

まとめと今後への期待

今回の調査は、対象が市の契約事業者という制約から業種に偏りがありますが、回答の 3/4 を占める中小企業についての同種のアンケートが少ない現状において、貴重な調査であったと言えます。また、アンケートを通じ、事業者の皆様にも男女平等参画への理解を深めていただく機会になったのではないかと考えております。

調査結果をふまえ、イコールなごやとしての意見を「まとめ」として述べ、事業者、働く人、そして名古屋市に、男女平等参画推進のなお一層の取り組みを期待いたします。

事業者の方へ

1. 女性の活躍の機会を積極的に増やす

今後、少子高齢化や人口減少で労働力人口が大きく減少するなか、女性の活躍が企業にとって不可欠であると言えます。ヒアリングの中でも、「少子高齢化は確実に訪れるので、5年・10年後に苦しむことのないよう、早めに手を打つ必要がある」として、積極的に女性の活用、男女の両立支援に取り組む企業がありました。女性の積極採用や職域拡大、そして管理職への登用にポジティブ・アクションを導入し、さらに女性が活躍できるよう、取り組みを進め、企業の活性化を図っていきましょう。

女性の採用を増やす

女性の採用への取り組みとして、「採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保している」事業所が 38.4%あるものの、「役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施している」のは 16.5%しかなく、上層部の圧倒的多数を男性が占める企業社会の現状を思うと、女性の採用を増やすよう、さらなる取り組みが必要です。

ア) 性別ではなく個人の能力を評価する

「男女ともにできる仕事、できない仕事がある」「仕事の内容によっては、性による適性がある」「現場作業には女性は不可能」(自由意見)という意見がありました。一方で「奥さんが旦那さんと一緒にきつい基礎工事をやっている人もいます」との記述もありました。平均で見た場合の男女の体力差などはあるとしても、個人差も大きく、まず個々人の能力を認めることが大切ではないでしょうか。また、現実問題として重量物取扱い上の制限などがある業務が一部あることや、「現場作業員...女性の応募実績はございません」(自由意見)という実態があることも十分理解できますが、法律上の制限がない職場については、最初から女性は出来ないとするのではなく、「選考の中立性を確保」するために、「男性・女性というのではなく、同じ人間、一人の人として活躍してもらいたい」(ヒアリング)という姿勢で取り組むことが大切だと思います。

イ) モデルとなる女性の活躍する姿を積極的に紹介する

女性リクルーター(採用に携わる社員)は、女性の就職希望者に企業への関心を持ってもらうだけでなく、「安心感を与える」(ヒアリング)効果もあるようです。さらに、女性の継続就労を支援し、管理職として登用していく上でも、モデル像となる女性の姿を積極的に提示していくことが必要と言えるでしょう。ちなみに、均等法第一世代の女性たちが働き続けてきた中で最も困ったことは、「モデルの不在」でした。

内閣府「男女共同参画社会の将来像に関する有識者アンケート調査」(平成16年:均等法第一世代(1986~1990年頃に企業に総合職で採用された女性対象。仕事を継続する上で最も大変だったことの一位が「ロールモデルの不在」で17.6%となっています。)

女性の職域拡大と管理職登用への取り組み

建設業など男性が多い企業が調査対象の半数を占めることもあり、「トイレや更衣室の整備など男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している」との回答が最多(51%)ですが、このような環境整備だけでなく、新たな領域に女性が挑戦できるよう、企業全体で支援することが必要です。男女に関わらず、全従業員の能力を最大限引き出し活用していくことは、企業の新たな活性化にもつながるのではないのでしょうか。

また、女性の管理職を増やすためには、ポジティブ・アクションの導入も必要でしょう。

ア) ポジティブ・アクションの推進

「管理職候補者の女性を個別に育成」などがその具体例ですが、調査対象企業の 5.2%しか実施していませんでした。具体的な数値目標を立てて計画的に女性の育成、管理職登用を目指していくことが重要と言えるでしょう。

【国の目標】「2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になる」ことを目指し積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進しています。

