

【現状と課題】

就業は生活の経済的基盤であるとともに、個人の自己実現につながるものであるため、就業環境の整備は男女共同参画社会の実現にとって極めて重要です。また、少子高齢化の進行による人口減少社会の到来に伴い、生産年齢人口の減少が見込まれる中で、将来にわたり持続可能で活力ある社会を築いていくためには、女性の労働力は必要不可欠です。

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の改正など法制面の充実が図られてきたことにより、女性労働者を取り巻く環境は整備されてきましたが、本市の女性の年齢階級別労働力率は、30歳代を底とするM字カーブ*を描いており、出産・育児等を理由に離職する女性は依然として高い状況にあるといえます。さらに、パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズに応える側面もあるものの、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が著しく高く、正規雇用と非正規雇用間の格差が男女間の収入格差につながり、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっています。2016（平成28）年度に実施した市民意識調査によると、職場における男女の地位の平等感に関し、「平等である」と感じる人の割合は20.5%に留まっていることから、就業の分野における男女平等は、まだ十分に進んでいないといえます。そのため、男女が能力にあった公正な処遇のもと、就業を継続し、またはいったん離職しても再就職ができる就業環境を整備していくとともに、積極的改善措置（ポジティブ・アクション*）の本来の意義や周知を図ることが必要です。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現は、人々の健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能とするとともに、男性の家庭生活への参画や女性の就業継続及び政策・方針決定過程への参画を進める上でも不可欠です。誰もが仕事と生活の調和を実現し、いきいきと暮らすためには、家事、育児、介護などに男女がともに取り組むことが必要ですが、男性の家庭生活への参画は、長時間労働の影響などであまり進んでおらず、家事・育児等の負担は女性に偏っているのが現状です。

女性が働きにくい理由として、多くの方が「女性が働きやすい労働条件・環境が整っていない」、「育児施設・サービスが十分でない」を挙げていること等から、働き方改革を含めた仕事と生活の調和に向けた社会的気運の醸成、男性の子育て・介護・家事への参画の促進等を進めていくとともに、安心して子育てができるよう、多様な需要に応じた保育サービスの整備、子育ての不安の解消を図るための相談・支援体制の充実を図ることが必要です。

*M字カーブ

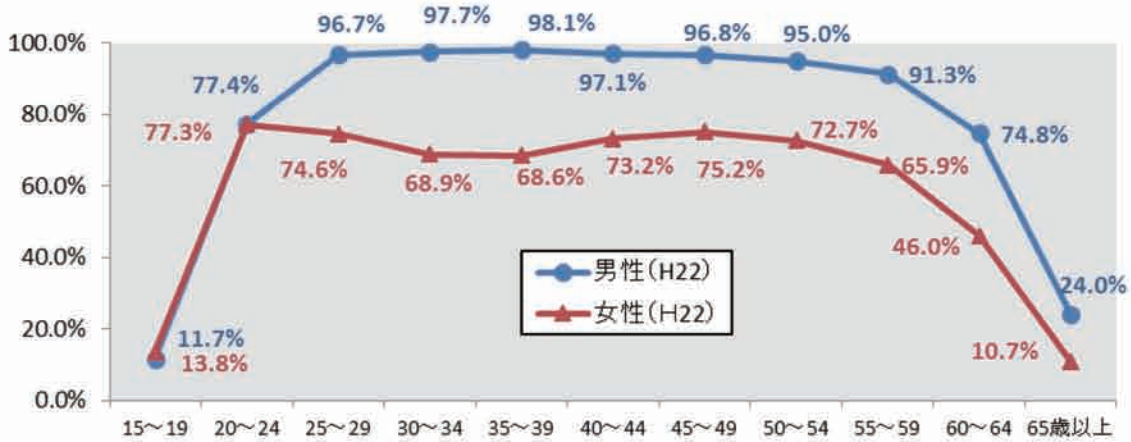
日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。（国の第4次男女共同参画基本計画）

