



平成24年度版
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）が
図られ、誰もが多様で柔軟な生き方、働き方が選択
できる社会を目指して～



仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。
同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も
暮らしには欠かすことは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、喜びは倍増する。

(内閣府「仕事と生活の調和(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
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 男性の家事・育児参画の推進	P 10
【関連情報】『くるみんマーク』	P 11
III 平成24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 12
【関連情報】『あおりワーク・ライフ・バランス推進企業』	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 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。

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。
- 男女がともに仕事と家庭の責任を分かち合うことにより、多様な生き方が可能になります。
- 男女がともに地域活動に取り組むことにより、誰もが安心して暮らせる地域づくりができます。

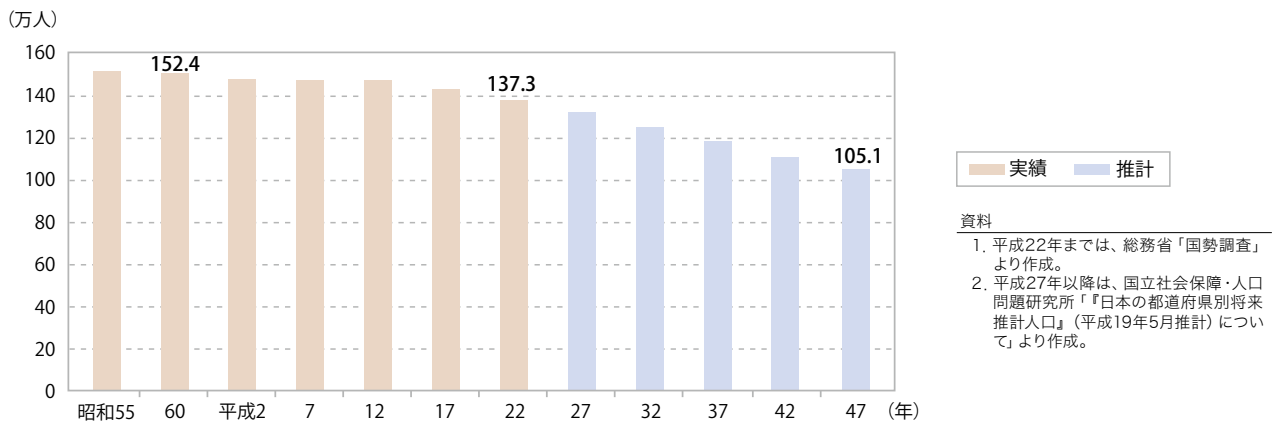
I

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）

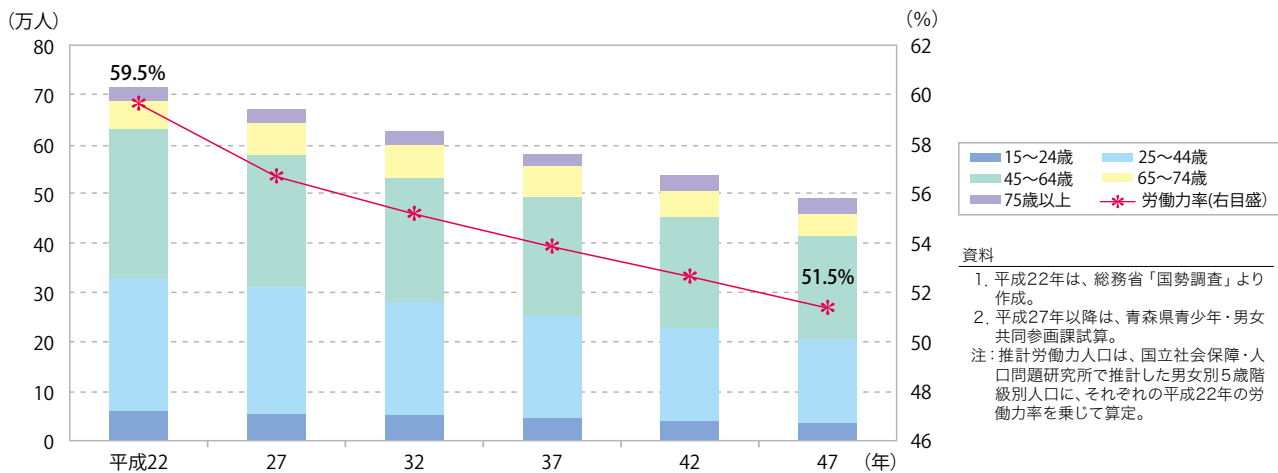
本格的な人口減少社会を迎え、持続可能な社会づくりの取組が求められています。また、様々なデータから、経済的な自立や育児・介護との両立、家族の団らんが困難な状況が浮かび上がってきており、仕事と生活の調和に向けて、社会全体で取り組むことが必要となっています。

1 労働力人口について

図表1 青森県の人口推移



図表2 青森県の労働力人口及び労働力率の推移



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32万2千人(23.5%)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49万1千人となり、平成22年対比で21万2千人(30.2%)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51.5%となり、平成22年対比で8.0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22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	GII値	順位	国名	GGI値
1	ノルウェー	0.943	1	スウェーデン	0.049	1	アイスランド	0.864
2	オーストラリア	0.929	2	オランダ	0.052	2	フィンランド	0.845
3	オランダ	0.910	3	デンマーク	0.060	3	ノルウェー	0.840
4	米国	0.910	4	スイス	0.067	4	スウェーデン	0.816
5	ニュージーランド	0.908	5	フィンランド	0.075	5	アイルランド	0.784
6	カナダ	0.908	6	ノルウェー	0.075	6	ニュージーランド	0.781
7	アイルランド	0.908	7	ドイツ	0.085	7	デンマーク	0.778
8	リヒテンシュタイン	0.905	8	シンガポール	0.086	8	フィリピン	0.776
9	ドイツ	0.905	9	アイスランド	0.099	9	ニカラグア	0.770
10	スウェーデン	0.904	10	フランス	0.106	10	スイス	0.767
11	スイス	0.903	11	韓国	0.111	11	オランダ	0.766
12	日本	0.901	12	ベルギー	0.114	12	ベルギー	0.765
13	香港	0.898	13	スペイン	0.117	13	ドイツ	0.763
14	アイスランド	0.898	14	日本	0.123	↓	↓	↓
15	韓国	0.897	15	イタリア	0.124	101	日本	0.653