【参考事例の紹介】

株式会社西京銀行：本店「山口県」 (平成 17 年度 均等推進表彰企業・厚生労働大臣最優良賞)
「女性役員登用、女性管理職比率の向上、企業内託児所の整備」が目標。総合職の女性採用割合を 4 割以上を目標に、会社のホームページや企業説明会などで女性が活躍できる職場であることを P R。公的資格等取得奨励制度の利用を呼びかけるとともに、女性がいなかった部署への女性の配置には、前任者を部署内に配置する等フォロー。コース転換できるよう規程を改正し、一般職からも支店長になれるよう職員資格規程を改正し、主査の登用には公募を実施。総合職採用者の女性比率は、平成 14 年度 35.9%、平成 15～17 年度平均 45.3%と目標達成。管理職の女性比率は平成 14 年 8.3%から平成 16 年 11.5%に上昇。平成 17 年には 6 名の女性支店長が誕生、平成 16 年には国内銀行として初めて女性が専務に登用された。 厚生労働省 H P より
株式会社セントラルファイナンス：本社「愛知県」 (平成 19 年度 均等推進表彰企業・都道府県労働局長賞優秀賞)
「ポジティブ・アクション」を策定し社内イントラに掲載。モデルとなる女性を社内報で紹介するとともに、人事部でキャリア等に関する相談を受けており、また、新しい研修制度を設ける等、女性の能力開発及び人材育成に努めています。女性の総合職への転換者の増加を目標に掲げ、自己申告書に希望職務欄を追加して、転換希望や希望職務を会社が把握し配置や育成の参考にしています。女性の管理職増加を目標に掲げ、これまで評定者限りであった人事考課基準等を全社員に公開し、社内イントラで周知するとともに、男女に公正な人事評価を行うための評価者研修を実施しています。出産や育児休業がハンディとならないように、昇格基準における育児休業取得等による滞留年数をなくしました。 21 世紀職業財団 H P より

【関連の調査結果の紹介】

21 世紀職業財団 「女性管理職の育成と登用に関するアンケート結果報告書」(2005.6)
「仕事上、男女に能力差はない」69.0% 「女性に能力を十全に発揮してもらう必要」65.5% 21 世紀職業財団では、「ポジティブ・アクション応援サイト」を開設し、他社の取り組み事例を閲覧できるようにしました (http://www.netin.org/jiwe/pa/)
東京都産業労働局 「企業における女性の活用とポジティブ・アクションに関する調査」(2004 年度)
今後の人事戦略として「女性社員の活用と登用」重視する 大規模企業の 67.5%

イ) キーワードは「育成」と「多様性」

女性のスキルアップ支援は 30%程度の企業で行われていますが、メンター制（相談者）を設けるなどの、さらなる女性の育成を期待します。また、多様性(diversity)が、企業戦略の一つに上げられています。男性ばかりの職場、管理職は男性、というのではなく、女性もあたりまえに活躍している職場、管理職にも女性が当然のこととしている職場。それは、男性にとっても活躍しやすい職場と言えます。

【参考事例の紹介】

松下電工株式会社：本社「大阪府」「東京都」

（平成18年度 均等推進表彰企業・厚生労働大臣優良賞）

社長直轄組織「女性躍進推進室」を設置して全社的にポジティブ・アクションを推進。地区採用社員の女性にも管理職登用への門戸を開いた。地区採用社員の女性を渉外営業職に配置する際には、マネジメント力の高い上司の下に配属するとともに、キャリア相談窓口を設置しサポートを積極的に行っている。一方、「ポジティブ・アクション ガイドブック」を作成して管理職の新任研修時に説明し、女性を部下に持つ管理職のためのサイトを設置。本社採用区分に職掌変更する地区採用区分の女性社員が増加し、渉外営業職にも女性が定着している。女性管理職の割合は、平成15年度の6.1%から平成17年度には7.8%に増加。厚生労働省HPより

