

基本目標 II

男女がともに能力を発揮できる就業環境づくり

男女雇用機会均等法*や育児・介護休業法などが整備され、働く場の環境は改善してきていますが、仕事と家事、育児や介護との両立は、女性にとってまだまだ負担が大きい状況です。

昨今、女性の就業率が向上する中、市民意識調査では、「出産後も引き続き仕事を続けるほうがよい」、「子育て後は再就職したほうがよい」との回答が男女合計で 78.2%あり、女性の社会進出に対する理解が深まっていることが伺えました。

しかし、現実には、給与の格差や管理職の登用率の低迷、また、結婚や出産、子育てによって離職せざるをえないことが多く、再就職でも正規職員の雇用は難しい状況であることから、職場の労働条件の改善及び男女共同参画社会の共通理解が必要となってきます。

そのためには、雇用者及び職場において適切な処遇・労働条件の確立や、性別にとらわれず女性が持つ個々の能力が発揮できる就業環境の整備、更には、家庭をはじめとする女性に対する就労支援が必要となり、仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランス**の推進がますます重要となってきます。

また、女性が様々な分野に就業するため、起業しやすい環境づくりや在宅での就業を含めた新しい労働形態の拡充を図るなど、総合的な施策の推進が求められています。

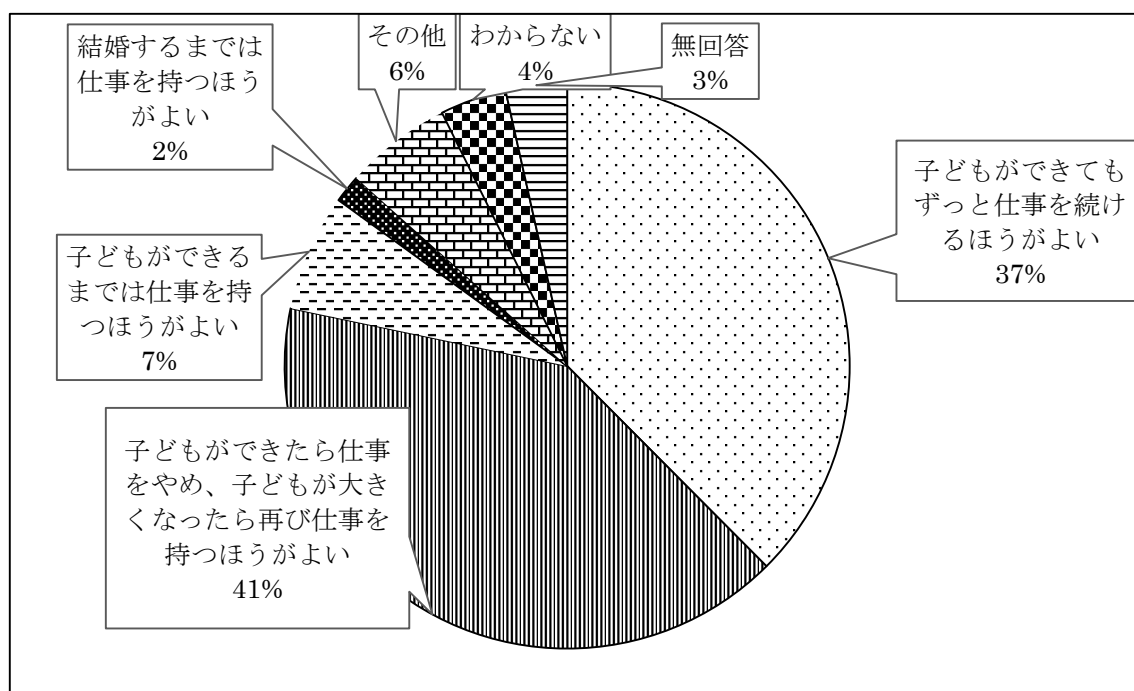
- | | |
|----------|------------------------------|
| 主要施策 2-1 | 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保 |
| 主要施策 2-2 | 農林水産業及び商工業等の自営業における男女共同参画の確立 |
| 主要施策 2-3 | 仕事と家庭生活を両立するための支援体制の整備 |

