

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」

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？

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）	
1 労働力人口について	P 1
2 女性の働き方について	P 2
3 仕事と生活について	P 3
4 就労と経済的自立について	P 5
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 6
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 6
2 男性の育児参画の推進	P 8
III 平成22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 10

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・実現できる社会です。具体的には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を目指します。

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を目指します。

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を目指します。

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。
- 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。

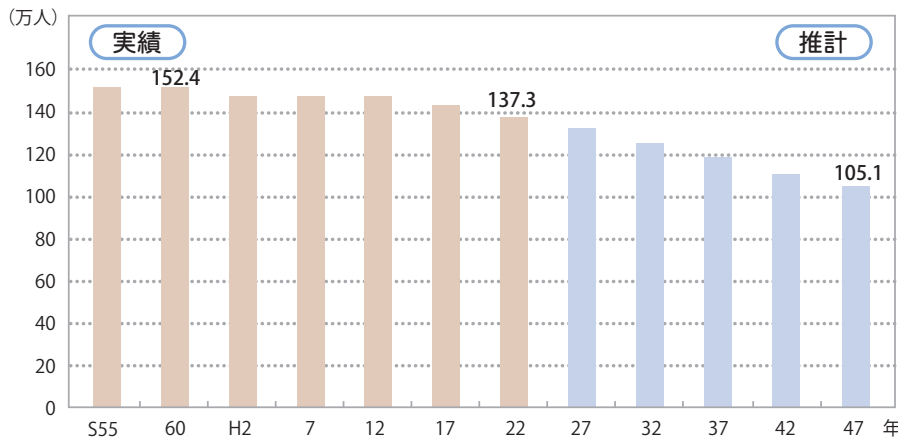
I

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。

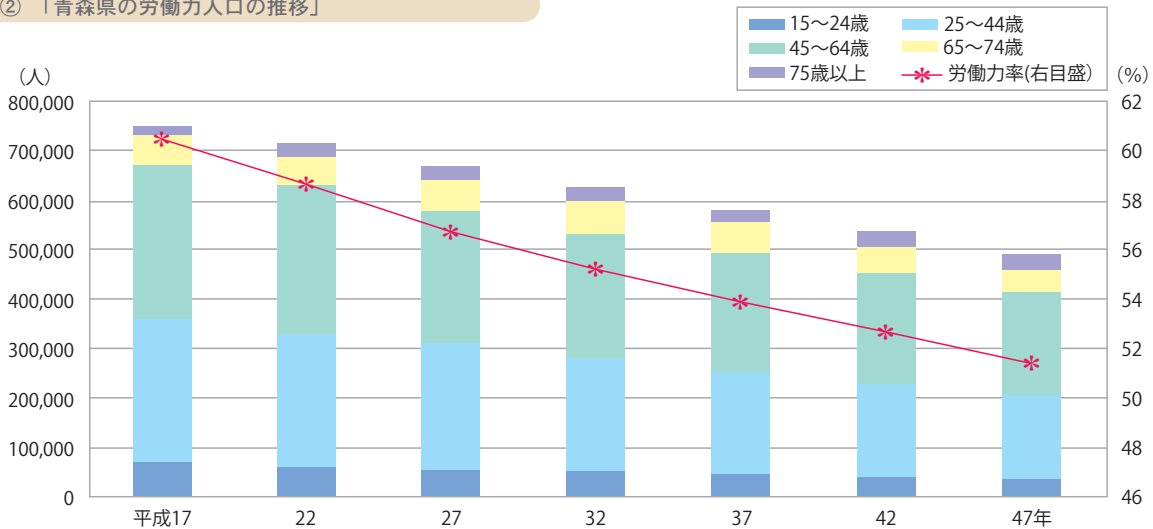
1 労働力人口について

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。

