

基本目標

多様な働き方を可能にする環境 の整備

就業は、人々の生活の経済的基盤を形成するとともに自己実現につながるものであり、男女共同参画社会の実現にとって、この分野は極めて重要な意味を持っています。働きたい人が性別にかかわらずその能力を発揮できる社会づくりは、男女の基本的人権に深くかかわるとともに、少子化が進行し労働力不足が懸念される現状において、多様な人材の活躍を促し、経済社会の活力の源となるものです。

そのため、就職・再就職、継続就業、キャリアアップ、起業など、男女の生涯にわたる雇用・就業に係る支援を進めていくとともに、雇用の場における男女平等の確保や、価値観やライフスタイルに応じて多様な働き方を選択可能にするなど、男女が意欲を持って就労し男女の能力発揮を促進するための環境づくりを推進します。

また、多様な生き方を選択できるようにするとともに、個人の就労による経済的自立と健康で豊かな生活を送ることができるようにするため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組を推進します。

農林水産業の分野において男女共同参画を推進するにあたっては、性別による固定的役割分担意識の解消や、政策・方針決定過程への女性の参画を促進し、起業活動の推進などにより主体的に経営参画する女性の育成を図ります。また、家族経営協定の推進などにより、女性の適正な労働評価と労働環境の整備を支援します。

重点課題 1

雇用の場における男女平等の確保・ 多様な働き方のための環境整備

〔現状と課題〕

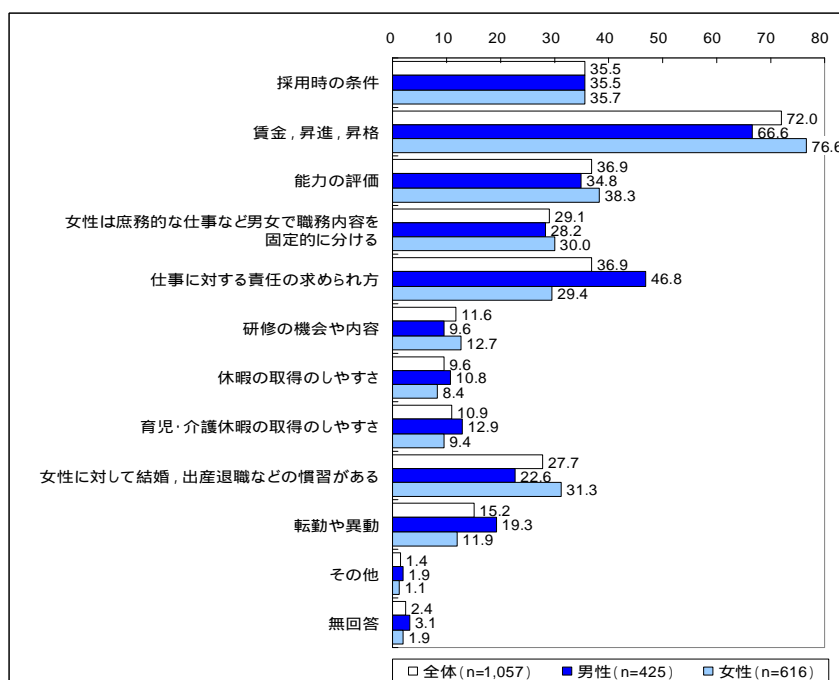
県民意識調査の結果から、職場における男女の地位の平等感については、21.0%が平等と感じていますが、全国の24.4%よりも低くなっています。また、平等でないと思う主な内容としては、「賃金、昇進、昇格」、「能力の評価」及び「仕事に対する責任の求められ方」となっています【図23(p24), 図39】。さらに、本県が実施した平成21年男女共同参画推進状況調査によると、県内の従業員規模が30人以上300人未満の中小企業において女性管理職が「いる」と回答した事業者は54.5%、「いない」と回答した事業者は45.0%となっており、女性管理職がない理由としては「十分な経験、能力を有する女性がない」が68.1%で最も多くなっています【図40】。

このような状況を踏まえ、事業者における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進をはじめ、男女の均等確保が実現され、意欲と能力のある女性が活躍できる環境づくりに向けた一層の取組を進めていくためにはトップの意識改革が必要です。