* 男女雇用機会均等法：正式には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といい、女子差別撤廃条約を批准するため昭和 60 年に制定されました。平成 11 年 4 月から、差別禁止規定、職場でのセクシャルハラスメント防止が盛り込まれた一部改正法が制定されました。さらに、平成 18 年 6 月の一部改正法の施行により、差別禁止の範囲が拡大され、妊娠・出産などを理由とした不利益な取り扱いが禁止されました。

** ワーク・ライフ・バランス：仕事と生活の調和をいい、老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自らの希望するバランスで展開できる状態のことをいいます。

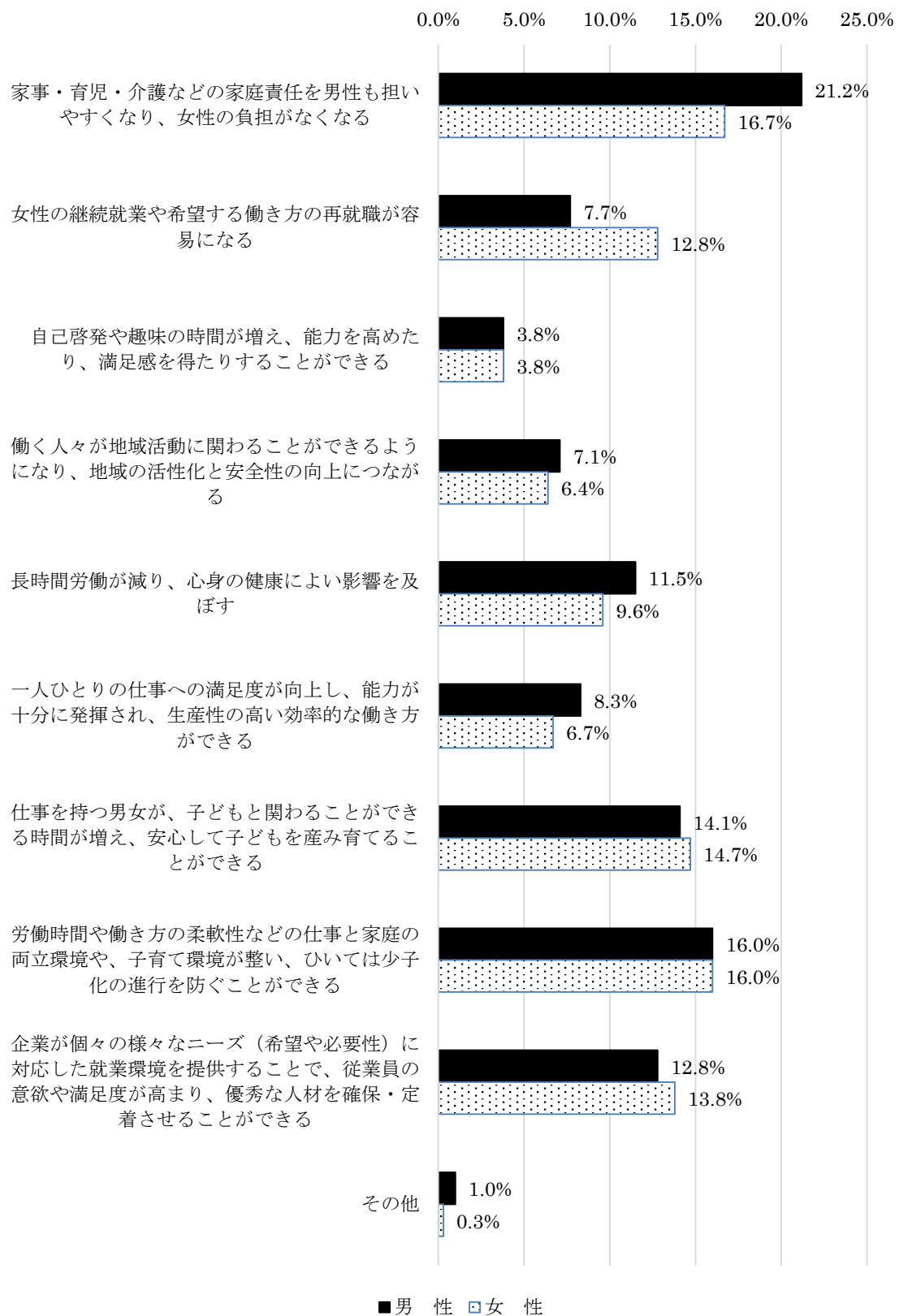
女性が職業を持つことについて

項 目	男 性	女 性	合 計	割 合
(1) 子どもができてもしっかり仕事を続けるほうがよい	51	66	117	37.5%
(2) 子どもができたなら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事を持つほうがよい	66	61	127	40.7%
(3) 子どもができるまでは仕事を続けるほうがよい	13	8	21	6.7%
(4) 結婚するまでは仕事を持つほうがよい	3	2	5	1.6%
(5) 女性は仕事を持たないほうがよい	0	0	0	0.0%
(6) その他	10	9	19	6.1%
(7) わからない	4	8	12	3.8%
(8) 無回答	7	4	11	3.5%
合 計	154	158	312	100.0%



