

## 主要課題3 男女が共に働きやすい環境の整備

男女が共に自立し、自らの生き方を主体的に選択するためには、性別による差別的な扱いを受けることなく働き続けられることが基本的な条件となります。

そのため、“男女の雇用の均等な機会と待遇の確保”に関する啓発を行うとともに、子育て支援や介護施策等を充実させることにより、誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できるように努めます。

### 重点目標1 働く場における男女共同参画の推進

働きたい人が、性別にとらわれることなくその能力を十分に発揮することのできる社会づくりは、少子高齢化が進む地域社会の活性化という意味でも重要な意義を持ちます。平成19年には男女雇用機会均等法が改正され、性別による差別禁止の範囲が拡大されるなど、法制度上は男女に対し均等な機会と待遇が確保されています。

しかしながら、職場での男女格差について、市民アンケートによると「賃金・諸手当」「昇進・昇格」「仕事の分担」などの項目でそれぞれ2割前後の人が「差があると思う」と回答していることから、必ずしも待遇や仕事の分担等の面で男女が均等な扱いを受けているとはいえないことがうかがえます。(図表12)

また、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントを受けたことがある女性は10.6%、パワー・ハラスメントやモラル・ハラスメントを受けたことがある女性は15.9%で、女性に対するハラスメント等も問題となっています。(図表13・14)

さらに、農業や自営業においては、“固定的な性別役割分担意識”が根強く残り、仕事と家庭生活の区別が不明確であることから、労働力に見合った収益の分配を受けられず、女性の経済的地位や社会的地位が得られていないのが現状です。

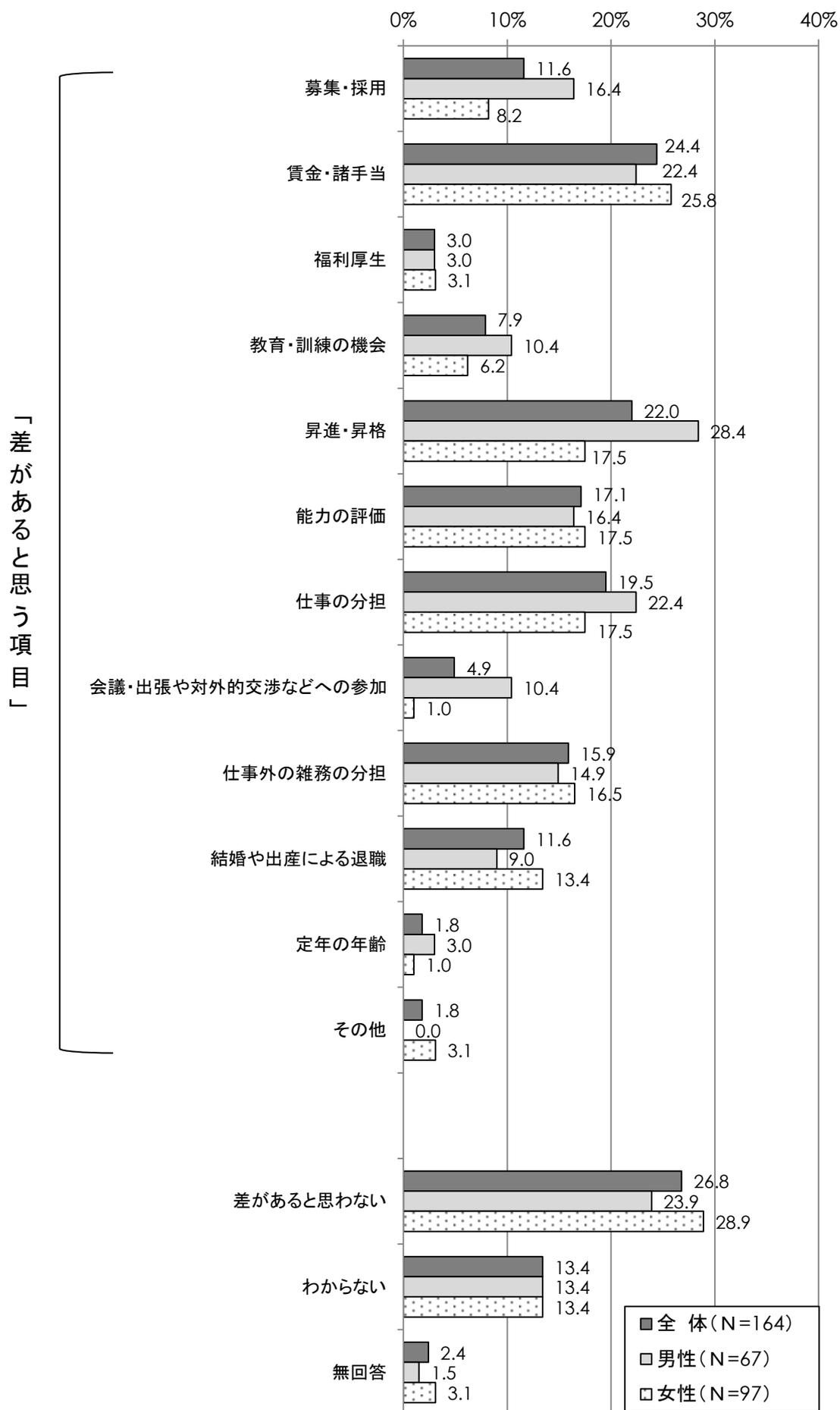
そのため、働く場において“男女の雇用の均等な機会と待遇の確保”に関する啓発を行うとともに、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の徹底を図り、能力を十分に発揮することができる健全で良好な職場環境づくりを推進していきます。

