

## 基本目標3 働く権利の保障と雇用の場における男女平等の推進

- 多様な働き方を選択できる条件の整備 -

男女がともにいきいきと  
働くことのできる社会を



少子・高齢化による労働力の減少や高齢化、女性の社会進出、職業意識の多様化等が進む中で、すべての人が、性別に関わりなくそれぞれの適性や能力、価値観等に合わせ、主体的に働き方を選択し、多様な個性を発揮して働くことのできる社会や職場づくりが重要となっています。

男女雇用機会均等法が施行されてから、10年余経過し、女性の職場進出は着実に進み、女性が働くことに対する企業や社会の考え方や男女の役割に関する意識も徐々に変わってきました。

しかし、多くの働く女性は、家事・育児と仕事の両立の難しさから、結婚・出産を契機に仕事を中断せざるを得ない状況にあり、いわゆるM字型カーブは依然として解消されていません。

また、働く女性は増加しているものの、その多くはパートタイマーなど非正規雇用となっており、男女の賃金格差も依然として開きがあります。

さらに、ライフスタイルの変化とともに、在宅ワークや派遣労働など、新たな就業形態の選択も可能となっており、多様な働き方の選択に対応した環境整備も必要となっています。

このような中で、男女共同参画による豊かで活力ある社会を実現するためには、「雇用の場における男女平等」の推進は重要な課題であり、男女が共に働きやすい職場づくりや、女性の職業能力の開発・向上に向けた取組など、女性の働く環境を整備し、その能力を十分に発揮できる社会の実現に努めます。

- 計画課題11 職場における男女の均等な機会と待遇の確保
- 計画課題12 働く女性の妊娠・出産に係る母性保護
- 計画課題13 女性の職業能力開発・向上に向けた取組
- 計画課題14 多様な就業形態における就業条件の整備
- 計画課題15 自営業における労働環境の整備
- 計画課題16 農山漁村における環境の整備

## 計画課題 11 職場における男女の均等な機会と待遇の確保

### \* 男女雇用機会均等法

1986年4月に施行され、1997年6月に、女性に対する募集、採用、配置などの差別禁止規定や、セクシュアル・ハラスメントの防止などの雇用管理上の規定を新設するなどの改正が行われた。

男女雇用機会均等法の制定、改正、そして、労働基準法の改正など、この10年余りの間に、職場における法整備は進められてきましたが、未だに、男女間の賃金や採用、配置、昇進等において事実上生じている男女間格差など、解決すべき課題に向けて取組を推進します。

### 男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

性別にとらわれることなく、個人の個性と能力が十分発揮でき、男女が共に働きやすい環境が必要とされています。特に、女性に対する職種、職域等の固定化をはじめとした男女の不平等な慣習・慣行等が改善されるような取組が重要となっており、男女雇用機会均等法や労働基準法、育児・介護休業法等の労働関係法の趣旨や内容の周知徹底を図り、女性の働く意欲が尊重され、その能力が十分に発揮され、いきいきと働ける職場づくりを推進します。

### 女性の労働環境の改善・整備に対する支援

府民意識調査の結果では、20歳代女性の26.4%が「セクシュアル・ハラスメントを直接経験したことがある」と回答しているなど、セクシュアル・ハラスメントも重要な問題となっています。セクシュアル・ハラスメントは、女性の就業意欲の低下や能力発揮の妨げになるだけでなく、女性の人権を侵害する重大な問題です。

そのため、その防止対策に取り組むよう、中小企業をはじめ、幅広くその取組に向けて働きかけていきます。

### 企業における積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の奨励

企業における男女の均等な機会と待遇の確保の徹底をはじめ、賃金、昇進、職場訓練(OJTなども含む)などで、事実上生じている男女間格差を是正するための積極的な改善措置(ポジティブ・アクション)への取組に向けて、経営者や人事労務管理者等への意識啓発を行います。

