

基本目標2 男女が仕事も家庭もともに担う社会づくり

重点目標1 家庭における男女共同参画の促進

家庭では、男女がともに育児や介護などについて家族としての役割を果たしながら、協力して生活を営むことが重要ですが、多くの家庭では家事、育児等、その大半を女性が担っているのが現状です。いわゆる専業主婦を中心とする、これら家庭における女性の無償労働（アンペイドワーク^{*}）による貢献度を適正に評価するとともに、家庭のことを女性だけの役割とせず、積極的に男性も家事、育児、介護などに関わることが必要です。男性の従来の仕事中心の意識・ライフスタイルから仕事と家庭のバランスのとれたライフスタイルへの転換を図り、男女が相互に協力し合う関係を築くことは、女性の負担を軽減し、その社会参画を促すだけでなく、男女双方の家庭生活と職業生活との両立につながることにもなります。

男性の家庭生活への参画を促すため、広報、啓発活動や学習機会の提供及び公的な子育て支援・介護サービスなどの利用促進も含めた支援体制づくりが必要です。

現状と課題

「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分担意識は、現実の家庭における役割分担に反映されており、市民意識調査では、家事が主に女性の役割となっている現状が浮き彫りとなっています（図3-10参照）。

また、育児に関しては、子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てるべきだという考え方も根強く（図3-11参照）、育児はやはり女性が主体になっています（図3-10参照）。

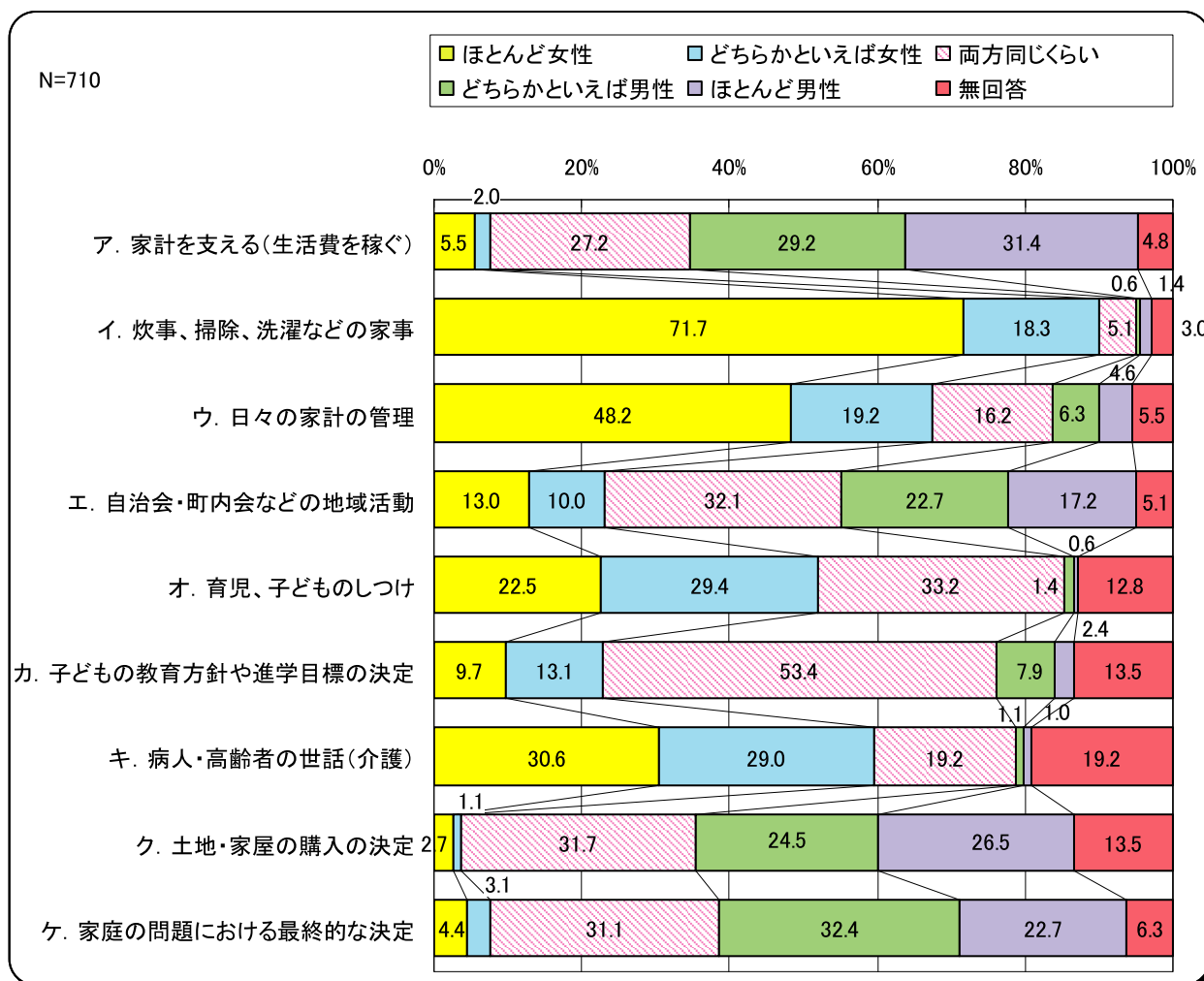
これら、女性に対する家事、育児の負担集中に伴うストレスや不安感、孤独感の増大は、近年の非婚化、晩婚化、少子化の一因にもなっており、家庭における男女共同参画の促進は少子化対策としても重要です。本市では、平成18年3月「雲仙市次世代育成支援行動計画」を策定し、子育てをみんなで支え合うまちづくりを進めています。また、延長保育、一時保育などの多様な保育サービスの提供をはじめ、子育てサポートセンター^{*}の設置や各種子育て相談、子育て情報・学習機会の提供、子育てグ

