

職場・家庭・地域 における



男女 共同 参画

「誰もが多様で柔軟な生き方、働き方が選択できる
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の
実現した社会を目指して」

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらします。
同時に、家事・育児、近隣とのお付き合いなどの生活も暮らしには
欠かすことのできないものであり、その充実があってこそ人生の
いきがい、喜びは倍増します。

(内閣府:「ワーク・ライフ・バランス憲章」より)

の実現



目次

はじめに 仕事と生活の調和が実現した社会の姿とは？

I 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が求められる背景(社会の現状から)	
1 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会へ	P 1
2 就労による経済的自立が可能な社会へ	P 2
3 多様な働き方・生き方が選択できる社会へ	P 3
II 持続可能な社会づくりへ向けて	P 4
III 企業における仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組	P 6
1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組を進めるメリット	P 6
2 男性の育児参画への取組	P 6
IV 青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰受賞者紹介	P 8

はじめに

仕事と生活の調和が実現した社会の姿とは？

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会です。具体的には次のような社会を目指すものです。

①健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる社会を目指します。

②就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる社会を目指します。

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会を目指します。

point

[男性も女性も、あらゆる世代の人のためのものです]

- 子育て期の女性のためだけのものではありません。
- 独身の人や子育て期の男性、介護をする人や地域活動、自己啓発をしたい人、高齢者、障がいのある人など、様々な活動を行うあらゆる人のためのものです。

[人生の段階に応じて、自分の希望するバランスで実現できるものです]

- 仕事や子育て、介護、自己啓発など、様々な活動の大切さは、人生の段階や、個人の事情や希望により変わるものです。
- 誰もが、個人の判断で、自分の希望するバランスを決めることができます。

[「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすものです]

- 働き方の見直しで仕事の効率が高まり時間的余裕ができることで、仕事以外の生活が充実します。
- 意欲や創造性が高まり、更なる仕事の充実につながるため、双方の好循環につながります。

男女共同参画社会につながります

- 男女ともに働きやすい職場環境になります。
- 家庭に男性が参画することにより、家庭がパワーアップします。
- 男女がともに取り組むことにより、地域社会の活動が活性化します。
- 男女ともに夢や希望を実現し、多様な人々が活躍できる社会になります。

I

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が求められる背景(社会の現状から)

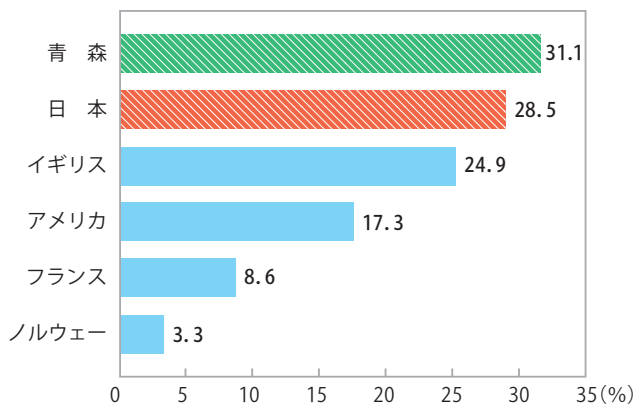
様々なデータから、経済的な自立や家族との団らん、育児や介護との両立が困難な状況が浮かび上がってきており、仕事と生活の調和に向けて、社会全体で取り組むことが必要となっています。

1 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会へ

長時間労働の現状は変わっておらず、心身の疲労、家族の団らんを持たないといった問題を多くの方が抱えています。

社会全体にとっても、経済活動の活力を保つためには、生産性の高い効率的な働き方への転換を目指すことが必要となっています。

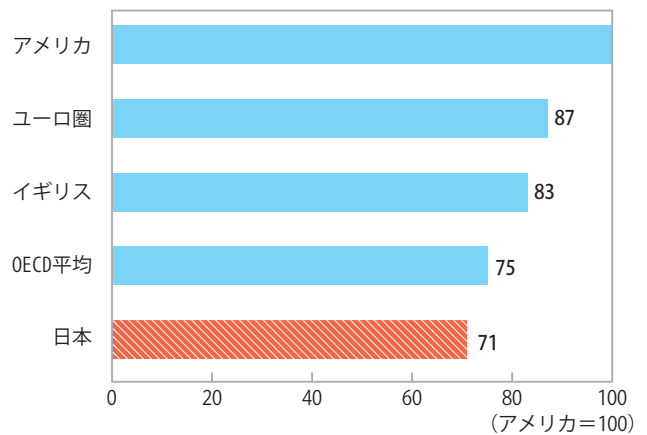
図表① 「週労働時間49時間以上の雇用者の割合」



資料

1. ILO(2007)Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective より作成。
2. 対象年齢は、日本は15歳以上、アメリカ・イギリスは16歳以上、フランスは25歳以上。
3. イギリスは2003年の数値。それ以外については2004～05年の数値。
4. 青森県の値は「平成19年度就業構造基本調査」(総務省)より作成。

図表② 「労働生産水準の国際比較」



資料

経済財政諮問会議(第7回)資料(平成19年4月6日)

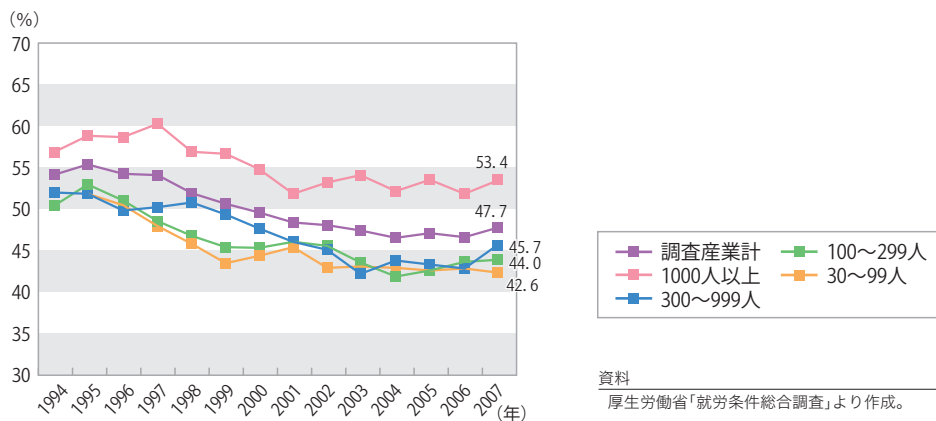
備考

OECD"Productivity Database"(2006年9月)により内閣府作成。
労働生産性はGDP(付加価値)を労働投入量(就業者数×労働時間)で除したものの。

Point!

