

基本目標 III 男女が共に働きやすい環境づくり

1 働きやすい環境の整備

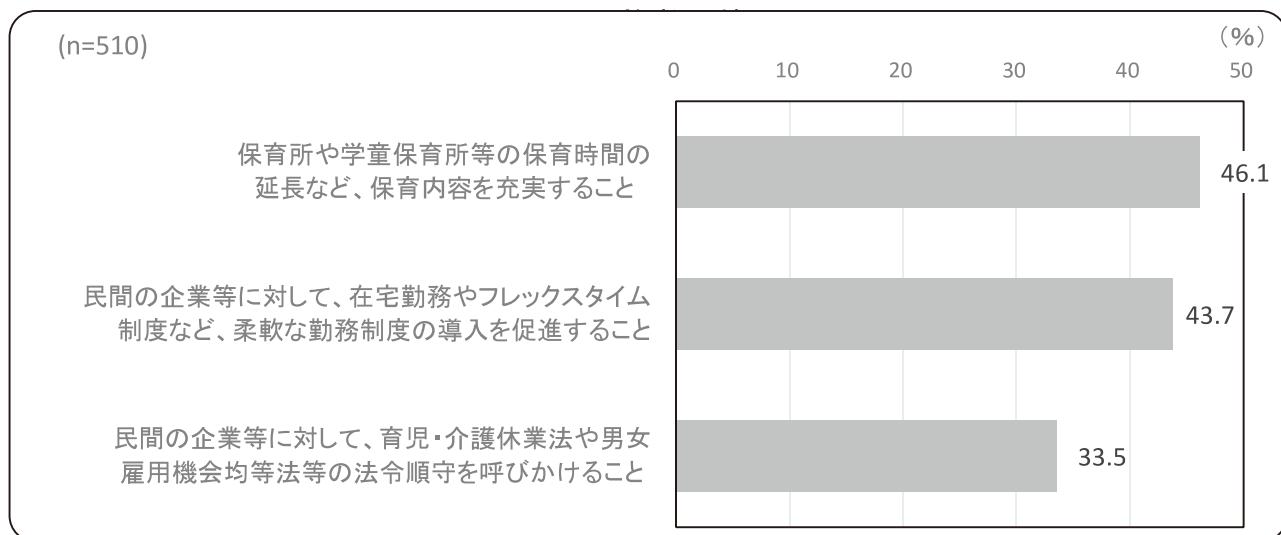
【現状と課題】

女性の職場進出が進み、働く女性が大幅に増えています。女性が働き続けるためには、妊娠・出産を、次世代育成力として尊重し、社会的に支援していくことが重要になります。

今後は昨今の多様化する就業形態にともなって、保育体制の充実、育児・介護休業制度の普及・定着を図ることも必要になります。

アンケート調査の結果では、「男女とも仕事と家庭の両立を図るために、どのようなことが必要だと思いますか」という質問〔複数回答方式〕に対し、上位の回答は、「保育園などの保育内容の充実」、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度の導入」、「育児・介護休業法や男女雇用機会均等法等の順守」となっています。

男女が共に仕事と家庭の両立を図るために、どのようなことが必要だと思いますか。



資料:アンケート調査 問9

【具体的施策】

(1) 仕事と家庭の両立支援

多様化する就業形態に合わせて、保育施設・学童保育所やファミリー・サポート・センターの充実に努めます。

また、通常保育・延長保育・一時保育など、保育サービスを充実させます。

番号	取 組	担 当 課	区 分
1	保育サービスの充実	子ども支援課	継続
2	学童保育の充実	子ども支援課	継続
3	家庭保育室、ファミリー・サポート・センターの充実	子ども支援課	継続

(2) 育児休業・介護休業制度の普及啓発

就業と育児の両立をよりいっそう支援するため、育児・介護の夫婦共同責任についての啓発を推進するとともに、育児休業・介護休業制度に関する広報を行うなど、その普及・定着を図ります。

