

基本目標Ⅲ

男女が共にいきいきと働き続ける環境づくり

- 働くことは、女性、男性共に生活していくために不可欠であり、自らの個性と能力を十分発揮し、経済的な自立と自己実現を図るための働く機会が、男女に関係なく人として平等に保障されるとともに、働く意志を持つ人が働き続けることができる環境が整備されなければなりません。
- 男女が共に働く場へ参画していくためには、家庭や地域での生活の責任を男女が共に担うことが必要であり、仕事と育児や介護、地域活動を両立させることのできるライフスタイルとして、両立ライフを創造していくことが不可欠です。
- 経済構造が変革し、人々の価値観やライフスタイルが変化する中で、男女がその能力を発揮できるよう、多様で柔軟な働き方が可能となる環境づくりも求められています。
- 働く場において、性によって労働条件などに差別が生じることのないよう、均等な機会と待遇が確保されるとともに、個人の能力が平等に評価されることが必要です。
- これまで男性に偏りがちであった経済活動を、男性だけでなく女性も担うとともに、女性の経済的自立を図っていくことが、男女間のバランスのとれた社会形成のために大切なことです。
- このようなことから、仕事と家庭等の両立ライフの支援や、多様な働き方を可能とする就業環境の確保を図るとともに、従来の固定的観念からくる職場における男女の不平等が解消され、男女が対等なパートナーとして働くことのできる職場づくりに努めるなど、男女が共にいきいきと働き続ける環境づくりを進めます。

プラン6 仕事と家庭等の両立ライフの支援

プラン7 多様な働き方を可能にする就業環境づくり

プラン8 男女が対等なパートナーとして働く職場づくり

プラン6 仕事と家庭等の両立ライフの支援

現況と課題

- 本市の女性の労働力率は、全国の女性に比べて結婚、出産、子育て期に低下するM字型曲線を描き（図6-1）、就業意欲を持っていながら、様々な事情により仕事を中断する女性が多いことがわかります（図6-2）。
- 本市の事業所実態調査（平成18年度）では、女性の管理職が少ない理由として、「必要な知識や経験・判断力を有する女性がいらない」「在職年数を満たしている女性がいらない」が多く（図6-3）、勤務年数の短いことがキャリアアップに結びつかず、職場における男女平等を妨げる一因となっています。
- 総務省「労働力調査（詳細結果）」（平成17年平均）では、全国の25歳～34歳の女性就業希望者の非求職理由の最多が、「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」43.3%で（図6-4）「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識により、家事や育児、介護などを担い女性が働き続ける上で、大きな障害となっていることが伺われます。
- 現在進んでいる少子化の背景として、子育てと仕事の両立の難しさがその大きな要因になっていると考えられます。
- また、市民生活意識調査（平成18年度）では、女性と男性が平等に仕事を続けていくために必要なこととして、「職場における出産休暇、育児休業、介護休業などがとりやすい環境づくり」が過半数を占めています（図6-5）。
- 男性については、現実の家庭生活での役割分担においては、掃除、洗濯、食事の支度など家事をしているという回答は非常に低く、男性の職場中心の意識やライフスタイルを見直していくことが必要と考えられます。
- 少子高齢化が進む中で、男女が共に職業上の責任と育児・介護といった家庭的責任、地域活動への参加などをバランスよく担い、仕事と家庭等の両立ライフを営んでいくことは、個人の人生の充実と社会の活力の維持にとって非常に重要です。
- 家庭での性別役割分担と共に、就業形態の多様化などに伴う社会的な育児・介護サービスの充実が必要となっており、特に、子育て支援策として、保育ニーズに対応した保育サービスの充実や放課後に保護者のいない児童への対応が必要となっています。
- ひとり親の家庭においては、男女の性別役割分担意識の実態を反映して、母子家庭では経済的自立が、父子家庭では家事、育児など生活的自立が問題となっており、これらに対する支援が必要となっています。
- 育児・介護休業制度については、「育児・介護休業法」が制定されるなど、法制度の整備が進み、すべての事業所において育児休業や介護休業が取得できることになっていますが、事業所実態調査（平成18年度）によると、出産者のうち育児休業を取得した人がいない事業所が38.6%と（図6-6）休業が取得しにくい状況であることや取得者がほとんど女性であるという実状から、休業の取得しやすい環境づくりが課題となっています。
- 同調査では、女性従業員に対し、結婚、出産にかかわらず仕事を継続することを望んで

いる事業所が63.9%となっていますが(図6-7),働きながら子育てをする従業員に対する援助措置については,特にしていない事業所が約5割となっており(図6-8),今後,働き続けるための条件整備や環境づくりが求められます。また,労働時間の短縮も仕事と生活の両立を進める大きな要因です。

○男女が互いに,職場と家庭・地域とのバランスのとれたライフスタイルを実現することは,男女共同参画社会基本法の基本理念の一つでもあり,その実現に向け,仕事と家庭等の両立ライフを支援する社会環境づくりが求められています。

関連資料

図6-1 年齢階級別労働力率(高松市) 総務省「国勢調査」

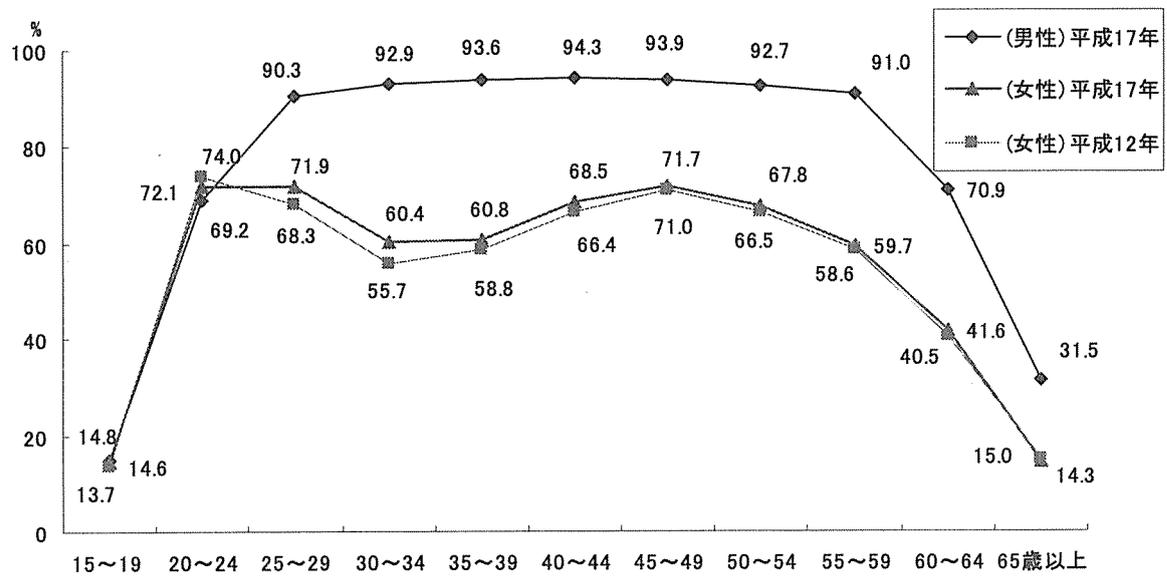
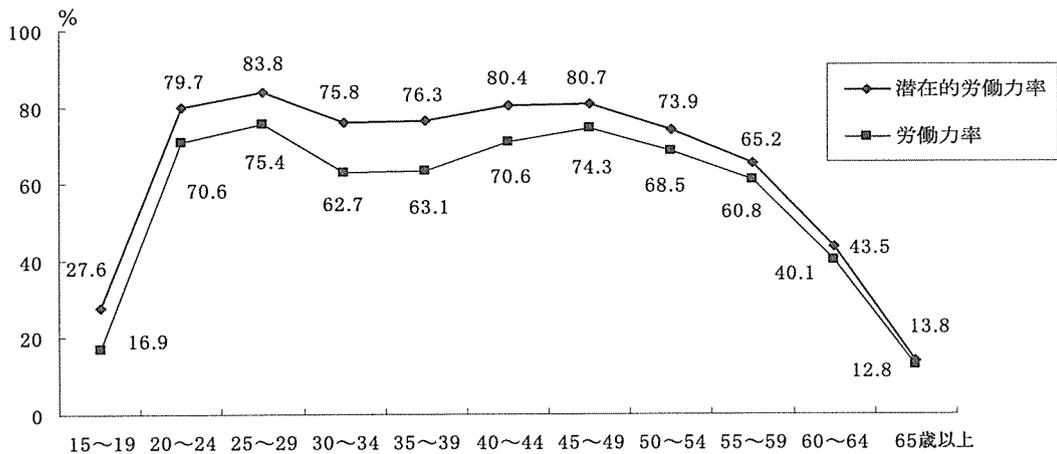


