

## 基本目標Ⅲ 男女がいきいきと働ける環境づくり

働く女性は増加傾向にあり、労働条件や環境も徐々に改善されていますが、男女間でまだ格差があることから、職場における男女の均等な機会と待遇の確保などを一層推進する必要があります。あわせて意欲ある女性がさらに社会で活躍できるように、就業の継続や再就職などへ向けたチャレンジを支援することも大切です。

また、家事や子育て、介護については、男女の区別なく家族が協力することが大切ですが、男性は仕事中心の生活にならざるを得ない状況があることなどから、現実には女性の負担が大きくなっている状況があります。

男女が対等なパートナーとして社会のあらゆる分野に参画し、いきいきと働き、活躍していくためには、一人ひとりが仕事、家庭、地域活動などをバランスよく充実させ、自分の望むライフコースを選ぶことができる「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現が必要です。

誰もが、男女の区別なく一人の人間として多様なライフスタイルを選択できるよう、行政、事業者、労働者が一体となって、男女がいきいきと働ける環境づくりを進めます。

### 1 働く場における男女共同参画のための環境整備

働く場における実質的な男女平等の実現に向けて、事業者、労働者ともに雇用上の権利・義務等を十分理解していく必要があります。また、働きやすい職場であり続けるために、職場においても男女は対等なパートナーであるという意識づくりが必要です。

#### (1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

男女の均等な雇用機会や待遇の確保を実現するため、関係法令の周知・啓発等を図る必要があります。

##### 主な取り組み

- ◎男女雇用機会均等法等の周知（商工観光課）
- ◎企業等の積極的改善措置<sup>(※2)</sup>の推進（商工観光課）

※2 積極的改善措置（ポジティブアクション）とは？

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に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲において男女のいずれか一方に対し活動に参画する機会を積極的に提供するものです。（男女共同参画社会基本法より）

## (2) 働きやすい職場環境の整備

パワー・ハラスメント(パワハラ)<sup>(※3)</sup> やセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)<sup>(※4)</sup> の防止や育児休暇の取得率向上など、働きやすい職場環境の整備に取り組んでいく必要があります。

### 主な取り組み

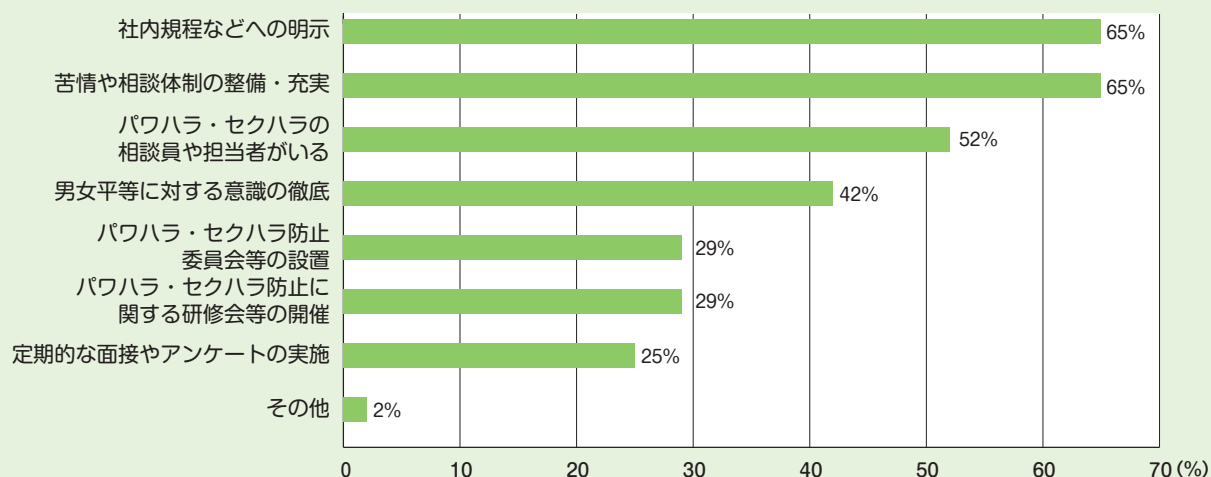
◎パワハラ、セクハラ防止のための事業所への広報・啓発等(商工観光課)

◎パパ・ママ・子育て応援企業登録事業(子ども課)