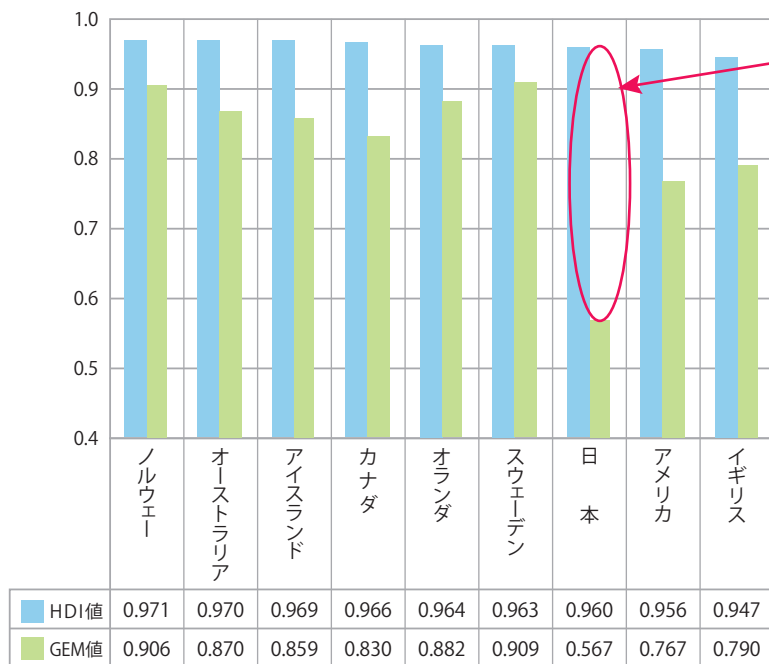
経済発展を支える労働力の確保の観点からは、女性、若者、高齢者が活躍できる社会が求められています。

※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(人間開発指数)とGEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)」



女性の潜在労働力

資料

国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書2009」より作成

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」「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。

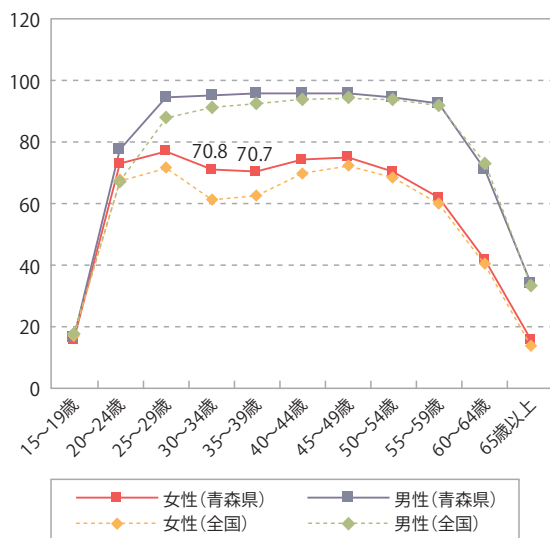
GEM:ジェンダー・エンパワーメント指数
(Gender Empowerment Measure)

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。

女性のエンパワーメント(empowerment)

女性が自らの意思と能力を高め、家庭や地域、職場などあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し行動していくことをいいます。

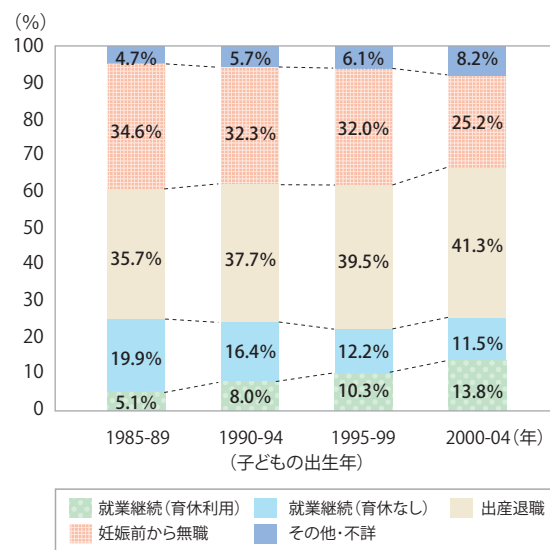
図表④ 「年齢階級別労働力率」



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13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

日本は人間開発の達成度を示すHDIでは182ヶ国中10位ですが、政治・経済活動への女性の参画を示すGEMでは109ヶ国中57位と大きく落ち込んでおり、高い教育水準にあるにもかかわらず、政治・経済活動への女性の参画が十分とは言えません。

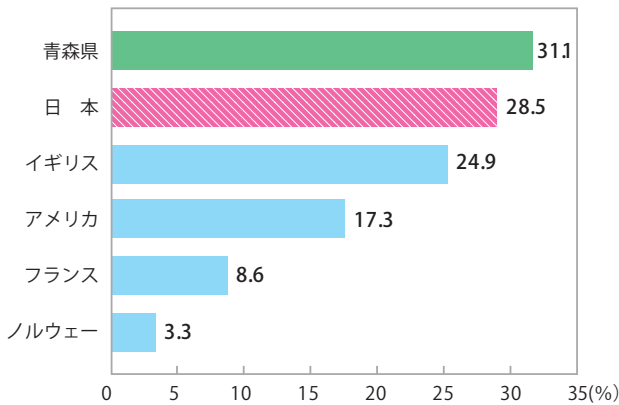
Point!