図6-2 女性の年齢階級別潜在的労働力率
(総務省「労働力調査(詳細結果)」:平成17年平均)



注:年齢階級別潜在的労働力率=(労働力人口(年齢階級別)+非労働力人口のうち就業希望者(年齢階級別))/15歳以上人口(年齢階級別)

図6-3 女性管理職が少ない理由

(事業所実態調査：平成18年度，複数回答)

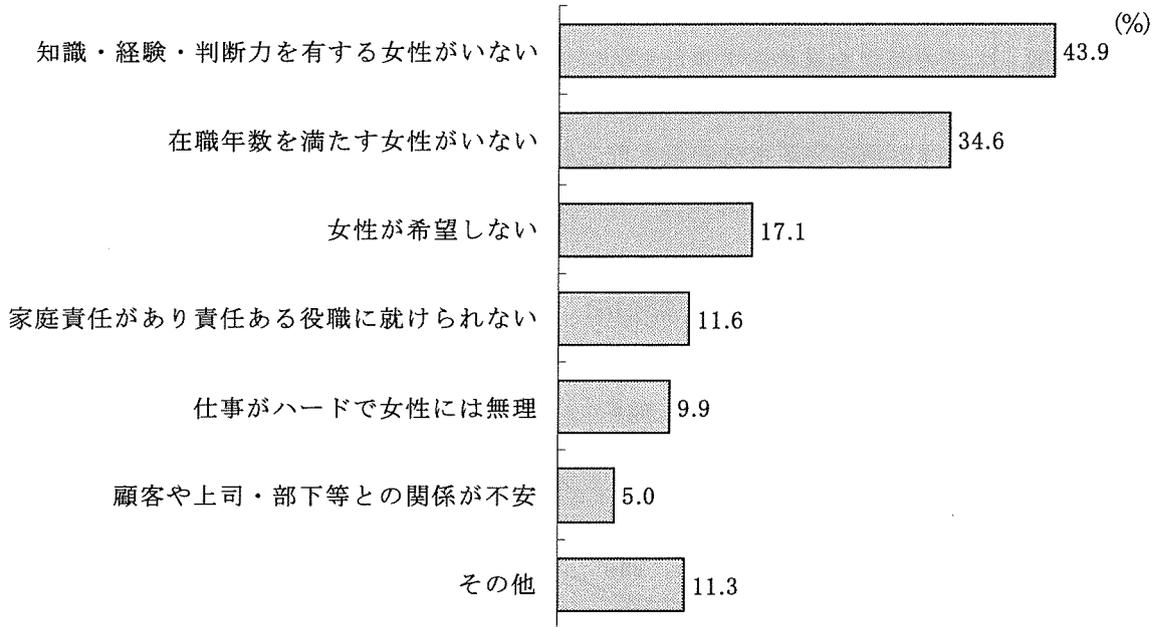


図6-4 女性就業希望者の非求職理由（過去1年間に求職活動のある者）

総務省「労働力調査（詳細結果）」（平成17年平均）より作成

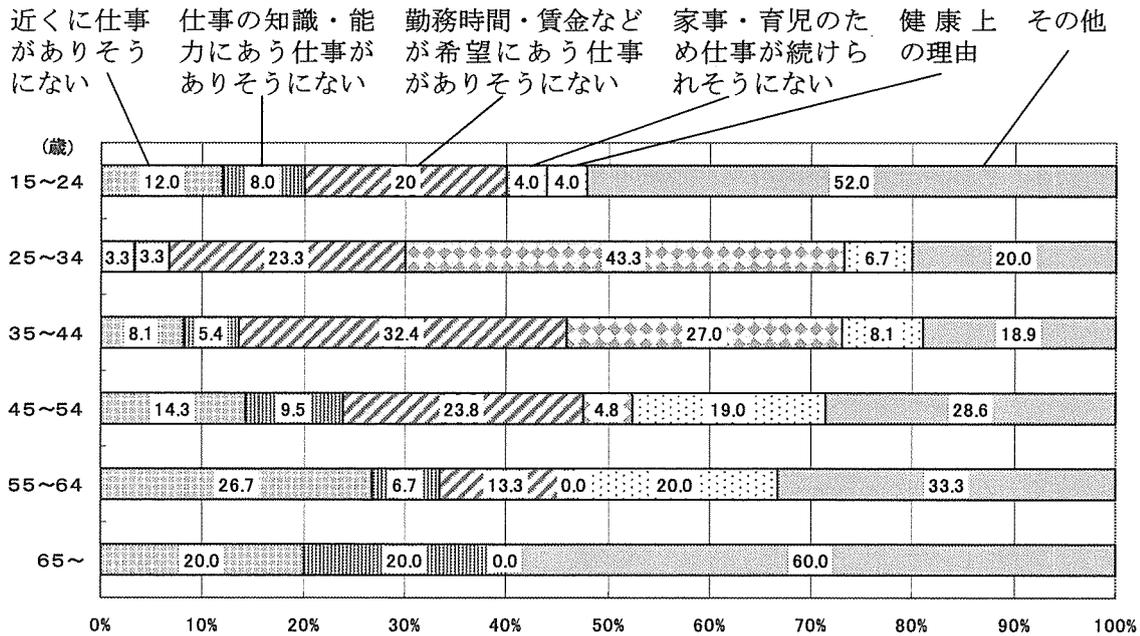


図6-5 女性と男性が平等に仕事を続けていくために必要なこと

(市民生活意識調査：平成18年度，複数回答)

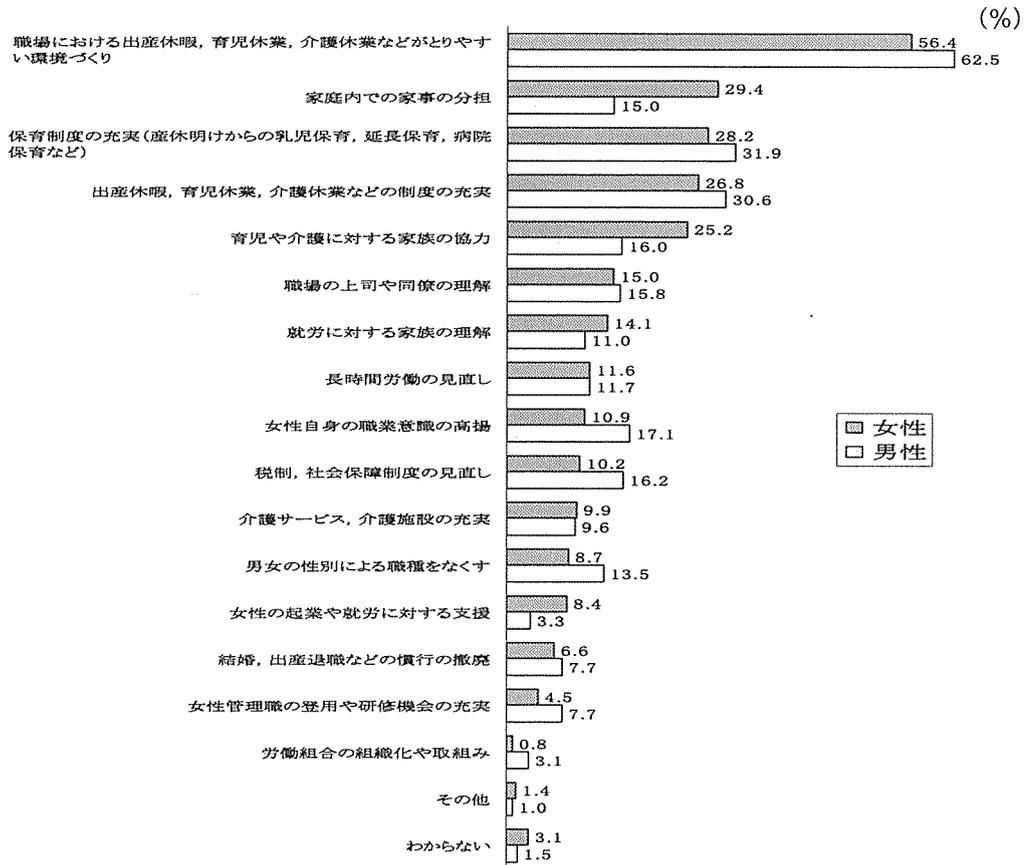


図6-6 育児休業制度の取得状況

(事業所実態調査：平成18年度)