さらに、女性の採用・能力開発・昇進についての企業等の先進的な

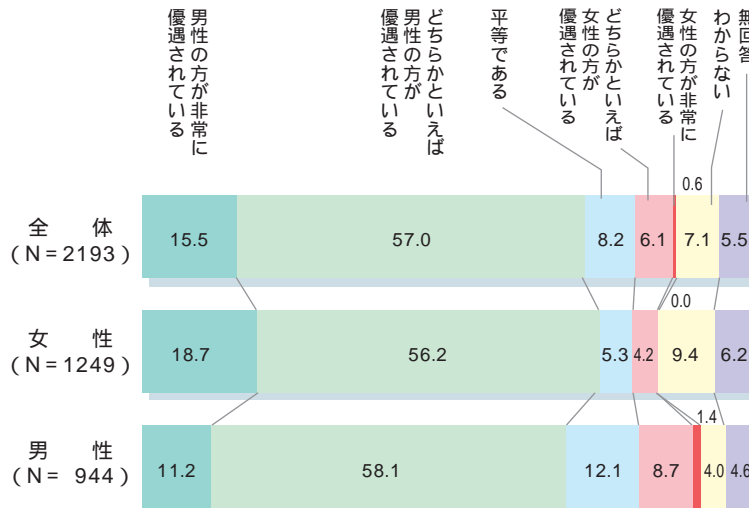
### \* OJT

職場内訓練、日常業務を通じ、実地に必要な知識・技能の習得を目的とした訓練法

事例や具体的手法を紹介し、企業におけるポジティブ・アクションの取組を奨励、支援します。

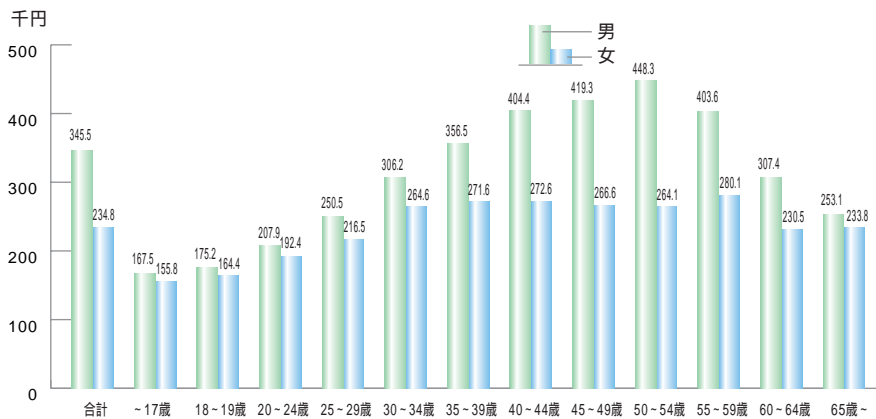
図 職場における男女の地位の平等感

問：職場で男女の地位が平等になっていると思いますか。



\* 男女共同参画社会に関する府民意識調査 (1999年3月 京都府)

図 男女別、年齢階級別所定内給与額  
(京都府：平成10年6月)



(平成10年「賃金構造基本統計調査報告」(労働省)から作成)

	合計	~17歳	18~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65歳~
男	345.5	167.5	175.2	207.9	250.5	306.2	356.5	404.4	419.3	448.3	403.6	307.4	253.1
女	234.8	155.8	164.4	192.4	216.5	264.6	271.6	272.6	266.6	264.1	280.1	230.5	233.8

