

職場・家庭・地域における

男女共同参画

の実現

「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」



青 森 県

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生きがい、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 仕事と生活の調和が実現した社会の姿とは？	P 2
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)	P 3
1 労働力人口について	P 3
2 女性の働き方について	P 4
【関連情報】『くるみんマーク』について	P 5
3 仕事と生活について	P 6
4 就労と経済的自立について	P 7
II 企業における仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進の取組	P 8
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 8
2 男性の育児参画の推進	P 9
III 平成23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	P 11
【関連情報】『あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業』について	P 14

はじめに

仕事と生活の調和が実現した社会の姿とは？

国民一人一人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、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。

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。

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。

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上が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って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。

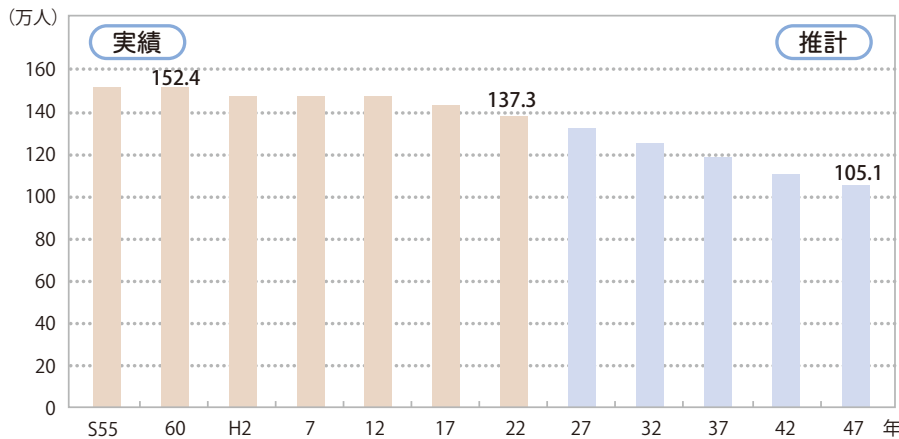
I

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）

本格的な人口減少社会を迎え、持続可能な社会づくりの取組が求められています。また、様々なデータから、経済的な自立や育児・介護との両立、家族の団らん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。

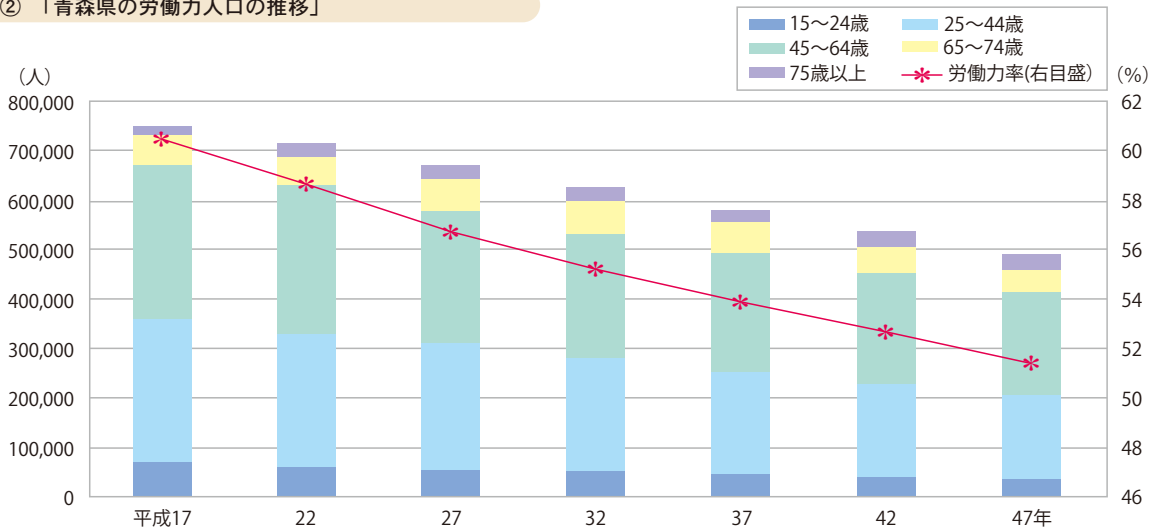
1 労働力人口について

図表① 「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22年までは総務省「国勢調査」

図表② 「青森県の労働力人口の推移」



資料
 総務省「国勢調査」:平成17年まで、統計分析課試算:平成22~48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22年と比較して32万人(23%)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。

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。

※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!

2 女性の働き方について

図表③ 「HDI、GII、GGIにおける日本の順位」

(1) HDI (人間開発指数)			(2) GII (ジェンダー不平等指数)			(3) GGI (ジェンダーギャップ指数)		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GI値	順位	国名	GGI値
1	ノルウェー	0.938	1	オランダ	0.174	1	アイスランド	0.850
2	オーストラリア	0.937	2	デンマーク	0.209	2	ノルウェー	0.840
3	ニュージーランド	0.907	3	スウェーデン	0.212	3	フィンランド	0.826
4	米国	0.902	4	スイス	0.228	4	スウェーデン	0.802
5	アイルランド	0.895	5	ノルウェー	0.234	5	ニュージーランド	0.781
6	リヒテンシュタイン	0.891	6	ベルギー	0.236	6	アイルランド	0.777
7	オランダ	0.890	7	ドイツ	0.240	7	デンマーク	0.772
8	カナダ	0.888	8	フィンランド	0.248	8	レソト	0.768
9	スウェーデン	0.885	9	イタリア	0.251	9	フィリピン	0.765
10	ドイツ	0.885	10	シンガポール	0.255	10	スイス	0.756
11	日本	0.884	11	フランス	0.260	11	スペイン	0.755
12	韓国	0.877	12	日本	0.273	12	南アフリカ共和国	0.754
13	スイス	0.874	13	アイスランド	0.279	13	アイスランド	0.754
14	フランス	0.872	14	スペイン	0.280	14	日本	0.652