資料：平成 27 年度日南市男女共同参画社会づくりのための市民意識調査

ワーク・ライフ・バランスを推進することのプラス効果



資料：平成 27 年度日南市男女共同参画社会づくりのための市民意識調査

主要施策 2－1 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

現状と課題

就業は、市民の生活の経済的基盤を形成するものであるとともに、働くことによって、達成感が得られ、自己の実現につながります。そのため、男女共同参画社会の実現のためには、極めて重要な分野となっています。

男女雇用機会均等法の改正により、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇において、男女の差をつけることが禁止されました。

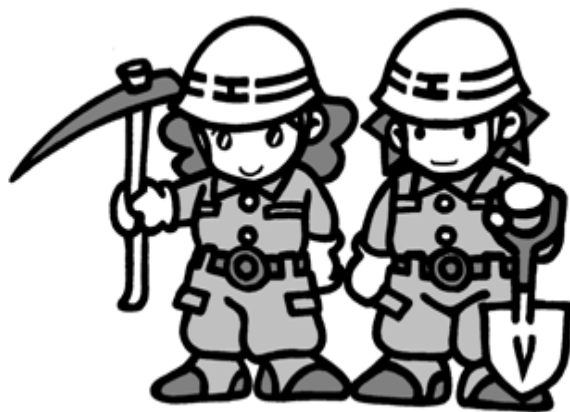
このように働く場における制度上の男女の均等な取り扱いは改善されつつある状況です。

しかしながら、実質的な男女の雇用の均等確保を実現し、女性の能力が十分に発揮できるようにするためには、制度上だけではなく、労働条件や給与など、事実上生じている男女の格差を解消する取り組みが求められます。

このようなことから、男女を問わず能力等による雇用均等を図るため、男女雇用機会均等法の理解、周知の徹底及び経営者・雇用者の意識改革を図る必要があります。

また、職場におけるすべてのハラスメントは、女性の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものであるため、企業における防止対策の徹底を図るとともに、適切な対応がなされるように支援を行うことも重要です。

更に、働き方の多様化が進んでいる現状において、価値観やライフスタイルなどに応じて、多様で柔軟な働き方ができ、それぞれの能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上で重要な課題であるとともに、男女の平等な雇用機会の確保にもつながるため、多様な働き方を支援する就労環境の整備が求められています。



施策の展開

1 男女間の格差解消のための就業環境の整備

- (1) 国や県など、関係機関と連携しながら、男女雇用機会均等法の周知徹底を図ります。
- (2) 広報誌や企業訪問等を通じて、就労における男女平等意識が浸透するよう努めます。
- (3) すべてのハラスメントの防止のため、企業・事業者に対し意識の啓発を促進します。

2 多様な働き方を支援するための就労環境の整備

- (1) 多様な人材がその能力を発揮できるように、職業能力の習得・向上に向けた講座等の実施や情報の提供を推進します。
- (2) 女性の就労が多いパートタイマーの就業環境の改善を促進するため、短時間労働者の雇用管理改善等に関する法律等の周知を図ります。

施策指標

施策の指標	単位	H21 年度	現況値 (H26 年度)	目標値 (H32 年度)
企業・事業者訪問	回	—	年 25 回	年 30 回
市広報紙掲載	回	—	年 1 回	年 2 回
企業・事業者を対象とした 会議	回	—	年 2 回	年 2 回

