

基本目標Ⅲ

男女が共に働きやすい環境の整備

男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

- 家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、子育て、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、職場、学校、地域その他の家庭以外の社会における活動に参画することができるようにすること。

鹿沼市男女共同参画推進条例第3条

施策の方向

- 1 労働の分野における男女共同参画の促進
- 2 男女が働きやすい環境づくり支援

現状と課題

超少子高齢化や人口減少、多様化する雇用環境の変化に伴い、豊かで活力ある社会を実現するためには、男女が共に個性と能力を十分に発揮できる就労環境の整備や家庭生活における役割の共有が最重要課題と考えます。

国においては、「女性活躍推進法」を制定し、女性の職業生活における活躍を推進していますが、妊娠・出産・子育て期に女性の労働者数が低下するM字カーブ問題や女性雇用者の半数が非正規雇用者であり男女の賃金に差があること、家庭生活において男性には経済的な役割が、女性には家事・育児・介護等の役割が偏って存在していること、出産年齢の上昇などから育児と介護を同時期に担わなければならないダブルケア問題など依然として課題が多く残っています。

意識調査では、「女性が職業を持つこと」については、「子どもができてみずっと働きつづけるほうがよい」が23.0%と最も高く、「そのためにはどのようなことが重要か」の問いには、「パートナー（男）の理解や家事・育児等への参加」「保育や介護施設の充実」「企業等事業所内の理解」「育児・介護休業など休暇制度の充実」が95%を超えています。

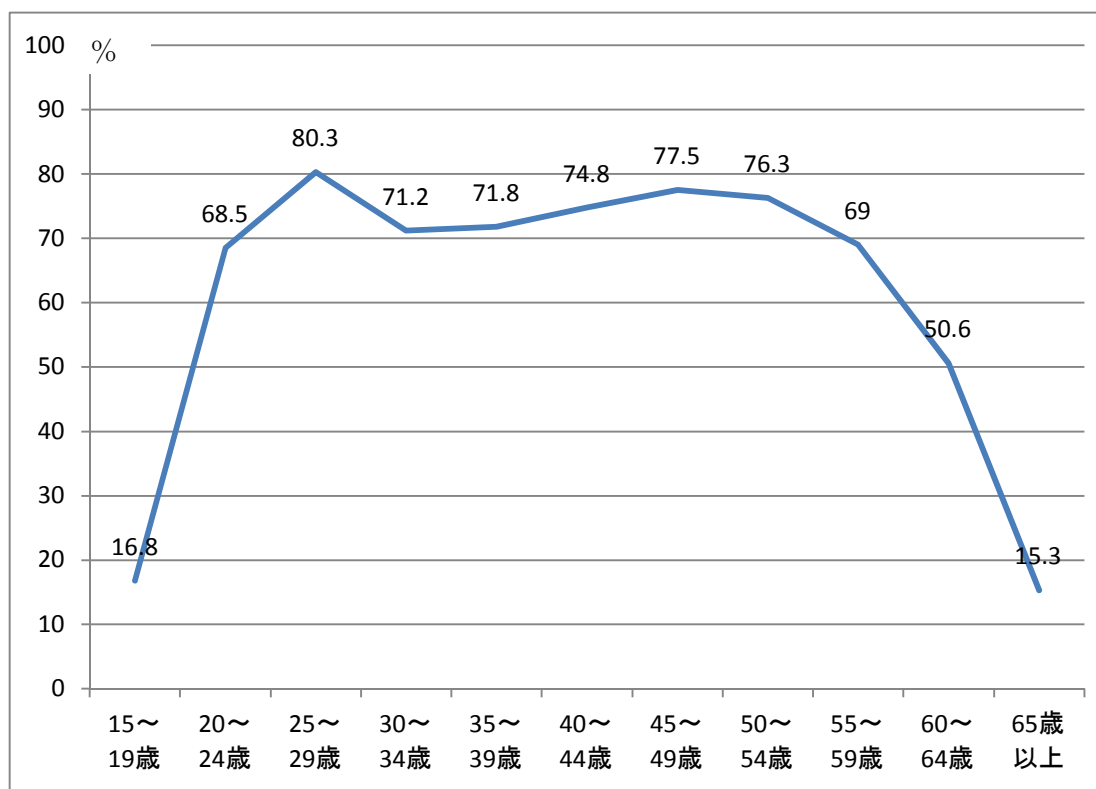
男女ともに家庭と仕事を両立するためには、長時間労働が前提となっている働き方を見直し、女性が働くことや男性が家事育児を行うことに対し理解と協力がある職場環境の整備や意識改革が重要であると考えます。また、家庭生活においては、「主収入は夫、家事・育児等の家庭生活は妻」という固定的な役割意識や慣習を払拭し、男女が負担を分かち合い協力し合うことが必要です。意識調査では、男性が育児や介護休業を取得することは、どちらの休業制度も「取得したほうが良い(計)」の回答が7割弱と高い割合となっており、制度の普及や男女とも取得しやすい職場環境の整備が必要です。