また、働き方の多様化が進む中で、労働者が価値観やライフスタイルに応じて多様な働き方が選択できるようにすることは女性が能力を発揮する上で重要です。とりわけ育児期等にある男女が、職業生活を完全に中断することなく、家族的責任との両立を図りながら職業生活を継続できるよう、多様な働き方を柔軟に選択できる環境整備について事業者に対する働きかけや支援を進めていく必要があります。

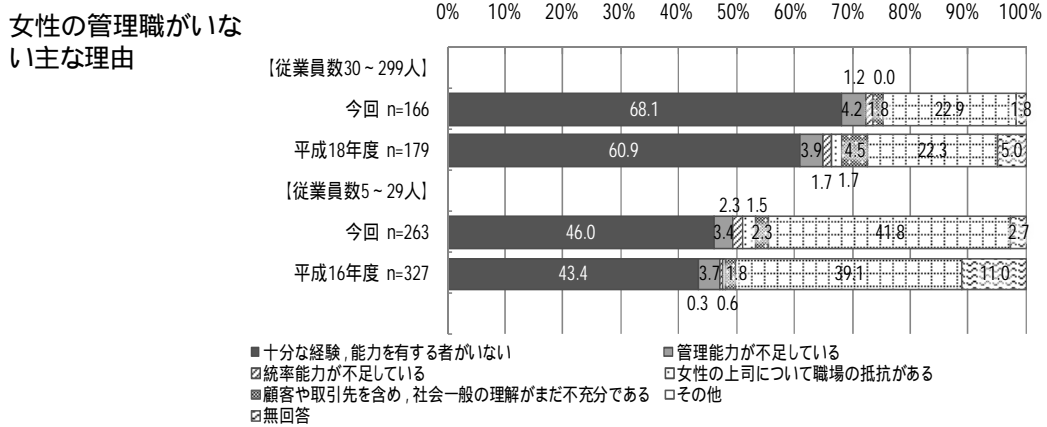
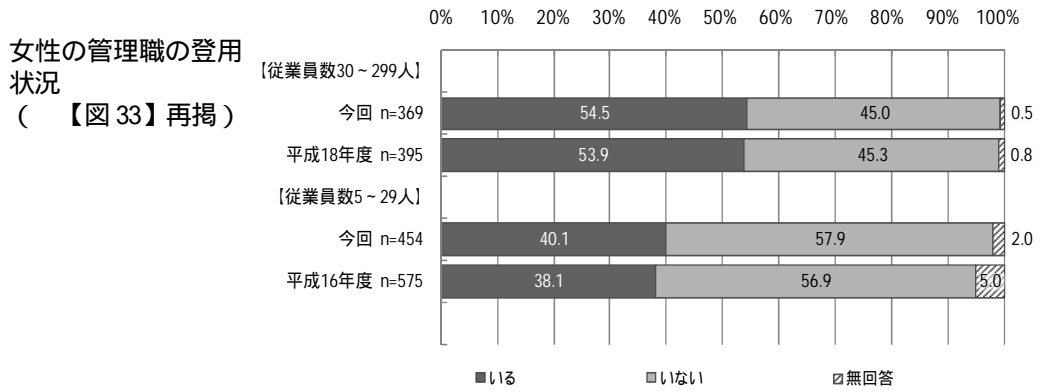
さらに、近年パートタイムなどの非正規労働者が増加していることから【図18,19(p19)】、正規・非正規労働者間の賃金等処遇の格差、雇用の不安定性などの問題があり、均衡処遇の確保や希望する人の正規雇用への転換の推進などに努めていく必要があります。

【図39】職場における男女の地位が平等でないと思う具体的な内容（茨城県）



(出典) 平成21年茨城県男女共同参画社会県民意識調査報告書(県女性青少年課)

【図 40】女性の管理職の登用について（茨城県）



（出典）平成 21 年男女共同参画推進状況調査報告書（県女性青少年課）

【施策の方向1】雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保

1 関係法令・制度の周知

男女雇用機会均等法，労働基準法などの関係法令及び制度の周知を図ります。

2 事業者・団体のトップの意識改革

事業者・団体のトップに対して，雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保についての意識改革を促進します。

3 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進

女性の採用拡大，女性の職域拡大，女性管理職の増加などに向けた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進します。