また、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代の女性で落ち込んでいることがわかります。子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴からもわかるように、出産退職等の影響が考えられます。

優秀な人材の獲得や長期的労働力確保の観点からも、女性の潜在労働力の活用、特に、子育て等と仕事を両立できる社会づくりが求められています。

3 仕事と生活について

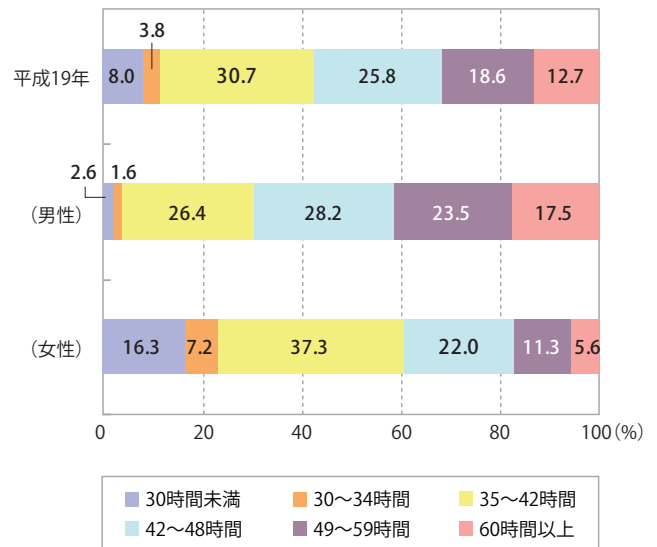
図表⑥ 「週労働時間49時間以上の雇用者の割合」



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。

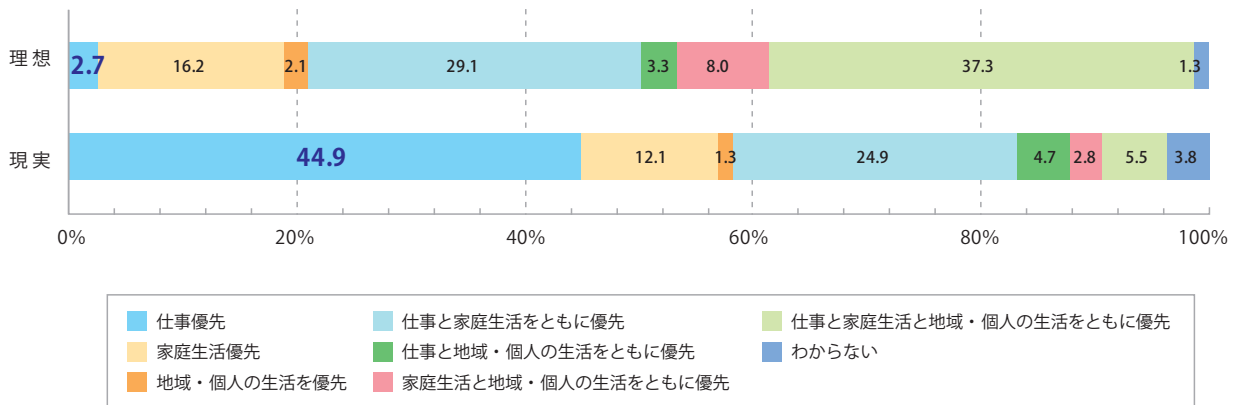
図表⑦ 「週間就業時間(役員を除く)の割合」



資料

総務省「就業構造基本調査」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」



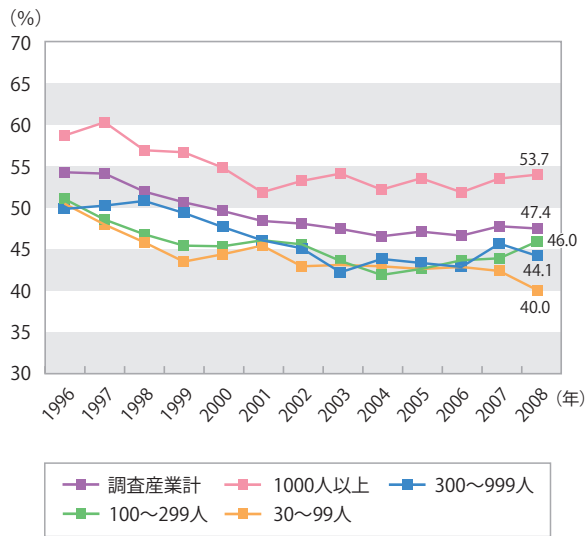
資料

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

Point!

