

基本目標Ⅱ 仕事と生活のバランスづくり【女性活躍推進計画】

就労は、基本的人権であると同時に、生活の経済的基盤です。

また、働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できることは、社会を支え、持続可能な経済発展のための活力の源という点からも、極めて重要な意義をもちます。

しかし、わが国では、M字カーブ問題がいまだ解消されておらず、子育てや介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性は301万人(総務省「労働力調査(平成27年)」)います。また、パートタイム労働などの非正規雇用者の割合についても、男性は21.9%、女性は56.3%となっており、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高くなっております。

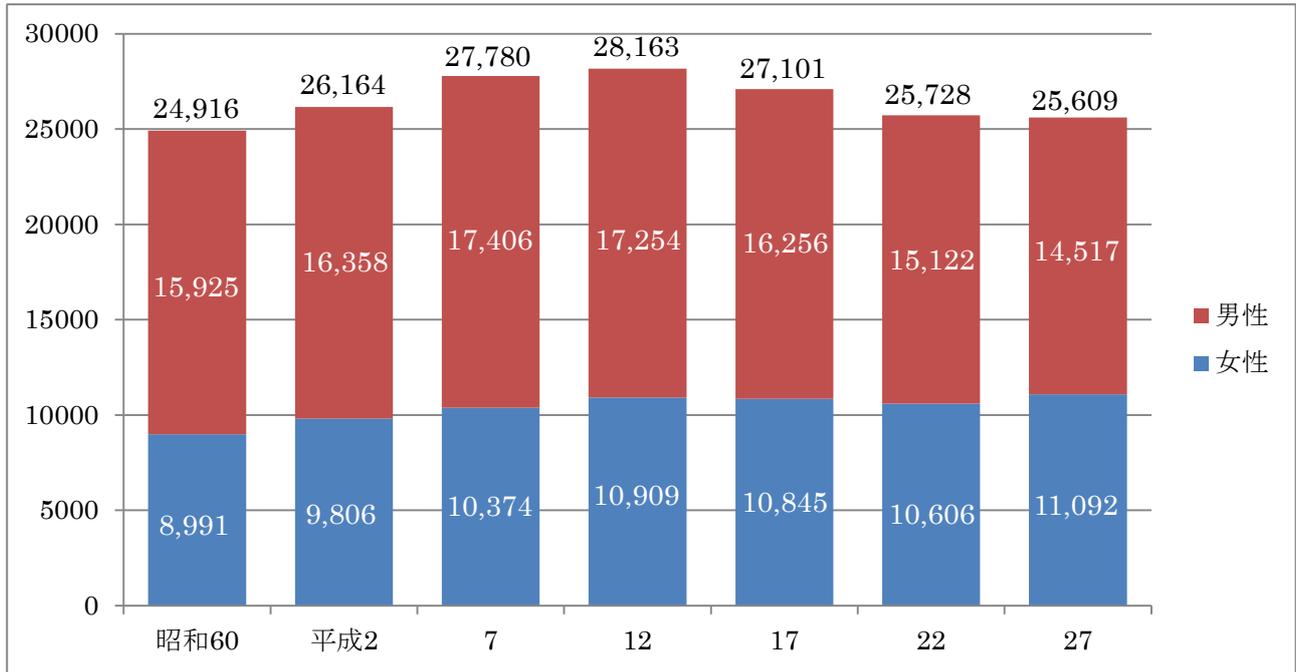
男女間の給与を見ると、正規雇用者の場合は年々男女の格差が縮まっているとはいえ、2015(平成27)年においては、男性を100とした場合、女性は74.4であり、雇用形態別の給与を見ると、一般労働者のうち、男性が69.5%を占める正規雇用者の1時間当たりの給与水準を100とした場合、女性が50.0%を占める非正規雇用者の1時間当たりの給与水準は64.2である。いずれも格差は長期的に縮小傾向にはあるものの、依然として差は大きい。

非正規雇用は、多様な働き方の一つとして女性の能力発揮を促進するという積極的な面もある一方で、賃金や就労条件などで正規職員との格差の一因ともなるだけでなく、生涯にわたる生活の不安定を生む要因となります。