日本における長時間労働比率は際立っていますが、労働者の時間あたり生産性は、主要先進国の中でも最低水準です。

図表③ 「企業規模別の年次有給休暇取得率」



資料

厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。

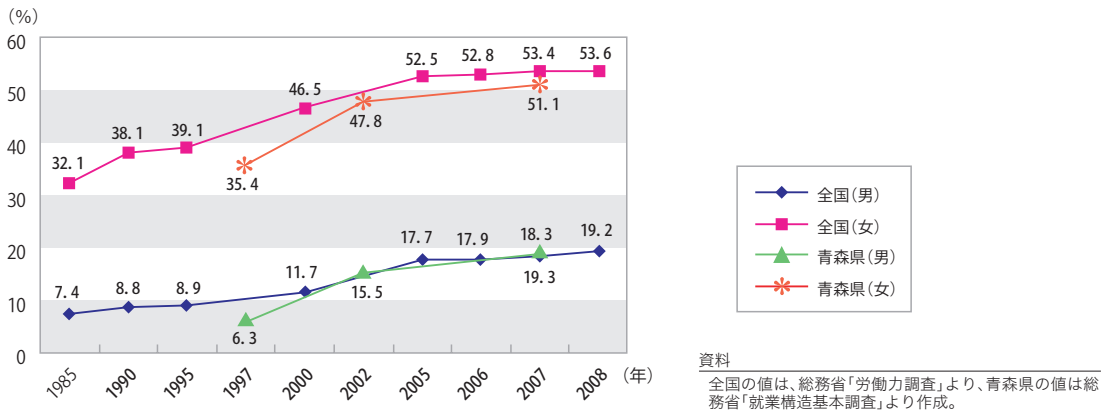
Point!

年次有給休暇取得率をみると、1,000人以上の企業では取得率が5割を超えていますが、全体では2000年代前半以降は5割を下回る状態で見られています。

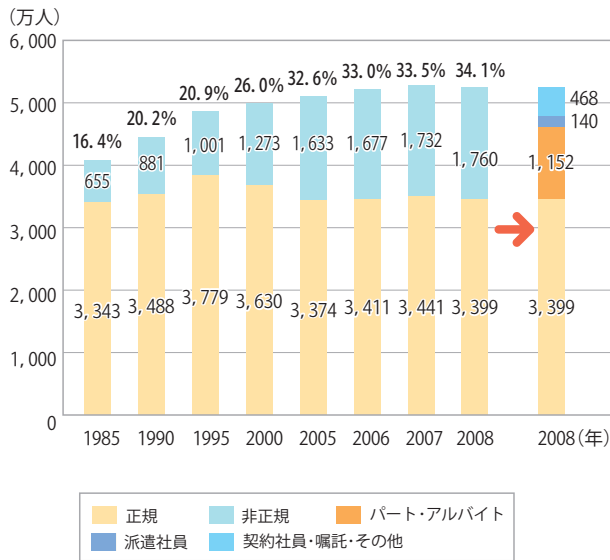
2 就労による経済的自立が可能な社会へ

企業間競争の激化、経済低迷や産業構造の変化が進んだ現在、正社員以外の働き方が増加し、その結果、経済的に自立できない層が現れています。結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものとなり、急速な少子化の要因の一つになっていると考えられ、就労による経済的自立が可能な社会の構築が求められています。

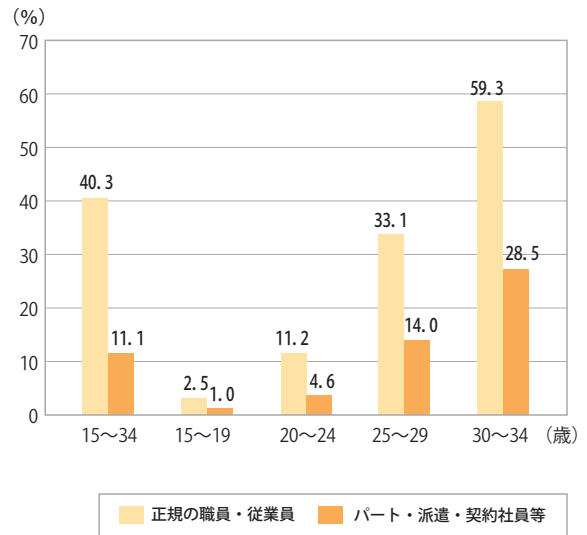
図表④ 「非正規雇用者の割合の推移(全国・青森県)」



図表⑤ 「正規雇用者と非正規雇用者の推移」



図表⑥ 「有配偶者の占める割合(男性、2007年)」



Point!