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」の3つの側面で測定した指数。数値が1に近いほど、人間開発のレベルが高い。

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等によってどの程度妨げられているかを示す指数。数値が0に近いほど、平等の度合いが大きい。

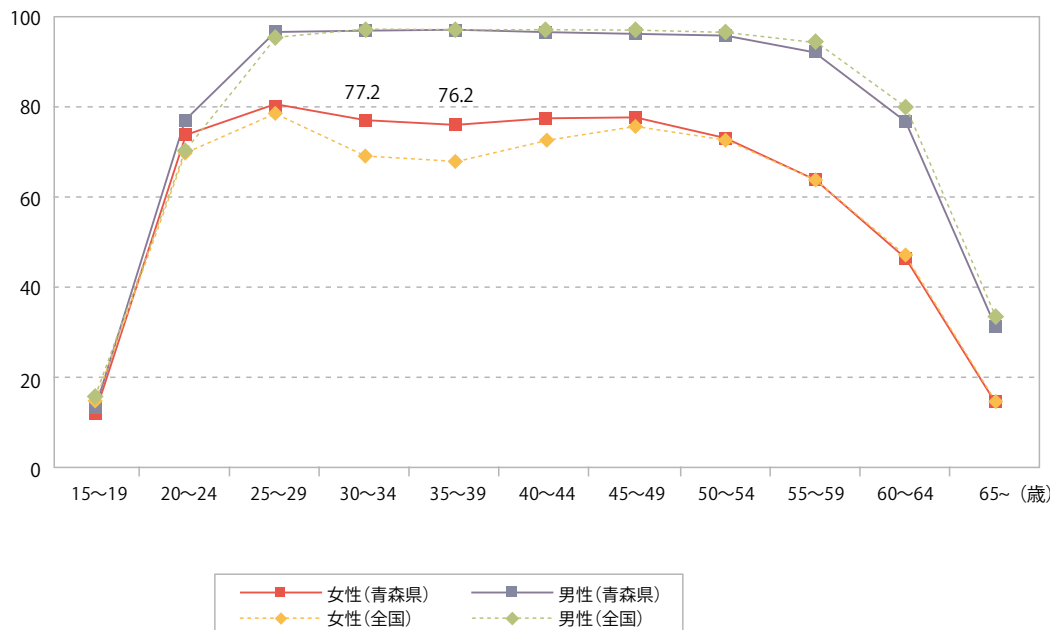
GGI: ジェンダー・ギャップ指数
(Gender Gap Index)

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。数値が1に近いほど、男女平等の度合いが高い。

資料

1. HDI及びGIIは、国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書2011」より作成。
2. GGIは、世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2012」より作成。

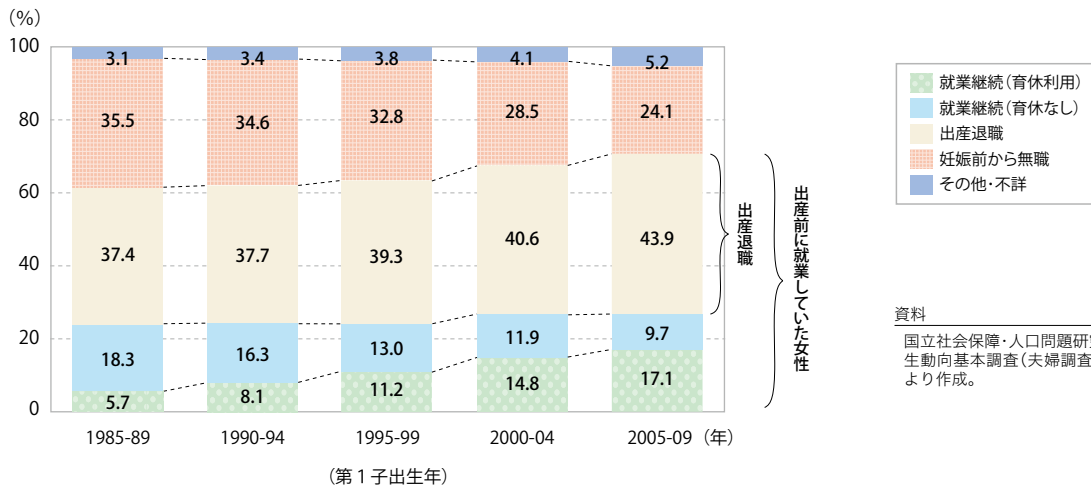
図表4 男女別・年齢階級別労働力率(全国・青森県)



