

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

基本目標Ⅲ 職場における男女の平等・共同参画の実現

働く意欲を持つ男女が共に個性と能力を生かし、仕事と生活の調和の実現に向けて、働く女性が活躍できる環境整備を図ってまいります。

○主要課題1 男女の均等な機会と待遇の確保

【現状と課題】

女性の社会進出に伴う女性の能力発揮への期待が高まるとともに働く女性は年々増えており、出産育児後の再就職を希望する女性も増加しています。

女性の就業は、個人の自立を図るうえで大きな役割を果たし、職場をはじめ様々な社会形成に参画する機会でもあります。

「男女雇用機会均等法」をはじめとする法的な整備がなされても、賃金や昇進などの男女格差は依然として解消されておらず、女性や若年層を中心に「非正規雇用」の割合が増え続けています。

職場における男女の均等な機会と待遇確保とともに女性の地位向上、職域の拡大、職業能力の向上など、女性の参画を促進する取り組み（ポジティブ・アクション）の推進が求められています。

また、女性が出産後も継続して就業できるよう、保育所など社会的インフラの整備と離職した女性の再就職への支援が必要であります。

一方、女性が希望する就労形態も多様化していることから、その確保に向けた支援をはじめ働く女性が活躍するための新たな取り組みを講じていかなければなりません。

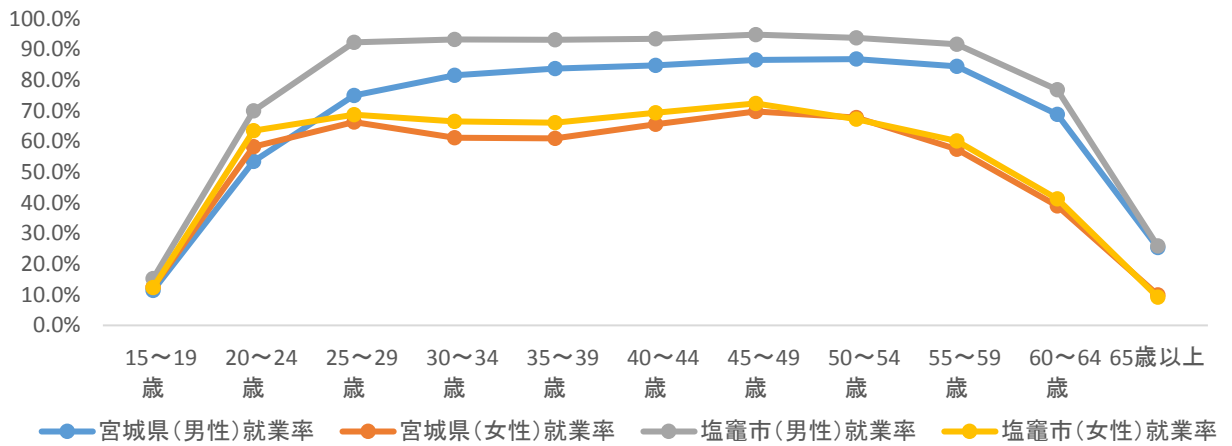
市民及び市内事業者は「男女共同参画社会」について認知しているものの、企業のお大半が中小や零細企業であり、震災以降は慢性的な労働者不足から法令遵守が困難となっており、雇用確保や労働環境改善において行政支援を望んでいます。【資料21, 22】

<平成27年度の主な実施事業>

- 就労妊産婦へ母性保護、健康の推進に関するパンフレット配布
- 宮城県青年・女性漁業者交流大会への参加要請
- 塩竈市特定事業主行動計画の策定

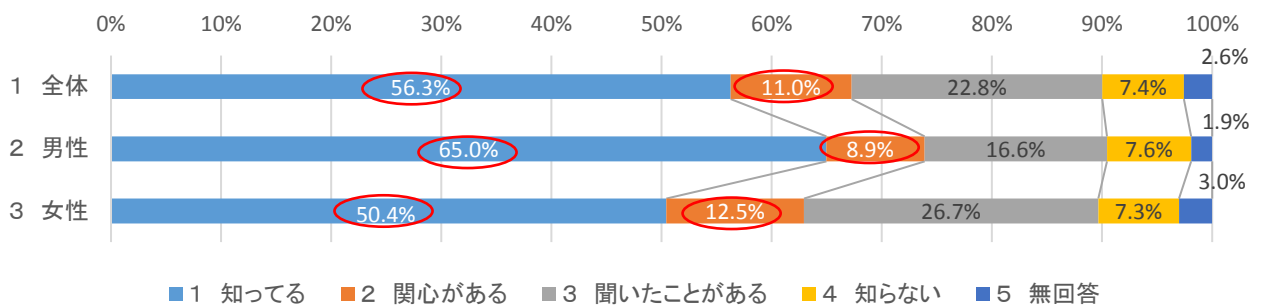
第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料20 年齢階級別労働力率



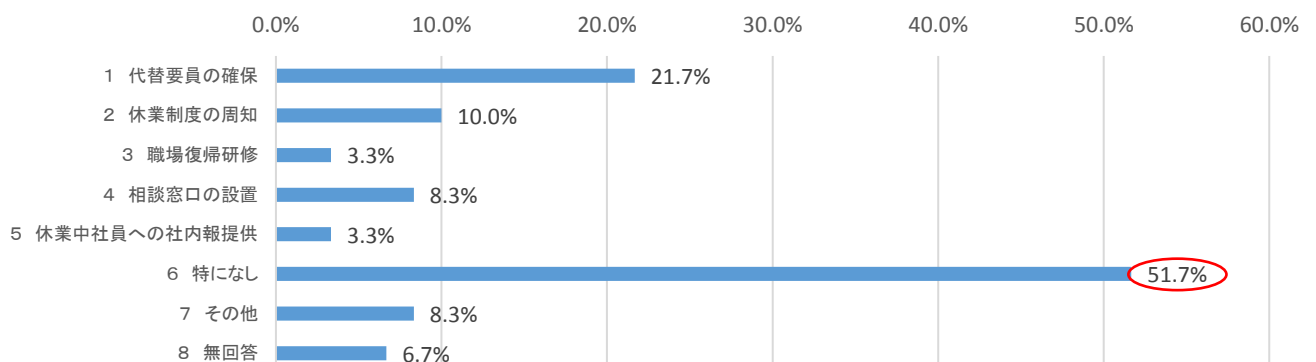
【平成22年度国勢調査より】

資料21 「男女雇用機会均等法」について知っていますか？



【市民意識調査結果（市民編）より】

資料22 育児休業や介護休業制度の実施に伴い次のような取り組みを行っていますか？



【市民意識調査結果（企業編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料2.3 塩竈市役所職員（全職種）における女性の占める比率【平成27年4月1日現在】

	職員数	女性職員数	女性職員の割合
管理職	68	11	16.2%
管理職以外の職員	567	251	44.3%
合計	635	262	41.3%

【平成27年度宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する調査より】

【施策の方向】

（1）男女雇用機会均等法の普及と労働条件改善の促進

- ・男女雇用機会均等法を実質的に遵守するとともに、男女の性に基づく賃金など労働条件の格差を解消されるよう企業などに働きかけます。
- ・働く男女が平等に、その能力と意欲を活かせるよう労働や就業に関する情報提供の充実や相談体制の整備を図ります。

（2）女性が働きやすい職場づくりへの啓発と取り組みの推進

- ・セクシャル・ハラスメントの防止など、女性が働き続けることを阻害する様々な要因を見直し、男女がともに働きやすい環境づくりに向けて啓発や研修などに取り組みます。

（3）水産・商工等自営業における女性の待遇改善の促進

- ・水産・商工等自営業に従事している女性は、仕事と家事の区別がつきにくく、経営上の位置付けなど経済的地位があいまいな傾向にあります。
- ・女性の労働が重要な役割を果たしていることを十分認識し、適正な評価が行われるとともに、意欲を持って経営に参画できるよう女性の労働条件向上のため啓発活動や研修機会の充実に努めます。

（4）女性管理職の登用促進と職域の拡大

- ・企業や団体、行政などにおける女性管理職の積極的な登用を促進し、女性の能力の活用を図ります。また、女性職員における職域の拡大を促進します。

（5）多様な就労形態に対する条件整備

- ・事業主に対して、労働基準法などの法律によって定められた労働条件の周知徹底を図るなど積極的な啓発活動に努め、パートタイマーや派遣労働者などの適正な労働条件の確保や雇用管理などの改善を図ります。

（6）企業のポジティブ・アクションへの取り組みの促進

- ・職場における事実上の格差を是正するための措置を含めて、女性の昇進、昇給や処遇などについて、男女共同参画の視点から先進的な取り組みが促進されるよう、事業主への啓発や企業事例の紹介などの情報提供に努めます。

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

【具体的施策・事業】

1) 事業所向け

- ① 男女雇用機会均等法の定着と育児・介護休業制度の普及
(市民総務部・産業環境部)
- ② セクシャル・ハラスメント防止など女性が働きやすい職場環境の充実
(市民総務部・産業環境部)
- ③ 女性管理職登用などポジティブ・アクションの促進 (市民総務部・産業環境部)

2) 就労者向け

- ④ 職場における母性保護、健康の推進 (市民総務部・健康福祉部)
- ⑤ 水産・商工等自営業に従事する女性への研修機会の充実 (市民総務部・産業環境部)
- ⑥ 女性の再就職に向けた就労支援 (市民総務部・健康福祉部・産業環境部)

3) 行政における取り組み

- ⑦ 女性行政職員の職務内容の見直しと職域の拡大 (市民総務部)
- ⑧ 多様な就労形態への就職に関する調査及び支援 (市民総務部・産業環境部)
- ⑨ ポジティブ・アクションを取り組む企業の事例紹介 (市民総務部)

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

○主要課題2 家庭を持つ男女労働者への支援

【現状と課題】

女性が仕事と家庭を両立させるため、家庭における固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男性にも家事や育児、介護などの家庭責任を同等に担うことが求められています。

男女がともに仕事と家庭や地域における活動をバランス良く担うことができる環境づくりを社会全体で進める必要があります。

男性の仕事中心の意識や生活を見直し、職場・家庭・地域における活動に携わることのできるライフスタイルへの転換や意識改革を進める必要があります。

出産・結婚退職など、女性に不利益な職場慣行や従来の労働観を見直し、男女労働者に対する休暇制度の充実や労働時間の短縮、保育や介護施策の充実など、労働条件の整備や社会的な取り組みの推進が求められています。

職場において育児休業や介護休暇を取得しづらい環境にあり、更なる保育時間の延長や病床保育、職場内託児所の設置など多様な保育サービスの充実が望まれています。【資料24～30】

<平成27年度の主な実施事業>

- | | |
|----------------------|-------------------|
| ○特定事業主行動計画の策定 | ○延長保育事業、一時保育事業の設置 |
| ○放課後児童クラブ「仲よしクラブ」の設置 | ○ボランティア団体の育成支援 |

資料24 【塩竈市内保育サービス状況】

○保育所数（平成27年4月1日現在）

	公 立	私 立	合 計
保 育 所 数	5カ所	5カ所	10カ所
入 所 児 童 数	318名	363名	681名
1 歳 未 満 児 入 所 数	16名	27名	43名
充 当 率（入所者／定員）	88.3%	102.3%	95.2%
開所時間繰上げ保育	5カ所	5カ所	10カ所
延 長 保 育	5カ所	5カ所	10カ所

○公立保育所における一時保育（平成26年度実績）

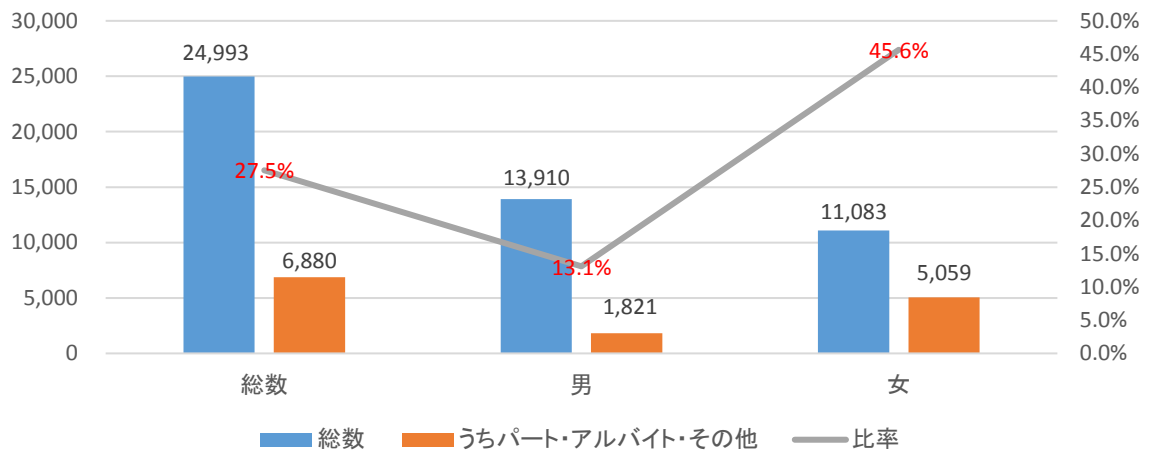
月 平 均	59名
1 日 あ た り	2.9名

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

○放課後児童クラブ（平成27年4月1日現在）

	クラブ数（定員）	入級児童数	開設場所
仲よしクラブ	12カ所（385名）	354名	市内小学校6カ所

資料25 本市の就業状況

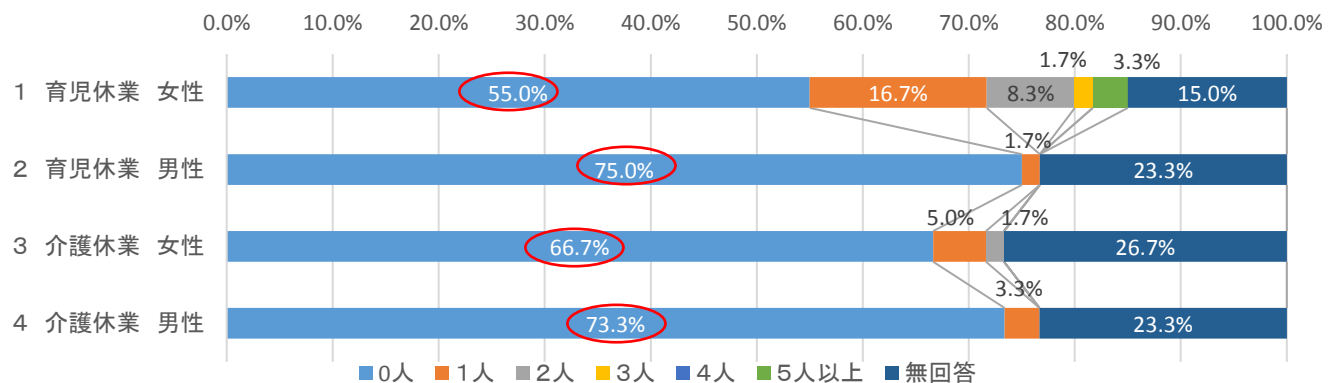


【平成22年度国勢調査より】

資料26 男女共同参画社会づくりにおいて行政が行うべき取り組みは何ですか？（自由記載）

- ・産休、育休取得者が時期を問わず仕事復帰できるよう0歳児が常に入所可能な施設の設置を検討してほしい。【40代女性】
- ・もっと利用しやすくなるよう保育利用時間を延長してほしい。【30代男性】

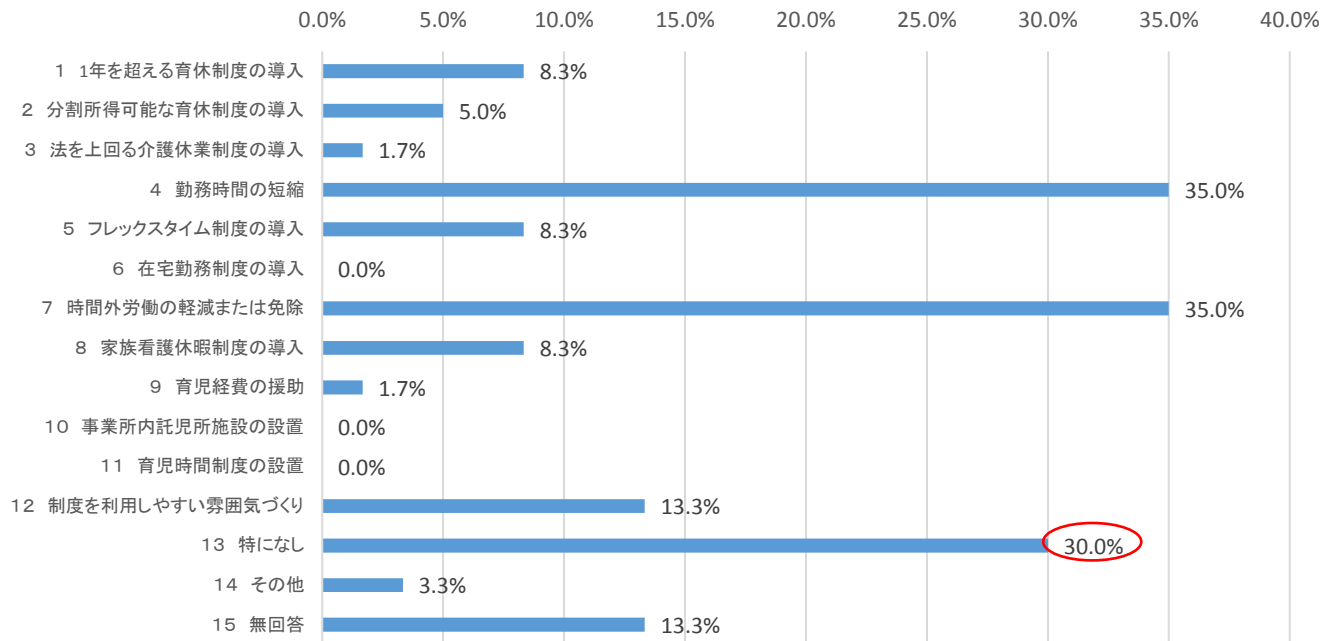
資料27 育児休業制度や介護休暇の制度の利用者割合



【以上、市民意識調査結果（市民編）より】

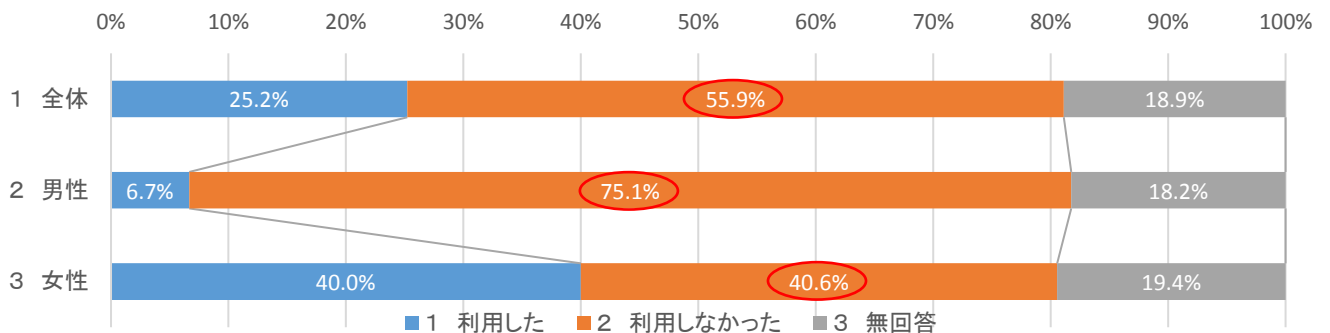
第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料28 子どもの養育や家族の介護といった家庭での責任を果たしながら働き続けられる環境づくりに向けて、どのような取り組みが必要だと思いますか？



【市民意識調査結果（企業編）より】

資料29 第一子の出産時における育児休業利用者割合



資料30 男女共同参画社会づくりや施策に対する主な意見・提言（自由記載）

- ・ 病床保育の設置やワークシェアリングの導入があれば女性も働きやすくなるのではないかと。
【50代女性】
- ・ 職場内に保育所や託児所を設けてほしい。【40代女性】

