

■基本目標Ⅲ 男女が共に仕事と家庭を両立できる環境づくり

重点目標1

働く場における男女の均等な機会と待遇の確保

働く場における男女の均等な機会と待遇を確保し、性別に関係なくその能力を十分に生かせる環境整備を進めます。

重点目標2

多様な働き方への支援

労働者が多様な価値観やライフスタイル等に応じた働き方ができるよう、職業能力開発を支援し、就業環境の改善を目指します。

育児等のために退職した女性が再チャレンジ（再就職、起業等）しやすい環境整備を進めます。

重点目標3

仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

男女が性別にかかわらず、仕事と家庭が両立できるよう、意識啓発を進めるとともに、男女ともに働き方の見直しを進めます。また、育児などの社会的支援の拡大を促進します。

重点目標1

働く場における男女の均等な機会と待遇の確保

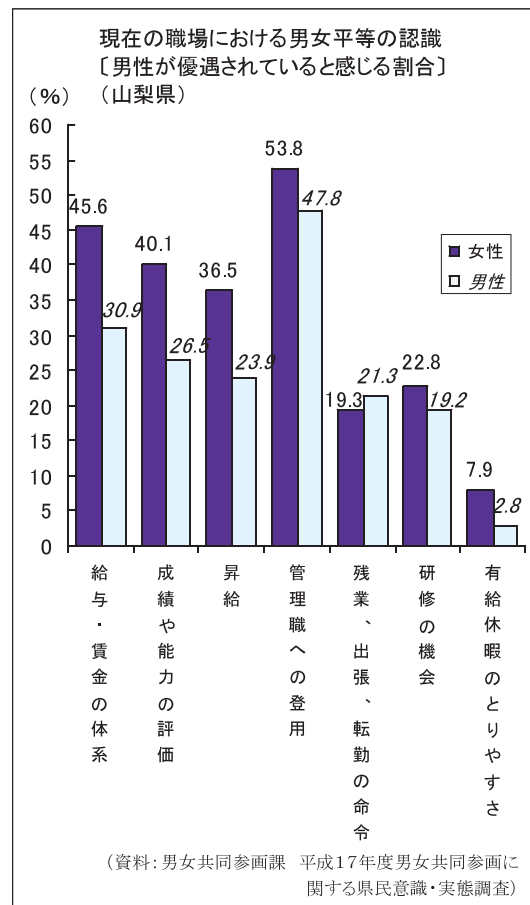
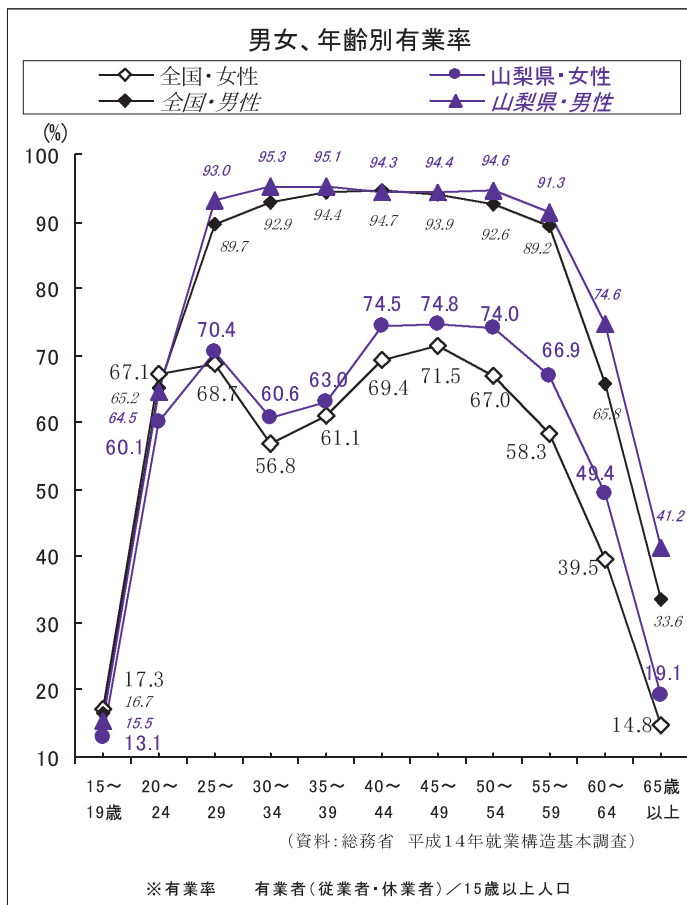
現状と課題