ループの育成など、幅広い子育て支援策を打ち出しています。

一方、高齢者などの介護に関しては、平成12年度からの介護保険制度導入によって、介護の社会化という考え方が徐々に浸透しつつあり、介護保険のサービス利用者数も当初の予想を大きく上回り年々増加の傾向にあります。しかし、在宅で主に家族が介護をしているケースでは、やはり女性がその役割を担っているケースが多くなっています（図3-10参照）。女性の介護負担を軽減するためにも、公的サービスや地域ケア体制の一層の拡充を図るとともに、各種サービスに関する情報提供や利用しやすい環境整備が重要です。

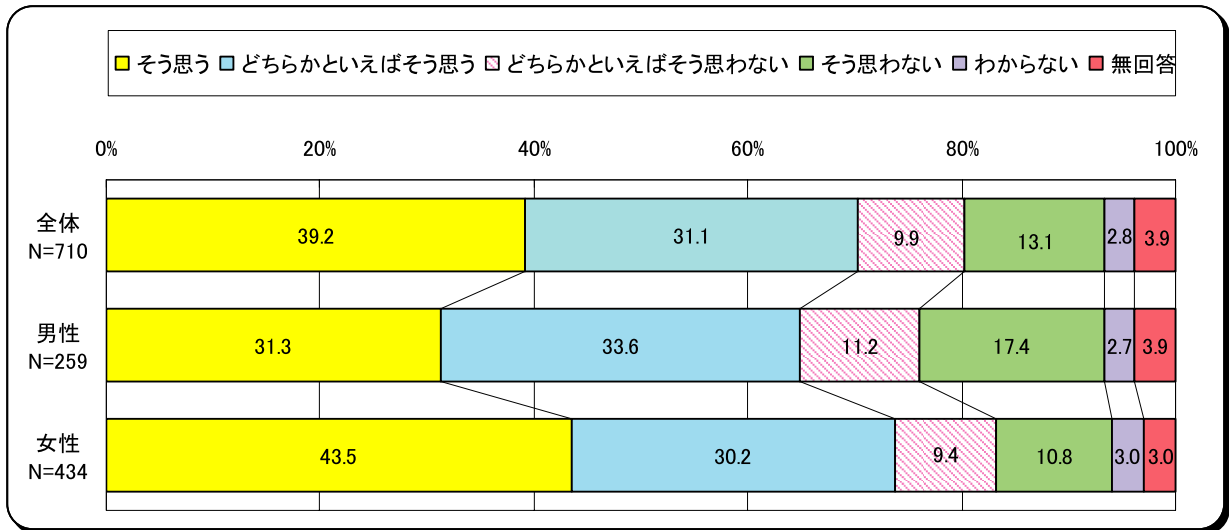
なお、家庭においても、「土地・家屋の購入の決定」など、重要な事項の決定権は「家計を支えている」男性にあるケースが多く（図3-10参照）、家庭における男女共同参画の実現には、これらの決定も含め、「家族で十分話し合い、協力し合うこと」が重要であり、市民の意見も多くがそれを求めています（図3-12参照）。