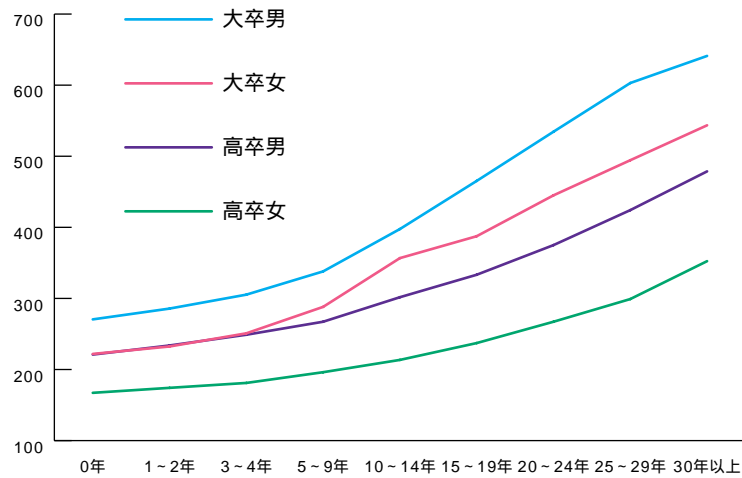
\* 所定内給与額

法定労働時間内の中で、働いた分の対価として支払われた給与の額

1998年の府内の常用労働者(10人以上規模の企業)の所定内給与額でみると女性は男性の67.9%となっています。

これらには、パートタイマーなどは含まれておらず、それらを含めると男女の差はさらに広がると考えられています。

図 男女別、学歴別、勤続年数階級別所定内給与額  
(全国：平成10年6月)



(平成10年「賃金構造基本統計調査報告(労働省)から作成)

	0年	1～2年	3～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上
大卒男	270.5	285.7	305.3	338.0	397.6	465.3	534.5	603.0	641.1
大卒女	221.9	232.4	250.9	288.1	356.7	387.5	445.0	494.4	543.5
高卒男	221.0	233.8	248.9	267.2	301.7	333.3	375.0	424.2	478.7
高卒女	167.2	174.2	181.1	196.2	213.5	237.2	267.2	299.1	352.4

## 施策の方向

- 1 男女雇用機会均等法をはじめ、労働関係法、各種指針等の一層の定着促進
- 2 女性労働者の能力発揮のための企業の取組に対する支援
- 3 女性労働者の就業実態の把握
- 4 女性の労働環境の改善・整備に対する支援
- 5 企業における積極的取組(ポジティブ・アクション)の奨励

## 計画課題 12 働く女性の妊娠・出産に係る母性保護

女性が、働きながら安心して子どもを生むことができる環境を整備することは、生涯を通じた女性の健康の保持という点からも重要です。また、女性の能力発揮の促進に加え、育児負担の軽減等が、少子化の歯止めにつながると期待され、少子・高齢化が進む中で社会にとっても重要な課題となっています。

### 妊産婦の健康管理に係る支援

産前産後の休暇制度は、従来から労働基準法に規定されていますが、ラッシュ時の通勤が困難であったり、過重な労働による流産や早産の心配から、産前休暇に入る前に、やむなく退職した女性も少なくありません。

男女雇用機会均等法や労働基準法の母性保護規定の周知徹底を図るとともに、母子保健法に基づく健康診査の受診の促進や（均等法第22条、23条）、医師などの通勤や休憩等に係る指導事項を事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用促進など、法の周知、徹底に向けた啓発を推進します。

### 労働時間等、労働環境の整備

女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業に係る労働基準法の規制は、1999年（平成11年）4月から解消されました。男女が平等に働く権利を行使し、かつ、育児や介護という家族的責任を担うことができるように、1日当たりの労働時間の短縮をはじめ、時間外労働を含む総労働時間の短縮についての啓発を推進します。

さらに、パートタイムや派遣労働、在宅ワークなど、雇用形態が多様化している中で、幅広い働き方を視野に入れた情報提供、相談体制の充実を図っていきます。

### 施策の方向

- 1 労働基準法の母性保護規定の遵守の徹底
- 2 妊産婦の健康管理に係る支援
- 3 パートタイム労働者等の労働環境整備のための支援

## 計画課題 13 女性の職業能力開発・向上に向けた取組

経済・産業構造の転換、情報通信技術をはじめとした技術革新の進展等の中で、女性が専門職・管理職等幅広い分野へ進出していくためには、個々の女性が力をつけていくことが必要で、女性の職業能力開発の重要性が一層高まっています。