主要施策２－２ 農林水産業及び商工業等の自営業における男女共同参画の確立

現状と課題

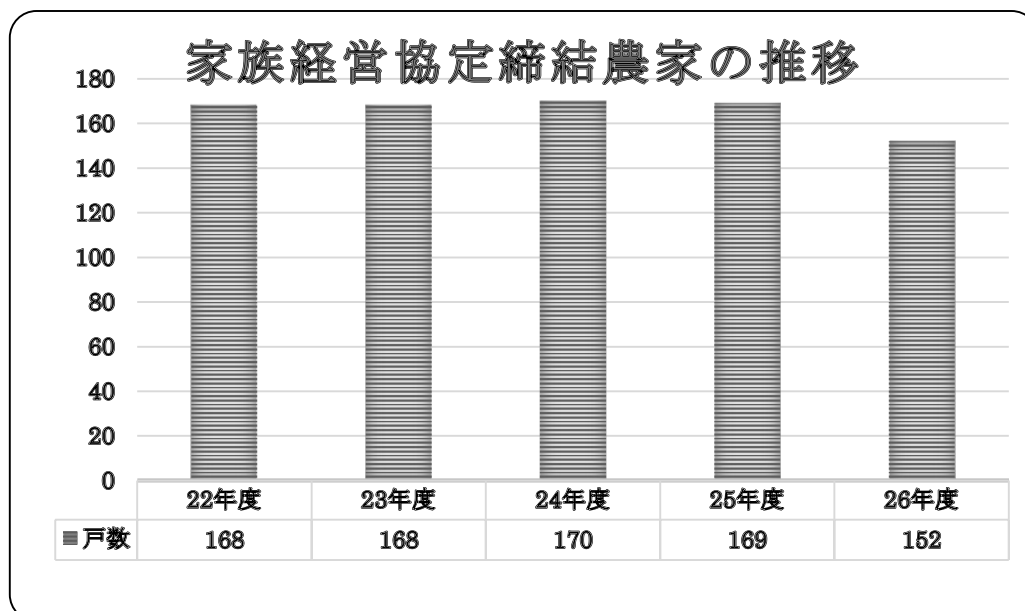
平成２７年の市民意識調査によると、就業者 152 人のうち農林業・商工業等の自営業に従事している割合は、32.2%となっています。そのうち、男性の就業者は、31 人の 20.3%、女性就業者は 18 人の 9.8%となっています。

農林水産業及び商工業の各分野において、女性農業グループ、林業研究グループ、水産加工グループ、商工会議所女性部などが組織され、女性の意見が現場へ届けられ、事業の経営安定や活性化に寄与しています。

しかし、農林水産業及び商工業においては、就労の場と生活の場が密接な関係にあることから、女性にとっては家事・育児などの労働と、従来の就労の区別が曖昧で、過重な負担を強いられている現状が見受けられます。

そのため、休日の確保等の労働条件や、家庭内における協力体制などについて十分に話し合うことが重要であり、事業者・労働者としての意識の改革が必要です。

また、本市の農業における家族経営協定*締結の状況は、平成 26 年度末現在 152 戸ですが、農作業の役割分担、家事分担、収益配分等を文書化することで、それぞれ経営への参画意識が向上するため、今後も家族経営協定を推進していく必要があります。



資料：日南市農業委員会調べ

* 家族経営協定：農家等の家族内において、経営方針の決定、役割分担（農業生産、家庭生活）、就業環境（休日、労働報酬など）、経営移譲などを文書により取り決めたもののことです。

施策の展開

1 様々な産業分野における男女共同参画の推進

- (1) 農林水産業及び商工業等の自営業者を対象に、広報紙や講演会等を通じ、男女共同参画のための啓発を促進し、地域や家庭で十分な能力が発揮できるよう環境整備に努めます。
- (2) 農林水産業及び商工業関係団体への女性の参画を促進し、これらの分野に女性の意思を反映させるため、その団体の政策・方針決定過程における女性の参画拡大を図ります。

2 女性の就業条件及び環境の整備

- (1) 女性の労働に対する正しい評価、就業環境、就業条件の整備を図ります。
- (2) 女性の知識や技術、経営管理能力の取得のための研修や交流等を促進し、技術・経営管理能力の向上を図ります。