*積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

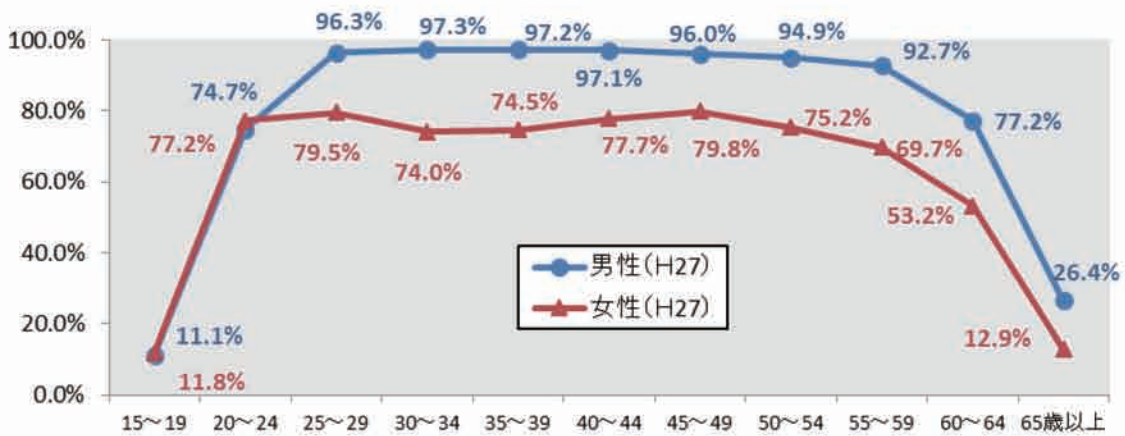
男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。（霧島市男女共同参画推進条例第2条第2号）

◆男女別年齢階級別労働力率の推移(霧島市)

