

目標2 職場における男女の均等な機会と待遇の確保及び女性の安定就労

職場における男女の均等な機会と待遇を確保し、女性の安定した就労を図ることは、女性の能力発揮、経済的な自立の基盤となるものであり、男女共同参画社会の実現にとって極めて重要な課題です。

また、少子高齢化の進展に伴い生産年齢人口が減少傾向にある中、女性の意欲と能力が雇用の場で活かされることは、持続的な活力ある社会の実現に大きく貢献するものでもあります。

これまでに、「男女雇用機会均等法」をはじめとした法整備が進められました。県においても各種啓発事業などを実施してきた結果、女性の就労に関しては、意識・実態ともに、結婚、出産後も就業を継続する傾向が強くなっています。

しかしながら、依然として職場配置や研修などで男女間の取扱いに関する不均等感も残っており、男女間の賃金格差は大きな状況にあります。また、女性雇用労働者の半数以上が非正規労働者ですが、正規労働者と同じ仕事をしていながら異なる賃金であることや有期労働契約による不安定な雇用などの不均等な待遇も指摘されており、同一価値労働同一賃金の実現と雇用の安定が課題となっています。

女性が就労を継続していくためには、家事・育児・介護は女性が担うべきという固定的な性別役割分担意識や、それに基づく社会的慣行を改め、育児・介護休業を取得しにくい職場環境などを是正していかなければなりません。女性が働きやすい職場環境の整備を進め、男女が共に希望する多様な働き方を選択でき、仕事と家庭生活が両立できるような取組が必要です。

施策の方向(1) 職場における男女間の不均等の解消

県内の正規労働者の3割以上が、昇進・昇格や配置・人事異動の面で男女間の不均等感を持っています(福岡県「男女共同参画就業実態調査」平成20年)。また、県内女性雇用労働者の給与額は、男性給与を100とした場合68.9であり、依然として大きな格差があります。職場における男女の均等な待遇の確保の状況について、引き続き実態把握に努めるとともに、関係法令が遵守され、女性が雇用の場で能力を発揮できるよう事業者・団体と連携した取組や女性労働者向けの研修等を行います。

また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントについては、1割を超える女性が「被害を受けたことがある」と答えています(福岡県「男女共同参画就業実態調査」平成20年)。職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、女性の能力発揮を妨げるとともに被害者の個人としての尊厳を不当に傷つけ、男女共同参画社会の実現を損なうものであり、防止のための啓発や相談を行います。

【具体的施策】

ア 職場における男女の均等な機会と待遇確保に向けた取組

<p>⑩ 職場における男女機会均等実現のための気運の醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場における男女の機会均等を実現し、女性の能力発揮を促進するため、積極的改善措置（ポジティブアクション）の重要性について、事業者や県民の理解の促進を図る。 ○ 事業者・団体、行政等が連携し職場における機会均等を推進する。 ○ 女性の社会進出、職場における男女の機会均等、女性の活用を先進的に取り組んでいる県内事業者に対し、その取組の支援を行うとともに、表彰等を行い広く紹介していく。 	<p>新社会推進部 福祉労働部</p>
<p>⑪ 男女共同参画の観点からの労働実態についての調査研究の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画の観点から県内の労働実態に関する調査研究を行う。 	<p>福祉労働部</p>
<p>⑫ 在職者に対する情報提供、相談、研修等の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等について周知を図る。 ・募集・採用、配置・昇進・教育訓練等における女性に対する差別の禁止 ・積極的改善措置の推進 ・セクシュアル・ハラスメントの防止 等 <p>※ 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を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的としている。</p>	<p>福祉労働部</p>

イ 女性の能力の発揮促進の支援

<p>⑬ 能力開発の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場における女性の能力開発や意識向上を図り、職域拡大や管理職への登用を促進する。 ○ 女性労働者の能力発揮のため、情報提供、相談、研修等の充実を図る。 	<p>新社会推進部 福祉労働部</p>
------------------	--	-------------------------

ウ セクシュアル・ハラスメント防止対策の充実

<p>⑭ 職場のセクシュアル・ハラスメントに関する事業者及び労働者への啓発</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ セクシュアル・ハラスメント防止について、啓発資料等を活用し、事業者及び労働者に対する啓発を行う。 ○ 県職員・教職員・警察職員に対し、セクシュアル・ハラスメント防止の研修及び啓発を実施する。 	<p>総務部 福祉労働部 教育庁 警察本部</p>
<p>⑮ 相談窓口の周知</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口の周知を図る。 	<p>新社会推進部 福祉労働部</p>

施策の方向(2) 女性非正規労働者の待遇改善

男女が共にライフステージなどに応じて希望する働き方を選択できることが重要です。

県内の女性雇用者はこの10年間で約13%増加していますが、女性正規労働者は約9%減少し、女性非正規労働者が約39%増えています（総務省「就業構造基本調査」）。女性非正規労働者のうち約17%は正規労働者を希望していますが、希望に沿った就業は難しいのが現状です（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」平成19年）。

