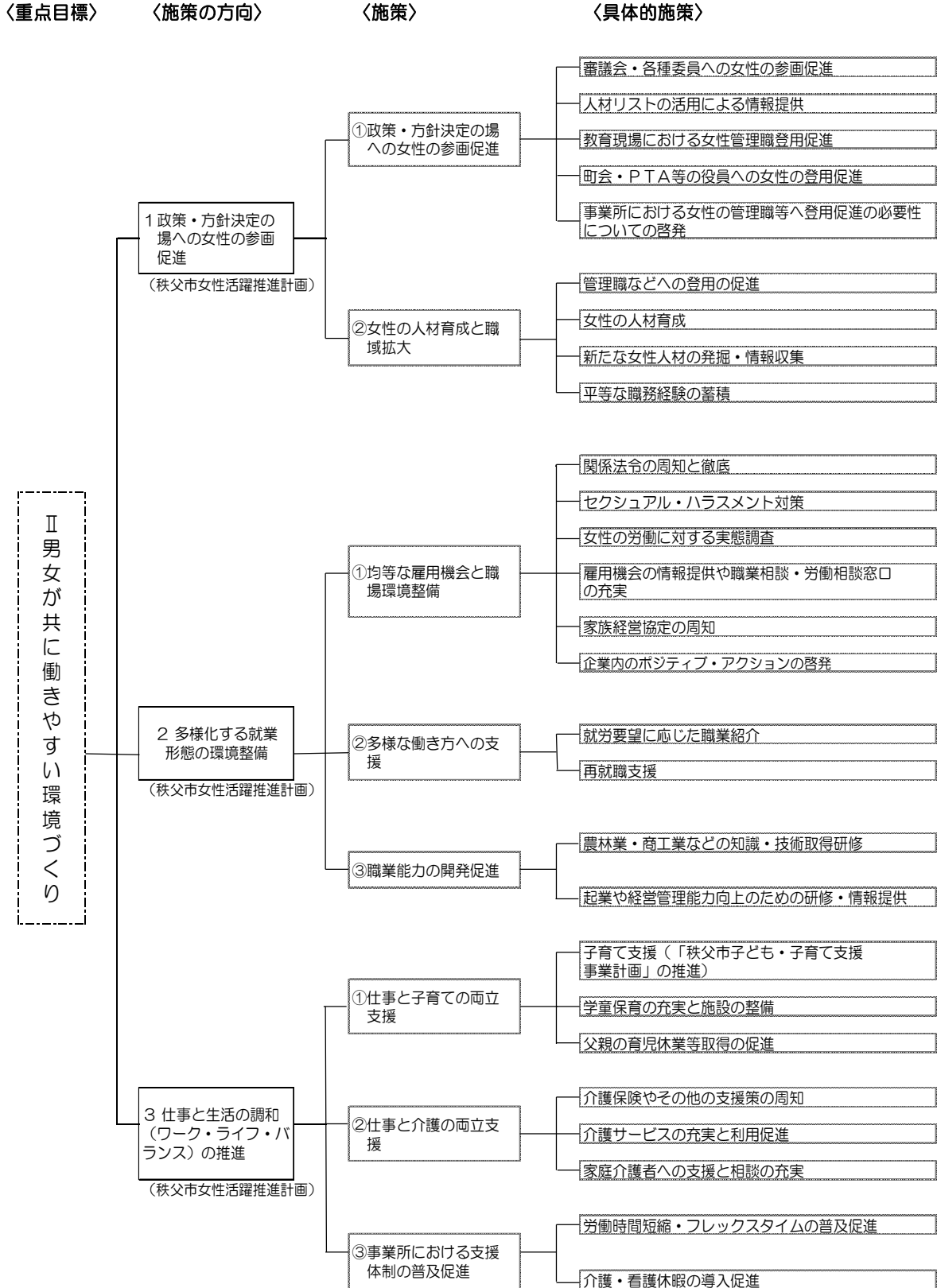


II 男女が共に働きやすい環境づくり



## 重点目標Ⅱ 男女が共に働きやすい環境づくり

### 施策の方向1 政策・方針決定の場への女性の参画促進（秩父市女性活躍推進計画）

#### <現状と課題>

政策・方針決定の場へ女性の参画は少しずつ増えてきてはいるものの、まだ十分とはいえません。市役所においても、女性の関心事項や問題意識を行政に反映させるためにも、引き続き女性の管理職への登用と職域の拡大につとめていくことが必要です。