施策の方向	施策の内容
①男女の雇用の均等な機会と待遇の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働者が性別により差別されることなく、“能力を発揮する機会と公平な待遇”が確保されるよう啓発を行います。</li> <li>○労働基準法や男女雇用機会均等法などの関係法制度の周知を図ります。</li> </ul>

施策の方向	施策の内容
②農業、自営業における男女のパートナーシップの確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>○農業や自営業に従事する男女が、対等なパートナーとして共に経営に参画し、充実感を持って働ける環境づくりの啓発を行います。</li> <li>○農業生産の重要な担い手である女性農業者が意欲的に働けるよう、家族間での役割分担や就業条件などを明確にする家族経営協定の締結を促進します。</li> </ul>
③セクシュアル・ハラスメント等防止対策の推進	○セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント等の防止に向けた啓発を行います。

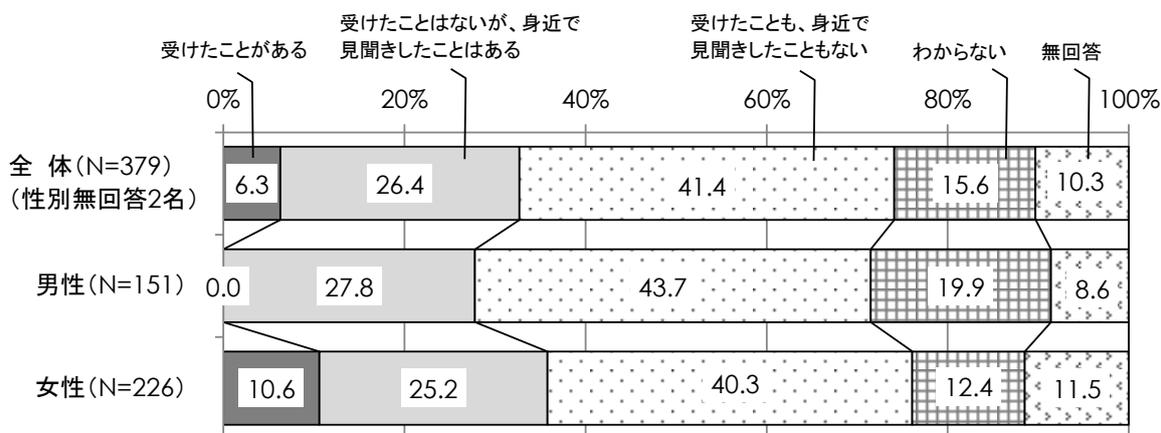


【図表 12】現在の職場で男女格差を感じる事（複数回答）

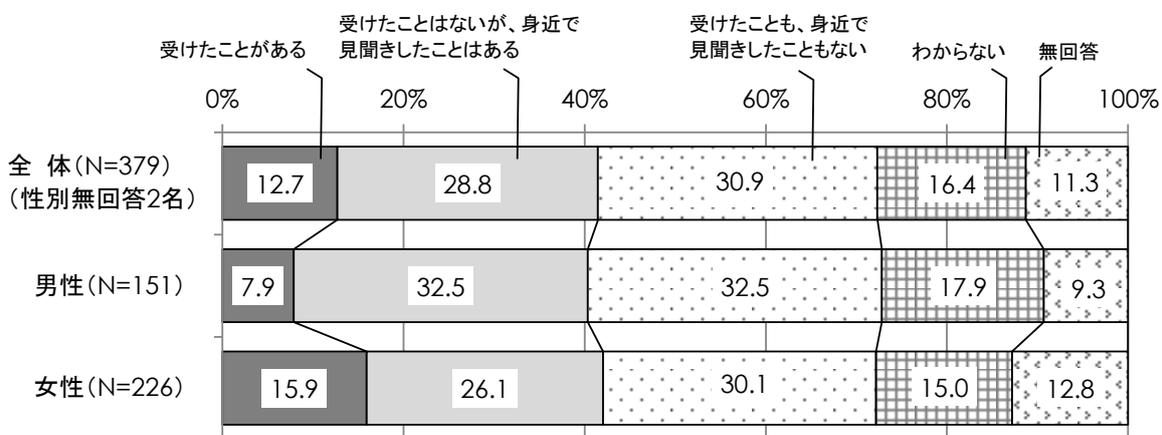