注)

HDI:人間開発指数
(Human Development Index)

「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測定した指数。

GII:ジェンダー不平等指数
(Gender Inequality Index)

国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを示す指数。

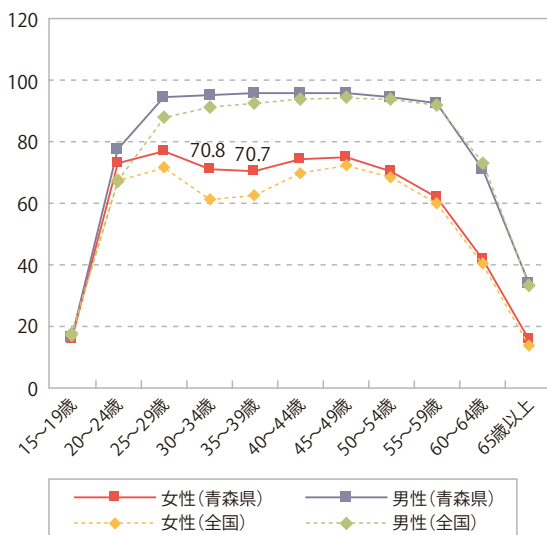
GGI:ジェンダーギャップ指数
(Gender Gap Index)

経済・健康・政治等の分野における各国内の男女間の格差を数値化・ランク付けし、性別による格差を明らかにする指数。0が完全不平等、1が完全平等を意味する。

資料

国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書2010」及び世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2010」より作成。

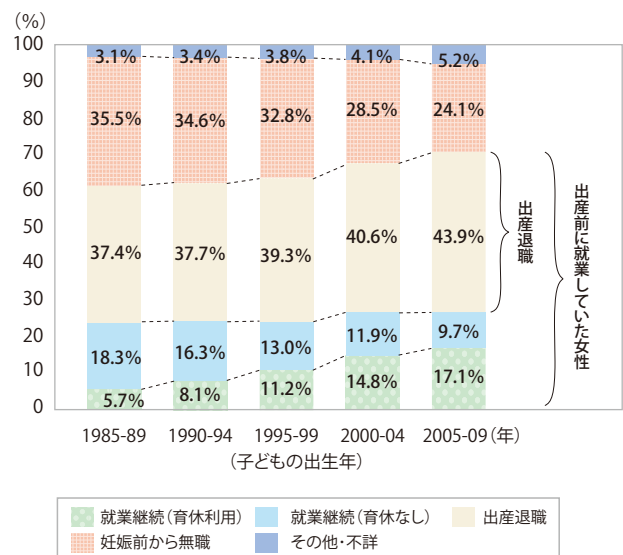
図表④ 「年齢階級別労働力率」



資料

国勢調査(平成17年)より作成。

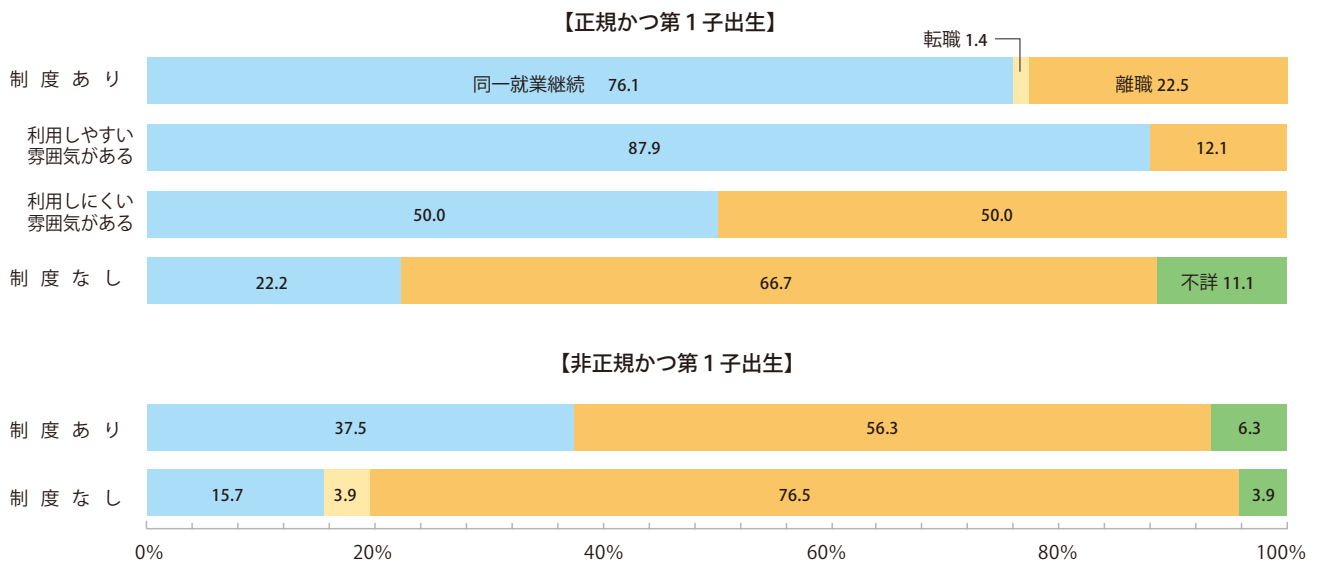
図表⑤ 「子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴」