また、地域における活動に参加する女性は多いのですが、重要事項の決定は男性が中心になって行っており、組織の長など主要な役員は、ほとんど男性が占めているというのが現状です。

このため、すべての女性が男性とともに社会を担っているという自覚を高めるとともに、自治組織・企業・団体などにおいても、女性自身が積極的に意見を述べ、主体的に活動できるように促進していく必要があります。

#### <施策>

#### ① 政策・方針決定の場への女性の参画促進

#### 主な担当課

審議会・各種委員への女性の登用に配慮し、登用推進の手法を検討します。	人事課・関係各課
男女共同参画人材リスト・公民館講師バンク等の人材リストの活用による情報提供を行います。	市民生活課 生涯学習課（公民館）
教育現場における女性管理職の促進を図ります。	学校教育課
町会等の地域活動役員への女性の登用を促進します。	総務課
事業所における女性の管理職等へ登用促進の必要性についての啓発を行います。	産業支援課

#### ② 女性の人材育成と職域拡大

#### 主な担当課

十分な資質・能力を備えた女性の管理職への積極的な登用を行います。	人事課
各種研修会に参加を促し、能力向上と意識改革に努めて女性の人材育成を行います。	人事課
新たな女性人材の発掘・情報収集を行います。	市民生活課
平等な職務経験の蓄積を図ります。	人事課

#### 市民のみなさんは・・・

- ・市政に関心を持ち積極的に働きかけましょう
- ・経験や能力をさまざまな活動にいかしましょう
- ・保護者会やPTA 役員の共同参画について見直しましょう

#### 事業主のみなさんは・・・

- ・女性の職域拡大や管理職への積極的な登用などについて理解を深めましょう。

## (重点目標Ⅱ)

### 施策の方向2 多様化する就業形態の環境整備（秩父市女性活躍推進計画）

#### <現状と課題>

「男女雇用機会均等法」、「労働基準法」、「育児・介護休業法」(\*3)、「パートタイム労働法」(\*4)「女性活躍推進法」(\*5)など、男女平等の雇用を促す法制度が整備されて女性の職場進出が進み、豊かで活力ある社会の実現のため、その活躍が期待されています。しかし一方では、賃金をはじめ、募集、採用、配置、昇進ほか、さまざまな面で男女の格差が依然としてみられるなどの問題があり、事業所に対して法令の周知・徹底を促すことが必要です。

また、不安定な労働条件の下に置かれやすいパートタイム労働者の就業環境の整備や、就業形態が不規則で長時間労働になりやすい、農工業などの家族経営における女性への支援、結婚や出産で制限されることが多い女性の継続就労・再就職の促進、職業能力の開発についても取り組んでいくことが重要です。

#### <施 策>

##### ① 均等な雇用機会と職場環境整備

##### 主な担当課

リーフレット等を活用し、関係法令の周知と徹底を図ります。	産業支援課
セクシュアル・ハラスメント(*6)防止のため、相談窓口の体制を充実し、啓発活動を行う等の対策を推進します。	人事課・産業支援課
女性の労働に対する実態調査を行います。	産業支援課
雇用機会の情報提供や職業相談・労務相談窓口の充実を図ります。	産業支援課・市民生活課
農業などにおける女性の役割に対する評価を向上するため、家族経営協定(*7)の周知を図ります。	農政課
企業内のポジティブ・アクション(*8)啓発を図ります。	産業支援課

##### ② 多様な働き方への支援

##### 主な担当課

ハローワーク秩父やジョブプラザちちぶ等で、就労要望に応じた職業紹介を行います。	産業支援課
ハローワーク秩父やジョブプラザちちぶ等で、再就職支援を行います。	産業支援課・市民生活課

