

基本目標Ⅲ 仕事と生活のバランスづくり【女性活躍推進計画】

国勢調査の結果から本市の女性の年齢層別就労状況をみると、全国的に女性の労働力率が上昇しているのと同様に、本市においてもこの10年でほとんどの年齢層で女性の労働力率が上昇しています。また、市民アンケート調査の結果から、約4割の女性が「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と考えており、本市においても女性の就労意欲が高まっています。

一方で、育児休業の取得状況は、女性は8割を超えていますが、男性は1割以下となっており、近年の子育てと親の介護が同時期に重なる「ダブルケア」の問題等により女性の負担が更に増加していることがうかがえます。

また、市民アンケート調査では、「仕事・家庭生活・プライベートな時間をともに優先」したいと考えている人が多いのに対して、現実には、男性が「仕事を優先」、女性は「仕事を優先」と「家庭生活を優先」が同程度で高くなっており、男女とも希望と現実にギャップが生じています。ギャップの解消に向けては、「家事や家族の世話・介護などに対する夫や家族との分担」や「育児・介護休業を取得しやすい社会環境づくり」が必要との意見が多くなっています。

このように、家事や育児、介護等と仕事の両立は、男女共通の問題となっており、地域における子育てや介護の基盤整備を進めるとともに、育児・介護休業の取得促進、事業所に対する両立支援対策や長時間労働是正の働きかけなど、男女ともに仕事と生活の調和ができる取組が必要です。

主要施策（６）就労の場における男女平等の促進

「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」等の施行にともない、男女がともに働き続ける条件整備は進んでいますが、現実には賃金や昇進・昇格、就業形態など、職場における機会や待遇には依然として性別による差がみられ、男女平等の待遇への整備を進めていく必要があります。

事業所等に対して関係法制度の周知を図り、すべての就労者が働きやすく、公正に処遇される職場環境づくりを推進するとともに、職場における従業員の心身の健康維持に関する重要性の啓発やセクシュアル・ハラスメントなど、あらゆるハラスメント防止対策が事業所に対して義務化されたことの周知徹底を行います。

また、結婚や出産、育児などにより離職した女性の再就職や起業、能力向上について、関係機関と連携した支援講座の開催や情報提供を行います。

① 就労の場における男女の均等な機会と待遇の確保の推進

施策	内容	担当課
事業所への労働関係法令の周知	職場における男女平等を図るため、男女雇用機会均等法や労働基準法、育児・介護休業法等の情報提供や啓発を行います。	産業観光課 人権推進課
男女間の賃金格差の解消	厚生労働省作成の「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を活用し、同一価値労働同一賃金 ³⁹ の考え方に立って男女の賃金格差の解消に向けた支援に努めます。	人事課 人権推進課 産業観光課
労働相談の充実	就労等に関する情報提供と相談体制を充実します。	産業観光課
職場における健康維持・増進の取組支援	メンタルヘルスに関する相談やカウンセリングの充実を図るなど、職場での健康管理の重要性について働きかけます。	人事課 産業観光課 人権推進課
あらゆるハラスメント防止対策の働きかけ	あらゆるハラスメントは人権侵害であるという認識を深めるための啓発・学習活動を行うとともに、相談窓口の周知に努めます。	産業観光課 人権推進課 人事課
「母性健康管理指導事項連絡カード」の啓発	男女雇用機会均等法など、母性保護に関する法律・制度の遵守を働きかけ、働く女性の妊娠・出産に対して一貫した健康管理と健康支援をします。	保健推進課 産業観光課

³⁹ 同一価値労働同一賃金

性別、雇用形態（正規／非正規社員）などに関係なく、同一の職種に従事する労働者に対して同一の賃金水準を適用し、労働の量に応じて賃金を支払うという原則のこと。「ペイ・エクイティ（Pay Equity）」ともいう。

② 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援

施策	内容	担当課
公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・促進	非正規雇用労働者がスキルアップ、キャリアアップができるような仕組みづくりについて事業所に働きかけを進めます。	産業観光課 人権推進課
再就職に向けた支援の充実	再就職のための情報提供、職業能力開発を進めます。	産業観光課 人権推進課
女性のためのチャレンジ支援	起業や社会活動にチャレンジしたい女性に向けた支援講座等の開催や補助金等のスタートアップ支援の情報を提供します。	人権推進課 政策推進課
情報教育の推進及びIT活用能力向上の機会の提供	男女がともに社会の中で多様な選択ができ、さまざまな分野に参画できるよう、パソコンスキルの習得やSNSの利活用方法などITに関連する講習を実施します。	人権推進課 文化振興課 生涯学習課（青少年センター）