どのような働き方を選択しても均等な待遇が保障されるよう、雇用環境の整備を図る必要があります。

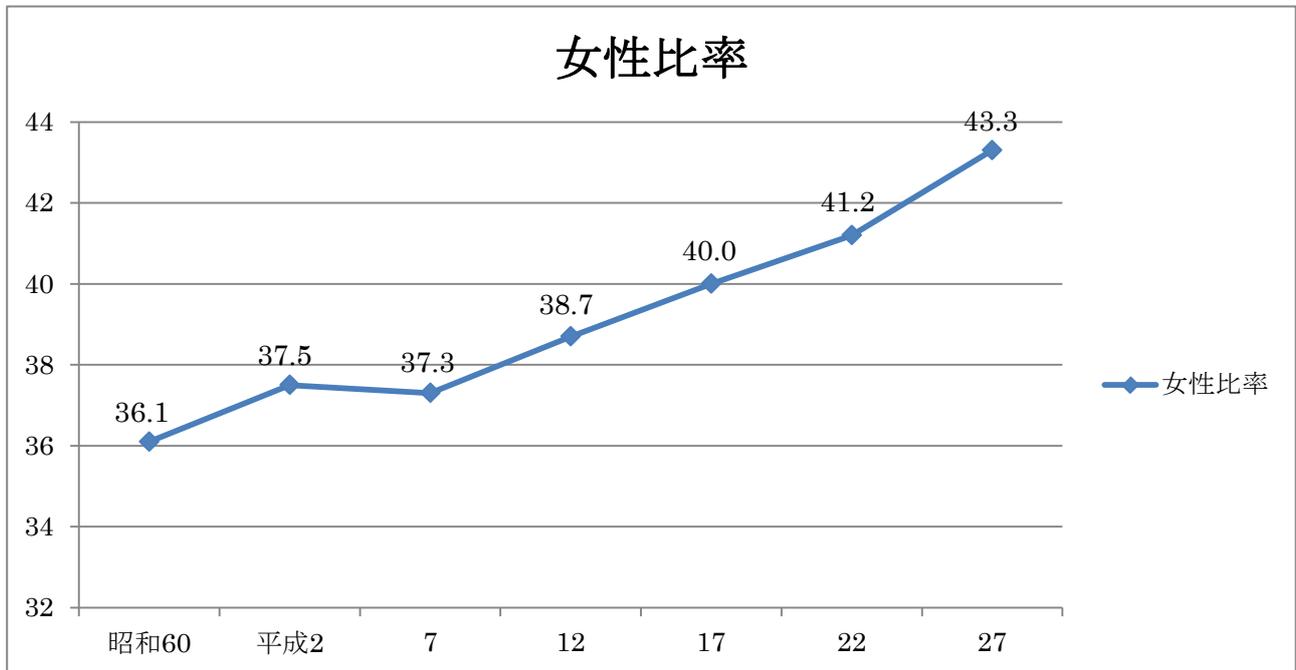
他方、全国的にみると、1997(平成9)年以降は、雇用者の共働き世帯は、専業主婦の世帯を超え、過半数を占めていますが、共働き家庭においても、家事・子育てや介護、地域活動の大半を女性が担っている状況です。

図Ⅱ-1 就業者の男女別人数の推移（泉南市）



資料：総務省「国勢調査」

図Ⅱ-1-1 就業者に占める女性割合の推移（泉南市）



資料：総務省「国勢調査」

女性の就労の特徴として、結婚や出産や育児によって就労をいったん中断し、再び働くという再就労型が多いことがあります。これもまた、家事や育児などは女性の役割であるといった固定的な性別役割分担意識が影響を与えています。