施策指標

施策の指標	単位	H21 年度	現況値 (H26 年度)	目標値 (H32 年度)
家族経営協定締結農家数	戸	158	152	190



主要施策 2－3 仕事と家庭生活を両立するための支援体制の整備

現状と課題

男女がともに社会のあらゆる活動に参加していくためには、仕事と家庭生活を両立させ、参加できる環境づくりが重要です。

しかしながら固定的な性別役割分担意識や子育てのために仕事を辞めることによる経済的な不安、育児休業を取得するための条件が厳しいといった状況があります。

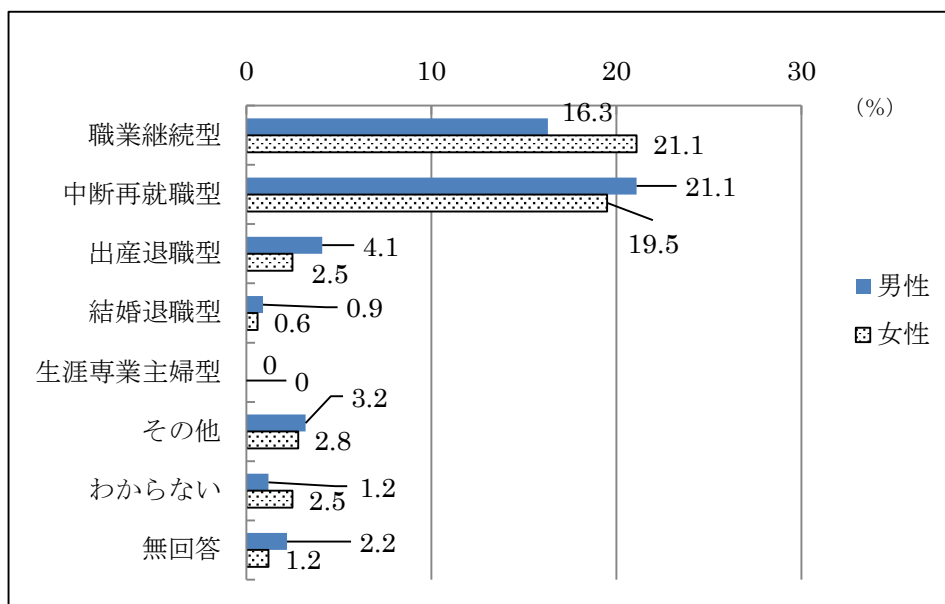
「育児・介護休業法」の平成 21 年 6 月改正（平成 22 年 6 月施行）により、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備が求められています。また、平成 17 年に施行された「次世代育成支援対策推進法」において、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う次世代育成支援対策を進めるため、仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備、働き方の見直しに関する労働条件の整備などを内容とする、「一般事業主行動計画*」の策定及び取り組みが事業者にも求められています。

一方、宮崎県の「企業における仕事と子育ての両立支援調査」（平成 25 年）によると、育児休業制度、短時間勤務制度について女性の 8 割以上が活用しているのに対して、男性は 1 割以下となっています。このため、今後は男性の「ワーク・ライフ・バランス」がより一層求められています。

このようなことから、ひとり親をはじめ、男性も女性も安心して仕事ができるよう、企業等の育児・介護休業体制や保育サービスの充実、また、仕事と家庭生活が両立できるための体制づくりと支援の整備が求められています。



*一般事業主行動計画：事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取組むに当たって、①計画期間 ②目標③目標達成のための対策を具体的に盛り込み策定するものである。平成 23 年 4 月 1 日より、行動計画の策定・届出、公表・周知が従業員 101 人以上の企業に義務付けられた。（100 人以下の企業は努力義務）



資料：平成 27 年度日南市男女共同参画社会作りのための市民意識調査

施策の展開

1 仕事と家庭生活の両立のための雇用環境の整備

- (1) 育児・介護休業制度の定着を進めるとともに、これらの制度を利用しやすい職場づくりの支援を行います。
- (2) 国や県等の関係機関と連携を図りながら、仕事と家庭生活を両立するための広報と啓発、情報提供等を推進します。

2 女性のチャレンジと再就職の支援

- (1) 育児による離職者や、再就職を希望する女性に対してのセミナーを開催し、意識の改革を図ります。
- (2) 母子家庭の母親の就職に有利な資格取得を促進し、生活安定の基盤づくりに努めます。
- (3) 育児や介護等で退職した女性に対し、関係機関と連携し再就職に関する情報提供等を推進します。

施策指標

施策の指標	単位	H21 年度	現況値 (H26 年度)	目標値 (H32 年度)
事業主、従業員、地域住民等の意識改革を図るための啓発、情報提供等の広報	回	—	年 7 回	年 9 回

