

【現状と課題】

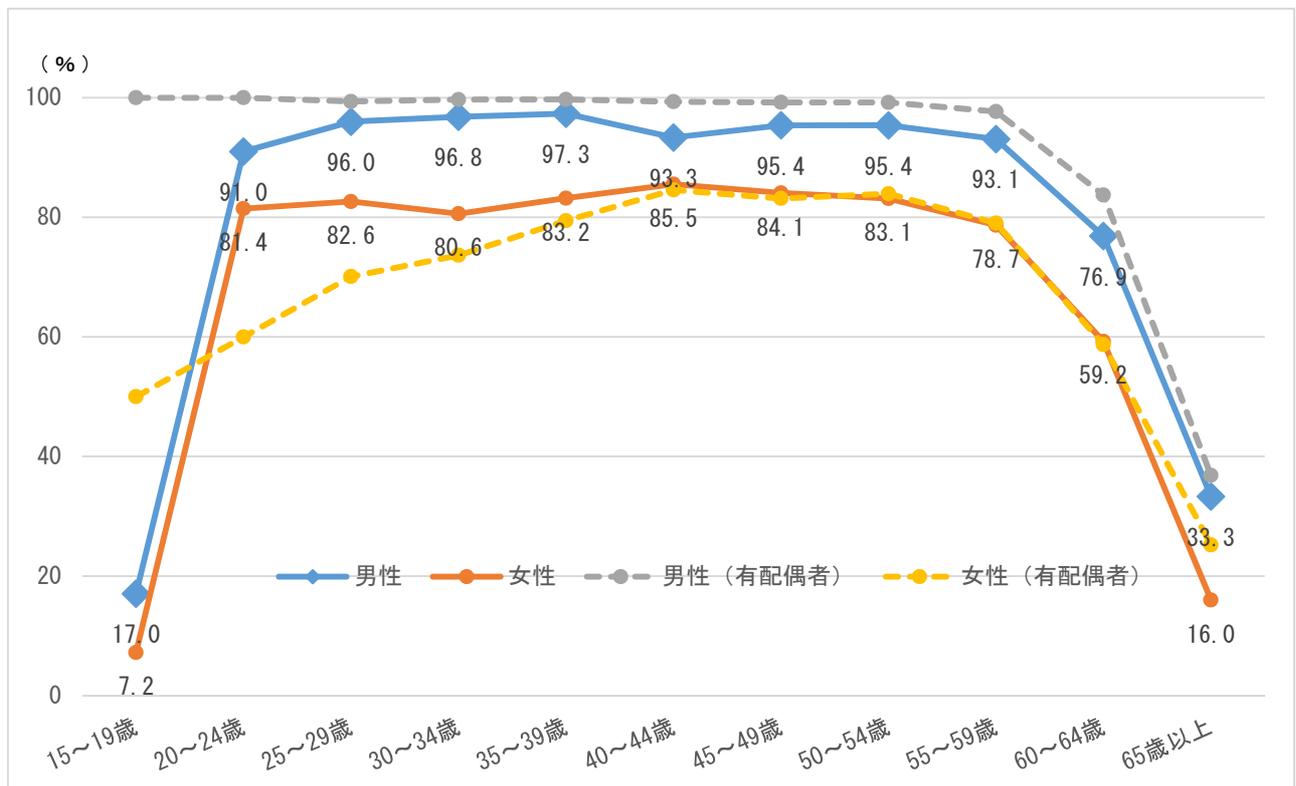
長時間労働等を背景とした男性中心型の労働慣行、職場における固定的性別役割分担意識は、男女の働き方や暮らし方に様々な影響を及ぼし、女性の活躍を阻害する要因の一つとなっています。

本市における、女性の年齢階級別労働力率を表す曲線は、30歳から34歳の80.6%を底とする緩やかなM字カーブを描いており、依然として、出産、子育て期に就業を中断する女性が存在することを示しています。

市民意識調査において、職場で「性別により処遇が異なっていることはない」と答えた人の割合が48.3%と最も高くなっているものの、職場における男女の地位の平等感は、「平等」と答えた割合が3割にとどまり、管理職以上に昇進することについて、「仕事と家庭の両立が困難になる」と答えた割合は、男性の21.0%に対して、女性では43.2%と高くなっています。