「差があると思う項目」

【図表 13】 セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントについて



【図表 14】 パワー・ハラスメントやモラル・ハラスメントについて



**重点目標2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進**

男女が共に社会に参画するためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現させることが重要です。少子化対策の一つとして平成 19 年に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、男女が協力し合って仕事と家庭生活等のバランスを図ることが求められています。

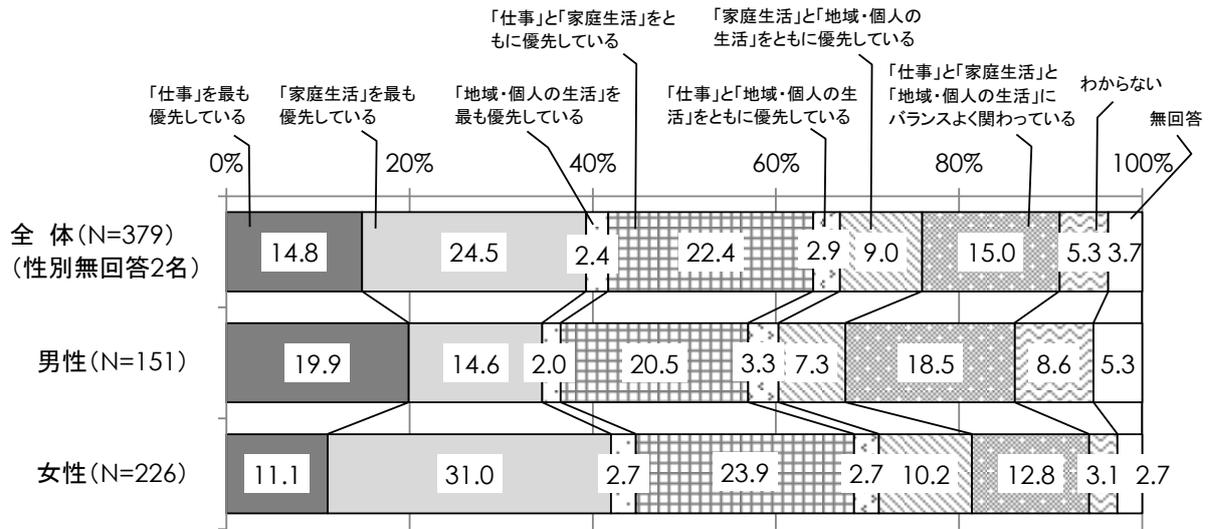
「生活の中での優先度(現状)」について、市民アンケートによると、男性は「仕事と家庭生活」や「仕事」を優先している割合が高く、女性は「家庭生活」や「仕事と家庭生活」を優先している割合が高くなっています。一方、「生活の中での優先度(希望)」では、男女とも「仕事と家庭生活と地域・個人の生活にバランスよく関わりたい」の割合が最も高くなっており、現状と大きく隔たりがあります。(図表 15・16)