資料

国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

図表⑥ 「妻の就業形態で利用可能な育児休業制度の有無別にみた就業継続の有無」



注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの6年間に子どもが生まれた夫婦である。
 ①第1回調査から第8回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 ②第1回調査時に独身で第7回調査までの間に結婚し、結婚後第8回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 ③出産前調査時に妻が会社等に勤めていて、育児休業制度の有無のデータが得られている夫婦
 2) 「正規」「非正規」は、出産前調査時の状況である。
 3) 6年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

資料
 厚生労働省「第8回21世紀成年者縦断調査(平成23年3月)」より作成。

日本はGGIの順位がHDIやGIIの順位に比べて著しく低く、人間開発の達成度では実績を上げているものの、女性が政治・経済活動に参画し、意思決定に参加する機会が十分とは言えません。

年齢階級別労働力率を見ると、女性の就業率は男性に比べて全体的に低く、特に30代女性で落ち込んでいます。これは、「子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴」からもわかるように、出産前に就業していた女性の約6割が、出産を機に退職していることが影響していると考えられます。

Point!

一方で、妻が正規就業で第1子を出産した際、育児休業を利用しやすい雰囲気がある職場では、出産後も同一就業を継続しているケースが圧倒的に多いことから、優秀な人材の獲得や長期的労働力確保の観点からも、制度の整備や職場風土の改革により、女性の潜在労働力の活用や、子育て等と仕事の両立のための環境づくりが求められています。

関連情報

くるみんマーク



次世代育成支援対策推進法では、平成23年度から、常時雇用する労働者が101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、国に届け出ることを義務づけています。

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、「**くるみんマーク**」が交付されます。

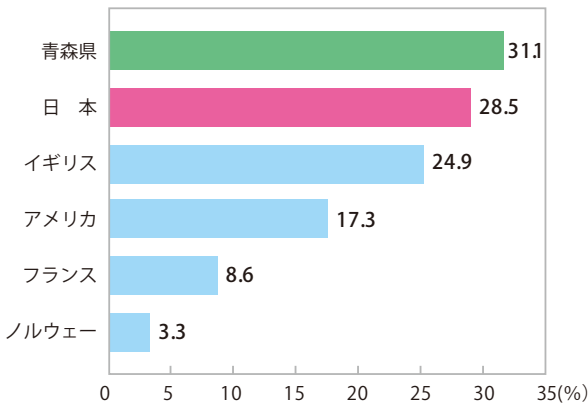
「くるみんマーク」は、商品や広告などにつけることができ、両立支援を行っているという自社のイメージアップを図ることができます。

～主な認定条件～

- ①行動計画の期間：**2年以上5年以下**
- ②行動計画の目標を達成したこと
- ③3歳から小学校入学までの子を持つ労働者を対象に「**育児休業制度または勤務時間短縮の措置に準ずる措置**」を講じていること
 Ex) 短時間勤務制度、フレックスタイム制など
- ④計画期間内に、**男性の育児休業取得者があり、かつ、女性の育休取得率が70%以上**
- ⑤「**所定外労働削減のための措置**」「**有給休暇の取得促進のための措置**」「**その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置**」のいずれかを行っていること

3 仕事と生活について

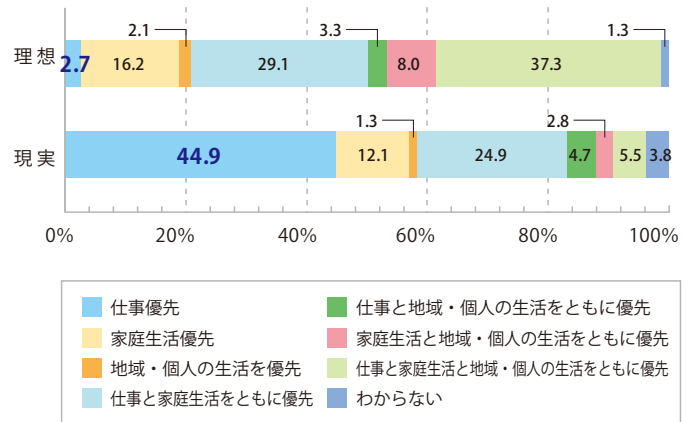
図表⑦ 「週労働時間49時間以上の雇用者の割合」



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、イギリス・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。