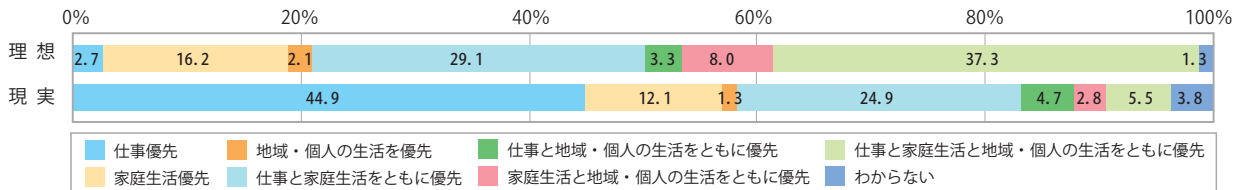
経済的自立が難しい非正規雇用者の割合が、男女ともに増加しています。また、男性で見ると非正規雇用者のほうが、正社員に比べて結婚している割合が低くなっています。

3 多様な働き方・生き方が選択できる社会へ

かつては、夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的でしたが、現在は、勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっています。しかし、子育て支援などの社会的基盤の整備は不十分で、女性が仕事を続けていくために十分な環境であるとはいえません。

働き方の選択肢の制約から、多くの方が仕事と育児や介護の両立が困難な状況に置かれており、多様な生き方・働き方が選択できる社会が求められています。

図表⑦ 「青森県民の仕事と生活の調和に関する理想と現実」

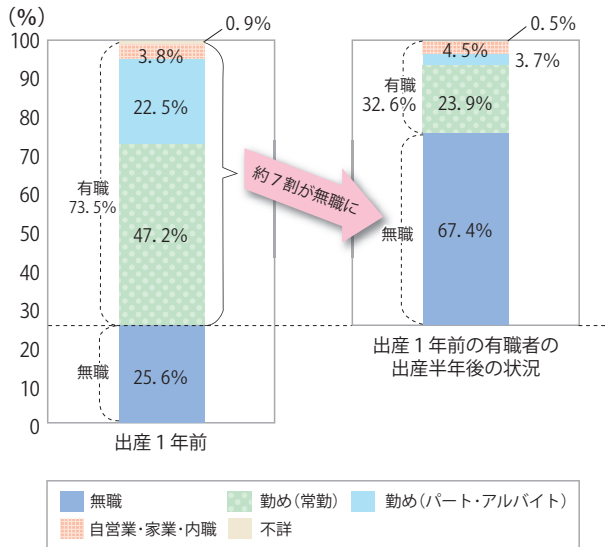


資料
青森県青少年・男女共同参画課「青森県男女共同参画に関する意識調査報告書(平成21年)より作成

Point!

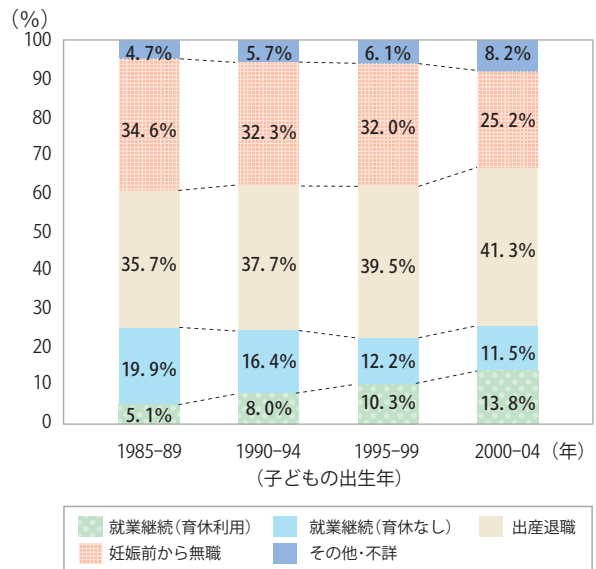
仕事以外に、家庭生活、地域・個人生活を優先させたいという希望があっても、現実には仕事優先となっています。

図表⑧ 「第1子出産前後の女性の就業状況の変化」



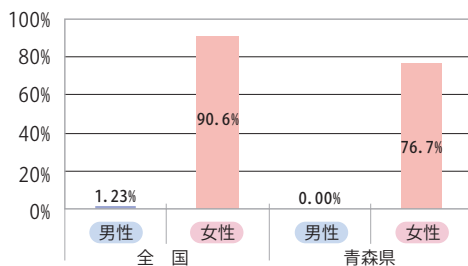
資料
厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」(平成14年)

図表⑨ 「子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴」



資料
国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

図表⑩ 「育児休業制度の利用状況」



資料
国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査(平成20年度)」より、平成19年度中に対象となる子が出生した者のうち、平成20年10月1日までに育児休業を開始した者の割合。県の数値は労政・能力開発課「青森県中小企業等労働条件実態調査」より、平成20年1月1日から12月31日までの育児休業制度の利用状況である。

Point!

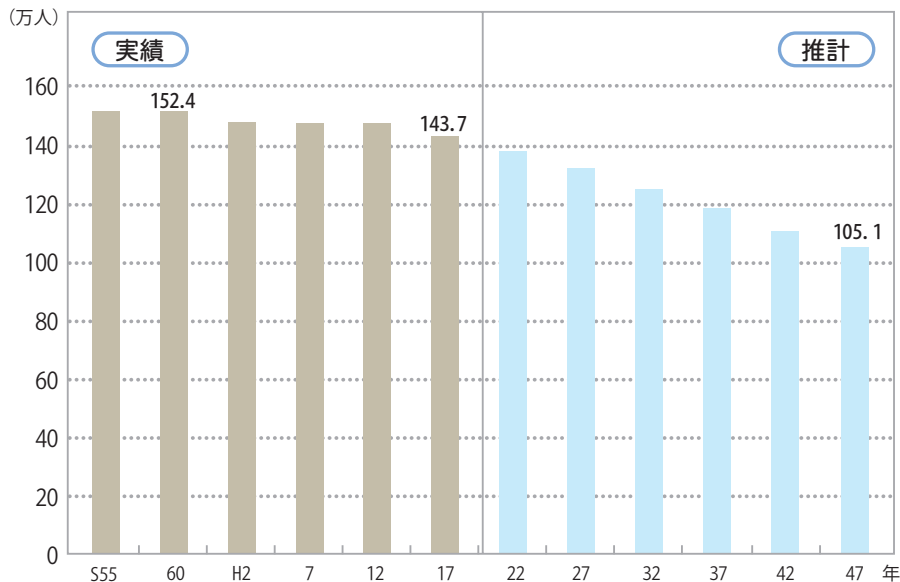
出産前に仕事をしていた女性の約7割が出産を機に退職しています。女性の育児休業取得は一定の定着を見ているようですが、第1子出産前後の就業経歴を見ると、就業を継続している女性の比率は、長期的にはあまり変化していません。また、男性の育児休業取得率も低い水準にとどまっています。