雇用する従業員の子育てや、地域における子育てを積極的に応援する企業を登録し、広く市民に紹介する事業

### 問 パワハラ・セクハラ防止のためにどのような取り組みをしていますか？ (H23 事業所意識調査結果)

「社内規程などへの明示」、「苦情や相談体制の整備・充実」(ともに65%)が最も高く、次いで「パワハラ・セクハラの相談員や担当者がある」(52%)となっている。



**問** 近年で、育児・介護休暇を取得した従業員がいますか？（H23 事業所意識調査結果）

育児休暇	男性	女性	合計
平成20年度	0人	27人	27人
平成21年度	0人	34人	34人
平成22年度	3人	27人	30人

介護休暇	男性	女性	合計
平成20年度	0人	1人	1人
平成21年度	0人	1人	1人
平成22年度	0人	1人	1人

**目 標**

目 標	平成22年	平成28年	平成33年
パワハラ・セクハラに対する取り組みをしている事業所の割合	50%	75%	100%
市内事業所における男性の育児・介護休暇取得者数	3人	10人	30人

## ※3 パワー・ハラスメント（パワハラ）とは？

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。この行為は上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。（厚生労働省円卓会議 W・G 報告より）

## ※4 セクシャル・ハラスメント（セクハラ）とは？

相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目に触れる場所でのわいせつな写真の掲示など、様々な様態のものが含まれます。（内閣府資料より）



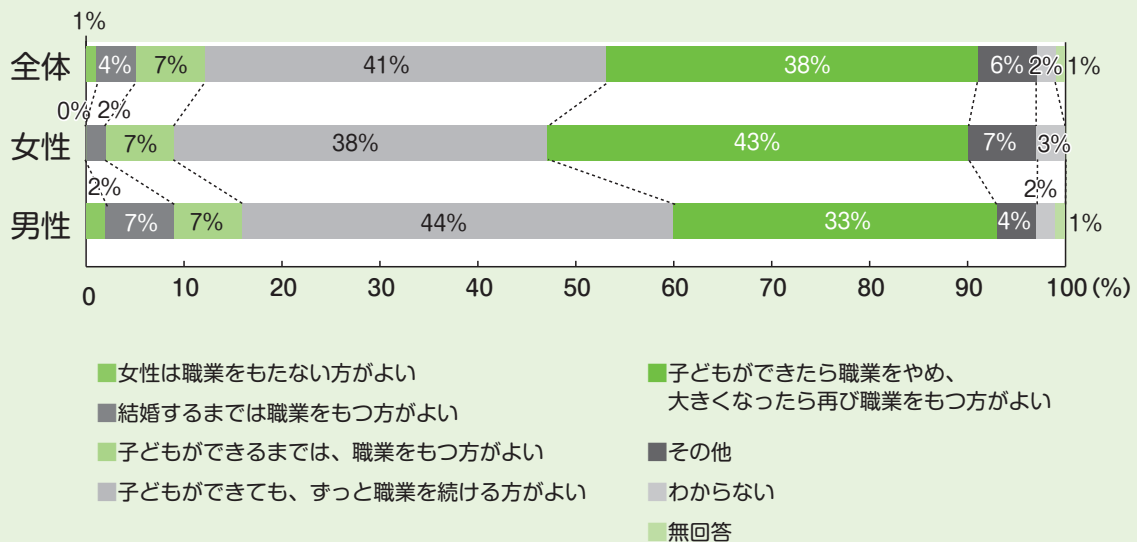
## 2 女性の就業等チャレンジ支援

多くの女性が、子どもができてもしっかり働きたい、あるいは子どもが大きくなったら再び働きたいと考えていることから、意欲のある女性の社会参画をいっそう促進するため、女性の職業能力の向上や再就職へ向けた支援が必要となっています。

また、家内労働に従事する女性は、家族経営的な職業が業務と生計を分けた捉え方が難しいことなどから、多くはその役割が会社員等と同じように職業として十分に評価されていない状況にあることから、対等なパートナーであるという意識づくりを推進する必要があります。

### 問 女性が職業を持つことについて、あなたはどのようにお考えですか？（H23 市民意識調査結果）

一般的に女性が職業を持つことについて、全体では、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」（41%）が最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」（38%）となっている。



### （1）女性の職業能力の訓練・開発と再就職等の支援

女性が職業選択の幅を広げることができるよう、職業能力の訓練・開発を支援するとともに、意欲ある女性の再就職等を支援する必要があります。

#### 主な取り組み

◎各種職業能力向上セミナー等の広報・周知（企画課、商工観光課）

## (2) 自営業等に従事する女性の支援

自営の商工業や農林水産業といった家内労働に従事する女性も労働者であり、対等なパートナーであることから、自営業等に従事する女性を支援する必要があります。

### 主な取り組み

- ◎自営業者に対する女性の経営参画の意識啓発（商工観光課、農林課）
- ◎家族経営協定<sup>(※5)</sup>締結農家の促進（農林課）

### 目 標

目 標	平成22年	平成28年	平成33年
市内における家族経営協定締結農家戸数	40戸	45戸	50戸

#### ※5 家族経営協定とは？

家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやりがいを持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるものです。（農水省ホームページから抜粋）