非正規労働者が、正規労働者と同じ仕事をしていながら異なる賃金であるなど、不当な待遇が生じない職場環境を確保することが必要です。

そのため、同一価値労働同一賃金の実現の状況や有期労働契約など実態把握に努め、働く女性の悩みや困難に関する声を集めながら、非正規労働者の職場における課題解決に取り組む団体の育成やネットワークの構築を進めます。

【具体的施策】

ア 女性非正規労働者の労働環境整備

<p>⑯ 女性非正規労働者の労働環境整備及び啓発等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 増加する女性非正規労働者について、正規労働者との均衡を考慮した待遇を事業者に浸透させるなど、適正な就業環境の整備を促進する。 ○ 非正規労働に関する法令等の周知、正規雇用を促進するための研修等を実施する。 	<p>新社会推進部 福祉労働部</p>
-------------------------------	---	-------------------------

イ 支援団体の育成やネットワークの構築促進

<p>⑰ 女性非正規労働者への支援団体の育成やネットワーク構築の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性非正規労働者が抱える困難を社会問題として共有化し、問題の解決に向けて活動する団体の育成やネットワークの構築を促進する。 	<p>新社会推進部</p>
--	---	---------------

施策の方向(3) 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備

女性の年齢階級別労働力率は、出産・育児期の20歳代後半から落ち込み、30歳代前半で最も低くなり、その後再び上昇する、いわゆる「M字カーブ」を描いています。M字のくぼみの部分は浅くなってきており、働き続ける女性は増加していますが、依然として第1子を出産した働く女性のうち7割は出産を機に退職しています。その一方で、男性の育児休業取得はなかなか進みません。女性が出産後も働き続けられる環境の整備や、男女が共に仕事と家庭が両立できる働き方への見直しについて、男女労働者及び事業者への啓発、取組促進が必要です。

県においては、「子育て応援宣言企業」登録制度など、全国的にも先進的な取組を推進してきました。

一方、保育所待機児童数は、平成16年の669人から平成19年には322人に減少していましたが、平成20年から増加しており、平成22年には852人となっています。特に、都市周辺の市町村ではマンション、団地の開発や、昨今の経済不況に伴う求職者の増加により、保育需要は増大しており、待機児童の解消に向けた積極的な取組が必要です。