就業は、人々の生活の経済的基盤を成すものであるとともに、働くことによって達成感が得られ自己実現につながるものであることから、男女共同参画社会の実現にとって極めて重要なことです。

本県における女性の就業率は、平成14年の就業構造基本調査によると、50.0%であり、全国平均の47.9%をやや上回わり、また、各年齢階層においても、全体的に全国を上回る状況となっています。

県民意識・実態調査によると、現に雇用されている人を対象に現在の職場の平等感を聞いたところ、男女とも「管理職の登用」については「男性が優遇されていると感じる」との回答が5割程度を占めています。女性は「給与・賃金の体系」、「成績や能力の評価」、「昇給」についても「男性が優遇されていると感じる」割合が高くなっています。

女性労働者が性別により差別されることなく、かつ母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにするという男女雇用機会均等法の基本理念の実現と、企業にとっても意欲と能力のある女性労働者を長期間確保するためにも、実質的な男女の雇用均等確保と待遇の確保がなされ、女性の能力が十分に発揮できる環境が整うことが重要です。このため、男女雇用機会均等法等の定着や、企業における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を促進するための施策等積極的に展開していく必要があります。特に企業における男女共同参画の推進には、トップの意識によるところが非常に大きいことから、経営者等に向けた啓発を実施し、個々の企業が自主的・積極的に取り組むよう働きかけていくことが重要です。



施策の方向

(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保の促進

- ①国や関係団体と連携し、男女雇用機会均等法の啓発や、情報提供を進めます。
(労政雇用課)
- ②働く女性の雇用実態などを把握するため、事業主や就業者を対象とした調査を実施します。
(労政雇用課)

(2) 女性が能力を発揮しやすい職場環境の整備促進

- ①事業主に対し、女性が能力を発揮するための積極的取組を推進するよう働きかけます。
(男女共同参画課、労政雇用課)
- ②首長や企業経営者等による意見交換会や討論会等を通じ、男女共同参画を働きかけます。
(男女共同参画課)
- ③企業における男女共同参画に向けた自主的な取組を促進します。(男女共同参画課)
- ④雇用関係、労使関係の安定を図る労働相談や個別的労使紛争(個々の労働者と使用者との間の労働条件その他労働関係に関する紛争)の解決を促進するための「あっせん制度」を実施します。
(労政雇用課、労働委員会)

(3) 妊娠中及び出産後も働きやすい職場環境づくりの促進

- 関係機関と連携を図りながら、労働基準法や男女雇用機会均等法の母性保護と母性健康管理について、周知・啓発を進めます。
(労政雇用課)

数値目標

- ◆山梨県男女共同参画推進事業者等表彰(事業者表彰)数
H19年度からH23年度まで 10企業
(H14年度からH18年度まで 3企業)
-
-

重点目標2 多様な働き方への支援

現状と課題

少子化の進展による労働力不足が懸念される現状においては、働きたい人が性別に関わりなく能力を発揮して職業生活が営めるようにすることが求められています。

特に、女性が就業して活躍するためには、個人の価値観やライフスタイルに応じて多様な働き方を選択できることが大切であり、どのような働き方を選ぶに当たっても個々人の職業能力の開発が必要です。

