及び決定過程へ男女が共に参画できるような環境を整備することが必要です。

また、地域の課題やニーズが多様化する中で、男女が共に地域社会への貢献を進めることにより、地域社会を豊かで活力あるものとしていくことが期待されています。

このため、男女が地域の様々な活動に目を向け、共に参画しやすい環境づくりを推進することが必要です。

男女共同参画に向けた取組を、効果的かつ的確に実施するため、県の推進体制や男女共同参画社会の実現に向けた活動拠点の機能を充実させるとともに、県民と身近な関係にある市町やNPO^{*2}、ボランティア等との連携・協働を推進することが必要です。

■基本となる施策の方向

- 1 働く場における男女共同参画の推進
- 2 地域社会活動における男女共同参画の推進
- 3 男女共同参画の推進に向けた体制の整備

■基本となる施策の方向

1 働く場における男女共同参画の推進

(1) 男女の均等な機会と待遇の確保に向けた雇用環境の整備

県、市町、民間企業、各種団体など様々な職場において、男女が対等な構成員として、個性と能力を発揮しながら働くことができるよう、雇用環境の整備を図ります。

具体的施策

- 国・県・市町の連携により、特に事業主に対して、労働基準法^{*3}、男女雇用機会均等法^{*4}等の法令や働きやすい職場づくりについて、周知徹底を図り、男女が共に個性と能力を発揮しながら働くことができる職場環境の整備を促進します。(商工労働部)
- 女性の積極的登用を図るため、幅広い職務経験機会の付与や教育訓練の実施など積極的改善措置(ポジティブ・アクション)^{*5}を推進するよう啓発を行います。
また、啓発に当たっては具体的なモデルや成果の普及に努めます。(県民生活部、商工労働部)
- 県が率先して、平等取扱いと成績主義の原則に基づきながら、女性の管理職への登用を積極的に推進します。(総務部、人事委員会、教育委員会、警察本部)

用語の解説

- *2 NPO (Non Profit Organization)
民間非営利組織。継続的、自発的に社会貢献活動を行う、営利を目的としない団体の総称。
- *3 労働基準法
賃金、労働時間その他の労働条件についての均等待遇や男女同一賃金の原則等を規定し、昭和22(1947)年に施行。
平成11(1999)年には、男女雇用機会均等法の改正に併せ、女性の職域拡大を図り、男女の均等な取扱いを一層促進する観点から、女性のみ適用される保護規定(深夜業等の規制)が削除(母性保護等の規定は除く。)された。
- *4 男女雇用機会均等法(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)
雇用の分野において、男女の意欲・能力に応じた均等な機会や待遇を確保するため、昭和61(1986)年に施行。
平成11(1999)年には、募集・採用、配置、昇進等における女性に対する差別の禁止などを盛り込んだ改正法施行。
- *5 積極的改善措置(ポジティブ・アクション)
男女間の参画の機会の格差を是正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、当該機会を積極的に提供すること。特に雇用の分野では、男女労働者の間に事実上生じている差異がある場合、それを解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取組のことをいう。

(2) 職業生活と家庭生活が両立できる環境の整備

男女が家庭や地域社会での生活を大切にしながら、自分の意思で働くことを選択した場合にその意思が尊重され、だれもが安心して働き続けることができるよう、職業生活と家庭生活の両立に向けた環境の整備を図ります。

具体的施策

- 育児・介護休業法等^{*6}の周知徹底を図るとともに、次世代育成支援対策推進法^{*7}に基づく一般事業主行動計画の策定・実施を促進します。(福祉保健部, 商工労働部)
- 仕事と家庭を両立させ、地域活動にも参画できる環境の整備を推進するよう啓発を行います。
特に、働き方の見直しを進めるため、事業主に対して、労働時間等の設定の改善等労働条件の整備や育児・介護休業を取得しやすいなど働きやすい職場環境の整備を推進するよう啓発を行います。(商工労働部)
- 男女が共に安心して子育てや介護をしながら働き続けることができるよう、多様なニーズに対応した子育て支援・介護サービス等の充実を図ります。(福祉保健部)

<行動目標>

指標名	現況値	年度	目標値	年度
一般事業主行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組む企業の割合(大企業)	95.9%	平成17(2005)	100%	平成21(2009)
一般事業主行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組む企業の割合(中小企業)	3.3%	平成17(2005)	25%	平成21(2009)
育児休業制度を就業規則に規定している企業の割合	86.5%	平成17(2005)	100%	平成21(2009)
ファミリー・フレンドリー企業表彰 ^{*8}	9企業	平成17(2005)	18企業	平成21(2009)
ファミリー・サポート・センター実施か所数 ^{*9}	10か所	平成17(2005)	20か所	平成21(2009)
低年齢児保育受入児童数	18,435人	平成17(2005)	20,621人	平成21(2009)
延長保育実施か所数	339か所	平成17(2005)	398か所	平成21(2009)
放課後児童クラブ ^{*10} 実施か所数	428か所	平成17(2005)	449か所	平成21(2009)

(注) ここに掲げる「大企業」とは従業員301人以上の企業、「中小企業」とは従業員100人以上300人以下の企業をいう。

用語の解説

- *6 **育児・介護休業法(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)**
少子化対策の一環として,平成4(1992)年に施行された育児休業法に介護休業制度を導入して平成7(1995)年に制定,平成11(1999)年4月からすべての事業所を対象に施行。
平成13(2001)年には,休業の申出や取得を理由とする不利益取扱いの禁止,平成16(2004)年には,育児・介護休業の対象労働者の拡大や子の看護休暇などを盛り込んだ改正が行われた。
- *7 **次世代育成支援対策推進法**
地方公共団体及び一定の事業主に対して次世代育成支援対策(少子化対策)を平成17(2005)年度から10年間で集中的・総合的に推進するための行動計画の策定を義務付け,平成15(2003)年に制定,平成17(2005)年4月に全面施行。
- *8 **ファミリー・フレンドリー企業**
仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち,多様で柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業。平成11(1999)年度から毎年10月の「仕事と家庭を考える月間」に合わせて,国により表彰が実施されている。
- *9 **ファミリー・サポート・センター**
サービスを提供したい者と受けたい者が会員となり,保育所への送迎や保育時間外の保育などを有償で行う相互援助組織。
- *10 **放課後児童クラブ**
昼間,保護者が家庭にいない子どもたちが,児童館や保育所,学校の余裕教室,公民館等を活用して,遊びや生活をする場。

(3) 多様な働き方を可能にする雇用環境の整備

男女がそれぞれのライフスタイル等に応じ、多様で柔軟な働き方を選択でき、また、それぞれの働き方に対応できる雇用環境を整備するとともに、育児や介護等を理由とした退職者の再就職を支援します。

具体的施策

- パートタイム労働者や派遣労働者等の適正な処遇、労働条件が確保されるよう、パートタイム労働法^{*11}、労働者派遣法^{*12}等の普及啓発を行います。(商工労働部)
- 多様な就業ニーズに対応するため、在宅ワーク^{*13}等の就業支援情報の充実を図ります。(商工労働部)
- 育児・介護休業等からの職場復帰者への支援や育児、介護等を理由とした退職者の再就職に向けた支援の充実を図ります。(商工労働部)
- 働きやすい雇用環境づくりをめざして、雇用労働や子育て支援に関する情報提供の充実を図ります。(商工労働部)

用語の解説

- *11 **パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)**
適正な労働条件の確保、その他の雇用管理の改善により、短時間労働者の能力発揮と福祉を図るため、平成5(1993)年に施行。
- *12 **労働者派遣法(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律)**
労働者派遣事業の適正な運営と派遣労働者の保護や雇用の安定を図るため、昭和61(1986)年に施行。
平成11(1999)年には、26業務に限定されていた対象業務の原則自由化、派遣労働者の権利保護、さらに平成16(2004)年には、派遣受入期間の延長や派遣対象業務の拡大などを盛り込んだ改正が行われた。
- *13 **在宅ワーク**
情報通信機器を活用して、請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での働き方のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なもの。

(4) 農林水産業及び商工業等の自営業における男女共同参画の推進

生産組織等における方針決定過程への女性の参画を拡大するとともに、生産、経営、家庭生活に男女が共に参画できるよう環境の整備を図ります。

具体的施策

- 方針の立案及び決定過程への女性の参画を拡大するよう啓発を行います。
(商工労働部, 農林水産部)
- 男女共同参画の視点に立った経営が行われるよう、環境の整備に努めます。
(商工労働部, 農林水産部)

<行動目標>

指標名	現況値	年度	目標値	年度
^{*14} 女性の農業委員数	30人	平成17(2005)	46人	平成22(2010)
^{*15} 家族経営協定の締結数	101件	平成16(2004)	328件	平成22(2010)

用語の解説

■ *14 農業委員

農地等の利用関係の調整、自作農の創設維持その他農業全般にわたる問題の解決のために市町村に設置されている農業委員会（行政委員会）における農業者を代表する委員。

■ *15 家族経営協定

農業に従事する家族構成員が対等に経営参画するため、経営方針や報酬、労働時間や休日及び構成員の役割分担などを明記した協定。

(5) 女性の起業・経営活動に向けた環境の整備

生産や経営の主体となる女性の生産技術や経営管理能力の向上を図るとともに、経済的な自立を促進するよう支援します。

具体的施策

- 女性の起業や経営活動への参画に向けた取組を支援します。
(商工労働部, 農林水産部)
- 技術・経営管理能力の向上を図るための取組を支援します。
(商工労働部, 農林水産部)
- 経営指導や経営相談を希望する者のニーズに適切に対応できるよう、指導員、相談員の養成や資質の向上を図るなど、指導・相談体制の充実を図ります。
(商工労働部, 農林水産部)

<行動目標>

指標名	現況値	年度	目標値	年度
農山漁村における農林水産物加工等に係る女性の個人経営	44人	平成16(2004)	100人	平成22(2010)
農山漁村における農林水産物加工等に係る女性のグループ経営	160グループ	平成16(2004)	300グループ	平成22(2010)

2 地域社会活動における男女共同参画の推進

(1) 政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画の促進

政策・方針の立案や決定過程への男女共同参画を促進するため、県が率先して審議会等委員として積極的に女性を登用するとともに、様々な分野で方針の立案及び決定過程に男女が共に参画できるよう啓発を行います。

具体的施策

- 様々な分野で政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画に向けた積極的な取組を推進するよう啓発を行います。 (県民生活部, 全部局)
- 県の行政委員会及び審議会等の委員として、積極的に女性を登用するよう努めます。 (総務部, 全部局)
- 市町の行政委員会及び審議会等の委員など、政策・方針の立案及び決定過程への女性の参画が促進されるよう働きかけを行います。 (県民生活部)
- 政策・方針の立案及び決定過程に参画できる人材の育成や情報提供などの支援策の充実を図ります。 (県民生活部)

<行動目標>

指標名	現況値	年度	目標値	年度
^{*16} 県の審議会等委員のうち女性委員の占める割合 (全審議会)	24.0%	平成17(2005)	30%	平成22(2010)
県の審議会等委員のうち女性委員の占める割合 (法令等により構成員の職務分野が指定されている5審議会を除く。)	29.5%	平成17(2005)	35%	平成22(2010)
^{*17} ひろしま女性大学修了生 累計	803人	平成17(2005)	1,000人	平成22(2010)