さらに、事業所アンケートでは、ほとんどの事業所において育児休業制度と介護休業制度の規定があるものの、出産した女性従業員の 8 割が育児休業を取得しているのに対し男性従業員の取得はなく、介護休業にいたっては男女とも取得していないという結果になっています。また、今後、事業所内での男女共同参画を進めるにあたり行政に力を入れてほしいことについては、「保育施設や保育サービスを充実させる」との回答が 74.1%で最も高い割合となっています。(図表 17・18・19・20)

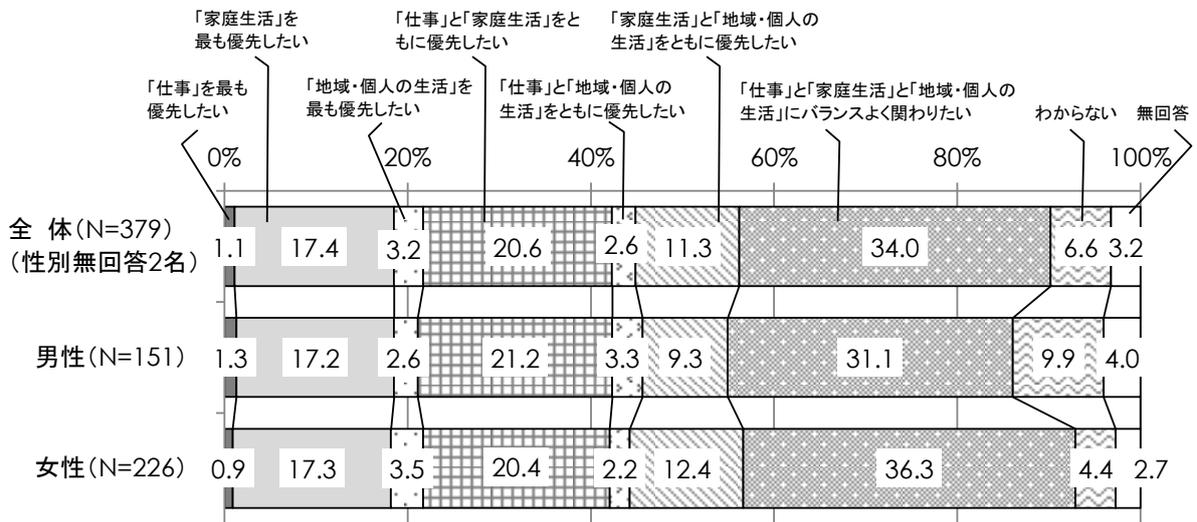
仕事と生活の調和を望みながらも、その理想と現実の隔たりが大きい生活を強いられている現状においては、働き方を見直し、仕事や家庭生活、地域活動にバランスよく関わることが重要です。そのため、ワーク・ライフ・バランスに関する啓発を行うとともに、子育てや介護をしながら働き続けることができるように公的支援の充実を図ります。

施策の方向	施策の内容
①仕事と生活の調和に向けた意識啓発と環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○市職員が率先してワーク・ライフ・バランスを実践するとともに、ワーク・ライフ・バランスに関する広報・啓発活動を推進します。</li> <li>○育児休業制度や介護休業制度が取得しやすい環境整備に向けて、次世代育成支援対策推進法や男女雇用機会均等法等の関係法令の周知・啓発を図ります。</li> </ul>
②子育て・介護等への支援体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>○育児・介護休業制度の普及促進をはじめ、子育てや介護をしながら働き続けることのできる環境の整備に努めます。</li> <li>○多様なニーズに対応するため、子育て・介護サービスの充実を図ります。</li> </ul>