資料

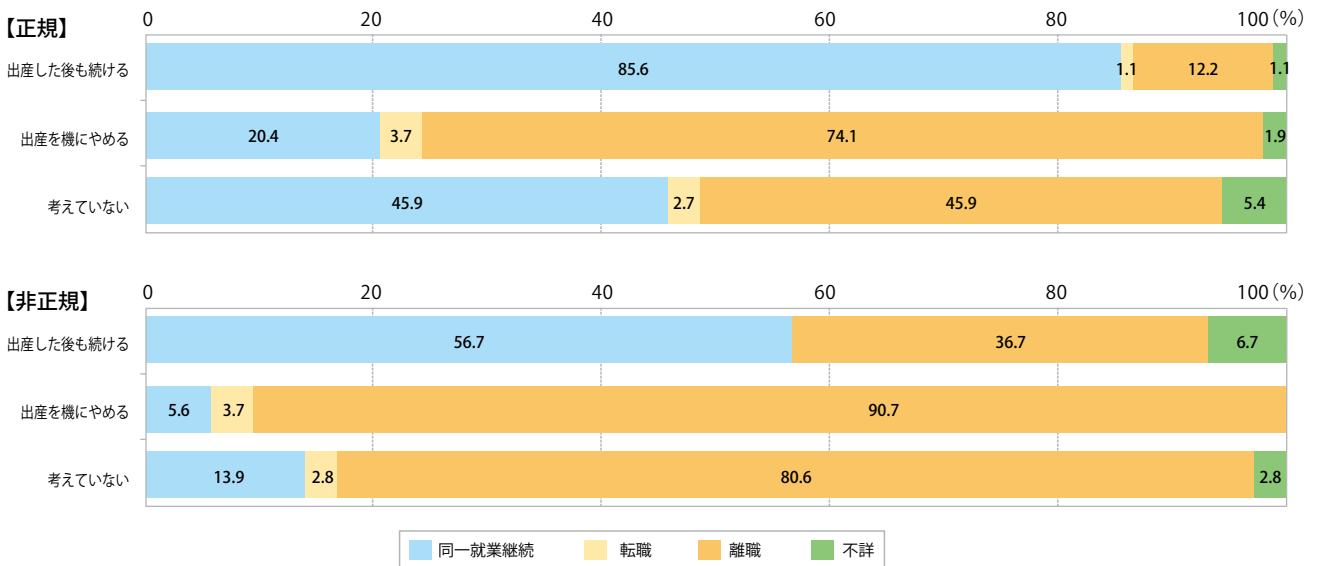
総務省「国勢調査」(平成22年)より作成。

図表5 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化(全国)



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)」(平成22年)より作成。

図表6 出産後の就業継続意欲、就業形態の正規・非正規別にみた出産した妻の就業継続の状況(全国)



資料
厚生労働省「第9回21世紀成人年齢調査」(平成24年3月)より作成。
注: 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③④に該当するこの8年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
①第1回調査から第9回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第8回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方が回答した夫婦
③第1回調査時に子どもなしの夫婦
④出産前調査時に妻が仕事ありであった夫婦
2) 出産後の就業継続意欲は、第1回調査から第4回調査までに出産した者は第1回調査時の、第5回調査から第7回調査までに出産した者は第4回調査時の、第8回調査から第9回調査までに出産した者は第7回調査時の状況である。
また、上記就業継続意欲の該当調査回に妻が仕事あり以外、及び妻の子どもをもつ意欲が絶対欲しくないの夫婦を除く。
3) 「正規」「非正規」は、出産前調査時の状況である。
4) 8年間で2人以上出生ありの場合は、第1子について計上している。

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。

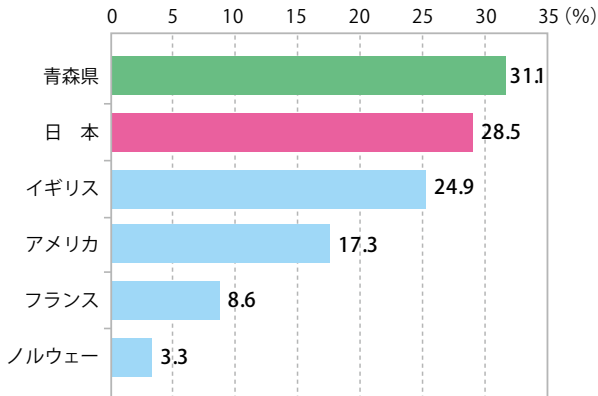
男女別・年齢階級別労働力率を見ると、女性の就業率は男性に比べて全体的に低く、特に30代女性で落ち込んでいます。これは、「第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化」からもわかるように、出産前に就業していた女性の約6割が、出産を機に退職していることが影響していると考えられます。

Point!

一方で、妻が正規就業で出産した場合は、非正規就業で出産した場合と比べて同一就業を継続している割合が高いことから、優秀な人材の獲得や長期的労働力確保の観点からも、育児休業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、仕事と子育て等の両立のための環境づくりが求められています。

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

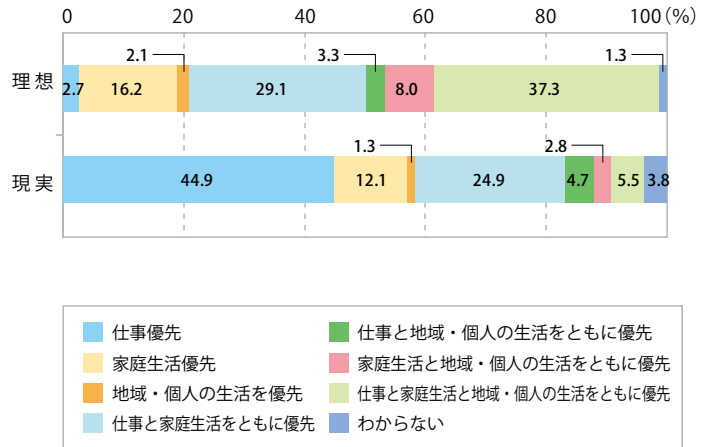


資料

ILO(2007.6)Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective より作成。

- 注: 1) 対象年齢は、日本は15歳以上、アメリカ及びノルウェーは16歳以上、イギリス及びフランスは25歳以上。
 2) イギリスは平成15年、それ以外は平成16~17年の数値。
 3) 青森県の値は、総務省「就業構造基本調査」(平成19年)より作成。

