

A large, stylized orange swoosh graphic that curves from the left side of the page towards the right, framing the chapter title. The swoosh is thicker on the left and tapers to a point on the right.

第3章 具体的な取組

政策目標2 仕事も生活も大切にできる環境づくり

施策目標

1. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現する支援の充実

現状と課題

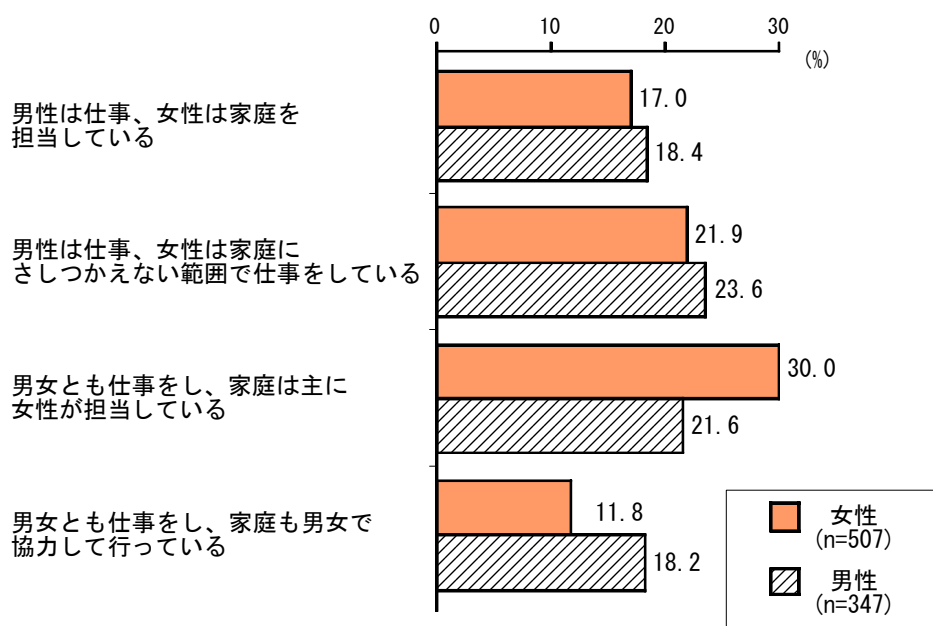
男女が共に社会のあらゆる活動に参加していくためには、仕事、家庭生活、地域生活、余暇等のバランスをとることのできる環境づくりが重要となっています。

女性の社会進出が進む中、家事や育児、介護の役割が女性に偏っていることなどを背景に、結婚や出産に対し不安や負担感を感じている人が増加していることが、急速に進行する少子化の原因のひとつだと考えられます。

また、男性においては、仕事中心の生活により、家庭での時間や地域の人たちとの触れ合う時間などが持ちにくい状況となっています。

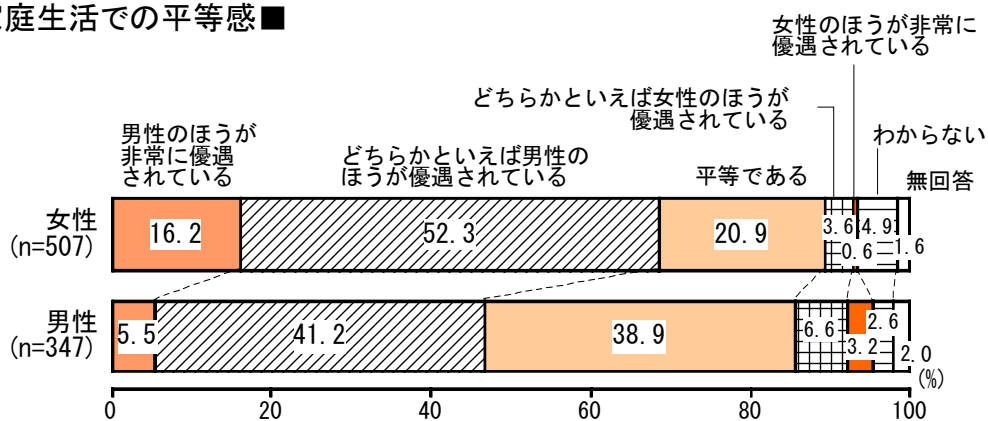
このことから、男女が協力しながら、仕事とその他の生活を調和していくことができるよう、社会がこれを支援していくことが求められています。性別に関わりなく、仕事、家庭生活、地域生活、余暇等が、それぞれ充実したものになるように、ワーク・ライフ・バランスの考え方を広く周知するとともに、さまざまな支援を行う必要があります。