◆図3-10 家庭における役割分担について



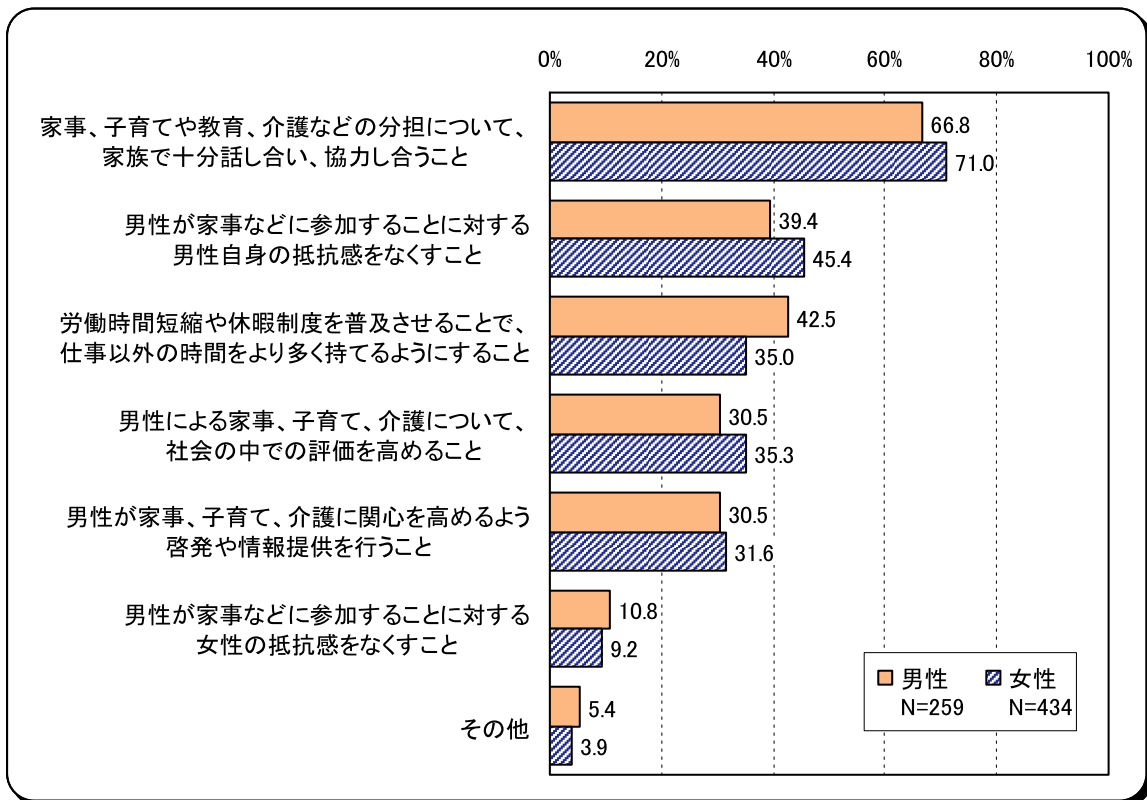
資料：市民意識調査

◆図 3-11 子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てるべきであるという考え方について



資料:市民意識調査

◆図 3-12 男性が女性と共に家事、子育て、介護に積極的に参加するために必要なこと



資料:市民意識調査

施策の基本的方向

1 固定的な性別役割分担の見直し

家庭における男女共同参画を進めるため、様々な機会や施策を通して、男女がともに参画して家庭を築いていくことができるよう環境整備に努めます。

施策項目	今後の取り組み内容	担当課
①あらゆる機会を捉えた家庭での男女共同参画についての意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ●各種講座やセミナー、研修会などの学習機会や、広報紙、ホームページ、情報紙など、多様な機会や手段を活用して、継続的に、家庭での男女共同参画推進に向けた啓発を行います。 	政策企画課
②男性の家庭生活力アップによる自立促進	<ul style="list-style-type: none"> ●男性を対象とした料理教室などの生活講座、育児講座や介護講座などを開催し、男性の家庭生活力アップによる自立を促進します。 ●各種講座やセミナーなどについて、男性に配慮した開催日時やテーマ設定を工夫することなどにより、男性が参加しやすい、また、参加したくなる環境づくりに努めます。 	政策企画課 生涯学習課
③育児・介護サービスの利用による固定的役割分担の解消	<ul style="list-style-type: none"> ●各種保育サービスや介護サービス、地域支援体制などの制度やサービスについて、「広報うんぜん」やホームページ等を活用して周知に努め、公的サービスの利用を促すことにより、性別による固定的な役割分担の解消に努めます。 	福祉課
④育児・介護休業取得に向けた意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ●各種講座やセミナー、研修会などの学習機会の提供や、広報紙、ホームページ、情報紙など、多様なあらゆる媒体や手段を活用し、優良事例の紹介等、育児・介護休業の取得がし易くなるための意識の醸成に努めます。 	政策企画課 商工労政課

2 子育て・介護環境の整備・充実

家庭における育児や介護などについての女性の負担を軽減し、女性も男性もともに社会参画と家庭参画の両立が促進できるよう、子育て環境や介護環境の整備、充実に努めます。

施策項目	今後の取り組み内容	担当課
①男女共同参画の視点に立った少子化対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●少子化や人口減少社会を男女共同参画の視点で捉え、魅力ある家庭生活を築くための取り組みを推進します。 ●イベントなどに託児所を設け、子育て中の男女が文化・芸術を楽しめる機会を創設します。 	政策企画課 福祉課 関係各課
②子育て支援のための環境整備の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●「雲仙市次世代育成支援行動計画」の推進に努め、地域子育て支援拠点事業[※]等を充実し、学習、相談、指導、交流、情報提供の場の拡充を進めます。 ●多子家庭や、保護者の傷病などで育児困難な家庭を支援します。 	福祉課 関係各課
③多様な保育ニーズに対応した保育サービスの拡充	<ul style="list-style-type: none"> ●「雲仙市次世代育成支援行動計画」に基づき、一時保育、延長保育、学童保育、さらには雲仙市子育てサポートセンター事業などを通し、多様な保育ニーズに対応した保育サービスの拡充を図ります。 	福祉課
④子育てグループの活動支援拡充	<ul style="list-style-type: none"> ●乳幼児健康診査などの機会を利用して子育てグループを紹介するとともに、魅力ある子育てグループづくりを支援することによって、子育ての仲間づくりを促進します。 	健康づくり課 福祉課
⑤母子保健事業等の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●妊婦・乳児一般健康診査の他、乳児相談や家庭訪問、母子保健推進員活動等の母子保健事業の充実に努め、安心して子どもを産み育てる環境づくりを積極的に推進します。 	健康づくり課