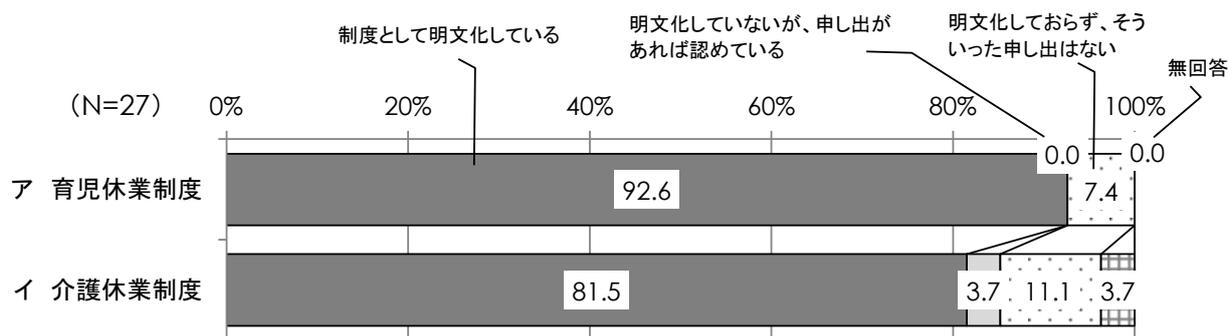
【図表 15】生活の中での優先度（現状）



【図表 16】生活の中での優先度（希望）



【図表 17】 事業所における育児休業制度・介護休業制度の就業規則の有無



【図表 18】 育児休業の取得状況（事業所アンケートによる）

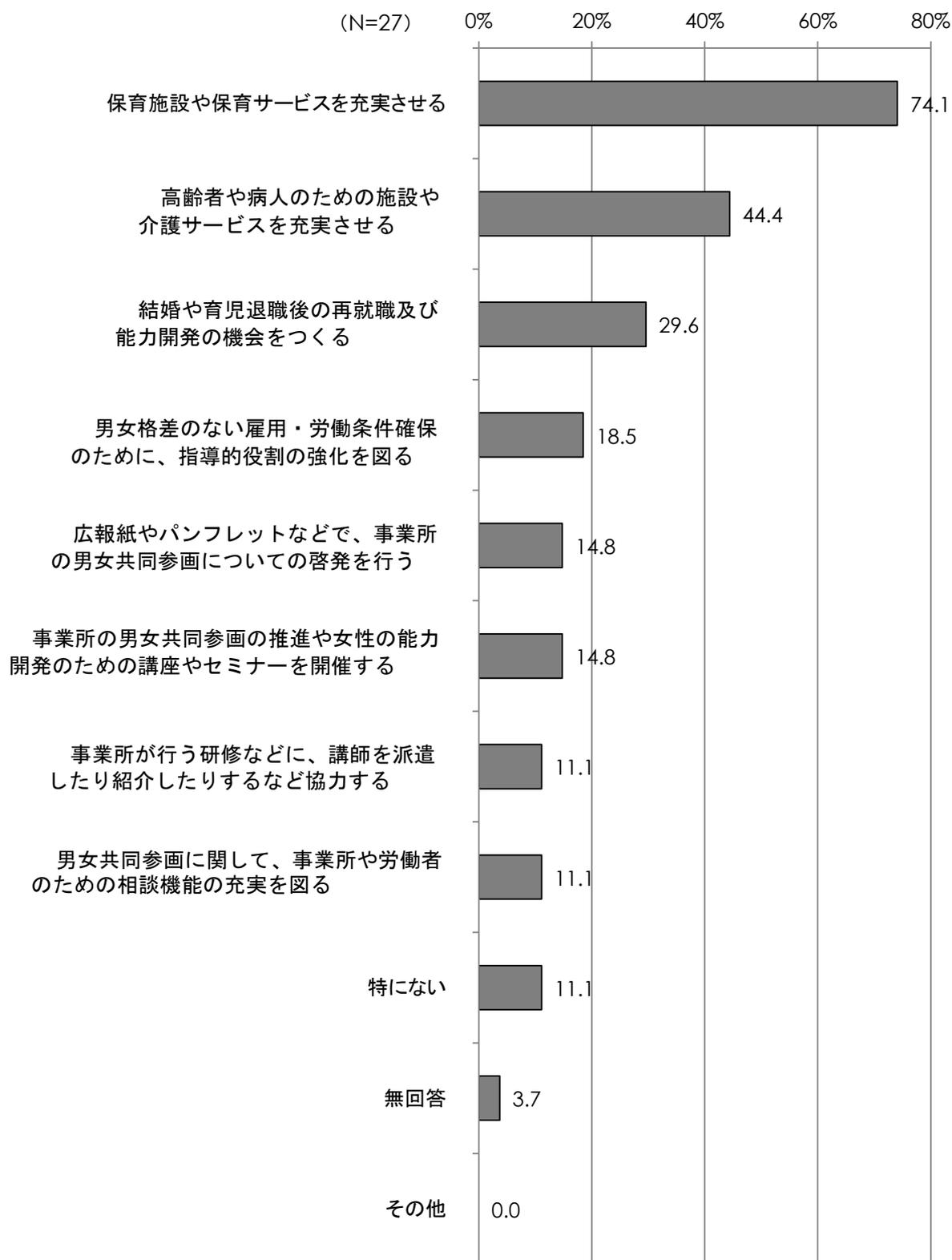
	出産した人数(人) ※男性の場合は配偶者	左記のうち育児休業 を取得した人数(人)	育児休業の 取得率(%)
女性	10	8	80.0
男性	36	0	0

