

職場・家庭・地域
における

男女
共同
参画
の実現



～「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の視点から～

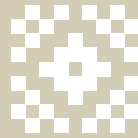
仕事は、暮らしを支え、生きがいや
喜びをもたらします。
同時に、家事・育児、近隣との
お付き合いなどの生活も
暮らしには欠かすことのできないものであり、
その充実があってこそ人生のいきがい、
喜びは倍増します。

(内閣府:「ワーク・ライフ・バランス憲章」より)

目次

「はじめに」

I 現状分析と意識調査	P 1
1 労働力人口について	P 1
2 働く女性の現状について	P 2
3 仕事と生活について	P 5
II 職場・家庭・地域における男女共同参画の先進事例	P 8
(青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰受賞者ほか)	



はじめに

男女共同参画社会とは、「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」と定義されています。（男女共同参画社会基本法第2条）

青森県では、「男女がわかち合い ささえ合う 青森県」を大目標とする「新あおり男女共同参画プラン21」を策定し、あらゆる分野での男女共同参画社会の実現に取り組み、暮らしやすさではどこにも負けない地域づくりを目指しています。この中で「職場・家庭・地域における男女共同参画の実現」を基本目標のひとつとし、働く女性が多様な職場に進出し、その地位を確立できるよう、女性自身の職業能力を一層高めるとともに、家事・育児・介護などの家庭責任を男女がともに担うための支援を進めることとしています。

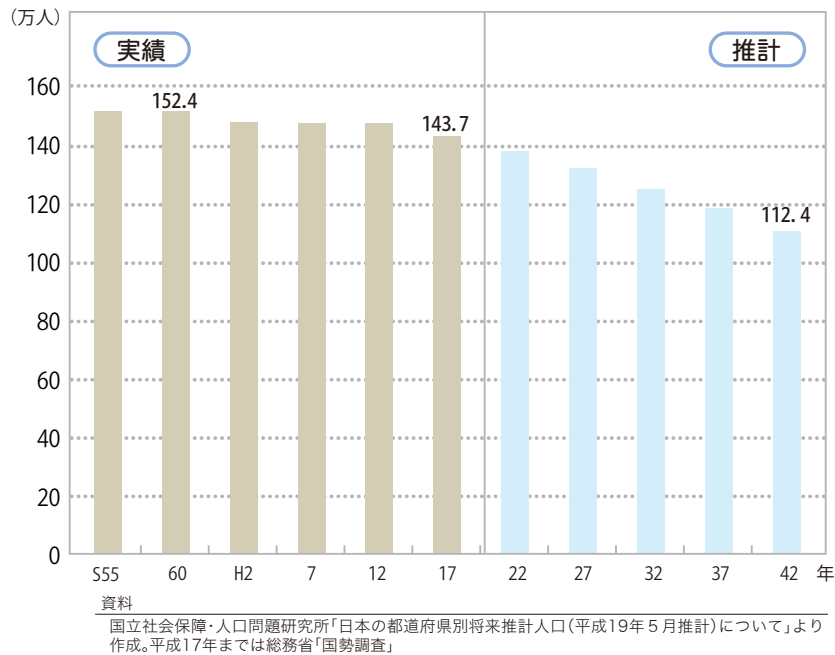
「仕事と生活の調和」の必要性を再確認し、男女共同参画社会の実現を目指して、取り組みましょう。

現状分析と意識調査

1 労働力人口について

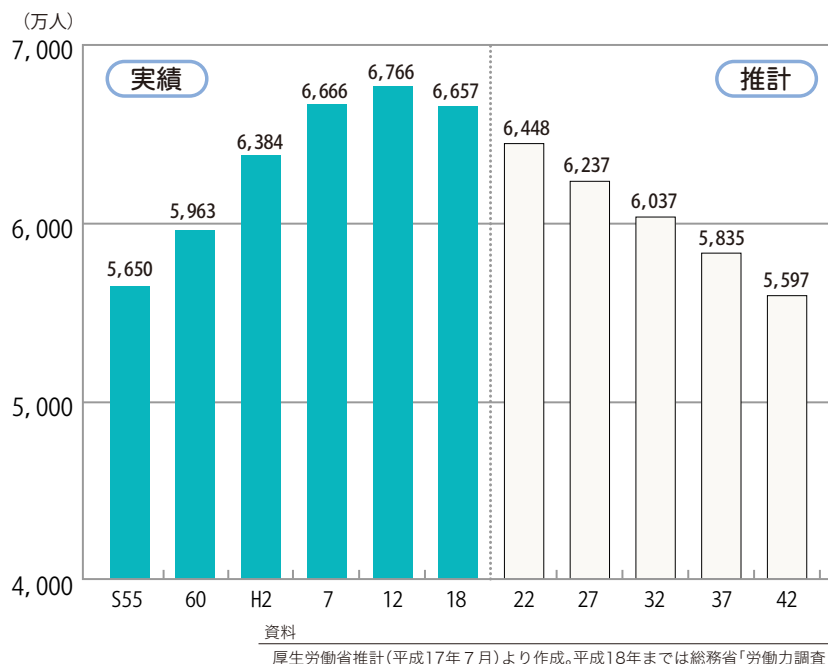
(1) わが国の平成42年の推計人口は1億1,522万4千人となり、平成17年の1億2,776万8千人から1,254万人(10%)の減少が見込まれます。また、青森県でも、昭和60年をピークに人口の減少が続いており、平成42年の推計人口は112万4千人となり、平成17年の143万7千人から31万人(22%)の減少が見込まれます。

【図表1】青森県の人口推移



(2) わが国の労働力人口は、男女の労働力率が将来にわたり横ばいと仮定すると、平成42年には、5,597万人となり、ピーク時の平成12年と比べ、1,169万人(17%)の減少が見込まれます。

