

## 基本目標Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり

### 男女共同参画に関する国内外の主な動き

共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は片働き世帯数を上回り、平成21(2009)年には共働き世帯995万世帯に対し、片働き世帯は831万世帯となっています。

この背景には、「子どもができて職業を続ける方がよい」と考える人が、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える人よりも増えていることなど、男女共に女性の就業を肯定的にとらえる意識への変化が考えられます(内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成21年))。

少子化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中、女性労働者の能力発揮は一層重要となっていますが、依然として男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっています。

また、継続就業を希望しながらも出産・育児等により離職を余儀なくされている女性も多く、実質的な機会均等が確保されたとは言い難い状況にあります。

厚生労働省では、男女雇用機会均等法<sup>23</sup>の履行確保はもとより、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備を進めるとともに、都道府県においても、男女雇用機会均等法に違反する企業に対する助言、指導、勧告による是正指導を行っています。

女性の育児休業取得率は平成20年度に9割を超すなど、着実な定着が図られつつありますが、男性の育児休業取得率は1.23%にとどまっています。男性も女性も、あらゆる世代の誰もが仕事や子育てなど、様々な活動を自分の希望するバランスで展開できる状態、すなわち、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、働き方の見直しや意識改革を図るなどの取組や働きやすい職場環境づくりに向けた取組が必要となっています。

このため、国は、在職中の女性に対する能力開発等の支援策として、職域拡大、職業能力の向上のために必要な情報提供、相談、研修等の拡充を図るほか、事業主等が行う教育訓練の支援、国・県等が設置・運営する公共職業能力開発施設における公共職業訓練や訓練期間中の生活保障を内容とする緊急人材育成支援事業等を実施しています。

また、仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、平成21(2009)年6月に育児・介護休業法<sup>2</sup>が一部改正され、子育て期間中の働き方の見直しや父親も子育てができる働き方の実現、介護のための休暇制度等の内容が盛り込まれました。

なお、高齢者、障害のある人、妊婦や子ども連れの人を含むすべての男女が社会の活動に参加・参画し、社会の担い手として役割と責任を果たしつつ、自信と喜びを持って生活を送ることができるよう、国では「バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進要綱」(平成20(2008)年3月、

<sup>23</sup>男女雇用機会均等法:「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」のこと。昭和61(1986)年施行。平成9(1997)年6月の改正では女性に対する募集、採用、配置などの差別禁止規定や、セクシュアル・ハラスメントの防止などの雇用管理上の規定を新設。平成18(2006)年6月の改正では性別による差別禁止の範囲拡大やセクシュアル・ハラスメント対策措置の義務化などが行われ、平成19(2007)年4月から施行。

<sup>2</sup>育児・介護休業法:「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の一部を改正する法律」のこと。平成14(2002)年施行。事業主に対して、労働者が育児休業・介護休業の申し出や取得をしたことを理由に解雇や不利益な取り扱いをすることを禁止。平成17(2005)年4月には、育児・介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、介護休業の取得回数の緩和、子の看護休暇制度が創設された。平成21(2009)年6月の改正内容は本文のとおり。

関係閣僚会議決定)に基づき、ハード・ソフト両面にわたる社会のバリアフリー<sup>29</sup>・ユニバーサルデザイン<sup>36</sup>の推進に取り組んでいます。

---

<sup>29</sup>バリアフリー: 高齢者や障害のある人などが社会参加する上で行動の妨げになる様々な障壁を取り除くこと。

<sup>36</sup>ユニバーサルデザイン: まちづくりやものづくりを進めるにあたり、年齢、性別、身体、国籍などに関わらず、はじめからできるだけすべての人が利用しやすい、すべての人に配慮した環境、建物・施設、製品などのデザインをしようとする考え方。

