

基本目標2 「男女ともに自立し支え合うまち」

私たちの生活は、働くことと、家庭・地域生活を営むことの両面から成り立っています。

しかし、男性の多くは、生活の比重が仕事にかたよりがちで、地域活動への参画や、家事・子育て・介護などの家族的責任を果たすことが難しい状況にあります。

一方、多くの女性が仕事を持つようになり、社会の様々な場面で活躍する姿が見られるようになりましたが、人々の意識の中に根強く残る性別役割分担意識は、女性の家族的・社会的責任の負担を増大させ、女性の自立や自己実現を阻んでいる状況も見受けられます。

また、これまで男女平等の実現に向けて行われた法律・制度の整備によって、女性の労働環境は少しずつ改善されてきましたが、採用や賃金・昇格など、労働条件における男女の格差は解消されたとは言えません。さらに、少子・高齢化の進行によってもたらされる労働力の減少、就業形態の多様化など、私たちを取り巻く労働環境には新しい問題が次々と生じています。

このような状況の中、誰もが安心して家庭・地域生活と仕事を両立できる社会を実現するためには、男女ともに家族的・社会的責任を果たすことの重要性を認識するとともに、社会全体で多様な働き方に柔軟に対応できる労働環境を作っていくことが必要です。

男女が性別役割分担意識にとらわれず、ともに家庭・地域生活、仕事を担っていくための意識づくりを推進するとともに、安心して子育てができる環境づくりや、意欲を持って働くことのできる男女平等な職場環境づくりを推進します。

1 仕事と家庭・地域生活を両立できる環境づくり

【現状と課題】

1972年（昭和47年）の内閣府の調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方について、男女ともに賛成者が8割を超え、世代別・男女別にみてもこの考え方に賛成する傾向に大差はありませんでしたが、2004年（平成16年）の調査では、初めて反対（48.9%）が賛成（45.2%）を上回りました。しかし、性別でみると男性は、賛成（49.8%）が反対（43.3%）を上回っており、男性と女性の意識の違いが見られます。また、世代別では、60歳以上の高齢者層で賛成が多くなっています。

一方、2004年（平成16年）の同調査で、「家庭における家事分担」について聞いたところ、「妻が行っている」と答えた人の割合は、「掃除」で77.6%、「食事のしたく」で87.4%、「食事の後かたづけ、食器洗い」で、78.9%となっており、依然として固定的な性別役割分担が家庭内で行われていることがうかがわれます。これは、旧花巻市、旧東和町が合併前に行った意識調査においても同様の結果となっています。

このことから、子育てや介護等と併せ、仕事を持つ女性にとって、家庭内での負担がより一層重くなっていると考えられます。

このような現状を踏まえ、男女が平等に家族的責任を担うことの重要性についての認識を深め、家事・子育て・介護への男性の参加を促進するとともに、男女とも家庭・地域生活と職業を両立できる環境整備を推進していく必要があります。

図5 夫は外で働き、妻は家庭を守るという考え方について

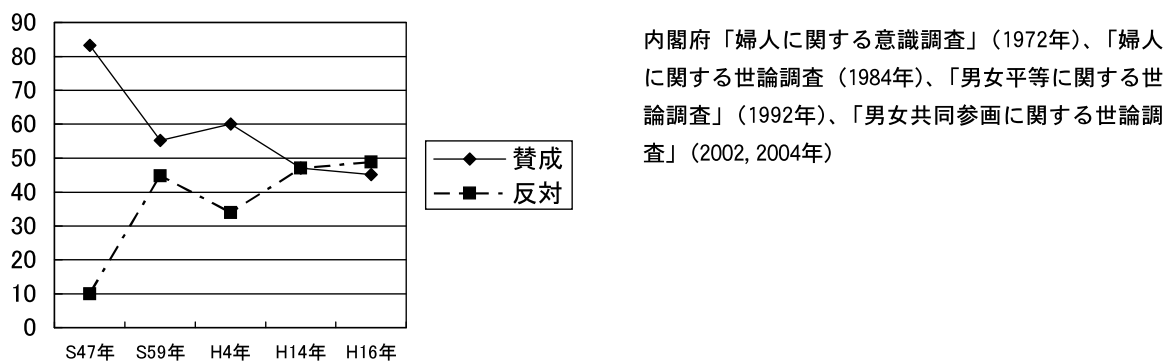
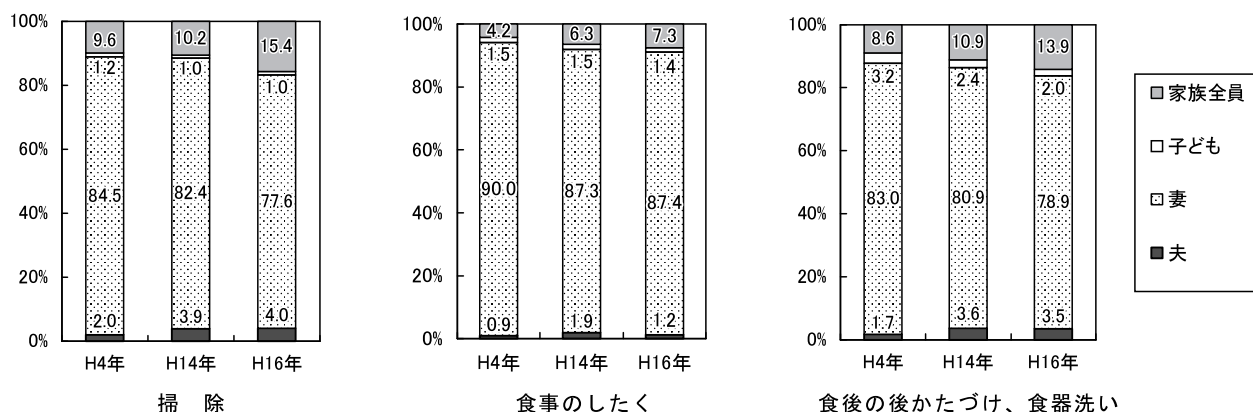