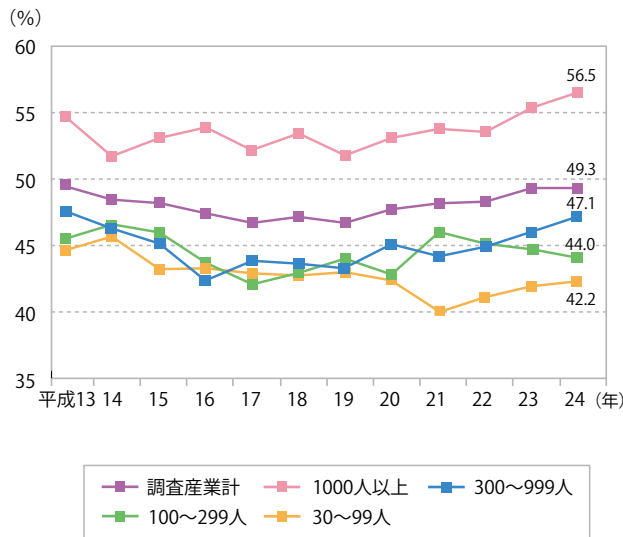
図表8 仕事と生活の調和に関する理想と現実(青森県)



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。

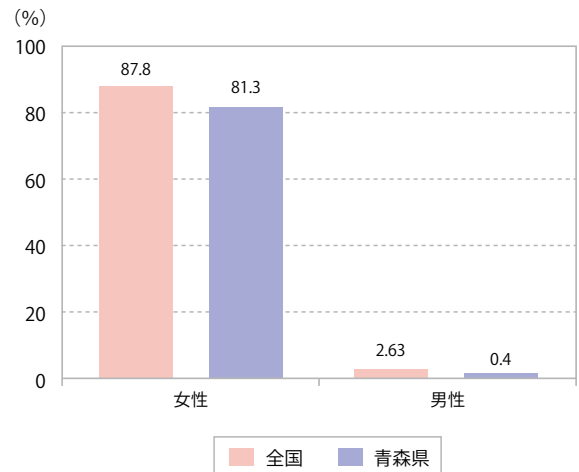
図表9 企業規模別の年次有給休暇取得率(全国)



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(全国・青森県)



資料

- 国の数値は、厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査」より、平成21年10月1日から平成22年9月30日までに対象となる子が出生した者のうち、平成23年10月1日までに育児休業を開始した者の割合(岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果)。
- 県の数値は、青森県労政・能力開発課「中小企業等労働条件実態調査」より、平成23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。

日本は長時間労働の雇用者の割合が高く、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・個人の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。

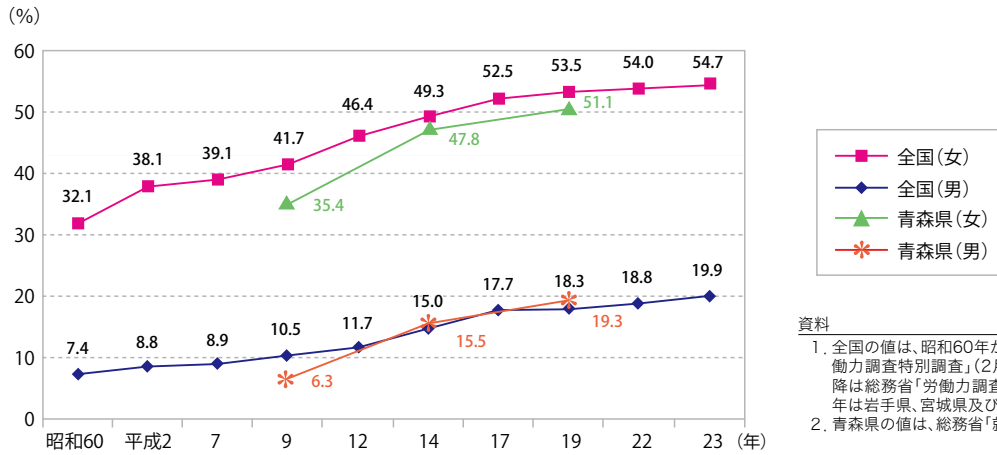
Point!

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。

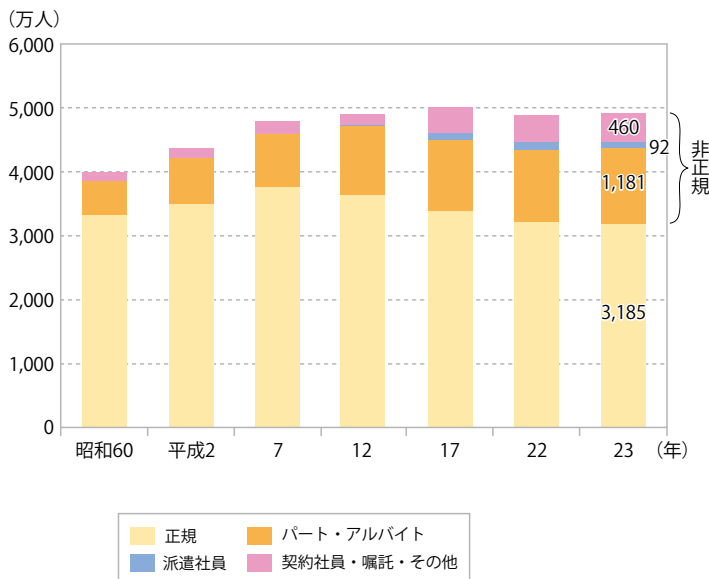
4 就労と経済的自立について

図表11 非正規雇用者の割合の推移(全国・青森県)



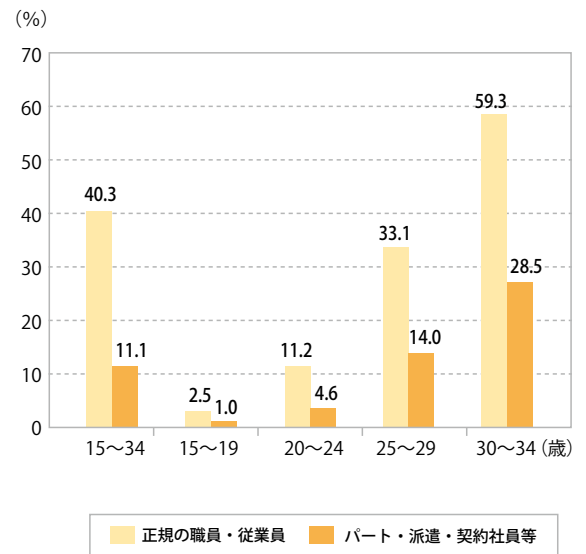
資料
 1. 全国の値は、昭和60年から平成12年までは総務省「労働力調査特別調査」(2月分の単月調査)、平成14年以降は総務省「労働力調査」より作成(平成22年及び23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果)。
 2. 青森県の値は、総務省「就業構造基本調査」より作成。

図表12 正規雇用者と非正規雇用者の推移(全国)



資料
 昭和60年から平成12年までは総務省「労働力調査特別調査」(2月分の単月調査)、平成17年以降は総務省「労働力調査」より作成(平成22年及び23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果)。
 注: 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。

図表13 雇用形態別有配偶者の占める割合(全国・男性)



資料
 総務省「就業構造基本調査」(平成19年)より作成。
 注: 1) 「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。
 2) 「有配偶者」には、「死別・離別」も含む。

Point!

企業間競争が激化し、経済のグローバル化に伴う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、男女ともに経済的自立が難しい非正規雇用者の割合が増加しています。また、男性で見ると、非正規雇用者のほうが正規雇用者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。

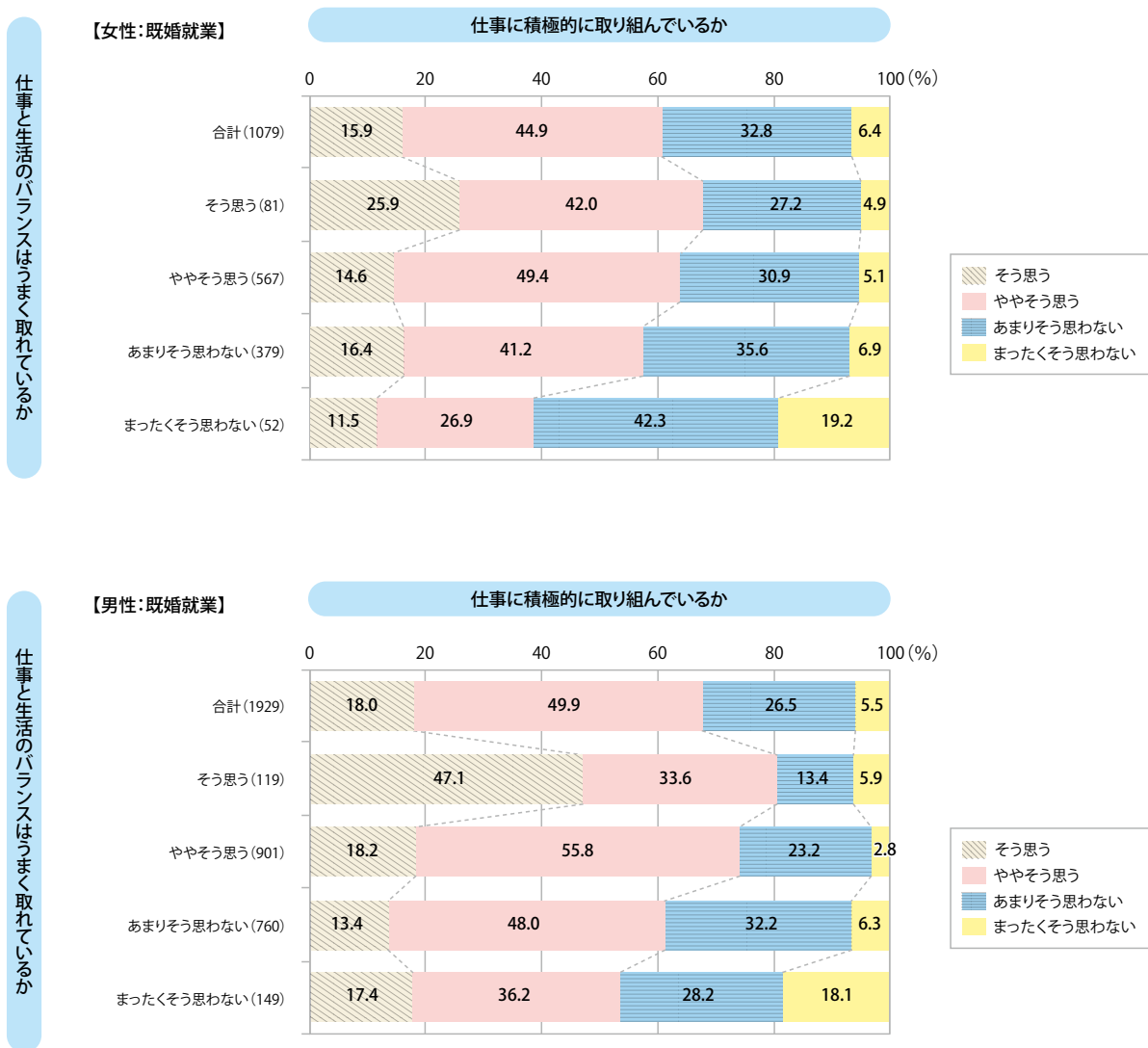
II

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、女性が働き続けることができる環境の整備や、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