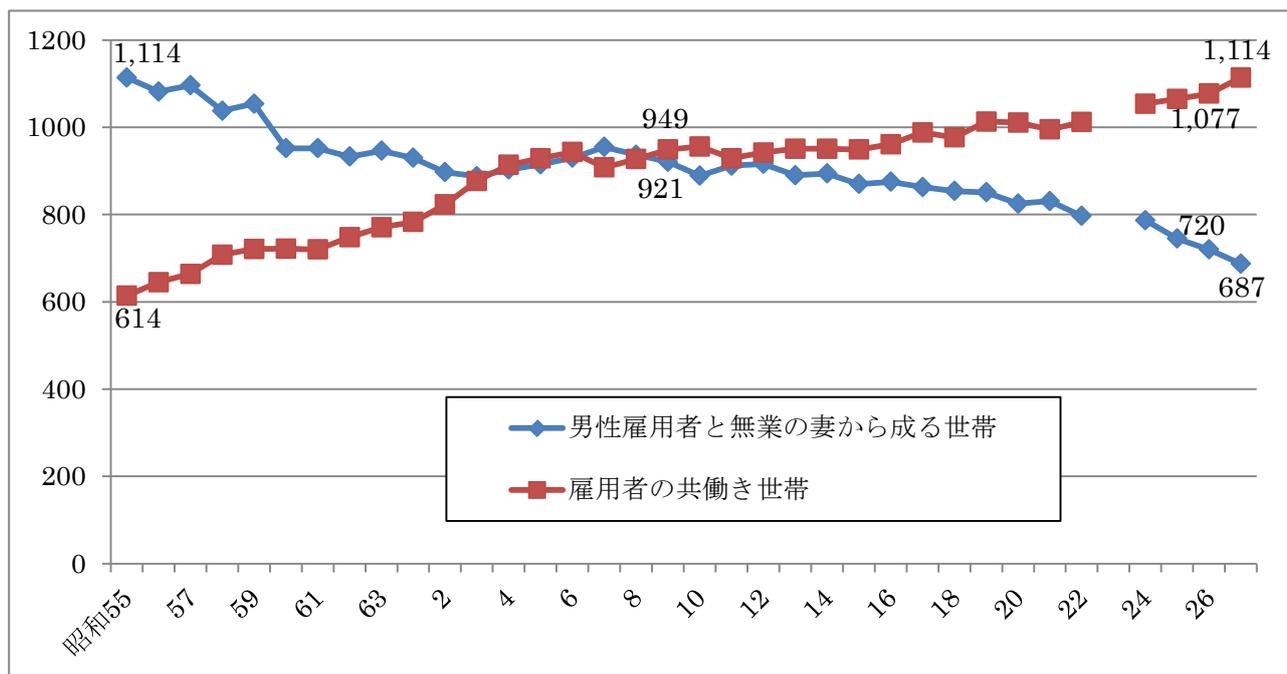
一方、男性においてもまた、これまでの性別による固定的な役割分担意識が自身の希望とは違う生き方を選択せざるを得ない状況を生んでいます。

仕事と子育てや介護を両立するための社会的サービスを充実するとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の考え方を浸透させ、働く男女があらゆる分野に参加・参画できる環境整備が重要です。

●ワーク・ライフ・バランス (Work Life Balance)

「仕事と生活の調和」と訳され、老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、さまざまな活動について自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいう。

図Ⅱ-2 共働き世帯の推移（全国）



※1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査（各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月）」、14年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。