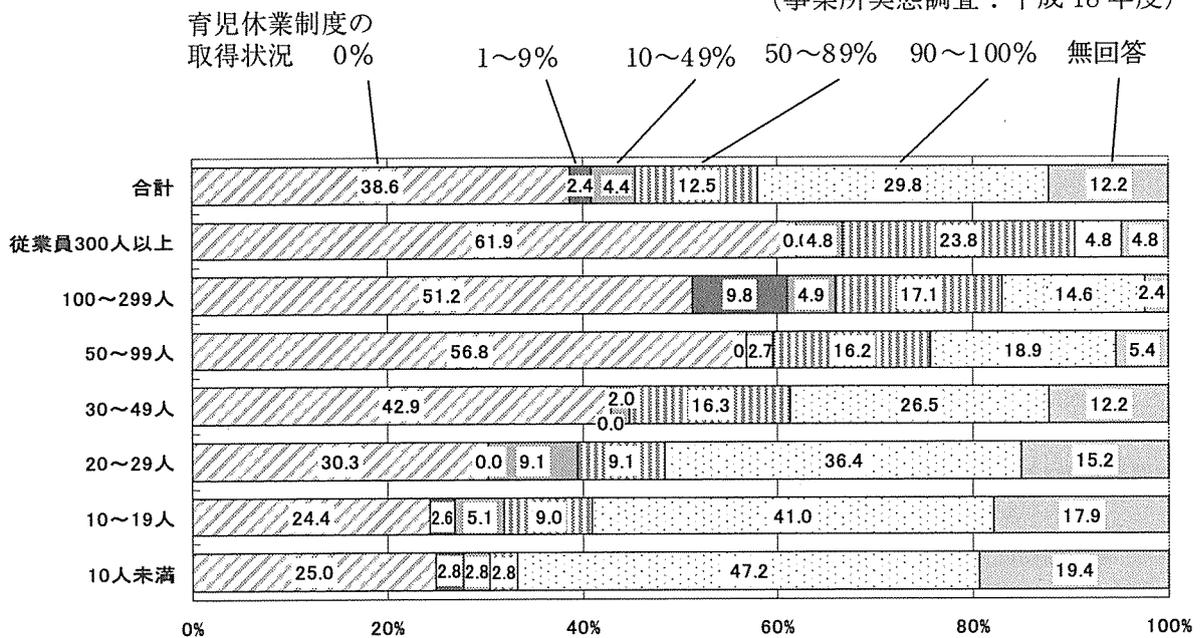


図6-7 女性従業員がいつまで働くことを望むか

(事業所実態調査：平成18年度)

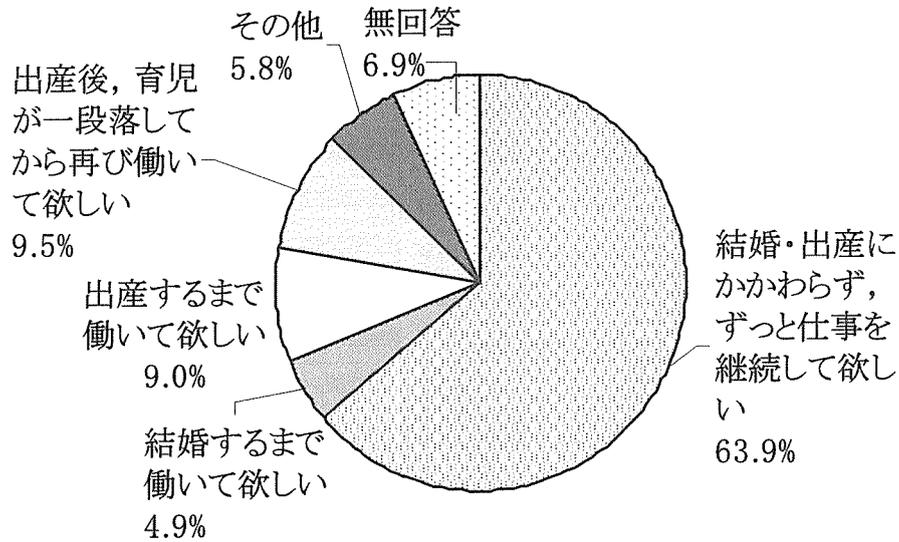
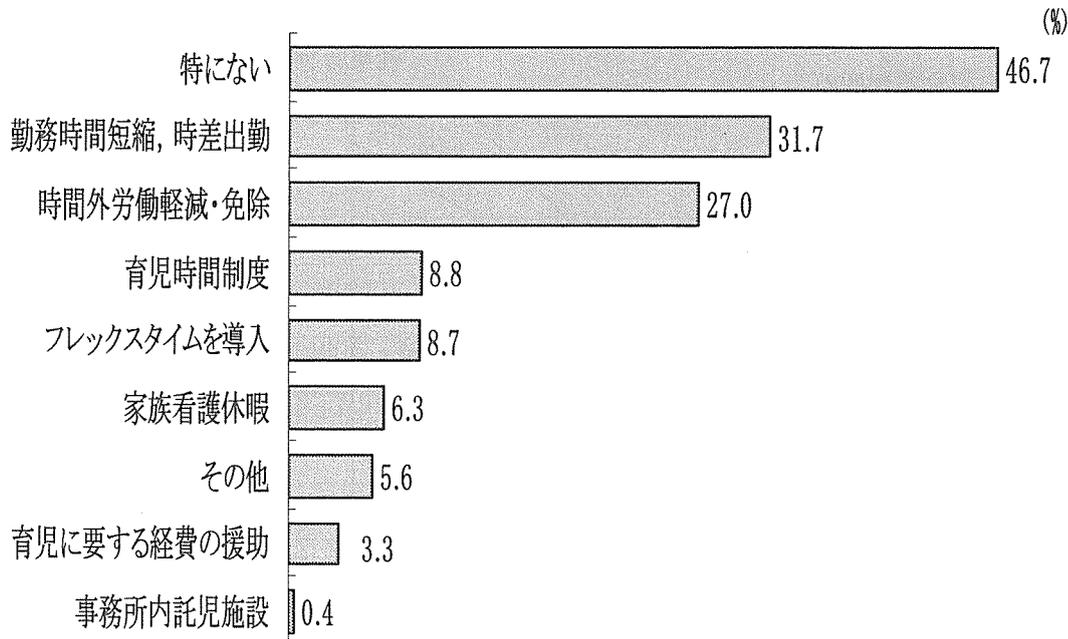


図6-8 働きながら子育てをする従業員に対する援助措置の状況

(事業所実態調査：平成18年度，複数回答)