## ＜基本目標＞Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり

### 〔基本方針〕Ⅲ－１ 就労環境の改善

#### 現状と課題

##### ○就労の場における男女平等と両立支援の促進（男女平等の促進）

- ・ 勤務条件等で男性を優遇している項目として、事業所が最も多くあげていた項目は昇進(35.3%)、次いで賃金(26.5%)、募集・採用(22.1%)、配置(14.7%)でした(平成19年度企業アンケート調査)。
- ・ 職場における男女平等感では、「男性優遇」と答えた人の割合は55.6%と半数を超えていました(平成21年度市民意識調査)。
- ・ 実質的な雇用機会均等及び賃金格差の解消は進んでいるとはいえない状況であり、働き続けることを希望する女性が就業意欲を失うことのないよう、事業所に対し更なる啓発活動が必要です。
- ・ 農業を含めた自営業においては、仕事と生活の、公私の区別がつけにくく、また、固定的役割分担意識やそれに基づく慣習等が根強く残っている場合があるため、自営業に従事する女性の労働の適正評価及び労働条件向上に対する理解が必要となっています。

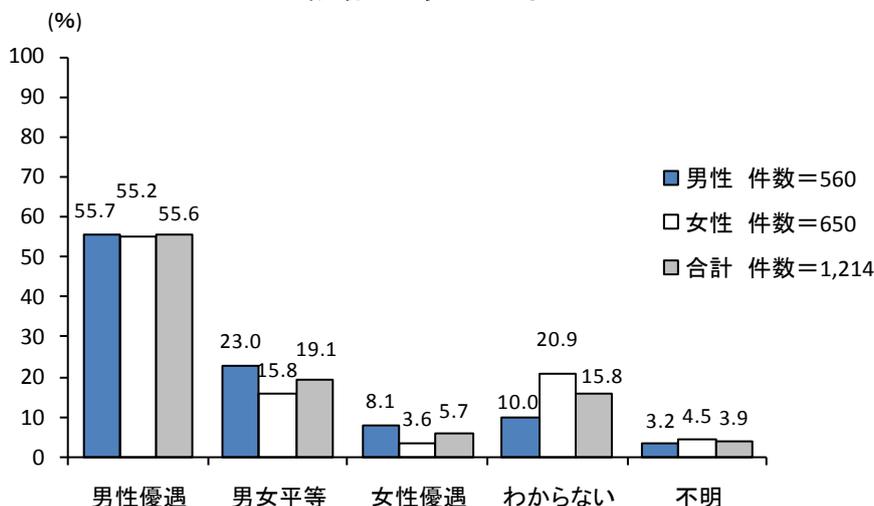
##### ○就労の場における男女平等と両立支援の促進（両立支援の促進）

- ・ 本市の事業所における育児休業制度の導入率は80.9%、取得率(過去1年間)は女性で60.0%、取得せずに退職は28.9%、男性の取得は0%と、県内の取得率の平均(女性99.8%、男性0.2%)と比較すると下回っていました。また、介護休業制度の導入率は69.1%、取得率は男性が8.5%、女性が0%であり、男性の場合、育児休業よりも介護休業の取得率が高い結果となりました。(平成19年度企業アンケート調査)。
- ・ 仕事と子育て・介護との両立支援制度の導入状況は、短時間勤務制度(育児51.5%、介護48.4%)を除き、ほとんどの制度で設定率が30%未満でした。(平成19年度企業アンケート調査)
- ・ 男女が共に仕事と生活を調和させるためには、子育てや介護をしながら働き続けることができる雇用環境の整備が必要であるとともに、子育てや介護をしながら働く人を理解し、支えるという職場全体の意識を高めていくことも課題となっています。
- ・ 男女が共にワーク・ライフ・バランスを意識し、働き方の見直しや意識改革に努めることが必要となっていますが、その認知度は2割弱にとどまっており、まだ十分に意識されていません。