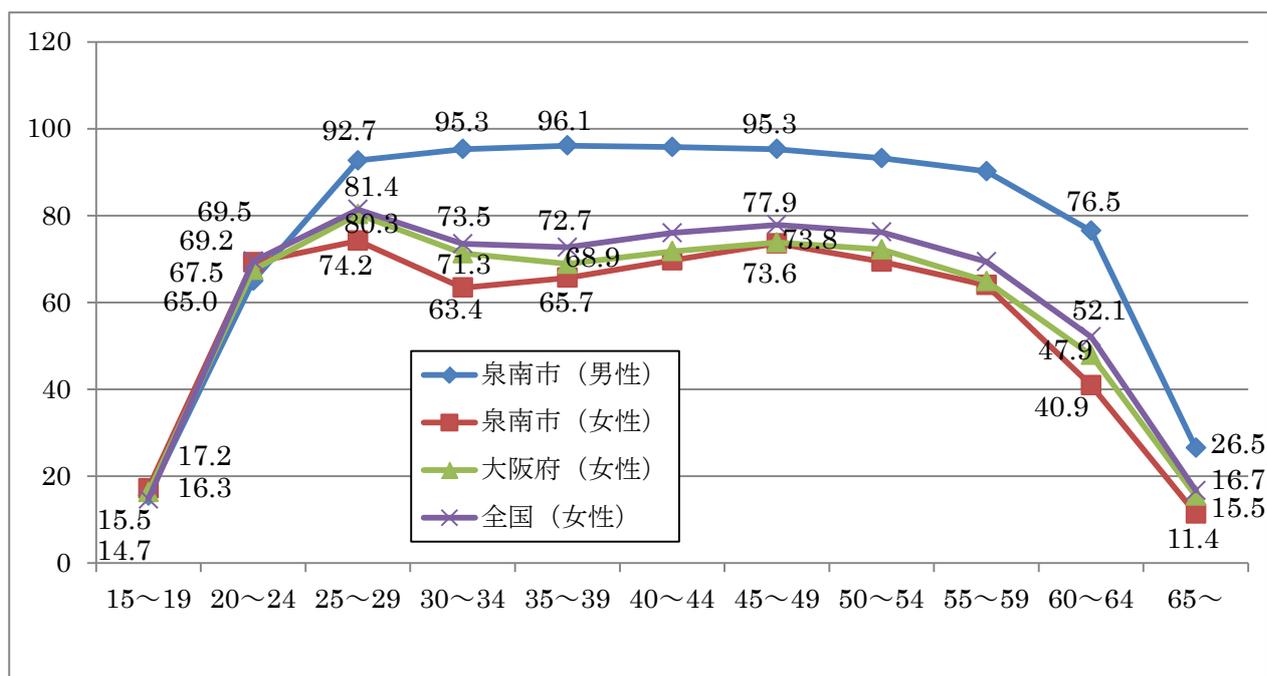
※2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。

