

基本目標3 ■ 雇用の場における男女平等の推進

就労は人々の生活の経済的基盤を形成するものであり、男女がいきいきと働き続けられる社会環境づくりを進める上で、雇用の場における男女共同参画を推進することは極めて重要な意味を持っています。また、男女が職業上の責任と家庭や地域における責任を共に果たしていくことは、男女共同参画社会の基本的な考え方の一つです。

しかしながら、働く女性に対する法律・制度の整備が進んだ今日でも、雇用や待遇の面での男女格差は残っており、家庭生活においても家事・育児や介護など多くの役割が女性にとって負担となっているのが現状です。

そこで、「男女雇用機会均等法」の理念に基づき、雇用における均等な機会及び待遇を確保するための企業への働きかけや、男女が共に職場生活と家庭生活・地域活動を両立させ、一人ひとりが自分に合った多様な生き方や働き方を選択できる環境づくりを進めます。

● 主要課題

- 1 雇用の場における男女平等の確保
- 2 職場生活と家庭生活の両立支援
- 3 多様な働き方への支援

主要課題1 ■ 雇用の場における男女平等の確保

● 現状と課題

人が健康で生きがいをもって働くためには、職場環境、就業条件の向上が大切です。

「男女雇用機会均等法」において、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等に係る男女の差別の禁止と企業の積極的かつ自主的な取組の推進、セクシュアル・ハラスメント防止対策の徹底が規定され、女性の働く環境づくりに向けた法整備が進んできました。

しかしながら、市民意識調査によると、女性の人権が尊重されていないと感じることについて、「職場における賃金、昇格などの男女の格差」（女性55.5％、男性50.5％）、「女性だけが結婚や出産を理由に退職することを期待されること」（女性48.1％、男性32.9％）など就業に関する問題を提示する結果となっており、女性がその能力を最大限に発揮できる環境とは言えないのが現状です。

職場において女性の能力を活用するためには、女性に対する仕事上での差別意識をなくし、女性が安心して働けるよう、労働環境を整備していく必要があります。

このことから、関係機関との連携を図り、「男女雇用機会均等法」の周知徹底に努め、雇用機会はもとより、実質的な男女平等を図る取組や、能力を十分に発揮できるようにするための職業能力の向上など、個々人の就業能力を高めるための取組を進める必要があります。

コ ラ ム

夫や妻との間に生活や仕事に対する思いの差が生じ、夫の協力が得られず、妻が外で働くのが難しいケースがあると聞きます。

最近ではフルタイムのパートに加え、フレックスタイム、パソコンを使った在宅勤務等を導入する企業も出てきました。男性も女性も生き生きと生活していくために、私たちの働く意欲に応える企業側の取り組みが望まれています。

（本町在住 60代 女性）

● 施策の方向

1 雇用の場における男女の機会均等の徹底

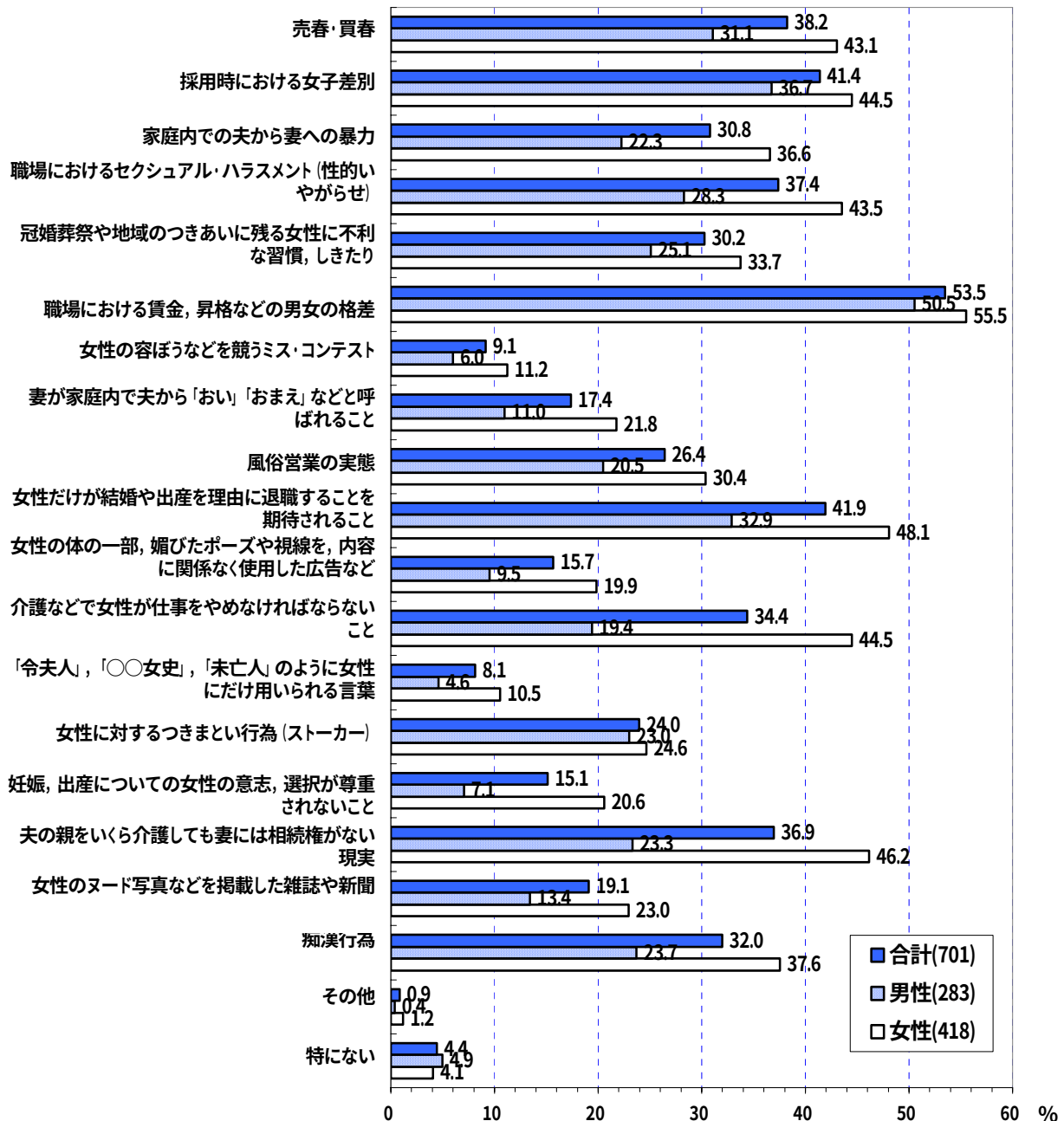
- 男女平等な職場環境の整備に向けて改正・強化された「男女雇用機会均等法」について、広報・啓発活動を強化していきます。
- 「男女雇用機会均等法」の実施状況についての実態調査を行います。

2 女性の能力発揮促進のための支援

- 女性が自分の能力を雇用の場で十分に生かすことができるよう、能力開発のための多様な研修や職業訓練等の充実を図るために、関係機関等で開催する研修等の情報提供に努めます。
- 関係機関等と連携し、就業に関する情報の収集・提供をします。
- 女性の就業機会の拡大を図るため、新しい就業形態による仕事についての情報や女性が活躍している企業の例を収集し、提供します。

● 女性の人権が尊重されていないと感じること

平成15年度 「守谷市男女共同参画に関する市民意識調査」



主要課題2 ■ 職場生活と家庭生活の両立支援

● 現状と課題

安心して子どもを生み、楽しく子育てができる社会づくりのためには、男性も女性も仕事と家庭、育児の責任を分かち合い、必要な時に社会的支援が得られることが大切です。

女性は職業の有無にかかわらず、家事・育児等家庭生活の責任を多く担っており、特に働く女性にとっては大きな負担となっています。

市民意識調査において、女性が生涯仕事を続けていくことを難しくしている原因について、女性の回答で最も多かったものは、「出産、育児のため」（47.8％）で、次いで「保育所、学童保育などの育児に対する社会的な支援サービスが不十分なこと」（45.7％）という結果になっており、特に小学生の子どもを持つ女性の多くが、育児に対する社会的な支援サービスの不足を指摘しています。

そこで、女性が働き続けるために、就業形態に対応した保育制度の充実を図るとともに、事業所等に対しても労働時間の短縮等の促進や育児・介護休業制度の定着促進等を図る必要があります。

コ ラ ム

夫、父、サラリーマン、いずれも私を表す一面です。このうち一つでも欠ければ私ではなくなるでしょう。時々、夫として、父として未熟な点はないか、職場では役割を果たしているかを考えます。自分では頑張っているつもりですが、周囲の評価は違うようです。妻は足りないといいます。上司はもっと頑張れといいます。もう少し踏ん張るか！とは思っているものの、とどのつまりはバランスだと考えています。

（けやき台在住 40代 男性）

● 施策の方向

1 職場における両立支援の推進と環境の整備

- 男女が共に仕事を続けながら育児・介護など家庭責任を果たすことができるよう、事業所等に対し「育児・介護休業法」(注)について周知を図り、育児・介護休業制度の整備と、男女が共に育児・介護休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境づくりについての広報・啓発を行います。
- 事業所等における育児・介護休業制度の導入及び取得状況等の情報を収集し、提供します。
- 家事・育児・介護へ男性が参加しやすくするための啓発活動を行います。
- 男女が職場生活と家庭生活とを両立することができるよう、労働時間短縮やフレックスタイム制等について広報・啓発を進めます。
- 母性健康管理に関する意識啓発を図り、妊産婦が安心して働ける職場環境づくりについて事業所等へ働きかけをします。
- 介護への理解促進と参画のための介護学習講座等を開催します。

2 子育て支援策の充実

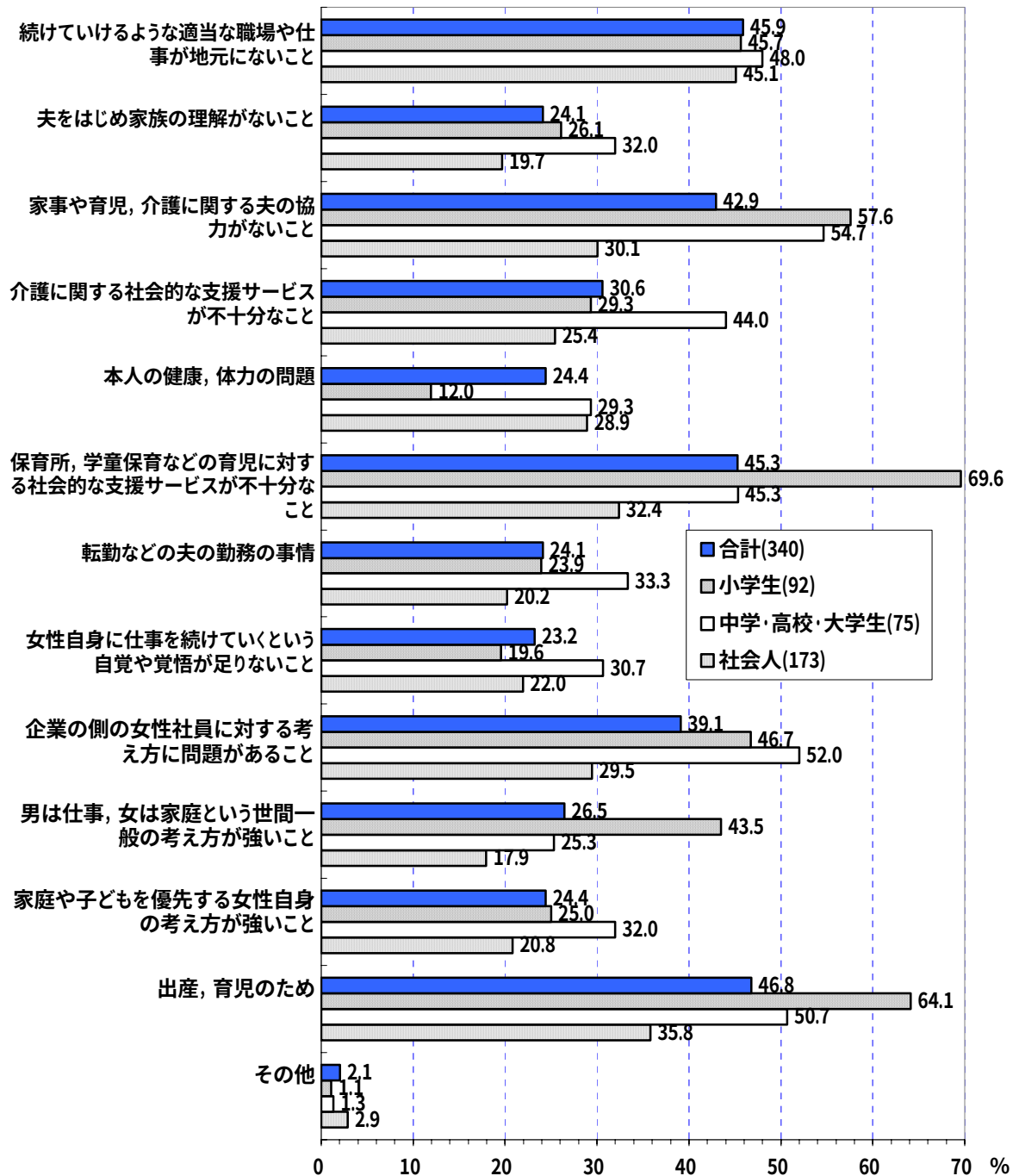
- 延長保育や病後・一時保育など多様なニーズに対応したサービスの提供を図ります。
- 子どもが学童期に入っても、親が安心して子育てできるように支援するため、放課後児童クラブの充実を図ります。
- 育児不安やストレスを抱え込むことのないよう、親子の仲間づくりの場を提供します。
- 母子保健及び医療等のサービスについて、時間・内容の両面に関して充実を図ります。