## ○女性のエンパワーメントと就労支援

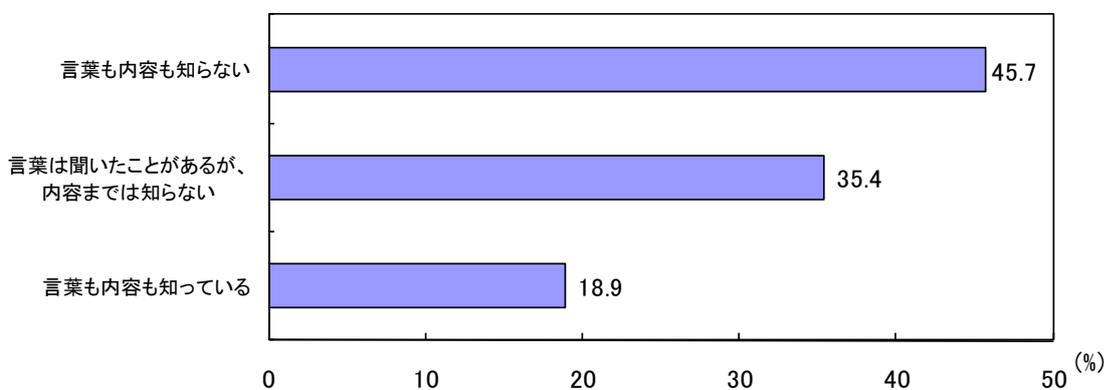
- 平成 21 年度市民意識調査によると、男女共同参画推進に関する市の施策 12 項目のうち「女性の就職・再就職支援」を重要と感じる人の割合は 62.3%と 2 番目に高い結果となりましたが、現状の施策では不満であると感じる人の割合も 23.3%と 2 番目に多いため、女性の就職支援施策の充実を図る必要があります。
- 平成 22 年版男女共同参画白書(内閣府)によると、近年、女性による起業が増加傾向にあります。女性の起業の流れを後押しすることは、新たな需要の創造に寄与していくものと考えられます。
- 農業を含めた自営業においては、女性の技術・能力の向上のための支援が必要となっています。

### 職場での男女平等感



資料出所:平成 21 年度市民意識調査

### 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知度



資料出所:内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)と最近の経済情勢の影響に関する意識調査」(平成 21 年 12 月調査)

## 目標（指標）

指標 No.	指標名	現状値 (H21)	目標値 (前期 H27)	目標値 (後期 H32)	指標の説明
12	職場における男女の平等感 「男性優遇」と感じる人の割合 (%)	55.6	50	45	市民意識調査で、職場で「男性が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」と答えた人の割合

## 施策の方向

### (1) 就労の場における男女平等と両立支援の促進

労働の場においては、男性が基幹労働者と位置付けられる男性優位の雇用構造があり、女性は補助的労働力とみなされる傾向があるため、労働の場における男女平等を実現し、女性も男性も自らの能力を十分発揮するチャンスが与えられる環境整備を推進します。また、産業構造の変化が起こり、正社員以外の労働者が増加する一方、正社員の労働時間も高止まりしています。短時間勤務や在宅勤務など多様な働き方の選択ができず、子育てへの支援も受けられないため、仕事か育児の二者択一を迫られる女性も多いことから、両立支援に向けた各種制度について、企業・事業所へ啓発していきます。

施策 No.	具体的施策	施策の内容	主要事業(新規事業☆)	担当課
1	企業・事業所における雇用実態調査の実施	市内の企業・事業所における労働条件、賃金等の状況や、仕事と家庭生活との両立支援体制の実態等を調査することにより、男女平等やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた施策の推進に役立てるとともに、企業・事業所の意識啓発を図ります。	企業・事業所における雇用実態調査	商工観光課 政策企画課
2	男女平等及び両立支援に関する法律や制度の周知	企業等における男女平等の雇用や両立支援への取り組みを促進するため、事業主、人事労務担当者等に対して、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 <sup>15</sup> 等の法律・制度や両立支援制度に関する学習機会や情報の提供を行います。	男女共同参画企業出前講座  仕事と家庭の両立支援に関する説明会☆  両立支援のための国・県・団体による助成・融資制度等の紹介☆	商工観光課 政策企画課