### 在職中の女性に対する能力開発等に向けた取組

職場における男女共同参画の推進を図るため、女性の能力開発に向けて研修（OJTなども含む）が積極的に行われるよう、企業に対し情報提供や、働きかけを行っていきます。

### 再就職希望者への総合的な取組支援

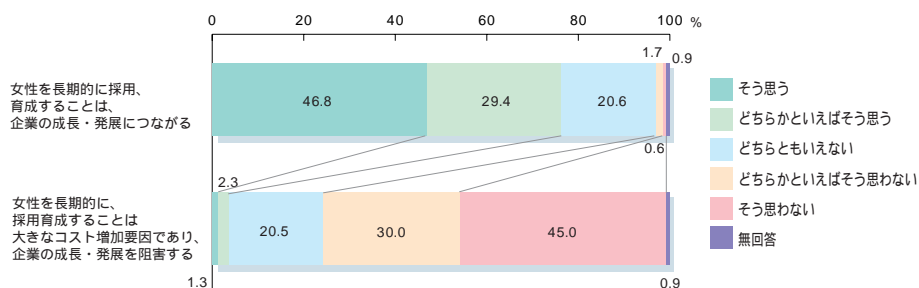
育児、介護等の理由により、いったん仕事を辞めた女性は、再就職を希望しても、時間の経過とともに、職業意識や職業能力を持続することが難しく、再就職が困難となる場合が多いという現状があります。

女性の就業を援助していくため、能力開発をはじめ、再就職活動の方法や職業選択に関する情報の提供、相談・カウンセリングなどを行うとともに、企業に対しても、年齢等の求人条件の緩和や、勤務時間を重視する再就職の女性のニーズに対応して労働時間に柔軟性を持たせることなどを働きかけていきます。

## 施策の方向

- 1 職業能力開発と能力発揮への支援
- 2 再就職などの就業支援

図 女性雇用に対する考え方（有識者）



\* 資料出所：厚生省科学研究「少子化社会における家族等のあり方に関する調査研究」（平成9年）

## 計画課題 14 多様な職業形態における就業条件の整備

女性の就業形態は多様化し、**パートタイム労働者**、派遣労働者などの非正規雇用者が増えており、男性では、雇用者の11.7%にすぎないのに、女性では46.5%となるなど、その多くを女性が占めています。特にパートタイム労働は、女性の労働の大きな部分を占めていますが、雇用条件が不明確で、収入が不安定な場合が多いことや、いわゆる「103万円の壁」といわれる問題など、多くの課題を抱えています。今後、その労働条件の向上を図り、女性労働者が主体的に職業選択を行い、意欲と能力に応じた処遇で、いきいきと働くことができるよう支援します。

### 多様な働き方への支援の充実

パートタイム労働をはじめ、情報化の進展などを背景として生み出された**テレワーク**、在宅ワーク、派遣労働者などの多様な働き方に対応した、労働時間管理や健康管理など、労働条件の適正化についての情報提供や相談等の充実を図ります。

特に、パートタイム労働者が適正な労働条件のもとで働くことができるよう、関係機関と連携を取り、雇用管理の実態把握やパートタイム労働法及び同指針の周知に努めます。

また、家内労働者が安心して働けるよう引き続き家内労働法の周知徹底などをはじめとする支援を行います。

女性の起業は、福祉・環境など社会的にも有用な分野に多く、大きな可能性を秘めています。今後、起業に当たってのノウハウの習得、資金確保等、起業を志す女性への支援を行います。