「家庭生活」「仕事」「地域活動」の優先度の希望と現実では、「家庭生活」と「仕事」を

第2章 基本目標と施策の内容

ともに優先では、「現実」のほうが17.0ポイント低くなっており、反対に「仕事を優先」では、「現実」のほうが18.6ポイント高くなっており、希望と現実では差があり、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への取組や体制づくりの推進が必要とされています。

女性の年齢階級別労働力率

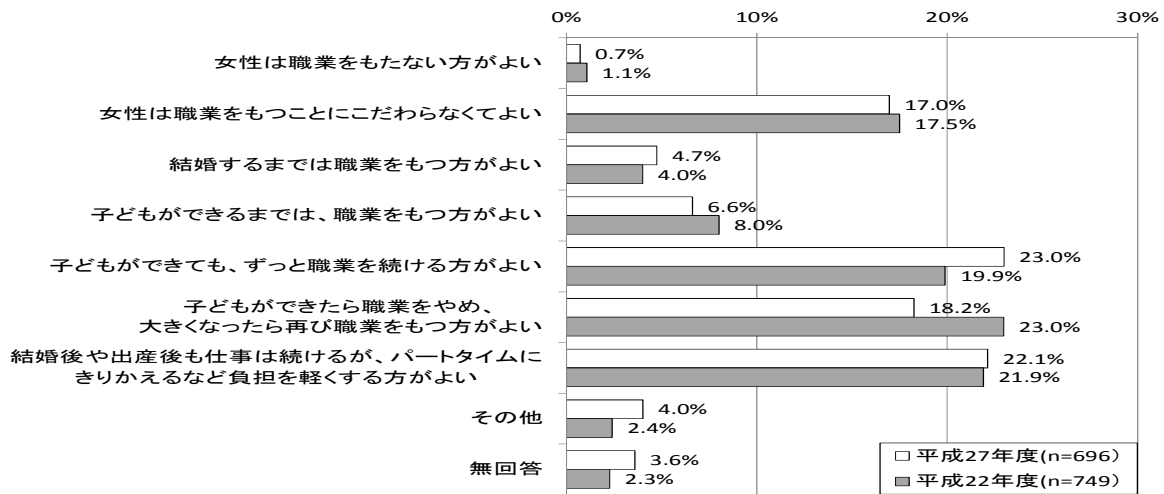


総務省(労働力調査)平成27年

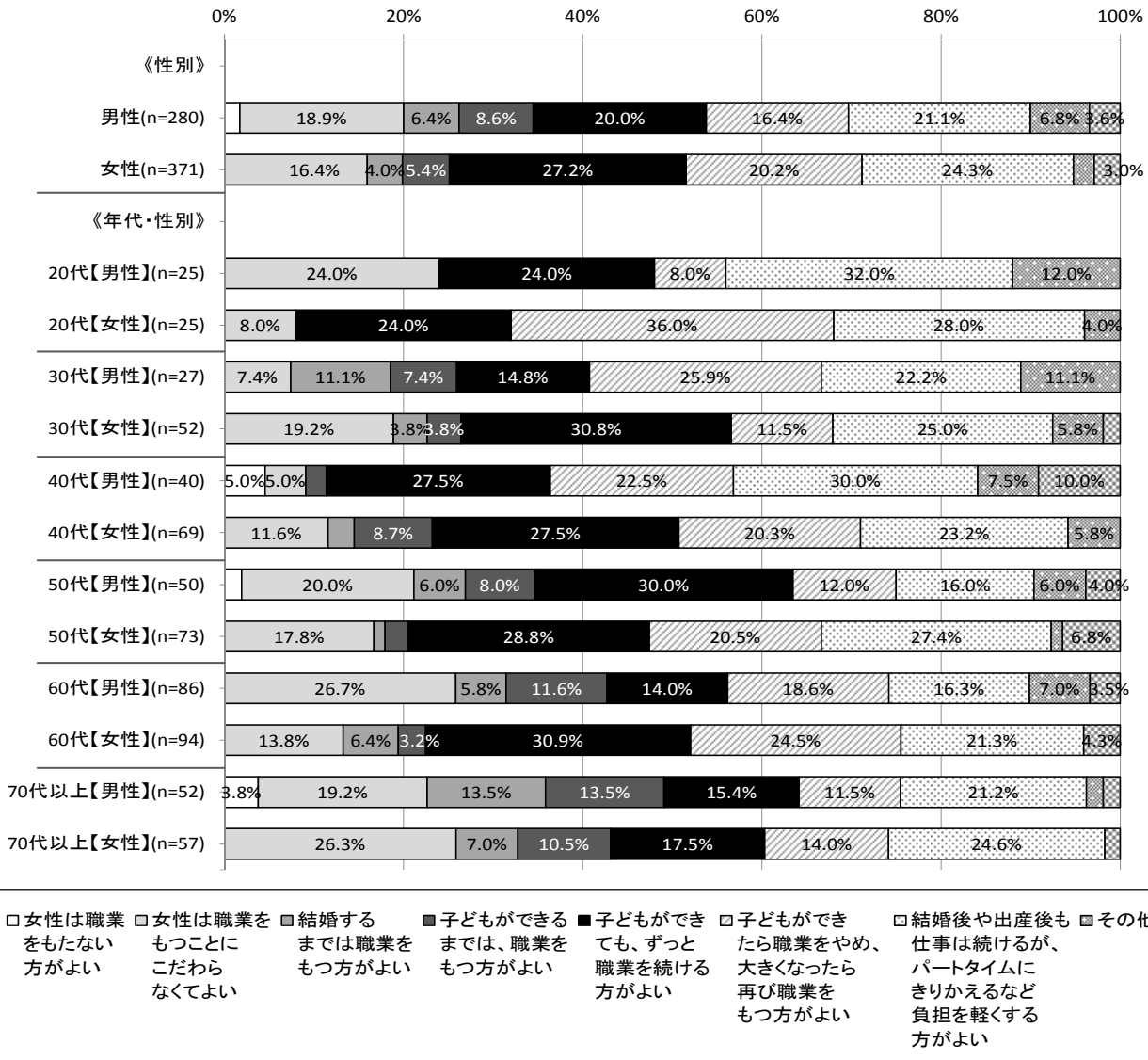
MEMO

◇M字カーブ：日本女性の年齢階級別の労働力率（労働力人口/15歳以上の人口）を、横軸に年齢をとって折れ線グラフ化すると、アルファベットの「M」字型を描く。年代によって差が出ている点の特徴で、25～29歳と45～49歳の労働力率が高く「M」の2つの山となり、35～39歳が低く底を描く。結婚、出産、子育ての期間には仕事を辞めて家事・育児に専念し、育児が終了した時点で再就職する女性が多いことを示し、日本女性に顕著。北欧諸国などでは台形のカーブを描く。日本女性の場合でも、就業を希望する人と労働力人口を加えて算出した潜在的労働力率を見ると、M字のくぼみはほとんどなくなり、欧米の形状に近づく。そのため、結婚、出産、子育ての期間においても就業希望はあるものの、実際は就業できない女性が多いという現実が現れている。