II

持続可能な社会づくりへ向けて

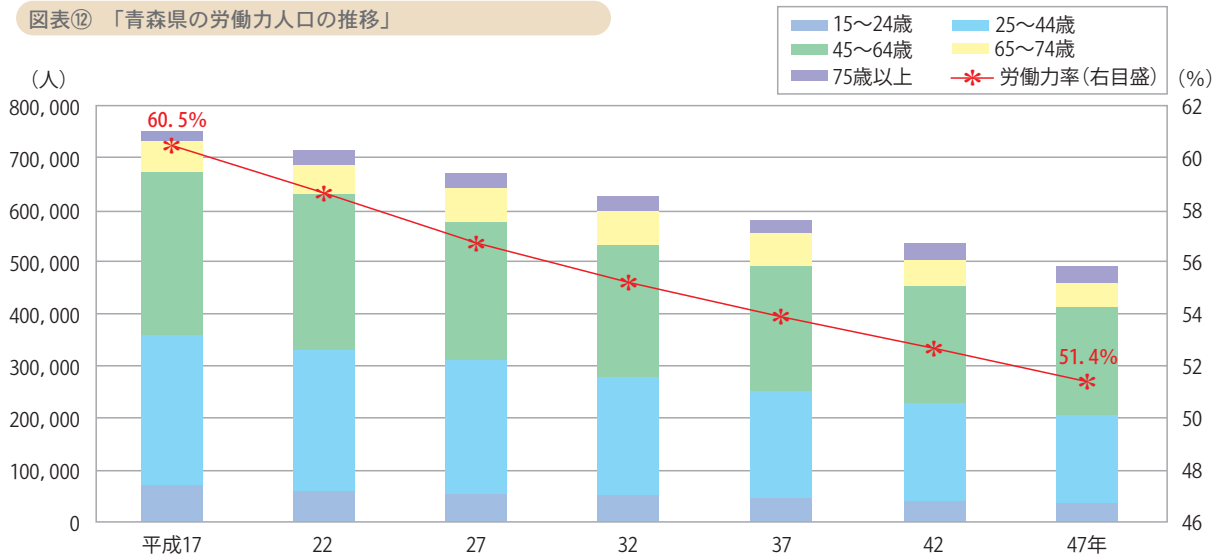
本格的な人口減少社会を迎え、持続可能な社会づくりへ向けた取組が求められています。経済発展を支える労働力の確保の観点からは、女性、若者、高齢者が活躍できる社会が求められています。

図表⑪ 「青森県の人口推移」



資料
 国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口(平成19年5月推計)について」より作成。平成17年までは総務省「国勢調査」

図表⑫ 「青森県の労働力人口の推移」



資料
 総務省「国勢調査」:平成17年、統計分析課試算:平成22~42年

(注)
 推計労働力人口は、国立社会保障・人口問題研究所で推計した男女別5歳階級別人口にそれぞれの平成17年の労働力率を乗じて算定。

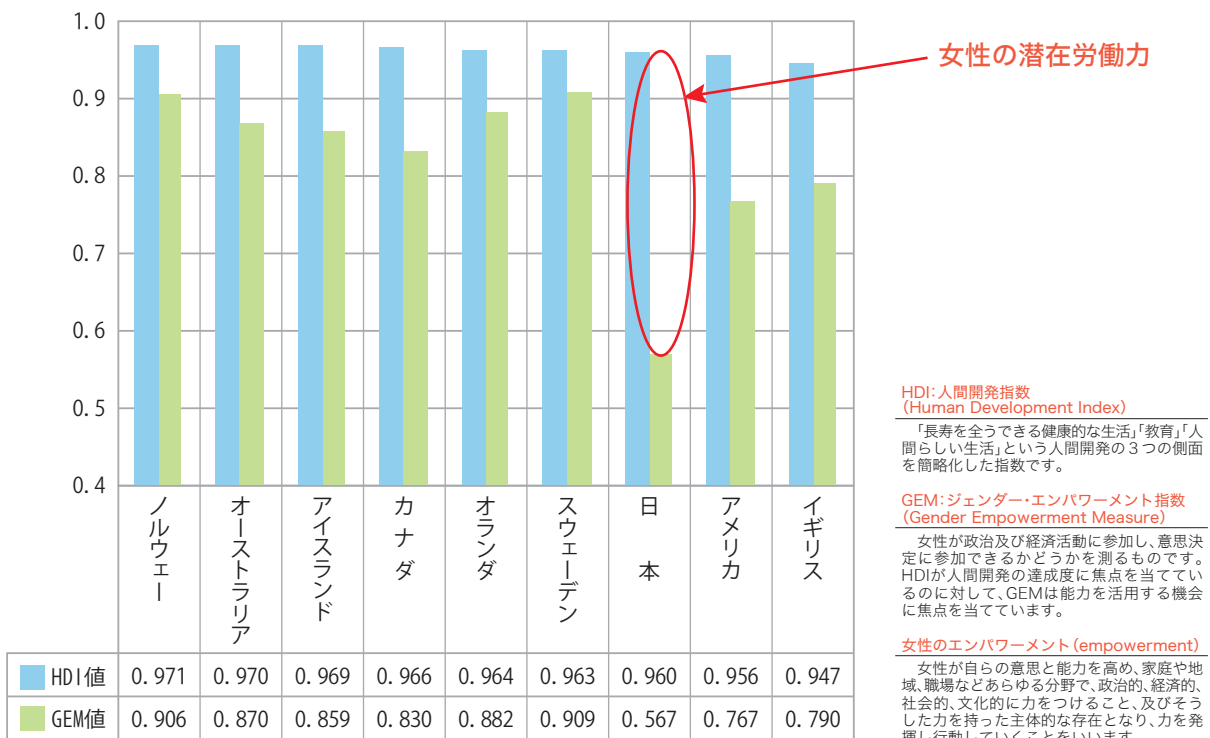
青森県では、昭和60年をピークに人口の減少が続いており、平成47年の推計人口は105万1千人となり、平成17年の143万7千人から38万人(27%)の減少が見込まれます。

また、将来の労働力人口について試算すると、平成47年には49万人となり、平成17年対比で25万8千人(34.5%)の減少となります。労働力率については、高齢化の進行により51.4%となり、平成17年対比で9.1ポイントの減となっています。今後、人口減少と高齢者の割合の増加により、本県の労働力人口は減少していくことが予測されます。

※男女別5歳階級ごとの労働力率(労働力人口(就業者+完全失業者)を総人口(15歳以上人口)で除した値)が、平成17年から変化しないという条件で試算

Point!