4 優良取組事例等の紹介

優れた取組を行った事業者に対する表彰などの実施や優良取組事例の紹介を行います。

5 女性労働者の母性保護・母性健康管理の周知徹底

男女雇用機会均等法及び労働基準法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理に関する周知徹底を図ります。

【施策の方向2】多様な働き方を可能にする就業環境の整備

1 働きやすい制度の普及

短時間正社員やフレックスタイム制など働きやすい制度の普及に努めます。

2 正規・非正規労働者の均等待遇の確保

非正規労働者の正規労働者との均等待遇の確保や希望する人の正規雇用への転換の推進について事業者への働きかけを進めます。

【施策の方向3】商工業等の自営業における働きやすい環境の整備

1 意識啓発の促進

家族従業者として働く女性が果たしている役割の重要性が正当に評価されるよう意識啓発を促進します。

2 家族従業者の実態の把握

関係機関との連携を図り，家族従業者の実態の把握に努めます。

3 商工業女性の人材育成等

商工業に従事する女性の経営能力の向上や人材育成を図るための支援を行います。

〔現状と課題〕

男女共同参画社会を実現するためには、生涯を通じて働きたい人が性別にかかわらず能力を十分に発揮して自己実現につなげていくことが重要であり、また、そのことが生活の経済的基盤を確保し経済社会の活性化にもつながります。そのため、就職・再就職、継続就業、キャリアアップ、起業など、男女の生涯にわたる雇用・就業に係る支援を進めていく必要があります。

特に、女性の労働力率を年齢階級別にみると、30歳代を底とするM字カーブを描き、依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多くなっていますが、就業希望者を労働力人口に加えて算出した潜在的労働力率をみるとM字のくぼみは小さくなっており、就業希望はあるものの実現できないという状況にあります【図16, 17(p18)】。そのため、就職・再就職、起業など様々なチャレンジを実現するにあたって、出産・育児のために離職し、子育てしながらの能力向上や求職活動、一定期間のブランクを経ての円滑な職場復帰など、女性が人生の各段階で必要とする支援を進めていく必要があります。

また、労働者の側も職業能力の向上などにより個人の職業能力を高めていくことが重要であり、適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供を推進するとともに、離職者、有職者及び学卒者に対するキャリアアップや職業能力開発のための支援を進めていく必要があります。

【施策の方向1】人生の各段階の希望に応じた就職・再就職，起業などの実践に向けた支援

1 チャレンジを希望する人に対する支援

就職・再就職，キャリアアップ，起業，あらゆる産業への参画など様々なことへのチャレンジを希望する人に対し，その実現に向けた実践的・継続的な支援を進めるため，関係機関と連携して相談助言や情報提供を推進します。

2 就職・再就職支援の推進

育児などにより就業を中断した女性やひとり親家庭の親，高齢者，障害者など，就職・再就職を希望する人に対し，相談，雇用情報の提供，能力開発の支援を推進します。

3 起業支援の推進

起業に必要な基礎知識，ノウハウの習得やネットワークづくり，事業資金の融資などの支援を行います。

【施策の方向2】女性の継続就業の支援

1 事業者への働きかけ

女性が意欲を持って就業を継続し，その能力を十分に発揮できるよう，事業者に対して，人事慣行，雇用処遇の改善などの働きかけを推進します。

2 女性労働者の就業能力等の向上

女性労働者の就業能力や管理能力を高めるため，研修や職業訓練を促進します。

3 女性労働者への相談助言等

女性労働者が働き続けていく上での悩みや心配事についての相談助言を行うとともに，継続就業をしている女性のロールモデルの収集・提供を充実します。

〔現状と課題〕

男女が共に社会のあらゆる活動に参加していくためには、仕事、家庭生活、地域活動などの活動のバランスをとって参加できる環境づくりが重要です。県民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、家庭や地域活動においても、子育て期、中高年期といった各段階に応じた多様な生き方が選択できるようにするため、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」（注 12）の実現に向けた環境づくりを進めていく必要があります。

しかしながら、県民意識調査によると、仕事と家庭生活などとの調和に関する理想と現実については、理想は、「仕事と家庭生活などを両立したい」が 34.6%と最も高く、次いで「仕事にも携わりつつ家庭生活などを優先したい」が 21.9%となっていますが、現実には、「家庭生活などにも携わりつつ仕事を優先している」が 29.4%と最も高く、次いで「家庭生活などに専念している」が 17.2%となっており、理想と現実の間に乖離が生じています【図 41】。