施策項目	今後の取り組み内容	担当課
⑥介護者支援の充実	●「雲仙市高齢者福祉計画及び介護保険事業計画」及び「雲仙市障害者計画及び障害福祉計画」の推進に努め、高齢者や障害のある人を介護している家族の介護負担の軽減を図るとともに、男女とも参加しやすい交流会や介護教室等の開催、健康増進や情報提供、相談指導などを実施し、男女が家庭の中で相互協力を進めていけるよう努めます。	健康づくり課 福祉課
⑦介護体制の拡充	●「雲仙市高齢者福祉計画及び介護保険事業計画」及び「雲仙市障害者計画及び障害福祉計画」の推進に努め、各種介護サービスや高齢者福祉サービス、障害福祉サービスの充実を図ります。	福祉課
⑧ひとり親家庭の自立支援	●子育てと生計の担い手という二重の役割を一人で負うひとり親家庭の負担を軽減し、親子ともに安定した生活を送れるよう自立支援を図ります。	福祉課

管理指標と目標

管理指標	現状値	⇒	目標値
市民講座「男の料理教室」の参加者数 (生涯学習課)	15人／年 (H19年度)	⇒	30人／年 (H21年度～)
市の広報紙及びホームページへの育児・介護休業に関する記事の掲載回数 (商工労政課)	新規	⇒	延べ2回／年 (H20年度～)
子育てサポートセンターの利用登録件数 (福祉課)	44人 (H19年度)	⇒	144人 (H24年度)
育児を楽しんでいると感じる保護者の割合 (健康づくり課)	91.4% (H19年度)	⇒	95.0% (H24年度)

重点目標 2

働く場における男女共同参画の促進

少子高齢社会において、労働力の安定的な確保は地域経済にとって極めて重要なことです。特に男女が仕事を続けていくためには、女性も男性も能力と個性を十分に発揮できる職場環境をつくっていくことが必要であり、職場での不合理な性別役割分担をなくし、働く意欲を高めていかなければなりません。また、育児休業などの取得が一般化し、それによって労働生活と家庭生活の両立ができることも重要です。

このように、男女がともに、個人の価値観や望むライフスタイルに応じた就業形態を主体的に選択でき、どのような選択をしても性別に関わりなく公平に対応されるよう、働き方の見直しや職場環境の改善、事業主や労働者の意識改革を促進するとともに、中断した職業生活を取り戻すため女性の再就職をはじめとする各種チャレンジに対する支援策を講じる必要があります。

男女雇用機会均等法の改正などの法整備により、職場における男女の均等な機会と待遇の確保は、徐々に実現されつつありますが、事実上、生じている雇用条件や就業環境などの男女格差が、女性の就業意識を低下させたり、能力発揮を阻害している状況もあります。

また、育児・介護休業法が制度化されたものの、実際には休業取得が困難であったり、取得してもそのほとんどが女性であったりといった状況も見られます。

さらに、家庭をもつ女性が就労する際には、多くの場合、仕事と家庭の両立への悩みが生じていたり、出産などによる就労の中断とその後の再就職難などの課題があります。こうしたことから、事業主や労働者双方に法制度の周知と遵守の啓発を図るとともに、男女がともに働きやすい職場環境づくりを進める必要があります。

また、労働意欲をもった人が自ら望んだ仕事に就くことができ、自己実現を果たすことができるようになるためにも、各種資格取得や能力開発などによる職業能力向上支援や、求人情報や起業などに関する情報提供、職域の拡大といった能力発揮のための支援や指導、女性の就労機会の拡大などの体制づくりが望まれています。

その他にもライフスタイルや価値観に応じて、一人ひとりにあった条件や形態での就労ができるよう、多様な働き方への情報提供が必要です。

現状と課題

本市の女性の労働力率を年齢階級別に見ると、ほぼ国、県のデータと同様の、いわゆる「M字カーブ」を描いていることが分かります（図 3-13 参照）。20 歳代後半から 30 歳代前半での労働力率の低下は、出産や育児による就労率の減少を、40 歳代での増加は、再就職などによる就労率の上昇を示していると考えられますが、市民意識調査においても、女性の多くが結婚または出産を契機に仕事を辞めた経験を持っているという事実がうかがえます（図 3-14、図 3-15 参照）。この背景には、女性が職業をもつことについて、男女ともに「子どもができれば職業を中断し、子どもに手がかからなくなって再び持つ方がよい」と考えている人が圧倒的に多いという実態もありますが（図 3-14 参照）、働き続けたくてもそれを可能にする社会環境が十分に整備されていないこともあると思われます。働きたい女性が家庭生活と職業生活を両立し、結婚、出産、育児期にも継続して働くことができる社会環境への整備を図るとともに、一旦仕事を離れた女性の再就職を含めた社会復帰のためのチャレンジ支援の必要があります。