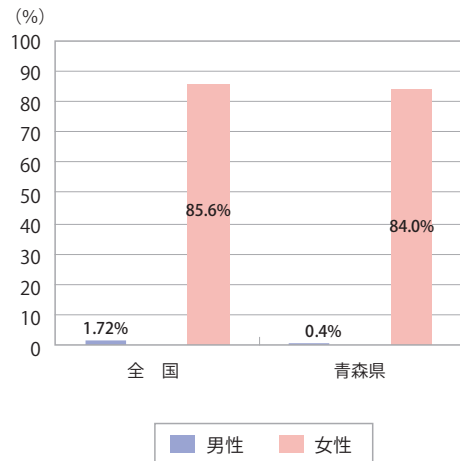
日本の長時間労働比率は高く、青森県は全国平均を上回っています。労働時間を就業時間別に見ると、全体で約3割、特に、男性では4割を超える人が週49時間以上の長時間労働となっています。また、青森県民を対象とした調査では、仕事以外に、家庭生活、地域・個人生活を優先させたいという希望があっても、現実には仕事優先となっています。

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21年度)」より、平成20年度中に対象となる子が出生した者のうち、平成21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21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。

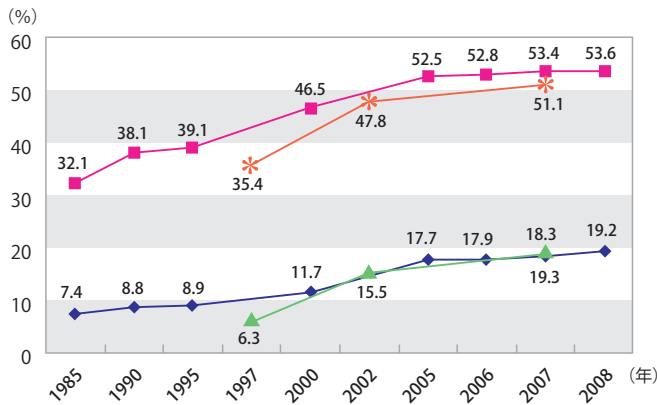
Point!

年次有給休暇取得率をみると、1,000人以上の企業では取得率が5割を超えていますが、全体では2000年代前半以降は5割を下回る状態で推移しています。
また、育児休業は女性にはある程度定着していますが、男性の取得率は非常に低い水準になっています。
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。



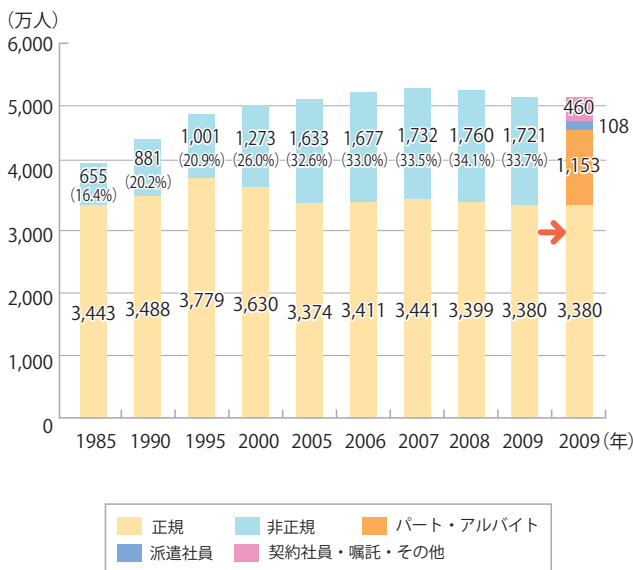
4 就労と経済的自立について

図表⑪ 「非正規雇用者の割合の推移(全国・青森県)」



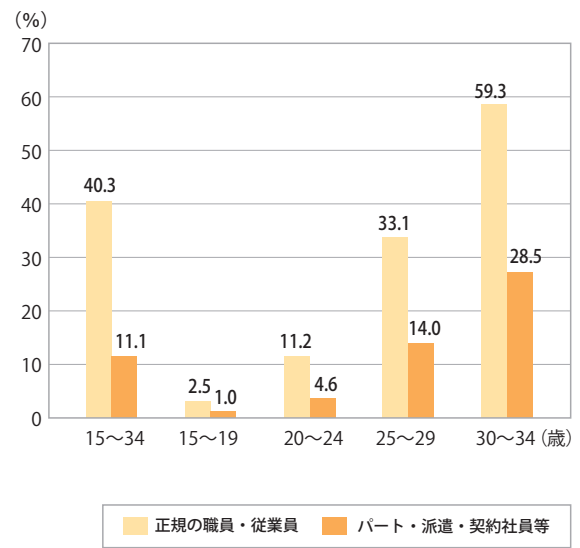
資料
 全国の値は、総務省「労働力調査」より、青森県の値は総務省「就業構造基本調査」より作成。