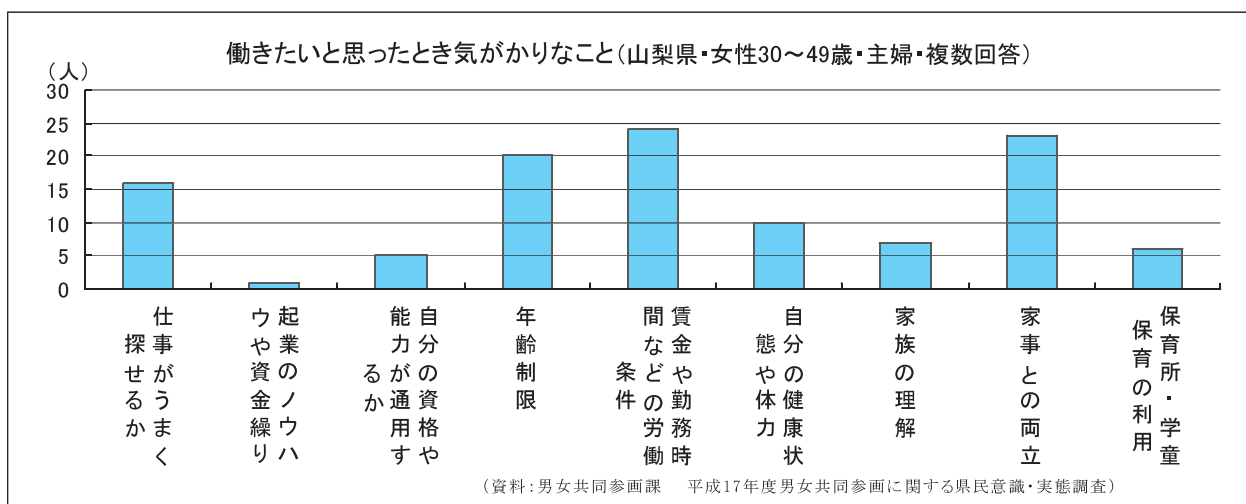
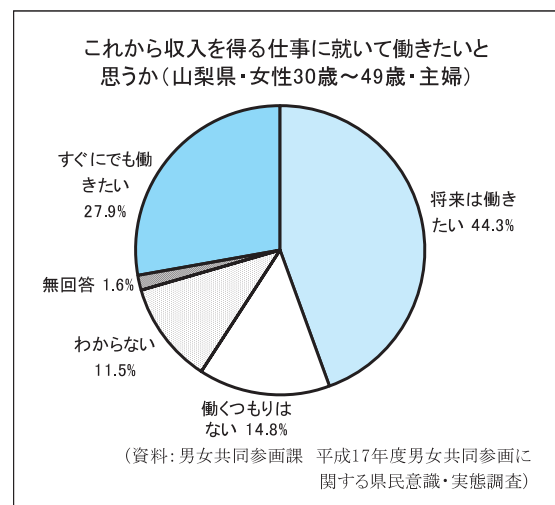
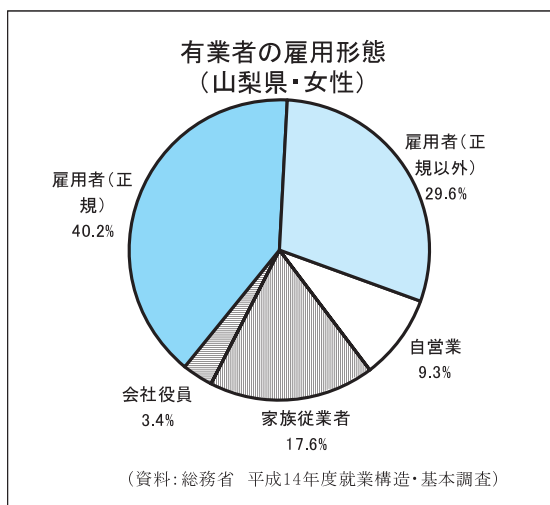
また、女性労働者については、キャリアアップ（職域拡大や職業能力の向上）のための情報提供、相談、能力開発研修を受けられる機会の充実が必要です。

さらに、家庭内や職場内に残る固定的性別役割分担意識をなくしていくことも大切です。

県民意識・実態調査において、就労していない人にこれから収入を得る仕事に就いて働きたいか質問したところ、30代、40代の主婦は就業意欲が高いが、一方で、働き始めることへの不安もまた大きいことがわかります。

このため、職業能力開発と併せて、再就職準備のためのセミナーやキャリアカウンセリングなど、きめ細かな支援により、再就職を促進することが必要です。

また、自営業の女性がいきいきと働き続けるためには、経営知識の不足を補うような相談窓口、育児・介護サービス支援などの就業・継続支援、家庭内に残る固定的性別役割分担意識を見直していくことが重要です。



施策の方向

(1) 能力開発のための支援

- ①職業能力開発を希望する人のための相談体制や情報提供の充実を図ります。
(職業能力開発課)
- ②在職労働者の職業能力の開発及び向上を図るための公共職業訓練を実施します。
(職業能力開発課)

(2) 再就職に向けた女性の能力開発のための支援

- ①出産や子育て・介護等が一段落して就職を目指す女性等を対象に、キャリアアップや再就職を支援します。
(男女共同参画課、労政雇用課)
- ②再就職を促進するための技術・知識の習得を目的とした職業訓練を実施します。
(職業能力開発課)
- ③医師確保対策の一環として、女性医師のスムーズな職場復帰のために必要とされる方策について、関係機関と検討を進めます。
(医務課)

(3) 多様な働き方への支援

- ①女性起業家及び起業をめざす女性を支援するため、講座等の開催、情報の提供、相談体制の充実を図ります。
(男女共同参画課、商工総務課、商業振興金融課、工業振興課)
- ②多様な働き方を柔軟に選択することができるよう環境整備や制度についての普及・啓発を進めます。
(労政雇用課)
- ③関係機関と連携を図りながら、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)及び指針について周知し、短時間労働者の雇用管理の改善を図ります。
(労政雇用課)