株式会社イノアックコーポレーション：本社「愛知県」「東京都」

（平成18年度 均等推進表彰企業・都道府県労働局長賞優秀賞）

【ジョブチャレンジ制度導入】新規事業及び新規プロジェクトに従事する人材を広く社内各階層から募集する「社内リクルート制度」、自分から希望する職種に登録し、新しい職域にチャレンジする「社内フリーエージェント制度」を導入した。社内フリーエージェント制度を利用し、経理 技術管理室への異動実績がある。

【コース選択制導入】一般職・総合職という職種による区別を廃止。G（グローバル・世界）、N（ナショナル・国内）、L（ローカル・地域限定）という勤務地を基準にしたコース選択制度に変更。どのコースを選択しても、どんな職種にも就くことが可能。

また、昇格申請制度を変更。自己推進、特別推薦、抜擢推薦の3枠を導入し、資格要件や上司推薦がなくても条件によっては昇格試験にチャレンジできるようになった。この制度導入により、昇格のチャンスが増えた。現在、管理職1名、係長2名。

21世紀職業財団HPより

ウ) 男性管理職のスキルアップのための研修の実施

「新たな職域に女性が進んだ際の定着を促す配慮」をしているのは9.1%でした。

女性の力を活かすための管理職のスキルアップも必要です。女性の志気を高め能力を引出すのも管理職の力量です。

2. 女性が働きやすい職場への環境整備

男性中心できた企業風土の変革のためには、積極的に職場の制度や慣行を見直し、女性が働きやすい環境を整えることが重要です。女性が働きやすい職場環境を作るとは、一人ひとりの能力に基づく活躍の機会・場が公平に保障されスキルアップできる職場を作ることであり、同時に、仕事と生活の両立に配慮され長期勤続ができる職場を作ることです（今日では、子育てに積極的に関わりたいとする男性や、男性が仕事と介護の両立を必要とする場合も多く、男性にとっても両立支援は重要となっています）。

仕事の上に没頭できる男性を中心に考えられてきた制度運用を見直し、従業員一人ひとりの固定的役割分担意識の変革に向けた研修等の取り組みが必要です。

男性優位の制度・慣行の見直し

男の仕事、女の仕事と分ける慣行や、女性が家事責任等を多く担っている現状のため結果として男性優位となる制度などが、見直されないまま残っていませんか。企業組織の男女平等などに関わるチェック指標などを参考に、職場を総点検しましょう。

【制度紹介】

21世紀職業財団

「女性の活躍推進状況診断」(http://www.kintou.jp/positive/active_promo.html)

21世紀職業財団では、女性の活躍推進状況診断を行う事業を行っています（毎年度希望企業を募集）。「女性の活躍推進状況診断表」に回答すると、他社と比較しての活躍状況の比較や、全国の企業の中での位置を明確にできます。また、中小企業に対して、ポジティブ・アクションを推進する際の効果的取り組み内容や方法について助言・援助を行っています。

「ワーク・ライフ・バランス企業診断・認証事業」(<http://www.jiwe.or.jp/worklife/index.html>)

21世紀職業財団では、企業におけるワーク・ライフ・バランス(WLB=仕事と生活の調和)を推進するため、企業診断・認証事業を開始しました。希望する企業/事業所は、WLB企業診断指標(チェックシート)及び認証基準に基づき、自らのWLB度を自己診断できると同時に、財団のWLB審査認証委員会の審査を経て認証を受けることも出来ます。

厚生労働省

「ファミリーフレンドリー企業診断」(<http://www.familyfriendly.jp/>)

厚生労働省のHPに「両立支援の広場」のページがあり、その中で、両立指標に基づく診断を受けることができるページが開設されています。

女性のネットワークづくり支援

女性が少数しかいない、また、女性が声を上げにくい職場環境では、持てる力も十分に発揮することはできません。職場内の女性たちのネットワーク、さらには企業を超えた女性たちのネットワークづくりを支援し、女性たちが声を上げやすい職場環境を整備しましょう。

【参考事例の紹介】

中部ダイバーシティ・ネット (日本経済新聞 2007.11.30 より)

中部電力が各社に声をかけて2007年1月設立。11月29日には、INAX、中部電力、デンソー、豊田通商、中部産業活性センターが「中部ダイバーシティ・ネット フォーラム」を開催し、27の企業・団体の人事や育児支援担当者が集い、交流。「首都圏に比べて支援制度の浸透が遅れている中部でも、女性活用や育児支援の意識改革が広がれば」との期待の声が挙げられました。

セクシュアル・ハラスメントのない職場

セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、また企業イメージを低下させるなど、働く人と企業の双方に多大な損害を与えます。しかし、セクシュアル・ハラスメント防止に対する姿勢を明確化し従業員に周知している企業は、調査対象の4割弱程度しかありません。

ア) 管理職への研修

セクシュアル・ハラスメントは、パワー・ハラスメントを背景に起きています。管理職こそがセクシュアル・ハラスメント防止についての認識を高め、セクシュアル・ハラスメントが起きないような職場であるように努める必要があります。

イ) コミュニケーションがはかれる職場づくり

職場で困ったり悩んだりしたことを、男女ともに相談できる体制を整え、風通しの良いコミュニケーションがとれる職場環境を作りましょう。

【参考事例の紹介】

東京ガス株式会社：本社「東京都」 (21世紀職業財団HP参照)

防止の方針を社長名で公示、委員でマニュアルを作りイントラネットも活用して全社員に周知。職場の成果を上げるための良質なコミュニケーションを図るため、社員の意識調査を5年に1度実施。セクハラはパワー・ハラスメントを背景にして起こっているとの認識のもと、社外に相談窓口を設置し、社員、準社員、派遣社員など全労働者に周知し、人権、セクハラ、職場コミュニケーション等、職場で困ったり悩んだりしたことを安心して相談できる職場風土をつくり「元気の出る職場づくり」を目指している。被害者の救済を最優先しながら、根本的な問題解決に向け加害者が抱えている問題にも関わっている。

阪急百貨店：本店「大阪府」 (21世紀職業財団HP参照)

従業員にアンケートを実施し調査結果をフィードバックして職場状況の再考を促す。ヒューマンサポート委員会が防止マニュアルを全従業員に配布。ヒューマンサポートルームが相談を受け、加害者の事情聴取、周囲のヒアリングなど事実関係を確認。委員会で調停案を組織や所属部等に提示、解決しない場合は倫理委員会に報告し処分決定。男女ともに働きやすい環境であるよう、セクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメントに対応。

3. ワーク・ライフ・バランスで企業を活性化

2007 年 12 月、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が作られました。

憲章は「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」が必要であるとし、憲章に基づく行動指針には、週 60 時間以上働く労働者の割合を現在の 10.8%から 5 年後には 2 割減らし、10 年後には半減させる、といった具体的な数値目標が掲げられています。

男性の育休取得の促進

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は、策定が義務となっている 301 人以上の企業では 9 割近くが策定しています。しかし、実際に育休を取得した男性は 0.6%と、極めて低いのが現状です。

ア) 従業員の「満足度」を高めるために

結婚・出産後も仕事を続ける女性が増える中、男性も子育てに関わりたいとする人が増えています。子ども未来財団「子育てに関する意識調査」(2001)によると、子育て層の男性の約半数が育児休業を取得したいと考えています。子育てに関する社員の満足度を高めることでモチベーションも高まり、企業にとってもプラスとなります。

若者にとっての魅力的な企業像は、仕事の内容と同時に、生活と仕事の両立が出来るかどうかという点も、今後大きなポイントとなってくるのではないのでしょうか。

イ) 数値目標の設定

少子化対策への企業責任としても、男性の育休取得に向け、具体的な数値目標をたてるなど取組みを充実させましょう。

【国の目標】 女性の育休取得率 80% 男性の育休取得率 10%

ウ) 男性が休みやすい職場の雰囲気作り

女性の育休取得については、徐々に当然のこととする認識が広がってきているようですが、男性も妻の出産後の休暇取得の促進を手始めに、「男性の育休取得第 1 号」とことさらに騒がれることなく休めるような職場の雰囲気を作りましょう。

エ) 管理職の理解

部下の男性の育休取得については、管理職の理解度が大きなカギになります。管理職への研修を行ったり、手引書を作成するなどして、男性の育休取得に理解を促すようにしましょう。