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。

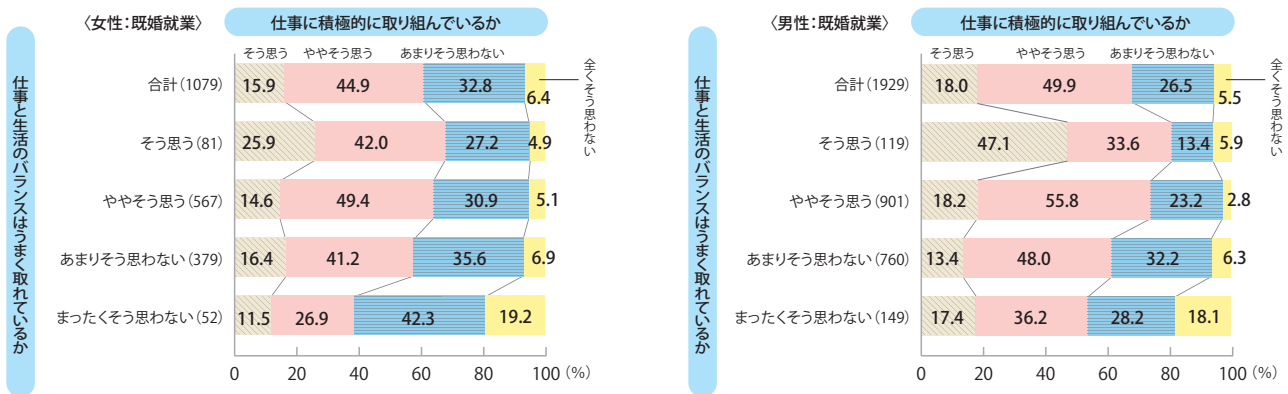
II

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

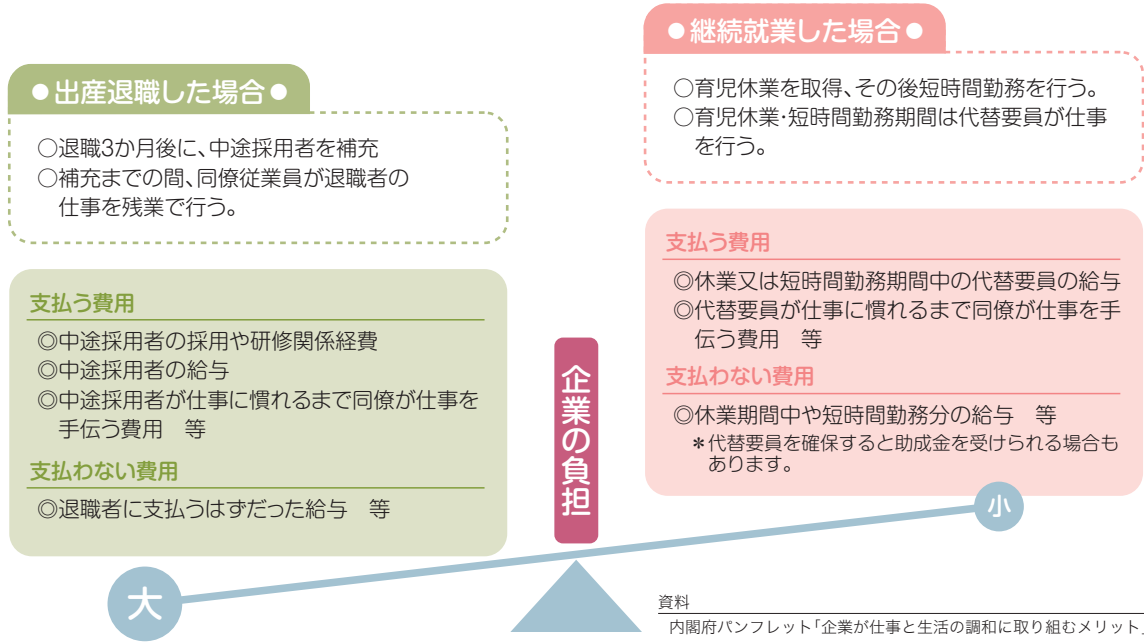
図表⑮ 「企業が取り組むメリット」

<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暇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」