重点的取組み

重点目標	子育て、介護を担っても働き続けられる支援体制を充実します	担当課																																
重点推進 施策・事業	<ul style="list-style-type: none"> ・職業生活と家庭・地域生活との両立ライフを支援する事業所の取組みの紹介 ・乳児保育，延長保育，休日保育，一時保育等の拡充 ・病後児保育等の拡充 ・保育所入所待機児童解消のための受入れ体制の充実 ・留守家庭児童会の拡充 ・学童保育の充実 ・民間児童館の整備促進 ・ひとり親家庭に対する自立支援として，母子家庭等就業・自立支援センター事業等の実施 ・子育て短期支援事業などの支援の充実 ・高齢者在宅サービスの充実 ・男性の育児・介護休業の取得しやすい環境づくりの啓発 ・事業所における労働時間短縮の事例紹介 	<p>男女共同・市民参画室／商工労政課 保育課 こども未来課</p> <p>保育課 社会教育課</p> <p>} こども未来課</p> <p>介護保険課／長寿社会対策課</p> <p>} 男女共同・市民参画室／商工労政課</p>																																
評価指標 および 目標	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">計画期間中の目標 ()は現状</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>乳児保育</td> <td>65か所 (61か所)</td> </tr> <tr> <td>延長保育</td> <td>60か所 (52か所)</td> </tr> <tr> <td>休日保育</td> <td>2か所 (2か所)</td> </tr> <tr> <td>夜間保育</td> <td>1か所 (1か所)</td> </tr> <tr> <td>一時保育</td> <td>30か所 (28か所)</td> </tr> <tr> <td>病後児保育</td> <td>5か所 (4か所)</td> </tr> <tr> <td>留守家庭児童会</td> <td>34か所 (32か所)</td> </tr> <tr> <td>学童保育</td> <td>12か所 (9か所)</td> </tr> <tr> <td>放課後児童クラブ</td> <td>10か所 (10か所)</td> </tr> <tr> <td>民間児童館</td> <td>2か所 (1か所)</td> </tr> <tr> <td>児童館</td> <td>13か所 (13か所)</td> </tr> <tr> <td>育児・介護休業制度の規定がある事業所の割合</td> <td>各10%増 (育児休業78%，介護休業67.5%)</td> </tr> <tr> <td>育児休業制度を利用した人がいる事業所の割合</td> <td>100% (78.0%)</td> </tr> <tr> <td>介護休業制度を利用した人がいる事業所の割合</td> <td>5% (2.4%) (↓)</td> </tr> <tr> <td>育児休業制度を利用した男性のいる事業所の割合</td> <td>5% (1.0%)</td> </tr> </tbody> </table>		評価指標	計画期間中の目標 ()は現状	乳児保育	65か所 (61か所)	延長保育	60か所 (52か所)	休日保育	2か所 (2か所)	夜間保育	1か所 (1か所)	一時保育	30か所 (28か所)	病後児保育	5か所 (4か所)	留守家庭児童会	34か所 (32か所)	学童保育	12か所 (9か所)	放課後児童クラブ	10か所 (10か所)	民間児童館	2か所 (1か所)	児童館	13か所 (13か所)	育児・介護休業制度の規定がある事業所の割合	各10%増 (育児休業78%，介護休業67.5%)	育児休業制度を利用した人がいる事業所の割合	100% (78.0%)	介護休業制度を利用した人がいる事業所の割合	5% (2.4%) (↓)	育児休業制度を利用した男性のいる事業所の割合	5% (1.0%)
評価指標	計画期間中の目標 ()は現状																																	
乳児保育	65か所 (61か所)																																	
延長保育	60か所 (52か所)																																	
休日保育	2か所 (2か所)																																	
夜間保育	1か所 (1か所)																																	
一時保育	30か所 (28か所)																																	
病後児保育	5か所 (4か所)																																	
留守家庭児童会	34か所 (32か所)																																	
学童保育	12か所 (9か所)																																	
放課後児童クラブ	10か所 (10か所)																																	
民間児童館	2か所 (1か所)																																	
児童館	13か所 (13か所)																																	
育児・介護休業制度の規定がある事業所の割合	各10%増 (育児休業78%，介護休業67.5%)																																	
育児休業制度を利用した人がいる事業所の割合	100% (78.0%)																																	
介護休業制度を利用した人がいる事業所の割合	5% (2.4%) (↓)																																	
育児休業制度を利用した男性のいる事業所の割合	5% (1.0%)																																	

施策の基本的方向および具体的施策・事業

1 仕事と家庭生活・地域活動の両立ライフについての意識啓発

仕事と育児や介護、地域活動を両立させるライフスタイルについての意識の高揚を図るため、各種の啓発を行います。

- ・資料の収集，作成，配布
- ・意識啓発のためのセミナー等の開催
- ◎職業生活と家庭・地域生活との両立ライフを支援する事業所の取組みの紹介

2 多様なニーズに対応した保育サービスの充実

就業形態が多様化する中で、仕事と子育ての両立を支援するため、多様なニーズに対応した保育サービスの充実を図ります。

- ◎乳児保育，延長保育，休日保育，一時保育等の拡充
- ◎病後児保育等の拡充
- ◎保育所入所待機児童解消のための受入れ体制の充実
 - ・幼稚園での預かり保育
 - ・認可外保育施設に対する助成や保育士等の研修の実施

3 児童の放課後対策の充実

放課後の時間帯に保護者のいない小学校低学年の子どもたちを対象にした放課後児童対策を行います。

- ・放課後子ども教室導入の検討・実施
- ◎留守家庭児童会の拡充
- ◎学童保育の充実
 - ・放課後児童クラブの充実

4 子育て環境の整備促進

仕事と子育ての両立や子どもの健全な育成を図るため、地域や事業所で子育てを支援する環境づくりを進めます。

- ・事業所内の託児施設設置の働きかけ
- ・完全学校週5日制に対応した学校開放やコミュニティセンター（公民館）事業，文化施設無料開放の実施
- ◎民間児童館の整備促進
 - ・民間児童館運営助成
 - ・児童館の管理運営
 - ・子どもの生涯学習などの拠点施設としての市民文化センターの機能の充実

- ・地域子育て支援センター，地域子育て推進事業などによる子育て情報の提供，育児相談の充実（9 - 2 に再掲）
- ・ファミリー・サポートセンターの設置
- ・子育て支援中小企業の表彰

5 ひとり親家庭等に対する生活の安定と自立への支援

ひとり親家庭等の経済的負担の軽減や生活の安定を図るとともに，社会的自立を支援します。

- ・ひとり親家庭に対する相談体制，情報提供の充実（10 - 3 に再掲）
- ・母子生活支援施設による援助・指導
- ・母子家庭に対する就労支援
- ・父子家庭に対する家事等のサービスの情報提供
- ・医療費の助成，福祉金の支給
- ・福祉資金の貸付
- ひとり親家庭に対する自立支援として，母子家庭等就業・自立支援センター事業等の実施
- 子育て短期支援事業などの支援の充実

6 介護サービスの充実

仕事と家族の介護の両立を支援するため，介護保険制度による介護サービスや地域での支援体制を充実します。

- ・介護支援にかかる情報の収集と提供
- 高齢者在宅サービスの充実
- ・高齢者施設サービスの充実
- ・訪問介護の充実
- ・老人介護支援センター，地域包括支援センター運営の充実（10 - 2 に再掲）

7 育児・介護休業制度の普及啓発

仕事と育児・介護などの家庭生活を両立し，安心して子どもを産み，育てたり，家族の介護をしながら働き続けることができるよう，育児・介護休業制度の普及啓発に努め，制度の定着を図ります。

- ・事業所に対する育児・介護休業法の周知徹底と制度の定着化促進
- ・育児休業中の代替要員確保等の情報提供
- ・各種講座等を通じた制度の普及啓発
- ・制度を活用しやすい職場環境づくりの働きかけ
- 男性の育児・介護休業の取得しやすい環境づくりの啓発

- ・事業所に対する家族看護休暇，男性の出産休暇導入の働きかけと制度の定着化促進
- ・市役所における休業取得の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

8 労働時間短縮に向けた普及啓発

豊かでゆとりのある生活を実現し，仕事と家庭・地域の両立ライフを可能にするため，労働時間短縮の意義や必要性についての普及啓発を行います。

- ・労働時間短縮に向けた普及啓発
 - ・フレックスタイム制等の普及促進
- ◎事業所における労働時間短縮の事例紹介



- 「子育て，介護」と「仕事」との両立ライフ

プラン7 多様な働き方を可能にする就業環境づくり

現況と課題

- 働く権利と機会の保障は生活の基本をもたらすものであり、男女の対等な職業観、また男女が生涯を通じて職業を持つという労働観の醸成が図られなければなりません。
- 従来の家族意識においては、女性が家事、育児、介護を担うものとされていたり、職場では男女に賃金格差があることなどから、女性の働き方やその成果が平等かつ正当に評価され、男性と差別なく経済的に保障されることが必要です。
- 産業構造の転換や技術革新が進む中で、女性があらゆる分野に進出し、その能力を発揮するためには、常に新しい知識や技術を習得することが求められていますが、これまで女性は、職域が偏りがちなため、職業経験において不利な状況に置かれている場合が多いことから、今後は、女性自身の職業意識を高めるとともに、適切な職業能力開発の機会が得られることが必要です。
- 市民生活意識調査（平成18年度）では、女性が職業を持つことについて、「子どもができたら職業をやめ、子どもが大きくなったらフルタイムやパートタイムで職業を持つ方がよい」と考える人が46.8%で、「子どもができてもフルタイムやパートタイムで職業を続ける方がよい」と考える人24.8%を上回っています（図7-1）。
- 事業所実態調査（平成18年度）では、「30歳以上の中途採用」を行っている事業所は56.8%、「出産・介護等で1度退職した人の再雇用」は15.9%となっています（図7-2）。
- 出産・育児などで一時的に職場を離れた女性の再就職は容易ではありません。再就職の機会を拡充するとともに、再就職を希望する人のための職業能力の再開発の支援や、学習機会の充実を図る必要があります。
- 女子保護規定の撤廃や、変形労働時間制、裁量労働制の導入などが進むとともに、在宅勤務、SOHOなどの新たな就業形態なども徐々に広がってきていますが、これからの少子・高齢社会において、労働の規制緩和や多様な労働形態を通して、自由な働き方の選択肢が増えることは、男女平等で柔軟な働き方を進めるために望ましいことです。
- 事業所実態調査（平成18年度）では、事業所が望む雇用形態として、「正規従業員を基本とし、補助的にパートタイム等を雇用する」が61.0%と高く（図7-3）、パートタイム等を雇用している理由としては、「人件費が割安」「簡単な仕事内容」「一時的な繁忙時期対応」「業務が増加」が上位を占めています（図7-4）。
- パートタイム労働、派遣労働、在宅勤務などは、就業機会の選択が広がる面を持つ一方で、待遇面での悪条件、雇用調整の対象になりやすいなどの不安定な労働条件のもとにおかれやすい状況があります。
- 女性は、家庭と両立できる働き方を選択せざるを得ない実状の中で、パートタイム労働などの不安定な就業形態を余儀なくされている場合が多く、意欲や能力を十分発揮できる