平成 22 年度

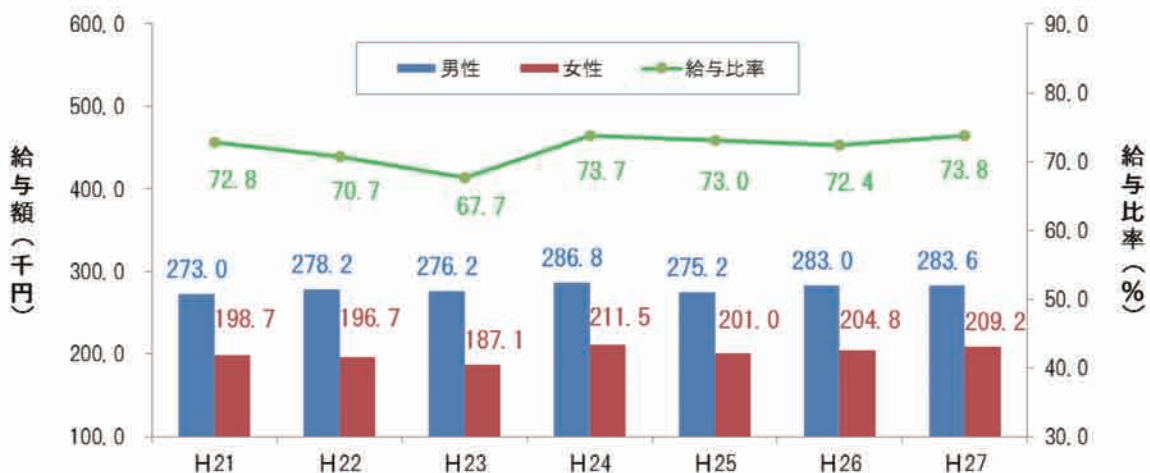


平成 27 年度



資料：「国勢調査」

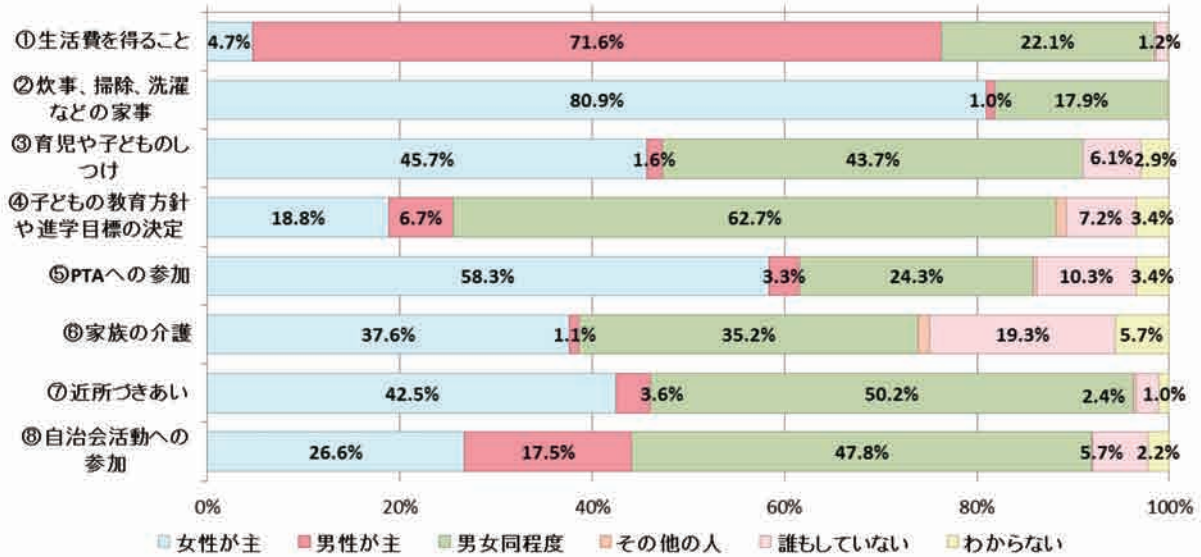
◆鹿児島県における男女別平均所定内給与額と男女間給与比率の推移



※給与比率は男性を100としたときの女性の数値

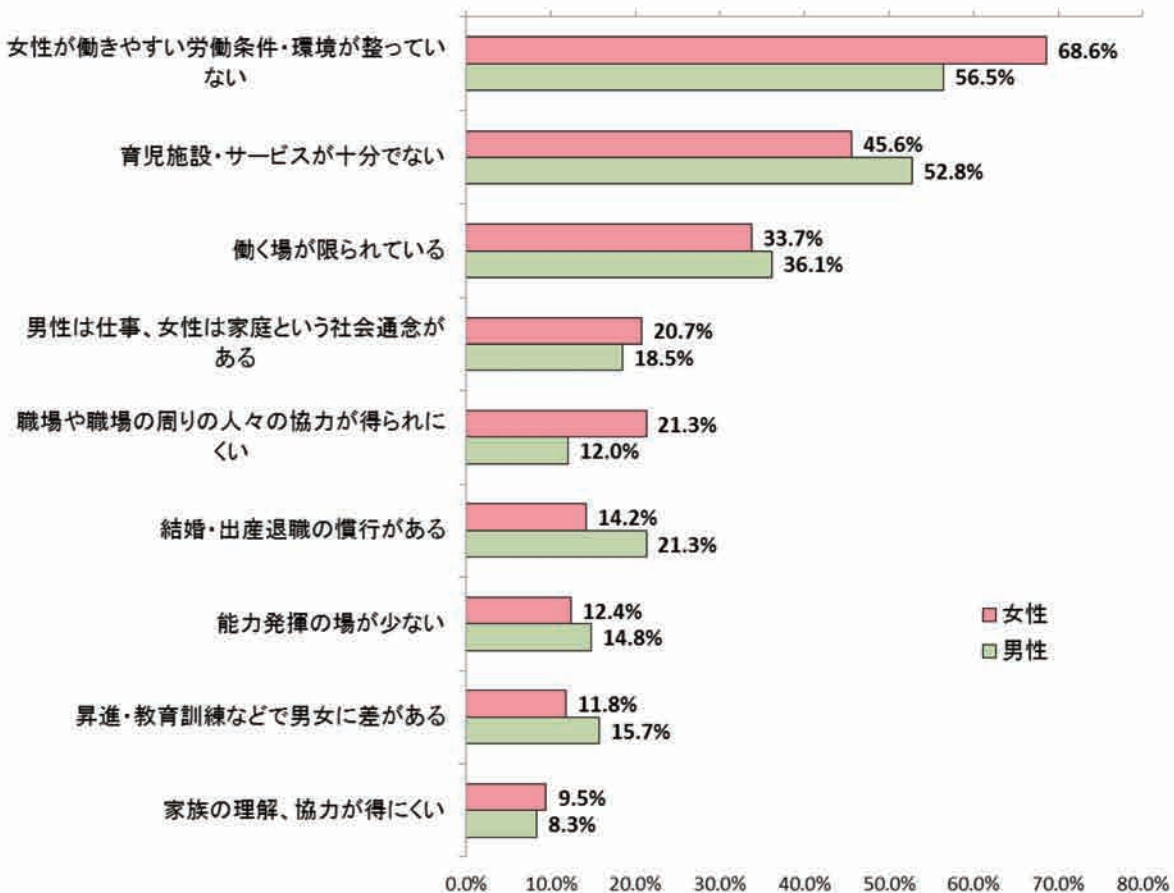
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