<sup>15</sup>次世代育成支援対策推進法: 次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めるために平成 17(2005)年施行。国や地方公共団体による取り組みだけではなく、事業主に対しても、仕事と家庭生活との両立を図るために必要な雇用環境の整備等を行動計画として策定し、都道府県労働局へ届け出ることが義務付けられた。

3	「三島市職員行動計画 <sup>34</sup> 」に基づく市職員への両立支援の推進	仕事と子育ての両立及び子どもたちの健全な育成を職場全体で支援するための環境整備と職員の意識改革を推進することにより、ワーク・ライフ・バランス実現の市全体の模範となるよう努めます。	「三島市職員行動計画」に基づく市職員への両立支援の推進	人事課
4	自営業等における女性の地位及び労働条件向上のための啓発	自営業などの職住近接の労働に就く女性の労働条件向上について家族の理解を深めます。	「家族経営協定 <sup>5</sup> 」の周知 「家内労働法 <sup>6</sup> 」の周知	農政課 商工観光課
5	事業所内保育施設の推奨	事業所に対し事業所内保育施設の設置に対する国の助成制度を紹介するなど働きかけをします。	事業所内保育施設の推奨	子育て支援課
6	男女共同参画社会づくり宣言事業所 <sup>22</sup> （県事業）の紹介	市内の宣言事業所を市ホームページや企業出前講座等で紹介し、他の事業所のモデルケースとします。	男女共同参画社会づくり宣言事業所（県事業）の紹介	政策企画課
7	「わが社の家族団らんの日行動宣言 <sup>38</sup> 」の実施促進	「ノー残業デー」や「ワーク・ライフ・バランス実現への取り組み」など、各事業所における従業員の家族団らんの機会創出のための取り組みを促進します。また、取り組みに対して市が適切な評価を行うことにより、一層の促進と他事業所への啓発を図ります。	「わが社の家族団らんの日行動宣言」の普及啓発☆ ワーク・ライフ・バランスを評価項目に取り入れた入札制度の実施☆	食育推進室 管財課

<sup>34</sup>三島市職員行動計画:「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として、事業主の立場から、仕事と子育ての両立を支援し、子どもたちが健やかに育つことができるように職場環境を整備するため、三島市職員を対象に策定。

<sup>5</sup>家族経営協定:農家における家族員の平等な経営参画を保障するために、家族員相互間での話し合いによって合意されるルール。

<sup>6</sup>家内労働法:家内労働者の工賃の最低額、安全・衛生その他の事項を定め、労働条件の向上を図るための法律。昭和45(1970)年施行。

<sup>22</sup>男女共同参画社会づくり宣言事業所(県事業):男女共同参画社会実現に向け、積極的に取り組むことを宣言した事業所・団体。三島市内では平成22年10月5日現在で20事業所が宣言している。

<sup>38</sup>わが社の家族団らんの日行動宣言:「三島市民家族団らんの日」の趣旨に賛同する市内事業所が市民に向けて行う行動宣言のこと。宣言内容は家族団らんの機会の創出に向け、各事業所が「ノー残業デー」の創設や「ワーク・ライフ・バランス」の実現への取り組みなど、長年にわたり培ってきたノウハウを生かした取り組みとする。平成22年10月末現在で宣言事業所は23社。

## (2) 女性のエンパワーメントと就労支援

女性の社会経済への参画を促進し所得を増やすことは、財政や社会保障の担い手を増加させるとともに消費の活性化につながる事が期待できます。また、企業においては女性の参画が多様性を生み出し、社会変化に強い組織づくりができることなどが認識され始めています。そのため、女性の就業、再就職及び起業に必要な技術や新しい知識を習得する機会の充実を図り、必要な援助施策を推進します。