※3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

※4. 平成23年については、岩手県、宮城県及び福島県を除く値のため、省いている。

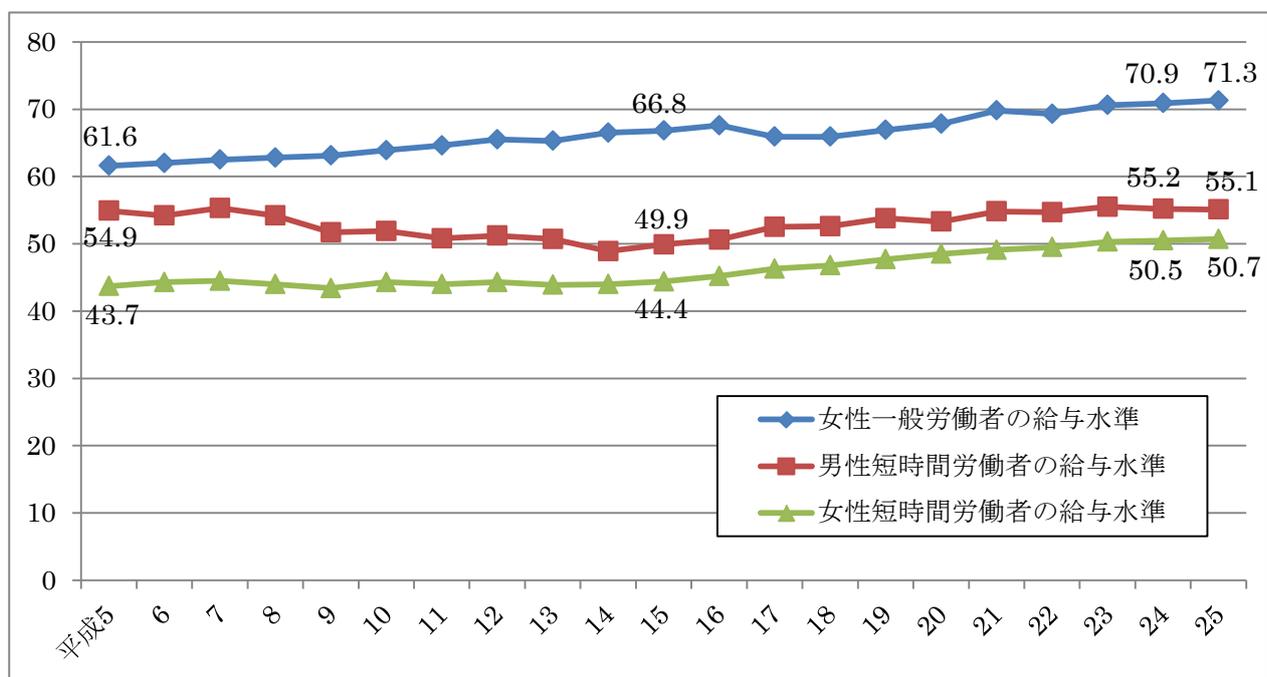
資料：内閣府「平成28年版男女共同参画白書」

図Ⅱ-3 性別・年齢階級別労働力率（全国（女性）、大阪府（女性）、泉南市）



資料：総務省「国勢調査」平成27年

図Ⅱ-4 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移（全国）

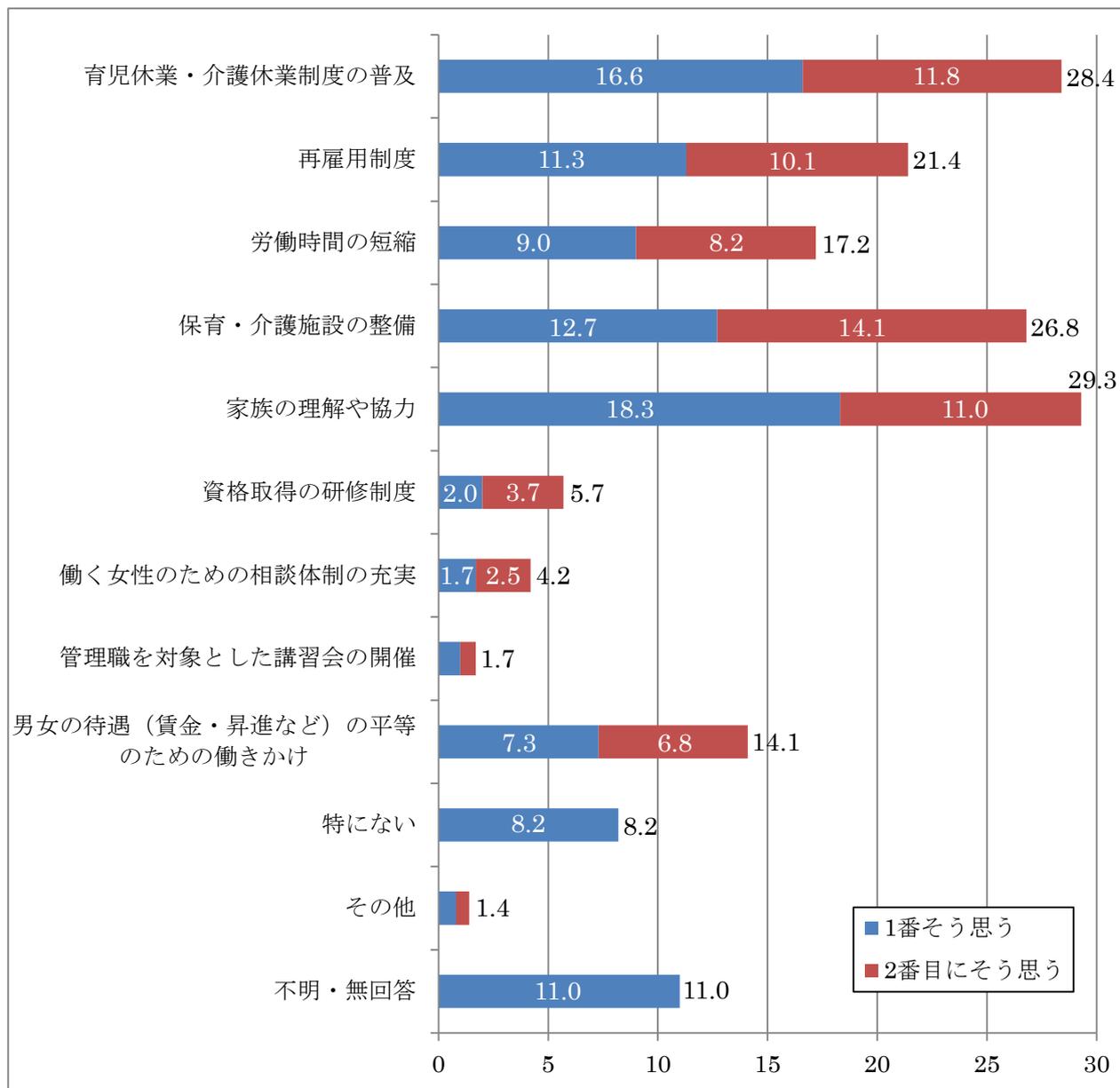


※1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

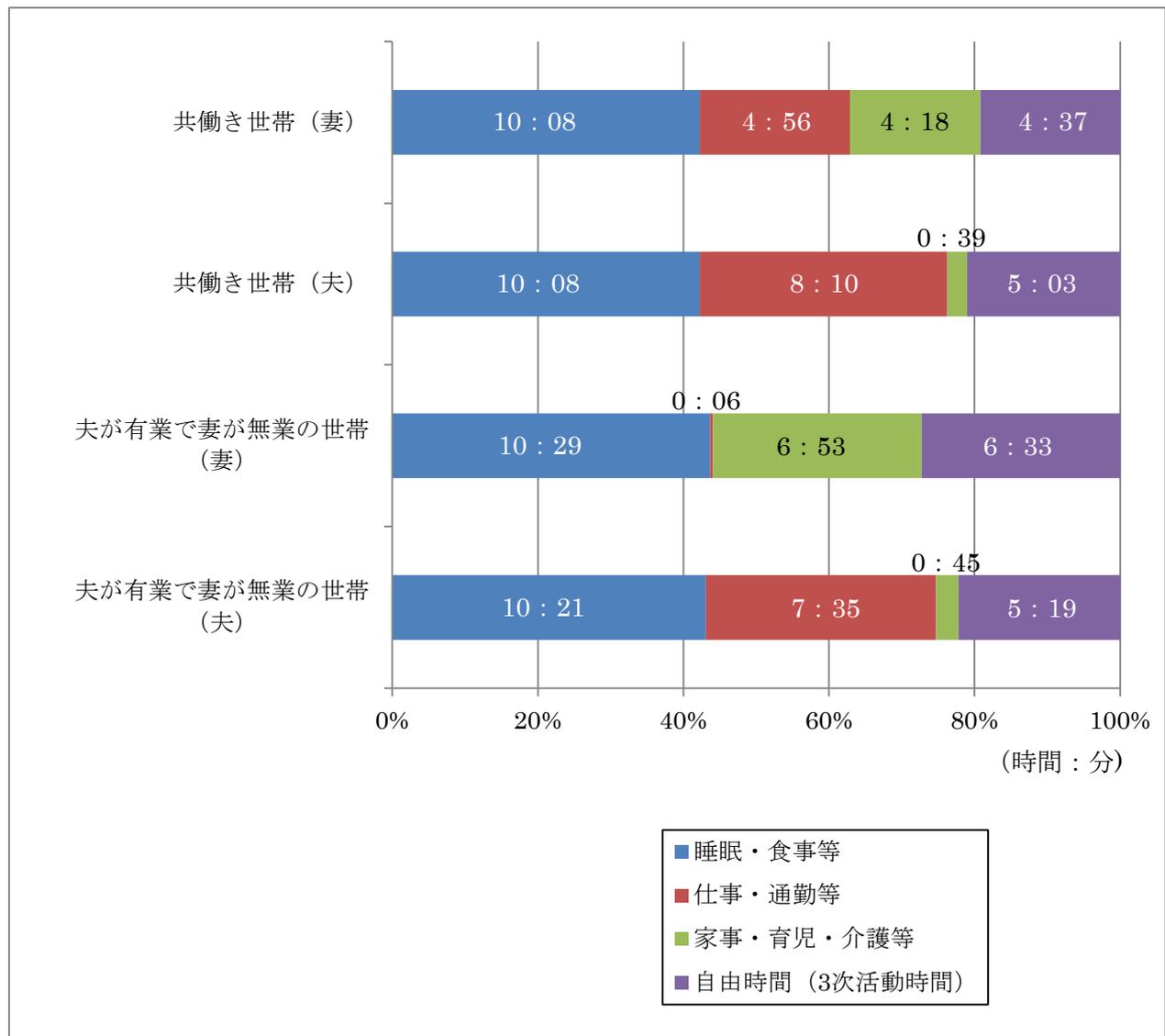
資料：内閣府「平成26年版男女共同参画白書」

図Ⅱ-5 女性が働き続けるために必要な支援



資料：「泉南市女性の就労実態調査」平成22年

図Ⅱ-6 妻の就業状態別夫と妻の仕事時間と家事関連時間（全国）



※総務省「社会生活基本調査」（平成 28 年）より作成。

表Ⅱ-1 子育て経験などを通して、充実してほしいと思う子育て支援（上位 5 項目）

順位	内容	%
1	小児救急など安心して子どもが医療機関を利用できるよう体制の整備	61.2
2	育児休業給付、児童手当、扶養控除の拡充など、子育て世帯への経済的援助の拡充	52.0
3	親子が安心して集まれる公園などの屋外の施設の整備	44.4
4	子どもの安全を確保する対策の充実	44.2
5	保育所や留守家庭児童会など子どもを預ける施設の増加	23.9
5	幼稚園における早朝、夕方の預かり保育の延長や夏休みなどの預かり保育などの充実	23.9

資料：「子ども・子育てニーズ調査」平成 25 年

■計画推進の指標

指標名	現状値 (H28)	目標値 (H33)
女性職員の活躍推進や男女が働きやすい職場づくりをめざした研修の開催回数	6回	6回/年
市内事業所への女性の活躍推進や男女が働きやすい職場づくりをめざした啓発資料の配布	1回	2回/年
「男女いきいき・元気宣言」事業者制度への登録企業数	0社	3社
労働相談の開催回数及び相談件数	4回、0件	4回/年、10件
学童保育サービスの実施	9/10小学校区	全小学校区
市における男性職員の「育児休業」取得者率	12.5%	25%
男性に対する男女平等参画に関する講座等の回数	0回	1回以上/年
市内事業所へのセクシュアル・ハラスメント防止啓発資料の配布	1回、76件	2回/年、100件

主要施策 4 就労の場における男女平等の促進

泉南市においては、雇用労働者に占める女性の割合は 43.3%（2015（平成 27）年）で、女性の労働を抜きにしては経済活動を考えることはできません。

しかし、年齢階級別労働力率をみると、ちょうど出産・子育て期と思われる 30 歳代で落ち込み、再び上昇する M 字型就労であると同時に、20 歳代後半からの労働力率は全国平均を下回っています。女性が経済的に自立することは、将来を通じて自分らしく生きることにつながるという観点に立つことが必要です。

女性が経済的自立をすることの重要性について、社会全体が認識を深めるとともに、女性の貧困問題への防止・対応として、男女間の賃金格差の解消や「M 字カーブ問題」の解消、均等な機会と公正な待遇の確保などに取り組んでいきます。

さらに、雇用分野だけでなく、女性による経済活動の機会を創造する観点から、起業や自営業などの分野においても男女が均等な機会のもとで一層活躍できるよう支援します。

施策の方向		主な事業	事業内容	担当課
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	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、改正 <u>男女雇用機会均等法</u> や <u>労働基準法</u> 、 <u>育児・介護休業法</u> 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「 <u>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</u> 」を活用し、 <u>同一価値労働同一賃金</u> 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	労働相談を充実します	産業観光課
		職場における健康維持・増進の取組支援	<u>メンタルヘルス</u> 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
		「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・制度の順守を働きかけ、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
			妊娠届出時に必要に応じて情報提供を行います	保健推進課
セクシュアル・ハラスメント防止対策の働きかけ	<u>セクシュアル・ハラスメント</u> 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		
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	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
		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
③	農業や自営業に従事する女性への支援	女性の経済的地位の向上	家族経営協定の普及推進を図ります。また、女性認定農業者や女性指導農業者の育成を図ります。 商工業などの自営業における家族従業者の実態や無償労働の実態の把握に努めます。	産業観光課

●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。

●男女雇用機会均等法

正式名は「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」。1986（昭和61）年に施行、2006（平成18）年6月に2度目の改正が行われ、一見、性別に中立なように見えても、結果的には女性への差別につながることを「間接差別」として禁止する考え方が盛り込まれた。主な改正点は①性別による差別禁止の範囲の拡大、②「間接差別」の禁止、③妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、④セクシュアル・ハラスメント対策の強化、⑤母性健康管理措置。