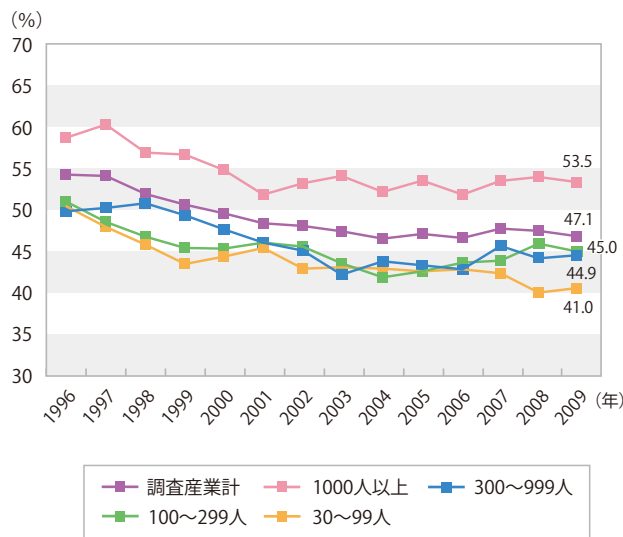
図表⑧ 「青森県民の仕事と生活の調和に関する理想と現実」



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。

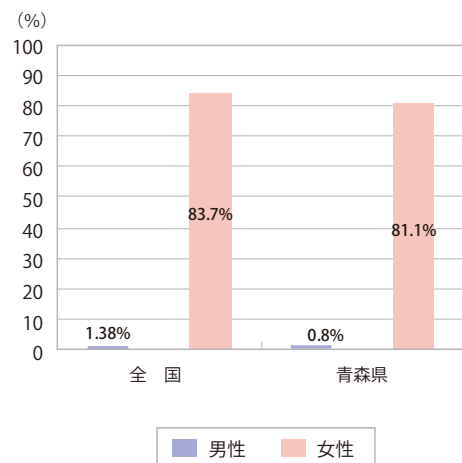
図表⑨ 「企業規模別の年次有給休暇取得率」



資料

厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。

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22年度)」より、平成21年度中に対象となる子が出生した者のうち、平成22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22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。

日本の長時間労働比率は高く、青森県は全国平均を上回っています。
 青森県民を対象とした調査では、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。

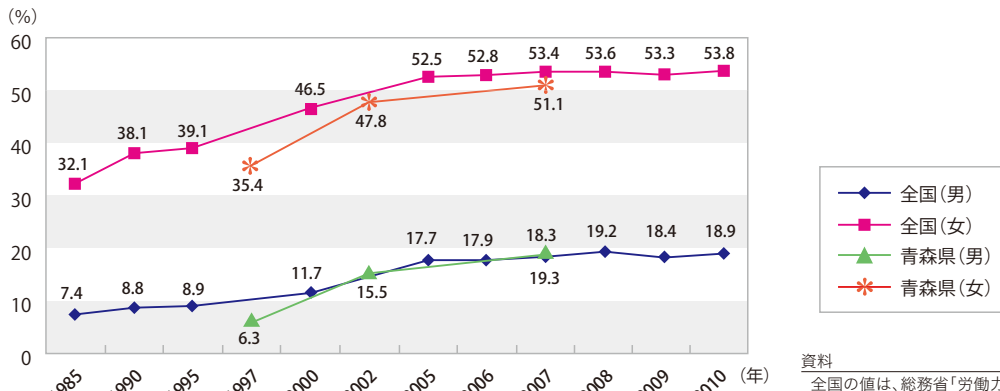
Point!

一方、年次有給休暇の取得率を見ると、1,000人以上の企業では取得率が5割を超えています。一方、全体では2000年代前半以降、5割を下回る状態で推移しており、育児休業制度の利用状況では、男性の利用率が非常に低い水準となっています。

多様な生き方、働き方が選択でき、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会が求められています。

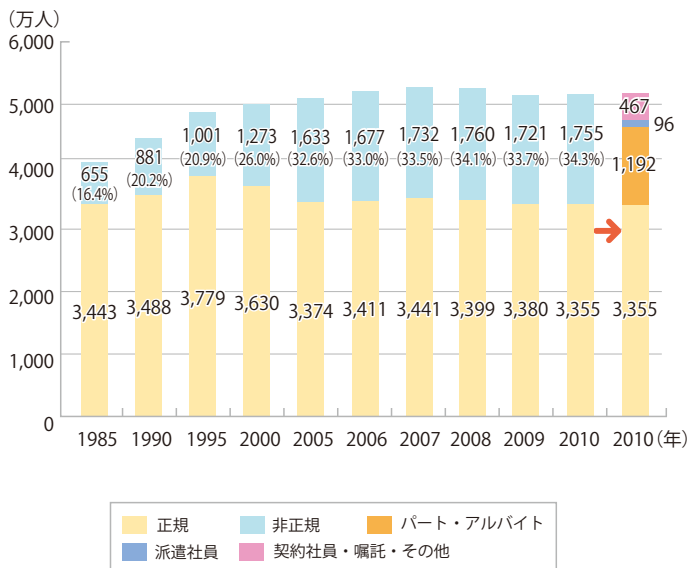
4 就労と経済的自立について

図表⑪ 「非正規雇用者の割合の推移(全国・青森県)」



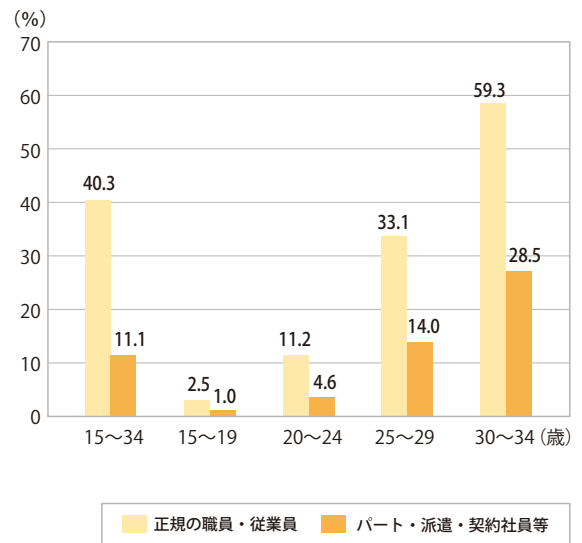
資料
 全国の値は、総務省「労働力調査」より、青森県の値は総務省「就業構造基本調査」より作成。

図表⑫ 「正規雇用者と非正規雇用者の推移」



資料
 1. 総務省「労働力調査」より作成。1985年から2000年までは「労働力調査特別調査」(2月分の単月調査)、2005年以降は「労働力調査詳細結果」(年平均)による。
 2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。

図表⑬ 「有配偶者の占める割合(男性、2007年)」



資料
 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
 2. 「パート・派遣・契約社員等」は、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」の合計。
 3. 「有配偶者」には、「死別・離別」も含む。

Point!