【図表 19】 介護休業の取得状況（事業所アンケートによる）

	介護休業を 取得した人数(人)	介護休業の 取得率(%)
女性	0	0.0
男性	0	0.0

※実際に介護が必要な人数は不明

【図表 20】 今後、事業所の男女共同参画を進めるにあたり、行政に力を入れてほしいこと  
(複数回答)



**重点目標3 女性の職業生活における活躍の推進**

女性が仕事を持つことについて、市民アンケートによると「子育ての時期は一時仕事をやめ、その後再び仕事をもつ方がよい」が最も高くなっており、「仕事と子育てを両立する」という考え方よりも「何よりも子育てを優先する」という考え方が強い傾向にあります。

(図表 21)

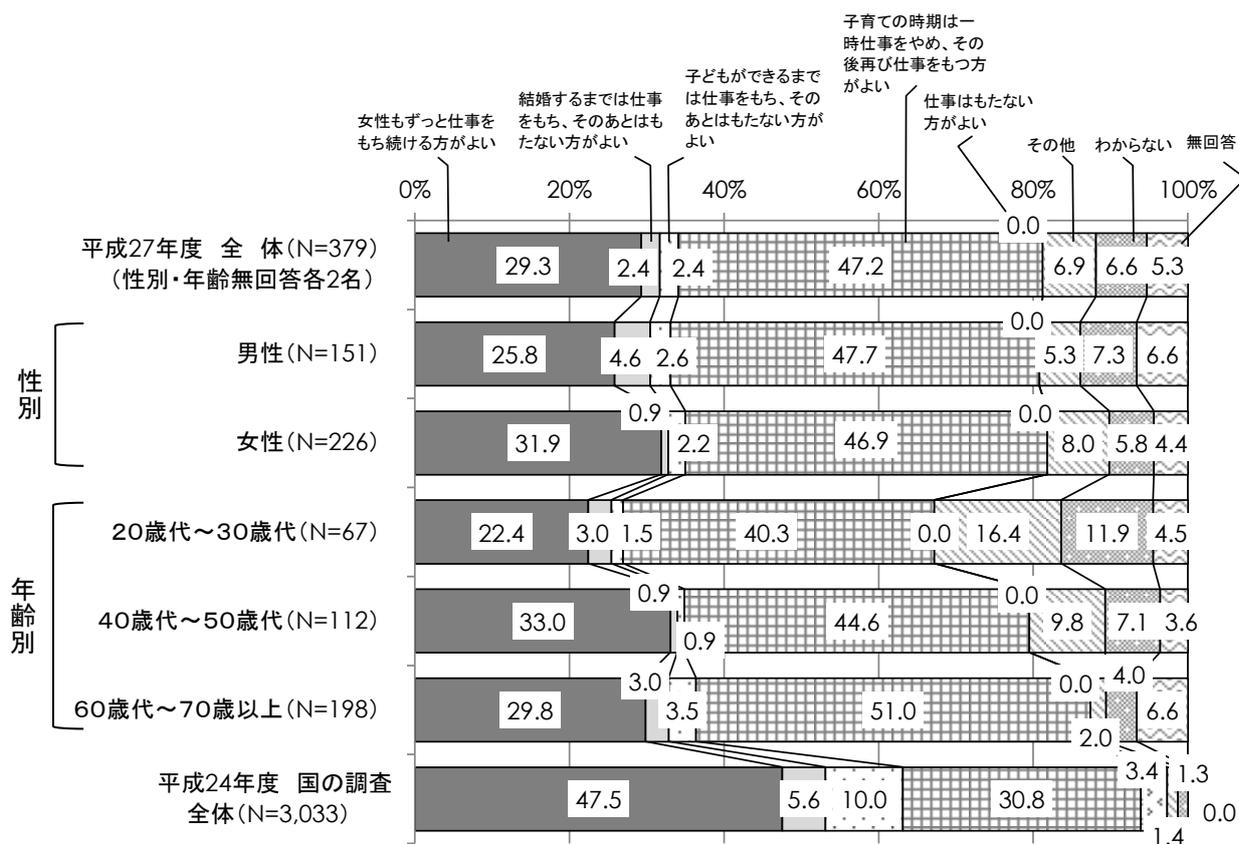
しかしながら、我が国では、急速な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念等から、これまで活かしきれていなかった“女性の力”が改めて注目され、職業生活における女性の活躍が一層求められています。平成 27 年には女性活躍推進法が制定されており、女性が仕事をもち続けることについての意識改革や職場環境の整備など、今後、女性の就労を促進する働きかけが重要となります。