### 3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

男女が性別に関係なく、一人の人間として仕事、家庭、趣味などをバランスよく充実させ、多様なライフスタイルを選択できるよう、ワーク・ライフ・バランス<sup>(※6)</sup>の普及啓発とその実現のための環境整備を進める必要があります。

#### (1) ワーク・ライフ・バランスの普及啓発

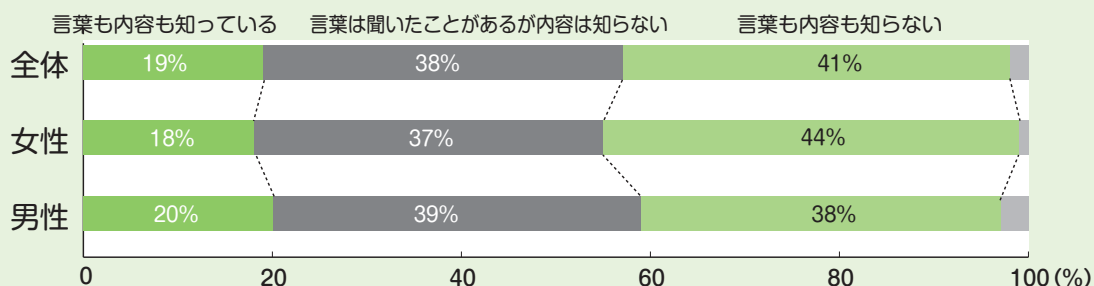
ワーク・ライフ・バランスの意識の普及啓発を推進していく必要があります。

##### 主な取り組み

◎ワーク・ライフ・バランス推進のための普及啓発事業（子ども課、商工観光課）

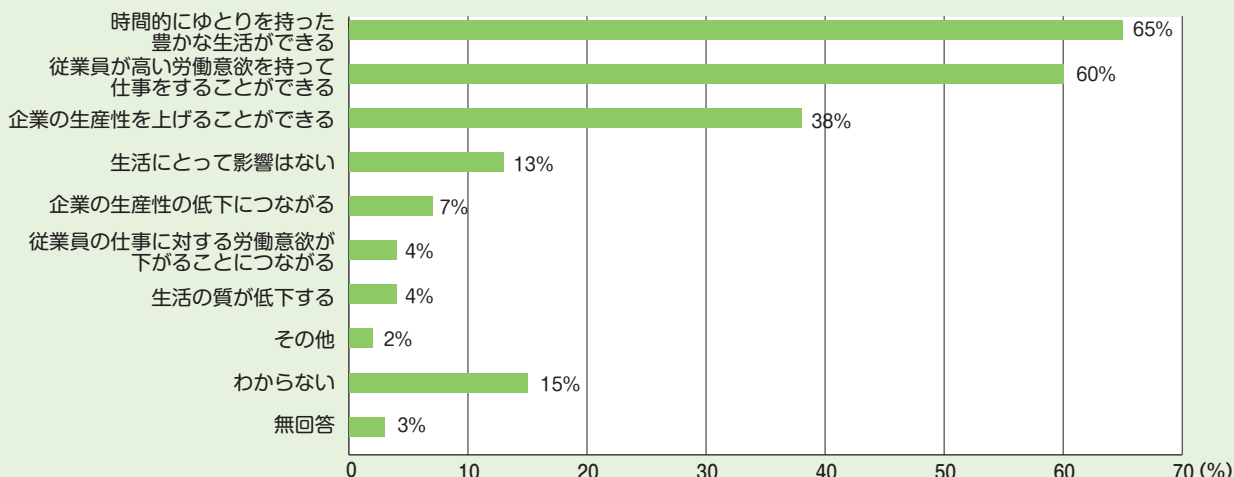
##### 問 ワーク・ライフ・バランスという言葉を知っていますか？（H23 市民意識調査結果）

全体では、「知っている」（19%）という回答は約2割にとどまり、「言葉も内容も知らない」（41%）という回答が、約4割となっている。



##### 問 ワーク・ライフ・バランスを進めることで、どのような効果があると思いますか？（H23 市民意識調査結果）

全体では、「時間的ゆとりを持った豊かな生活ができる」（65%）という回答が最も高く、次いで「従業員が高い労働意欲を持って仕事をする事ができる」（60%）、「企業の生産性を上げることができる」（38%）という回答となっている。



## 目 標

目 標	平成22年	平成28年	平成33年
ワーク・ライフ・バランスの内容を知っている人の割合	19%	50%	100%

## ※6 ワーク・ライフ・バランスの実現とは？

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・実現できる社会とされています。(内閣府ホームページより)