仕事と育児などの両立支援

現状では、女性の 7 割が出産で仕事を辞めています（厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計（人口動態統計特殊報告）」平成 15 年度）が、子育て中も仕事を中断することなく継続して働きたいとの希望は女性だけでなく、男性も 7 割は職業と育児に同じくらい関わりたいと希望しています（内閣府「低年齢少年の生活と意識に関する調査報告書」平成 19 年）。仕事と家庭が両立できるような支援制度の拡充を期待します。

【参考事例の紹介】 企業による仕事と育児などの両立支援（中日新聞 2006.3.21 より）

両立支援内容	企業名
企業内託児所	資生堂、トヨタ自動車、日産自動車
子どもが小 3 まで、短時間勤務を拡大	日産自動車、東芝、ベネッセコーポレーション
育児・介護・保健のための短時間勤務	新日本石油、損保ジャパン
育休中の社員の代替要員として OB・OG を活用	損保ジャパン
育児・介護のために労働時間と賃金を 1/2 に	東京海上日動あんしん生命
子どもの看護のために年 5 日まで有給休暇	エーザイ
多様な働き方をする部署の新設	東京電力
育児・介護・能力開発等で週 6 割の時短勤務	日本 I B M
能力開発のための補助金制度	ベネッセコーポレーション
長時間労働排除のための働き方の見直し	ダイキン工業

【関連の調査結果の紹介】

内閣府 「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(2006 年)
調査 06.2～3 301 人以上の企業 5 千社対象、1,368 社から回答

導入している両立支援	
「育児休業制度を就業規則に明記」81%、「子どもの看護休暇」72% 「法定を超える育休制度」24%、「事業所内託児所」8%	進む一方 導入率低い
導入効果（複数回答）	
「女性の従業員の定着率の向上」4 割 「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」「助け合う雰囲気や一体感が醸成された」 2～3 割 「総体的にみて経営に効果があった」 5 年未満の短期-14%、5 年以上の長期-17%	
経営上の効果に直接つながるとみられる項目	
「仕事の効率化や業務改善に役立った」	17%
「労働時間への意識が変化し、生産性が高まった」	13%

企業組織の活性化のために

既婚者だけでなく、独身男性も、仕事と生活のバランスをとりたいと希望しています。つまり、ワーク・ライフ・バランスを実現することは、「生産性向上や労働者の仕事の意欲向上につながる」(「少子化白書」2007 年版)と言えます。

『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的報告 報告(内閣府：男女共同参画会議)は、ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっては、「限られた時間の中で成果を生むための『時間管理』改革、女性や高齢者など多様な人材の意欲と能力を最大限引き出す『人材活用』改革、組織として合理的で柔軟な対応が可能な『組織のあり方』改革といったマネジメント改革が重要」となるとしており、「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営」(厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会)も、ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業にとって 優秀な人材の確保・定着、従業員の意欲の向上、生産性の向上、仕事内容の見直し、効率化に通じるメリットがあるとしており、経営戦略としても重要であるといえます。

【関連の調査結果の紹介】

内閣府 「管理者を対象とした両立支援に関する意識調査」(2005 年)
「育休」「短時間勤務」利用の職場への効果として、「仕事の進め方を見直す契機となった」41.5%、「支援への理解が進んだ」37.2%、「仕事を引き継いだ人の能力が向上した」24.2%などといった好結果が出ています。

【参考事例の紹介】

株式会社クララオンライン：本社「東京都」「愛知県」 (21 世紀職業財団 HP より)
従業員 62 人。仕事と子育てを両立させることができ、全員にとって働きやすい環境をつくることにより、仕事への能力を十分に発揮できるようにするため、産前産後休業、育児休業前後の従業員のスムーズな休職・復職の支援や、育児休暇の取得率を上げることを盛り込んでいます。また、年次休暇の取得の利便を図る(4 分の 1 日単位で取得出来る様にする等)ことや、看護休暇の付与日数を増加するなどを計画に決めました。自分たちの規模でできることから対応しようという姿勢を持っています。取組の内容としては至らない部分も多く、未だ適用例がない制度も多くありますが、出産した社員の育児支援の制度として、在宅勤務、短時間勤務、在宅学習などの制度を用意しています。ワーク・ライフ・バランスへの取組や制度紹介などを行っているブログも公開中です。 http://www.worklifebalance.jp

