

3 男女共同参画の推進に関する提言

提言 1：あらゆる分野における女性活躍の加速化

女性の活躍が進むためには、単に働く場において指導的地位にある女性が増えるということにとどまらず、家庭や地域などを含むあらゆる場面や分野において、女性が希望を持ち自分らしく生きることができる環境の実現が必要である。

特に、積極的な取組を一層必要とする「企業(働く場)」、県民の生命と財産を守る「防災」、2020年30%に象徴される「行政」の各分野については、方針決定過程への女性の参画を知事のリーダーシップにより強力に推進していかなければならない。

企業等においては、女性を積極的に採用し、意欲と能力に応じてキャリア形成できる人材育成の仕組みが必要である。女性活躍推進法に基づき、採用や配置、研修等に関する積極的な取組が行われるよう、県としても取り組まなければならない。特に事業主行動計画の策定が努力義務にとどまる従業員300人以下の企業等に対しては、必要な情報提供を行うとともに、積極的な働きかけを行わなければならない。

防災分野においては、特に、防災関係会議の女性委員の割合30%を達成できるよう、委員選任方法の見直し等の取組を進めるとともに、地域における自主防災組織等への女性参画を進める必要がある。こうした遅れていた防災分野における女性の参画が進むことは、自治会等地域における女性参画のきっかけにもつながることから、市町と連携した積極的な働きかけが必要である。

行政分野においては、県の職員採用試験における女性の志願者が増加するよう取組を進めるとともに、将来の女性の幹部職員を育成するため、採用後も職域の拡大や本人の意欲と能力に応じた登用を積極的に進めるなど、現在8.7%にとどまる県の管理職に占める女性の割合を高めるよう取組を進めなければならない。

また、審議会等の方針決定の場への女性の参画が進むよう状況を精査するとともに、市町に対しても積極的に働きかける必要がある。

このような施策を柱としながら、働く場や家庭、地域等のあらゆる場面や分野で女性が希望を持ち自分らしく生きることができるよう、各種の取組を加速化しなければならない。県は「隗より始めよ」の姿勢で取り組み、市町や県内企業等の模範となることを期待したい。

提言2：男性中心の労働慣行等の見直しによる働き方改革

働く場や地域、家庭における男女共同参画を進めるためには、あらゆる場面における男女共同参画に対する男性の理解促進を図り、意識の変化が行動変容につながるようにならなければならない。

特に家事や子育て、介護における男性の参画を促進するためには、働く場における男性中心型労働慣行が見直されることが必要不可欠である。

長時間労働の削減やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取組等、働き方改革の積極的な推進を企業等に働きかけなければならない。

長時間労働の削減など働き方改革の推進を企業の成長戦略のひとつとして経営者がとらえることができるよう、必要な啓発に取り組むとともに、従業員一人ひとりの働き方に関する意識の変革が進むよう、仕事と家庭が両立できる職場づくりにつながる支援が必要である。

特に男性社員の育児休暇や介護休暇が容易に取得できる環境が整備され、一人ひとりの暮らし方に応じた短時間勤務制度やフレックスタイム制度の活用が進む等、ワーク・ライフ・バランスの推進が図られるよう、制度の周知や啓発に取り組まなければならない。

また、マタニティ・ハラスメント^{注1}やパタニティ・ハラスメント^{注2}のない職場づくりに向け、必要な知識の普及に努めなければならない。併せて、これらハラスメントの防止が企業等にとっても貴重な人材の確保や業務の効率化につながるものであることを啓発していかななければならない。とりわけ企業等において認知度の低いパタニティ・ハラスメントに対する取組が必要である。

このような施策を柱としながら、県の積極的な支援により、企業等において長時間労働や転勤等を当然とする男性正社員を前提とした働き方等が見直されるとともに、女性活躍推進法の施行を契機に、男女が共に働きやすい職場づくりが一層加速されることを期待したい。

注1) マタニティ・ハラスメント…働く女性の妊娠・出産、育児に関して、職場で受ける不利益な扱いや精神的・肉体的な嫌がらせ

注2) パタニティ・ハラスメント…働く男性の育児休暇等の制度を活用した育児参画に対する妨害や精神的・肉体的な嫌がらせ

提言3：仕事と子育て・介護の両立できる環境整備の促進

出産・育児や介護により男女がやむなく離職することのないよう、受け皿となる子育てや介護のサービスを充実させていかなければならない。

公的サービスを実施する市町と連携を図るとともに、制度を所管する国に対して強く働きかけなければならない。

働く女性が増加する一方で「M字カーブ問題」^{注3}がいまだ解消に至っていない中、妊娠・出産後の女性が引き続き働き続けるためには、就業先における各種支援制度を活用するだけでなく、妊産婦や乳幼児に対する各種福祉・保健施策の充実が不可欠である。特に延長保育や病児・病後児保育、一時預かり等の保育サービスの充実、子育て世代の切実な願いであり、待機児童の解消やニーズに応じた多様なサービスの充実が図られるよう、実施主体の市町と連携して取り組んでいかなければならない。

また、介護を理由とした離職が増加傾向にある中、特に企業等の中核を担う50代の男女がやむなく離職することのないよう、介護サービスの充実が不可欠である。ホームヘルパー等のさまざまな公的在宅サービスを充実させるとともに、特別養護老人ホーム等の施設に待機することなく入所できるよう、実施主体の市町と連携して取り組んでいかなければならない。

さらに、子育てや介護のサービスを担う現場職員の処遇改善にも取り組む必要がある。これらのサービスの充実に向け、制度を所管する関係省庁に対し強く要望していかなければならない。

このような施策を柱としながら、仕事と子育て・介護等との両立に資する事業を一層展開し、さまざまな状況下においても働き続けることができるよう市町と連携しながら引き続き取り組まなければならない。男女が共に責任を分かち合いながら家事や子育て・介護等に共に参画する意識のさらなる醸成を期待したい。

注3) M字カーブ問題・・・女性の出産等を理由とした離職に伴い子育て期の就業率が低下すること。女性の労働力率を年齢別にグラフ化した際、30代を谷とし、20代後半と40代後半が山となりアルファベットのMのような形になることからきている。