\* **パートタイム労働者**  
1週間の所定労働時間が通常の労働者より短い者

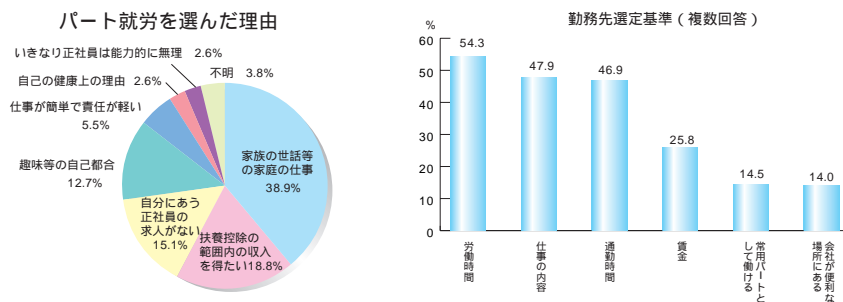
\* **テレワーク**  
情報通信を活用した遠隔型の就労形態で、本社から離れた近郊の事務所に出勤して仕事をする「サテライトオフィス勤務」、自宅にしながら仕事をする「在宅勤務」、携帯情報端末を利用して異動先でも仕事をする「モバイルワーク」などがある。

### 施策の方向

- 1 多様な就業形態に応じた就業条件の向上に向けた啓発、相談等の推進
- 2 パートタイム労働・派遣労働者などの非正規雇用の問題に対する対応
- 3 家内労働者等に対する支援
- 4 起業家への支援

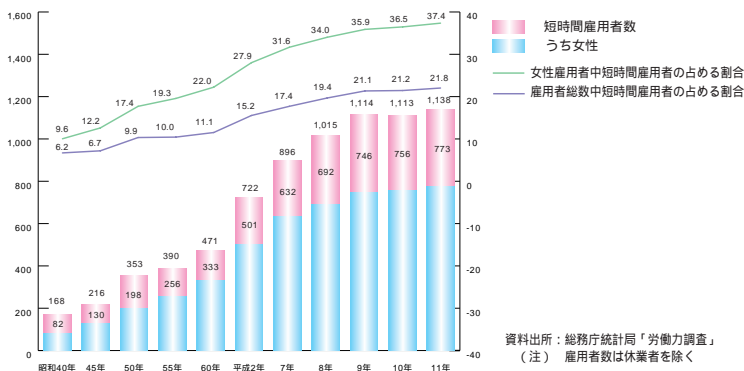


図 パートタイマー等の状況



資料: 「女子パートタイマーの労働実態調査」(平成9年京都府)

図 短時間雇用者(週間就業時間35時間未満の者)数の推移 - 非農林業 -



資料出所: 総務庁統計局「労働力調査」  
(注) 雇用者数は休業者を除く

雇用形態別役員を除く雇用者の構成(全国: 総務庁労働力特別調査: 平12年2月調査) (単位: 万人)

	男女計		男		女	
	実数(対前年同月増減)	構成比	実数(対前年同月増減)	構成比	実数(対前年同月増減)	構成比
総数	4903 (-10)	100.0	2892 (-25)	100.0	2011 (15)	100.0
正規の職員・従業員	3630 (-58)	74.0	2553 (-41)	88.3	1077 (-16)	53.6
パート・アルバイト	1078 (54)	22.0	232 (25)	8.0	846 (29)	42.1
派遣・嘱託・その他	195 (-6)	4.0	106 (-10)	3.7	88 (3)	4.4
うち労働者派遣事業所の派遣社員	33	-	9	-	25	-

**KEY WORD**

103万円の壁

サラリーマンの夫を持つ主婦の所得が一定額を超えない場合、妻は自分の収入に所得税がかからないだけでなく、夫は所得税や住民税の配偶者控除を受けられ、夫の税金も安くなる。また、企業の配偶者手当も受けられる場合が多い。

しかし、103万円を超えると、夫は所得税の配偶者控除が受けられなくなったり、また、130万円を超えると、妻は国民年金の第3号被保険者でなくなり、新たに保険料の負担が生じることなどから、世帯としてはかえって収入が減ることとなる。そのため、多くの女性が、配偶者控除等が受けられる範囲内の働き方を選ぶ結果となり、「103万円の壁」の存在が、女性の働く意欲を阻害し、パートの賃金を低く抑える働きをしていると指摘されている。

さらに、上記以外の働く女性等からは、主婦のみを優遇するものとして不満が出ており、また、女性の社会進出が進み、女性のライフサイクルが多様化する中で、固定的な性別役割分担を前提としたこのような制度は、個人の生き方の選択に対して中立的でなく、影響を与えているという指摘もあり近年議論が高まっている。