■仕事と家庭に関する男女の役割分担状況(上位4項目)■



(平成 19 年 10 月の川市男女共同参画に関する意識調査)

■家庭生活での平等感■



(平成 19 年 19 歳の川市男女共同参画に関する意識調査)

- 子育て・介護は女性が担うのが当然だという固定観念が根強く残っている。
- 男性の育児休業取得については、まだまだ職場の環境が整っていない状況で、あまり制度の活用がされていない。
- 会社では、女性より男性の方が長時間の勤務をする場合が多いため、家事や育児を手伝いたくても時間がないことが多い。
- 夫婦共に仕事をして帰ってきても、夕食の用意等の家事は女性の役割が当然であるという意識が強い。

あなたの身近にもこんなことはありませんか・・・？
(「市民ワークショップ」等のご意見の一部を引用しています)

個別事業 (1) 子育てや介護等の家事支援の充実

事業内容
<p>●支援サービスの充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育所事業(一時保育、延長保育等)の充実 ・放課後児童健全育成事業(学童保育)の推進 ・介護支援サービスの充実
<p>●情報提供、相談機会充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育てに関する相談の機会の充実 ・子育てに関する講習会や情報提供の充実 ・介護に関する相談機会の充実
<p>●地域ぐるみの子どもの健全育成、子育て支援事業の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育てサークルの育成及び支援【再掲】 ・市民との協働による放課後児童の健全育成事業(放課後子どもプラン推進事業)の推進【再掲】

事業内容
<p>●市職員における子育て・介護等との両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業制度等の整備、休業代替職員の配置等 ・ノー残業デー※の実施
<p>●男性の家事参加促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性料理教室の開催 ・男性の育児参加を促進する啓発活動の推進 ・男性の介護参加を促進する啓発活動の推進
<p>●企業等への取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立に対する企業等への啓発活動の推進 ・企業等への育児・介護休業制度等の周知・促進
<p>●家庭への取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族が協力して家庭生活を営むための意識啓発と学習機会の提供

例えばこんな取組をはじめてみませんか

個人では

- 介護や育児で不安を感じたら、一人で悩まず、積極的に相談しましょう。
- ワーク・ライフ・バランスについて、理解しましょう。

家庭では

- 家事や子育て・介護等に関するサービスについての情報等を積極的に収集し、活用しましょう。
- 家族が協力して、家事や子育て、介護を行いましょう。
- 男女共に、育児・介護休業制度等を積極的に活用しましょう。

職場では

- 育児・介護休業制度等を、男女共に利用できるような職場環境づくりに努めましょう。

育児休業制度利用者(女性)より

乳幼児期に親子のスキンシップをはかることはとても大切であり、かけがえのない時間であると考えたので、育児休業制度を利用しました。

職場に復帰する際は、子どもの年齢が小さいほど、入所できる保育所は少なく定員がいっぱいになりやすいので、保育所が決まるまでが一苦勞でした。

仕事と育児を両立する中で、特に、子どもが病気になったとき、仕事の調整や段取りが大変です。また、忙しさに追われる中で、子どもの声を十分聞いてあげられていない自分にイラつくこともあります。子どもが「ママが頑張っているから私も頑張る！」と言ってくれたときは、涙が出るほどうれしかったです。どんなに疲れていても、子どもがいるから頑張れるのだと思います。

2. 農林業、自営業等での男女共同参画の推進

現状と課題

農林業、自営業等においては、女性が仕事・生活の面で重要な役割を果たしていますが、その貢献の大きさは必ずしも十分に評価されているとは言えません。経営や事業運営の方針決定は男性中心に行われていることが多いのが現状です。

このため、女性が仕事上で貢献していることを適正に評価するとともに、経営とこれに関連する活動に参画する機会の確保により、一人ひとりの考え方や行動が尊重されることが必要です。

また、そのためには女性がさらなる能力の開発や向上に努めるとともに、学習機会や能力発揮の場づくりが必要です。

農業が盛んな本市においては、いまだ男女共同参画に関する意識の浸透が十分ではないという面があるため、普及・啓発も含めた支援が必要です。

■ 家族経営協定※締結農家の割合 ■

(世帯)

	紀の川市	全国
総農家数 (2010 農林業センサス)	4,527	2,527,948
家族経営協定締結農家数	153	50,715
締結の割合	3.4%	2.0%