女性が職業を持つことについて

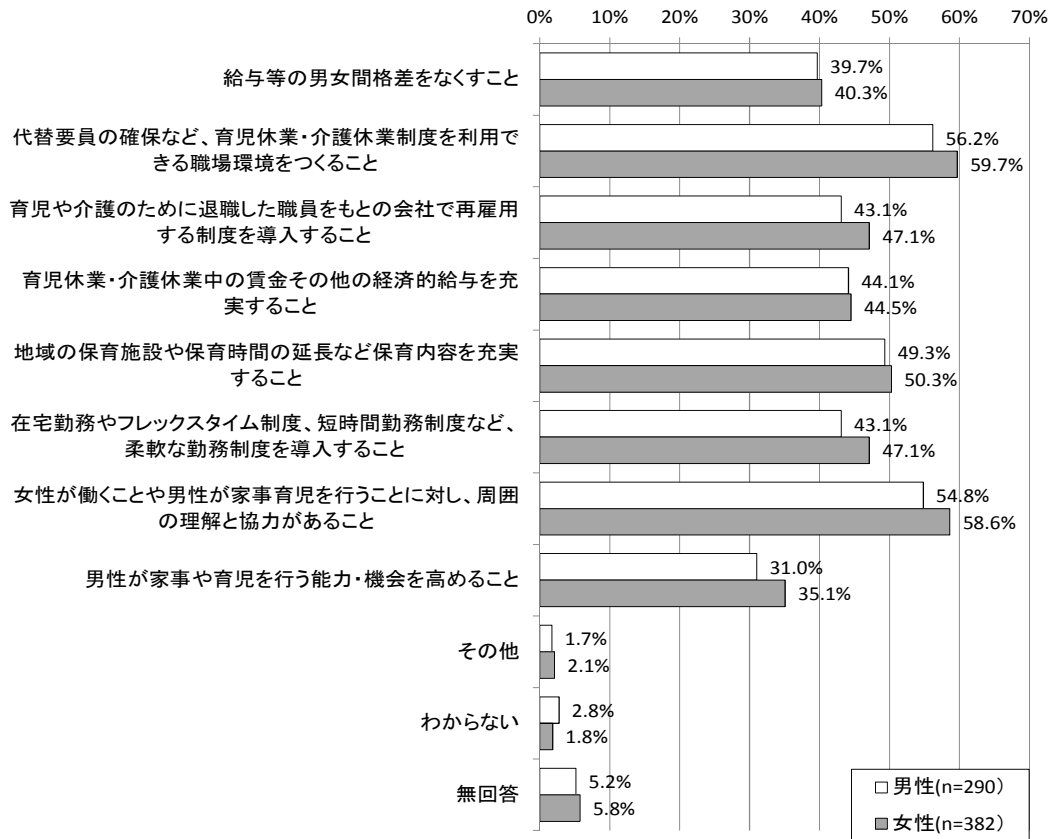


女性が職業を持つことについて(性別・年代別)

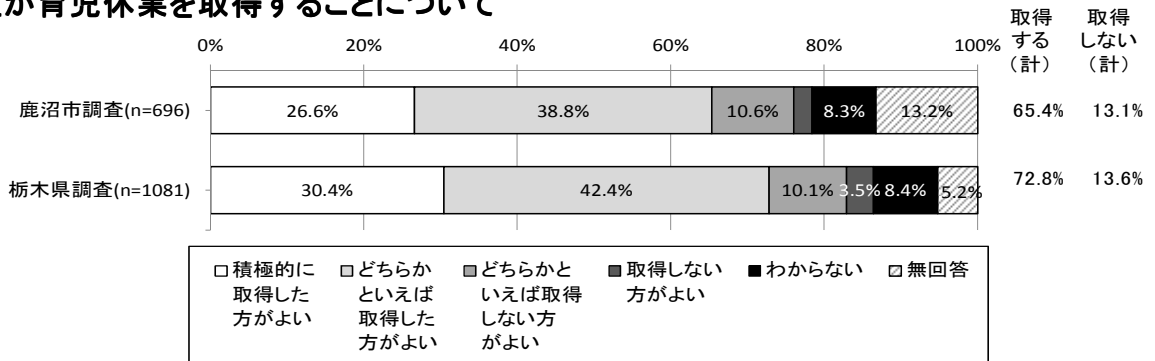


鹿沼市男女共同参画社会に関する意識調査(平成27年度)