また、事業所における取組について、事業所アンケートによると「職場における女性管理職等」の割合は低くなっていますが、「性別により評価することがないよう人事評価基準等を明確にする」「仕事と家庭の両立ができるように労働時間や配置・転勤等を配慮する」の項目において、約 8 割の事業所で女性が働きやすい職場環境の整備を行っていることから、“女性の力”に期待する事業所が多いことがうかがえます。(図表 22・23)

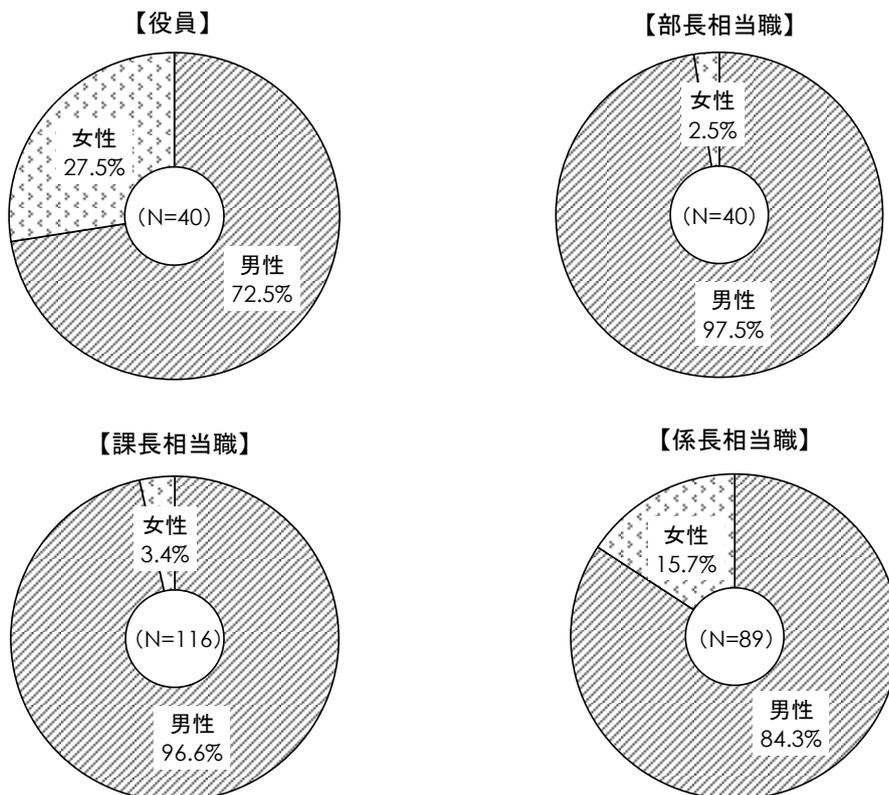
子育てと仕事の両立を希望する女性が働き続けることができるように、また、職場でステップアップを希望する女性が自分自身の能力を発揮することができるように、関係機関や事業所と連携を図りながら環境整備に取り組んでいきます。

施策の方向	施策の内容
①女性の人材育成と能力開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ハローワーク等の関係機関と連携して、働く場において女性が能力を十分に発揮できるようキャリア形成に関する支援を行うとともに、女性の再就職に向けた支援体制(情報提供や相談、職業紹介等)の整備を進めます。</li> <li>○女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定します。</li> </ul>
②女性管理職の登用などの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性の職業生活に対する意識の改革を促します。</li> <li>○意欲と能力のある女性職員の管理職などへの登用を推進します。</li> </ul>