(注) 育児・介護休業法

労働者が申し出を行うことによって育児休業（1歳に満たない子を養育するためにする休業）・介護休業（要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業）を取得することを権利として認めている法律。平成13年11月には「改正育児・介護休業法」が公布され、平成14年4月から時間外労働の制限や勤務時間短縮などの措置の対象となる子の年齢が3歳まで引き上げられるなどの改訂が行われた。

● 女性が生涯仕事を続けていくことを難しくしている原因

平成15年度 「守谷市男女共同参画に関する市民意識調査」



主要課題3 ■ 多様な働き方への支援

● 現状と課題

女性の自立意識や就業意欲・起業への関心の高まりに対応するため、就業のための能力開発や、事業経営に必要な法律知識や経営ノウハウ等の情報提供、相談窓口等の充実が必要とされています。

市民意識調査では、市が力を入れていくべきこととして、「女性の再就職や起業を支援する施策の充実」の割合が女性30.6%と多くなっており、一層の取組が求められています。

個人の価値観やライフスタイルによって、就業ニーズは異なりますが、女性の就業形態としては、パートタイム労働や派遣労働、在宅就業など多様な働き方が考えられます。「育児・介護休業法」、「パートタイム労働法」(注1)が施行され、事業者がとるべき措置が定められており、労働者にそれぞれ適正な労働条件が確保されるような取組が必要です。

平成15年10月に茨城県が県内事業所を対象に実施した「男女共同参画推進状況調査」(注2)によると、79.4%の事業所が育児休業制度を規定しており、そのうちの27.5%で制度が利用されています。

また、結婚や出産、子育て、介護等を理由に一時的に仕事を辞めた女性の再就職の支援も求められています。

農業、商工業の自営業においては、女性は重要な労働の担い手であるため、その労働に対して適正な評価をし、主体的に能力を発揮できるような環境づくりが課題となっています。

コ ラ ム

子育て支援の充実は、母親の就業の有無にかかわらず喜ばしいことです。出産後も仕事を続けたい女性にとっては、一層の保育所の整備が望まれます。一方で、仕事は続けたいが子育ては自身の手で行いたいという考えも捨てがたいものです。一定期間育児に専念した後に復帰する職場が約束されていたら、退職前のキャリアが十分に生かされる社会であったら、もっとのびのびと産み育てることに喜びを感じられるかもしれません。

(松ヶ丘在住 50代 女性)

● 施策の方向

1 多様な働き方を可能にする就業条件の整備

- 女性労働者が多いパートタイマーや派遣労働者等の労働条件が向上するよう、「パートタイム労働法」や「労働者派遣法」(注3) に関する情報提供を行い、周知を図ります。
- 在宅就労などの新しい就業形態についての情報提供の充実を図ります。