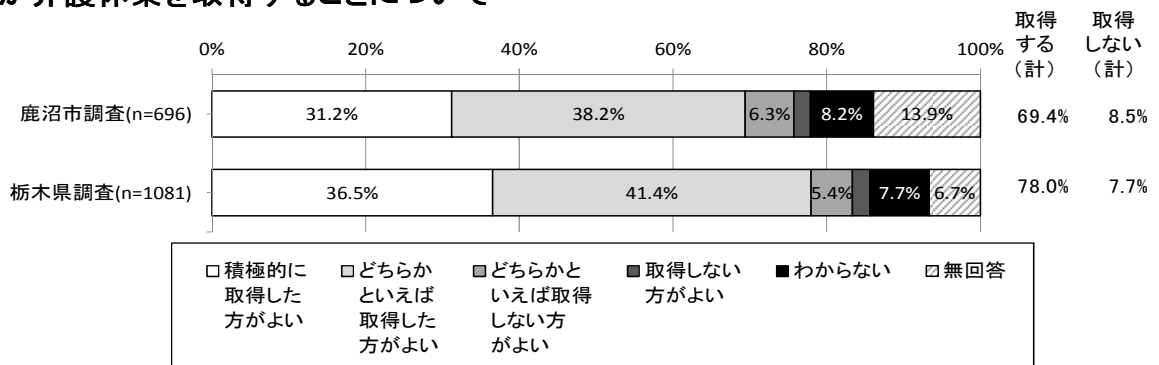
男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な条件とは