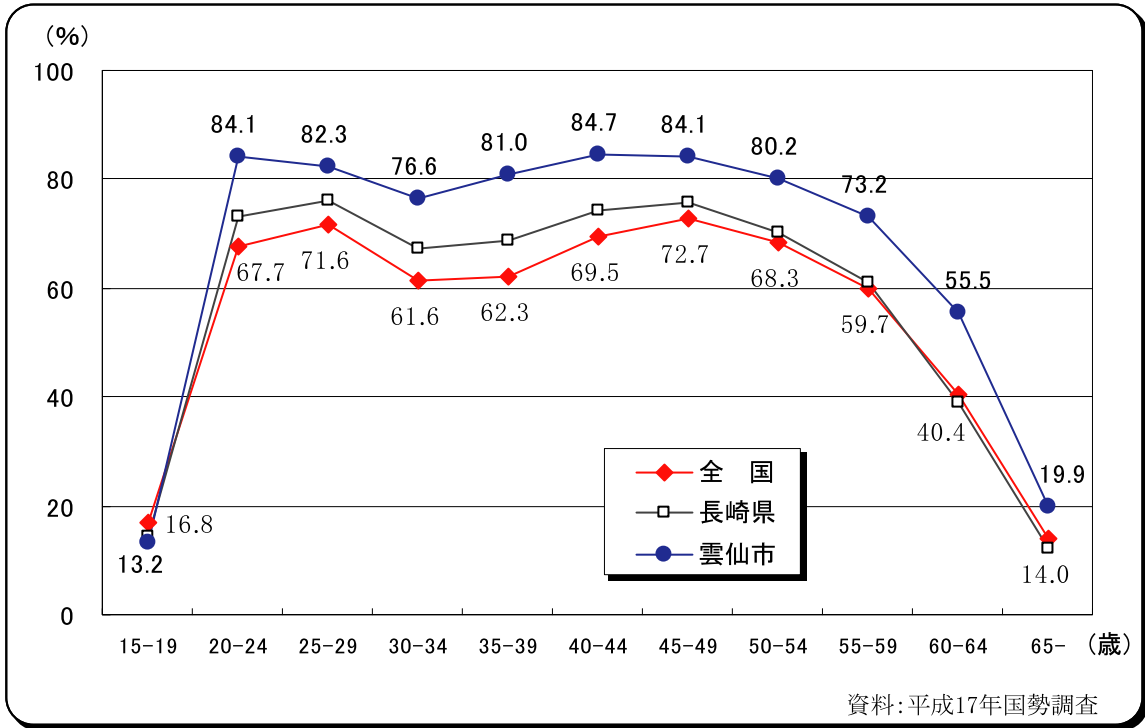
市民意識調査においても、女性が働きやすい環境をつくるために重要なこととして、「女性が働ける職場の増加や職業紹介の充実」に続いて、「出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実する」、「短時間労働や在宅勤務などの多様な働き方ができる環境を整備する」、「パートタイムなどの女性の労働条件を向上する」などが、あまり大差ない割合で続いており、これら女性の就業支援についての市民ニーズの高さに応える必要があります（図 3-17 参照）。

一方、農業人口の多い本市では、農家の高齢化が進む中、農業後継者の不足が課題となっており、女性農業者は、農業の担い手として重要な役割を果たしています。しかし、家庭が生産の場であることから、女性農業者は農作業のみならず、家事の負担が大きいことに加え、性別による固定的な役割分担意識や慣習が農業分野における男女共同参画の推進の障害になっています。

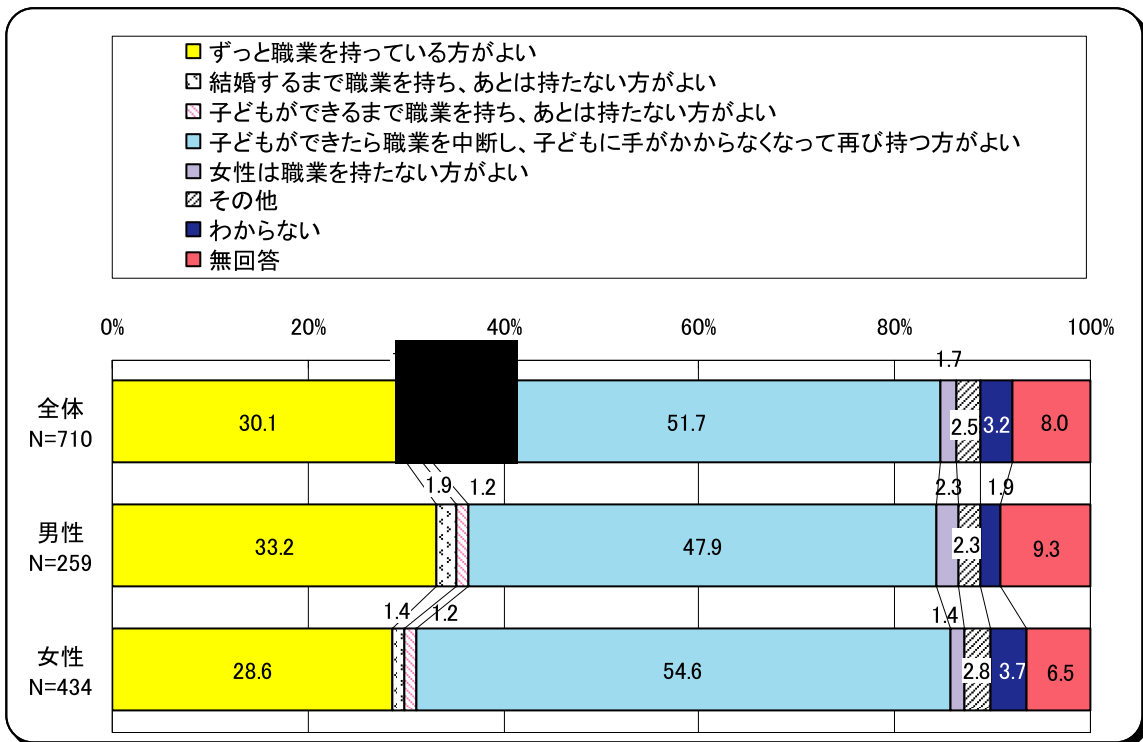
これからの農業を女性や若者にとっても魅力ある産業とするためには、生産と生活が密接につながっていることによって労働時間や休日などが不明確になりがちな就業条件や業務分担を明確化し、個人としての尊厳が尊重される経営に転じていくことが必要です。そして、このような現実を改善するためには家族経営協定^{*}の締結を推進し、自覚と責任感を持った農業経営を行う必要があります。