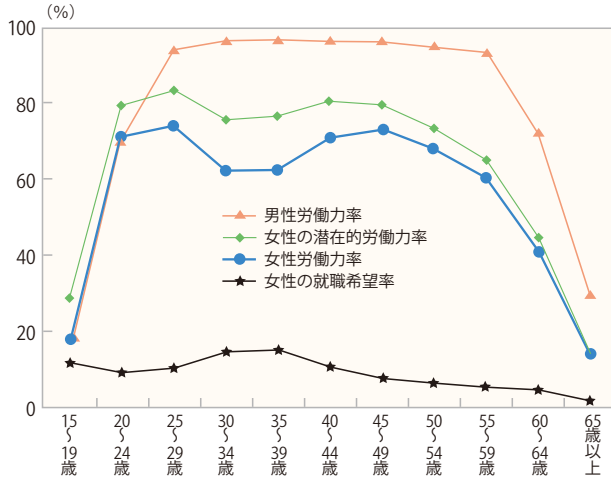
【図表2】わが国の労働力人口の推移



2 働く女性の現状について

(1) わが国の女性の労働力率は、結婚、出産、子育て期に低下し、M字型になっていますが、欧米ではくぼみが見られません。

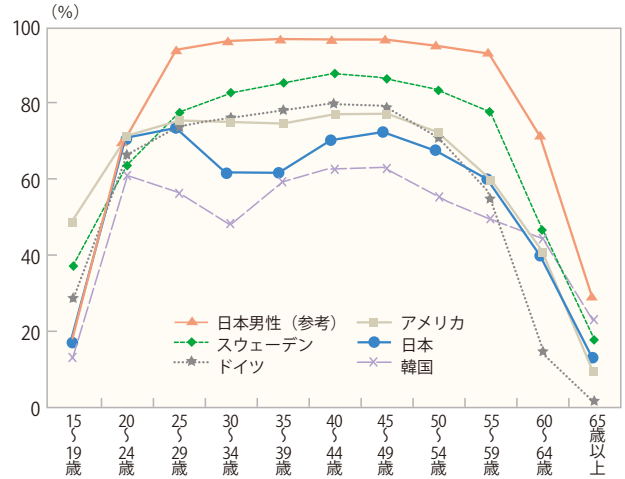
【図表3】女性の年齢階級別潜在的労働力率(日本)



資料

- 1 総務省「労働力調査(詳細結果)」(平成18年平均)より作成。
- 2 年齢階級別潜在的労働力率=(労働力人口(年齢階級別)+非労働力人口のうち、就業希望者(年齢階級別))/15歳以上人口(年齢階級別)
- 3 労働力率=15歳以上人口に占める労働力人口の割合
- 4 就職希望率=非労働力人口のうち、就職希望者/15歳以上人口

【図表4】女性の年齢階級別労働力率の国際比較

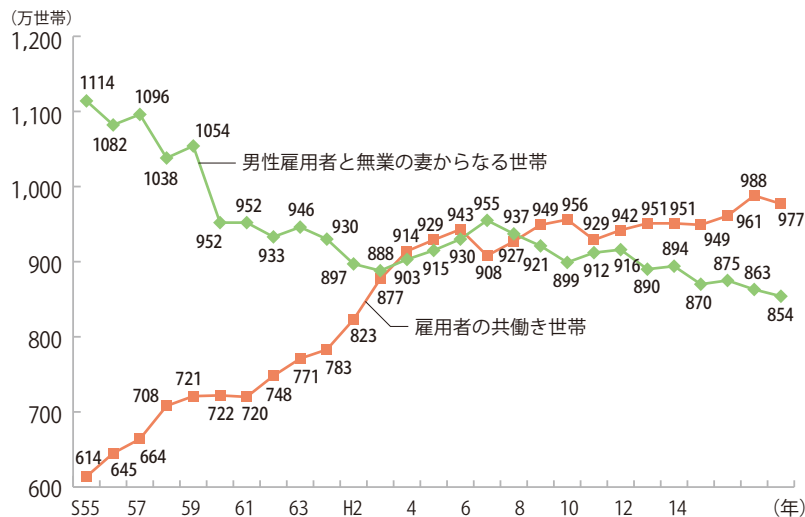


資料

- 1 「Year Book of Labour Statistics 2005(ILO)」より作成。
- 2 米国、スウェーデンの「15-19歳」は16-19歳。
- 3 日本、米国、韓国の65歳以上は65-69、70-74、75+から算出。
- 4 経済活動人口(15歳以上で、就業又は失業していた人の総数)ベース。

(2) 平成3年頃から、共働き世帯が夫の片働きを上回るようになり、平成12年以降は、その差が開きつつあります。

【図表5】共働き世帯数の推移



資料

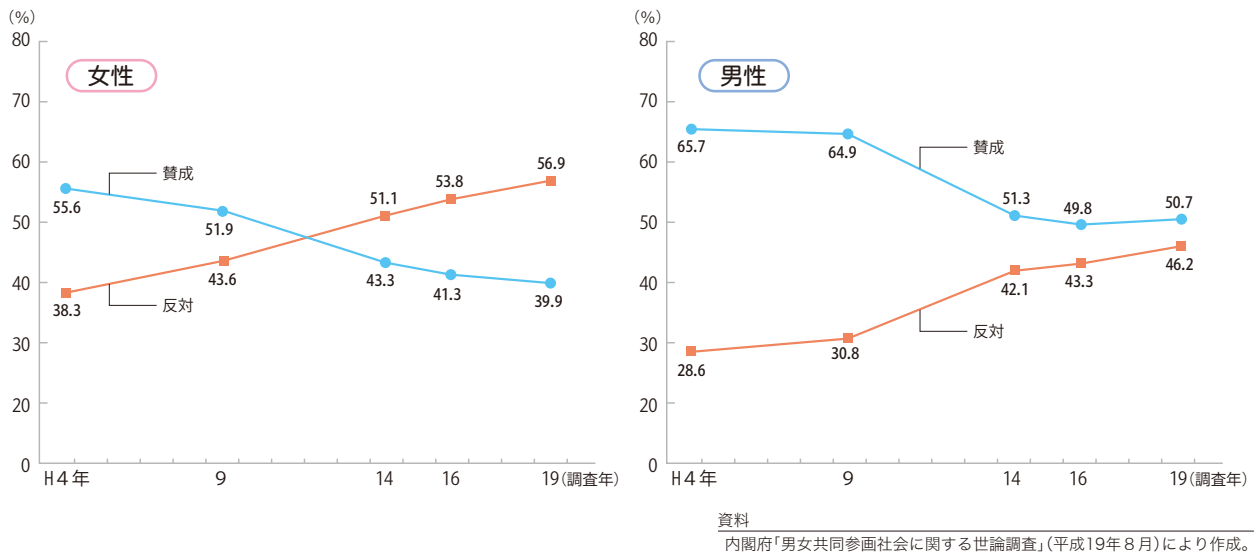
昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から昭和57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。