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、男性でみ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。
 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。

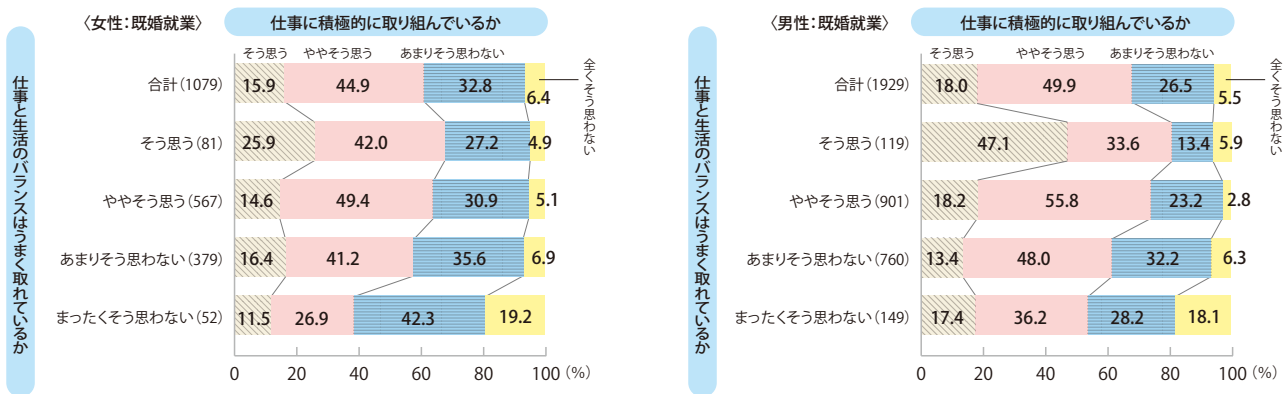
II

企業における仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 推進の取組

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、男女に関わらずワーク・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。また、共働き世帯の増加などに見られる家族形態の変化とともに、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。

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⑭ 「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

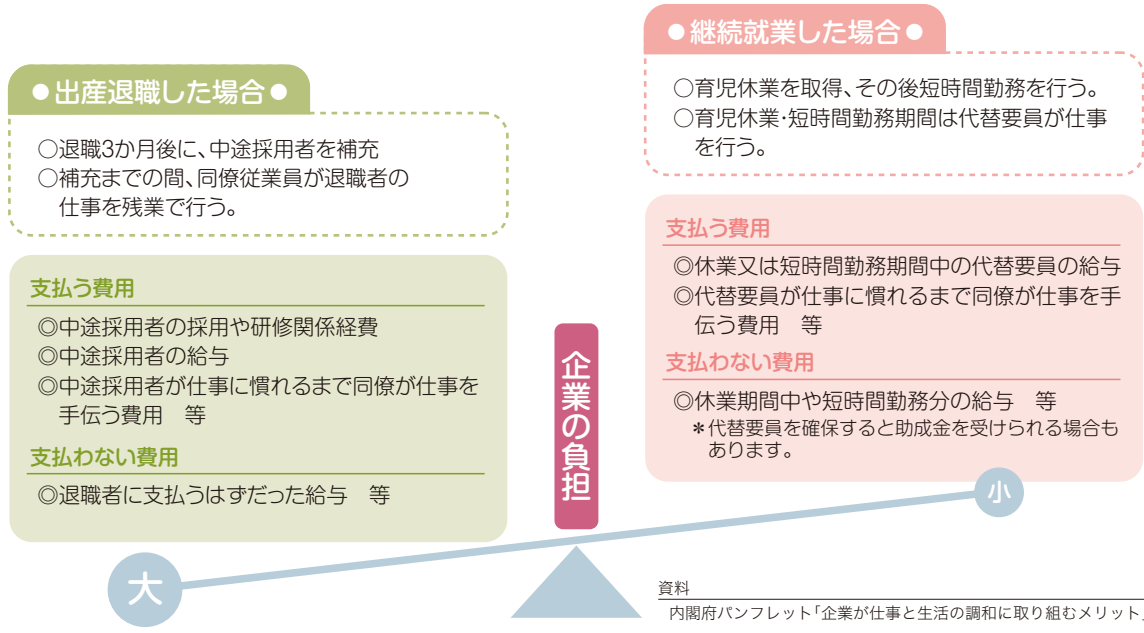
図表⑮ 「企業が取り組むメリット」

<p>従業員の定着 (離職率の低下)</p> <p>従業員にそ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 仕事の意欲、 企業ロイヤリティの向上</p> <p>従業員の様々なニーズに応えることにより、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職等を回避できることにより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)より作成。

図表⑯ 「出産後に退職した場合と継続就業した場合の比較」

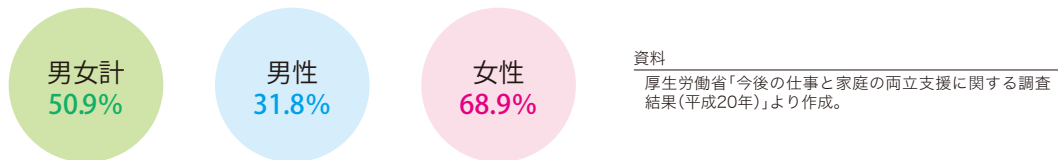


Point!