●育児・介護休業法

正式名は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。1992（平成4）年4月に育児休業法として施行された後、1995（平成7）年5月から介護休業制度が付加された。育児休業に関しては、民間企業の男女労働者が1歳（特定の事情がある場合には、最長2歳。）未満の子の養育のために育児休業を取ることができること、介護休業に関しては、期間は通算して93日を限度とし、家族が負傷、疾病、障害で要介護状態にある時、その介護のために労働者が休業することを認める制度。事業主は育児休業・介護休業の取得を理由に労働者を解雇することはできないことなどが定められている。また、小学校就学前の子を養育する労働者は、1年度に5日まで、病気・けがをした子の看護のために休暇を取得することができる。

●メンタルヘルス（Mental Health）

精神面における健康のこと。心の健康、精神衛生、精神保健などとも呼ばれる。

●セクシュアル・ハラスメント（Sexual Harassment）

性的嫌がらせのこと。「相手方の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をする上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」（厚生労働省）を言う。性的な性質の言動とは、身体への不必要な接触、性的冗談やからかいなどのほか、ヌードポスターの掲示なども含み、あらゆる場における様々な様態のものが含まれる。セクハラは雇用の場に限らず、学校や病院、福祉施設などの研究機関などでおこるハラスメントも問題となっている。改正・男女雇用機会均等法には、職場のセクシュアル・ハラスメント防止のために、事業主には雇用管理上の配慮義務が課せられることになった。

主要施策 5 ワーク・ライフ・バランスの実現のための支援

2016（平成 28）年に実施された国の「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、依然として、子育て世代の男性の多くが仕事も家庭も大切にしたいと考えているにもかかわらず、長時間労働に阻まれ、現実的には仕事中心の生活を余儀なくされています。

国においては、2007（平成 19）年 12 月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和のための行動指針」を策定し、「国民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、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」をめざすべき社会の姿として掲げています。また、2016（平成 28）年 4 月には女性活躍推進法が施行され、仕事と家庭生活との両立に向けた様々な環境整備が進められています。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組は、一人ひとりの生活にゆとりと豊かさをもたらすばかりでなく、企業にとっては、業務の効率化や従業員の定着、有能な人材の確保、企業イメージの向上などにつながるものです。

仕事と子育てや介護が両立できるよう、福祉サービスを充実するとともに、企業や男女労働者に対して、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は、人々の健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能にするとともに、育児・介護も含め、家族が協力して暮らしていくために重要な考え方であることを普及し、必要な支援に努めます。

また、市役所での男性の育児休暇取得を推進します。

施策の方向		主な事業	事業内容	担当課
①	仕事と生活の調和に向けた社会的気運の醸成	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	男性の仕事と子育て・介護の両立のための制度の定着を促進します	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、評価	顕彰制度の創設	仕事と生活の調和や男女平等参画に積極的に取り組む事業所に対する顕彰制度について検討します	産業観光課 人権推進課
		事業主行動計画策定の促進	女性活躍推進法に基づく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300人以下)に対して、策定を働きかけます	産業観光課 人権推進課
③	多様なライフスタイルに対応したサービスの拡充	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」に基づいて子育て支援を推進します	保育子育て支援課 生活福祉課 指導課 生涯学習課 学務課 青少年センター 文化振興課 保健推進課
		家族介護の支援	介護の社会化を進める介護保険サービスの周知と利用促進に努めるとともに、高齢者を介護する家族に対して男女平等参画の視点に立った支援を行います	長寿社会推進課

主要施策 6 男性にとっての男女平等参画の推進

男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、個性と能力を発揮することのできる男女平等参画社会の実現は、男性にとっても重要であり、男性がより暮らしやすくなるものです。男性にとっての男女平等参画形成の意義について理解を深め、男性自身が男らしさにとらわれず、地域活動や家庭、個人の生活においても生き生きと活動できるよう支援します。

施策の方向		主な事業	事業内容	担当課
①	男性の子育て・介護・看護・家事及び地域活動への参画の促進	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 生涯学習課 文化振興課 産業観光課 青少年センター 人権ふれあいセンター 保育子育て支援課