また、出産前後に継続就業している割合は増えておらず、女性の就業をめぐる状況は依然として厳しく、また、30 歳代・40 歳代の男性を中心に、長時間労働が常態化している状況にあります【図 42～44】。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るためには、事業者・団体のトップの意識改革が不可欠であり、従業員のやる気の向上、能力の発揮による業務の効率化やコスト削減、優秀な従業員の確保、従業員の定着率の向上による育成コストの低減など、経済状況にかかわらず経営上のメリットがあることを具体的に示して理解を求めていくことが必要です。また、地域における各種業界全体の取組につなげるため、経営者の理解を個別に得るだけでなく、経営者団体、労働団体、農業協同組合などの関係団体の理解を得る必要があります。

注 12 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（仕事と生活の調和推進官民トップ会議、平成 19 年 12 月 18 日策定）では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「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」とされ、具体的には、

「1 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。

2 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

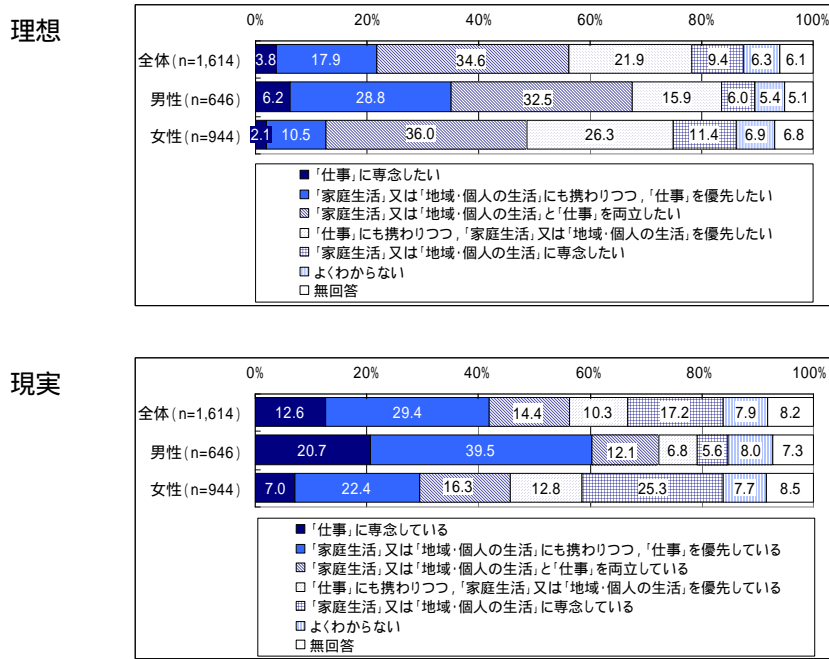
働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