【図表 21】女性が仕事を持つことについて

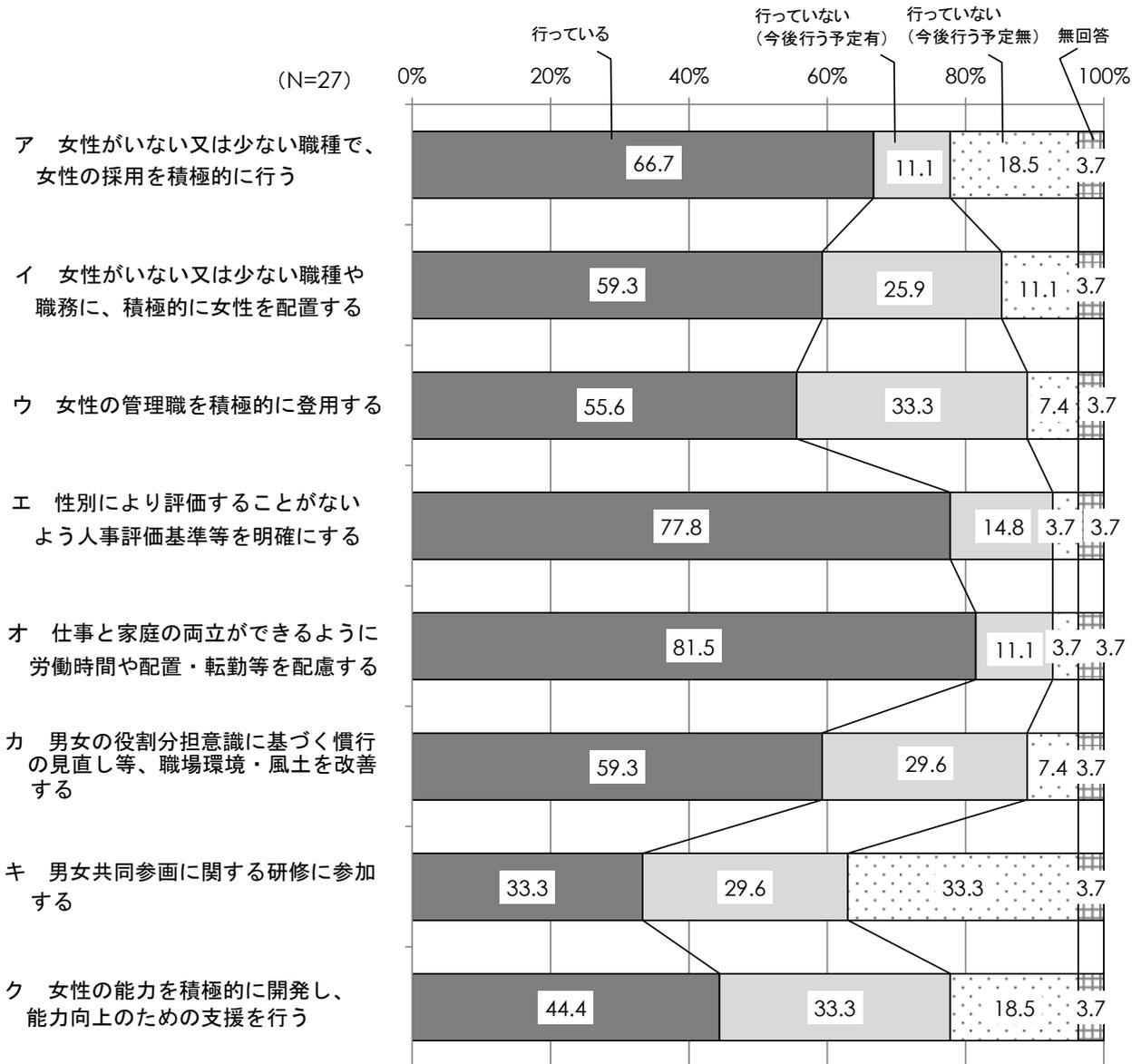


【図表 22】管理職等の在職人数の男女比



主要課題3 男女が共に働きやすい環境の整備

【図表 23】 事業所において、男女共同参画を推進するために取り組んでいること



第1章

計画策定にあたって

第2章

基本目標と施策の内容

第3章

数値目標

第4章

計画の推進に向けて

参考資料