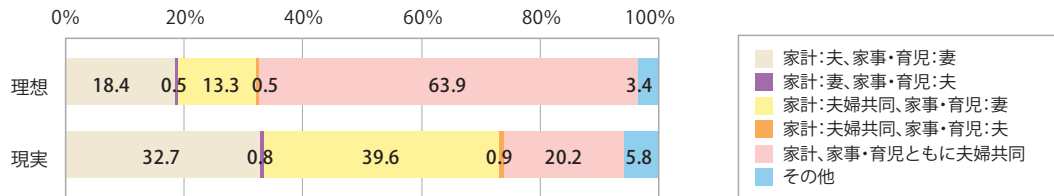
Point!

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、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、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 「夫婦の役割分担の理想と現実」



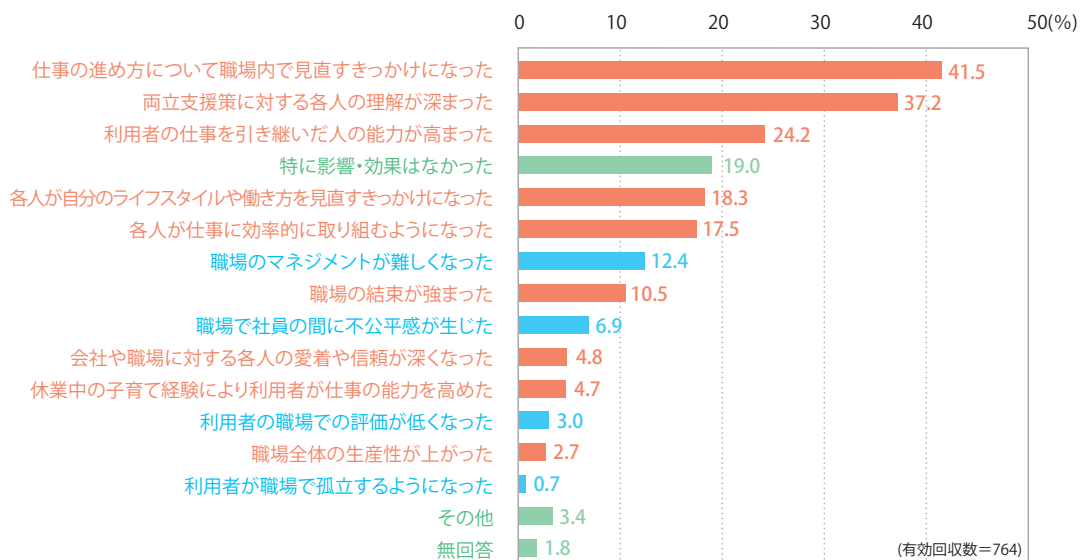
資料
青森県青少年・男女共同参画課「青森県男女共同参画に関する意識調査報告書(平成21年)」より作成

図表⑱ 「育児休業制度を利用したい人の割合」



資料
厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果(平成20年)」より作成

図表⑲ 「「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)」



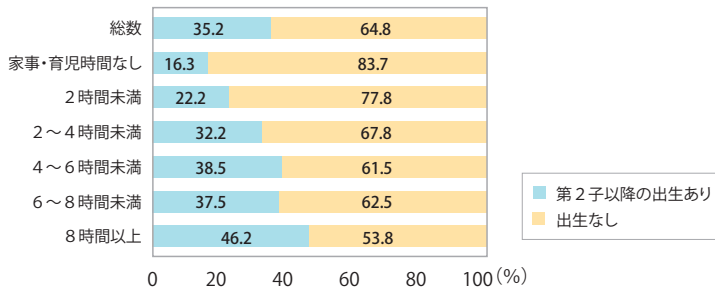
資料
少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」

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職 計7,000人
2 調査時期:平成17年1月

Point!

夫婦の役割分担の理想について、「夫と妻が共同で家計を支え、共同で家事・育児などを分担する」の割合が63.9%となっていますが、現実はこちらが家計を支えているかにかかわらず、妻が家事・育児を担当する割合が高くなっています。
また、男性の3割以上が育児休業を取得したいと考えており、育児休業制度等を利用したことによる影響については、管理者は総じて肯定的に評価しています。

図表② 「夫の休日の家事・育児時間別にみた、この5年間の第2子以降の出生の状況」



資料

- 第6回21世紀成年人縦断調査(平成21年3月)より作成
- 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6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5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から解答を得られている夫婦
- 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。
- 5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。
- 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

Point!