男性が育児休業を取得することについて

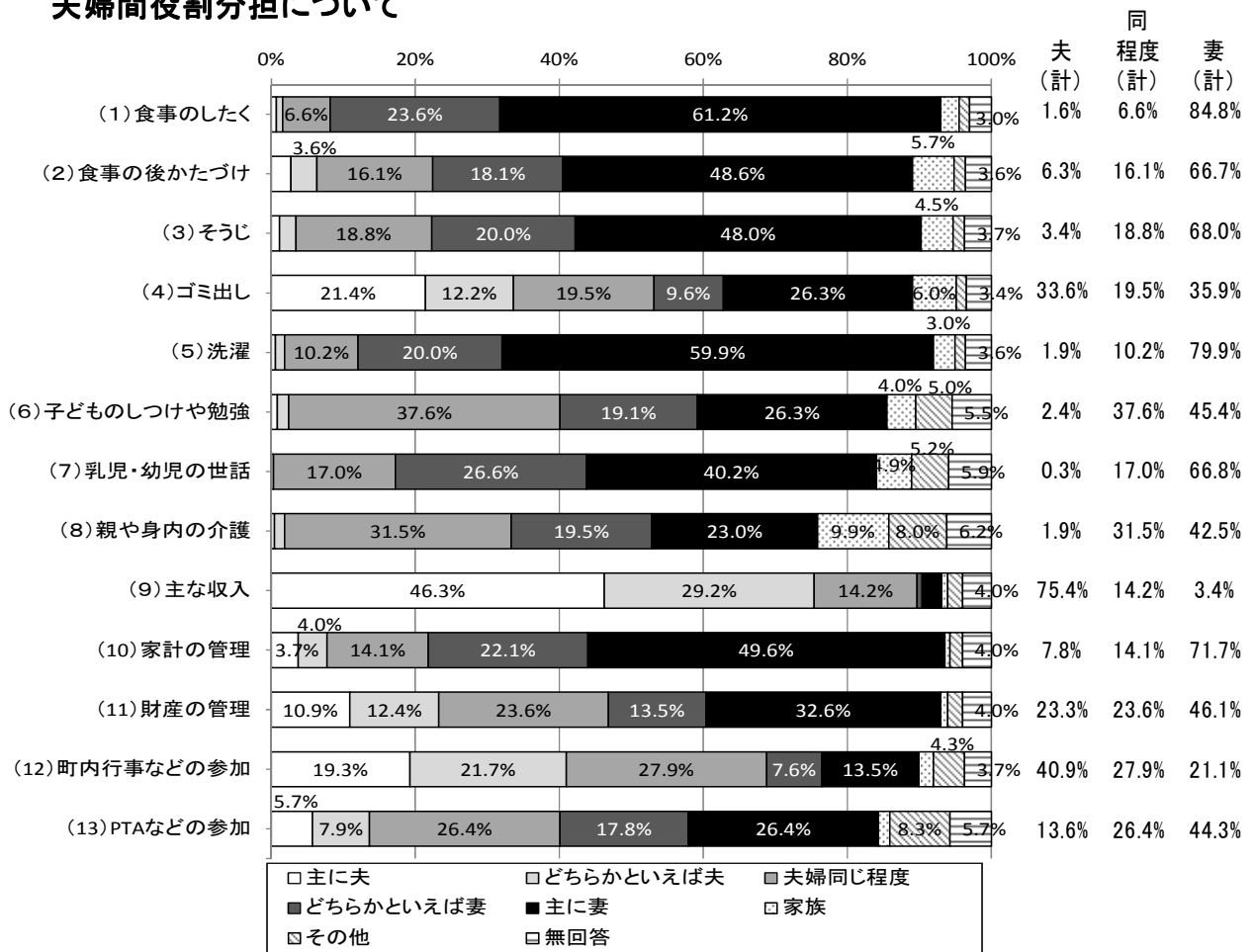


男性が介護休業を取得することについて

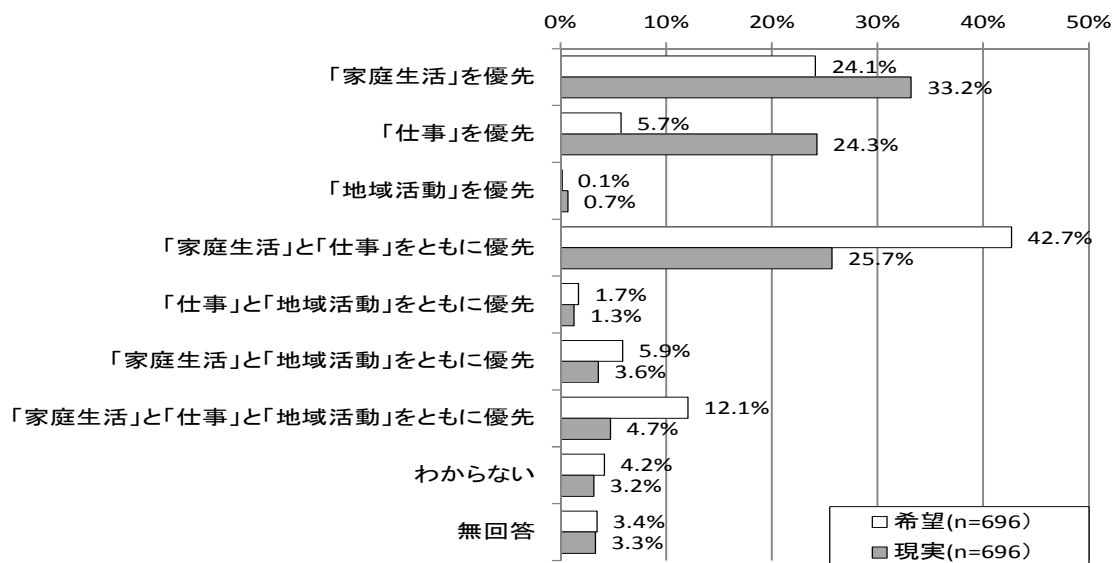


鹿沼市男女共同参画社会に関する意識調査(平成27年度)

夫婦間役割分担について



「家庭生活」「仕事」「地域生活」の優先度: 希望と現実



鹿沼市男女共同参画社会に関する意識調査(平成27年度)

基本目標Ⅲ

男女が共に働きやすい環境の整備

施策の方向 1 労働の分野における男女共同参画の促進

施策概要 (1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

内容	事業	担当課
事業所における労働環境整備と福利厚生 の充実を促進する。	* 鹿沼市勤労者福祉共済会への加入促進	産業振興課
女性農業者の権利・役割の確立を目指し、 パートナーシップを発揮しながら農業経営へ の参画ができるよう女性農業者への支援を 行う。	* 家族経営協定の推進	農業委員会

MEMO

◇パートナーシップ経営：農業に従事する家族構成が相互にかけがえのない
対等な仲間として行う共同経営

◇家族経営協定：家族農業経営にたずさわる各世帯員が、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。

施策概要 (2) 職業・職種の拡大と職業訓練の充実

内容	事業	担当課
就業機会の拡大を図るため、就業希望者や 労働者の職業能力開発、向上を推進する。	* 技能向上訓練の充実 * 鹿沼市職業訓練センター運営事業 * 職業意識の向上 * 意欲ある社会参加促進支援事業の推進	産業振興課