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。」

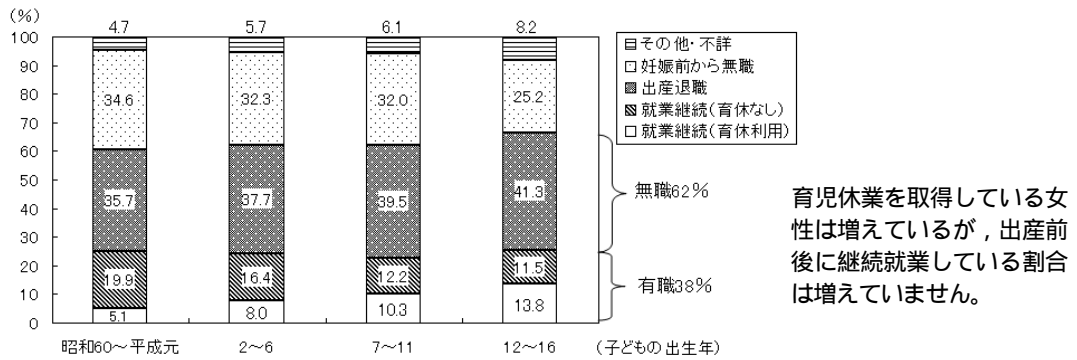
とされています。

【図 41】仕事と生活の調和についての理想と現実（茨城県）



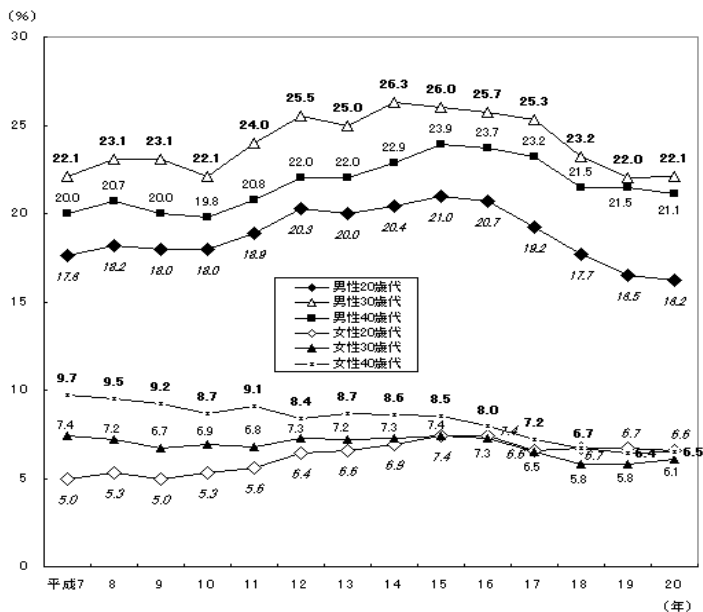
（出典）平成 21 年茨城県男女共同参画社会県民意識調査報告書（県女性青少年課）

【図 42】子どもの出生年別第 1 子出産前後の妻の就業経歴（全国）



（出典）平成 22 年版男女共同参画白書

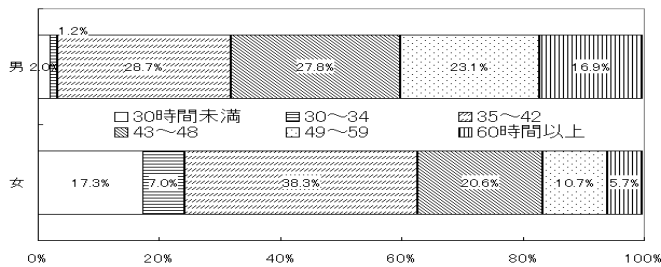
【図 43】週 60 時間以上働く人の割合（全国）



30 歳代、40 歳代の男性の 20%以上が週に 60 時間以上働いています。

（出典）「男女共同参画社会の実現を目指して（2009.6）」（内閣府）

【図 44】週間就業時間階級別雇用者の割合（茨城県）



週 60 時間以上働いている人は、女性が全体の 5.7%なのに対し男性は 16.9%にのぼり、男性の長時間労働が見てとれます。

（出典）平成 19 年就業構造基本調査（総務省）

【施策の方向 1】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に係る働きかけの推進

1 意識啓発の推進

県民に対し、仕事優先の考え方や働き方の見直しを含め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の必要性についての意識啓発を進めます。その際、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は事業者や経済社会の活性化や、誰もがやりがいや充実感を感じながら働くとともに健康で豊かな生活につながるものであることを強調します。

2 事業者・団体のトップの意識改革

事業者・団体のトップに対し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進についての意識改革を促進します。さらに、育児・介護休業や短時間勤務などの両立支援制度の導入及び制度の利用促進、育児・介護休業後の職場復帰支援、長時間労働の抑制などについての働きかけを行うとともに、先進的取組などの情報の収集・提供を充実します。

3 県職員の時間外勤務縮減，両立支援制度の利用促進

県職員の時間外勤務の縮減を進め、育児、介護、自己啓発、ボランティアなどのための休暇・休業制度を利用しやすい職場環境づくり及び県職員の仕事と子育ての両立支援を推進します。

【施策の方向 2】仕事と子育て・介護との両立支援の推進

1 地域における子育て支援の充実

仕事と子育ての両立に係る負担を軽減するため、地域における子育て支援対策の充実を図ります。

2 利用者本位の介護サービスの充実

仕事と介護の両立に係る負担を軽減するため、利用者本位の介護サービスの充実を図ります。

3 地域ケアシステムの推進

子育てや介護などについて援護を必要とする人や家族を支援するため、保健・医療・福祉関係者や地域住民がチームを組んで総合的なサービスを提供する「地域ケアシステム」を推進します。