## (2) 育児・介護等と仕事の両立のための環境整備

働き続けながら子どもを産み育てたり、家族の介護などができる環境づくりを推進していく必要があります。

## 主な取り組み

## ◎パパ・ママ・子育て応援企業登録事業（子ども課（再掲））

雇用する従業員の子育てや、地域における子育てを積極的に応援する企業を「パパ・ママ・子育て応援企業」として登録し、広く市民に紹介する事業

## 目 標

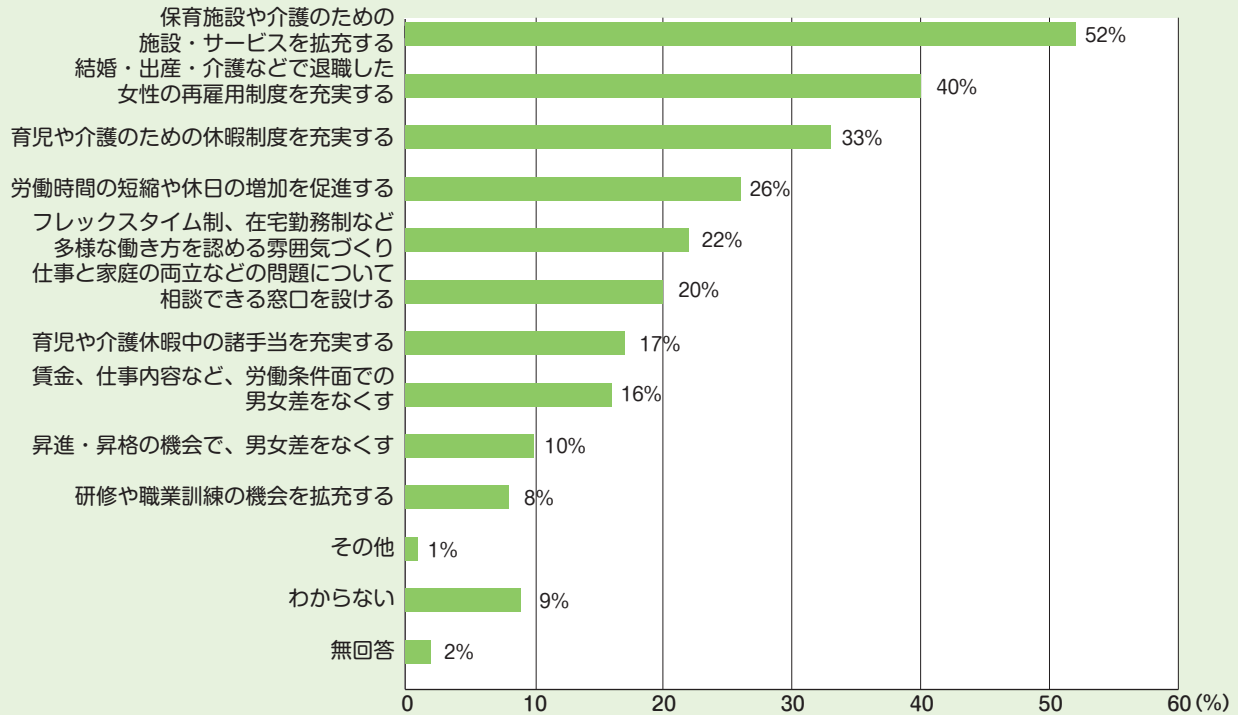
目 標	平成22年	平成28年	平成33年
市内事業所における男性の育児・介護休暇取得者数（再掲）	3人	10人	30人

## 問 近年で、育児・介護休暇を取得した従業員がいますか？（H23 事業所意識調査結果）

育児休暇	男性	女性	合計	介護休暇	男性	女性	合計
平成20年度	0人	27人	27人	平成20年度	0人	1人	1人
平成21年度	0人	34人	34人	平成21年度	0人	1人	1人
平成22年度	3人	27人	30人	平成22年度	0人	1人	1人

**問 ワーク・ライフ・バランスを推進するためには何が必要ですか？（H23 市民意識調査結果）**

市民意識調査では「保育施設や介護のための施設・サービスを拡充する」（52%）という回答が最も高く、次いで「結婚・出産・介護などで退職した女性の再雇用制度を充実する」（40%）、「育児や介護のための休暇制度を充実する」（33%）となっている。



**問 ワーク・ライフ・バランスを推進するためには何が必要ですか？（H23 事業所意識調査結果）**

事業所意識調査では「残業時間を減らす」という回答が43%で最も多く、次いで「労働時間の短縮や休日の増加を推進する」（35%）、「賃金・仕事内容など、労働条件での男女格差をなくす」（23%）となっている。