施策 No.	具体的施策	施策の内容	主要事業(新規事業☆)	担当課
1	女性の就業・再就職・起業支援	就業・再就職及び起業に必要な技術等の習得、スキルアップ講座等の実施により支援を行います。	女性就労支援事業☆	商工観光課
2	内職相談の充実	家族を離れての就労が困難な女性等を対象に、相談業務を通して個人の希望に合った内職を斡旋します。	内職相談の充実	商工観光課
3	地域ときめき女性連絡協議会 <sup>25</sup> の支援	農業の担い手として優れた感性と技術を持った女性を育成し、農業生産の安定と発展及び地域の活性化を図ります。	地域ときめき女性連絡協議会の支援	農政課
4	農産物活用による地域活性化への女性の参画促進と技術・能力の向上	農産物加工品の研究支援及び農産物の消費拡大のための直売所の支援により、農業地域における男女共同参画の促進と技術能力の向上を図ります。	農産物活用による地域活性化への女性の参画促進と技術・能力の向上	農政課

<sup>25</sup>地域ときめき女性連絡協議会：平成10年度に県知事認定の「静岡県農山漁村ときめき女性」を中心に発足し、平成22年度現在「トマト」・「キャロット」・「まめの木」の3グループ14名で活動している。地域農産物を活用した特産品づくりや農産物加工品の販売など農業の担い手としての女性の経済的地位向上や地域活性化に取り組んでいる。

## 【基本方針】Ⅲ-2 家庭・生活環境の改善

### 現状と課題

#### ○働く男女のための育児支援

- ・ 希望どおりにワーク・ライフ・バランスが取れている人の割合は 45.2%であり、希望どおりでない人の割合 42.1%とほぼ同程度でした(平成 21 年度市民意識調査)。
- ・ 男女の 5 歳階級別就業率を比較すると、若年期を除く全年齢において女性の就業率は男性よりも低く、特に、30 歳代では女性の就業率は大きく低下しています。本市の 30 歳代女性の就業率は、県内の平均より低く、全国と同程度です(平成 17 年国勢調査)。
- ・ 平成 21 年労働力調査年報(総務省)によると、30 歳代の女性の就業を妨げている要因の一つは、結婚・出産・育児によるものであり、離職後に就業希望はあるものの、「家事・育児のために仕事を続けられそうにない」ことを理由に求職活動をしていないことがわかります。
- ・ 就労していない母親の約 9 割に就労希望がありますが、就労していない理由の 4 割が「働きながら子育てできる仕事がないため」であり、出産前後の離職は 4 割強で、そのうちの約半数は「環境を整っていれば就労を継続したい」と答えています(平成 20 年度三島市次世代育成支援に関するニーズ調査)。
- ・ 家事・育児への一層の男性参加や多様な保育ニーズに対応するための社会的支援によって、女性の負担を軽減し、就業や起業を支援することが必要となっています。