番号	取 組	担 当 課	区 分
4	育児・介護休業法の普及啓発	関係各課	継続

■育児・介護休業法

正式名称を「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」といい、労働者から育児・介護休業の申請があった場合の事業主（使用者）の義務及び育児・介護休業の条件等について定める法律です。



基本目標 III 男女が共に働きやすい環境づくり

2 職域の拡大と雇用の安定

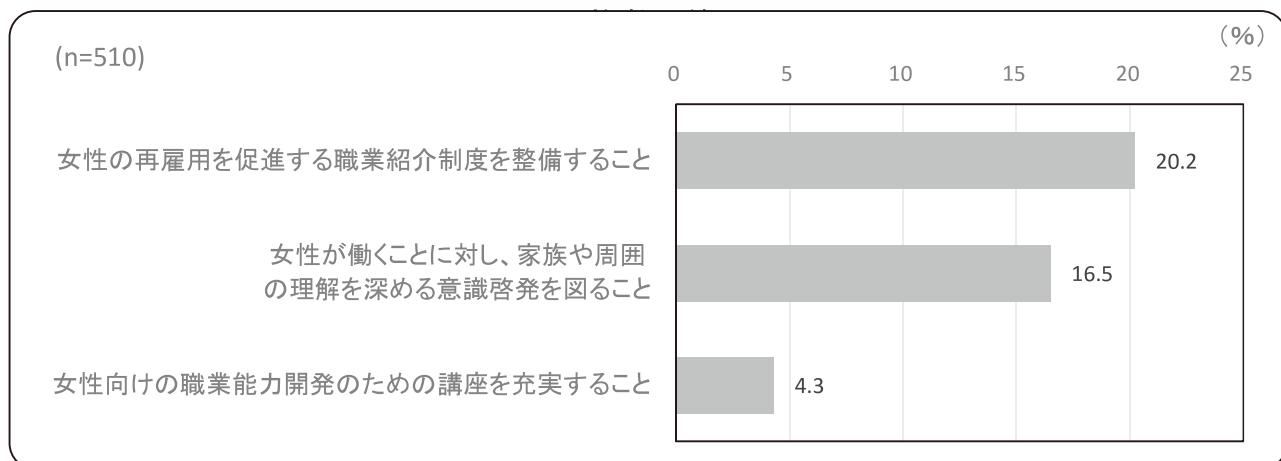
【現状と課題】

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の制定や改正など、制度面での男女平等は進みつつあります。様々な分野で活躍する女性の姿も目立つようになってきました。

働くための能力開発や能力活用に対する支援は重要なことですが、女性においては男性に比べて積極的に行われていない傾向があるため、特に支援が必要です。また、女性自身も、自ら進んでその能力の開発や向上を図ることが期待されます。

また、雇用において、女性と男性の均等な機会や待遇を確保するとともに、女性の職域の拡大を進める必要があります。

男女が共に仕事と家庭の両立を図るために、どのようなことが必要だと思いますか。



資料：アンケート調査 問9

【具体的施策】

(1) 能力開発の推進

各種の技術・技能講座や働くことへの心がまえを学ぶ機会を設け、職業人としての能力の育成、向上を支援し、「家族経営協定」の締結の促進なども含めて農業、自営業の女性を支援し、経営者としての育成も図っていきます。

情報提供や講座の開催、新規開業者の支援など、女性の起業への支援を実施し、新しい働き方の促進を図ります。

番号	取 組	担 当 課	区 分
5	職業能力開発、各種の技能講座等の情報提供	商工課	継続
6	農業、自営業の女性の活躍の支援	農政課	継続
		商工課	継続
7	女性の起業への支援	農政課	継続
		商工課	継続

(2) 雇用の安定と拡大

雇用の安定を図るため、雇用を促進する情報提供や啓発に努めます。

また、女性の就業分野を拡大するため、様々な機会をとらえて啓発活動を行います。

番号	取 組	担 当 課	区 分
8	就労のための情報提供	商工課	継続
9	就職・再就職の支援	商工課	継続
10	内職相談事業の充実	商工課	継続

■家族経営協定

家族経営が中心の日本の農業が、家族経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できるようにするために、世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。