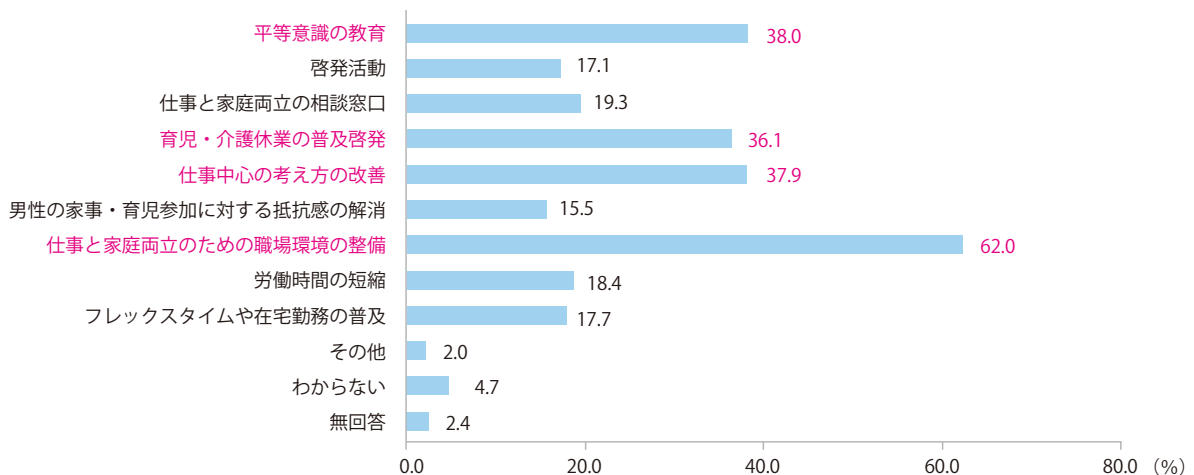
ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じる人の方が仕事への意欲が高い傾向にあります。また、企業が仕事と生活の調和へ取り組むことは企業経営にとってコストになるのではないかと、管理職や周囲の従業員の負担になるのではないかと、働き方の柔軟化に対応した管理業務・人事評価が難しいのではないかと懸念する声も聞かれますが、企業へのインタビューなどにより取りまとめた国の報告書によると、様々なメリットがあることがわかります。

2 男性の育児参画の推進

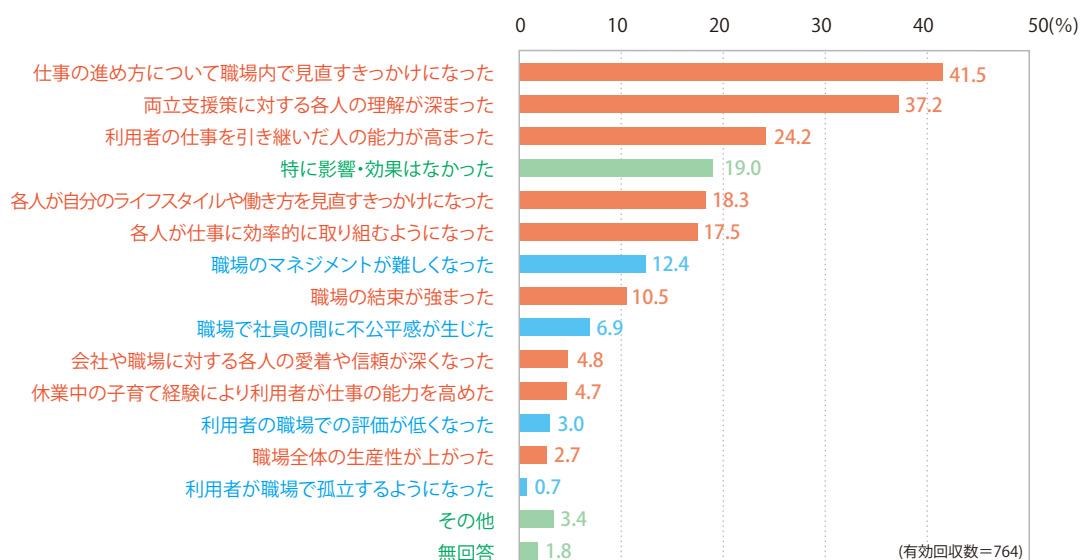
図表⑰ 「育児休業制度を利用したい人の割合」



図表⑱ 「男性の家事・育児等への参加に必要なこと」



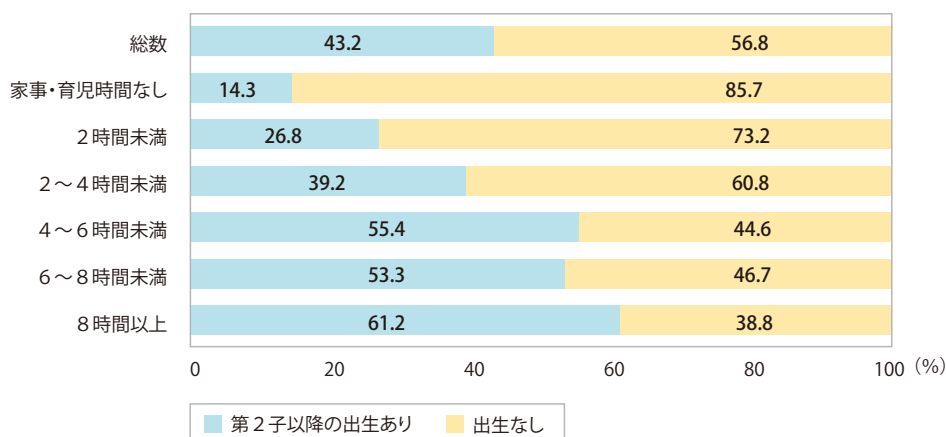
図表⑱ 「「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響(複数回答)」