◆日常生活における夫婦の役割分担



資料：2016（平成28）年度霧島市男女共同参画に関する市民意識調査

◆女性が働きにくいと思う理由 N=277（男性=108 女性=169）



資料：2016（平成28）年度霧島市男女共同参画に関する市民意識調査

施策の方向（１）行政分野における女性の参画の促進

性別によって行政サービスの受益や負担に不均衡や不公平が生じることなく、男女双方の行政ニーズを施策に適切に反映させるために、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ります。

具体的施策

① 附属機関等*委員への女性の登用の促進

霧島市女性委員登用推進規程に基づき、附属機関等の委員に積極的に女性を登用します。

No	主な取組	所管課	備考
30	積極的な女性委員の登用促進	企画政策課 関係各課	

② 女性職員の登用等の促進

女性職員の職域拡大を図り登用の促進に努めます。また、女性職員の就労継続を支援するため、仕事と育児・介護の両立支援制度の利用促進を図るなど、仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を推進します。

No	主な取組	所管課	備考
31	女性職員に対する能力開発を図るための各種研修の実施	総務課	
32	女性職員の登用の促進	総務課	
33	女性職員の職域の拡大	総務課	
34	女性の受験希望者拡大に向けた取組	総務課	新規掲載
35	仕事と育児・介護の両立支援制度の活用促進	総務課	

*附属機関等

法律や条例により設置されている附属機関や要綱等により設置されている審議会等のことをいい、市政の重要事項について審議等を行う機関。

施策の方向（２）雇用の分野における男女の均等な機会・待遇の確保と女性参画の促進

雇用の分野において、男女の「平等な機会」のみならず「平等な待遇」を確保していくためには、事業者の積極的な取組とそれを促進させる働きかけが必要です。そのため、男女雇用機会均等法等関係法令の普及・啓発を通じ、雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保、並びに「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」の本来の意義や目的の周知に努め、女性の参画拡大に関し事業者の主体的取組を促進します。

具体的施策

① 男女雇用機会均等法等法令や諸制度の普及・啓発

事業者に対し、男女雇用機会均等法等関係法令・制度に関する普及・啓発を進めます。

No	主な取組	所管課	備考
36	ホームページ等による関係法令・制度の周知	商工振興課	
37	労働局等と連携した労働問題に関する相談会等の実施	商工振興課	

② 事業者における女性の参画の促進

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の情報提供や普及に努め、企業の先進的取組やロールモデルについて情報収集・提供を図ります。

No	主な取組	所管課	備考
38	管理職等への女性の登用状況の調査の実施と結果の周知	企画政策課	
39	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を促進するためのセミナーの開催等による普及啓発・情報提供	企画政策課	
40	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に関する企業の取組の調査の実施と結果の周知	企画政策課	
41	公共工事における女性雇用促進に取り組む事業者を工事成績、総合評価で支援	工事契約検査課	新規掲載
42	広報誌等によるロールモデル情報の紹介	秘書広報課	

③ 女性の就労状況の把握

市内事業者における男女共同参画の取組状況及び就労環境等について総合的に調査し、これらの現状を明らかにします。また、その結果を事業者全体に周知し、それにより、取組の進んでいる事業者には推進の継続を、遅れている事業者には積極的な取組を促します。

No	主な取組	所管課	備考
43	男女共同参画に関する実態調査の実施	企画政策課	

④ 女性雇用労働者の母性健康管理の支援

男女雇用機会均等法では、事業主の義務として、妊娠中または出産後の女性労働者が健康診査等を受けるための時間を確保し、労働基準法では、産前産後休業に関する規定等女性労働者の妊娠、出産等に関する基準が定められています。

また、妊娠・出産に係る的確な母性健康管理を推進していく手段として「母性健康管理指導事項連絡カード」が定められているところであり、これらの法律及び制度に関し、広く周知・広報活動を実施します。

No	主な取組	所管課	備考
44	母性健康管理指導事項連絡カード*の周知	健康増進課	

⑤ ハラスメント防止の取組

労使間や雇用者間のセクシュアル・ハラスメント*やマタニティ・ハラスメント*等を防止するため、研修・相談体制の充実など、事業者の積極的な取組を促します。

No	主な取組	所管課	備考
45	事業者における各種ハラスメント防止対策の把握	企画政策課	
46	事業者に対する各種ハラスメントに関する法制度等の普及・啓発	企画政策課	