【以上、市民意識調査結果（職員編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

【施策の方向】

(1) 労働時間短縮に向けた取り組みの推進

- ・労働時間の短縮は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するためにも、その推進が求められています。
- ・男女がともに仕事、家庭、地域生活を両立することができ、心豊かな生活が送れるよう、労働時間の短縮を推進する労働条件の整備について、関係機関と連携し企業などへの啓発活動を取り組みます。

(2) 育児・介護休業制度の定着と活用促進

- ・育児・介護休業制度がより利活用しやすい環境整備となるよう、積極的な制度の普及に努め、「子育てや介護は男女がともに担い、地域全体で支えるもの」という意識の浸透を図り、制度活用の促進に努めます。

(3) 多様な就労形態に対応した保育サービスの充実

- ・就労形態の多様化により、保育ニーズも多様化していることから、働く女性が仕事と子育てを両立できるよう、更なる保育サービスの充実に努めます。

【具体的施策・事業】

1) 事業所向け

- ① 事業所内託児所設置などの働きかけ（市民総務部・健康福祉部）

2) 就労者向け

- ② 有給休暇取得向上のための働きかけ（市民総務部・産業環境部）
- ③ 男性への育児・介護休業制度の利用促進（市民総務部・産業環境部）

3) 行政における取り組み

- ④ 保育所における子育て支援機能の充実（健康福祉部）
- ⑤ 放課後児童クラブの充実（健康福祉部）
- ⑥ ボランティアの育成と児童厚生施設の充実（市民総務部・健康福祉部・教育部）

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

○主要課題3 女性の職業能力開発への支援

【現状と課題】

女性の職場進出が社会の大きな流れとなっており、少子高齢化社会を迎え、社会における労働力として女性に対する期待がますます高まっています。

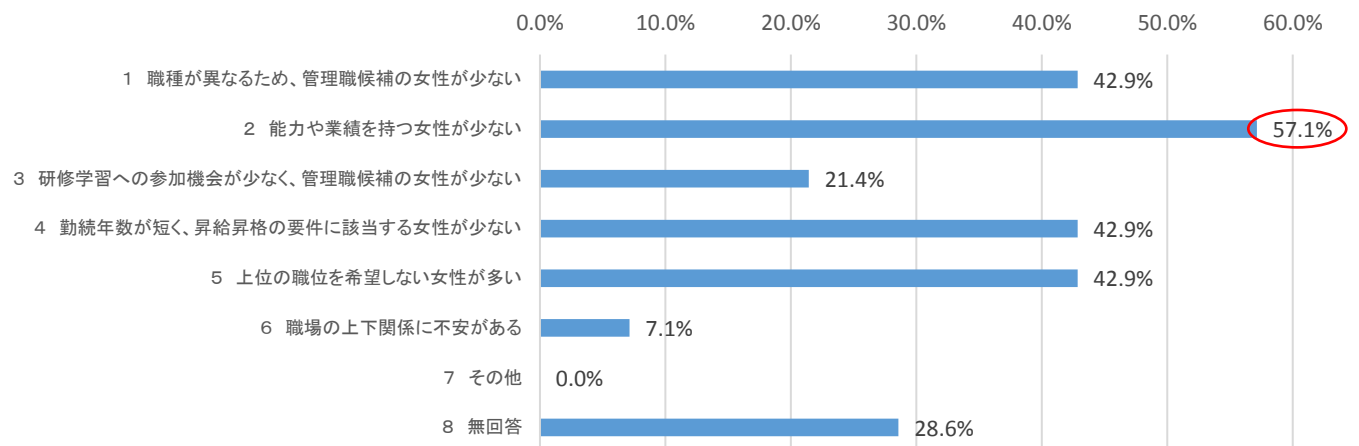
これに伴い、女性にも男性と同等の職業意識や職業能力の形成が求められており、職業観を養い、持てる能力と意欲が発揮されるため、女性の職業能力開発に対する支援が必要となっています。

出産、育児などにより一旦仕事を離れた女性の再就職についても、円滑に職業生活に戻るよう能力開発に関する情報や学習機会の提供が必要となってきます。

働く女性のためのキャリアアップなど職業開発支援が少なく、性別による固定観念から女性が活躍する機会が限定され、職場におけるロールモデルとなる人材が乏しいことから、女性管理職の積極的な登用が行われていない状況にあります。【資料31, 32】