施策概要 (3) 仕事への再チャレンジ・再雇用の促進

内容	事業	担当課
経験を生かした職業生活設計の啓発活動を行 うとともに各種技能の習得を推進する。	* 再就職、再雇用のための啓発 * 意欲ある社会参加促進支援事業の推進 ※ 再掲	産業振興課

施策の方向 2 男女が働きやすい環境づくり支援

施策概要 (1) ワーク・ライフ・バランスにおける経営者・管理職の意識向上のための取組

内容	事業	担当課
「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和)の意識を啓発する。	<ul style="list-style-type: none"> * セミナー、講演会、懇談会など、再考の機会を提供 * 女性活躍推進法に基づく女性活躍推進計画の策定 * 市職員向け研修の実施 ※ 再掲 	人権推進課
市職員に向け、仕事と家庭の両立を支援する制度の周知を図る。	<ul style="list-style-type: none"> * 「職員のしおり」などによる仕事と家庭の両立を支援する制度の周知 	人事課

MEMO

◇ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）：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多様な生き方が選択・実現できること。

施策概要 (2) 子育て・介護に対する支援の充実と環境の整備

内容	事業	担当課
次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の実践及び勤務環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> * 男性職員の子育てへの参画を中心に、職員の意識啓発を行い、育児休業など取得しやすい環境を作る。 * 育児・介護のための制度を周知 * 管理職員を対象とした説明会や研修等の実施 	人事課
保育環境の充実を図るため保育園整備計画に基づき、公立・民間保育園等の施設整備を推進	<ul style="list-style-type: none"> * 保育園整備 <ul style="list-style-type: none"> - 保育施設の充実及び民間保育園等の施設整備支援 * 地域子育て支援センター事業の実施 <ul style="list-style-type: none"> - 地域子育て支援センターの運営及び委託 - 育児相談の実施 	保育課
多様化する保育ニーズに対応するために、保育サービスの充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> * 保育サービスの充実を図る。 <ul style="list-style-type: none"> - 乳児、障がい児、延長保育の実施 - 一時保育の実施 - 休日保育の実施 - 病児・病後児保育の拡充 - 夜間保育の実施 - 認可外保育施設の支援 - 地域子育て支援センター事業 ※ 再掲 	

内容	事業	担当課
放課後保護者のいない児童の安全を確保するとともに、健全な育成を推進する。	* 放課後児童健全育成事業の実施 - 放課後児童クラブの運営委託 - 障がい児学童保育への支援	子育て支援課
仕事と家庭(育児)を両立できる環境を整備するための「ファミリーサポートセンター」事業の充実を図る。	* 仕事と家庭両立支援の実施(ファミリーサポートセンター事業)	
幼稚園の就園を奨励する。	* 世帯の所得区分に応じた保育料等補助事業	保育課

MEMO

◇次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

：特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画。「次世代育成支援対策推進法」において、国の各府省や地方公共団体等を「特定事業主」とし、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のため行動計画を策定することとされている。

同法では、国や地方公共団体による取組だけでなく、101人以上の労働者を雇用する事業主に「一般事業主行動計画」の策定と届出を義務付けており、雇用する労働者が100人以下の事業主には、同様の

施策概要 (3) 職場におけるハラスメントへの対策

内容	事業	担当課
パワーハラスメント、モラルハラスメントについての認識を図り、防止に努める。	* 企業訪問時の周知や業種組合等への啓活動	産業振興課
	* 市職員向け研修の実施	人事課

MEMO

◇パワーハラスメント：職場のパワーハラスメントとは、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う。

◇モラルハラスメント：主に言葉や態度によって、巧妙に人の心を傷つける精神的暴力。積極的に悪意を抱いておらず、自覚なしにハラスメント行為を行っているケースを含む。

施策概要 (4) 男性の家事・子育て・介護等への参画の促進

内容	事業	担当課
家事・育児・介護などへの男性の参画を促進する。	* 家庭生活における男女相互の協力促進に向けた講座等を開催 * 市職員向け研修の実施 ※再掲	人権推進課
市職員に向け、仕事と家庭の両立を支援する制度の周知を図る。	* 「職員のしおり」などによる仕事と家庭の両立を支援する制度の周知 ※再掲	人事課