- (注) 1 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
- 2 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
- 3 昭和60年以降は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」のみの世帯数。
- 4 「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細結果)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。



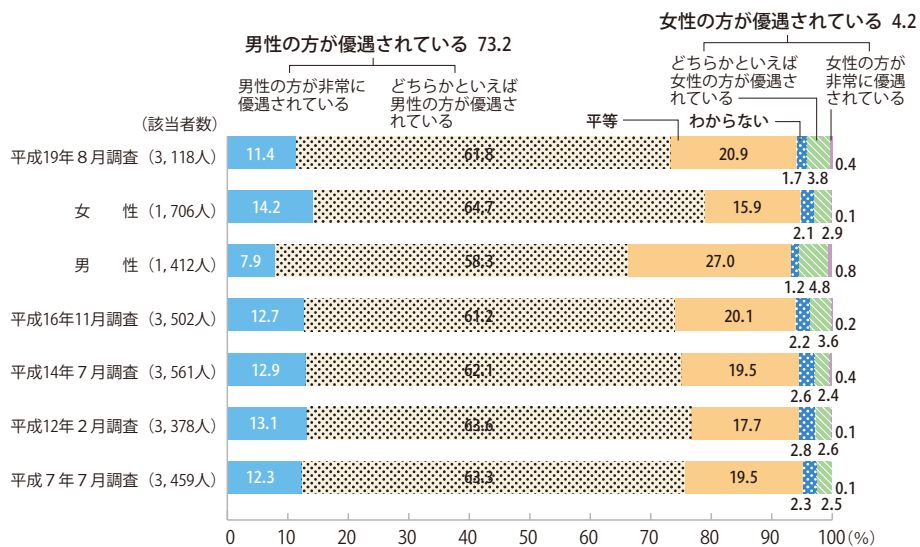
(3)「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に女性の多くは反対し、男性でも半数近くの方が反対しています。

【図表6】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について(男女別)



(4)男女の地位について4人に3人が「男性の方が優遇されている」と考えています。

【図表7】社会全体における男女の地位の平等感



(5)わが国では、健康的な生活、教育、人間らしい生活面においては実績を上げているが、政治や経済活動への女性の参画が充分ではありません。

【図表 8】HDI(人間開発指数)

順位	国名	HDI値
1	ノルウェー	0.965
2	アイスランド	0.960
3	オーストラリア	0.957
4	アイルランド	0.956
5	スウェーデン	0.951
6	カナダ	0.950
7	日本	0.949
8	米国	0.948
9	スイス	0.947
10	オランダ	0.947
11	フィンランド	0.947
12	ルクセンブルク	0.945
13	ベルギー	0.945
14	オーストリア	0.944
15	デンマーク	0.943
16	フランス	0.942
17	イタリア	0.940
18	英国	0.940
19	スペイン	0.938
20	ニュージーランド	0.936
21	ドイツ	0.932
22	香港(中国)	0.927
23	イスラエル	0.927
24	ギリシャ	0.921
25	シンガポール	0.916
26	韓国	0.912
27	スロベニア	0.910
28	ポルトガル	0.904
29	キプロス	0.903
30	チェコ共和国	0.885
31	バルバドス	0.879
32	マルタ	0.875
33	クウェート	0.871
34	ブルネイ	0.871
35	ハンガリー	0.869
36	アルゼンチン	0.863
37	ポーランド	0.862
38	チリ	0.859
39	バーレーン	0.859
40	エストニア	0.858
41	リトアニア	0.857
42	スロバキア	0.856
43	ウルグアイ	0.851
44	クロアチア	0.846
45	ラトビア	0.845

【図表 9】GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)

順位	国名	HDI値
1	ノルウェー	0.932
2	スウェーデン	0.883
3	アイスランド	0.866
4	デンマーク	0.861
5	ベルギー	0.855
6	フィンランド	0.853
7	オランダ	0.844
8	オーストラリア	0.833
9	ドイツ	0.816
10	オーストリア	0.815
11	カナダ	0.810
12	米国	0.808
13	ニュージーランド	0.797
14	スイス	0.797
15	スペイン	0.776
16	英国	0.755
17	アイルランド	0.753
18	シンガポール	0.707
19	アルゼンチン	0.697
20	ポルトガル	0.681
21	コスタリカ	0.675
22	トリニダード・トバゴ	0.660
23	イスラエル	0.656
24	イタリア	0.653
25	リトアニア	0.635
26	ナミビア	0.623
27	ラトビア	0.621
28	チェコ共和国	0.615
29	ギリシャ	0.614
30	ポーランド	0.610
31	エストニア	0.608
32	スロベニア	0.603
33	クロアチア	0.602
34	スロバキア	0.599
35	メキシコ	0.597
36	タンザニア	0.597
37	ブルガリア	0.595
38	キプロス	0.584
39	ペルー	0.580
40	パナマ	0.568
41	ハンガリー	0.560
42	日本	0.557
43	マケドニア	0.554
44	モルドバ	0.544
45	フィリピン	0.533