また、農業に限らず、自営業の場合、家族従業員には決定権がなく資産も持たない場合が多く（図 3-16 参照）、家族経営や小規模事業所における男女共同参画が進むよう啓発を行っていくことも大きな課題です。

◆ 図 3-13 女性の年齢階層別労働力率

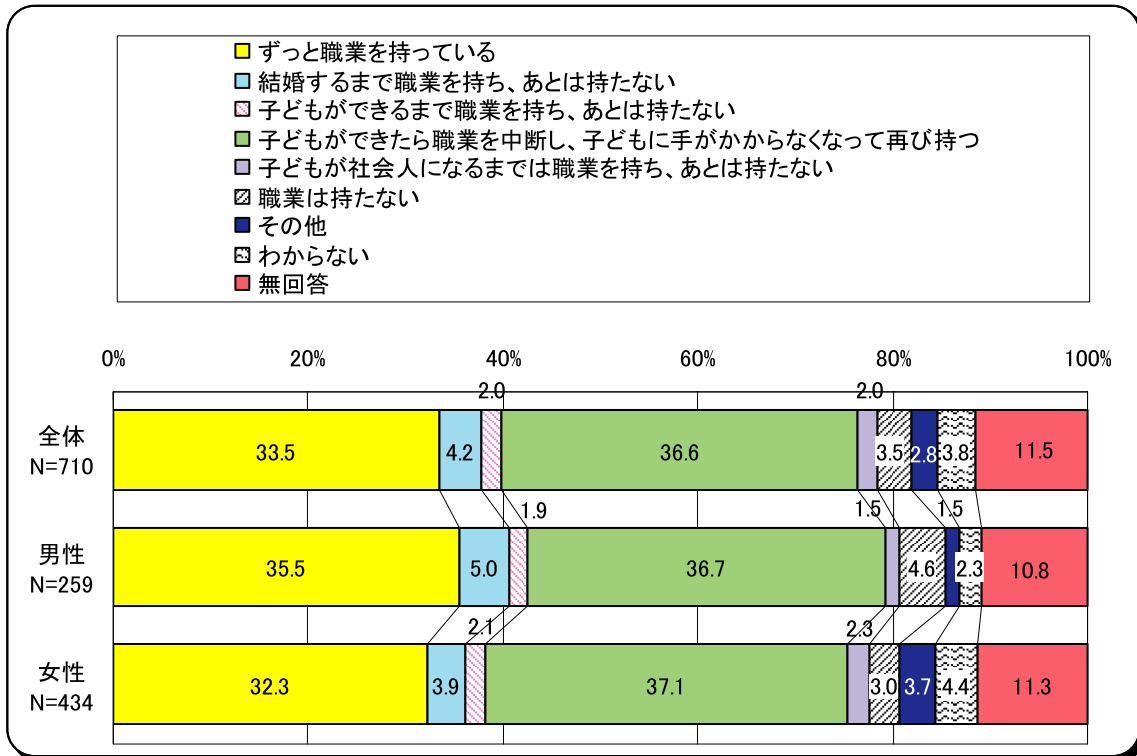


◆ 図 3-14 女性が職業をもつことについて



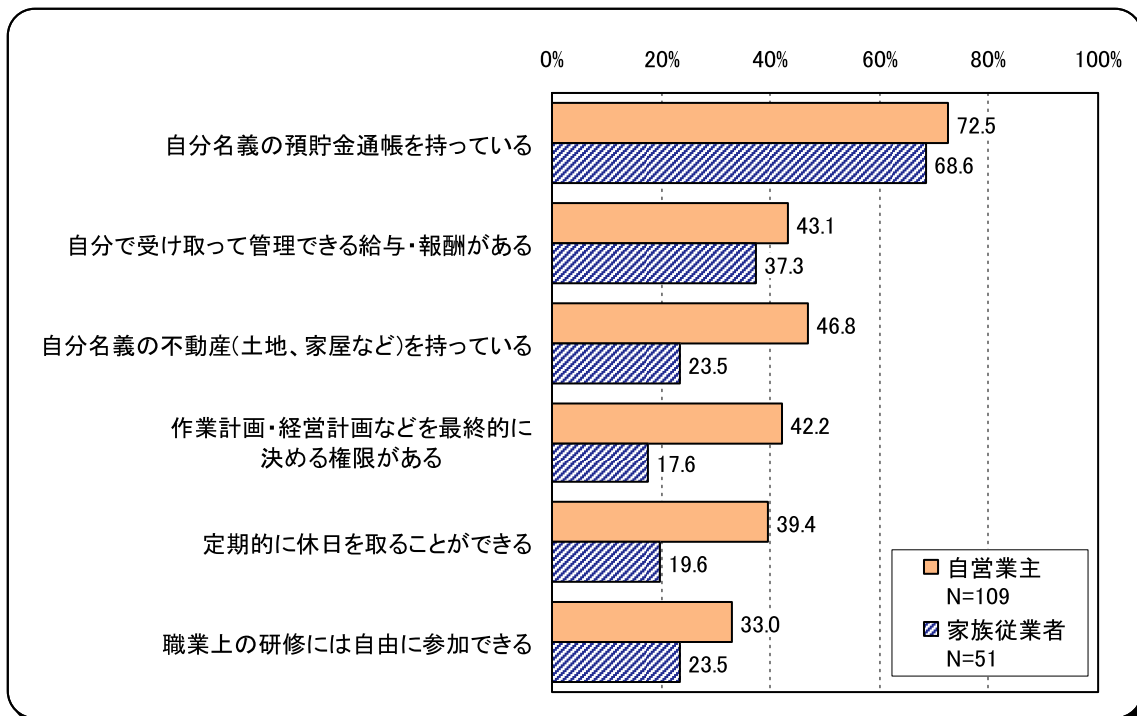
資料:市民意識調査

◆ 図 3-15 実際の職業形態（男性の場合は自分の妻について）