図表⑬ 「HDI (人間開発指数)とGEM (ジェンダー・エンパワーメント指数)」

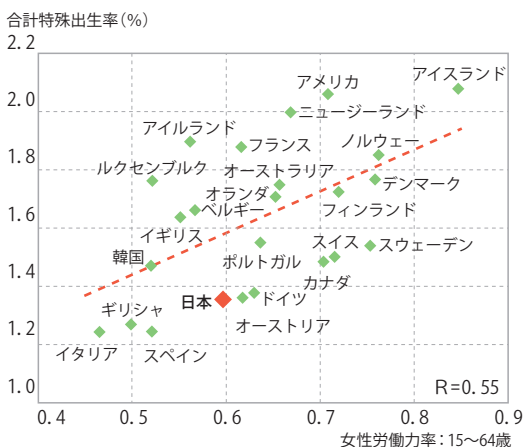


資料
国連開発計画 (UNDP) 「人間開発報告書2009」より作成

Point!

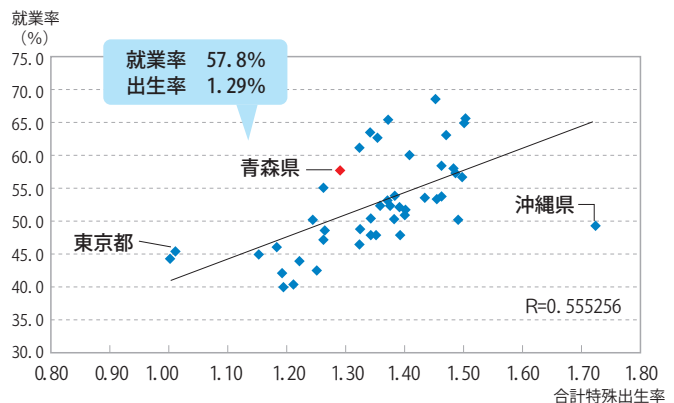
日本は人間開発の達成度を示すHDIでは182ヶ国中10位ですが、政治・経済活動への女性の参画を示すGEMでは109ヶ国中57位と大きく落ち込んでいます。高い教育水準にあるにもかかわらず、政治・経済活動への女性の参画が十分とは言えず、優秀な人材の獲得や長期的労働力確保の観点からも、女性の潜在労働力の活用が有効と考えられます。

図表⑭ 「女性労働力率と合計特殊出生率」



参考
内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」(平成17年9月)より作成。

図表⑮ 「各都道府県の合計特殊出生率と女性 (有配偶20~39歳) 就業率の関係 (2005年)」



資料
厚生労働省「人口動態調査」、総務省「国勢調査」

Point!

昭和50年代には、女性の社会進出 (就業率の向上) が、出生率の低下につながるという意見も多くなりましたが、現在は女性の就業率 (労働力率) の高い国・地域ほど合計特殊出生率が高いという正の相関関係が指摘されています。
なお、2005年には、青森県は女性 (有配偶: 20~39歳) 就業率が57.8% (全国: 48.5%)、合計特殊出生率が1.29% (全国: 1.26%) となっています。

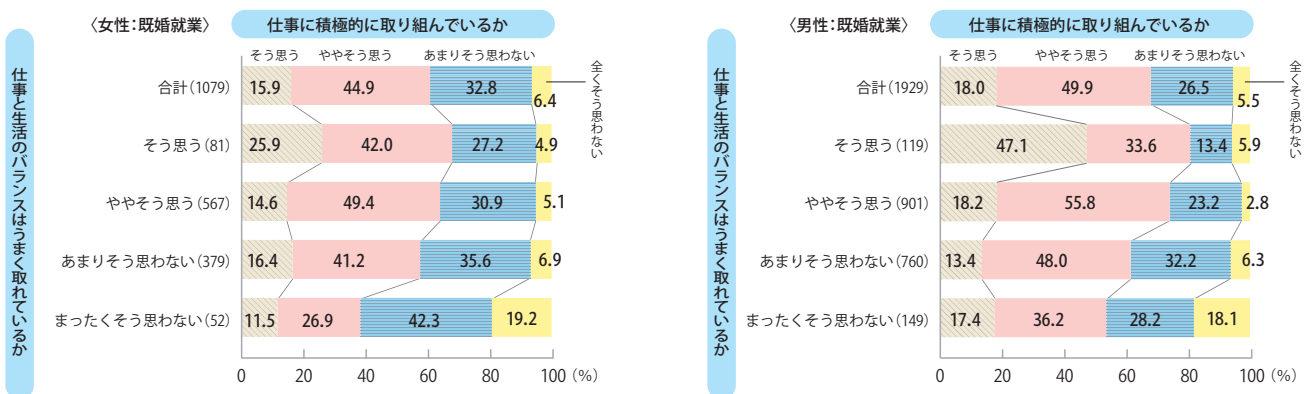
III

企業における仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組

少子高齢化の進行は、企業の労働力確保という面にも大きく影響を与えています。そうした中、男女にかかわらずワーク・ライフ・バランス支援は、単に福利厚生充実の意味合いではなく、人材確保・定着のための経営戦略の一環として位置付けられ、企業も積極的に取り組むようになってきました。