P & G ジャパン：本社「兵庫県」（中日新聞 2006.7.17 より）

女性割合は、課長 26%（国内 3.0%）、部長 23%（同 1.8%）。2000 年からの 5 年間で売り上げは 1.4 倍、利益と株化は倍増した。制度として、フレックスタイム通勤、時短勤務、在宅勤務など働き方を選べ、また、配偶者出産休暇、個人理由の休職や短期介護などの制度が利用できる。

社長は「慈善事業ではなく経営戦略。個性が尊ばれた人は能力を最大限に発揮できるようになる」「数値目標だけではだめ。個を重んじる経営者の姿勢が大切。ダイバーシティはプロジェクトではなく企業風土を変えるプロセス。長い目で見れば必ず企業を強くする」と語っている。

4. 男女平等参画への理解を深め、制度を活用する

最初から「無理」と結論づけず、できるところから取り組みましょう。そして男女平等参画に関する理解を深めるとともに、活用できる制度についての情報を収集しましょう。

【制度紹介】

21 世紀職業財団

制 度	概 要
育児・介護雇用安定等助成金	仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体への助成金支給 代替要員確保、休業中能力アップ、子育て期の柔軟な働き方支援、事業者内託児施設設置・運営、ベビーシッター費用等補助、職場風土改革、男性労働者育児参画促進の各コースがあります。
中小企業子育て支援助成金	常用労働者 100 人以下の企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて生じた事業主に支給
パートタイマー均等待遇推進助成金	パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間社員制度の導入、パートタイマーの能力開発などといった均等待遇に向けた取り組みを進める事業主への助成金支給

厚生労働省 雇用均等・両立支援・パート労働情報(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/index.html>)

両立支援等に関わる法制度等が詳しく掲載されています。

なお、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たした場合、厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定を受けた企業は、認定マーク（くるみん）を商品につけることができます。

名古屋市 「子育て支援企業認定制度」（子ども青少年局）

平成 19 年度より、両立支援や地域の子育て活動支援などに取り組む企業を公募の上審査・認定し、認定企業を市 HP で公表し、名刺等へ認定マークを表示できるようにする他、市の入札・契約における優遇措置を受けることができるようになりました。

1. 男女平等参画について関心をもち、理解を深めましょう

名古屋市など行政が発行しているパンフレットやイベントなどを活用し、男女平等参画について関心をもち、理解を深めましょう。

法律の理解を深める

労働基準法、男女雇用機会均等法、育児休業法など、働く場の男女平等を保障する法律は整備されつつあります。これらの法律について、まずは理解を深めましょう。そして、具体的に自分の働く会社はどうなっているか、企業の窓口に聞いてみたり、労働組合がある場合は労働組合に聞いたりしてみましょう。

行政機関の活用

名古屋市では、市役所に「男女平等参画推進室」が、拠点施設として「つながれっと NAGOYA」があり、男女平等参画についての情報・学習の提供、苦情の処理など、市民や働く人に向けた施策に取り組んでいます。行政が実施するイベント・学習会への参加し、男女平等参画についての知識を深め、仲間づくりの機会を積極的に活用しましょう。

大学などの教育・研究機関の利用

いろいろな大学が男女平等参画に関する市民向けの講座を開催したり、大学の授業を開放して聴講できる制度を設けています。また、社会人入学制度もあります。より深い知識を身につけ、自らの力にしましょう。

2. 性別にとらわれず、個性と能力を発揮しましょう

「男はこうあるべき」「女はこうあるべき」といった固定的な役割意識に囚われることなく、それぞれの個性を尊重し、誰もが能力を充分に発揮できるよう努めましょう。

固定的性別役割意識から自由に

「男は仕事・女は家庭」といった固定的観念から自らが自由になることが、男女平等参画の第一歩です。働く上でも、「男の役割・女の役割」と固定的に考えず、それぞれの個性と能力を認め活かせるようにしましょう。