HDI:人間開発指数 (Human Development Index)

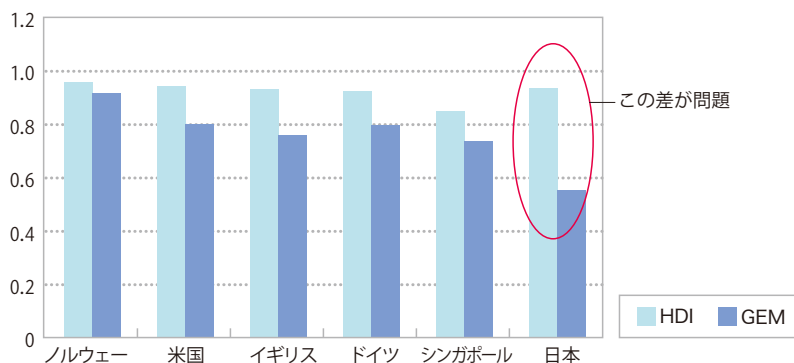
「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数です。具体的には、平均寿命、教育水準(成人識字率及び就学率)、調整済み1人当たり国民所得を用いて算出しています。

GEM:ジェンダー・エンパワーメント指数 (Gender Empowerment Measure)

女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るものです。HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは能力を活用する機会に焦点を当てています。具体的には、国会議員に占める女性の割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合及び男女の推定所得を用いて算出しています。

資料

- 1 国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」(2006年)より作成。
- 2 HDIは177か国中、GEMは75か国中の順位である。



「社会的性別」(ジェンダー)の視点

- 「社会的性別」(ジェンダー)とは？
人間は生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」(ジェンダー/gender)といいます。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。
- 「社会的性別」(ジェンダー)の視点とは？
「社会的性別」が性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識して行う視点です。

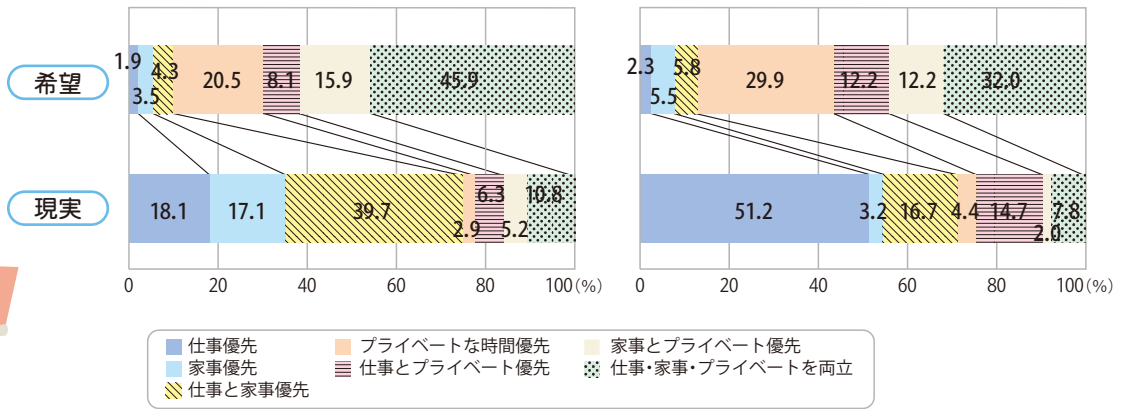
3 仕事と生活について

(1) 家事やプライベートな時間を優先したいと思っても、現実には仕事が優先されています。

【図表10】ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

女性：既婚有業

男性：既婚有業

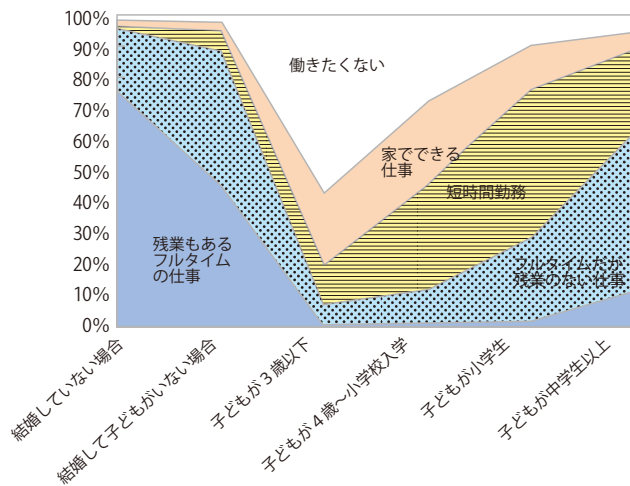


資料

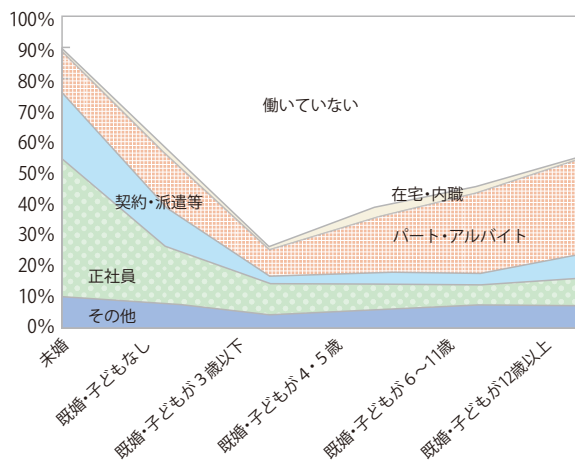
男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査(男女の働き方とワーク・ライフ・バランス)」(平成18年)より作成。