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301人以上(平成23年度からは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～

- 行動計画の期間：2年以上5年以下
- 行動計画の目標を達成したこと
- 3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
- 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
- 「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22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



長谷川 洋子 さん(鱒ヶ沢町)

農業体験や消費者との交流を通じた地域への貢献

昭和61年に夫婦で養鶏を開始し、農薬を使わない自然にも人間にも優しい農業を実践しています。自家製の発酵飼料を用いたこだわりの養鶏・養豚は県内外で高い評価を得ています。

特に長谷川洋子さんは、子どもたちや消費者の体験活動、加工品の製造・販売等を行っており、地域のリーダーとして活躍しています。

【主な活動】

- * 農作業、動物とのふれあい、加工品づくり等を行う農業体験を実施。(年間受入人数約2,000人) 夏休みには農学を専攻する大学生の受け入れも行っていきます。
- * 地域の子どもたちに農業の魅力を伝えるため、地元の生産者団体や公民館と連携して農業塾「アグリキッズ」を実施し、食育活動も行っていきます。
- * 自家製の肉・卵等を用いた加工品を製造し、海の駅「わんど」を拠点に販売しています。
- * 平成14年、Vicウーマン、グリーンツーリズムインストラクターに認定されました。



所在地

長谷川自然牧場

西津軽郡鱒ヶ沢町大字北浮田字今須前田30 TEL 0173-72-6579
<http://ww51.et.tiki.ne.jp/~hasepon/>

奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞



一條 敦子 さん(弘前市)

子育て支援や観光ガイドを通じた女性の自立と地域への貢献

大学での社会教育に関する研究をもとに、女性が主体的に自分の生活を築けるよう支援する活動や、女性の学習及び地域づくりへの参画の必要性を感じ、子育て・介護支援や観光活動に取り組んでいます。

【主な活動】

- * 平成17年、NPO「ふれ～ふれ～ファミリー」を設立し、育児や介護の短時間預かりや訪問を行っています。利用者の支援とともに、スタッフが就労への意識を高め、地域活動への参加意欲を向上させる機会も設けています。「ひろさきエスコートガイド」のアイデアも、スタッフの話し合いから生まれました。
- * 「ひろさきエスコートガイド」代表として、行政や観光協会と連携しながら、地元の女性の視点で観光コースを作成し、ガイドの講習等を行っています。地域の新たな魅力を発見し、それを県内外に発信することにより、地域の活性化に貢献しています。
- * NPO「COCO Aあもり」として、学校や公民館等で親子を対象にした講習会、食育活動等を行っています。



所在地

NPOふれ～ふれ～ファミリー

弘前市大字土手町178-5 TEL&FAX 0172-28-9568

奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞



白神地産地消の会 (深浦町)

地元の食材を活かした地域振興

平成16年から町営の宿泊施設を拠点に、地元の食材を使った伝統的な料理を提供しているほか、農山村体験や加工品づくりなど「食」を核としたグリーンツーリズムに取り組んでいます。地域食文化の保存、都市住民との交流、白神山地のPRなど、幅広い活動を続けています。

【主な活動】

- * 町営宿泊施設「白神海彦山彦館」において、町から調理部門の委託を受け、地元の食材を使った夕食・朝食を宿泊客へ提供しています。
(第19回食アメニティコンテストで農林水産省農村振興局長賞を受賞)
- * 笹餅づくり体験、白神豆腐作り体験等の調理体験のほか、山菜の収穫体験等も行っています。
- * 町の特産であるアスパラガスや人参を使った加工品開発を行っています。
- * JR東日本と連携し、首都圏で地産地消セミナーや世界遺産「白神山地」のPRを行っています。
- * 教育委員会と連携し、PTAを対象にしたハタハタのすし作りなど、食文化の保存に取り組んでいます。



団体概要

会員：14名

沿革：深浦町生活改善グループを母体に、地域婦人会や漁家の女性が加わり平成16年に結成。



所在地

白神海彦山彦館

西津軽郡深浦町大字松神字下浜松33-25 TEL 0173-84-5225

<http://www.aptnet.jp/umihiko/index.html>



奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞



社会福祉法人 福祉の里 (十和田市)