資料

1. 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」より作成。
2. 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職 計7,000人
3. 調査時期: 平成17年1月

図表⑳ 「夫の休日の家事・育児時間別にみた、この7年間の第2子以降の出生の状況」



資料

1. 第8回21世紀成年者縦断調査(平成23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8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7回までの間に結婚し、結婚後第8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7回の状況である。
4. 7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。



厚生労働省の調査によると、男性の3割以上が育児休業を取得したいと考えています。

「男性の家事・育児等への参加に必要なことは何だと思いませんか」という調査では、「仕事と家庭両立のための職場環境の整備」が最も多く、次いで「平等意識の教育」「仕事中心の考え方の改善」「育児・介護休業の普及啓発」となっており、企業や社会全体による取組が求められている一方、育児休業制度等を利用したことによる職場への影響については、管理者は総じて肯定的に評価しています。

Point!

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

Ⅲ

平成23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、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個人及び団体・グループと、仕事と育児・介護の両立の支援などに取り組む企業等の取組をご紹介します。

奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞



佐藤 芳子 さん(弘前市)

「りんごろまん」の商標登録など6次産業化の実践、 農業後継者の育成や地域活性化への貢献

りんごの生産から販売まで手がける6次産業化を実践しながら、自ら考案したりんごの草木染めを商標登録し、地域の観光みやげ品として定着させるとともに、グリーン・ツーリズムインストラクターの資格を生かし、農業体験活動の受入を行うなど、後継者育成や地域活性化にも貢献しています。

【主な活動】

- * 草木染めの技術を習得するため京都で研修を積み、りんご生産で廃棄処分される剪定枝や摘果りんごを有効活用した「りんごろまん織」を考案。平成14年に「りんごろまん」として商標登録しました。
- * 平成15年に「りんご工房」を建設し、加工・販売に取り組んでいます。
- * 平成18年にグリーン・ツーリズムインストラクターの資格を取得し、りんご園での加工体験の受け入れや子ども達への出前講座を行っています。
- * 現在販売している商品は、りんご・さくら草木染め、りんごジャム、清水森ナンバのしょうゆ煮など。りんご公園や津軽藩ねぶた村、アスパムなどで販売されています。
- * 平成20年に「家族経営協定」を締結したことで、起業活動に対する家族の理解と協力が得られました。



所在地

りんご工房

弘前市折笠字宮川1106-1 TEL 0172-96-2621 FAX 0172-96-2660

奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞



辻 悦子 さん(五所川原市)

NPO法人の設立、子育て支援事業をはじめ、 地域食材の推進や地域交流の活性化にもチャレンジ

NPO法人「子どもネットワーク・すてっぷ」を設立し、代表理事として子育て支援事業を続けながら、津軽鉄道津軽五所川原駅前の地域交流施設「サン・じゃらっと」内に「コミュニティカフェでる・そーれ」を創業し、地域食材の推進や地域交流の活性化を目指したまちづくりにもチャレンジしています。

【主な活動】

- * 平成16年に設立された「NPO法人子どもネットワーク・すてっぷ」の代表理事として、「地域の子どもは地域みんなで育てよう」を合い言葉に、子育て支援事業や体験活動事業、地域づくりに取り組んでいます。
- * 「でる・そーれ」では、生産者と消費者の絆をコンセプトに、地元産の食材を使ったメニューや、津軽鉄道のストーブ列車で使う石炭をイメージしたクッキーなどを開発しています。
- * 訪れた人が飲食するだけでなく、地域の絆をつなぐ場として、地域交流の活性化を目指しています。
- * 「でる・そーれ」では、地元高校生がお菓子を売るチャレンジショップの開催、弘前大学の学生とコラボした紙袋の作成など、若者の視点を取り入れた取組にも挑戦しています。



所在地

NPO法人子どもネットワーク・すてっぷ
五所川原市元町53 TEL & FAX 0173-34-2170

でる・そーれ

五所川原市大町39 TEL & FAX 0173-34-3971

奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞



特定非営利活動法人

むつ下北子育て支援ネットワークひろば(むつ市)

むつ市で唯一女性が代表を務めるNPO法人、
子育て支援事業や障害者支援、商店街活性化事業を展開

むつ市で唯一女性が代表を務めるNPO法人として子育て支援事業を展開し、法人が作成した「むつ子育てガイドブック」が高い評価を受けているほか、下北地域初のグループホームを設立するなど、障害者支援にも取り組みながら、周辺地域の活性化にも貢献しています。

【主な活動】

- * 従来、子育て支援組織がなかったむつ下北地域で、子育て世帯のニーズに着目したことで多くの賛同が得られ、**会員数は市内のNPO法人で最大の130人**となりました。
- * 法人が作成した「**むつ子育てガイドブック**」は、男女共同参画社会づくりに貢献する先進事例として評価の声が高く、当時の男女共同参画担当大臣から激励メッセージが寄せられました。
- * **下北地域初のグループホームの設立**など、障害者支援にも取り組んでいます。
- * 田名部駅周辺商店街との協働事業では、親子が集う施設を開設し託児サービスを行ったり、空き店舗を改修した「**まちの駅 七福**」内に障害者らが働く調理場を設置したりと、「**商店街活性化**」と「**人にやさしく、地域にやさしい街づくり**」を目指し、取り組んでいます。



所在地

NPO法人むつ下北子育て支援ネットワークひろば
むつ市新町17-7 TEL 0175-23-7844 FAX 0175-34-0013



奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞



社団法人 慈恵会 (青森市)