(2) 子どもが中学生以上になると女性の9割以上が働くことを希望しています。

【図表11】ライフステージの変化に応じた働き方の希望



【図表12】ライフステージ別 働き方の現状



資料

内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」(平成19年)より作成。調査対象:30~40代女性3,100名

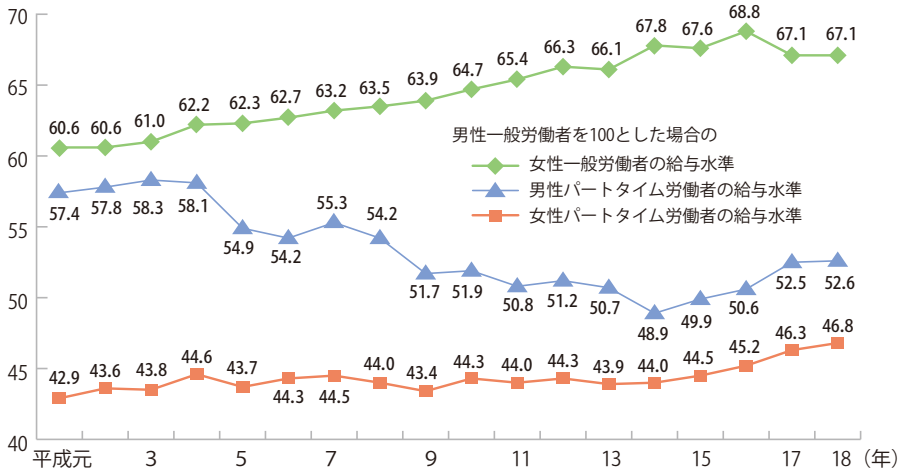
備考

「自営・家族従業等」には、「自ら起業・自営業」、「自営の家族従業者」を含む。

●「契約・派遣等」には、「有期契約社員、嘱託社員」、「派遣社員」を含む。

(3) パートタイム労働者の給与水準は、一般労働者と比べて低くなっています。

【図表13】労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移(男性一般労働者=100)



資料

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

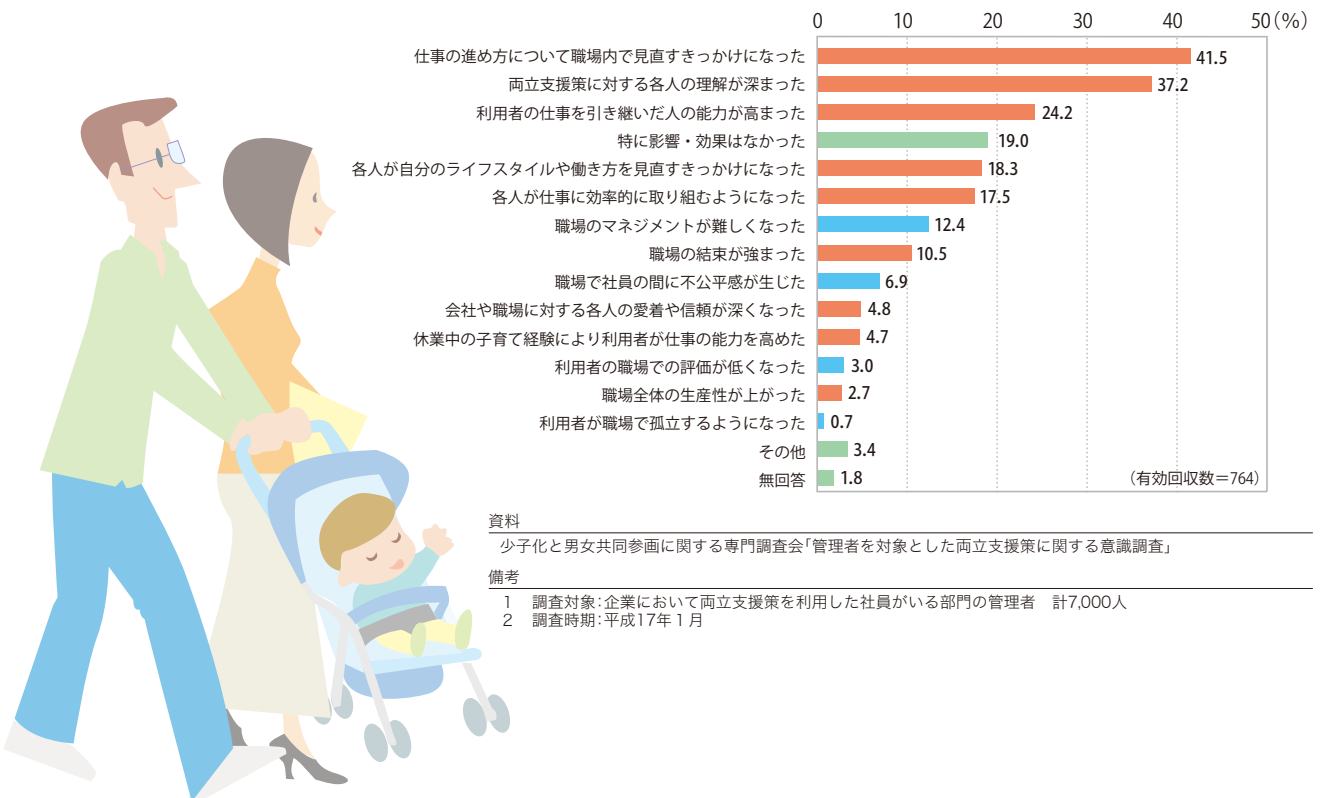
備考

男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。



(4) 育児休業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14】「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