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年8月28日施行）においても、女性の積極的な採用や昇進の活用と仕事と家庭の両立に必要な環境整備が盛り込まれていることから、女性の職業開発支援などを積極的に行っていく必要があります。

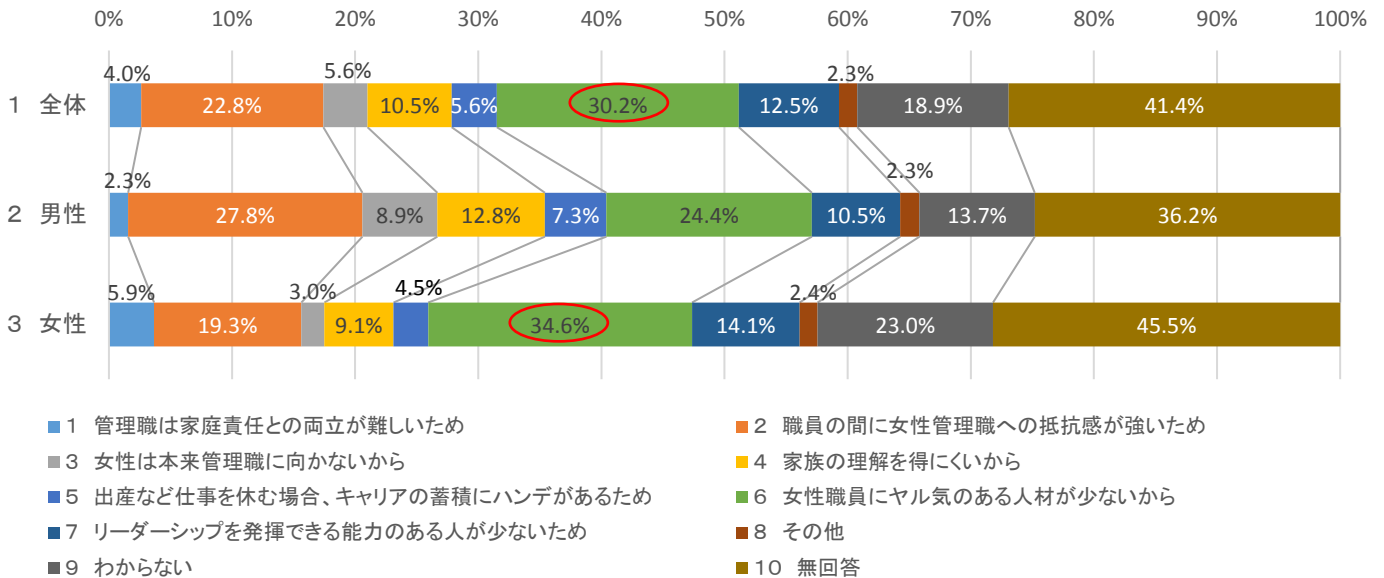
資料31 女性の管理職を増やす場合の課題は何ですか？



【市民意識調査結果（企業編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料3 2 市役所に女性管理職が少ないことについて、どのような理由があると考えますか？



【市民意識調査結果（職員編）より】

【施策の方向】

（1）キャリアアップや再就職などに向けた職業能力開発への支援

- 働く女性のキャリアアップや能力育成に努め、出産・育児などにより一旦仕事を離れた女性の再就職において、就職準備セミナーなどの学習機会の充実や能力開発に関する情報提供を推進します。

（2）働く女性の活躍に向けた取り組みの推進【新規】

- 働く女性が活躍できる社会の実現に向けて、女性の積極的な採用や昇進の活用と仕事と家庭の両立に必要な環境整備を進めてまいります。

【具体的施策・事業】

- ① 職業能力や職業訓練機会の拡充（市民総務部・産業環境部）
- ② 再就職やキャリアアップ等に関する情報提供や学習機会の充実（市民総務部・産業環境部）
- ③ 就業に関する情報提供や学習機会の充実（市民総務部・産業環境部）
- ④ 女性の活躍推進に向けた啓発（市民総務部・産業環境部）