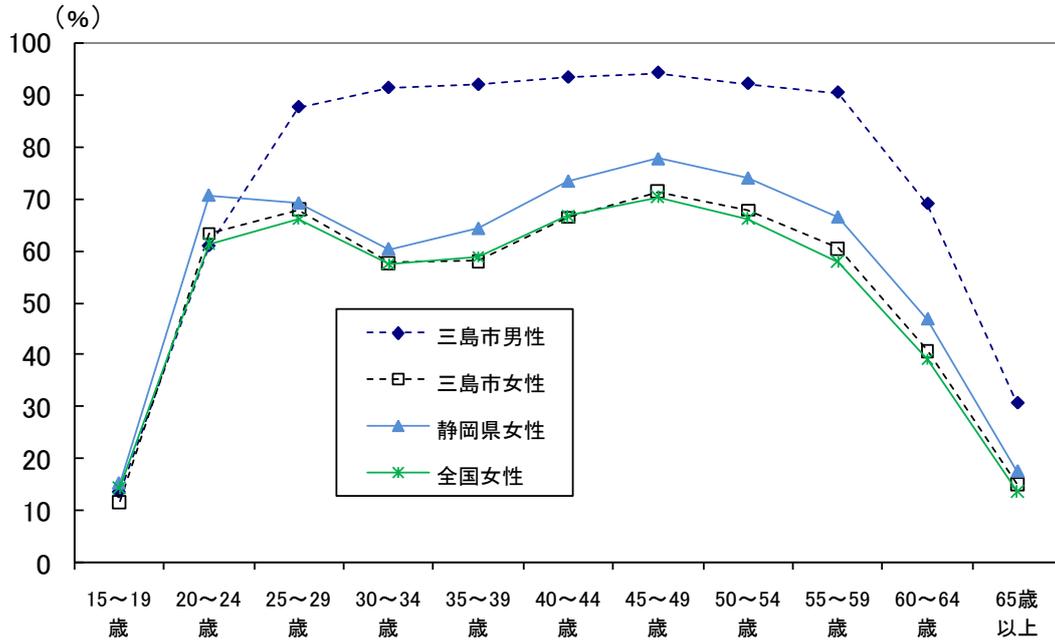
#### ○働く男女のための介護支援

- ・ 介護については、家庭の中で家族のみが抱えこむ問題としないために、介護保険制度の支援サービスの周知や利用促進、介護予防事業の推進、地域包括支援センターを拠点とした支援相談体制の充実を図ることが、課題となっています。

#### ○ユニバーサルデザインの推進

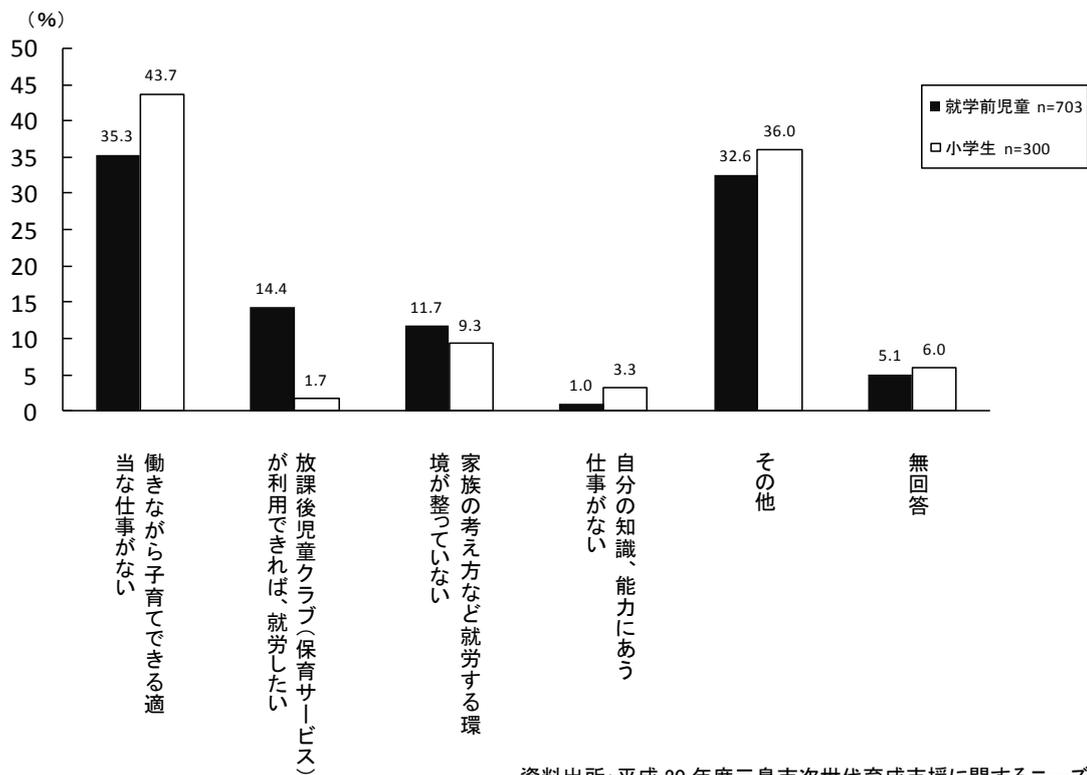
- ・ 高齢者、障害のある人、妊婦や子ども連れの人を含むすべての男女が社会の活動に参加・参画し、社会の担い手として役割と責任を果たしつつ、自信と喜びを持って生活できるよう、ハード・ソフト両面にわたる社会のバリアフリー・ユニバーサルデザインの推進に取り組むことが必要となっています。