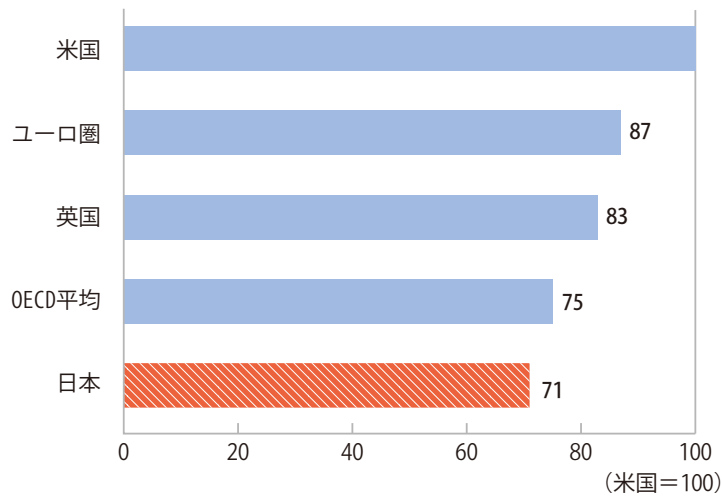
少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」

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

(5) わが国の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15】労働生産水準の国際比較(平成17年)



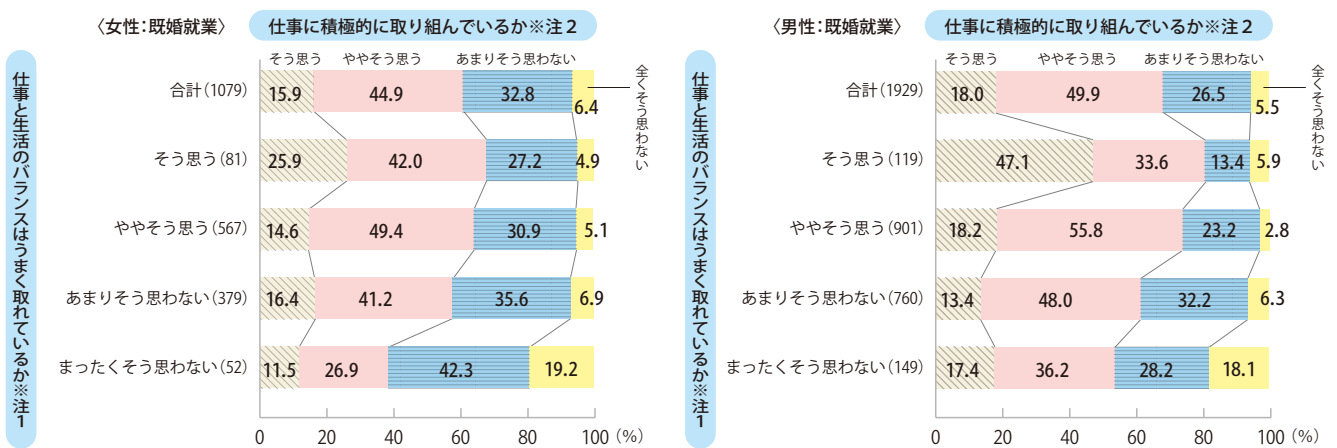
資料
経済財政諮問会議(第7回)資料(平成19年4月6日)

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。



(6) ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じている人の方が仕事への意欲が高い傾向にあります。

【図表16】ワーク・ライフ・バランスの実現度と仕事への意欲



調査対象: 全国47都道府県の25歳~44歳の男女
 ※注1「ワーク・ライフ・バランス実現度」-「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答。
 ※注2「仕事への意欲」-「あなたは今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

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)

職場・家庭・地域における男女共同参画の先進事例

(青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰 受賞者ほか)



★平成19年度青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰 奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞

豊富なアイデアで 養蜂経営に取り組む

ひふみ
一二三 ゆう子 さん (八戸市)

【取組の概要】

一二三さんは、結婚を機に昭和44年ごろから養蜂業に取り組み、夫の鉄男さんが病に倒れてからは、独力で養蜂経営を行ってまいりました。養蜂のほか、県内でいち早くモロヘイヤ、ルッコラの栽培を導入したり、モロヘイヤを使った農産加工品を開発するなど、豊富なアイデアと素早い行動力、優れた経営感覚で数々の新しい取り組みに挑戦し、事業を成功させてきました。近年は採蜜、蜜ろうづくり、ドーナツづくりなどを体験してもらう消費者交流活動などにも取り組んでおり、県内農業女性の先駆的な起業家として活躍しています。

娘夫婦と経営する「ひふみハニーファーム」では、家族経営協定を結んで、部門分担制と給料制を導入し、家族が働きやすく、それぞれが主体的に参画できる経営に取り組んでいます。商工会にも加盟し、所得税を青色申告で行うなど、優れた経営管理を行っています。一二三さんは、自身の経営以外にも「道の駅なんごう」併設の直売所「ヤッサイなんごう」の開設に関わるなど、地域の農業振興に力を注いできました。これまでに青森県VIC・ウーマンや農業経営士に認定され、講演活動も多く、地域の女性農業者のリーダーであるとともに八戸市男女共同参画審議会委員などの要職も務めています。

【一二三さんから】

○独力で経営をしながら感じたこと

「夫が倒れたときは、蜂の世話はしなればいけないし、看病と子育てを全て私が背負うことになって大変でした。当時の経験から、公的育児支援の必要性を強く感じています。また、当時は、はちみ

つが簡単に売れる時代ではなく、医療費を賄うにも苦勞し、企業にも勤め、収入を補いました。この時間は会社の仕事、この時間は蜂の世話、といったように1日の行動スケジュールをしっかりと決めて、何とかこなしてきました。ゆるくはありませんでしたが若かったから出来たのかも知れません。」

○これからの取り組み

「この近くには、名久井岳が望める素晴らしい景観があります。この地域で蜜蜂の集まる花づくりの仲間が増えてくれれば、1年を通して、リンゴ、サクランボ、ブルーベリー、トチ、アカシア、ラベンダー、ソバなどの花々で地域を飾ることができます。連作障害や転作対策などと組み合わせ、南郷地区を訪れた人が目を楽しめる郷土にしたいと考えています。」