## 計画課題 15 自営業における労働環境の整備

府民意識調査では、女性の自営業主・家族従業者をとりまく状況について、6割近くの女性が「女性は業務上の仕事と家事の区別がしにくく負担が大きい」、また、4割近くの女性が「女性は仕事上の対価としての賃金、給与が正當に支給されにくい」と回答されており、自営業・家族従業者の重要な担い手である女性の労働が、適正に評価されていないなど、生産や営業活動と家庭生活との境界が不明確な状況にあります。

商工業等の自営業においても、女性は経営者又は家族従業者として生産活動などで大きな役割を担うとともに、家庭の維持と地域社会の発展に大きく貢献しています。

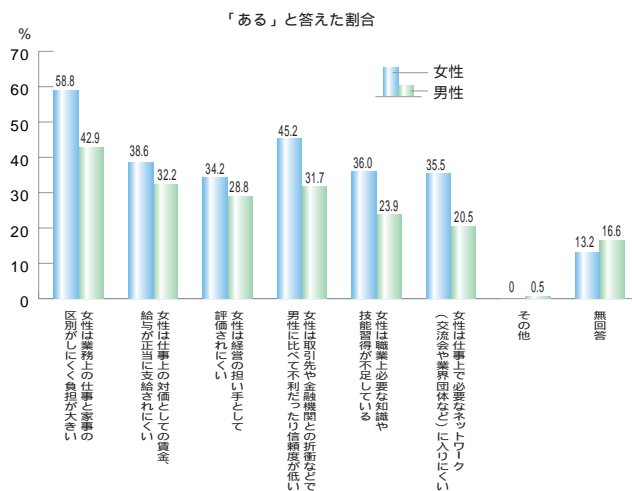
そのため、労働条件の明確化をはじめとする就業環境の整備を図るとともに、女性の能力を生かした取組についての情報提供や広域的なネットワークの形成に対する支援を行うことにより、生産・営業活動や地域活動などの担い手としての女性の役割が評価され、働きに応じた収益の分配、資産の形成を通じて女性の経済的な自立を図っていきます。

### 施策の方向

- 1 自営業における女性の労働条件・労働環境の整備
- 2 家族従業者の労働条件の明確化
- 3 女性が自らの意思によって経営等に参画する機会の確保
- 4 女性の経営能力や技術の向上、多様な就業形態に応じた就業条件向上に向けた啓発、相談等の推進

図 自営業主・家族従業者の女性の状況

問： 仕事をしている際に、あなた自身又はあなたの周りですぎのようなことがありますか。



\* 男女共同参画社会に関する府民意識調査（1999年3月 京都府）

## 計画課題 16 農林漁村における環境の整備

女性は、農業就業人口の6割を占めるなど、農林水産業の重要な担い手であり、経営において果たしている役割も大きいものがあります。また、農林水産物加工への取組や地域の諸行事への参画など、地域社会に大きく貢献しています。

京都府では、**京都府の新しい農山漁村女性ビジョン**に基づき、「農山漁村における男女のパートナーシップに関する指標・目標」を策定し、女性の農協理事や農業委員への登用の推進をはじめ、農山漁村における男女共同参画の実現に向けた取組を実施してきました。また、**食料・農業・農村基本法**においても、女性の社会参画及び経営参画の促進が重要であるとされているところでもあり、引き続き農山漁村における男女共同参画の確立に向けた総合的な施策の推進を行っていきます。

### 女性の経済的地位の向上と労働条件・環境の整備

女性は経営における役割の重要性に比して、必ずしもそれに見合った報酬・給与を受け取っていません。また、家事、育児、介護等の労働の大半を担っているなど、男性に比べて、相当な労働過重となっています。さらに、農地や農業資産の名義は、大半が男性となっていたり、農山漁村における制度、慣習など生活全般にわたり世帯主義の色彩が濃い社会環境にあります。