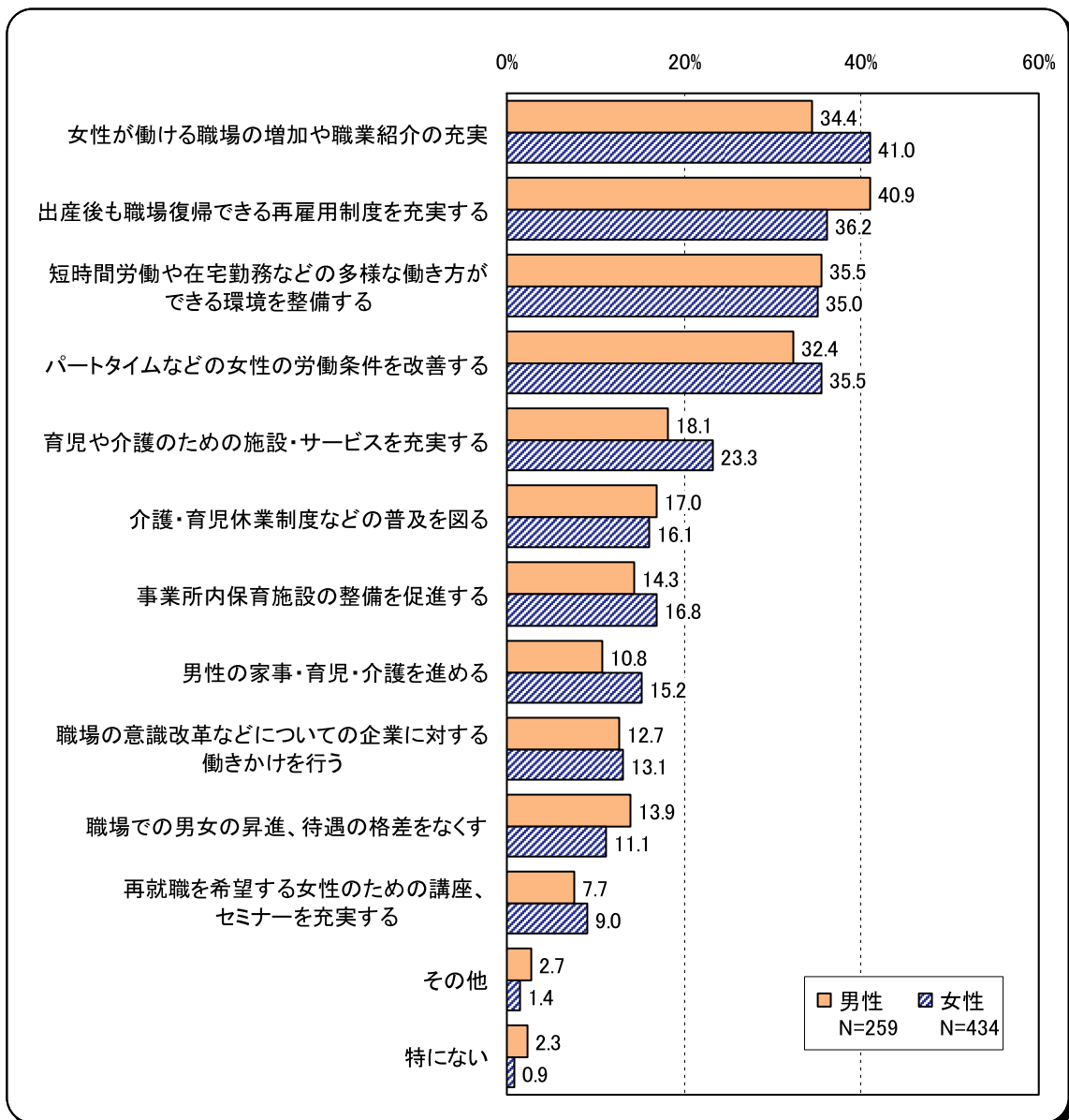
資料：市民意識調査

◆ 図 3-16 自営業主・家族従業者の就労状況



資料：市民意識調査

◆図 3-17 女性が働きやすい環境づくりのために重要なこと



資料: 市民意識調査

施策の基本的方向

1 職場における男女の均等な機会と待遇の確保の推進

雇用条件や就労環境の改善、性別による格差や固定的な役割分担を見直し、職場における男女の均等な機会と待遇の確保を図るとともに、結婚や出産があっても女性が働き続けられるよう、支援に努めます。