⑥ 女性を対象とした労働に関する相談体制の充実

女性が働き続けていく上での相談助言を行います。

No	主な取組	所管課	備考
47	女性のための無料相談*の実施	企画政策課	

⑦ 非正規労働者への支援

パートタイム労働者や派遣労働者等の非正規労働者の適正な労働条件を確保するため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）を始め、関係法令の周知を図ります。

No	主な取組	所管課	備考
48	適正な労働条件に関する法令等の周知・広報	商工振興課	

*母性健康管理指導事項連絡カード

主治医等が行った指導事項の内容を、仕事を持つ妊産婦から事業主へ明確に伝えるのに役立つカード。

*セクシュアル・ハラスメント

性的な言動により相手に不快感を与え、相手の就労環境その他生活環境を害し、又は不利益を与える行為をいう。（霧島市男女共同参画推進条例第2条第5号）

*マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠・出産・育児休暇を理由として職場で受ける嫌がらせや不利益な取扱いのこと。

*女性のための無料相談

国分及び隼人地区において、毎月1回、女性専用の無料相談を実施している。

施策の方向（3）自営業における就業環境の整備及び女性の経営参画の促進

農林水産業及び商工業等の自営業において、女性の就業環境の整備を促進するとともに、経営等の方針決定過程への参画を進めます。

具体的施策

① 農林水産業分野における就業環境の整備及び女性の参画の拡大

家事、育児、介護等にかかわる女性の負担の軽減や仕事と生活の調和を促進し、女性が対等なパートナーとして経営に参画するため、家族経営協定*等の有効活用を進めるとともに、女性の経営管理能力や技術の向上を目的とした研修等の機会を提供します。

No	主な取組	所管課	備考
49	家族経営協定締結の促進	農政畜産課	
50	農業経営改善計画*の夫婦による共同申請の推進	農政畜産課	新規掲載
51	農業経営専門指導員による経営指導	農政畜産課	新規掲載

② 商工業分野における就業環境の整備及び女性の参画の拡大

商工業において、女性の適正な労働環境の整備が図られるよう、法令・制度の普及・啓発を行うとともに、女性の経営管理能力や技術の向上を目的とした研修等の機会を提供します。

No	主な取組	所管課	備考
52	商工会議所、商工会等が発行する広報誌を活用した広報・啓発等	企画政策課	
53	商工会議所、商工会等の経営指導員による経営指導	商工振興課	新規掲載

*家族経営協定

家族農業経営に携わる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

*農業経営改善計画

農業経営基盤強化法に基づく認定農業者*になるために5年後の経営改善目標を記載した計画のこと。

*認定農業者

農業経営改善計画を作成し、市町村から認定を受けた農業者。地域農業の担い手として、農地利用・資金・税制面などの支援を受けることができる。

施策の方向（４）再就職、起業等における女性の能力開発と人材育成

女性の能力開発や人材育成を図る各種研修や講座等を実施するとともに、関係機関が実施する能力開発や人材育成に関する各種学習情報の提供を行います。

具体的施策

① 就業継続、再就職の支援

育児・介護等を理由に離職した女性の再就職は、離職期間が長期にわたる場合が多いことや、職種によっては職業能力の維持が難しいこと、本人の希望する職種や就業条件と企業の人材ニーズとの適合が困難なことから、就業の継続及び再就職のための情報提供等に努めます。

No	主な取組	所管課	備考
54	就業継続や再就職に関する必要な知識や情報の提供	子育て支援課 商工振興課	
55	子育て中の女性に対する再就職支援制度（マザーズコーナー*）の周知	子育て支援課 商工振興課	

② 職業能力開発及び起業に対する支援

新たな職業能力を身につけるための職業訓練や起業を目指すために必要な知識の取得を支援するために、取組事例の収集及び情報提供や相談対応を行います。

No	主な取組	所管課	備考
56	女性のエンパワメント*のためのセミナーの開催	企画政策課	
57	女性の能力開発に関する各種学習情報の提供	企画政策課 キャリアセンター	
58	霧島市創業支援センター*による情報提供及び相談対応	商工振興課	新規掲載
59	就農を促進するための必要な知識や情報の提供	農政畜産課	