ための労働条件の改善や権利の保護などが課題となっています。

- 一方、女性が自ら起業するなど、新しい働き方も生まれています。女性の職域の拡大や女性の起業など新しい仕事づくりに対する職業教育、能力開発が求められます。
- 農林漁業従事者や自営業における女性の家族従事者等では、家業と家事の境があいまいなため、労働が正当に評価されなかったり、過労を強いることになるなどの問題を抱えています。
- 新しい領域を含め、男女が様々な労働形態を自由に選択でき、安心して働き続けられるよう、職業機会の拡大や能力開発の促進などにより、多様な働き方を可能にする就業環境づくりを進める必要があります。

関連資料

図7-1 女性が職業を持つことについてどう思うか

(市民生活意識調査：平成18年度)

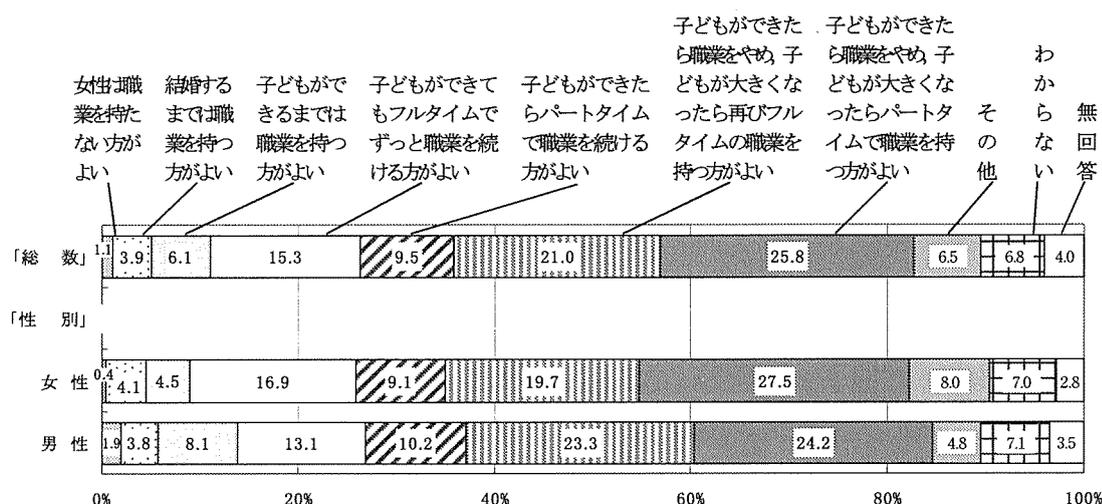


図7-2 事業所における中途採用等の状況

(事業所実態調査：平成18年度)

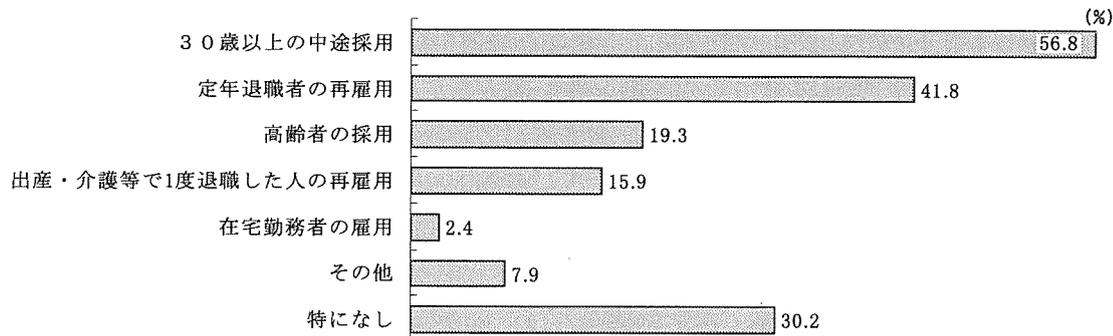


図7-3 事業所が望む雇用形態

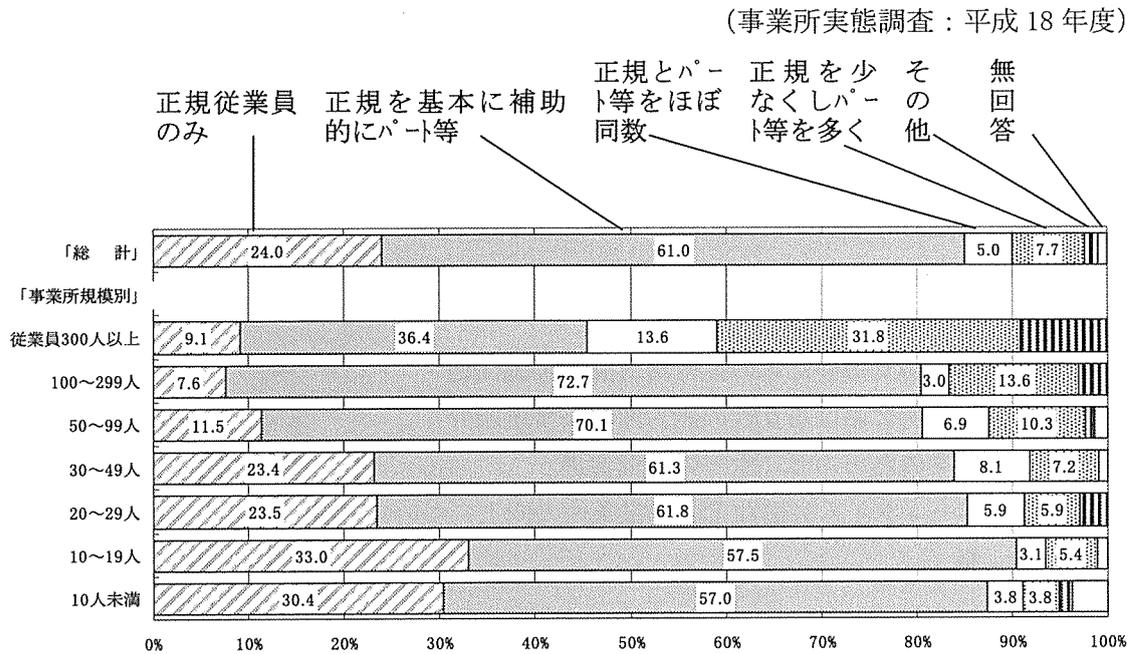
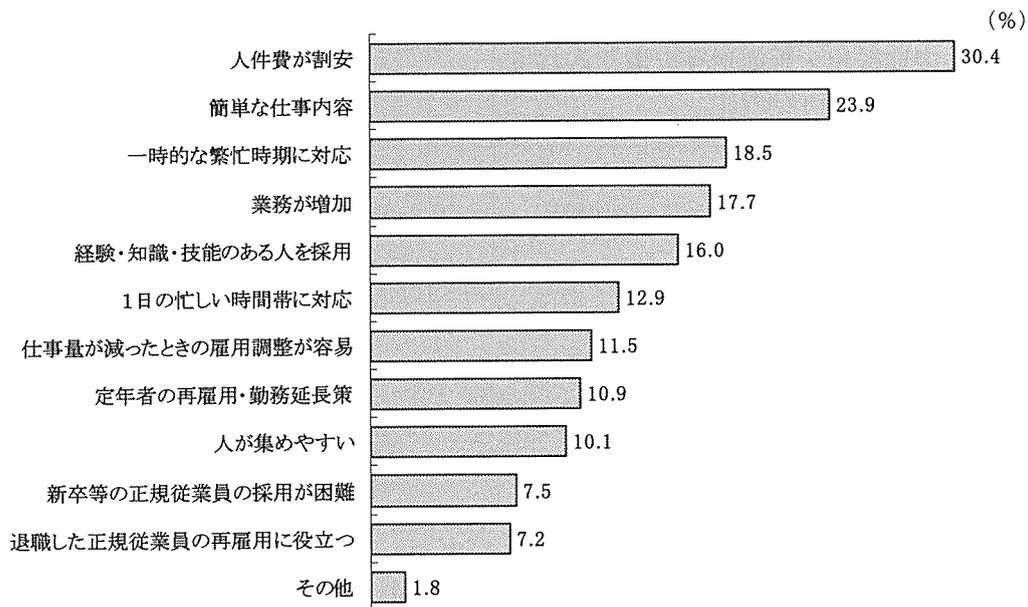