施策項目	取 り 組 み 内 容	担当課
①各種労働関係法の雇用者・被雇用者双方への情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ●男女雇用機会均等法をはじめとする労働に関する各種法律について、広報紙や情報紙などへ掲載するとともに、労働講座、雲仙市商工会の発行する機関誌への掲載などにより、雇用者及び被雇用者双方への情報提供に努めます。 	政策企画課 商工労政課
②職場における性別役割分担意識解消への啓発	<ul style="list-style-type: none"> ●職場における性別役割分担意識の解消に向けて、あらゆる機会や手段を活用して啓発に努めます。 ●小規模事業所や農業経営の従事者が共同経営者としてお互いを対等なパートナーとして認め合い、経営と生活の両面で相互に補完、協力し、能力が発揮できる関係づくりに向けて広報紙やホームページなどで情報提供を行い、啓発を図ります。 	政策企画課 商工労政課 農林水産課
③労働に関する相談事業の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ●パート労働や女性労働者、外国人労働者を含め、職場における労働条件や労働環境などに関する労働相談窓口の周知を図るとともに、関係機関との連携を強化し、相談機能の拡充に努めます。 	商工労政課
④セクシュアルハラスメント防止に関する情報の収集と提供	<ul style="list-style-type: none"> ●セクハラ防止に関する取り組み事例などの情報収集と提供に努めるとともに、事業者向けのセミナーや講座の情報提供を行い、事業者へのセクハラ防止啓発を推進します。 	政策企画課 商工労政課
⑤職場での男女格差是正の啓発	<ul style="list-style-type: none"> ●島原労働基準監督署や雲仙市商工会などとの連携を強化し、昇進や賃金、職種など職場での男女格差是正に向けた啓発を図ります。 	商工労政課

施策項目	取 り 組 み 内 容	担当課
⑥ 育児・介護休業の取得促進	●女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休業を取得するように、情報紙や機関誌、各種講座などにおいて情報提供に努めます。	政策企画課 商工労政課

2 女性のチャレンジ支援

ライフスタイルや就労意識が多様化する中で、これまでの働き方を見直し、フレックスタイム[※]やワークシェアリング[※]、在宅就労など、それぞれ自分にあった様々な条件、形態での就労や、再就職をはじめとする女性の各種チャレンジに対する支援を図ります。

施策項目	取 り 組 み 内 容	担当課
① チャレンジ支援の拠点機能整備	●女性の各種チャレンジ支援のための拠点としてさまざまな情報提供や啓発を行い、雲仙市男女共同参画センターの機能充実を図ります。	政策企画課
② 起業の支援	●雲仙市商工会や関係機関が実施する起業家セミナーや異業種交流会など、各種企業のための研修会の開催、資金融資制度及び補助金についての積極的な情報提供や活用支援を行います。	商工労政課
③ 女性の就業のための支援	●女性のための就業相談を通じて、講座の紹介、関係機関への仲介など、総合的な情報の提供を行います。 ●再就職を支援するセミナーの開催により、現状や問題点、法律などの情報提供を行います。 ●各種支援制度に関する情報の収集に努め、情報紙やホームページなどにより情報提供を図ります。	政策企画課 商工労政課
④ 多様な働き方の啓発及び支援	●フレックスタイムやワークシェアリング、在宅就労、労働時間の短縮など、多様な働き方の実現に向け、情報紙やホームページなどにより情報提供を行い、意識啓発を行います。	政策企画課 商工労政課

3 家族経営・小規模事業者などにおける女性の就労環境の改善

農業や商店経営などの家族経営や小規模事業者などにおける女性の就労環境の改善を図り、男女共同参画を推進します。

施策項目	今後の取り組み内容	担当課
①家族経営・小規模事業所などへの意識啓発	●家族経営や小規模事業所に従事する女性の労働実態の把握に努め、就労環境改善に向けた啓発を行います。	商工労政課 農林水産課
②家族経営協定の推進	●家族間の役割分担や就業条件を明確にした家族経営協定締結の啓発と普及に努め、男女共同参画への気運を高めます。	農林水産課
③女性経営者に対する情報提供	●関連団体が行う女性の経営能力向上に関する学習、交流の場の開催について、情報提供を行います。	商工労政課

管理指標と目標

管理指標	現状値	⇒	目標値
家族経営協定締結数 (農林水産課)	163件 (H19年度)	⇒	213件 (H24年度)
男女雇用機会均等法の周知度 (商工労政課)	70.7% (H19年度)	⇒	85.0% (H24年度)