(平成 25 年/紀の川市資料 平成 24 年/農林水産省 家族経営協定に関する実態調査)

■ 認定農業者※人口に占める女性の割合 ■

認定農業者				
総数	男	女	法人	女性比率
313	287	19	7	6.2%

(平成 25 年紀の川市資料)

- 家族従業員の働き分が正に評価されていないことがある。
- 共に農作業をしてきても、夕食の用意は妻の役割となっている。

あなたの身近にもこんなことはありませんか・・・？
 (「市民ワークショップ」等のご意見の一部を引用しています)

個別事業 (1) 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備

事業内容
●労働時間、報酬等の就業条件の整備 <ul style="list-style-type: none">・家族経営協定の締結促進・自営業等における経営と家庭生活の分離に関する啓発の推進
●女性農業者への農業者年金加入推進

個別事業 (2) 農林業分野での女性の参画推進

事業内容
●農林業分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 <ul style="list-style-type: none">・女性の認定農業者拡大のための普及・啓発活動の推進
●農林業分野における女性の能力向上 <ul style="list-style-type: none">・農林業に従事する女性の生産、経営管理技術力向上のための学習支援

例えばこんな取組をはじめてみませんか

家庭では

○家事と仕事の分担について、見直してみましょう。

職場では

○就労環境の整備に努め、性別に関わりなく平等に成果や能力を評価しましょう。

家族経営協定をしている農家の方(男性)より

農家は一步外に出れば職場であるので、生活面と仕事の切り替え、割りきりが難しく、お互いが協力し合って家庭生活での余暇づくり、時間の確保を常に考える必要があります。

協定では、休日、給料、農業経営、家庭生活での役割分担に加えて、年2回の家族旅行について取り決めました。協定を結んでからは、労働に対する意欲が出て、自発的に物事を考えるようになったことと、休日を作り出すための効率を考えるようになりました。

認定農業者(女性)の方より

近年の農業経営は「従来の農作業を行っていれば何とかなる」と言う時代ではなくなってきていることを切実に感じるようになったので、認定農業者の認定を受けることで、近代農業の動向を知るとともに、意識の高揚につながると考えました。

認定農業者となってからは、農業に関する情報が得やすくなったことと、自身の関心度が高まり、何事にも興味を持てるようになりました。

3. 雇用の分野での男女平等の推進

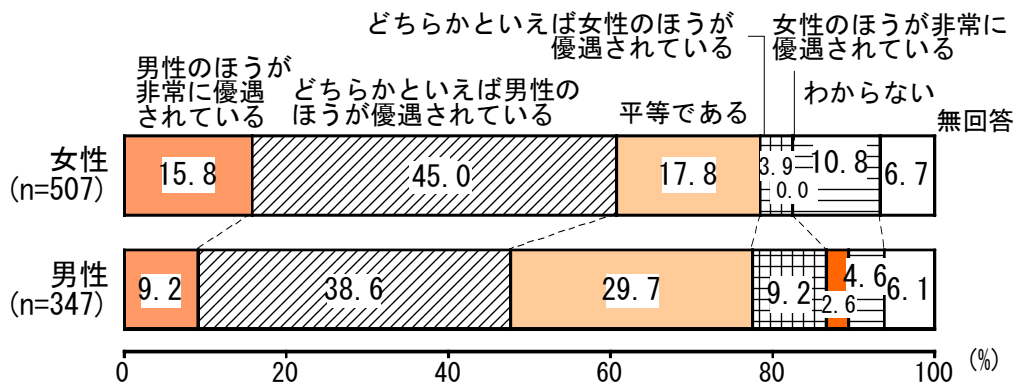
現状と課題

就業は、生活における経済的基盤を形成するばかりでなく、働くことの使命感や、やり遂げたことで得る達成感や自己の実現につながるものであり、男女共同参画社会の実現にとって、この分野は極めて重要な意味を持っています。

働きたい人や働いているすべての人が、性別に関わらず能力を発揮する機会が確保されるとともに、子育てをしながら働く人や子育て後に再就職を目指す人への支援など多様な働き方を選択できる環境づくりが必要です。