*マザーズコーナー

子育てをしながら就職を希望している方が、子ども連れでも来所しやすい環境を整えた、就職に関する情報の提供などの個々の希望やニーズに応じたきめ細やかな就職支援を行う施設。

*エンパワメント

誰もが生まれながらに持っている本来の個性や力を十分発揮できるよう社会の在り方を変えることを前提として、社会的制約や様々な抑圧によって発揮されていなかった自分の力への信頼と尊厳を回復すること。「女性のエンパワメント」は、女性が意思決定過程に参画し、自立的な力をつけるという意味で使われることが多い。

*霧島市創業支援センター

2014年（平成26）年1月に開設した霧島市商工振興課を本部とする創業希望者に対する相談窓口。

施策の方向（５）子育て・介護基盤整備等の推進

男女の別や就労の有無に関わらず、安心して子育てや介護ができる社会の実現に向けて、多様化する保育ニーズへの対応や子育て支援拠点、介護支援の充実を図ります。

具体的施策

① 多様化する保育ニーズに対応した保育サービスの整備

子育てに関する多様なニーズに対応するため、一時保育、延長保育、病児・病後児保育等の様々な保育サービスの充実を図ります。

No	主な取組	所管課	備考
60	一時保育事業の実施	子育て支援課	
61	延長保育事業の実施	子育て支援課	
62	病児・病後児保育事業の実施	子育て支援課	
63	休日保育事業の実施	子育て支援課	

② 子育て支援体制の整備・充実

子育て中の親子が相談、交流、情報交換できる地域子育て支援センター等、子育てに関する施策の充実を図ります。

No	主な取組	所管課	備考
64	家庭児童相談員等による相談対応	子育て支援課	
65	放課後児童対策の充実	子育て支援課	
66	地域子育て支援センター事業の充実	子育て支援課	
67	ファミリー・サポート・センター*事業の充実	子育て支援課	
68	育児相談及び離乳食教室等の実施	健康増進課	
69	乳幼児健診の実施	健康増進課	

③ 地域住民等の力を活用した介護支援の充実

高齢者を含めた地域社会を構成する一人ひとりが、地域の一員である自覚を持ち、相互に支え合うような意識を高めるための取組を推進します。

No	主な取組	所管課	備考
70	地域包括支援センター事業の実施	長寿・障害福祉課	

*ファミリー・サポート・センター

仕事や行事、通院などの変動的な保育需要などや介護の際に、援助を受けたい人と援助を行いたい人が会員となって、地域において育児・介護に関する相互援助活動を行う会員制の組織。（現在、本市に設置されているファミリー・サポート・センターは、育児に関する相互援助活動を実施。）

施策の方向（6）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）*と働き方改革の推進

仕事と育児・介護等の両立に関する意識啓発を進め、「男性は仕事、女性は家庭」というような性別による固定的な役割分担意識の解消や男性の家事・育児参画の促進等を進めます。

具体的施策

① 仕事と子育て・介護等の両立支援に関する意識啓発の推進、制度の普及

仕事と生活の調和は、個人生活の充実と経済社会の活性化につながるものであることについて社会的理解を深め、長時間労働を含めた働き方の見直しに繋がる意識啓発を進めます。

No	主な取組	所管課	備考
71	「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の啓発による企業の意識改革	企画政策課	
72	「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に関するセミナー等の実施	企画政策課	
73	育児・介護休業制度等の労働関係法令や諸制度の普及	企画政策課 商工振興課	

② 男性の意識改革と家事・育児等参画への気運醸成

男性の家庭生活への参画を進めるため、男性が家事・育児・介護に主体的に参画しやすい環境づくりに向けた取組を進めます。

No	主な取組	所管課	備考
74	男性を対象とした生活技術講座の実施	社会教育課	
75	子育て支援に関する情報提供	子育て支援課	
76	事業者に対する育児・介護休業の取得状況調査	企画政策課	

③ 労働者の余暇活動・自己啓発等の支援

労働者の職業生活と家庭生活以外の生活の充実を図るための、労働者の余暇活動・自己啓発等の支援を行います。

No	主な取組	所管課	備考
77	働く女性の家講座の充実	商工振興課	
78	公民館講座の充実	社会教育課	
79	社会教育施設の利用促進	社会教育課	
80	スポーツ施設の利用促進	スポーツ・文化振興課	

* 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」

働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みなくなるのではなく、両者を実現できる状態のこと。