1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組を進めるメリット

図表⑯ 「ワーク・ライフ・バランスの実現度と仕事への意欲」



資料

男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(平成18年)
調査対象:全国47都道府県の25歳~44歳の男女

図表⑰ 「企業が取り組むメリット」

<p>従業員の定着 (離職率の低下)</p> <p>従業員にこれまで培われた知識や経験が失われることなく発揮され、新たな従業員を採用・育成するコストが不要に。</p>	<p>優秀な人材の確保 (採用)</p> <p>学生は仕事と生活を両立させたいという就職観が多数派であり、優秀な人材の採用に貢献する。特に人材獲得をめぐる状況が厳しい中小企業にとって効果的。</p>	<p>従業員の満足度や仕事への意欲、企業ロイヤリティの向上</p> <p>従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる。また、企業に対するロイヤリティが向上。</p>	<p>コスト削減</p> <p>従業員の離職や病気休暇等を回避できることにより少なからぬコストが削減されるほか、長時間労働の是正により残業代や光熱費が、テレワークの推進によりオフィス賃料が削減。</p>	<p>生産性や売り上げの向上</p> <p>業務目標を下げずに業務の効率化等を進めることにより生産性が向上する。また、売り上げの向上に結びつくことも。</p>	<p>企業イメージや評価の向上</p> <p>社会的責任を果たす企業として企業イメージや評価が向上。報道等の機会が増え、企業のPR効果が望める。</p>
--	--	---	--	--	---

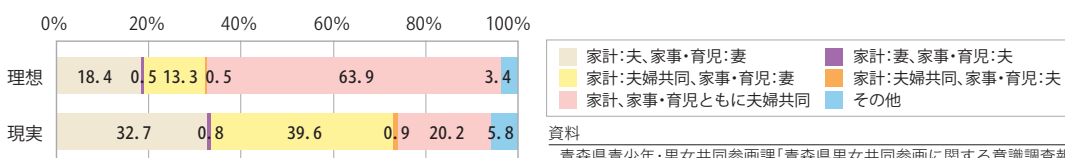
資料:男女共同参画会議・仕事と生活の調和に関する専門調査会「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」(平成20年)

Point! ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じる人の方が仕事への意欲が高い傾向にあります。また、企業へのインタビューなどにより取りまとめた国の報告書によると、企業が仕事と生活の調和に取り組むと上記のようなメリットがあります。

2 男性の育児参画への取組

共働き世帯の増加などに見られる家族形態の変化や、仕事も家庭も大切にしたいという男性の声に対応する必要性に加え、女性の側に偏る家事や育児の負担を軽減し、女性の労働力を活かすために、企業は女性が働き続けやすい環境の整備と併せて、男性が育児参画できる職場環境づくりに取り組んでいます。

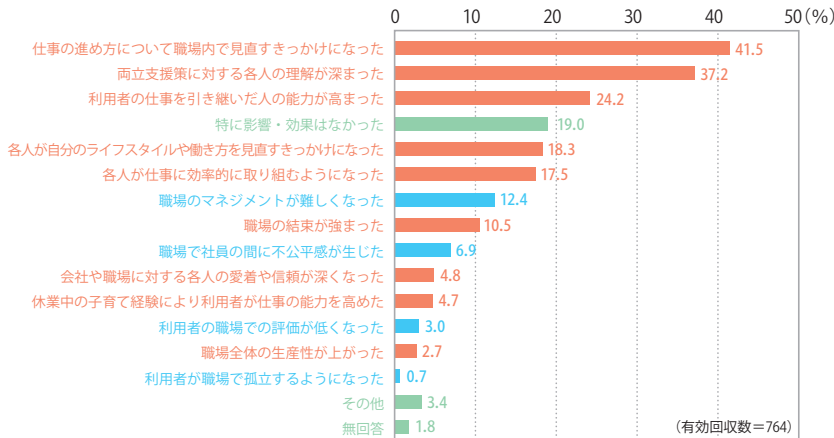
図表⑱ 「夫婦の役割分担の理想と現実」



資料

青森県青少年・男女共同参画課「青森県男女共同参画に関する意識調査報告書(平成21年)」より作成

図表⑱ 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響（複数回答）



資料

少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」

備考

- 1 調査対象：企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者 計7,000人
- 2 調査時期：平成17年1月

図表⑳ 「育児休業制度を利用したい人の割合」



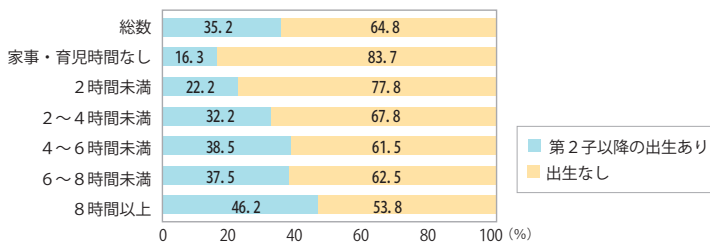
資料

厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果(平成20年)」より作成

Point!

夫婦の役割分担の理想について、「夫と妻が共同で家計を支え、共同で家事・育児などを分担する」の割合が63.9%となっていますが、現実はこちらが家計を支えているかにかかわらず、妻が家事・育児を担当する割合が高くなっています。
また、男性の3割以上が育児休業制度を利用したいと考えていることに加え、育児休業制度等を利用したことによる影響について、管理者は総じて肯定的に評価しています。

図表㉑ 「夫の休日の家事・育児時間別にみた、この5年間の第2子以降の出生の状況」



資料

1. 第6回21世紀成年者縦断調査(平成21年3月)より作成。
2. 集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回から第6回まで双方から解答を得られている夫婦
②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦
3. 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。
4. 5年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。
5. 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

Point!

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子が産まれる比率が高くなっており、男性の育児参画が出生率向上に効果があることがうかがえます。

青森県内の
取組事例

社団法人信愛会 さくら病院

～男性従業員への支援で、より一層働きやすい職場に～

所在地：八戸市大字八幡字上樋田8-1
TEL 0178-70-2011

従業員：118名(男性19名、女性99名)

きっかけ

女性が多い職場のため、産休・育休を取得する従業員は以前から多かったのですが、優秀な人材の確保・定着のためには、子育て支援制度の整備が重要と考え、男性従業員も含めた両立支援を積極的に実施することになりました。

主な取組

- 特別休暇として、子どもが産まれる際の父親の休暇制度を導入
- 男性従業員向けの育児休業取得のための啓発チラシを作成・配布
- 仕事と子育ての両立についての相談窓口の設置
- 育休中の従業員への情報提供(毎月)
- 職場復帰直後の講習

主な実績

- 女性従業員
育児休業取得率100%
- 男性従業員
育児休業取得実績 2名

【育児休業取得者(男性従業員)の感想】

今回の出産は帝王切開で、術後の妻に数日付き添うことができました。休暇の間は、母や長男を産まれた長女に何度も合わせることが出来ました。その効果でしょうか？長男は少し甘えが見られるものの、妹を可愛がり、家族みんなで日々成長する姿を目にすることができています。

取組の主な効果

- 特に子育て期の従業員が定着するようになりました。
- 相談窓口の設置により、従業員間のコミュニケーションが活発になりました。
→取組の一つひとつは些細なことでも、その積み重ねにより、より一層働きやすい職場になっていると感じています。

今後について

現在は従業員の子育て支援を中心に取り組んでいるが、今後は介護をしながら働く従業員が男女問わず増えると思われるので、従業員の意見を吸い上げながら、介護する従業員を支援する制度も併せて整備していきたいと考えています。



IV

平成21年度 青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰受賞者紹介

青森県では、男女共同参画社会の実現に向けて、顕著な功績のあった個人及び団体(事業所を含む)の業績を称えらるとともに、男女共同参画社会づくりに対する県民の一層の関心を高め、男女共同参画社会の形成を促進するため、知事表彰を実施しています。

ここでは、仕事と育児・介護の両立支援などに取り組む企業等と、起業、NPO活動、地域活動及びそれらを支援する活動などに取り組む女性及び団体・グループを対象とする奨励賞の受賞者の取組をご紹介します。

奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞

株式会社 中三(青森市)

「お客様を大切にするために、従業員が働きやすい職場環境づくりを推進」

仕事と家庭生活の両立支援のため、労使協調のもとで人事制度を策定し、規則等の改正、見直しに当たっては実態把握の上、より良い制度への充実を図っています。業種的に、従業員に女性が多いことに加え、「お客様は人(従業員)につく」と言われていることから、出産・育児、介護等の理由により従業員が離職するのは、会社にとっても大きな損失であると考え、両立支援の取組を進めています。

また、休暇制度や各種規定、自己申告制度、研修制度等は、全職制(正社員、準社員、パート社員)を対象に水平的に展開し、その結果、多くのパート社員も育児休業を取得しています。育児休業中の従業員に対しては、社内報や通信教育案内等により情報提供を行い、スキルアップの支援や復職のための環境づくりを行っています。

仕事と家庭生活の両立支援の取組の他に、従業員の能力開発制度の充実にも力を入れています。正社員登用制度や管理職チャレンジ研修により、パート社員から管理職に昇進した例もあり、通信教育制度や研修制度と併せて、従業員の仕事意欲の向上とスキルアップに効果を上げています。また、自己申告制度により、柔軟な働き方を可能にし、長期的な介護や育児が必要になった従業員も、本人の希望により正社員または準社員からパート社員へ職制を変更することで、離職することなく勤務を継続している例もあります。

両立支援は、育児中の従業員のためだけのものではなく、働きやすい職場環境づくりの基本だと考え、引き続き全ての従業員のために休暇制度や研修制度などを展開していくこととしています。

企業の概要

業種/百貨店

従業員/682名(うち女性542名)

沿革

明治29年、五所川原にて創業。昭和29年に株式会社中三と改称し、現在は青森本店、弘前店、盛岡店の3店舗を構え営業している。

所在地

青森市新町1丁目7番1号

TEL 017・777・3131

FAX 017・773・2161

<http://www.nakasan-dept.com/>



奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞

大和リース株式会社 青森営業所(青森市)

「不景気の今だからこそできる取組の充実」

社員全員が働きやすい環境をつくることによって、社員がその能力を十分に発揮することを目的に、次世代育成支援対策法に基づく行動計画を策定し、全社的に取組を進めています。平成21年4月には、その目標達成が認められ、次世代育成支援対策法認定マーク(くるみんマーク)を取得しました。

主な取組み

- ①21時自動消灯システムを導入し、従業員の時間外労働に対する意識改革、仕事の効率アップを図る。
- ②法の整備を超えた制度や独創的な制度を導入。
 - ・四半期毎に事前に年次有給休暇の取得申請を行うホームホリデー制度
 - ・出産した配偶者を持つ男性社員が家事・育児へ参画する意識付けになるよう導入されたハローパパ制度
 - ・過去2年分の年次有給休暇の残りを積み立て、看護やボランティア活動に利用できる制度
 - ・子どもの看護休暇に追加し、対象を家族にまで拡大した制度
 - ・育児休業制度は、子どもが3歳になるまで、また妻が専業主婦の場合でも利用可能このような制度は、すべて社内ネットに掲載し、社員が必要な時にすぐに情報を得ることができ、各種研修の際にも周知を図っています。社内ネットには、育休ママやワーキングマザーの特集を設け、ロールモデルを提供し、制度を利用しやすい雰囲気づくりにも力を入れています。

企業の概要

業種/サービス業

従業員/18名(うち女性3名)

沿革

昭和54年設立。全国に75ヶ所ある事業所のひとつとして、仮設建物のリース・販売等を行っている。

所在地

青森市橋本3丁目12番19号

TEL 017・721・5140

FAX 017・773・3444

<http://www.daiwalease.co.jp>



奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞

カマラードの家(五戸町)