〔現状と課題〕

農山漁村は、豊かな自然の中で、ゆとりある暮らしを実現できる環境を備えています。しかし、男女における性別による固定的役割分担意識や昔ながらの習慣や慣行が残っており、例えば農業委員や農協役員を主として男性が占めるなど、政策・方針の決定の場への女性の参画は依然として低い水準に留まっています【図 45】。

一方、生産の現場では、男性が経営や機械作業に携わり、女性は補助的な作業にまわることが多くなっています。また、家庭生活の場では、家事・育児・介護などが女性の役割とされているのが実情です。

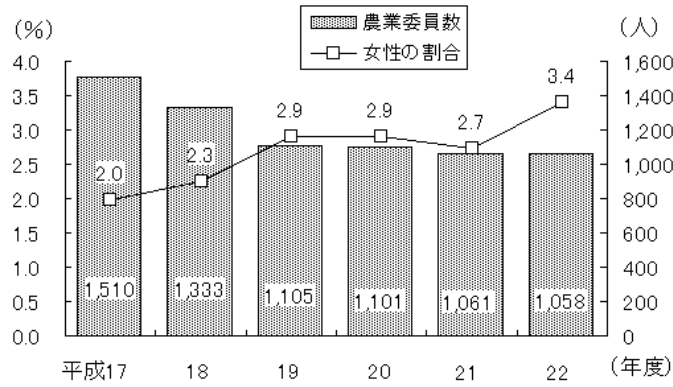
こうした状況の中においても、パソコンを導入して経営管理に取り組む女性、農林水産物加工や直売活動などに取り組む女性起業者が徐々に増えているなど、女性の経営参画は穏やかであるが進展をみせています【図 46】。

女性が経営者意識を持って働きやすく、活動しやすい環境づくりに向けて、経営参画に必要な知識・技術を修得するための環境整備や、家族経営協定、認定農業者の夫婦共同申請、農業者年金の女性の加入促進、また、公的な政策・方針決定の場への参画などを進める必要があります【図 47】。

さらに、近年は、身近な食卓の食べ物が、どうやって生産されるか知らない子どもや親が増加していることや、都市化が進展する中、地域の美しい景観や地域の伝統文化が失われつつあります。こうした状況の中、市町村・団体・教育機関などとともに、食農教育活動に取り組む女性グループや、都市住民や消費者などとの交流を行うグリーン・ツーリズムなどに取り組む女性グループが各地にみられるようになっていきます【図 48】。このような女性の活躍は農林水産業の発展と活力ある地域づくりに重要な役割を果たしています。

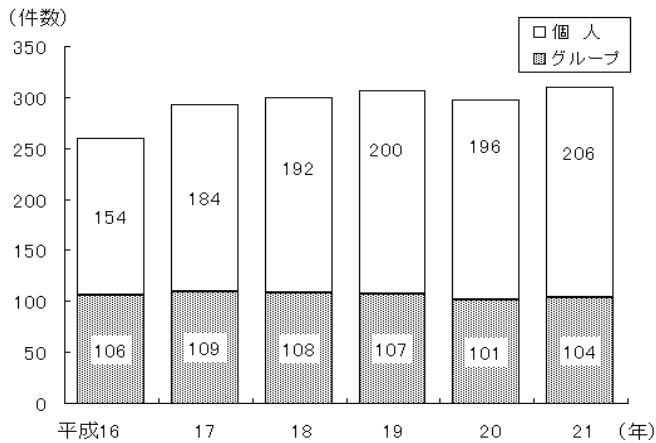
今後は一層、女性の視点を生かした主体的な起業活動や交流活動の取組を推進していく必要があります。