### 5 歳階級別就業率



資料出所:「平成17年国勢調査」

### 母親が就労希望がありながら、働いていない理由

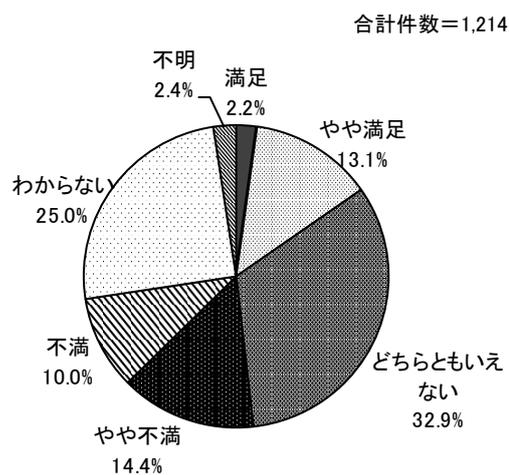
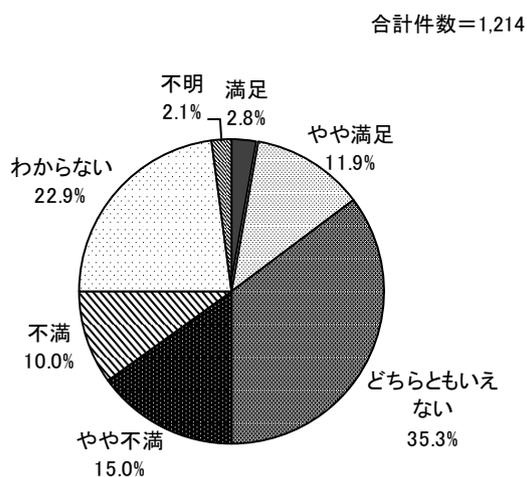


資料出所:平成20年度三島市次世代育成支援に関するニーズ調査

## 市の取り組みに対する満足度

高齢者福祉・介護保健サービス・生きがいがづくり満足度

保育の充実や子育ての支援



資料出所:平成 21 年度市民意識調査

### 目標（指標）

指標 No.	指標名	現状値 (H21)	目標値 (前期 H27)	目標値 (後期 H32)	指標の説明
13	保育の充実や子育て支援の満足度(%)	15.3	20	25	市民意識調査で、当該施策を「満足」、「やや満足」と答えた人の割合
14	希望どおりにワーク・ライフ・バランスが取れていると感じる人の割合(%)	45.2	50	55	市民意識調査で、毎日の生活（仕事、家庭生活、地域活動、趣味など）のバランスが「希望どおり」、「どちらかといえば希望どおり」と答えた人の割合

## 施策の方向

### (1) 働く男女のための育児支援

育児を女性だけの負担とせず、男女が平等に責任を分担し、仕事と家庭の両立ができる社会の実現に向け、様々なニーズに対応したきめ細かい子育て支援サービスの充実を図ります。

施策 No.	具体的施策	施策の内容	主要事業(新規事業☆)	担当課
1	保育サービスの充実	女性の社会進出と就労形態の変化及び核家族化の進行による保育需要の多様化に対して、多様な保育サービスの充実に努めます。	乳幼児保育事業 障害児保育事業 時間延長型保育サービス事業 一時的（緊急・私的）保育事業 病児・病後児保育事業	子育て支援課
2	地域における子育て支援の充実	育児不安等の社会的ニーズの増大に対応するため、地域で子育てをサポートしていくための環境整備を推進します。	ファミリーサポートセンター <sup>30</sup> 運営事業 子育て相談日 地域子育て支援センター <sup>24</sup> 事業 子育て支援出前講座の開催 子育て支援情報の提供 「三島市子どもを守る地域ネットワーク」による支援体制の充実(再掲)☆	子育て支援課
			パパママセミナー 育児グループ育成会議・研修	健康増進課