図7-4 パートタイム等労働者を雇用している理由

(事業所実態調査：平成18年度、複数回答)



重点的取組み

重点目標	働く意識の向上と就労・再就職に対する支援を図ります	担当課										
重点推進 施策・事業	<ul style="list-style-type: none"> ・社会的性別（ジェンダー）にとらわれず主体的に自己の進路を選択・決定することのできる進路指導 ・子育てに関する講座などを通じた家庭での職業意識形成の啓発 ・再就職支援のための技術講習等の実施促進 ・事業所における女性の能力開発の事例紹介 ・起業のためのセミナーの開催促進 ・パートタイム労働などの就業条件の向上についての啓発 	学校教育課 保育課／社会教育課 男女共同・市民参画室／商工労政課										
評価指標 および 目標	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="363 913 823 965">評価指標</th> <th data-bbox="823 913 1294 965">計画期間中の目標（）は現状</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="363 965 823 1066">「男は仕事，女は家庭」という考え方に同感する市民意識の割合</td> <td data-bbox="823 965 1294 1066">10%減（16.9%）（↓）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="363 1066 823 1167">関係機関における就労・再就職のための講座・セミナー参加者数</td> <td data-bbox="823 1066 1294 1167">10%増（80人）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="363 1167 823 1294">中途採用・再雇用等を取り入れている事業所の割合</td> <td data-bbox="823 1167 1294 1294">増加（中途採用56.8%，出産・介護等による退職者の再雇用15.9%など）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="363 1294 823 1435">「たかまつ労政だより」の発行</td> <td data-bbox="823 1294 1294 1435">2,000部（1,800部）</td> </tr> </tbody> </table>		評価指標	計画期間中の目標（）は現状	「男は仕事，女は家庭」という考え方に同感する市民意識の割合	10%減（16.9%）（↓）	関係機関における就労・再就職のための講座・セミナー参加者数	10%増（80人）	中途採用・再雇用等を取り入れている事業所の割合	増加（中途採用56.8%，出産・介護等による退職者の再雇用15.9%など）	「たかまつ労政だより」の発行	2,000部（1,800部）
評価指標	計画期間中の目標（）は現状											
「男は仕事，女は家庭」という考え方に同感する市民意識の割合	10%減（16.9%）（↓）											
関係機関における就労・再就職のための講座・セミナー参加者数	10%増（80人）											
中途採用・再雇用等を取り入れている事業所の割合	増加（中途採用56.8%，出産・介護等による退職者の再雇用15.9%など）											
「たかまつ労政だより」の発行	2,000部（1,800部）											

施策の基本的方向および具体的施策・事業

1 学校教育における職業意識の形成

学校教育を通して、子どもが発達段階に応じて自らの生き方を考え、働くことについて確固とした考えを持つように啓発・指導を図るとともに、自立のための職業観を育成する教育の充実を図ります。

- ・ 男女の固定的職業選択意識を是正する教育内容の充実
- ◎ 社会的性別（ジェンダー）にとらわれず主体的に自己の進路を選択・決定することのできる進路指導
- ・ 職場体験学習の実施
- ・ 社会人講師による職業観を育成する教育の実施
- ・ 保護者に対する職業観の多様化の啓発

2 家庭・社会における職業意識の形成

家庭において、子どもを男女の差別なく育て、男女とも働くことを当たり前として育てるよう啓発を行うとともに、関係機関と連携しながら、若い世代や女性の職業意識の形成を促進します。

- ◎ 子育てに関する講座などを通じた家庭での職業意識形成の啓発
- ・ 家庭教育手帳や家庭教育ノート、家庭教育情報カードによる啓発
- ・ 情報誌等による職業を持つことについての啓発
- ・ 自営業で働く女性の職業意識の啓発
- ・ 若い世代等を対象とした職業意識の啓発

3 職業能力の開発促進

性別にとらわれず、能力と意欲に応じて幅広い職種で活躍できるような職業能力の開発を促進するとともに、出産や子育てなどで職業から離れていた人が円滑に再就職できるための学習機会等の提供を進めます。

- ・ 関係機関におけるセミナー等の実施促進
- ・ 女性のリーダーシップを養成するセミナーの開催
- ◎ 再就職支援のための技術講習等の実施促進
- ・ パートタイム労働者に対する能力開発の促進
- ・ 高度情報通信の進展に対応したパソコン等の技術講習等の実施
- ◎ 事業所における女性の能力開発の事例紹介
- ・ 事業所内の教育・訓練推進の啓発

4 女性の起業やパートタイム労働など多様な働き方への支援

女性の起業を始め、勤務形態や就業制度の柔軟化、パートタイム労働の就業条件の向上など、男女が様々な労働形態を選択することができ、個々のライフスタイルに合った働き方ができる環境づくりについて、各方面へ働きかけます。

◎起業のためのセミナーの開催促進

- ・関係機関などによる女性起業家に対する支援
- ・パートタイム労働法の周知

◎パートタイム労働などの就業条件の向上についての啓発

- ・パートタイム労働などの多様化する労働形態における労働実態の調査
- ・短時間正社員制度の普及啓発

5 女性の就業に関する相談や情報提供

働く女性が職場で直面する様々な問題や悩みに対処するための相談を実施するとともに、就職、再就職などに関する情報提供を行います。

- ・パートタイム労働などの働く人のための相談等の実施
- ・起業に関する情報提供
- ・就職、再就職などに関する情報提供
- ・就業・労働に関する資料の収集および提供

プラン 8 男女が対等なパートナーとして働く職場づくり

現況と課題

- 労働力人口については、国、高松市ともに、女性の割合が約4割、男性が約6割となっていますが、少子・高齢化が進む中、ますます女性の労働力への期待が高まっています。
- 男女が働く場において対等なパートナーとして働くことは、男女共同参画の実現のために非常に重要なことです。
- 改正男女雇用機会均等法の施行により、労働環境についての法律面は整備されてきており、女性の雇用者数の増加を始め、勤続年数の伸長、職域の拡大などがみられるとともに、女性の就業に対する意識や事業所の取組みも変化しています。
- しかしながら、市民生活意識調査（平成18年度）によると、「職場では男性優位になっている（どちらかといえば男性優位を含む）」と思っている人が70.1%となっています（図1-2）。また、「職場において女性が男性に比べて不当な扱いをされている」と思っている人が約2割となっており、女性が不当に扱われている内容として、賃金、能力評価、補助的な仕事しかさせてもらえない、昇給・昇格に差別があるなどが上位を占めるなど（図8-1）、男性中心の職場慣行の要素が依然として大きく、女性が男性と比べて均等な機会を与えられていない結果が出ています。一方で、自由に休暇が取りにくい、責任の重い仕事を押し付けられる、残業時間が長いなど、男性の負担が重くなっている面も伺われます（図8-1）。
- 事業所実態調査（平成18年度）では、従業員募集において、男女を不問としている事業所は82.3%と改善されてきているものの、なお約18%程度は見直しがされておらず（図8-2）、改正男女雇用機会均等法における募集、採用の男女均等な機会の確保が遵守される必要があります。また、賃金構造基本統計調査（厚生労働省）によると、全国の男女の賃金格差は改善される傾向にありますが、今なお、女性の給与は男性の65.9%にとどまっています（図8-3）。
- 女性の登用においても、管理職に占める女性の割合が非常に少ないという現状であり（図3-2）、女性に対する正当な能力評価とともに、管理職登用などにおいて、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組みも求められます。
- 女性を対等なパートナーと見なさない職場慣行は、セクシュアル・ハラスメントを始め、労働の場での女性が被る不利益の原因となっています。
- 女性が働きながら、安心して子どもを産むことができるよう、妊娠・出産にかかわる健康保持への配慮が、働く場においても必要です。
- 事業所実態調査（平成18年度）では、女性の雇用・活用に当たっての問題点として、「家庭を考慮する必要がある」「家庭の事情等による休みが多い」「勤続年数が短い」「時間外・休日勤務、深夜業の従事」などが上位を占めており（図8-4）、これらの問題点の改善などに取り組みながら、職場のあらゆる場面で男女平等の視点から、男女がその能力を十分に発揮できるような職場環境を定着させていくことが必要です。
- 採用、賃金、昇進、職場慣行など実態面での男女間の格差は依然として存在しており、事業主側や雇用される側のそれぞれの立場の意識改革や男性中心の職場組織の変革を図りながら、実態面の格差是正の解消に向け、男女が対等なパートナーとして働く職場づくりを促進していくことが必要となっています。