取組の概要

- 昭和44年 養蜂業を開始（義兄のものとで修行）
- 昭和50年 養蜂業として独立
夫が倒れ、看病と仕事の負担が重くなる。
- 昭和63年 モロヘイヤ研究会を立上げる。（副会長）
- 平成8年 直売所「ヤッサイ南郷」開設に関わる。
健康ブームで蜂蜜、ローヤルゼリーの販売を増やす。
- 平成10年 ルッコラ栽培に取り組む加工体験などにも活動の幅を広げ現在に至る。

所在地

「ひふみハニーファーム」

〒031-0144

八戸市南郷区中野字下平57-4

TEL: 0178-82-3107

FAX: 0178-82-3623





★平成19年度青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰 奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞

地元食材で 手作り豆腐の加工販売

なみおか「^{まめ}豆や」(青森市)
代表 ^{かまた}鎌田 ツル さん

【取組の概要】

平成12年に旧浪岡町生活改善グループ連絡協議会の女性たちが大豆部会を組織して、作付け、収穫、加工、販売と一体的活動に取り組んできました。徐々に規模を拡大し、加工場「豆まめ工房」の整備、直売兼農家レストラン「豆や」の開設など、大豆にこだわって開発したオリジナル加工品も20種類にも及びます。平成19年に生活改善グループから独立し、任意団体の『なみおか「豆や」』として活動を行っています。

【代表の鎌田さんから】

○直売兼農家レストラン「豆や」開設にあたって

「当時は若さと勢いともうけで、あまり深く考えることはしませんでした。だからこそ出来たかも知れません。当時は、りんごの収穫を終えてから、豆腐づくりの練習をして、開店の1週間前によく完成しました。あのときのことは忘れられません。」

○家族の協力と店を持つことの責任感

「常設の店を構えてからは、会員達は自分の農業の合間を縫って、「豆や」の商品加工、店舗営業の予定を組まなければなりません。自分の家の農作業もあるので、家族の協力があってこそ活動に参加出来ます。会員だれもが、家族、店、地域、お客様への責任を強く感じるようになりました。店を持つ前はそこまで考えた事はありませんでした。」

○これからについて

「何度か挫折しそうになったこともありましたが、これまでいろいろの人から協力していただきながらやってくることができ、恩返しの気持ちもあって活動を続

けています。自分たちで店を構えて販売を行うようになり、向上心もないとやっけないと感じるようにもなりました。一方で、あまり目標を立てすぎて、それに向かい過ぎると、参加したくても参加出来ない会員が出てきます。会員それぞれが得意なものを持っており、それがグループの強みです。地元食材と「農家のかっちゃん」の良いところは守りつつ、味の改良を重ね、商売は急に大きく広げようとせず、ゆるやかに進んでいきたいと思っています。」

【団体の概要】

会員 7名
従業員 2名
平成18年販売額 1,186万円

【沿革】

平成12年 「浪岡町生活改善グループ連絡協議会」大豆部会を組織
平成14年 加工場「豆まめ工房」の整備、直売兼農家レストラン「豆や」の開設
平成19年 生活改善グループから独立し、『なみおか「豆や」』として活動を開始

【所在地】

直売兼農家レストラン「豆や」
〒038-1331
青森市浪岡大字女鹿沢字野尻2-3
TEL: 0172-62-1170
(道の駅なみおか「アップルヒル」代表)

大豆加工場「豆まめ工房」
〒038-1331
青森市浪岡大字女鹿沢字野尻28-22
TEL: 0172-62-1407



★平成19年度青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰 奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞



1年単位の変形労働時間制など 働きやすい雇用環境の整備に取り組む

株式会社蓬田紳装（蓬田村）

【取組の概要】

株式会社蓬田紳装は、女性が9割を占める職場となっています。繊維不況を生き延びるための業務改革として、社員の能力発揮に取り組み、1年単位の変形労働時間制を導入し、計画的な休暇取得が出来る体制が整えられています。また、女性社員の雇用と特殊技能の定着を進めるため、社員食堂や保育室などハード面の整備も進め、仕事と育児を両立しながら働ける職場環境を整えてきました。そのほか、定年の引き上げの実施や、定年後の継続雇用制度などを設けることにより、社員が若いうちから、働きがいや就労意欲の向上を図ることができるようにする取り組みも行っています。

【主な取組について】

- 1年単位の変形労働時間制
業務の繁閑に応じて、柔軟な勤務ができるよう、1年単位の変形労働時間制を採用しています。年間の勤務カレンダーを作成し、予め業務の繁閑を見越して休日設定を行うほか、短期的な受注状況によっても、その都度休日を設けることから、社員の家庭のプランが立てやすくなっています。また、一日の目標生産着数が達成されれば、定時より早く終業することとしているため、社員の仕事に対する集中力が高まったといえます。
- 施設・設備面の整備について
施設・設備の面では、これまでに100

人取用の食堂、トイレの男女別化、男女別休憩室、ロッカールームの整備を行っています。また、保育室を設け、勤務中の社員の子供を預かることも行っています。

○組織編成の工夫

オーダースーツの受注・製造は、流れ作業であり、従業員の休暇への対応が課題となりますが、班長や他の社員が互いにカバーして、業務を進めています。班長は、生産ラインのどの業務にも対応することとされており、作業に影響が出ないよう組織編成されています。

【田中専務取締役から】

「当社では、縫製を担う社員の多くが女性です。地域の安定した雇用を担うという意味からも、彼女たちの能力を活用するために、女性が働きやすい職場環境を整えることは、会社にとっても当然のこととして行ってきました。結果として、その技能、経験を身につけた女性が職場に定着し、現在の会社にとって大きな財産となっています。彼女たちの中から、優れた能力を持つ女性を管理職（部長職）にも登用しています。当初は、遠慮や反発もありましたが、会社として女性が活躍できるようサポートしてきました。彼女たちの技能・経験を若い世代に引き継ぐ時期に来ており、今後も地域経済の発展、地域の雇用創出に貢献できるように務めていきたいと考えています。」