<sup>30</sup>ファミリーサポートセンター：急な残業の際などの変動的、変則的な保育・介護ニーズに対応するため、「援助を受けたい人」「援助を提供できる人」が会員となり、地域において育児の相互援助活動を行う会員組織を設置し、サービスを提供するもの。平成 22 年 3 月 31 日現在の会員数は、727 人。

<sup>24</sup>地域子育て支援センター：本町子育て支援センター及び民間保育園 10 か所で育児相談、子育てサークル等の育成、支援、子育て講座等を実施し、地域の子育て家庭に対する育児支援を行っている。

3	放課後児童対策の充実	就労等により保護者が帰宅時に家庭にいない小学校低学年児童に対し、放課後、適切な遊びや生活の場を提供するとともに生活指導を行います。	放課後児童クラブ事業	子育て支援課
4	「三島市民家族団らんの日」 <sup>35</sup> の普及啓発	毎月19日の「三島市民家族団らんの日」には、父親などが残業を控え、家族そろって食卓を囲み、団らんすることを普及啓発します。 それにより、家族の絆を深め、子どもたちの健全な心を育むとともに、父親が育児や家事に参加するきっかけづくりとします。	「三島市民家族団らんの日」の普及啓発☆	食育推進室

## (2) 働く男女のための介護支援

介護を女性だけの負担とせず、男女が平等に責任を分担し、仕事と家庭の両立ができるよう、様々なニーズに対応したきめ細かい介護支援サービスの充実を図ります。

施策No.	具体的施策	施策の内容	主要事業(新規事業☆)	担当課
1	家庭における家族介護の支援	家庭における介護の負担を軽減するために、家族介護教室による学習機会の提供や相談機会の充実、介護者手当の支給、介護サービス事業者マップの作成・配布により、介護保険サービスの利用者及びその家族が自らサービスを選択できるように支援します。	介護保険制度の周知 家族介護教室の開催 三島市介護保険サービス事業者マップによる支援サービスの情報提供	長寿介護課

<sup>35</sup> 三島市民家族団らんの日: 三島市では、人と人が食卓を囲みながらふれあう日として、毎月19日を「三島市民家族団らんの日」と定めた。家庭が食育の根底であることから、食を通して家族がコミュニケーションを図り、家族の絆を深め、家族や友人と食を楽しむことで個食(一人で食べる)等の食生活を見直す機会とすることを目的としている。食育月間で食育の日にあたる平成20年6月19日をスタートに家族や友人等で楽しく食卓を囲むきっかけづくりに努めている。

### (3) ユニバーサルデザインの推進

高齢者や障害のある人、妊婦や子ども連れの人を含むすべての男女が、社会の活動に参加・参画し、社会の担い手として役割と責任を果たしつつ、自信と喜びを持って生活できるよう、様々な公共施設等をハード・ソフト両面にわたりバリアフリー化し、安心・安全な暮らしやすい環境を整えます。さらに性別、年齢にかかわらず誰もが使いやすいユニバーサルデザインを取り入れた施設等の整備も推進します。

施策No.	具体的施策	施策の内容	主要事業(新規事業☆)	担当課
1	公共的施設のユニバーサルデザインを取り入れた整備の推進	ユニバーサルデザイン関連法令等に基づき、安心して暮らしやすい生活環境の整備を推進します。また、福祉のまちづくり条例の整備基準に適合している公共施設には適合証を明示し、利用者の利便性を図ります。	公共的施設のユニバーサルデザインを取り入れた整備の推進	関係課 政策企画課 建築住宅課 都市計画課