(注) 5審議会とは、広島県交通安全対策会議、広島県防災会議、広島県石油コンビナート等防災本部、広島県地方港湾審議会及び広島県国民保護協議会をいう。

用語の解説

■ *16 審議会等

地方自治法第138条の4第3項の規定により設置している附属機関。

■ *17 ひろしま女性大学

男女共同参画社会づくりを担う人材を養成するため、(財)広島県女性会議が実施する事業の一つで、平成元(1989)年度から開講している。

(2) 地域社会活動における男女共同参画の推進

豊かで暮らしやすい地域社会を築くため、男女が共に地域社会活動に積極的に参画し、男女共同参画社会づくりに向けて取り組むことができるよう支援します。

具体的施策

- 男女の地域活動への参画を拡大するため、コーディネート等の支援を行うなど、地域づくりを担うボランティア、NPO、住民自治組織等が活動しやすい環境を整備します。

(地域振興部，県民生活部，全部局)

- 男女の地域づくりへの参画を促進するため、積極的な情報提供を行います。

(県民生活部)

<行動目標>

指標名	現況値	年度	目標値	年度
NPO法人数 (人口10万人当たり)	11.3法人	平成16(2004)	17法人	平成20(2008)

用語の解説

- *2 NPO (Non Profit Organization)

15ページ参照。

- *18 住民自治組織

行政と協働・連携しながら住民が主体的に地域づくり活動に取り組む住民組織。

3 男女共同参画の推進に向けた体制の整備

(1) 県の推進体制の充実等

男女共同参画社会の実現に向けて、県が率先して男女共同参画に関する施策を総合的・効果的に推進するための体制を充実・強化します。

具体的施策

- 男女共同参画推進本部を中心に、各部局が連携を密にし、男女共同参画社会の実現に向けて積極的かつ総合的に施策を推進します。
(県民生活部，全部局)
- 施策の推進に当たっては、行動目標を掲げ、その達成に努めます。
(全部局)
- 男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を実施します。
(県民生活部)

*19

(2) 広島県女性総合センター「エソール広島」の充実・強化

男女共同参画社会の実現をめざす中核的拠点として、情報・研修・相談・交流等の各種事業の充実に努めるとともに、その機能強化を図ります。

具体的施策

- 男女共同参画社会づくりの中核的拠点施設として、情報・研修・相談・交流の各種事業を一層充実させるとともに、新たなニーズに対応できるよう、柔軟な事業展開を図ります。
(県民生活部)
- 男女共同参画を推進するための情報を収集・提供し、県民等からの相談、要望等に適切に対応できる体制を整備します。
(県民生活部)

用語の解説

■ *19 エソール広島

広島県女性総合センターの愛称。「エソール」はフランス語で「飛躍・発展」を意味する。
男女共同参画を促進するための拠点施設として平成元(1989)年に設置された。
(財)広島県女性会議により運営されており、情報・研修・相談・交流の4部門を柱とする各種事業が行われている。

(3) 市町等との連携強化・取組支援

県内各地域で男女共同参画に関する取組が推進されるよう、市町等との連携を強化し、情報提供や取組支援を行います。

また、県内のNGO、NPO、ボランティア等が男女共同参画の推進のために実施する主体的な取組を支援します。

具体的施策

- 男女共同参画社会づくりに対する理解が深まるよう、情報提供などにより市町の取組を積極的に支援するとともに、産学官連携により、男女共同参画を推進します。

(県民生活部)

- 男女共同参画社会の実現に向けて、様々な分野で活動を展開するNGO、NPO、ボランティアや住民自治組織等多様な主体による自主的な活動がより一層促進されるよう、情報提供や相談対応等の環境整備を行うとともに、協働して新しい公共サービスの提供に取り組みます。

(県民生活部)

<行動目標>

指標名	現況値	年度	目標値	年度
男女共同参画計画を策定した市町の割合	47.8%	平成17(2005)	100%	平成22(2010)

用語の解説

■ *20 NGO (Non-governmental Organization)

非政府組織または民間援助団体。国際貢献や国際交流を行う非政府・非営利組織。

■ *2 NPO (Non Profit Organization)

15 ページ参照。

■ *18 住民自治組織

22 ページ参照。