女性のチャレンジを応援

働く女性が増えたにもかかわらず、いまだ「家事は女性」とされ、働く女性はこれまで以上に大変なのが現状です。そうした現状を反映してか、「女性はすぐ辞めてしまうから」と女性の職業意識の低さを指摘する人もいます。しかし、少子高齢化による労働力不足が懸念されており、今後女性が活躍できるよう、女性のチャレンジを積極的に支援することが大切です。

女性自身も、男性社会の厚い壁を前に、自らの活躍を諦めてしまっていないでしょうか。一人で背負い込まず、必要な支援を求めつつ、前向きにチャレンジしましょう。

男性の多様な活躍も応援

男性の多くは、これまで企業中心の生活を強いられてきました。しかし、内閣府の調査によれば、仕事を優先したいという希望を抱いている男性は 18.6%に過ぎず、多くの男性は家庭生活や地域生活、個人生活なども大切にしたいと考えています（平成 19 年度内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」）。多様な活動に取り組めるようになれば、リフレッシュできると同時に、多様な視点が身につく、結果として、仕事への意欲や幅も広がるのではないのでしょうか。

また、子育てや介護など、誰にでも一時期訪れる可能性のある問題に、男女とも配慮して継続就労ができるならば、少子高齢化に対応しつつ、必要なスキルの向上を図っていくことができるようになります。

3．職場の雰囲気づくりは一人ひとりの意識から

法制度の整備は進んできましたが、男女平等の職場づくりのためには職場の雰囲気が大切です。対等に働く者として互いに尊重しあい、セクシュアル・ハラスメントを許さない職場の雰囲気づくりに努めましょう。

対等な職場のパートナーとして

女性職員を「女の子」などと呼ぶ慣行が残っていませんか。性別、年齢を問わず、互いに対等な関係であることを尊重し合うことが大切です。管理職だからといって、部下の人権や人格を尊重しないような言動は許されません。

セクシュアル・ハラスメントを許さない姿勢を

自らの尊厳のために、もし、セクシュアル・ハラスメントを受けたなら、相手にNOと言える力を持つことも必要です。しかし現実には、被害者は相手にNOと言えない状況に追い込まれることが多いです。そのためにも、職場を構成しているメンバー全体で、セクシュアル・ハラスメントを許さない、といった職場の空気を作ることも重要です。



1. 積極的な情報やメニューの提供を

中小企業ならではの取り組みを積極的に提供する

自由記述において、実施しやすい具体例の紹介やモデルの紹介を求める声がありました。他の企業の先進的な取り組み事例の紹介・提供をすすめることは、企業の中に機運や意欲を高めていく上で、大変重要と考えます。

気づきを促すためのメニューの提供

厚生労働省が策定した「両立指標に関する指針」や「均等・両立推進企業表彰基準」、21世紀職業財団が策定した「ワーク・ライフ・バランス企業診断指標」など、男女平等参画に関わる自己診断のための指標を周知するなどして、気づきを促すメニューを提供していくことも大切です。

企業間連携ができるように情報の提供

中部地域の企業が連携し、ダイバーシティ（多様性）推進に関する情報等を共有化し、人材の多様性を認め尊重する企業風土を醸成するためのネットワーク組織＝「中部ダイバーシティNet」が作られ、活動を始めています。

名古屋市としても、多様な企業間連携促進のため、積極的な役割を果たす必要があります。

専門家の派遣など、企業に出向いての事業展開

ヒアリングにおいて、事業者を訪問し、意見交換することは大変良いこととの意見も寄せられています。

「つながれっと NAGOYA」の「男女平等参画出張講座」のように、事業所研修などの場に専門家を派遣する事業や、企業訪問などの取り組みは、事業者に対する直接的な働きかけの場として大変重要であり、その一層の拡充が必要と考えます。