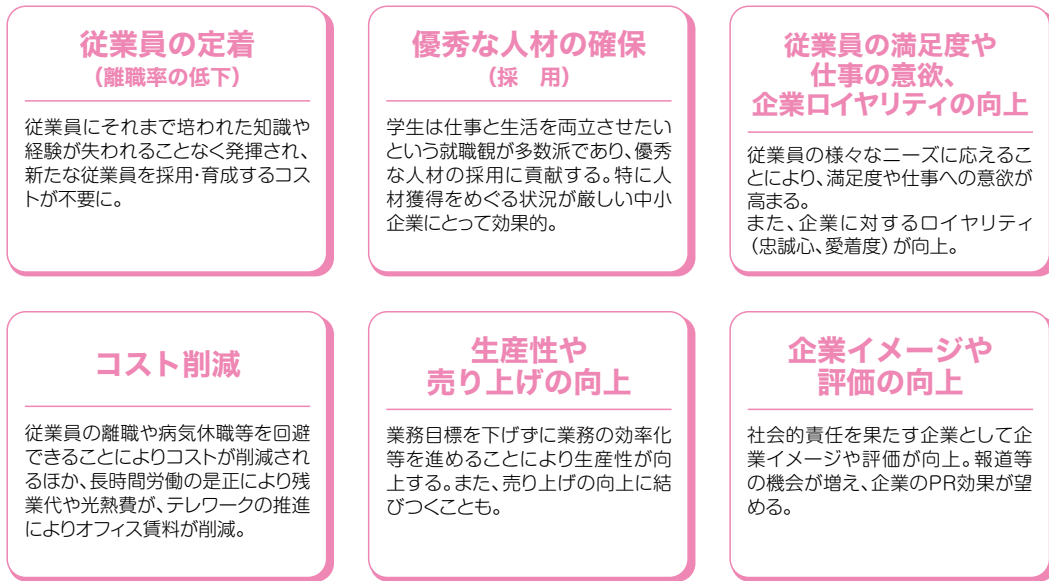
図表14 ワーク・ライフ・バランスの実現度と仕事への意欲(全国)



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)より作成。
注:調査対象:全国47都道府県の25歳~44歳の男女

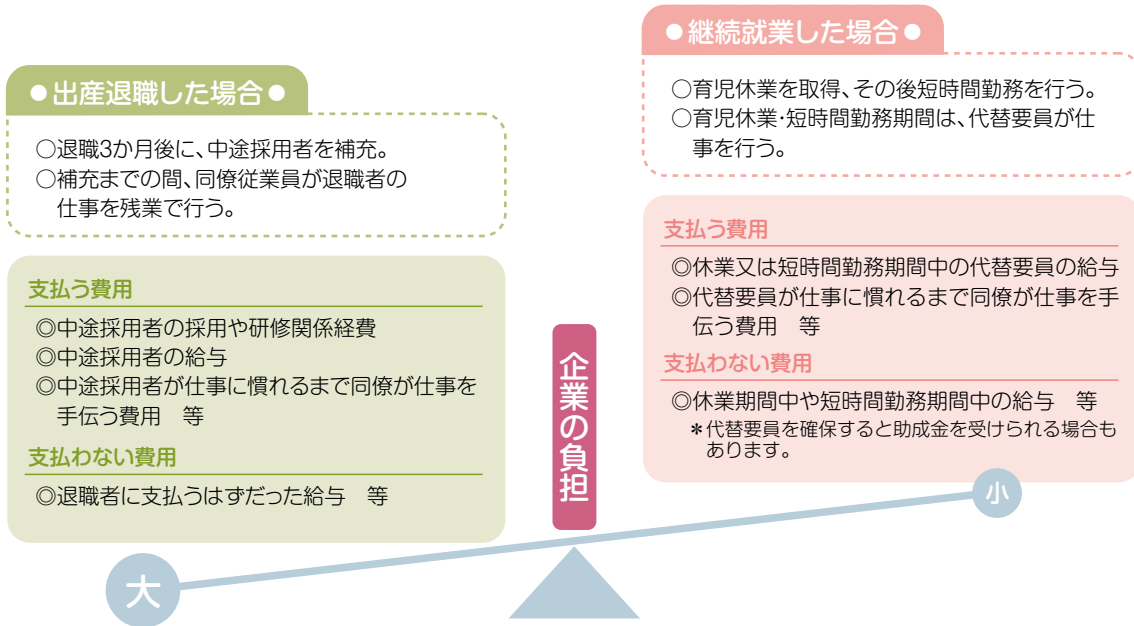
図表15 企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むメリット



資料

男女共同参画会議・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)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



資料

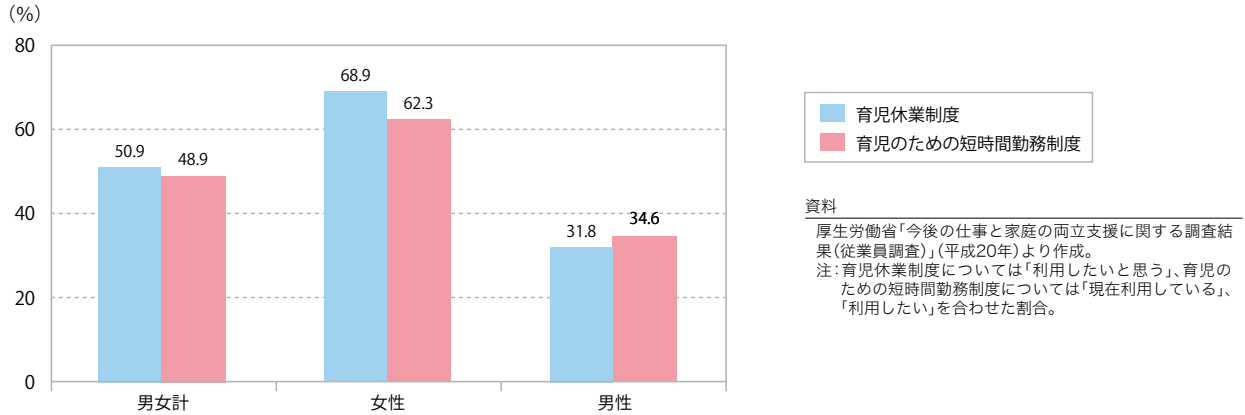
内閣府パンフレット「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」(平成20年)より作成。

Point!