(4) 商工業等の自営業に従事する女性への支援

- ①県制度融資の活用を進めるとともに、商工会等の女性部の活動を支援します。
(商工総務課、商業振興金融課)
- ②商工業等の自営業に従事する女性が仕事を続けられるよう、家事などの分業について、固定的性別役割分担を見直すよう呼びかけます。
(男女共同参画課)

数値目標

◆県立職業能力開発施設における離転職者訓練における女性入校率
H23年度 65.0% (H16年度 60.1%)

重点目標3

仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

現状と課題

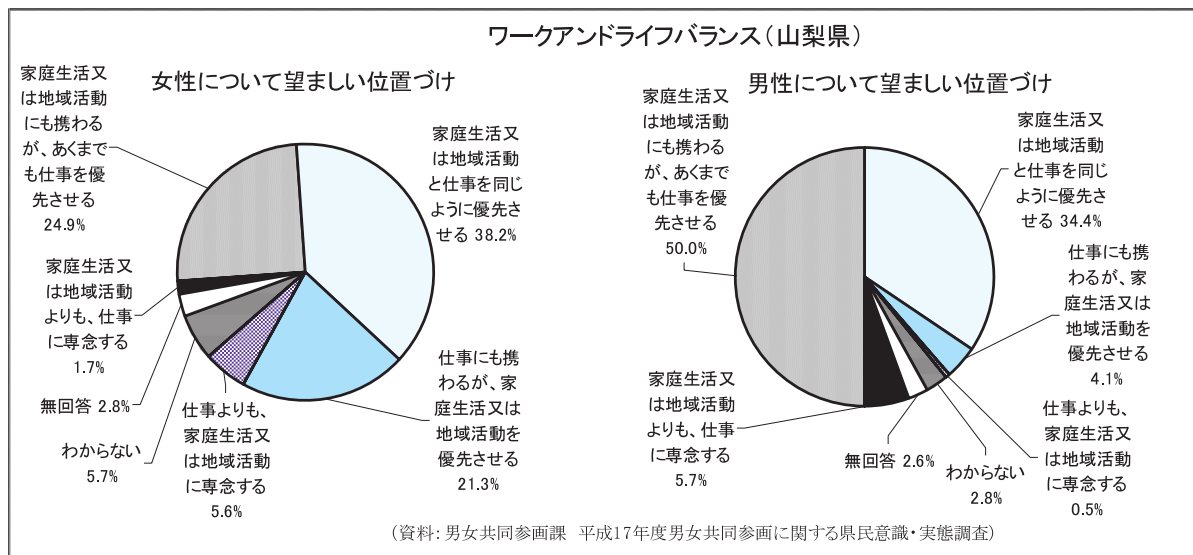
少子・高齢化が進行する中で、仕事と育児や家族の介護を両立できる社会を形成していくことは、最も重要な課題です。

県民意識・実態調査によると、女性が仕事と家庭または地域活動をどのように位置づけるかという質問に対し、女性についての望ましい係わり方としては「家庭生活又は地域活動と仕事を同じように両立させる」と考えている人が38.2%と最も多く、また、男性についての望ましい係わり方としては「家庭生活又は地域活動にも携わるが、あくまでも仕事を優先させる」人が50.0%と最も多いものの、「家庭生活または地域活動と同じように両立させる」と考えている人の割合も34.4%となっており、男女とも、仕事と家庭等との両立可能な働き方を望んでいます。

また、家庭生活と他の活動を両立していくためにはどのような環境整備が必要かという質問に対し、「保育所や学童保育の整備、保育時間の延長」(49.1%)、「育児・介護休業制度を利用しやすくする職場環境の整備」(39.9%)、「周囲の人が、仕事と家庭の両立の必要性を認識し、理解と協力を示すこと」(36.2%)、「家事を家族が協力しあって行うこと」(32.8%)などの要望が高くなっています。

男性も女性もともに家族としての責任を担いながら働き続けることができる職場環境の整備や、男性が従来職場中心から家庭生活に積極的に参画できるような環境整備が求められています。

このため、育児・介護休業法など各種法制度の趣旨を浸透させ、男性を含めたすべての労働者が仕事と家庭を両立することができる環境づくりを推進していくことが必要です。



夫婦の家事分担(山梨県)

(%)