関連資料

図8-1 職場での不当な扱いの内容

(市民生活意識調査：平成18年度、複数回答)

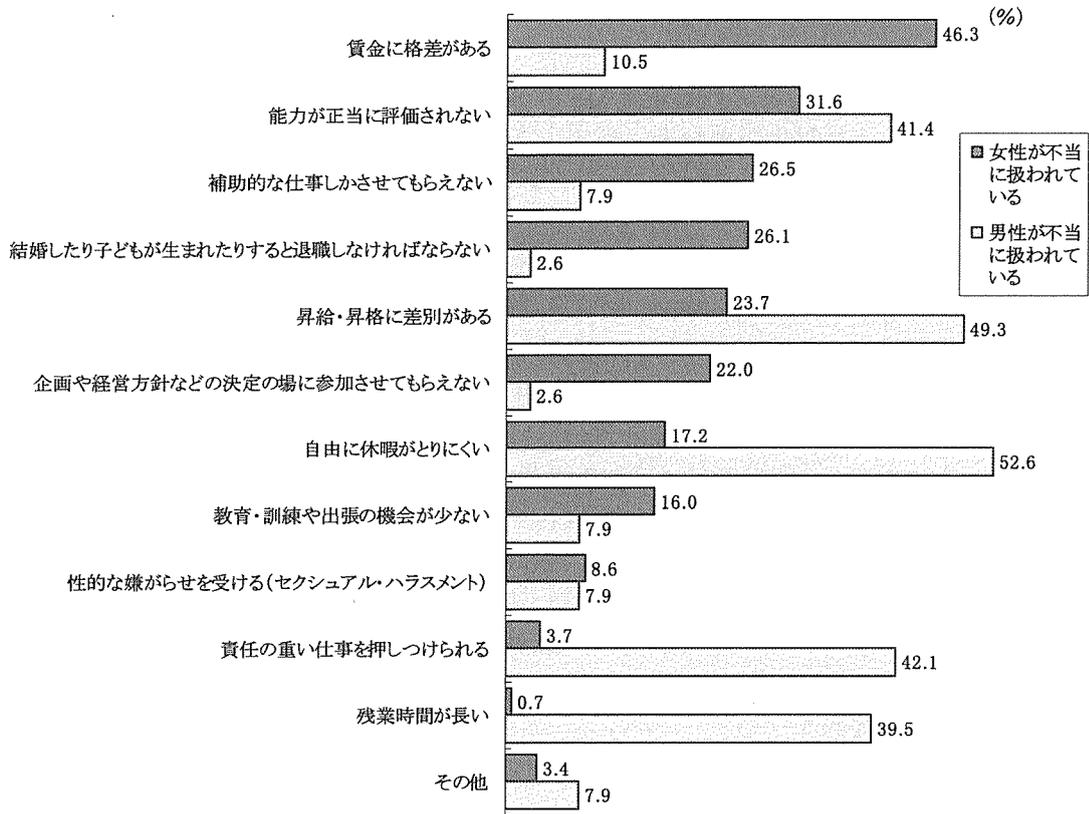


図8-2 事業所における男女不問の従業員の募集・採用状況

(事業所実態調査：平成18年度)

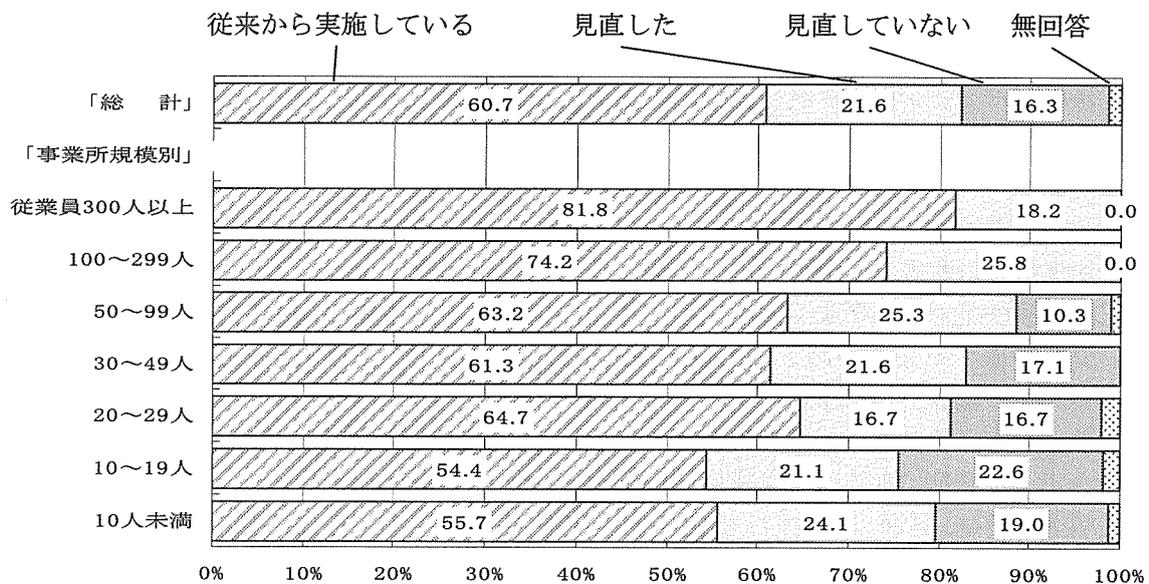


図8-3 男女の所定内給与額，対前年比の推移

(厚生労働省：賃金構造基本統計調査)

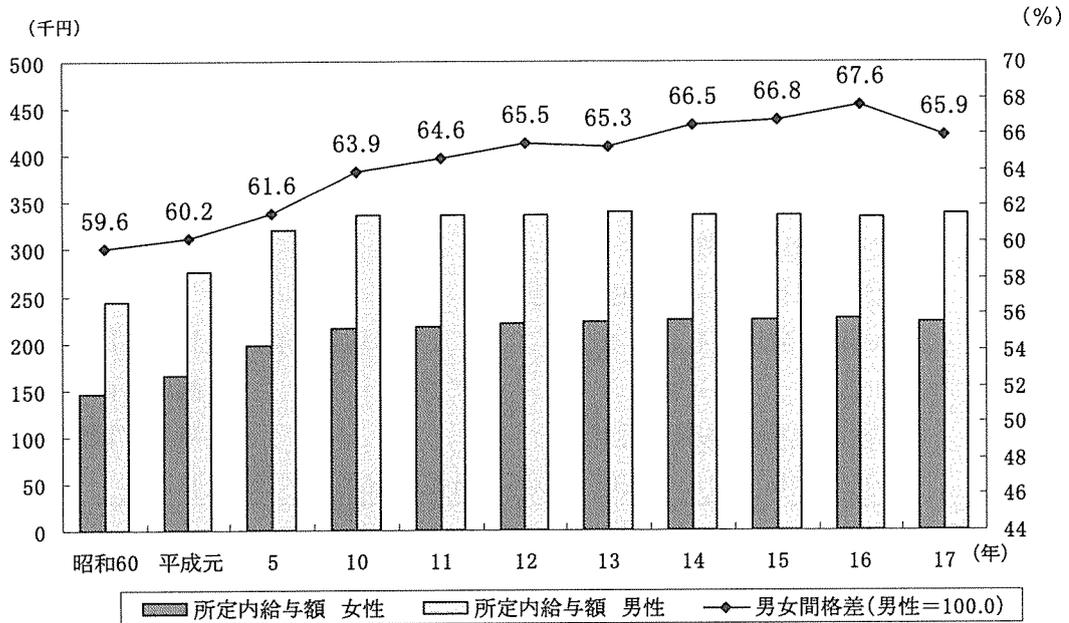
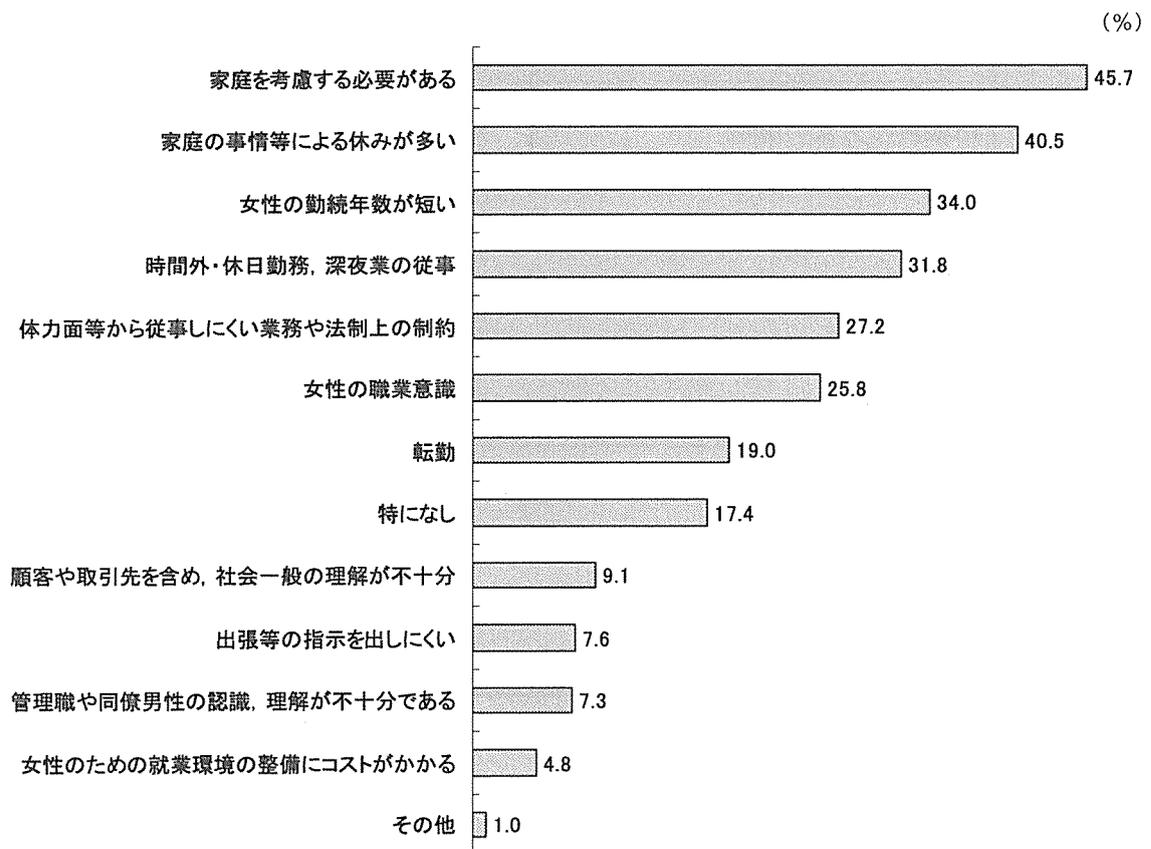