③ 農業や自営業に従事する女性への支援

施策	内容	担当課
女性の経済的地位の向上	家族経営協定 ⁴⁰ の普及推進を図ります。 また、女性認定農業者 ⁴¹ や女性指導農業者 ⁴² の育成を図ります。	産業観光課
農業・漁業に従事する女性グループのネットワーク支援	グリーンツーリズム ⁴³ などを通じた都市農村交流や6次産業化 ⁴⁴ に取り組む女性の活動を支援します。	産業観光課

⁴⁰ 家族経営協定

家族経営の農業において、家族の皆が話しあって方針、報酬、労働時間、休日、経営の移譲などの世帯員相互間のルールを取り決めたものをいう。

⁴¹ 認定農業者

農業を営む人が、自分の農業経営について改善する必要があるものを掲げ、5年後の経営目標を達成するための方法を「農業経営改善計画認定申請書」として提出し、市町村が基本構想に資すると認定した農業者のこと。

⁴² 農業者

自らが農業のプロとして優れた農業経営を営むとともに、地域の農業振興のリーダーとして担い手の育成や農村地域活動に積極的に参加している農業者のこと。

⁴³ グリーンツーリズム

農山漁村に滞在し農漁業体験を楽しみ、地域の人々との交流を図る余暇活動のこと。

⁴⁴ 6次産業化

1次産業を担う農林漁業者が、自ら2次産業である「加工」や3次産業の「販売・サービス」を手掛け、生産物の付加価値を高めて農林漁業者の所得を向上する取組のこと。

主要施策（７）ワーク・ライフ・バランスの実現のための支援

男女がともに、それぞれの人生のライフステージ⁴⁵において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発や余暇活動など、さまざまな活動について自らの希望するバランスをとりながら生活できるワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

一人ひとりが望む生き方を自分自身で柔軟に選択し、生活を充実させることができるよう、育児・介護休業などの各種制度の周知や職場の雰囲気・環境の改善、労働時間の短縮等に向けて、事業所・市民への啓発を行います。

また、子育てや家族介護など多様なライフスタイルへの相談体制を充実するとともに、女性活躍の推進に取り組む事業所に対する支援制度等の周知や、一般事業主行動計画策定に向けた働きかけ、情報提供を行います。

① 仕事と生活の調和に向けた社会的気運の醸成

施策	内容	担当課
ワーク・ライフ・バランスの取組推進と情報提供	長時間労働を改善していくため、事業所へのワーク・ライフ・バランスの啓発とともに、先進企業の好事例等の情報の収集や提供を積極的に行います。	産業観光課 人権推進課 契約検査課
事業所への男性の育児・介護休業取得の啓発	男性の育児・介護休業制度を取得しやすい環境づくりや利用促進に向けた周知・啓発を行います。	産業観光課 人権推進課 人事課

② 企業における仕事と子育て・介護の両立支援の取組の促進

施策	内容	担当課
顕彰制度等の周知	「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」など、働く場における男女平等参画に向けた取組を進める事業所を応援する大阪府の「男女いきいき・元気宣言」や「男女いきいきプラス」の登録制度を広く周知します。	産業観光課 人権推進課
一般事業主行動計画策定の促進	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が努力義務である事業所（常時雇用労働者数が100人以下）に対して、情報提供や策定の働きかけを行います。	産業観光課 人権推進課

⁴⁵ ライフステージ

人の一生を乳幼児期、少年期、青年期、壮年期、中年期、高年期と分けた、それぞれの段階のこと。

③ 多様なライフスタイルに対応したサービスの拡充

施策	内容	担当課
子育て支援の推進	男女平等参画の視点に配慮しながら「泉南市子ども・子育て支援事業計画」に基づいて子育てと仕事の両立支援を推進します。	保育子ども課 家庭支援課 生活福祉課 指導課 生涯学習課 生涯学習課（青少年センター） 文化振興課 保健推進課
家族介護の支援	相談体制の充実や介護保険・障害福祉サービスの利用促進など、高齢者や障害のある人を介護する家族への支援を充実します。	長寿社会推進課 障害福祉課

主要施策（８）男性にとっての男女平等参画の促進

それぞれの家庭の価値観やライフスタイルを尊重しながらも、男性の家事や育児、介護等への参画が進むよう、意識啓発やさまざまな学習の場の充実を図っていきます。

① 男性の家事・育児等への主体的取組の促進

施策	内容	担当課
男性向けの学習機会の提供	料理、子育て、介護等、男性が生活面の技術を習得する機会を提供するとともに、父親としての自覚を促し、子育てに参加・参画するための学習機会を提供します。	保健推進課 人権推進課 政策推進課 文化振興課 生涯学習課（青少年センター）

■基本目標Ⅲの計画推進の指標

評価指標	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和13年度)
「男女いきいき・元気宣言」事業者制度への登録企業数	0社 (令和2年度)	3社
市における男性職員の「育児休業」取得率	0% (令和2年度)	25%以上

【参考データ】

《職場における男女の地位の平等感（市民アンケート調査）》