独自の就業規則改定で、職員の定着率が向上

経験が重要な介護の現場において、優秀な人材の定着を図るため、従業員の要望を取り入れながら、仕事と家庭生活の両立支援に努めています。その結果、平成20年に県内で初めて次世代育成支援対策推進法の認定を受け、くるみんマークを取得しました。就職希望者からも注目されるようになり、優秀な人材の確保と定着につながっています。

【主な取組と成果】

- * 短時間正職員制度を導入し、3名が活用しています。
- * これまでに4名の男性が育児休業を取得しています。
- * 看護休暇の対象を中学校卒業までに拡大し、5日間のうち2日間を有給としました。
- * 有給休暇を半日単位で取得できるよう就業規則を改定し、取得率が向上しました。
- * 育児休業取得者に、職場復帰支援プログラムを実施しています。
- * 管理職研修で、仕事と家庭の両立支援について取り上げています。
- * 年次休暇を採用月から取得できるよう就業規則を改定しました。
- * ノー残業デーを週1日実施した結果、時間外労働の削減に効果がありました。
- * 平成20年に「均等・両立推進企業表彰 ファミリーフレンドリー企業部門 青森労働局長奨励賞」を受賞しました。



企業の概要

業種：社会福祉事業
従業員：321名（女性236名）
沿革：平成5年設立。十和田市と野辺地町を拠点に介護老人保健施設、ケアハウス等を運営



所在地

十和田市大字切田字横道100-22
TEL 0176-25-1100 FAX 0176-25-1115
<http://www.fukushinosato.com>

奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞



医療法人社団 クローズ・トゥ・ユーESTクリニック (弘前市)

従業員のニーズを把握して、使いやすい制度を充実

看護職を中心とする女性の多い職場であり、開所当時は結婚や出産を理由に退職する女性が多かったことから、有能な人材が現場を去ることは大きな損失であると考え、両立支援に取り組むこととしました。社内アンケートやヒアリングを実施し、仕事と家庭の両立に関する従業員の意見や要望を取り上げて様々な改善を行っています。

【主な取組と成果】

- * 育児・介護休業等により長期休暇を取得する場合、代替要員を確保することを明文化しています。
- * 平成21年、院内託児所を開設しました。休日の保育や病児保育も行っています。
- * 休業等の制度を利用しやすい環境づくりに取り組んだ結果、女性の育児休業取得率100%を実現し、休業者の退職も防ぐことができました。
- * 育児休業取得者等のための相談窓口を設け、取得前や取得後、復帰後の相談に対応しています。
- * 管理職層へ両立支援の研修を行った結果、管理職と一般職員の意思疎通が改善されました。
- * 外部から講師を招き、休業後の復帰への不安解消など、労働者の意識啓発を行っています。
- * 入社時のオリエンテーションで両立支援制度の説明をしています。



企業の概要

業種：医療保健業
従業員：133名（女性121名）
沿革：平成16年設立。ESTクリニックとして同年10月に開所、ESTクリニック2は平成19年7月に開所



所在地

弘前市大字福村字新館添20-1
TEL 0172-29-5500 FAX 0172-29-2299
<http://www.estclinic.com>

奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞



株式会社 野月会館 (八戸市)

お互い様の職場風土で長期的な雇用を実現

育児・介護休業法が施行される前から、経営者主導で柔軟な働き方が実施されてきました。職場に助け合いの雰囲気があるため、社員の定着率が高く、長期間勤務する社員が多数を占めています。

【主な取組と成果】

- * 必要に応じて、法律を上回る育児休業、介護休業等を取得することができます。
- * 社員の間で情報が共有されているため、部署内ではいつでも交代できる体制が整っています。
- * 社員の事情に応じて、短時間勤務や柔軟な勤務時間をできる限り選択できるようにしています。
- * 休業中は、会社から仕事の状況等を電話連絡し、スムーズな復帰ができるように配慮しています。
- * 調理部門など専門的な技術が必要な部門においては、休業からの復帰前に研修を行います。
- * 経営者をはじめ企業トップが、イベントや人事担当者研修等において仕事と家庭の両立支援について事例発表等をしており、他企業へのワーク・ライフ・バランス普及にも貢献することが期待されます。
- * 平成11年度、県内企業として初めて「ファミリー・フレンドリー企業 青森県労働局長賞」を受賞しました。



企業の概要

業種：サービス業

従業員：26名（女性19名）

沿革：昭和47年設立。冠婚葬祭等の仕出し、会場運営等を行っている。



所在地

八戸市大字本鍛冶町3

TEL 0178-24-2291 FAX 0178-24-2293



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>