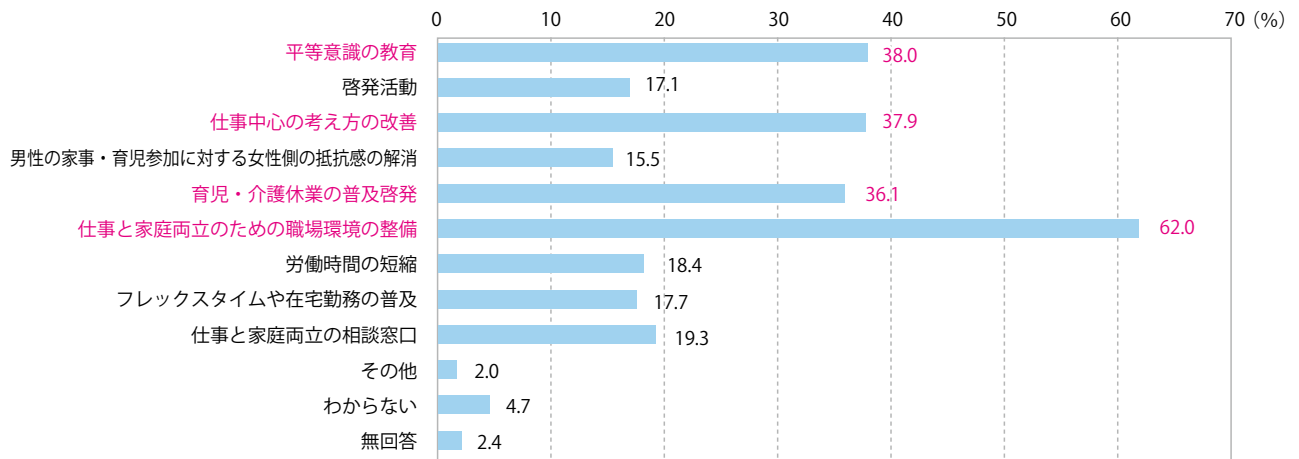
ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じる人の方が仕事への意欲が高い傾向にあります。また、企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むことは企業経営にとってコストになるのではないか、管理職や周囲の従業員の負担になるのではないか、働き方の柔軟化に対応した管理業務・人事評価が難しいのではないかと懸念する声も聞かれますが、継続就業した方がコストが低いこと、業務の効率化等により生産性が向上するなど、様々なメリットがあることがわかります。

2 男性の家事・育児参画の推進

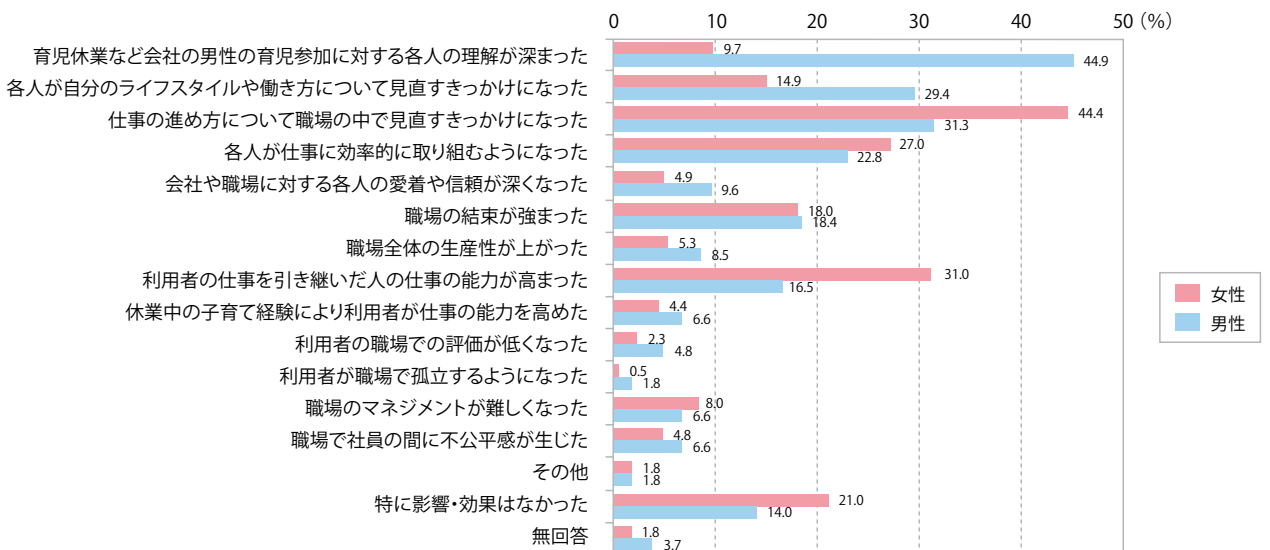
図表17 両立支援制度の利用意向(全国)



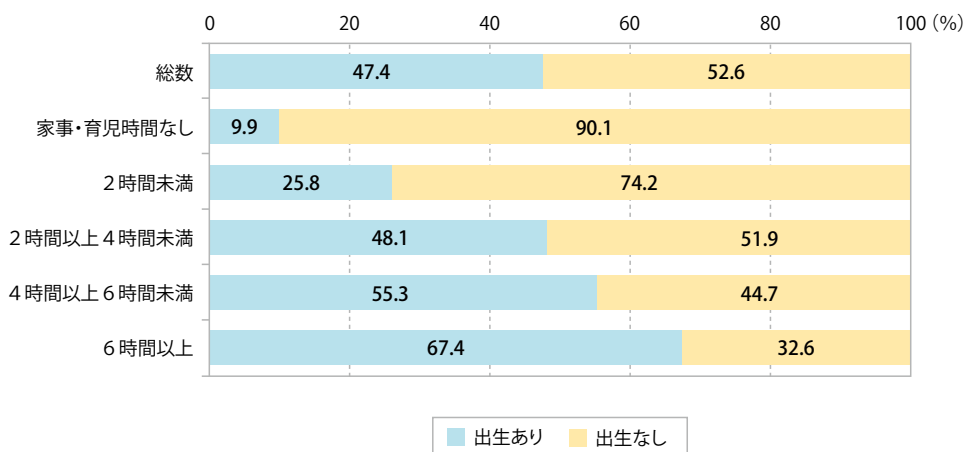
図表18 男性の家事・育児等への参加に必要なこと(青森県)