企業の概要

業種 オーダー紳士服ほか
従業員 215名（うち女性191名）
沿革

昭和52年3月18日に会社設立（村の雇用対策事業として社員50人でスタート）。

平成11年には、それまでの上着専門から上下一貫して生産できる体制となり、現在は、ミユキグループ主力工場として、高島屋をはじめ関東・関西を中心に全国展開。1日あたり250～280着を生産出荷（受注、自動裁断、縫製、仕上プレス、出荷の一貫生産）。

所在地

〒030-1203
蓬田村大字郷沢字浜田138の88
TEL：0174-27-2345
FAX：0174-27-3332



男性の育休取得

南部バス株式会社では、これまでに4名の男性が育児休業を取得しています（いずれも1～3か月の取得期間。うち1名が3回取得）。男性の育児休業取得について、同社の大釜総務企画次長兼総務企画課長にお話を伺いました。

○育児休業取得者への配慮について

4名の育児休業取得者は、全員が育児休業取得前と同一業務に復帰しています。運転士については、育休から復帰する際は、お客様を乗せない回送運転などに従事させ、運転感覚を取り戻してもらうようにしています。復帰後の職務復帰は円滑に行っていると思います。社員にとっては、育休を取得できたのは良かったのではないかと思います。

○育児休業取得者の代替要員の配置について

育児休業取得期間中の代替要員の配置については、長期になるのであれば、営業所間の人員配置など会社として対応する必要があると思いますが、3か月以内の期間であれば、部署の内部で人員をやり繰りして対応しています。

○会社の考え方について

男性の育児休業は、経営者の理解がなければ取得は進まないと思います。当社は、地域のための業務を行うバス運行会社なので、少子化が進む現在、子供が生まれても勤めやすい職場環境を整え、地域に貢献したいと考えています。育児休業は社員の利益もありますが、当社の顧客である若い方に残ってもらうための環境づくりでもありと考えています。男女問わず、運転士、整備技工、乗務員（バスガイド）

南部バス株式会社



★平成19年度青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰 奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞

社内教育により 女性の能力発揮に取り組む

株式会社トヨタレンタリース青森（青森市）

【取組の概要】

株式会社トヨタレンタリース青森では、男性、女性を問わず、全社員が能力を発揮できる「ステップアッププログラム」を策定し、社員の能力開発の取り組みを進めています。その結果、5名の女性管理職が登用されたほか、女性社員のみで運営する店舗も誕生するなど、男性が多い職場にあって女性の能力が発揮される取り組みが、多くの成果に結びついています。採用面においても、女性の応募者が増え、平成15年度以降新採用者の60%以上が女性となっています。

【主な取組について】

○社員の能力活用についての目標設定

社員の能力活用について、

1. 積極的な女性採用
2. 女性の管理職登用
3. 女性社員だけで運営する店舗の増加

と具体的に目標に掲げて能力開発に取り組みました。

○女性の採用

男性の多い職場であるが、近年女性の応募者が増えるとともに、平成15年以降、採用者の60%超が女性となっています。

○女性の管理職登用

社内教育を進めたことなどにより、平成13年に初の女性店長が誕生し、現在

は5名の女性管理職が活躍しています（うち3名が店長職）。

○女性社員だけで運営する店舗の誕生

女性だけの店舗を設置し、好調に運営されています。

【三和総務課長から】

「採用ガイダンスなどで、管理職として活躍している女性の事例紹介を進めたところ、「店長」に就いて活躍することを目標に応募してくる女性の入社希望者が増えています。

入社後の社内教育プログラムでは、初歩の段階で、大型自動車運転免許の取得が課せられていますが、多くの女性社員がクリアしています。

当社の中でも県外からの観光客の利用が多い店舗を女性のみで運営させています。女性の感性を活かした接客が店舗のイメージアップに結びついて、貸出台数の増加、リピーターの獲得といった成果に結びついており、会社の業績面においても良い影響が現れています。」

企業の概要

業種 レンタカー、カーリース
従業員 119名（うち女性40名）
沿革

昭和42年(株)トヨタレンタカーサービス東北設立。以降、本社移転、社名変更などの変遷を経て現在に至っている。現在、県内に17店舗を展開し、レンタカー1,600台・カーリース2,970台を保有（2007年9月末現在）している。

所在地

〒038-0001

青森市新田3丁目6番4号

TEL: 017-782-7100

FAX: 017-761-5100



それぞれ、専門技能を持った戦力であり、出産・育児・介護などの理由で失ってしまうよりは、育児休業等の制度を活用して継続的に勤めてもらったほうが、会社にとっても、利益につながると考えています。

【男性の育児取得者の声】

＜育児休業を取ろうとした動機＞

本人（夫）から希望した社員は、「妻の入院のため（子供がいるため）」、「家が商売をやっており、子供の面倒をみるものがないため」
配偶者（妻）から要望された社員は、「妻の親など面倒をみる者がいないため」

＜制度を知ったきっかけ＞

「育児休業を利用した社員がいることを知っていた。」

＜育児休業取得中の過ごし方＞

「家事全般に追われて生活の余裕を持てなかった。」

「家事の合間に仕事や生活を振り返ることができ有意義だった。」

＜その他＞

「妻の体調が安定してからのお勤のため、安心して仕事できました。」

「私のような親と同居しない核家族の家庭の方には非常に助かる制度でした。」

「この制度は大変良い制度と思います。」

所在地 〒039-0023 八戸市大字是川字二ツ屋6-79

TEL: 0178-44-5151

FAX: 0178-22-0811

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/>