このため、男性と共に女性が農山漁村における担い手であり、また、経営者であるという位置づけを明確にし、家族一人ひとりの役割分担や報酬、労働時間などをルール化する「家族経営協定」の締結を促進していきます。

また、女性の過重労働の軽減等を図るための労働環境整備や就農女性の子育て支援、農山村女性グループの農畜産加工等の起業支援を行うなど、農業や地域社会の運営において重要な役割を果たしている女性の声が反映される地域づくりを進めていきます。

### 施策の方向

- 1 農林漁業における女性の経済的地位の向上
- 2 農山漁村女性の労働条件・環境整備の推進
- 3 女性が自らの意思によって農業経営及びこれに関連する活動に参画する機会を確保するための環境整備の推進
- 4 農山漁村における社会参画の目標策定とその推進
- 5 「家族経営協定」の締結の促進

図 農林漁業における従業上の地位の構成

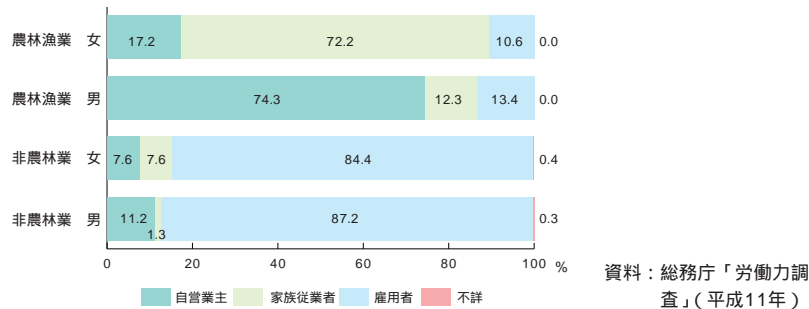
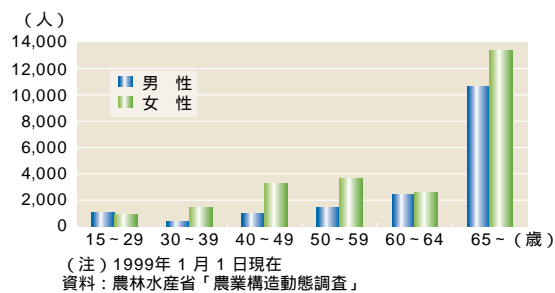


図 年齢別・性別農業就業人口（販売農家）



農協組合員数に占める女性の割合

(単位：人)

	平成元年度	平成6年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度
正組合員数	74,393	74,215	70,670	69,834	68,767
うち女性 (比率)	3,379 (4.5%)	5,586 (7.5%)	5,790 (8.2%)	5,785 (8.3%)	6,655 (9.7%)
役員数	1,259	1,234	594	491	464
うち女性 (比率)	2 (0.16%)	4 (0.32%)	3 (0.51%)	3 (0.61%)	7 (1.51%)

全国平均0.23% (7位)

\* 出所：各事業年度農業協同組合要覧(京都府)

農業委員会委員数に占める女性の割合

	平成元年度	平成6年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度
委員数	1,148	1,110	1,093	1,017	1,018
うち女性 (比率)	0	5 (0.45%)	9 (0.82%)	10 (0.98%)	23 (2.26%)

全国平均0.66% (6位)

\* 出所：農業委員会及び都道府県農業会議実態調査結果(農林水産省)

平成元年度は8月1日現在、平成6、8、10年度は10月1日現在 平成11年度は1月1日現在

家族経営協定締結農家数の推移

(平成13年3月現在)

	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	合計
締結農家数	19	2	35	30	46	20	152

## KEY WORD

## 家族経営協定

農業とともに取り組む家族の一人ひとりが、意欲と誇りを持って農業に取り組む、いきいきとした生活を実現していけるよう、経営における家族の役割分担、労働報酬、休日等の労働条件や、将来の経営移譲に関する事項等を「協定書」で明確にするものです。

家族経営協定締結数500戸(新京都府総合計画(2010年目標値))