図表19 管理職から見た職員の育休取得による職場への影響の内容(全国)



図表20 夫の休日の家事・育児時間別にみた、この8年間の第2子以降の出生の状況(全国)



資料

厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(平成24年3月)より作成。
 注: 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する夫婦である。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回調査から第9回調査まで双方が回答した夫婦
 ②第1回調査時に独身で第8回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方が回答した夫婦
 ③出生前調査時に、子ども1人以上ありの夫婦
 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第8回調査時の状況である。
 3) 8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。
 4) 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えますか」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、育児休業制度を利用したことによる職場への影響については、プラスの影響があったとする管理職が多くなっています。

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、男性の育児参加が出生率の向上に効果があることがうかがえます。

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、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
 (例)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

Ⅲ

平成24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、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「企業の職場づくり部門」受賞



株式会社 小坂工務店 (三沢市)

採用担当者に複数の女性を含めることで、 建設現場に女性を積極的に採用する体制を整備

採用担当者に複数の女性を含めることで、建設現場への女性の積極的採用に努めるとともに、採用後の定着促進のため、採用選考過程にインターンシップ研修を導入しています。また、業種や性別を問わずに発言できる環境を整備しています。

【主な取組と成果】

- * 建設現場への女性の積極的採用のため、新規卒者の採用に当たり、採用担当者に複数の女性を含め、選考の中立性がより確保される体制としました。
- * 採用後の定着促進のため、採用選考過程にインターンシップ研修を導入し、現場体験実習を行っています。
- * 自己啓発研修、営業研修、プロパティマネジメント研修等、職種にこだわらない研修を充実させ、女性にも参加を推奨しています。
- * 女性社員の意見を出せる場所として、イントラネットを活用。
- * 社員全員参加の委員会制度を取り入れ、業種や性別を問わずに発言できる環境を整備しています。
- * 平成23年、均等・両立推進企業表彰青森労働局長奨励賞を受賞しました。
- * 平成24年、均等・両立推進企業表彰青森労働局長優良賞を受賞しました。



企業の概要

所在地／連絡先：三沢市南町4丁目31-3469 TEL：0176-53-1711 FAX：0176-52-3398

従業員数：39名（うち女性18名）

事業内容：総合建設業、不動産賃貸、携帯電話販売

沿革：昭和33年創業。以降、建設事業を主軸に、不動産仲介業、携帯電話販売業へと拡大しながら、地域に密着した事業を展開。



奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞



青森保健生活協同組合 (青森市)

産休、育児休業取得者の代替臨時職員を雇用し、働きやすい職場環境を保持

産休、育児休業取得者の代替臨時職員を雇用し、働きやすい職場環境を保持しています。また、妊産婦の時間外勤務、休日出勤、夜勤、危険有害業務を免除しています。

【主な取組と成果】

- * 産休、育児休業取得者の代替臨時職員を雇用し、安心・安全な労働条件を保持した結果、産休明けの**女性職員の9割以上が1年間の育児休業を取得し**、職場復帰しています。
- * 妊産中及び産後1年以内の女性職員に対して、**時間外勤務、休日出勤、夜勤、危険有害業務を免除**しています。
- * 満1歳未満の乳児がいる女性職員に対して、所定の休憩時間の他に**1日1時間の育児時間**(30分単位で取得可能)を保障しています。
- * 小学校6年生までの就学児童がいる職員に対して、**子の看護休暇**を5日(1時間単位で取得可能)保障しています。
- * 保育所に入所している乳幼児がいる職員に対して、**保育手当**を支給しています。
- * 平成18年、**ファミリー・フレンドリー企業青森労働局長賞**を受賞しました。



企業の概要

所在地／連絡先：青森市東大野2丁目9-2 TEL：017-729-3274 FAX：017-729-3560
従業員数：755名（うち女性453名）
事業内容：医療事業、福祉事業
沿革：昭和30年創立。以降、あおもり協立病院などの医療施設、あおもり協立病院デイケアなどの介護施設を運営。

奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞



キヤノンプレジジョン 株式会社 (弘前市)

フリーバカンス休暇の計画的な取得促進、労使メンバーによる「働きやすさ向上委員会」を毎月開催

2日連続で取得できるフリーバカンス休暇の計画的な取得促進や、各種休暇制度の拡充を図っています。また、労使メンバーによる「働きやすさ向上委員会」を毎月開催し、ワーク・ライフ・バランスの推進や内発的働きがい向上に向けた取組を行っています。

【主な取組と成果】

- * 2日連続で取得できる**フリーバカンス休暇**の事業部別の取得状況を毎月開示し、計画的な取得を促進しています。
- * 労使メンバーで構成される**「働きやすさ向上委員会」**を毎月1回開催し、福利厚生のみならず、ワーク・ライフ・バランスの推進や内発的働きやすさ向上に向けた取組を行っています。
- * 原則毎日**ノー残業デー**を実施することで、労働時間を短縮するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進と経費節減に寄与しています。
- * **女性職員の育児休業取得率が100%**であり、会社の風土として女性が育児休業を取得することが根付いています。
- * 平成20年、**厚生労働省子育てサポート企業**に認定されました。
- * 平成24年、**あおもりワーク・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：弘前市清野袋5丁目4-1 TEL：0172-32-2911 FAX：0172-32-2990
従業員数：2,434名（うち女性667名）
事業内容：製造業
沿革：昭和27年キヤノン初の関連会社として設立。平成16年にキヤノン精機株式会社と弘前精機株式会社が合併。同時に本社を弘前市に移転し、モーションコントロール、トナーカートリッジ、光半導体センサーの3事業部門を展開。

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 基準申請日前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 基準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>