2 起業、再就職に対する支援

- 起業に必要な基礎知識、ノウハウ等の習得の機会を提供します。
- 再就職に向けた能力開発支援や情報提供を推進します。
- 結婚や出産・子育て・介護等を理由に一時的に仕事を辞めた女性の再就職支援のため、能力開発のための機会を提供します。

3 商工業・農業など自営業における働きやすい環境の整備

- 意思決定の場への女性の参画が促進されるよう、商工業・農業に従事する女性の経営参画や、労働条件の向上についての意識啓発を図ります。
- 家族経営協定(注4) の周知を図るとともに、締結を促進します。

(注1) パートタイム労働法

平成5年12月施行。短時間労働者が能力を有効に発揮することができるようにし、短時間労働者の福祉を促進するために定められた。

(注2) 男女共同参画推進状況調査

事業所における取組状況を明らかにし、男女がともに働きやすい就労環境の整備を促進するために、平成14年10月に茨城県が実施。県内の従業員規模300人以上の全ての事業所196社を対象とし、回収率66.8%。

(注3) 労働者派遣法

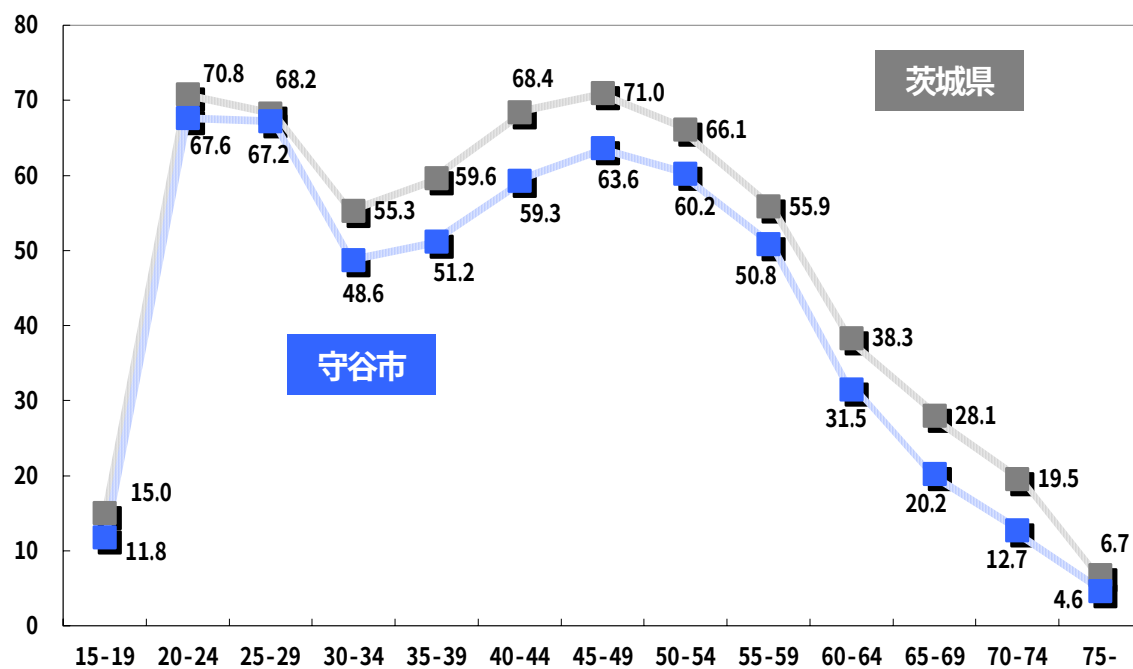
昭和61年7月に制定された。当初は、派遣対象となる業務が専門性の高いものに限定されていた。その後、平成8年と平成11年に改正され、対象事業が拡大された。

(注4) 家族経営協定

家族経営が中心の我が国の農業において、家族一人ひとりの役割と責任を明確化し、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするため、農業経営を担っている家族の皆が話し合って農業経営の方針、労働報酬、休日・労働時間、経営移譲等について文書で取り決めるもの。協定を締結することにより、家族の間に新しい信頼関係が生まれ、経営におけるそれぞれの役割分担や位置付けが明確になる。

● 女性の年齢階級別労働力率

平成12年 国勢調査



● 市が力を入れていくべき政策課題

平成15年度 「守谷市男女共同参画に関する市民意識調査」