##### ③ 職業能力の開発促進

##### 主な担当課

農林業・商工業などの知識・技術取得研修を行います。	産業支援課・農政課
起業や経営管理能力向上のため研修・情報提供を行います。	産業支援課

#### 事業主のみなさんは…

- 労働者の基本的権利について熟知し、法を守りましょう。
- 男女とも働きやすい職場環境の整備に努めましょう。

#### 市民のみなさんは…

- 多様な価値観・生き方を認め合いましょう。

(\*3)「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年4月に育児休業法として施行後、1995年5月から介護休業制度が付加。)育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。

(\*4)「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(1993年12月施行)」短時間労働者の雇用管理の改善、職業能力の開発と向上を講じて有効に発揮することができるようにし、福祉を増進しようというものです。

(\*5)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(2015年9月施行)」性別による固定的役割分担が解消され、職業生活と家庭生活が両立できる環境を整備することで、女性が自らの意思によって職業生活を営み、個性と能力が十分に発揮されることで、豊かで活力ある社会の実現を目指そうというものです。

(\*6)相手の意に反した性的な発言や言動のことです。主なものとして、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさを流すこと、みんなの目に触れる場所へのわいせつな写真などの掲示、性的冗談やからかいなど、さまざまなものが含まれます。

(\*7)家族一人ひとりの役割と責任を明確にするため、就労条件、経営方針、将来の経営移譲などについて、家族でルールを決めてそれを文章にしたものです。家族経営協定を締結し経営に参画している女性農業者に対しては、農業者年金、農業改良資金等の制度において、優遇措置が講じられています。

(\*8)「積極的改善措置」。固定的な性別による役割分担意識や過去の経験から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのことです。

## (重点目標Ⅱ)

### 施策の方向3 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

#### <現状と課題>

近年は働く女性が増えていますが、男女が共同で家事・育児・家族介護を担うことを理想としていながらも、実際には、「男は仕事、女は家庭も仕事も」という性別役割分担がみられるようになり、コロナ禍の影響により不満をもつ女性も少なくありません。夫婦やパートナーの間で、それぞれが生活者としての自覚をもちながら、家族としての役割・責任を共有し、支えあっていくことの重要性を普及・啓発していく必要があります。

少子・高齢化の進展に対応し、社会の経済的活力を維持するためには、女性も男性もともに家族としての責任を果たし、また、地域活動へも一緒に参画することが重要です。また、家事・育児・家族介護は、収入をともなわない労働であるため、その社会的貢献度が正当に評価されにくい現実があり、その重要性を再認識することも必要です。

#### <施策>

##### ① 仕事と子育ての両立支援

##### 主な担当課

子育て支援(「秩父市子ども・子育て支援事業計画」(*9))を推進します。	こども課(R5年度から子育て支援課) 保健センター
学童保育の充実と施設の整備を図ります。	学校教育課
父親の育児休業等取得の促進を図ります。	子育て支援課 産業支援課

② 仕事と介護の両立支援

主な担当課

介護保険やその他の支援策の周知を図ります。	高齢者介護課
介護サービスの充実と利用促進を図ります。	高齢者介護課
高齢者相談支援センター・ちちぶ版地域包括ケアシステムなどの活用によって、家庭介護者への支援と相談の充実を図ります。	高齢者介護課 包括支援センター

③ 事業所における支援体制の普及促進

主な担当課

労働時間短縮・フレックスタイムの普及促進を図ります。	産業支援課
介護・看護休暇の導入促進を図ります。	産業支援課

**事業主のみなさんは…**

- ・労働者が仕事と家庭の両立が図れるように休業制度を取り入れましょう。

**市民のみなさんは…**

- ・女性も男性も積極的に育児・介護休業制度を利用しましょう。
- ・お互いに子育てや介護、家事など協力し合い、何でも話し合える環境を作りましょう。

(※9)「第1次秩父市総合振興計画」の部門別計画。幼児期の教育・保育及び地域の子ども・子育て支援を総合的に推進するとともに、秩父市の未来を担う子ども・青少年が夢と希望を持ち、生き生きと輝きながら成長するための取り組みを進める計画です。