「経済的自立と地域への貢献」

地元五戸町の特産物であるにんにく、りんご(紅玉)、梅などを活用し、加工品を生産・販売している女性起業グループです。倉石村農産加工研究会として発足し、「にんにくボール」などのヒット商品を生み出しました。その後、それまで使用していた加工施設の老朽化により活動を継続できなくなり、研究会も解散することになりました。そこで、せっかく生み出した商品を無くしたくないとの思いから、平成8年に「カマラードの家」として有志で組織を再編成し、家族を説得して自己資金を持ち寄り、借入金と併せて自前の加工施設を建設しました。その後は着実に売上を伸ばし、平成16年には借入金を完済、安定した経営を行っています。

にんにくボールに加え、アップルパイ、焼きりんご大福などの商品は道の駅や産直施設、ホテル等、県内20ヶ所で販売しています。近年はホームページも開設し、ネット販売も行うなど、積極的なチャレンジを続けています。加工に使う原料は、自分たちで作った野菜の他に、地元の高齢者や授産施設から購入したり、忙しい時期は準会員や地元の農家を雇用したりするなど、自分たちの活動を地域に還元するようにしています。また、加工品の生産・販売だけではなく、りんごの収穫体験やアップルパイ作り、意見交換会の実施など、消費者との交流も図っています。

女性が借金して起業するという点について、当初は周囲から反対・批判の声も多く、「かまどけし」とまで言われました。それでも仲間と集まって活動する楽しさ、自分たちで生み出した商品を大切にしたいとの思いから活動を続け、今では経済的、精神的に自立したグループとして、周囲からも認められるようになりました。スペイン語で「気の合う仲間」を意味する「カマラード」という名前のおり、困難な状況もチームワークで乗り越えてきました。

今後は、学校給食への本格参入やグリーンツーリズムの展開など、地域に一層貢献できる活動をしたいと考えています。

団体の概要

会 員/正会員6名、準会員4名
沿 革

平成4年に倉石農産加工研究会として発足し、平成8年1月に「カマラードの家」として組織再編成。平成20年度食アムニティ・コンテスト農林水産省農村振興局長賞受賞。

所 在 地

五戸町大字倉石又重字下モ平43・2
TEL/FAX 0178・77・392

<http://www.camarada-house.com/>



奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞

蓬田村漁協女性部(蓬田村)

「女性の視点を活かし、工夫をこらした活動を実施」

漁業の分野には、男女共同参画の理念を導入しづらいと言われていています。それは、船には女性は乗ることができないとされていた昔からの慣習や、実際は夫婦や親子が共同で漁業を行っているにもかかわらず、漁業権は世帯主である夫や父親が所有しているという制度が影響していると考えられます。そのような、女性の働きが見えづらいと言われる環境において、蓬田村漁協女性部は工夫をこらした様々な活動を行っています。

組合員(ほとんどの場合は男性であることが多い)しか出席が認められていない漁協の総会や理事会を傍聴し、その感想文を全組合員に配布し、女性の声を届けています。傍聴活動を行うまでは、漁業に携わっていても、組合活動や漁協の運営について関心がなく、特に意識することなく仕事をしていたのですが、傍聴活動をするようになり、自分たちの仕事や漁協のことについても勉強するようになりました。また、入札会を視察し、どのような物に高値がつくのか勉強し、実際の作業に役立てています。このような活動により女性部員たちの視野が広がり、これまでとは違う視点で自分たちの仕事をとらえ、いいものを消費者に届けたいと、仕事に対する意欲も向上しました。

また、以前は定期的な休みがなく、子どもの行事等の予定を計画的に立てることができず苦労していました。そのため、沖休みの必要性を訴えたところ、意見が取り入れられ、現在は定期的に休めるようになりました。他にも、漁協前の原野を開墾し花壇を造成、交代制で維持・管理したり、村の祭りや子供会のイベントでは子どもたちに焼きたてを提供し、村の産業を知ってもらう機会を提供したりするなど、女性の視点を活かした活動をしています。

性別に関係なく、男女が一緒に仕事をする中でいいものを作り、村の産業が活性化され、多くの若者が地元で働けるように、また、地域を元気にしたいとの思いを込めて活動を続けています。

団体の概要

部 員/14名
沿 革

平成15年7月、部員数10名で設立。

所 在 地

蓬田村大字郷沢字浜田217
蓬田村漁協協同組合内
TEL 0174・27・2006
FAX 0174・27・2074



次世代育成支援対策法では、常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援に関する取組を記載した、「一般事業主行動計画」を策定し、国に届け出ることが義務づけられています。

適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、「くるみんマーク」を商品や広告などにつけることができ、従業員の両立支援を行っているという自社のイメージアップを図ることができます。

男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日公布、施行)

■ 趣旨・目的(第1条)

男女の人権が尊重され、かつ、少子高齢化等の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することが緊要であり、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進する。

■ 男女共同参画社会(第2条)

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会

■ 5つの基本理念(第3条～第7条)

- ① 男女の人権の尊重
- ② 社会における制度又は慣行についての配慮
- ③ 政策等の立案及び決定への共同参画
- ④ 家庭生活における活動と他の活動の両立
- ⑤ 国際的協調

青森県男女共同参画推進条例

(平成13年7月4日公布・施行)

■ 目的：男女共同参画の推進について基本理念を定め、県の施策の基本となる事項を示すとともに、県、事業者及び県民の責務を明らかにし、それぞれの連携・協力した取組を促す。

■ 5つの基本理念

- ① 性別による差別の禁止、個人として能力を発揮できる機会の確保、夫婦・男女間の暴力の根絶その他男女の人権の尊重
- ② 社会における制度及び慣行についての配慮
- ③ 県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定への共同参画
- ④ 家庭生活への共同参画と、家庭生活における活動と他の活動の両立
- ⑤ 男女が互いの身体的特徴を理解し合うことによる、生涯にわたる健康と権利の尊重

発 行

青森県環境生活部青少年・男女共同参画課

〒030-8570 青森市長島1丁目1番1号

TEL 017-734-9228 FAX 017-734-8050

<http://www.pref.aomori.lg.jp/life/danjo/index.html>