家族（男女）が育児・介護の責任を果たしつつ、公的な支援制度に加えて、企業、地域も支援に加わる社会全体の環境整備を進めます。

また、仕事と子育て・介護の両立のためなど新たなニーズに応える多様なサービスを提供する「新生活産業」の需要が伸びてきており、これらの育成・振興に努めます。

【具体的施策】

ア 両立のための環境整備

<p>⑱ 仕事と育児・介護の両立に関する意識啓発と職場環境づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女従業員が仕事と育児・介護の両立を図り、協力して充実した家庭生活と職業生活を送ることができるよう、時間外労働の削減など、働き方の見直しを含めた啓発・研修を行う。また、男性の育児休業取得を促進する職場環境をつくるため、事業者・管理職の理解を進める。 ○ 仕事と育児を両立して働く従業員を支援するための具体的な取組を企業・事業所のトップが自主的に宣言する「子育て応援宣言企業」を増やすための取組とともに、先進事例等を広く紹介し、仕事と育児の両立に向けた気運の醸成を図る。 ○ 一般事業主行動計画について、策定が進むよう事業者への啓発を行う。 <p>※ 一般事業主行動計画……次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主が策定する労働者の仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるための行動計画。求められる取組の内容は、仕事と子育てとの両立を可能にする雇用環境の整備である。そのため、男性を含めて全ての人が、仕事のための時間と自分の生活のための時間のバランスがとれるよう、多様な働き方を選択できるような働き方を見直していくことなどの取組も求められる。</p> <p>なお、行動計画の策定は、従業員が101人以上の企業では義務づけられており、100人以下の企業では努力義務である。</p>	<p>福祉労働部</p>
<p>⑲ 子育てサービスの整備・充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保育所待機児童が発生している市町村や今後の保育ニーズの大幅な増加が見込まれる市町村における計画的な受入児童数増大の支援に努め、必要に応じて助言指導を行う。 ○ 子育てサービスに対する多様な需要があることから、一時預かり、乳児保育等の多様な保育サービスを整備する。 ○ 幼稚園における子育て支援の充実を図る。 ○ 仕事と子育てとの両立などへの多様なサービスを提供する「新生活産業」の育成・振興に努める。 	<p>総務部 福祉労働部 教育庁</p>
<p>⑳ 地域における子どもを育てやすい生活環境の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保護者が、労働等により昼間家庭にいない小学校1～3年生等について、放課後に適切な遊び及び生活の場を与えて健全な育成を図る放課後児童クラブの充実を図る。 ○ 地域の公共施設等を利用して、子どもたちが気軽に立ち寄り、集まることができる居場所をつくり、地域ぐるみで子どもを育てる。 <p>・アンビシャス広場の充実</p>	<p>新社会推進部 福祉労働部 建築都市部</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域の子育てグループ等の活動支援、交流の場を充実する。 ○ 子育て家庭に様々なサービスを提供する「子育て応援の店」の登録公表や地域における取組事例を紹介するなど、子育てを社会全体で応援する気運づくりを図る。 ○ 生活環境のバリアフリー化を進め、誰もが安心して快適な生活を営むことができるよう、公共施設、公園などのバリアフリー化を進める。 	
⑳ 子育てに関する情報提供、相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事と育児・介護等の両立を促進するための制度やサービス等の情報提供を行う。 ○ インターネット等を活用し、子育てに関するサービスや相談窓口等の情報を提供する。 ○ 子育てに関する不安を解消するために、子育てに悩む人が相談しやすい体制を整備する。 	新社会推進部 保健医療介護部 福祉労働部
㉑ 介護サービスの整備・充実	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護保険制度の円滑な運営を図るとともに、利用者が使いやすい介護サービスの充実を図る。 ○ 家族で介護を希望する者に対して、介護技術の講習会を開催する。 ○ 仕事と介護の両立などへの多様なサービスを提供する「新生活産業」の育成・振興に努める。 	保健医療介護部 福祉労働部
㉒ 育児・介護休業制度の定着促進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児・介護休業制度の定着に向けた取組を行う。 ○ 男性の育児休業取得についての社会的認知を広めるため、特定事業主行動計画に基づき、県自らが男性職員・教職員の育児休業取得を促進する。 <ul style="list-style-type: none"> ・男性職員への育児休業制度の周知、研修等における啓発 ・男性職員の育児休業取得に関する取組の公表 (男性職員の育児休業取得率) <p>※ 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、少子化対策の一環として、国・地方公共団体の機関等(特定事業主)が職員のために仕事と子育ての両立が図りやすい職場づくりを目指して策定する行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業取得者が円滑に復帰できるよう、休業中、事業主から情報提供を行う等、きめ細かい配慮を行うよう啓発を行う。 ○ 育児休業期間中も業務に関する情報を得ることができるよう、育児休業期間中の職員に対する情報提供を行う。 	総務部 福祉労働部 教育庁 警察本部
㉓ 職場における母性健康管理・母性保護に関する取組の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができるよう、母性健康管理・母性保護の取組について、事業者・労働者に対し、情報提供を行う。 	福祉労働部

施策の方向(4) 女性の再就職の支援

結婚、妊娠、出産を機に退職した女性の多くが、再就職を希望しています。しかしながら、特に昨今の厳しい雇用環境にあっては、正規労働者などの希望する就業形態での就職や持っている能力やスキルを活かす就職は容易ではありません。多様な希望に沿った再就職に向け、相談、情報提供、職業訓練や求職支援を行います。

【具体的施策】

ア 再就職のための支援

<p>②5 再就職希望者への相談、情報提供、職業訓練や就職斡旋等の支援</p>	<p>○ 再就職を望む育児・介護等を理由に退職した者に対し、就職に関する情報提供や相談及び法令や制度に関するセミナーや職業訓練、就職斡旋等の就職に向けた支援を実施する。</p>	<p>新社会推進部 保健医療介護部 福祉労働部</p>
---	--	-------------------------------------

施策の方向(5) 多様な働き方の普及促進

男女を問わずライフスタイルは多様化しています。それぞれの生活と仕事が調和できる多様な働き方が確保されることは、特に女性の社会参画を広げる上で必要です。

就労の形態としても、短時間勤務正社員、パート労働、派遣労働、SOHO、テレワーク（在宅勤務）等、多様化しています。これらの多様な働き方について、研究、普及促進に努めます。

【具体的施策】

ア 多様な雇用形態の普及促進

<p>②6 多様なニーズに対応した雇用形態の普及促進</p>	<p>○ 価値観やライフスタイル等に応じ、多様かつ柔軟な働き方を選択できるよう、短時間勤務正社員制度等新たな雇用形態に関する理解を促進する。</p> <p>※ 短時間勤務正社員制度……フルタイムの正社員とパートなどの非正規社員というような単純な2本立ての就業形態ではなく、正社員について短時間勤務や隔日勤務など、勤務の仕方を多様化することで、子育て時期など個人のライフステージに応じた働き方を可能にするもの</p> <p>○ SOHOを育成・支援する。</p> <p>※ SOHO……自宅や自宅近在の事務所等においてパソコン等の情報通信機器を活用して企業からのアウトソーシング業務を請け負う働き方</p> <p>○ 企業との雇用関係を前提としたテレワーク（在宅勤務等）の普及を促進する。</p> <p>※ テレワーク……情報通信技術を利用した、時間や場所にとらわれない遠隔型の就業形態</p>	<p>企画・地域振興部 福祉労働部</p>
--------------------------------	--	---------------------------