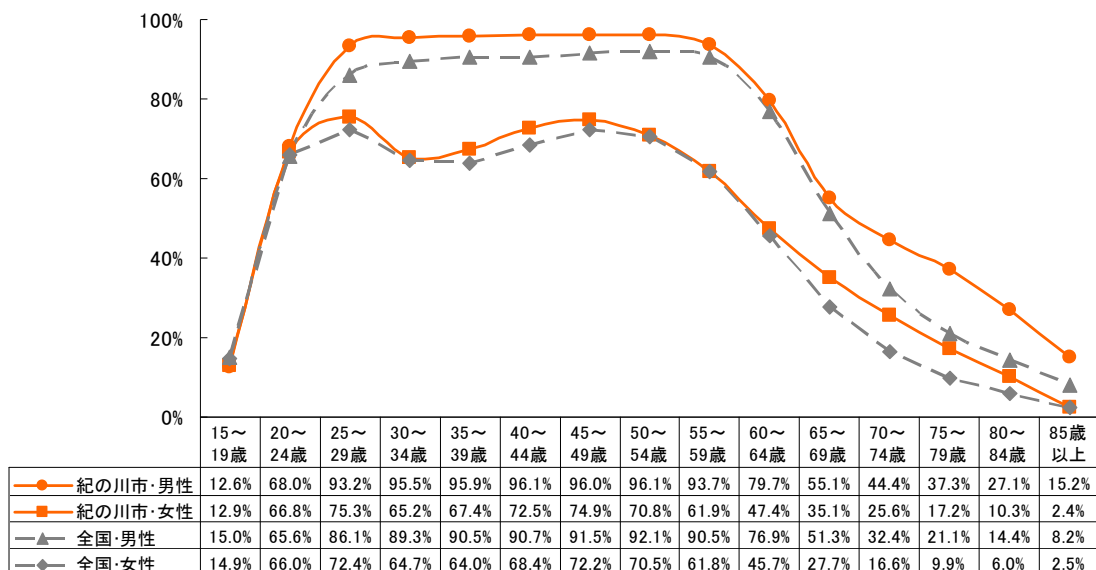
多様な働き方に応じた適正な処遇・労働条件が確保されるよう、企業の積極的な格差是正のための取組を進めるため、企業等におけるポジティブ・アクションの促進が求められています。

■ 職場での平等感 ■



(平成 19 年紀の川市男女共同参画に関する意識調査)

■ 年齢階級別労働力率 ■



(平成 22 年国勢調査)

- 女性自身が、自分の職域を限定してしまっていることがある。
- 給料の男女格差があり、最初は同期の男性と同額の給料であったが、いつの間にか差がついてしまった。
- 働く女性も増えているが、女性は安価な労働力としてみられている場合が多く、年金、雇用保険など社会保険に入っていない人は労働組合にも入れないことがある。
- 仕事内容がほとんど同じである場合でも、パートと正社員の給料にはかなり差があり、パートはパートとしてしか評価されない。

あなたの身近にもこんなことはありませんか・・・？

(「市民ワークショップ」等のご意見の一部を引用しています)

個別事業 (1) 雇用の場での男女の均等待遇の確保

事業内容
<p>●意識啓発・情報提供の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広報紙・ホームページを活用し、男女の均等な雇用機会の確保と推進のための啓発の推進 ・企業等への男女共同参画についての啓発活動の推進 ・非正規雇用者の就業環境の整備(企業への啓発、非正規雇用者への情報提供等)
<p>●企業における積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の促進</p>

個別事業 (2) 女性の就労支援

事業内容
<p>●再チャレンジ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の再チャレンジ[※]支援に関する情報の提供 ・女性の再チャレンジ支援を目的としたセミナーや講座を開催
<p>●女性の起業支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・起業を目指す女性に対する情報提供や相談等の支援

例えばこんな取組を はじめてみませんか

個人では

- 自らが、チャレンジする意識を高めましょう。

職場では

- 男女雇用機会均等法などの法令を遵守し、採用・配置・昇進などで男女の差別的な取扱いをしないようにしましょう。
- 従業員の能力向上に関する講座等の受講に配慮しましょう。
- 研修などに参加しやすい職場環境を整備しましょう。

電車運転士(女性)より

高校卒業後に5年間勤めた事務職の仕事に物足りなさを感じていた頃、貴志川線の新会社が運転士を募集しているのが目に留まり、応募しました。

周囲は男性ばかり。社内の施設も「男性が運転士」であることが前提になっています。車内でのトラブルも一人で対処しなければならず、辛いときもありますが、お客様の「ありがとう」「ご苦労さん」という声にやりがいを感じます。気負わずマイペースに、そして何より無事故運転を続けます。