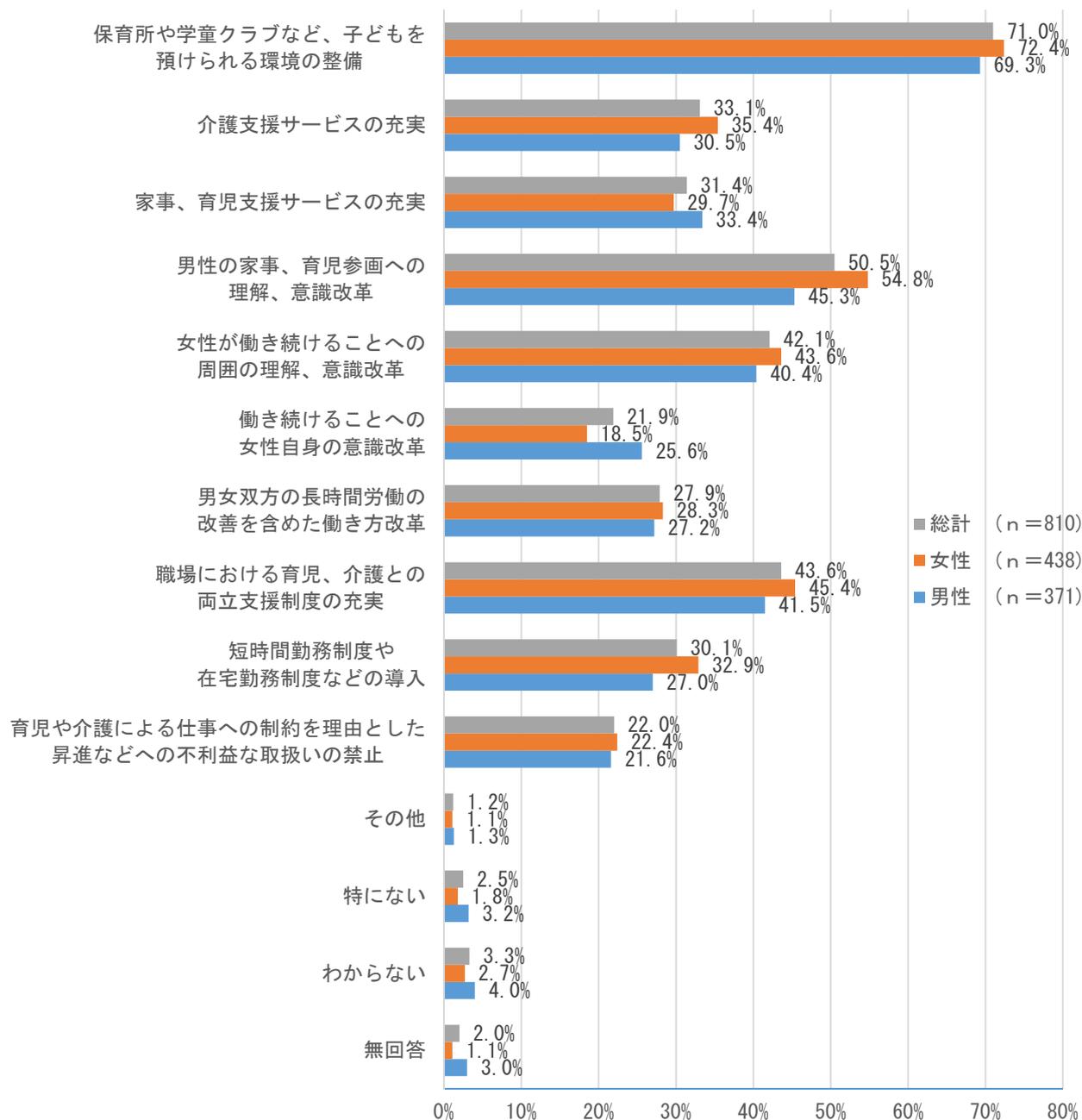
性別にかかわらず一人ひとりの働き方、暮らし方の多様な選択が尊重されるとともに、仕事と生活の調和が図れる就業環境の整備促進に向けて取り組む必要があります。

●男女別年齢階級別労働力率（伊佐市）



出所：平成27年国勢調査

●女性が出産後も離職せず同じ職場で働き続けるために、家庭、社会、職場に必要なこと  
(複数回答)



出所：令和元年度伊佐市男女共同参画社会についての市民意識調査

① 男女の均等な雇用の機会と待遇の確保	
施策の具体的内容	担当課
<p>「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、男女ともに仕事と家庭を両立しづらい職場の雰囲気や、女性に対する様々なハラスメントの背景として、また男性を中心とした雇用慣行を助長する大きな要因となっています。このため、雇用分野における募集、採用、配置、昇進の性別を理由とした差別の禁止、妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止などを規定する「男女雇用機会均等法」等の周知、啓発を図ります。また、パートタイム労働者など非正規雇用労働者の雇用条件や雇用環境の整備を促進するため、正規雇用労働者との均衡のとれた公正な待遇の確保や正規雇用労働者への転換の推進等を規定する「パートタイム労働法」等の関係法令の周知、啓発を図るとともに、労働相談窓口の案内など、適切な対応を実施します。</p>	企画政策課

② 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の促進	
施策の具体的内容	担当課
<p>仕事と生活の調和が図れるよう、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進等をはじめとする働き方改革を推進するための意識啓発、仕事と子育てや介護の両立のための関係法令等の周知に努めるとともに、多様な働き方にも対応できる保育サービス等の充実や、介護家庭の多様なニーズに対応するため、介護サービスの充実や介護予防の推進を図るなど、ライフステージに応じて、男女ともに希望に沿って仕事と家庭生活を両立することを可能にするための取組を推進します。</p>	総務課 企画政策課 こども課 長寿介護課

③ 男性の意識改革と家事・育児等への参画促進	
施策の具体的内容	担当課
<p>男性の家庭生活への参画を進め、男女がともに責任を分かち合うことができるよう、男性による育児休業等の両立支援制度の活用促進、社会における働き方や意識の改革、職場風土の改革を進め、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推進します。</p>	総務課 企画政策課