分野	女 性			男 性		
	自分	配偶者	同じ程度	自分	配偶者	同じ程度
掃除	83.7	1.9	10.8	3.5	72.3	19.7
洗濯	86.9	1.9	6.7	2.1	85.2	7.8
食事のしたく	88.7	1.6	5.0	1.7	85.4	7.5
小さい子どもの世話	44.6	0.5	9.6	0.9	40.1	16.6
高齢者などの介護	29.0	0.9	8.5	1.4	27.9	12.8
学校行事への参加	48.7	1.4	6.7	2.7	39.3	16.6
町内会など地域の活動	23.5	34.3	32.2	54.1	11.1	28.3

(資料: 男女共同参画課 平成17年度男女共同参画に関する県民意識・実態調査)

施策の方向

(1) 仕事と育児・介護等家庭生活との両立に関する意識啓発の充実

- ①働きやすい職場環境づくりを進めるため、「男女雇用機会均等法」や「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」（育児・介護休業法）などの法令の周知徹底や企業に対して制度の定着に向けた啓発を行います。
(労政雇用課)
- ②社会全体で子育てを応援していく社会の形成を図ります。
(児童家庭課)
- ③事業主に対して、男女共同参画意識の普及啓発を推進します。
(男女共同参画課)

(2) 仕事と育児・介護等両立のための制度の定着

- ①中小企業における育児・介護休業制度等の定着を図るための講習会の開催や個別相談を実施します。
(労政雇用課)
- ②中小企業における育児・介護休業制度や、勤務時間短縮等の措置等の規定の整備により、すべての労働者が仕事と家庭を両立することができる職場環境を整えるための取り組みを促進します。
(労政雇用課)

(3) 育児・介護等を行う労働者が働き続けやすい環境の整備

- ①育児・介護等を行う労働者が働き続けることができるよう、事業主に対して、労働条件の整備や働きやすい職場環境の整備を推進するよう啓発を行います。(労政雇用課)
- ②労働者が家族としての役割を果たすことができるよう、労働時間等の設定の改善等、企業における取り組みの促進を図ります。
(労政雇用課)
- ③事業所内託児施設や育児休業取得に関する助成制度の普及啓発を図ります。
(労政雇用課)
- ④小児救急医療体制の充実を図ります。
(医務課)
- ⑤仕事と家庭の調和が図れるよう、働き方の見直しを進めるとともに、男性が家事、育児などの家庭生活に参画するための学習機会を充実します。
(男女共同参画課)
- ⑥山梨県職員子育て支援プログラムを着実に推進します。
(人事課)

(4) 多様なライフスタイルに応じた保育サービスの整備

- ①市町村が行う特別保育事業の取り組みを支援します。
(児童家庭課)
- ②子育て中の親の育児負担の軽減や孤立化が解消され、安心して子育てに取り組めるよう、地域で気軽に相談ができる拠点を整備します。
(児童家庭課)

- ③看護職員の離職防止や再就業促進のため、病院内保育所の運営に対し支援します。
(医務課)
- ④児童館や児童センター等を利用した放課後児童対策の充実に努めます。(児童家庭課)
- ⑤保護者や地域の要望を把握し、幼稚園の独自性を活かした特色ある子育て支援を充実します。
(私学文書課)
- ⑥子育ての不安を軽減するため、相談窓口を設置したり、子育てに関する多様な情報をホームページやテレフォン等を通じて提供します。(児童家庭課、社会教育課)
- ⑦子どもを育てていく親が安心して子育てに取り組める環境をつくるため、子育て支援や様々な制度等を紹介します。(児童家庭課)
- ⑧地域での子育てグループづくりやネットワークづくりの支援に努めます。
(社会教育課)
- (5) ひとり親家庭等に対する支援の推進
- ①ひとり親家庭の自立と子育てを支援するため、就業支援、相談等の充実に努めます。
(児童家庭課)
- ②母子家庭の母等の職業的自立を支援するため、職業訓練を実施します。
(職業能力開発課)
- (6) 家庭生活への男女の参画の促進(特に男性の参画促進)
- ①専門的な子育て相談に応じられる人材の育成を図ります。(社会教育課)
- ②父親の家庭教育における役割の重要性について啓発を図るとともに、父親の家庭教育への参加を促すため、家庭教育に関する講座等を開催します。
(男女共同参画課、社会教育課)

数値目標

- ◆男性の育児休業取得率
H23年 5.0% (H15年 0.7%)
 - ◆放課後児童クラブ実施箇所数及び定員
H21年度末 180箇所 7,400人 (H17年度末 161箇所 6,311人)
 - ◆延長保育実施保育所数
H21年度末 160箇所 (H17年度末 117箇所)
 - ◆子育て支援コーディネーターの養成人数
H21年度末 200人 (H17年度末 37人)
-