若年層を含めた広く個人への啓発、学習機会の提供

事業所だけではなく、これから就労する若者を含めた市民に向けた啓発などの取り組みを進めていく必要があります。

2. 公契約上の優遇措置の導入や顕彰制度などの検討を

先進市の事例や子ども青少年局の「子育て支援企業認定制度」などに学びながら、男女平等参画に積極的に取り組む企業を顕彰・優遇できる制度をつくり、取り組みの促進を図る仕組みを市として導入することを期待します。

【参考取組例】

東京都千代田区 「ポジティブ・アクション研究会報告書」内閣府男女共同参画局「ポジティブ・アクション研究会参照」
建設工事等競争入札資格者の格付け評価の項目に、独自の社会的貢献度評価項目として「男女共同参画社会への貢献」等を導入
横浜市 （横浜市HP参照）
300人以下の事業所を対象に、女性の能力を生かし、働きやすい職場作りを進める企業を自薦・他薦で募集し、認定・表彰する。認定・表彰事業所等は、市HPなどで広報すると同時に、低利融資が受けられる。
大阪市 （大阪市HP参照）
300人以下の事業所を対象に、女性の起業や女性のチャレンジ、両立等に取り組む企業を自薦・他薦で募集し、表彰する。市HPなどで広報すると同時に、表彰の趣旨と企業名を掲載したレインボーカード（3万枚）を地下鉄主要ターミナルの券売機で発売する。

3. 子育て支援—子育て中の働く人すべてが、安心して仕事と両立できる環境整備を

保育サービスの充実

自由記述でも、公立保育園の増設や病時保育などの子育て支援の充実を求める声が寄せられています。待機児童をなくすとともに、病児保育、病後児保育など、きめこまかな取り組みの充実を希望します。

放課後児童に対する施策の充実

ヒアリング先の企業の担当者から「子どもの生活の場としての学童保育は一方で親の負担が大きく、トワイライトスクールは子どもに不人気」との声がありました。親が安心して預けることができ、子どもにとっては楽しく有意義な居場所を確保できるよう、放課後児童に対する施策の拡充を希望します。

4. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援の推進を

仕事や家庭、さらに地域活動や趣味など、さまざまなことをそれぞれに充実させたいと誰もが願っており、人間としての多面的な要求や生活上の必要に対応できる働き方の実現は、大変重要です。人として尊重される働き方の実現は、働く意欲を高めると同時に、家庭や地域社会を支えていく力にもなり、市政運営にとっても重要な意味を持つてくるのではないのでしょうか。

仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援の取り組みは、国も力を入れてきており、名古屋市としても、積極的な推進が求められていると考えます。

【参考取組例】

東京都千代田区（千代田区 HP 参照）

「中小企業従業員 仕事と育児支援助成金」
育休中の従業員に賃金を払った中小企業事業主に助成金を支給 配偶者出産休暇制度（有給2日以上）を導入し、従業員に利用させた場合に奨励金を支給 子の看護休暇制度（有給5日以上）を従業員に利用させた場合に奨励金を支給
「育児・介護休業者職場復帰支援奨励金」
育児・介護休業を取得中の従業員が円滑に職場復帰が果たせるよう「情報提供」や「在宅講習」などの支援を行っている中小企業事業主に対し、奨励金を支給

5. 職業意識を培う教育の充実を

ヒアリングの中で、働くことに対する意識の醸成を求める意見がありました。男女平等参画推進なごや条例にも謳われているように、幼児期からの男女平等参画に関する学習は重要です。

これからの超少子高齢化社会を生きる次世代の子どもたちには、男女ともに自らの力で生活していく力を身につけることができるような教育の充実が求められます。そのためには、固定的役割意識にとらわれない柔軟な姿勢で子どもたちを教育していくことが必要です。

6. 手本となるような名古屋市の取組み—行政からの意識改革を

今回のアンケートの自由記述欄に「まず行政から意識改革を」との声がありました。市職員の研修を徹底し、事業者や働く人の手本となるよう、職員一人ひとりが男女平等参画を日常的に実践しましょう。そして、男女平等参画の先進市となるべく、施策のさらなる充実と取組みを期待します。