県内初の年中無休の事業所内託児施設、 職員個々の事情を考慮した柔軟な勤務体制

女性の割合が多い医療・福祉の現場においては、依然として出産や子育てを理由とする離職率が高く、長期雇用による人材育成、専門的スキルの向上という観点からも、職場全体で仕事と家庭の両立をサポートする体制が必要であると考え、取り組んでいます。

【主な取組と成果】

- * 平成20年に**県内初365日24時間体制の事業所内託児施設**を開設し、安心して仕事に取り組めるようにしました。
- * 事業所内託児施設は産前・産後休暇や育児休業取得中の職員も利用でき、また、**職員の休日に子どもを預かるなど、職員自身のリフレッシュのためにも利用できる**よう工夫しています。
- * 事業所内託児施設では**一時預かり登録制度**を実施し、普段は他の保育所を利用している職員でも、急な勤務変更があった場合や休日・夜間のシフトが入った際に利用できるようにしています。
- * 平成22年6月に育児休業規程を改定し、**短時間勤務制度**について明文化するなど、職員個々の事情を考慮した柔軟な勤務体制づくりに取り組んでいます。
- * 上記の取組は、女性の割合が多い看護職、介護職の再就職に効果を上げ、県内雇用状況の改善にも寄与しています。
- * 妊娠・出産後も安心して仕事を継続できる体制づくりにより、専門的知識と技術を備えた人材の安定確保が可能となり、医療・福祉サービスの充実につながっています。
- * 平成23年11月、「**あおりワーク・ライフ・バランス推進企業**」に認定されました。



企業の概要

所在地／連絡先：青森市安田字近野145-13 TEL 017-782-8500 FAX 017-782-8566

従業員数：950名（うち女性675名）

事業内容：医療・福祉事業

沿革：昭和36年設立。以降、青森慈恵会病院、青い森病院、ユニット型介護老人保健施設青照苑、デイケアセンター、グループホーム、慈恵クリニック、有料老人ホームはじろの家、事業所内託児施設クローバーなどを運営。

奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞



株式会社 青森電子計算センター (青森市)

男性の休暇取得に向けた取組、 配偶者出産休暇の取得率ほぼ100%

経験を積んだ優秀な人材が出産・子育てを理由に退職することは企業として損失であり、社員の人材育成という観点からも、仕事と家庭の両立支援が必要であると考え、取り組んでいます。

【主な取組と成果】

- * 従業員が同僚に気兼ねすることなく産休・育休を取得し、取得後も復帰しやすい環境づくりを目指し、以下の取組を実施しています。
 - ・業務体制の**副担当制(2人体制)**を導入
 - ・長期休業にスムーズに対応するため、顧客対応は全て「**業務引継書**」「**業務処理マニュアル**」を作成し文書化
 - ・担当経験の差異による業務の特異化をなくすため、業務処理方法を標準化
 - ・就業規則における特別休暇制度の周知を図り、新入社員研修の際にも制度説明を実施
 - ・市外の出先機関で休業者が出た場合の交代要員をスムーズに確保するため、「**一般労働者派遣事業許可**」を取得
- * **男性の休暇取得**にも積極的に取り組み、**配偶者出産休暇取得率はほぼ100%**、また平成22年度には男性の育児休業取得者(1名)がありました。
- * 妊娠中や出産後の女性社員の健康支援のため、制度の周知や情報提供を行い、また、**相談窓口体制を整備**しました。
- * 平成23年8月、以上の取組について、厚生労働省「両立支援のひろば」に掲載しました。
- * 平成23年11月、「**あおりワーク・ライフ・バランス推進企業**」に認定されました。



企業の概要

所在地／連絡先：青森市大字三内字丸山393-270 TEL 017-761-5300 FAX 017-761-5310

従業員数：341名（うち女性123名）

事業内容：情報処理サービス業

沿革：昭和40年設立。以降、各種情報処理サービス事業を展開。

関連情報

あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業



青森県では、男女がともに仕事と家庭生活を両立することができるよう、職場環境を整える企業等を、「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録し、その取組を支援しています。「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」に登録されると、登録証、ステッカーが交付されるほか、認定マークを名刺、広告、求人広告などに活用することができます。県内において事業活動を行う企業、法人が登録対象であり、次の認定基準に2つ以上該当することが必要です。

基準 1 育児・介護休業法に定める各休業制度を超える制度が1つ以上あること。

- 一例
- 1歳以上の子を養育する従業員が利用できる育児休業制度がある。
 - 小学生以上の子を養育する従業員が利用できる看護休暇がある。
 - 常時介護を必要とする家族のために従業員が介護休業制度を利用できる期間が93日を上回っている。など

「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」の認定基準にある3つの基準のうち、2つ以上を満たすことが必要です。

基準 2 申請日前1年以内に、次の(1)、(2)どちらか又は両方該当すること。

- (1) 男性労働者のうち、育児休業をしたものが1人以上いること。または、子の看護休暇の取得や所定労働時間の短縮措置を利用したものが1人以上いること。
- (2) $\frac{\text{育児休業した女性の数}}{\text{出産した女性の数}} = 70\% \text{以上}$

基準 3 育児休業や介護休業など基準1にある制度以外に、仕事と家庭生活などが両立できるような職場環境づくりのための制度が1つ以上あること。

- 一例
- 自己啓発やボランティアのための休暇制度がある。
 - 休業中の従業員の復職への支援に関する制度がある。
 - 配偶者出産休暇の制度がある。など

詳細については、以下のHPをご覧ください。県青少年・男女共同参画課までお問い合わせください。
<http://www.pref.aomori.lg.jp/life/danjo/worklifebalancenintei.html>

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>