【図 45】農業委員における女性の割合（茨城県）



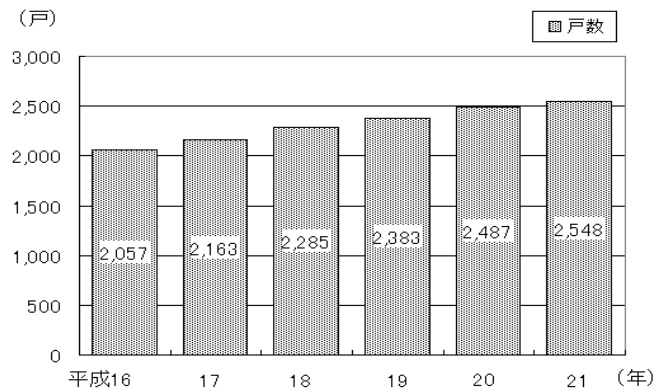
(出典) 県農政企画課調べ

【図 46】農山漁村における女性起業活動数（茨城県）



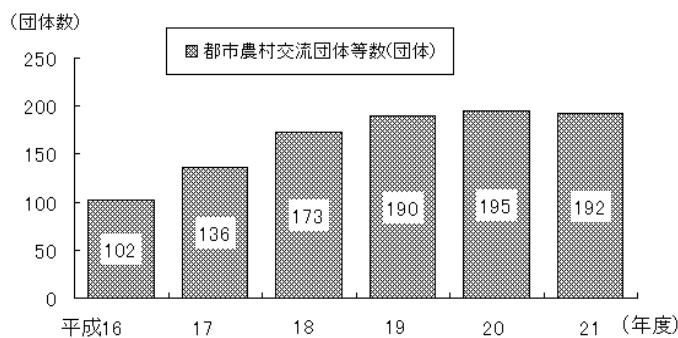
(出典) 県農政企画課調べ

【図 47】家族経営協定締結数（茨城県）



(出典) 県農政企画課調べ

【図 48】都市農村交流団体等数（団体）（茨城県）



(出典) 県農村環境課調べ

【施策の方向1】意識改革と政策・方針決定過程への女性の参画拡大

1 性別による固定的役割分担意識の解消に向けた意識啓発等

農林漁業者団体，関係団体，行政などが構成員となる農山漁村における男女共同参画のための会議を設置し，あらゆる機会を捉えて家庭や地域社会における性別による固定的役割分担意識の解消と男女共同参画を推進します。

2 女性リーダーの育成

政策・方針決定の場への女性の参画を推進するため，女性農業士・女性漁業士など，女性リーダーの育成とその活動を支援します。

3 女性役員登用への働きかけ

農業委員や農協役員などの女性の登用を推進するため，地域からの選出が男女共同参画の視点から行われるよう働きかけます。

【施策の方向2】主体的に経営参画する女性の育成

1 女性の経営能力の向上

女性が経営者としての能力を高め，男女が協力して生産活動や経営活動に取り組めるよう，必要な知識・技術を習得するための講座などを開設し，女性の経営参画を促進します。

2 女性認定農業者の育成

経営に主体的に取り組む女性農業者に対する認定農業者の申請及び夫婦共同申請を推進します。

3 女性の起業支援

女性の起業活動がさらに幅広く展開されるよう，農林水産物の直売や加工品づくり，地域特産品を活用した農家レストラン開設などを促進するため，加工技術の研修や女性起業を支援するセミナーの開催，異業種及び消費者などとの交流活動を推進します。

4 家族経営協定づくりの推進

経営や家庭の中での役割分担や給料制の導入，休日や適正な労働時間などの就業条件などを定めた家族経営協定の推進と見直しへのフォローアップを進めます。

5 女性農業者の労働の適正評価

女性の労働の適正評価や労働環境の整備，老後の経営基盤形成を進めるため，法人化や青色申告，ヘルパー制度，農業者年金への女性の加入などを推進します。

【施策の方向3】都市住民等との交流を生かした地域づくり

1 地域資源の保全・生活環境の整備

農山漁村が有する豊かな緑，水，ゆとりある空間など様々な地域資源を生かしながら，景観や生態系に配慮し，暮らしやすさに視点を置いた生活環境整備を推進します。

2 食農教育活動の推進

教育機関や消費者と連携し，食農体験活動や農山漁村の多面的機能のPR，伝統文化の継承などを進めます。

3 都市農村交流の推進

農山漁村の自然環境や地域資源を生かし，都市住民や消費者との体験交流を行うグリーン・ツーリズムを推進するため，受入組織の育成やネットワーク化を図ります。