基本目標 III 男女が共に働きやすい環境づくり

3 労働条件の向上

【現状と課題】

1985年（昭和60年）の「男女雇用機会均等法」の施行から、30年が経過し、女性の就労の機会と待遇の改善がある程度実現してきました。

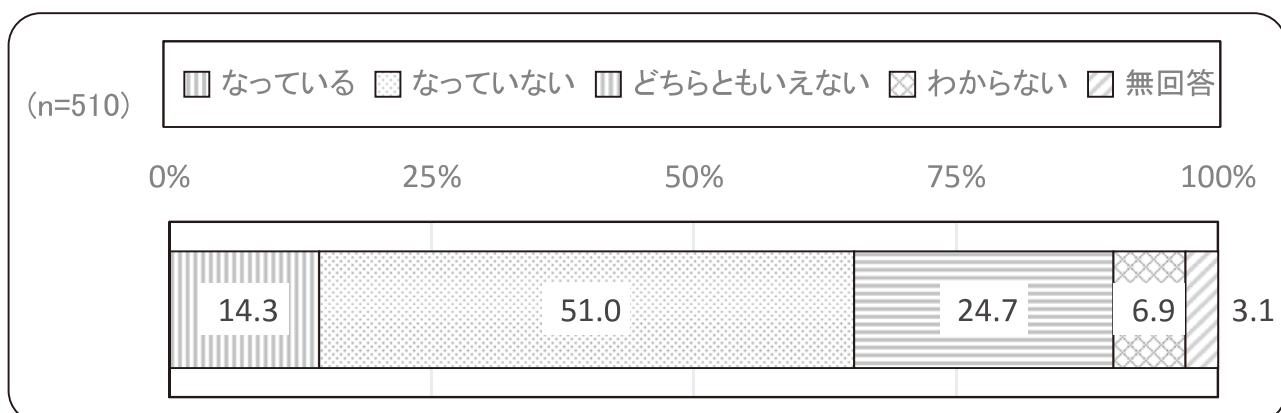
しかし、募集、採用における差別から始まり、昇進や教育訓練など、女性と男性の労働者間の格差は今だに残っています。

さらに最近では、性別による差別ではないように見えて、結果的には一方の性に不利になるような条件が設けてあるという「間接差別」と疑われる事例も見受けられます。採用時から始まり、職場においての雇用管理、そして定年退職に至るまで、女性と男性が平等な機会を与えられ、その意欲と能力に応じて公平な待遇を与えられることが大切です。

また、2015年（平成27年）8月には「女性活躍推進法」が成立し、働く女性の活躍を推進するため、官民が協力してサポートを行うものとなりました。

女性が働きやすい環境を整えるために、法律の目的や内容を広く浸透させることが重要なとなっています。

職場の分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。



資料：アンケート調査 問4

【具体的施策】

(1) 職場における男女平等の促進

男女雇用機会均等法の趣旨や内容の周知を図り、また、女性活躍推進法といった関連法の普及啓発に努め、労働条件の改善を促進します。

番号	取 組	担当 課	区 分
11	男女雇用機会均等法の普及啓発	関係各課	継続
12	女性活躍推進法の普及啓発	関係各課	新規

(2) 多様な働き方を可能にする条件整備

パートタイム労働、家内労働（在宅ワーク）、派遣労働などの多様な形態の労働環境の実態把握に努め、その改善を促進します。

フレックスタイム制度など働く人のニーズに合った多様な就業形態・勤務形態の普及に向け、啓発に努めます。

番号	取 組	担当 課	区 分
13	柔軟な勤務体制づくりのための情報提供	商工課	継続
14	労働時間短縮の意識啓発のための情報提供	商工課	継続
15	ワーク・ライフ・バランスの普及啓発	庶務課	新規

■女性活躍推進法

正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、301人以上を雇用する事業主に対して、女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定や公表等の義務について定める法律です（300人以下の場合は、努力義務）。