図8-4 女性の雇用・活用に当たっての問題点

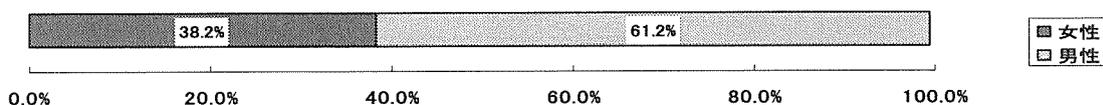
(事業所実態調査：平成18年度，複数回答)



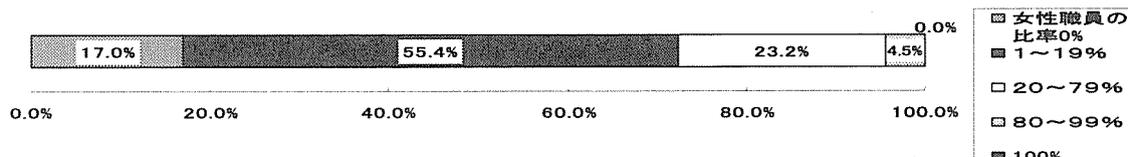
重点的取組み

重点目標	働く場における男女平等の視点からの環境整備を促進します	担当課								
重点推進 施策・事業	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所に対する男女雇用機会均等法等の周知・啓発資料の作成・配布 ・職場における男女平等についての広報紙, 情報誌等による啓発の推進 ・女性労働に関する実態調査の実施 ・女性の継続雇用や登用のモデルプランとなる取組みの紹介 ・市の女性職員の職域の拡大 ・市の男性職員の少ない職域への男性職員の配置 	商工労政課 男女共同・市民参画室／商工労政課 人事課／消防局 人事課								
評価指標 および 目標	<table border="1"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>計画期間中の目標 ()は現状</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>「職場では男性優位になっている」と思う市民意識の割合</td> <td>50%未満 (70.1%) (↓)</td> </tr> <tr> <td>雇用に関する条件等について女性が不当に扱われていると思う市民意識の割合</td> <td>減少 (賃金差46.3%, 昇給・昇格差49.3%, 能力正当評価41.4%など)</td> </tr> <tr> <td>市職員の男女の職域</td> <td>拡大</td> </tr> </tbody> </table>		評価指標	計画期間中の目標 ()は現状	「職場では男性優位になっている」と思う市民意識の割合	50%未満 (70.1%) (↓)	雇用に関する条件等について女性が不当に扱われていると思う市民意識の割合	減少 (賃金差46.3%, 昇給・昇格差49.3%, 能力正当評価41.4%など)	市職員の男女の職域	拡大
評価指標	計画期間中の目標 ()は現状									
「職場では男性優位になっている」と思う市民意識の割合	50%未満 (70.1%) (↓)									
雇用に関する条件等について女性が不当に扱われていると思う市民意識の割合	減少 (賃金差46.3%, 昇給・昇格差49.3%, 能力正当評価41.4%など)									
市職員の男女の職域	拡大									

市職員の男女の比率



市職員の女性のいる課の比率



※ 労働力人口は国・高松市ともに, 女性約4割, 男性約6割

施策の基本的方向および具体的施策・事業

1 男女の雇用機会均等についての啓発

関係機関と連携しながら、各種啓発活動を通じて、男女雇用機会均等法等の労働関係法令が遵守されるよう事業所に働きかけるとともに、市民の意識啓発を図ります。

- ◎事業所に対する男女雇用機会均等法等の周知・啓発資料の作成・配布（12-3に再掲）
- ・事業所に対する出前セミナーの実施
- ・男女が対等なパートナーとして働く意識を育てる講演会・セミナー等の開催

2 職場における男女平等の促進

職場における採用、配置、昇進、賃金、慣習などの男女格差の解消に向け、女性の能力が十分に発揮できる環境づくりを促進します。

- ◎職場における男女平等についての広報紙、情報誌等による啓発の推進
- ◎女性労働に関する実態調査の実施
- ・事業所における女性の管理職登用などの積極的改善措置（ポジティブ・アクション）についての先進的取組みの紹介（3-4に再掲）
- ◎女性の継続雇用や登用のモデルプランとなる取組みの紹介
- ・女性労働に関する情報等の収集・提供
- ・事業所内における相談窓口設置の働きかけ

3 セクシュアル・ハラスメント等防止の啓発

事業所等に対して、セクシュアル・ハラスメント等に関する雇用管理上の配慮の徹底について周知・啓発を行い、防止の取組みを働きかけます。

- ・セクシュアル・ハラスメント等防止対策の事例集など、事業所向けの周知・啓発資料の作成・配布（12-3に再掲）
- ・関係機関の連携による事業所や公的機関、管理者等を対象としたセミナー等の開催（12-3に再掲）
- ・事業所や公的機関等に対する出前セミナーの実施（12-3に再掲）

4 働く女性の健康管理についての啓発

女性が働きながら安心して子どもを産み、健康で働き続けられるよう、妊娠・出産等に関する保護についての理念の浸透と健康管理を図るため、事業主および労働者に対する普及啓発に努めます。

- ・ 妊娠期支援制度の普及啓発
- ・ 働く女性の妊娠・出産等の健康管理に関する法律や指針などの事業所に対する周知・啓発
- ・ 「母性健康管理指導事項連絡カード」などの制度の普及啓発（13-2に再掲）

5 高松市としての取組み

高松市として、平等取扱いの原則にのっとり、女性職員の登用、職域の拡大および能力開発などに努め、男女平等の社会的気運の醸成を図ります。

- ・ 女性職員の能力・適性を十分勘案した適材適所による登用
 - ・ 男女共同参画についての職員の意識改革
- ◎市の女性職員の職域の拡大
- ◎市の男性職員の少ない職域への男性職員の配置
- ・ 女性職員の能力開発、キャリアアップの推進
 - ・ 女性職員の管理職への登用の推進（3-4に再掲）
 - ・ 市職員のセクシュアル・ハラスメント等に関する研修の実施、職員向けの資料作成・配布（12-3に再掲）
 - ・ 市職員のセクシュアル・ハラスメント等相談窓口の設置（12-3に再掲）