図6 家庭における家事分担



【施策の展開】

(1) 仕事と家庭・地域生活の両立に向けた意識の醸成

男性が家事・子育て・介護に参加することへの認識を深める意識啓発を進めます。また、家事・子育て・介護の方法や技術を普及するための講座等を開催します。

- ① 男性の意識啓発セミナー等の開催
- ② 男女がともに担う家事・育児・介護等についての講座等の開催

(2) 安心して子育てができる環境の整備

共働きやひとり親世帯等の多様な保育ニーズに応じた子育て支援の強化に努めるとともに、地域で安心して子育てができる環境の整備を図ります。

- ① 地域における子育て支援機能の充実
- ② 保育サービスの充実
- ③ 学童クラブの充実
- ④ 各種助成制度の周知と活用の促進
- ⑤ 子育て相談事業の推進
- ⑥ 青少年健全育成事業の推進

2 労働の場における男女共同参画に向けた環境づくり

【現状と課題】

就業の場において自己実現を図れるということは、男女共同参画の主要な要素です。

総務省の「労働力調査」によると労働力人口に女性が占める割合は1988年（昭和63年）に4割を超え、2005年（平成17年）は41.4%となっています。

また、近年、パートタイム労働者、派遣労働者等の非正規雇用者が男女とも増加傾向にあり、特に女性雇用者全体に占める非正規雇用者の割合は1985年（昭和60年）の31.9%から2005年（平成17年）には52.4%になっており、急速に上昇しています。

女性の就労環境については、「男女雇用機会均等法」の施行など法律の整備が進められてきましたが、実際の運用状況をみると採用・賃金・昇給・昇格などにおいて男女の格差が依然として残っているのが現状です。

そのため、働く女性が性別により差別されることなく、その能力を十分発揮できるような職場環境、労働条件の整備が求められています。

さらに、女性の起業や子育て後の再就職等様々なニーズに対応した支援も必要となっています。

一方、本市の基幹産業である農業の分野では、農業従事者の半数を女性が占め、特に、専ら自営農業だけに従事した人に占める女性の割合は6割を超えており、農業経営における女性の果たす役割の大きさがうかがえます。

しかし、家族経営が多数を占める中、経営と生活の境目が明確でないなど、就業条件が曖昧になりやすく、労働が適正に評価されているとはいえない状況があり、女性が、主体的に経営に参画し、意欲と能力を発揮できる環境を整備することが必要です。

図7 男女の賃金格差（岩手県）

	平均勤続年数	決まって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
女性	9.8年	202.6千円	190.2千円	408.3千円
男性	12.6年	290.0千円	264.9千円	626.0千円
格差 (男性=100)	77.8	69.9	71.8	65.2

(2005年賃金構造基本統計：厚生労働省)

【施策の展開】

(1) 男女平等な職場環境づくりの推進

男女雇用機会均等法の周知と実施を促進するとともに、労働条件や処遇において男女平等が確保されるよう企業等へ働きかけます。

また、賃金・労働時間などの基本的な統計資料の整備を進めます。

- ① 男女雇用機会均等法の周知、啓発
- ② 各種講座等への参加の働きかけ
- ③ 各種制度、助成金等に関する情報提供
- ④ 男女共同参画社会の形成に関する実態調査の実施

(2) 就業機会の拡大と就業支援の充実

就業意欲を持つ人の能力開発を支援するとともに、就業に関する情報の提供、相談体制の整備に努めます。

- ① 就業に向けた研修機会の充実
- ② 岩手県職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等との連携の推進
- ③ 求人情報提供の促進
- ④ 就職相談体制の整備

(3) 多様な就業条件の整備の促進

パートタイム労働等の多様な形態で働く女性の雇用の安定や適正な労働条件等を確保するため関係法令の周知に努めます。

また、起業家を育成するため、起業に際しての情報提供や支援に努めます。

- ① パートタイム労働等に関する関係法令の周知
- ② 起業のための情報提供と支援

(4) 農業経営等における女性の参画の促進

農業に従事する女性の労働と家事が適正に評価されるよう啓発するとともに、経営への参加・参画を進めるため女性農業者への支援を行います。

- ① *家族経営協定締結の促進
- ② 女性リーダーの育成と支援
- ③ 女性担い手農業者への支援

※「家族経営協定」

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境について、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるものです。